

## **PENINGKATAN KUALITAS LULUSAN BALAI LATIHAN KERJA PURWOREJO MELALUI PROGRAM ON THE JOB TRAINING**

**Rina Susanti**

Balai Latihan Kerja Purworejo

[rinasusanti094@gmail.com](mailto:rinasusanti094@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Pelatihan sebagai salah satu sistem pembinaan profesional merupakan suatu alternatif positif dalam pembentukan dan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas, karena pelatihan merupakan salah satu konsep dalam manajemen sumber daya manusia yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kognisi, afeksi, dan psikomotor dan mewujudkan profesionalisme yang tertuang di dalam struktur program pelatihan itu sendiri.

Balai Latihan Kerja merupakan lembaga strategis yang diharapkan dapat ikut memecahkan permasalahan kependudukan terutama ketenagakerjaan yaitu pengangguran dan kualitas tenaga kerja, Kondisi potensi Balai Latihan Kerja Purworejo yang tersedia saat ini terutama dari unsur kelembagaan, sumber daya manusia, sarana dan prasarana sudah memadai sebagai unit pelatihan kerja.

BLK Purworejo menerapkan program on the job training bagi siswa pelatihan. Pelaksanaan program *OJT* di dunia usaha atau industri dimaksudkan agar siswa mendapat pengalaman kerja. Siswa tidak hanya dibekali dengan pengetahuan-pengetahuan dasar tentang dunia industri melainkan langsung dengan pengalaman dan kemampuan praktik di dunia kerja nyata sehingga lulusan BLK nantinya mempunyai kualifikasi yang *match* dengan dunia usaha atau industri dan siap untuk memasuki dunia kerja.

Program on the job training ini menggunakan metode praktek dan metode latihan. Kelebihan dari teknik on the job training, yaitu: a) Relatif tidak mahal. b) Berlatih sambil memproduksi atau menghasilkan sesuatu. c) Tidak dibutuhkan temp c) Mendapatkan umpan balik yang cepat.

Kata kunci : Kualitas, On The Job Traini

### **I. PENDAHULUAN**

Perkembangan bisnis dan persaingan pasar dewasa ini bergerak dengan dengan sangat cepat dan dinamis. Persaingan dunia kerja juga semakin tinggi. Setiap industri dalam dunia kerja berusaha untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas kerjanya. Peningkatan daya saing ini dimulai dengan penyiapan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas yang merupakan faktor keunggulan

menghadapi persaingan. Kondisi ini menuntut setiap perusahaan untuk bersikap lebih tanggap dan proaktif dalam melakukan perekrutan untuk mencari calon tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM).

Lapangan kerja yang tersedia tidak sebanding dengan angkatan kerja yang semakin menumpuk setiap tahun, penumpukan ini semakin menjadi pada saat industri menerapkan capital intensive atau padat modal. Sehingga labour intensif (padat karya) tidak ada ruang lagi, sehingga dunia industri hanya membutuhkan high skill. Tenaga kerja non skill tidak laku didunia kerja.

Menurut data dari Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja, kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Purworejo khususnya sampai saat ini masih sangat memprihatinkan, dari waktu ke waktu diperkirakan masih akan tetap diwarnai dengan tingkat pertumbuhan angkatan kerja yang tinggi serta terbatasnya kesempatan kerja yang tersedia. Di sisi lain lapangan kerja di sector informal menunjukkan penyerapan tenaga kerja yang cukup tinggi, pada tahun 2017 sebanyak 2105 orang. Jumlah pencari kerja atau permohonan AK.1 ditahun 2016 berjumlah 8.244 orang yang terdiri dari laki-laki 4.407 orang, perempuan 3.837 orang dengan berbagai tingkat pendidikan.

Pentingnya kualitas Sumber Daya Manusia menjadi sangat diperlukan pada masa sekarang mengingat persaingan antar tenaga kerja secara global yang semakin ketat. Kesenjangan antara pencari kerja dan pengguna tenaga

**Prosiding Seminar Nasional Pendidikan**

Jogjakart, 28 April 2018

Ruang Ki Sarino Mangunsaskoro

Direktorat Pascasarjana UST

kerja harus di jembatani oleh pemerintah, dimana banyaknya pencari kerja saat ini belum diimbangi dengan penempatan tenaga kerja yang memadai.

Balai Latihan Kerja ( BLK ) Purworejo sebagai salah satu Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah yang bernaung dibawah Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Purworejo mempunyai peranan penting dan strategis dalam upaya menyiapkan tenaga kerja yang berkualitas dan berkompeten sesuai dengan kebutuhan pembangunan serta pasar kerja. Balai Latihan Kerja ( BLK ) sebagai Unit Pelaksana Teknis ( UPT ) juga memiliki fungsi ganda. Pertama sebagai Unit Pelaksana Pelatihan bagi pencari kerja dan kedua sebagai unit percontohan pelatihan bagi lembaga pelatihan swasta. Peranan pelatihan kerja sebagai jembatan kebutuhan pasar kerja disatu pihak dengan kemampuan angkatan kerja. Dukungan peralatan untuk pelatihan dan instruktur yang kompeten serta bersertifikasi assesor, menjadikan Balai Latihan Kerja Kabupaten Purworejo akan sangat membantu sebagai jembatan dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui berbagai macam pelatihan yang di adakan sebagai tujuan mempersiapkan tenaga kerja yang profesional, berkualitas dan kompeten. Untuk mempersiapkan permintaan calon tenaga kerja lulusan Balai Latihan Kerja Kabupaten Purworejo dari berbagai perusahaan cukup banyak yang sesuai dengan persyaratan kerja yang dibutuhkan sehingga BLK Purworejo harus mampu meluluskan para peserta pelatihan yang kompeten.

Diharapkan dengan adanya Balai Latihan Kerja Ini, lebih dapat dimanfaatkan oleh pencari kerja dari masyarakat Kabupaten Purworejo untuk mendapatkan pelatihan keterampilan agar dapat bersaing di pasar kerja. Kita ketahui bahwa 31 Desember 2015 MEA ( Masyarakat Ekonomi Asean ) telah dilaksanakan, sehingga berdampak terhadap para pencari kerja kita di Indonesia, khususnya di Kabupaten Purworejo, apabila tidak memiliki keterampilan yang kompeten maka kita tidak dapat bersaing di pasar kerja. Untuk itu kami harapkan masyarakat pencari kerja di

Kabupaten Purworejo lebih memanfaatkan lagi Balai Latihan Kerja ini agar bisa bersaing di pasar kerja.

Menjelang tahun 2020 perekonomian Indonesia akan berubah dan berkembang ke arah perekonomian global, sehingga perusahaan dan industri dituntut mampu bersaing di pasar regional maupun global. Maka menjadi tugas Balai Latihan Kerja untuk mempersiapkan, mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas unggul, karena kualitas tenaga kerja yang dibutuhkan adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dan ketrampilan yang selaras dengan perkembangan teknologi dan berbagai perubahan pasar. Hal ini berarti bahwa kualitas tenaga kerja yang dibutuhkan adalah yang sambung atau *matching* dengan dunia usaha atau industri. Yang menjadi permasalahannya adalah apakah lulusan BLK itu sudah siap memasuki dunia kerja dan apakah kualitas yang dimiliki lulusan sudah sesuai dengan tuntutan dunia kerja?.

Pelatihan sebagai salah satu sistem pembinaan profesional merupakan suatu alternatif positif dalam pembentukan dan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas, karena pelatihan merupakan salah satu konsep dalam manajemen sumber daya manusia yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kognisi, afeksi, dan psikomotor dan mewujudkan profesionalisme yang tertuang di dalam struktur program pelatihan itu sendiri.

Balai Latihan Kerja merupakan lembaga strategis yang diharapkan dapat ikut memecahkan permasalahan kependudukan terutama ketenagakerjaan yaitu pengangguran dan kualitas tenaga kerja, Kondisi potensi Balai Latihan Kerja Purworejo yang tersedia saat ini terutama dari unsur kelembagaan, sumber daya manusia, sarana dan prasarana sudah memadai sebagai unit pelatihan kerja. Balai Latihan Kerja Purworejo sebagai salah satu Unit Pelaksana Teknis Pusat dari Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja yang mempunyai wilayah kerja di Kabupaten Purworejo harus pula melaksanakan visi dan misi Balai Latihan Kerja Purworejo secara umum .

Dengan segala sumber daya pelatihan yang ada di Balai Latihan Kerja Purworejo berupaya melaksanakan pelatihan dengan seoptimal mungkin guna mempersiapkan calon tenaga kerja yang trampil dan kompeten sesuai kebutuhan pasar kerja. Saat ini BLK Purworejo menerapkan program on the job training bagi siswa pelatihan. Pelaksanaan program *OJT* di dunia usaha atau industri dimaksudkan agar siswa mendapat pengalaman kerja. Siswa tidak hanya dibekali dengan pengetahuan–pengetahuan dasar tentang dunia industri melainkan langsung dengan pengalaman dan kemampuan praktik di dunia kerja nyata sehingga lulusan BLK nantinya mempunyai kualifikasi yang *match* dengan dunia usaha atau industri dan siap untuk memasuki dunia kerja. Program *OJT* dilakukan selama 1 bulan dengan jadwal pelaksanaan setelah selesai mengikuti pelatihan di BLK selama 1 bulan.

Dengan melaksanakan *OJT* diharapkan dapat meningkatkan lulusan BLK sesuai dengan tuntutan DUDI. Diharapkan dengan adanya program *OJT* dapat mengurangi kesenjangan dan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan dunia kerja, sehingga peserta pelatihan BLK memiliki kualitas yang dapat bersaing di dunia kerja.

## II. PEMBAHASAN

On the job training berasal dari kata “job” dan “training”. Kata job berasal dari bahasa Inggris yang berarti pekerjaan. Dalam kamus bahasa Indonesia pekerjaan berarti sebuah kegiatan aktif yang dilakukan oleh manusia. Istilah pekerjaan digunakan untuk suatu tugas atau kerja yang menghasilkan sebuah karya bernilai imbalan dalam bentuk uang bagi seseorang. Sedangkan kata “training” atau pelatihan adalah proses melatih; kegiatan atau pekerjaan. (Aditya.A, 2003:231)

On the job training adalah upaya terencana untuk memfasilitasi pembelajaran pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan, keterampilan, dan perilaku oleh karyawan.

Menurut Bernadin dan Russel, Training is defined as any attempt to improve employee performance on a currently held job or one related to it. This usually means changes in spesific knowledges, skills, attitudes, or behaviors. To be effective, training should involve a learning experience, be a planned organizational activity, and be designed in response to identified needs.

Jadi pelatihan didefinisikan sebagai berbagai usaha pengenalan untuk mengembangkan kinerja tenaga kerja pada pekerjaan yang dipikulnya atau juga sesuatu berkaitan dengan pekerjaannya. Hal ini biasanya berarti melakukan perubahan perilaku, sikap, keahlian, dan pengetahuan yang khusus atau spesifik. Dan agar pelatihan menjadi efektif maka di dalam pelatihan harus mencakup suatu pembelajaran atas pengalaman-pengalaman, pelatihan harus menjadi kegiatan keorganisasian yang direncanakan dan dirancang di dalam menanggapi kebutuhan-kebutuhan yang teridentifikasi.

Menurut PP No.31 tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, Pelatihan kerja atau yang sekarang biasa kita kenal dengan istilah training adalah seluruh kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Singkatnya, pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan pengembangan keterampilan bekerja (vocational) serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar.

## 1. Tujuan On the Job Training

Tujuan dilaksanakannya program on the job training di Sekolah Menengah Kejuruan yaitu:

- a) Untuk memperoleh pengalaman langsung bagi siswa-siswi Sekolah Menengah Kejuruan mengenal jenis pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan.
- b) Mengamati secara langsung apa yang menjadi tanggung jawabnya, melihat apa yang harus dikerjakan, mampu menunjukkan apa yang dikerjakan (salah dan benar) kemudian mampu menjelaskan tentang apa yang dikerjakan.
- c) Meningkatkan kemampuan dan keterampilan dengan jelas mengamati, melihat, dan mengerjakan sendiri dibawah bimbingan supervisor.
- d) Meningkatkan kecepatan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan mengulang-ulang jenis pekerjaan yang sama disertai kepercayaan diri.
- e) Meningkatkan diri mulai dari tingkat dasar, terampil dan akhirnya menjadi mahir. Training/latihan yang tidak dijelaskan apa yang akan dicapai adalah tidak efektif dan tidak ada gunanya.

## 2. Manfaat dari on the job training yaitu:

- a) Menaikkan rasa puas pegawai Dengan adanya on the job training pekerja semakin semangat bekerja dan cepat menyelesaikan pekerjaannya.
- b) Pengurangan pemborosan Pelaksanaan on the job training mengurangi kesalahan yang dilakukan pegawai.
- c) Mengurangi ketidak hadiran dan turn over pegawai Adanya on the job training mengurangi ketidak hadiran pegawai setiap harinya.

**Prosiding Seminar Nasional Pendidikan**

Jogjakart, 28 April 2018

Ruang Ki Sarino Mangunsaskoro

Direktorat Pascasarjana UST

- d) Memperbaiki metode dan sistem kerja Dengan adanya training, secara tidak langsung memperbaiki metode dan sistem kerja.
- e) Menaikkan tingkat penghasilan Jika pekerja bekerja dengan baik dan tidak melakukan kesalahan, perusahaan akan menaikkan penghasilan para karyawan.
- f) Mengurangi biaya-biaya lembur Dengan adanya pelaksanaan training untuk calon pegawai akan mengurangi kesalahan yang terjadi sehingga tidak ada biaya-biaya lembur.
- g) Mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin On the job training juga mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin karena tidak adanya kesalahan yang dilakukan oleh pegawai.
- h) Mengurangi keluhan-keluhan pegawai Dengan dilaksanakannya training kepada pegawai akan mengurangi keluhan para pegawai.
- i) Mengurangi kecelakaan-kecelakaan memperbaiki komunikasi Dilaksanakannya training kepada calon pegawai akan mengurangi kecelakaan dalam bekerja dan memperbaiki komunikasi pekerja dengan pekerja serta pegawai dengan atasannya.
- j) Meningkatkan pengetahuan serbaguna pegawai Secara tidak langsung training akan meningkatkan pengetahuan para pegawai terhadap pekerjaannya.
- k) Memperbaiki moral pegawai, dengan adanya pelaksanaan training para calon pekerja akan diberikan beberapa peraturan agar pekerja bisa bekerja dengan kaidah yang ada.
- l) Menimbulkan kerja sama yang lebih baik Training juga memberikan manfaat yaitu menumbuhkan kerja sama yang baik antar pegawai.



## 2. Prinsip-prinsip On the Job Training

Berbagai prinsip yang berguna sebagai pedoman dalam proses perubahan keterampilan, pengetahuan, dan sikap adalah sebagai berikut :

### a. Motivasi

Semakin tinggi motivasi seseorang semakin cepat dan sungguh-sungguh ia akan mempelajari suatu keterampilan atau pengetahuan baru. Pelatihan haruslah ada hubungannya dengan tujuan yang ingin dicapai (imbalan uang, kedudukan, pengakuan, promosi, dan lain sebagainya).

### b. Laporan Kemajuan

Terdapat hubungan antara kekhususan serta banyaknya informasi kemajuan dengan kecepatan serta efektivitas belajar. Tetapi perlu dijaga jangan sampai diberikan informasi terlampau banyak ataupun informasi yang mungkin dapat disalahkan tafsirkan.

### c. Peneguhan

Apabila suatu keterampilan telah dipelajari hasilnya hendaknya diperkuat (reinforced) dengan cara memberi penghargaan dan hukuman. Promosi, kenaikan upah, dan pujian merupakan peneguhan positif. Manajemen hendaknya berhati-hati untuk menjaga bahwa penghargaan selalu dikaitkan dengan keberhasilan yang dicapai seseorang.

### d. Latihan

Untuk dapat menguasai secara efektif sesuatu keterampilan pengetahuan atau sikap, partisipasi aktif seseorang merupakan sesuatu yang esensial. Jarak waktu antara masamasa latihan yang diatur secara cermat dan tepat sangat menunjang efektivitas belajar.

### e. Keseluruhan

Utuh Versus Perbagian Mana cara yang lebih baik, mengajarkan keseluruhan pekerjaan sekaligus atau serangkaian sasaran antara bagian per bagian, amat tergantung oleh situasi. Semakin lama dan kompleks sesuatu pekerjaan semakin tepat untuk mengajarkannya bagian per bagian. Bilamana bagian per bagian yang diajarkan, pelatihan biasanya beranjak dari yang telah diketahui ke yang belum diketahui, dari yang mudah ke yang sulit. Menciptakan motivasi pada peserta pelatihan selalu merupakan tugas penting bagi seorang pelatih.

f. Perbedaan-perbedaan Individual

Meskipun pelatihan berkelompok sering lebih ekonomis, tetapi hanya nyata bahwa orang per orang berbeda dalam kecerdasan dan bakat. Oleh karena itu, pelatihan yang paling efektif ialah yang menyesuaikan kecepatan dan kompleksitas dengan kemampuan individual para peserta. (M.Agus Tulus. 1992:101)

**4. Penerapan On The Job Training Di BLK Purworejo**

Kata pelatihan dan pengembangan sudah sangat sering kita dengar. Kedua hal ini merupakan bagian vital dalam sebuah organisasi. Pelatihan dan pengembangan adalah dua hal yang berbeda. Pelatihan (training) adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang. Sedangkan pengembangan (Development) mempunyai ruang lingkup lebih luas. Pengembangan merupakan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam organisasi. Pengembangan biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional untuk melakukan pekerjaan lebih baik. Terdapat dua macam metode pelatihan yaitu on the job dan off the job. Teknik-teknik dalam on the job lebih sering digunakan untuk

pelatihan. Sedangkan teknik-teknik dalam off the job lebih sering digunakan untuk pengembangan.

Jenis OJT yang cocok diterapkan di BLK Purworejo yaitu metode pemagangan dimana peserta pelatihan belajar praktik dan belum ikut menangani pekerjaan yang ada di perusahaan. Hal ini bisa mengurangi resiko kesalahan dan tidak mempengaruhi pekerjaan pemangku jabatan tertentu.

Pelaksanaan OJT di BLK Purworejo sebenarnya sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas SDM baik kualitas instruktur maupun peserta pelatihan. Instruktur harus selalu mengupdate pengetahuan supaya materi yang disampaikan tidak ketinggalan zaman sehingga lulusan yang dihasilkan mampu bersaing mengikuti tuntutan pasar kerja.

Sementara OJT diperlukan peserta pelatihan dengan tujuan supaya peserta memiliki gambaran atau pengetahuan sehingga dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, rekan kerja dan pekerjaannya yang nyata, sehingga setelah lulus peserta siap terjun ke dunia kerja.

#### **E. Kendala Pelaksanaan OJT di BLK Purworejo**

Penerapan OJT di BLK Purworejo masih minim, bahkan hampir tidak terlaksana. Hal ini dikarenakan pembiayaan program yang dilaksanakan di BLK sangat tergantung dari pemerintah baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Anggaran pelatihan baru diprioritaskan pada pelatihan di kelas atau workshop sehingga materi yang diperoleh belum sempurna dan peralatan juga terkadang tidak sama atau kurang sesuai dengan peralatan yang digunakan di perusahaan. Selain itu kendala lain yang dihadapi BLK Purworejo adalah kurangnya kerjasama yang dijalin antara BLK dengan perusahaan.

## **F. Solusi Mengatasi Kendala Penerapan Program OJT di BLK Purworejo**

1. BLK Purworejo dalam penerapan program OJT masih banyak mengalami berbagai kendala. Berikut solusi yang bisa dilakukan oleh BLK Purworejo untuk mengatasi hambatan pelaksanaan OJT: Membangun jejaring dengan perusahaan maupun dunia usaha dan industri (DUDI) sebagai tempat pelaksanaan OJT maupun penempatan lulusan pelatihan.
2. Mengajukan anggaran untuk pelaksanaan OJT ke pemerintah pusat maupun pemerintah daerah.
3. Meningkatkan kompetensi instruktur dengan menugaskan berlatih/magang di perusahaan.
4. Memperbaiki sarana dan prasarana yang sesuai dengan tuntutan pasar kerja.
5. Relevansi materi yang diajarkan disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja.

## **III. SIMPULAN DAN SARAN**

### **A. SIMPULAN**

Pelaksanaan OJT di BLK Purworejo sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas SDM baik kualitas instruktur maupun peserta pelatihan. Instruktur harus selalu mengupdate pengetahuan supaya materi yang disampaikan tidak ketinggalan zaman sehingga lulusan yang dihasilkan mampu bersaing mengikuti tuntutan pasar kerja.

Sementara OJT diperlukan peserta pelatihan dengan tujuan supaya peserta memiliki gambaran atau pengetahuan sehingga dapat menyesuaikan

**Prosiding Seminar Nasional Pendidikan**

Jogjakart, 28 April 2018

Ruang Ki Sarino Mangunsaskoro

Direktorat Pascasarjana UST

diri dengan lingkungan kerja, rekan kerja dan pekerjaannya yang nyata, sehingga setelah lulus peserta siap terjun ke dunia kerja.

**B. SARAN**

Perlu adanya pengembangan pelaksanaan program On the job training di BLK Purworejo sehingga benar-benar dapat menghasilkan kualitas lulusan yang kompeten dan bersaing tinggi dipasar kerja.

**IV. DAFTAR PUSTAKA**

Aditya A. Pratama (2003) *Kamus Bahasa Indonesia*,. Surabaya: Prima media.

PP No.31 tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional

Malayu Hasibuan. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Moh. Agus Tulus.(1992) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.