

Efektivitas *On the Job Training* Pada Kinerja Karyawan: Literature Review

(The Effectiveness of On-the-Job Training on Employee Performance: A Literature Review)

Muhammad Luthfi Ichsan Syam^{1*}

Institut Pertanian Bogor, Bogor, Indonesia^{1*}

muhluthfiichsansyam@gmail.com^{1*}



Article History:

Diterima pada 15 Mei 2025

Revisi 1 pada 26 Mei 2025

Revisi 2 pada 10 Juni 2025

Revisi 3 pada 15 Juni 2025

Disetujui pada 27 Juni 2025

Abstract

Purpose: This study aims to examine the effectiveness of the On the Job Training (OJT) method in improving employee performance within organizational or corporate environments. The objective of this article is to assess the extent to which OJT contributes to performance enhancement. Through a literature review, this article analyzes the relationship between workplace-based training and performance improvement through several influencing factors.

Methodology/approach: This research employs a Systematic Literature Review (SLR) approach based on 11 selected articles sourced from various national and international journals.

Results/findings: The review findings indicate that OJT is an adaptive, applicable, and effective training method across various work sectors, including private industry, government institutions, and vocational education.

Conclusion: The findings indicate that OJT is an adaptive, applicable, and effective training method across various work sectors, including the private sector, government, and education. It can be concluded that OJT consistently contributes positively to the improvement of technical competencies, work efficiency, and employee adaptability in dynamic work environments.

Limitations: This study is limited by its exclusive reliance on literature review without direct empirical data from the field. As such, the findings are conceptual and general in nature, and do not provide specific illustrations of OJT implementation within particular industries or organizational contexts. Further research using quantitative approaches or case studies is recommended to empirically validate these findings in practical settings.

Contribution: This study contributes to the field of human resource management by highlighting the importance of On the Job Training as a strategy for enhancing employee performance.

Keywords: *Employee Performance, Human Resource Development, Job Training, On the Job Training.*

How to Cite: Syam, M. L. I. (2025). Efektivitas On the Job Training Pada Kinerja Karyawan: Literature Review. *Reviu Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis*, 5(1), 179-189.

1. Pendahuluan

Dalam menghadapi dinamika dunia kerja yang semakin kompetitif dan kompleks, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul dan adaptif. Oleh karena itu, kebutuhan akan metode pelatihan karyawan yang efektif, efisien, dan relevan dengan kondisi lapangan menjadi semakin penting. Salah satu metode yang semakin banyak diterapkan adalah *On the Job Training* (OJT), yang menawarkan pendekatan pelatihan langsung di tempat kerja untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat efektivitas pelatihan yang diberikan, maka akan semakin

besar juga peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif antara pelaksanaan pelatihan yang optimal dengan produktivitas dan kualitas kerja yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya (Dibyantoro et al., 2021). Pelatihan dan pengembangan dinilai cukup efektif dalam meningkatkan kompetensi karyawan dan terbukti berdampak positif berupa peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan produktivitas kerja (Mulyanto et al., 2024).

Peningkatan kinerja sumber daya manusia secara berkelanjutan dalam organisasi di era industri 4.0 dapat dicapai melalui strategi pengelolaan SDM yang terarah pada pencapaian kinerja organisasi (Ong & Mahazan, 2020). Dalam menghadapi tantangan keberlanjutan ini, dibutuhkan pengembangan riset yang mampu menyesuaikan pendekatan SDM dengan kebutuhan teknologi dan kompetensi kerja masa kini (Alhidayatullah et al., 2023). Dalam hal ini, *On the Job Training* berperan penting sebagai strategi pengembangan SDM karena secara langsung mendukung ketiga aspek seperti meningkatkan kompetensi kerja, menumbuhkan motivasi melalui keterlibatan langsung dalam tugas, serta memberikan ruang bagi karyawan untuk mengembangkan potensi dan peran mereka di dalam organisasi. Perkembangan yang terus terjadi ini mengharuskan setiap organisasi harus mampu bertahan dan mampu bersaing terhadap perubahan yang terjadi. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting yang dimiliki perusahaan atau organisasi yang juga memiliki peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi yang telah ditargetkan (Nurifani, 2019). Terkait permasalahan sumber daya manusia, saat ini menjadi hal yang sangat penting diperhatikan dalam menghadapi era persaingan yang kompetitif agar organisasi bisa mempertahankan eksistensi (Alhidayatullah dkk., 2023).

Perlunya organisasi untuk terus memperoleh, mengembangkan, serta mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas (Martina & Syarifuddin, 2014). Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui program pelatihan. Pelatihan kerja memberikan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan kompetensi dan keahlian mereka dalam menjalankan tugas, sehingga keterampilan yang dimiliki dapat mendukung penyelesaian pekerjaan secara lebih efektif. Sebuah program pelatihan yang dirancang dengan baik harus mampu memperkuat sekaligus mempertahankan keunggulan kualitas maupun kuantitas sumber daya manusia. Selain itu, pelatihan tersebut perlu dievaluasi secara berkala guna memastikan bahwa tujuan dan sasaran yang ditetapkan tetap selaras dengan perkembangan situasi dan kebutuhan aktual perusahaan.

On the job training merupakan metode dimana pekerja dapat langsung memperoleh informasi dari atasan atau pekerja yang berpengalaman dalam bidang tertentu mengenai pekerjaannya (Mulyanto et al., 2024). Pelatihan *on the job training* merupakan upaya peningkatan kinerja karyawan yang dilaksanakan saat karyawan tersebut melaksanakan pekerjaannya di tempat kerja (Gunasti et al., 2024). Penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan tidak selalu berjalan dan semudah yang diharapkan organisasi, karena seringkali terdapat berbagai permasalahan dan hambatan yang dihadapi dalam melaksanakan kegiatan pelatihan.

Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat menunjukkan bahwa pelatihan kerja, khususnya melalui pendekatan *On the Job Training*, mampu memberikan dampak positif terhadap peningkatan motivasi dan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Prediksi hasil yang ingin dicapai adalah tersusunnya pemahaman yang lebih komprehensif mengenai efektivitas OJT dalam mendorong keunggulan SDM, baik dari sisi kemampuan kerja maupun keterlibatan karyawan di tempat kerja. Sehingga, berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji efektivitas pelatihan kerja berbasis *On the Job Training (OJT)* terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui metode literature review. Kajian ini dilakukan untuk menghimpun berbagai temuan penelitian terdahulu dari berbagai sektor, sehingga dapat memberikan gambaran yang menyeluruh mengenai dampak OJT dalam pengembangan sumber daya manusia.

Adapun manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi praktisi SDM, pelaku usaha, maupun akademisi dalam merancang dan menerapkan strategi pelatihan kerja yang relevan dan efektif di era industri 4.0 ini, serta memberikan kontribusi dalam pengembangan literatur di bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Tinjauan pustaka dan Pengembangan Hipotesis

2.1 Pelatihan

Dalam perspektif manajemen modern, sumber daya manusia kini tidak lagi sekadar dipandang sebagai komponen utama dalam organisasi, melainkan telah berkembang menjadi aset strategis bagi masa depan organisasi, yang dikenal dengan istilah *human capital* (Candra & Sulandari, 2017). Pelatihan merupakan jenis kegiatan perseorangan yang membantu orang meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya secara sistematis sehingga dapat memperoleh pekerjaan yang profesional di bidangnya (Jumani & Rianto, 2023).

Penyediaan pelaksanaan pelatihan merupakan satu kesempatan pengembangan untuk meningkatkan pengetahuan karyawan (Wispondono & Purnomo, 2024). Salah satu metode terbaik untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja adalah berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan (Halimatussaadah & Dewi, 2024). Mokhtar & Susilo (2017) Pelatihan Merupakan investasi pada SDM setiap organisasi yang dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi pada mereka. Menurut Lisnawati & Alhidayatullah (2023) Selain itu, pelatihan mampu membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan teknologi yang semakin berkembang dan perubahan dalam tuntutan pekerjaan yang mereka kerjakan. Giordano et al., (2024) Program pelatihan yang tepat sangat diperlukan agar dapat dengan cepat mendidik karyawan terkhusus karyawan baru serta mendukung karyawan yang sudah ada. (Rahmawati et al., 2021) Pelatihan bertujuan dalam peningkatan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan agar tercapainya kinerja yang baik dan mewujudkan visi dan misi dari perusahaan atau organisasi.

2.2. *On the Job Training*

Pelatihan akan memberikan hasil yang optimal bagi pencapaian tujuan organisasi apabila dirancang dengan mempertimbangkan kebutuhan karyawan sekaligus kebutuhan organisasi itu sendiri (Lee et al., 2017). Salah satu cara untuk menyelaraskan kebutuhan organisasi dengan kebutuhan individu adalah melalui proses yang dikenal sebagai *On the Job Training*. Hal ini merupakan suatu pendekatan yang dirancang sebagai sarana pembelajaran, pengembangan, dan pertumbuhan personal melalui pengalaman kerja secara langsung. Dalam pelaksanaannya, peran pemimpin sangat krusial, bukan hanya sebagai pengajar, tetapi juga sebagai fasilitator pembelajaran yang secara aktif melibatkan karyawan dalam proses pengembangan. Hal ini mencakup penyediaan berbagai sumber daya seperti penugasan, informasi, umpan balik, akses kepada pihak-pihak yang relevan, serta dukungan berupa konseling secara individual selama proses berlangsung.

Metode pelatihan *on the job training* merupakan jenis pelatihan secara langsung yang diberikan karyawan dalam situasi pekerjaan yang sedang berlangsung (Khasanah & Priyadi, 2021). *On the job training* adalah penerapan ilmu serta keterampilan yang diperoleh karyawan dan melihat relevansinya langsung di dunia kerja dan merupakan aktivitas pendidikan atau pelatihan yang di jalankan oleh perusahaan atau organisasi (Utama, et al., 2022). *On the job training* mengharuskan para peserta pelatihan atau dalam hal ini adalah karyawan untuk langsung bekerja di tempat kemudian belajar dan meniru suatu pekerjaan di bawah bimbingan seorang pengawas (Weny et al., 2019).

Metode pelatihan ini dibedakan dalam dua cara:

1. Cara informal, pelatih menyuruh peserta pelatihan untuk memperhatikan orang lain yang sedang melakukan pekerjaan, kemudian diperintahkan untuk mempraktekkannya.
2. Cara formal, yaitu *supervisor* menunjuk seorang karyawan senior melakukan pekerjaan, selanjutnya para karyawan atau peserta latihan melakukan pekerjaan sesuai dengan cara-cara yang dilakukan karyawan senior tersebut.

2.3. Kinerja

Faktor penentu dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan dilihat dari kinerja yang dihasilkan sumber daya manusia (Zillah et al., 2022). Kinerja karyawan telah diukur selama lebih dari 100 tahun terakhir. Kinerja karyawan sudah ada sejak tahun 1900. Frederick Taylor adalah orang pertama yang mengukur kinerja karyawan yang dikenal sebagai teori manajemen ilmiah. Strategi untuk melakukan perubahan pada suatu organisasi bisa dilihat melalui nilai pribadi yang begitu penting, yang juga dibutuhkan

seseorang untuk mencapai kinerja yang tinggi (Wispandono & Purnomo, 2024). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan saat menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja merupakan rangkaian aktivitas yang dilakukan oleh individu maupun kelompok dalam suatu proses kerja, yang hasil akhirnya mencerminkan tanggung jawab yang telah diberikan serta memenuhi standar dan kriteria yang telah ditetapkan (Arta et al., 2023) dan (Permatasari & Harmon, 2018). Menurut Alshuwairekh (2016) mendefinisikan kinerja dari seberapa baik sikap seseorang dalam menyelesaikan tugas dan akan dinilai berdasarkan jumlah penjualan, jumlah yang terjual, komunikasi, pengambilan keputusan dan pemecahan masalah.

Penelitian yang dilakukan oleh Pradhan & Jena (2017) menyimpulkan bahwa kinerja dapat diukur dari 3 dimensi, yaitu kinerja tugas, kinerja adaptif, dan kinerja kontekstual. Ini tidak hanya mengukur hasil pekerjaan, tetapi juga kemampuan beradaptasi dan perilaku di sekitar rekan kerja. Dikatakan bahwa dengan mengukur 3 dimensi ini, berarti bahwa telah selesai dalam mengukur kinerja karyawan secara keseluruhan.

3. Metodologi penelitian

Metode Penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR). Pendekatan ini bertujuan untuk meningkatkan, mengidentifikasi, serta menganalisis berbagai penelitian terdahulu untuk mengetahui efektivitas *on the job training* pada kinerja karyawan. Kajian literatur sistematis ini beracuan pada hasil penelitian empiris yang ditulis dalam jurnal ilmiah nasional dan ataupun internasional. Penelitian ini menggunakan data sekunder berupa artikel-artikel ilmiah yang relevan dengan topik penelitian.

Sumber data diperoleh dari penelusuran literatur menggunakan google scholar, ResearchGate, iPusnas & e-Resource serta berbagai sumber yang kredibel dengan menggunakan kata kunci pelatihan, *on the job training*, kinerja karyawan, serta berbagai kata kunci yang relevan mengangkut penelitian ini. Dari hasil penelusuran terdapat 11 artikel yang relevan dan periode tahun 2024 hingga 2025. Fokus utama pada variabel pelatihan (*on the job training*) sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Teknik Analisis yang dilakukan adalah sebagai berikut: (1) Pemetaan artikel berdasarkan penulis, tahun, metode penelitian, topik, hasil penelitian, (2) Pengelompokan tematik berdasarkan hubungan antara pelatihan atau *on the job training*, dan kinerja karyawan baik itu pengaruh langsung, simultan, serta melalui mediasi, (3) Perbandingan temuan studi untuk melihat kesamaan atau perbedaan hasil penelitian, (4) Penyusunan secara sintesis yang ilmiah dan memadukan hasil temuan, konteks organisasi, dan arah rekomendasi manajerial. Selanjutnya, menentukan perbandingan antara inklusi dan eksklusi yang kemudian digunakan untuk menilai serta menentukan sesuatu yang bersifat keterbukaan yang merupakan cara untuk menentukan perbandingan pemetaan, dan tidak mengikutsertakan tulisan artikel yang tidak sesuai (Tholib et al., 2025). Dalam Tabel 1 menyajikan perbandingan kriteria inklusi dan eksklusi yang diterapkan dalam proses seleksi literatur:

Tabel 1. Perbandingan Secara Inklusi dan Eksklusi

Inklusi	Eksklusi
1. Artikel yang membahas pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.	1. Artikel yang tidak menjelaskan secara spesifik variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen.
2. Artikel membuat data empiris, kuantitatif.	2. Studi konseptual atau teori tanpa data empiris.
3. Artikel terbit pada rentang waktu 2024-2025.	3. Artikel dengan data yang tidak relevan atau tidak dapat dipertanggungjawabkan sumbernya.
4. Dapat diakses dalam bentuk full text.	
5. Ditulis dalam Bahasa Indonesia atau Inggris.	

Sumber: (Tholib et al., 2025)

4. Hasil dan pembahasan

4.1 Hasil

Dalam memperoleh pemahaman empiris mengenai efektivitas *on the job training* terhadap kinerja karyawan, dan melalui kajian sistematis terhadap berbagai studi empiris yang relevan. Kajian ini dilakukan dengan cara menelusuri dan menganalisis artikel-artikel yang berasal dari google scholar, ResearchGate, iPusnas & e-Resource serta berbagai sumber yang kredibel. Hasil dari ekstraksi data sebanyak 12 literatur yang dikumpulkan dalam kurun waktu 1 tahun terakhir ditunjukkan pada Tabel 2. Tinjauan yang dilakukan terhadap literatur yang dikaji adalah sebagai berikut: (a) Penulis, (b) Tahun, (c) Metode Penelitian, (d) Topik dan (e) Hasil Penelitian.

Tabel 2. *Literature Review*

Penulis	Tahun	Metode Penelitian	Topik	Hasil
(Gunasti et al., 2024)	2024	Metode Job Instruction Training mewakili metode pelatihan <i>on the job training</i> , yang meliputi segala upaya peningkatan kinerja karyawan yang dilaksanakan saat karyawan melaksanakan pekerjaannya di tempat kerja yang sebenarnya	Efektifitas Metode Job Instruction Training dan Visual Presentations Dalam Pelatihan Tukang Bangunan Menerapkan Teknologi Ferosemen	Job instruction training yang mewakikan <i>on the job training</i> dalam pelatihan bagi tukang bangunan dalam meningkatkan kemampuan menerapkan teknologi ferosemen sangat efektif
(Defanny & Arumsari, 2024)	2024	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dan melakukan validasi dengan mengumpulkan data berdasarkan hasil observasi.	Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Ponyo KDB	Pelatihan di Ponyo KBD meningkatkan kompetensi, keterampilan teknis, dan pengetahuan karyawan melalui panduan SOP dan pelatihan kerja, terbukti efektif dengan <i>on the job training</i> selama 2-3 bulan.
(Devita & Arumsari, 2024)	2024	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Pendekatan dengan mencoba memecahkan masalah dengan menggambarkan kondisi subjek dan objek penelitian berdasarkan fakta	Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Ponyo KBD	Pelatihan di Ponyo KBD meningkatkan kompetensi, keterampilan teknis, dan pengetahuan karyawan melalui panduan SOP dan pelatihan kerja, terbukti efektif dengan sistem mentoring, coaching, dan <i>on the job training</i> selama 2-3 bulan
(Nurhaliza & Alamsyah, 2025)	2025	Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, di mana peneliti ini berfokus pada	Analisis Pelatihan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan	Melalui pelatihan <i>On the Job Training</i> dan <i>Job Rotation</i> , memiliki peran

		pembuktian hipotesis non angka yang bersifat deskriptif.	Pada CV. Gema Abhipraya (Rasi Coffee)	signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan Rasi Coffe. Sehingga memberi dampak positif pada produktivitas dan loyalitas terhadap perusahaan,
(Ramli et al., 2024)	2024	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dan mengumpulkan data melalui kuesioner dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana.	Pengaruh Pelatihan Kerja <i>on the Job Training</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Radio Suara Pesona Indah Palembang	Pelatihan kerja <i>on the job training</i> yang dilakukan oleh karyawan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan karyawan sebagai penyiar radio
(Albad et al., 2024)	2024	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif kualitatif.	Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Kota Parepare	Pelatihan On the Job Training (OJT) dinilai efektif mampu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Strategi ini meningkatkan produktivitas, efisiensi, adaptasi terhadap perubahan, kepuasan, retensi karyawan, dan budaya kerja positif.
(Malasari, 2025)	2025	Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kualitatif untuk memperoleh data melalui pengamatan fenomena yang terjadi di lapangan	<i>Barista Training Using on the Job Training Method to Improve the Performance of Locale Jeruju Barista</i>	Pelatihan menghasilkan barista dengan kemampuan teknis dan adaptasi kerja yang baik, serta mampu memberikan pelayanan berkualitas kepada pelanggan. Selain itu, pelatihan juga meningkatkan kepercayaan diri dan kemandirian barista, yang menjadi modal penting untuk berwirausaha.
(Salsabilla, 2025)	2025	Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif deskriptif - komparatif, dengan teknik	Efektivitas Program Pendidikan dan Pelatihan di Sekretariat Jendral Dewan Perwakilan	Efektivitas dari pelatihan ini sangat berdampak baik dan diterima baik oleh pegawai. Dengan adanya program

		pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara dan telaah dokumen.	Daerah Republik Indonesia	pelatihan memudahkan pegawai dalam mengasah pengetahuan mereka.
(Putra & Nugroho, 2025)	2025	Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif melalui pendekatan literature review atau studi kepustakaan	Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan di PT. PLN Rayon Rungkut	Strategi pengembangan SDM yang efektif di PT. PLN Rayon Rungkut dilakukan dengan pelatihan OJT, telah meningkatkan keterampilan, produktivitas, efisiensi, dan adaptabilitas karyawan.
(Rosario et al., 2025)	2025	Penelitian kuantitatif deskriptif dengan pendekatan survey evaluatif, dengan menggunakan penilaian dari pihak eksternal (employer) terhadap performa mahasiswa.	<i>OJT Performance and Competencies of BSA Students in the City College of Calamba: Basis for OJT Training Manual</i>	Kinerja OJT secara keseluruhan dinilai Sangat Memuaskan, dan menjadi dasar penyusunan manual OJT institusi untuk meningkatkan daya saing dan kesiapan kerja lulusan.
(Setyiyono et al., 2024)	2024	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Analisis data dilakukan melalui uji instrumen, uji prasyarat, dan uji hipotesis menggunakan metode	<i>The Effect of on-the-Job Training on Problem Solving Skills and Self Efficacy of Aviation Polytechnic Cadets</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa OJT berpengaruh terhadap kemampuan pemecahan masalah, self-efficacy, serta gabungan keduanya pada taruna Politeknik Penerbangan Palembang.

Sumber: Penelusuran literatur menggunakan google scholar, ResearchGate, dan berbagai sumber yang kredibel.

4.2 Pembahasan

Pelatihan kerja berbasis *On the Job Training* (OJT) merupakan metode pembelajaran yang semakin banyak diterapkan dalam segala dunia industri karena efektivitasnya dalam meningkatkan kompetensi karyawan secara langsung di lingkungan kerja. Melalui tinjauan literatur sistematis terhadap berbagai penelitian pada tahun 2024 hingga 2025, ditemukan bahwa metode OJT memiliki kontribusi signifikan terhadap pengembangan keterampilan teknis, peningkatan kinerja, serta penguatan aspek psikologis seperti kepercayaan diri dan motivasi kerja.

Penelitian oleh Gunasti et al. (2024) menunjukkan bahwa pendekatan *Job Instruction Training* yang merupakan bagian dari OJT terbukti sangat efektif dalam pelatihan tukang bangunan untuk mengaplikasikan teknologi ferosemen. Temuan ini menegaskan bahwa pembelajaran berbasis praktik nyata dapat mempercepat penguasaan keterampilan teknis. Secara serupa, hasil studi oleh Defanny & Arumsari (2024) serta Devita & Arumsari (2024) menunjukkan bahwa pelatihan OJT yang dilaksanakan di perusahaan Ponyo KBD selama 2–3 bulan meningkatkan efektivitas kerja karyawan

secara menyeluruh. Peningkatan ini meliputi aspek kompetensi, keterampilan teknis, serta pemahaman terhadap SOP perusahaan melalui sistem mentoring dan coaching yang intensif.

Efektivitas OJT juga diperkuat oleh studi Nurhaliza & Alamsyah (2025) yang meneliti pelatihan di CV. Gema Abhipraya (Rasi Coffee). Mereka menemukan bahwa kombinasi metode OJT dan *Job Rotation* memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas, loyalitas, serta keterampilan kerja karyawan. Integrasi kedua pendekatan ini dinilai mampu memberikan pembelajaran yang lebih holistik, memperluas wawasan, dan fleksibilitas dalam pekerjaan. Penelitian Ramli et al. (2024) yang menggunakan pendekatan kuantitatif membuktikan bahwa pelatihan OJT di PT Radio Suara Pesona Indah Palembang berdampak nyata terhadap performa karyawan dalam menjalankan tugas sebagai penyiar radio. Artinya, OJT juga relevan dan efektif diterapkan dalam konteks industri kreatif dan komunikasi.

Di sektor perusahaan milik negara, Albad et al. (2024) serta Putra & Nugroho (2025) menunjukkan bahwa OJT berperan sebagai strategi pengembangan SDM di PT PLN. Hasil pelatihan tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis karyawan, tetapi juga memperkuat efisiensi, adaptabilitas terhadap perubahan organisasi, serta kepuasan kerja yang berujung pada peningkatan retensi karyawan. Dari sisi psikologis, OJT juga terbukti efektif dalam mengembangkan kemampuan non-teknis. Penelitian oleh Setyiyo et al. (2024) menyimpulkan bahwa OJT secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan kemampuan *problem solving* dan *self-efficacy* pada taruna Politeknik Penerbangan Palembang. Hal ini memperkuat argumen bahwa OJT bukan hanya membentuk keterampilan teknis, melainkan juga membentuk mentalitas siap kerja.

Lebih lanjut, Malasari (2025) dalam penelitiannya mengenai pelatihan barista di Locale Jeruju menegaskan bahwa OJT mampu menciptakan tenaga kerja yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga kepercayaan diri dan kemandirian untuk berwirausaha. Ini menjadi indikator bahwa OJT mampu memberikan nilai tambah dalam konteks pemberdayaan tenaga kerja. Dari sisi pendidikan vokasi, Rosario et al (2025) mengevaluasi program OJT terhadap mahasiswa BSA di City College of Calamba dan menemukan bahwa kinerja mahasiswa selama OJT mendapat penilaian “sangat memuaskan” dari employer. Evaluasi ini dijadikan dasar untuk penyusunan manual OJT yang lebih efektif guna meningkatkan daya saing lulusan.

Penelitian lain oleh Salsabilla (2025) juga mendukung bahwa program pelatihan di lingkungan pemerintahan (Sekretariat Jenderal DPD RI) memberikan dampak positif dalam mengasah pengetahuan pegawai, yang mana efektivitasnya sangat dirasakan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Secara keseluruhan, hasil-hasil tersebut menunjukkan bahwa OJT merupakan metode pelatihan yang adaptif, aplikatif, dan efektif dalam berbagai sektor kerja, baik di sektor swasta, pemerintahan, maupun pendidikan vokasi. Pelatihan ini tidak hanya menghasilkan tenaga kerja yang terampil secara teknis, namun juga memperkuat aspek personal dan kesiapan kerja secara holistik.

5. Kesimpulan

Hasil studi ini memberikan beberapa implikasi penting bagi para manajer, khususnya dalam hal pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja organisasi, yaitu:

Pertama, Perluasan Peran Manajer sebagai Pelatih Langsung (*Coach & Mentor*):

Karena OJT terjadi di tempat kerja yang sebenarnya, peran manajer tidak hanya sebagai pengawas, tetapi juga sebagai fasilitator pembelajaran. Manajer perlu dilatih untuk memberikan arahan, umpan balik, serta dukungan berkelanjutan selama proses pelatihan berlangsung.

Kedua, Integrasi Program OJT ke dalam Strategi SDM Perusahaan:

OJT perlu dimasukkan secara eksplisit dalam rencana strategis pengembangan SDM, baik untuk proses onboarding karyawan baru, peningkatan keterampilan teknis karyawan lama, maupun dalam rencana suksesi (*succession planning*).

Ketiga, Penyusunan SOP dan Materi Standar Pelatihan:

Keberhasilan OJT sangat ditentukan oleh kejelasan prosedur kerja. Oleh karena itu, manajemen perlu memastikan adanya Standard Operating Procedures (SOP), modul pelatihan kerja, serta indikator kinerja (KPI) yang terukur agar proses pelatihan berjalan efektif dan seragam.

Keempat, Evaluasi dan Monitoring yang Berkelanjutan:

OJT bukan hanya tentang "belajar sambil bekerja", namun juga memerlukan evaluasi yang terstruktur untuk mengukur efektivitasnya. Manajemen perlu membangun sistem pemantauan hasil pelatihan berbasis kinerja, baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Kelima, Penguatan Budaya Belajar di Tempat Kerja (*Learning Organization*), Manajemen perlu mendorong terciptanya budaya kerja yang mendukung pembelajaran berkelanjutan melalui OJT, sehingga setiap pekerjaan sehari-hari juga menjadi peluang pengembangan diri bagi karyawan.

Keenam. Efisiensi Biaya Pelatihan:

OJT menjadi alternatif pelatihan yang hemat biaya karena dilakukan di tempat kerja tanpa perlu fasilitas eksternal. Hal ini memberikan peluang bagi manajer untuk mengalokasikan anggaran pelatihan lebih efisien sambil tetap menjaga efektivitas.

Berdasarkan hasil kajian dari berbagai literatur yang dianalisis, dapat disimpulkan bahwa metode *On the Job Training* (OJT) terbukti menjadi pendekatan pelatihan yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di berbagai sektor. OJT memberikan dampak langsung terhadap peningkatan:

1. Kompetensi teknis dan keterampilan kerja praktis
2. Kepercayaan diri (*self-efficacy*) dan kemampuan pemecahan masalah
3. Produktivitas dan efisiensi kerja
4. Loyalitas dan kepuasan kerja
5. Adaptabilitas terhadap perubahan organisasi

Metode ini juga dinilai relevan untuk diterapkan baik di lingkungan perusahaan swasta, instansi pemerintahan, hingga institusi Pendidikan, dan segala jenis usaha. Faktor pendukung efektivitas OJT meliputi keberadaan SOP yang jelas, sistem mentoring atau coaching, serta durasi pelatihan yang cukup. Secara keseluruhan, OJT bukan hanya membentuk tenaga kerja yang terampil, tetapi juga siap bersaing dan beradaptasi dalam dunia kerja yang dinamis.

Referensi

- Albad, G. A. P., Ramadani, S., Ilahi, A. A. A., & Dinsar, A. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan di PT. PLN(Persero) UP3 Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir*, 2(2), 271–276. <https://doi.org/https://doi.org/10.62861/jimat%20amsir.v2i2.482>
- Alhidayatullah, A., Sudarma, A., & Amal, M. K. (2023). Efektivitas Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(1), 119–130. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v14i1.2373>
- Alshuwairekh, K. (2016). The Effectiveness of the Training Programs on Employees Performance: An Empirical Study at Private Sector Companies in Saudi Arabia. *International Journal of Business and Management Review*, 4(9), 1–23.
- Arta, D. N. C., Leuhery, F., Abubakar, H., Yusuf, M., & Cakranegara, P. A. (2023). Literature Review: Analisis Hubungan Antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan di Sebuah Perusahaan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(1), 162–168. Retrieved from <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Candra, M. A. A., & Sulandari, S. (2017). Efektivitas Program Pelatihan Dalam UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial Kabupaten Blora. *Journal of Management & Public Policy*, 6(3), 145–153. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jppmr.v6i3.16684>
- Defanny, F. D., & Arumsari, N. D. (2024). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Ponyo KBD. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Naratif*, 5(3), 125–130. Retrieved from <https://ijurnal.com/1/index.php/jipn>

- Devita, F. D., & Arumsari, D. N. (2024). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Ponyo KBD. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Naratif*, 5(3), 125–130. Retrieved from <https://ijurnal.com/1/index.php/jipn>
- Dibyantoro, Prahiawan, W., & Ramdanyah, A. D. (2021). Effect Of Organizational Culture and Training Effectiveness to Employee Performance with Work Motivation as Intervening Variable. *JURNAL ILMIAH AKUNTANSI DAN KEUANGAN*, 4(2), 492–506.
- Giordano, N. A., Phan, Q., Kimble, L. P., Chicas, R., Brasher, S., Nicely, K. W., ... Swan, B. A. (2024). The Nurse-Led Equitable Learning Framework For Training Programs: A Framework to Grow, Bolster and Diversify the Nursing and Public Health Workforce. *Journal of Professional Nursing*, 53, 25–34. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2024.04.006>
- Gunasti, A., Sanosra, A., Muhtar, & Rahmawati, E. I. (2024). Efektifitas Metode Job Instruction Training dan Visual Presentations dalam Pelatihan Tukang Bangunan Menerapkan Teknologi Ferosemen. *Sustainable Civil Building Management and Engineering Journal*, 1(1), 8–20. <https://doi.org/10.47134/scbmej.v1i1.2127>
- Halimatussaadah, H., & Dewi, P. F. (2024). Determinan Motivasi, Potensi Berbasis Kompetensi Serta Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi Pengalaman Kerja Balai Lelang: Studi Kasus Balai Lelang XYZ. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen (JAKMAN)*, 5(4), 527–541. <https://doi.org/10.35912/jakman.v5i4.3470>
- Jumani, A., & Rianto, M. R. (2023). Literatur Review: Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Kita Sukses Mandiri. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi (SIMO)*, 4(1), 39–50. <https://doi.org/10.35912/simo.v4i1.1779>
- Khasanah, L., & Priyadi, G. (2021). Evaluasi Pelatihan Peningkatan Kompetensi Petugas Rekam Medis di Puskesmas Cangkol. *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forike*, 12(4), 511–515. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33846/sf12429>
- Lee, C., Esen, E., & Dinicola, S. (2017). *Employee Job Satisfaction and Engagement: The Doors of Opportunity are Open*.
- Lisnawati, E., & Alhidayatullah. (2023). Efektivitas Pelatihan dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Asset: Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 73–83.
- Malasari, D. D. (2025). Barista Training Using on the Job Training Method to Improve the Performance of Locale Jeruju Barista. *Jurnal of Applied Business and Banking (JABB)*, 6(1), 60–70. <https://doi.org/https://doi.org/10.31764/jabb.v6i1.29546>
- Martina, S., & Syarifuddin, D. (2014). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Motivasi Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Lokawisata Baturraden. *Jurnal Pariwisata*, 1(1), 28–34.
- Mokhtar, N. R., & Susilo, H. (2017). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi (Penelitian Tentang Pelatihan Pada Calon Tenaga Kerja Indonesia di PT Tritama Bina Karya Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol*, 50(6), 19–26.
- Mulyanto, F. R., Listyani, I., & Wardhani, R. K. (2024). Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Dalam Meningkatkan Kompetensi Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Citra Abadi Kediri. *MUSYTARI*, 4(12). <https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>
- Nurhaliza, D., & Alamsyah, A. (2025). Analisis Pelatihan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV. Gema Abhipraya (Rasi Coffee). *Jurnal MANEKSI*, 14(1), 213–219.
- Nurifani. (2019). *Pengaruh Metode On the Job Training Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bisnis Kuliner di Kec. Sinjai Utara*. Institut Agama Islam Muhammadiyah Sinjai, Sinjai.
- Ong, J. O., & Mahazan, M. (2020). Strategi Pengelolaan SDM Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Berkelanjutan di Era Industri 4.0. *Business Economic, Communication, and Social Sciences*, 2(1), 159–168. <https://doi.org/https://doi.org/10.21512/becossjournal.v2i1.6252>
- Permatasari, I. W., & Harmon. (2018). Pengaruh On The Job Training Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT Kereta Api Indonesia Persero Kantor Pusat Bandung). *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 4(2).
- Pradhan, R., & Jena, L. (2017). Employee performance at workplace: Conceptual model and empirical validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85.
- Putra, A. I., & Nugroho, Do. C. (2025). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan di PT. PLN Rayon Rungkut. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(6), 285–290. <https://doi.org/10.61722/jiem.v3i6.5181>

- Rahmawati, W., Putri, Y., & Zein, M. (2021). Evaluasi Efektivitas Pelatihan Dengan Metode Kirkpatrick (Study Terhadap Karyawan Rumah Sakit Bunda BMC Padang). *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 2(2), 140–148. Retrieved from <http://journal.almatani.com/index.php/invest/index>
- Ramli, M. R. R., Karimudin, Y., & Siregar, L. D. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja On The Job Training Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Radio Suara Pesona Indah Palembang. *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(3), 1141–1148.
- Rosario, J., Lanuza, M., Aligam, N., & Almoró, E. (2025). OJT Performance and Competencies of BSA Students in the City College of Calamba: Basis for OJT Training Manual. *Journal of Interdisciplinary Perspectives*, 3(5), 483–495. <https://doi.org/10.69569/jip.2024.532>
- Salsabilla, A. S. (2025). Efektivitas Program Pendidikan dan Pelatihan di Sekretariat Jendral Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia. *Perspektif Administrasi Publik Dan Hukum*, 2(2), 129–141. <https://doi.org/10.62383/perspektif.v2i2.242>
- Setyio, Andayani, T., Febiyanti, H., & Nugraha, M. E. (2024). The Effect of on-the-Job Training on Problem Solving Skills and Self Efficacy of Aviation Polytechnic Cadets. *Langit Biru: Jurnal Ilmiah Aviasi*, 17(1), 1–10. <https://doi.org/10.54147/langitbiru.v17i01>
- Tholib, S. Z. A.-Z., Sersanti, F. D., Radita, V. D. C., & Rahmawati, C. I. (2025). Review Literature: Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *PRAGMATIS: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6, 13–23.
- Utama, A. N., Kurnianingsih, W., Istiningsih, Widyawati, R., & Vijaya, R. J. (2022). Analisis Dan Perancangan Aplikasi Monitoring on The Job Training (OJT) SMK Negeri 1 Boyolali Menggunakan Framework CodeIgniter. *IJCSR: The Indonesian Journal of Computer Science Research*, 1(2), 45–52.
- Weny, Nugroho, N., Anggraini, D., Sofian, & Erwin. (2019). Analisis Pelaksanaan Pelatihan Dan Pendidikan Pada PT. Bimasakti Mahawira Medan. *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 87–91. Retrieved from <https://seminar-id.com/semnas-sainteks2019.html>
- Wispondono, RM. Moch., & Purnomo, H. (2024). Penguatan Balai Latihan Kerja untuk Peningkatan Kualitas SDM Berbasis Kompetensi. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi (SIMO)*, 5(2), 141–151. <https://doi.org/10.35912/simo.v5i2.3427>
- Zillah, F., Husniati, R., & Aziz, A. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi (SIMO)*, 3(1), 213–232. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.677>