

Peran On the Job Training (OJT) dalam Meningkatkan Kompetensi Karyawan dan Keberlangsungan Usaha Pada CV. Flash.Net

Shella Mauria Zakiatun Nufus^{1*}, Silvia², Sulthon Farkhansa³, M. Naufal Mutawakkil. F⁴

¹Ekonomi syariah, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

²Dosen Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

¹shellamauria@gmail.com, ²silvia28042004@email.com, ³sulthonfarkhansyah@email.com, naufalmutawakkilf27@gmail.com,
nurulsetia02@gmail.com

Abstrak

On the Job Training (OJT) adalah metode pelatihan yang dilakukan langsung di tempat kerja, dengan tujuan membekali karyawan dengan keterampilan, pengetahuan, sikap, dan kompetensi yang mereka butuhkan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Studi ini mengulas bagaimana OJT diterapkan di CV. Flash.Net, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pemasangan jaringan internet. Perusahaan ini menggunakan OJT sebagai strategi untuk meningkatkan profesionalisme dan kompetensi para karyawannya. Terdapat tiga pendekatan utama dalam pelatihan ini, yaitu mentoring, shadowing, dan *job rotation*. Melalui mentoring dan shadowing, karyawan baru belajar langsung dari teknisi berpengalaman, baik dalam hal keterampilan teknis maupun sikap kerja. Sementara itu, *job rotation* memberi kesempatan bagi karyawan untuk mengenal berbagai jenis tugas, sehingga mereka menjadi lebih fleksibel dan memiliki pemahaman yang menyeluruh tentang alur kerja di perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik CV. Flash.Net, pelatihan OJT terbukti membawa dampak positif, terutama dalam hal kekompakan tim, adaptasi kerja, dan peningkatan kualitas pelayanan. Singkatnya, OJT tidak hanya membantu meningkatkan kemampuan individu, tetapi juga menjadi fondasi penting dalam membangun tim kerja yang solid dan menjaga kelangsungan bisnis.

Kata Kunci: *On The Job Training (OJT)*, Pengembangan Kompetensi Karyawan, Efektivitas Kerja Tim.

Abstract

On the Job Training (OJT) is a training method that is carried out directly in the workplace, with the aim of equipping employees with the skills, knowledge, attitudes, and competencies they need to carry out their daily tasks. This study reviews how OJT is implemented at CV. Flash.Net, a company engaged in the field of internet network installation services. This company uses OJT as a strategy to improve the professionalism and competence of its employees. There are three main approaches in this training, namely mentoring, shadowing, and *job rotation*. Through mentoring and shadowing, new employees learn directly from experienced technicians, both in terms of technical skills and work attitudes. Meanwhile, *job rotation* provides an opportunity for employees to get to know various types of tasks, so that they become more flexible and have a comprehensive understanding of the workflow in the company. Based on the results of interviews with the owner of CV. Flash.Net, OJT training has been proven to have a positive impact, especially in terms of team cohesion, work adaptation, and improving service quality. In short, OJT not only helps improve individual abilities, but also becomes an important foundation in building a solid work team and maintaining business continuity.

Keywords: *On The Job Training (OJT)*, Employee Competency Development, Team Work Effectiveness.

PENDAHULUAN

Di era teknologi yang berkembang pesat seperti saat ini, persaingan bisnis tidak hanya terjadi antar perusahaan besar, tetapi juga sangat terasa di tingkat Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Agar mampu bertahan dan berkembang, setiap perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, baik dari segi keterampilan teknis maupun soft skills. Salah satu tantangan utama yang kerap dihadapi pelaku usaha, khususnya UMKM, adalah rendahnya kemampuan karyawan dalam mengikuti perubahan pasar dan perkembangan teknologi. Kondisi ini juga dirasakan oleh CV. Flash.Net, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang teknologi informasi dan komunikasi, di mana sebagian besar karyawannya belum memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan industri. Kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki karyawan dan tuntutan kerja yang semakin kompleks berisiko menurunkan produktivitas, menghambat inovasi, bahkan dapat mengancam kelangsungan bisnis dalam jangka panjang. Oleh karena itu, dibutuhkan upaya strategis melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan, salah satunya melalui metode *On the Job Training (OJT)*. Salah satu pendekatan

strategis yang dapat diterapkan untuk mengatasi tantangan ini adalah menerapkan program pelatihan kerja on the job (OJT). OJT adalah jenis pelatihan kerja yang dilakukan secara langsung di tempat kerja dan melibatkan pembelajaran berbasis praktik nyata. Dinilai lebih baik daripada pelatihan berbasis teori semata dalam meningkatkan kompetensi kerja (Wibowo, 2020). Metode ini memungkinkan pekerja untuk belajar sambil bekerja, yang membuat pemahaman mereka tentang pekerjaan lebih kontekstual dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Beberapa penelitian sebelumnya telah banyak membuktikan bahwa metode On the Job Training (OJT) merupakan strategi pelatihan yang efektif dalam meningkatkan kinerja dan kompetensi karyawan di berbagai sektor industri. Setiawan (2019), dalam penelitiannya pada industri manufaktur skala kecil, menemukan bahwa penerapan OJT secara konsisten mampu meningkatkan produktivitas kerja dan efisiensi operasional. Di sektor jasa, Rahmawati dan Yuliana (2020) mengkaji industri perhotelan dan menyimpulkan bahwa pelatihan kerja berbasis OJT berdampak positif pada peningkatan kualitas pelayanan pelanggan, terutama dalam hal kecepatan dan ketepatan pelayanan. Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2021) di perusahaan rintisan atau startup menunjukkan bahwa OJT berperan penting dalam mempercepat proses adaptasi karyawan baru terhadap budaya kerja dan sistem internal perusahaan. Hal ini sangat krusial dalam lingkungan kerja yang dinamis dan cepat berubah seperti di startup. Selanjutnya, Lestari (2022) membuktikan bahwa OJT tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga berdampak signifikan terhadap loyalitas dan retensi karyawan, khususnya di sektor UMKM makanan dan minuman yang memiliki tingkat turnover tinggi. Sementara itu, Nursalim (2023) menyoroti peran OJT dalam mendukung transformasi digital di perusahaan teknologi kecil dan menengah, di mana pelatihan langsung di tempat kerja memudahkan karyawan untuk memahami teknologi baru dan menerapkannya secara praktis. Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa OJT tidak hanya relevan di berbagai sektor, tetapi juga mampu menjawab tantangan spesifik yang dihadapi masing-masing industri. Meskipun demikian, penelitian sebelumnya, terutama yang melihat hubungan langsung antara OJT dan keberlanjutan bisnis, terutama pada perusahaan berbasis TI seperti CV. Flash.Net, masih memiliki celah (gap). Sebagian besar penelitian hanya berfokus pada aspek peningkatan kompetensi tanpa mengaitkannya dengan keberlanjutan bisnis dalam jangka panjang. Selain itu, belum banyak penelitian yang menyelidiki OJT dalam konteks UMKM yang bergerak di bidang digital dan komunikasi di daerah non-metropolitan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam mengenai peran pelatihan kerja berbasis On the Job Training (OJT) dalam meningkatkan kompetensi karyawan, serta mengevaluasi dampaknya terhadap keberlangsungan usaha, khususnya pada CV. Flash.Net. Penelitian ini tidak hanya berfokus pada aspek peningkatan keterampilan teknis dan non-teknis karyawan, tetapi juga ingin memahami bagaimana OJT mampu memperkuat adaptabilitas, kolaborasi tim, serta produktivitas kerja secara menyeluruh. Diharapkan, hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi nyata bagi pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di sektor teknologi informasi dalam merancang program pelatihan kerja yang lebih kontekstual, fleksibel, dan sesuai dengan kebutuhan spesifik perusahaan. Temuan ini juga diharapkan menjadi rujukan strategis dalam membangun sistem pelatihan yang berkelanjutan dan mampu mendorong pertumbuhan bisnis di tengah persaingan industri yang semakin kompetitif.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memperoleh gambaran mendalam mengenai penerapan metode On the Job Training (OJT) di CV. Flash.Net dalam meningkatkan kompetensi karyawan dan menjaga keberlangsungan usaha. Pendekatan ini dipilih karena mampu menggambarkan fenomena secara kontekstual, alami, dan menyeluruh berdasarkan pengalaman subjek penelitian (Miles, Huberman, & Saldaña, 2014). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan pemilik usaha serta beberapa karyawan tetap. Proses penelitian diawali dengan identifikasi masalah melalui observasi awal dan wawancara informal, yang mengungkap adanya kesenjangan antara kompetensi teknis dan non-teknis di lingkungan kerja. Selanjutnya, peneliti melakukan studi literatur untuk memperkuat pemahaman teoritis terkait OJT, pengembangan SDM, dan keberlangsungan UMKM berbasis teknologi.

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah pedoman wawancara semi-terstruktur yang dirancang untuk menggali informasi mengenai implementasi program OJT di CV. Flash.Net, termasuk pendekatan mentoring, shadowing, dan job rotation. Informan penelitian dipilih secara purposive, yakni lima karyawan tetap yang telah mengikuti program OJT selama minimal tiga bulan. Wawancara dilakukan secara langsung dengan durasi sekitar 45–60 menit, dan seluruh proses direkam untuk keperluan transkripsi serta analisis data. Analisis dilakukan dengan pendekatan tematik (thematic analysis) sebagaimana dijelaskan oleh Braun dan Clarke (2006), yang mencakup proses transkripsi, pengkodean, identifikasi tema atau pola, serta interpretasi makna berdasarkan kerangka teori yang relevan. Untuk menjaga keabsahan data, dilakukan triangulasi sumber dan member checking kepada informan. Hasil akhir dari analisis kemudian dirumuskan menjadi kesimpulan yang sesuai dengan fokus dan tujuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

On the Job Training (OJT) merupakan salah satu metode pelatihan yang dirancang khusus untuk membekali karyawan dengan berbagai keterampilan, pengetahuan, sikap, serta kompetensi yang esensial dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di lingkungan kerja. Dalam pelaksanaannya, karyawan tidak hanya menerima teori secara pasif, melainkan secara aktif terlibat langsung dalam proses pembelajaran melalui pelaksanaan tugas-tugas nyata yang sesuai dengan posisi dan peran mereka di perusahaan. Proses ini biasanya dilakukan dengan pendampingan dari atasan, supervisor, atau rekan kerja yang memiliki pengalaman lebih, sehingga karyawan dapat memperoleh arahan dan bimbingan yang tepat. Dengan pendekatan pembelajaran yang bersifat praktik langsung ini, OJT memberikan kesempatan bagi karyawan untuk tidak hanya memahami konsep atau prosedur kerja, tetapi juga mempraktikkannya secara simultan di tempat kerja. Hal ini membuat proses belajar menjadi lebih efektif dan relevan, karena karyawan dapat segera mengaplikasikan ilmu yang diperoleh ke dalam situasi dan tantangan kerja sehari-hari. Pendekatan ini juga memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan problem solving dan keterampilan teknis secara real-time, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas secara keseluruhan (Endaryanti & Riawan, 2023).

Pelatihan On the Job Training (OJT) umumnya dilaksanakan langsung di lokasi kerja yang sebenarnya, sehingga proses pembelajaran dapat berlangsung secara nyata dan kontekstual. Materi yang disampaikan dalam pelatihan ini sangat terkait erat dengan tugas-tugas sehari-hari yang dihadapi karyawan, sehingga mereka tidak hanya memahami teori, tetapi juga mampu mengimplementasikan pengetahuan tersebut secara langsung dan tepat waktu dalam lingkungan kerja mereka. Pendekatan ini membuat proses belajar menjadi lebih relevan dan mudah diterima oleh karyawan karena mereka dapat melihat langsung hubungan antara materi pelatihan dengan pekerjaan yang dijalankan. Selain itu, OJT memiliki peran penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) di berbagai jenis perusahaan, termasuk pada usaha kecil seperti CV. Flash.Net. Metode pelatihan ini membantu karyawan untuk beradaptasi lebih cepat dengan ritme kerja dan dinamika yang ada di perusahaan, sehingga mempercepat proses penyesuaian diri dan meningkatkan produktivitas kerja. Dengan kemampuan beradaptasi yang lebih baik, karyawan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien, yang pada akhirnya berdampak positif pada kelancaran operasional dan pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. (Suryani et al., 2023). Manfaat On the Job Training (OJT) bagi Karyawan CV. Flash.Net antara lain sebagai berikut :

a. Penerapan teori ke praktik kerja nyata.

Melalui pelatihan On the Job Training (OJT), karyawan memiliki kesempatan untuk menerapkan pengetahuan dasar dan keterampilan yang telah mereka pelajari sebelumnya ke dalam situasi kerja yang sesungguhnya dan nyata. Dengan demikian, mereka tidak hanya memahami teori secara abstrak, tetapi juga dapat melihat dan merasakan secara langsung bagaimana konsep-konsep kerja tersebut diimplementasikan dalam aktivitas operasional sehari-hari di CV. Flash.Net. Proses pembelajaran yang berbasis pengalaman ini membuat karyawan dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan kontekstual mengenai tugas-tugas mereka, sehingga setiap langkah pekerjaan menjadi lebih bermakna dan relevan. Selain itu, dengan menghadapi tantangan nyata di tempat kerja, karyawan dapat mengasah kemampuan problem solving, mengambil keputusan yang tepat, dan menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan kerja yang dinamis. Pengalaman langsung ini tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga membangun sikap profesional serta rasa tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan secara keseluruhan (Cecep Hidayat et al., 2024).

b. Pengembangan keterampilan kerja praktis

On the Job Training (OJT) berperan penting dalam membantu karyawan mengasah berbagai keterampilan teknis yang sangat dibutuhkan dalam menjalankan aktivitas sehari-hari di tempat kerja, mulai dari proses perbaikan alat atau mesin, pelayanan pelanggan yang responsif, kerja sama tim yang efektif, hingga kemampuan dalam menyelesaikan berbagai masalah yang muncul secara cepat dan tepat. Dengan pelatihan yang dilakukan secara langsung di lingkungan kerja, karyawan dapat belajar secara praktis dan terfokus pada kebutuhan nyata perusahaan, sehingga keterampilan yang diperoleh benar-benar relevan dan dapat langsung diterapkan untuk menunjang kelancaran operasional. Pendekatan ini memastikan bahwa setiap karyawan tidak hanya memiliki kemampuan teknis yang mumpuni, tetapi juga memahami standar dan prosedur kerja yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan, sehingga memberikan kontribusi maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan terjun langsung di lingkungan kerja, karyawan dapat lebih cepat mengenal budaya kerja, pola komunikasi, dan alur tugas di CV. Flash.Net. Hal ini penting agar karyawan dapat menyesuaikan diri, berinteraksi secara efektif, dan bekerja secara harmonis dengan tim.

d. Peningkatan kepercayaan diri dalam bekerja

Karena mendapatkan pengalaman belajar secara langsung melalui metode On the Job Training (OJT), karyawan di CV. Flash.Net menjadi lebih percaya diri dalam menjalankan berbagai tugas dan tanggung jawabnya. Pembelajaran yang berlangsung di lingkungan kerja nyata ini membuat mereka tidak hanya memahami teori, tetapi juga langsung mempraktikkan pengetahuan tersebut dalam situasi sehari-hari yang relevan dengan pekerjaan. Dengan begitu, karyawan mampu menghadapi

tantangan di lapangan dengan lebih sigap dan tidak mudah panik ketika menemui kendala teknis maupun saat berinteraksi dengan pelanggan. Selain itu, melalui pengalaman langsung tersebut, karyawan juga lebih terlatih dalam mengambil keputusan secara mandiri, berpikir cepat, dan bertanggung jawab terhadap setiap tindakan yang dilakukan. Rasa percaya diri yang terbentuk dari pengalaman OJT ini berperan penting dalam meningkatkan kinerja secara individu maupun tim, karena karyawan yang kompeten dan yakin pada kemampuannya akan lebih mudah berkontribusi positif terhadap kelancaran operasional perusahaan dan membangun hubungan kerja yang lebih solid di antara sesama rekan kerja.

Metode penerapan On The Job Training (OJT)

CV. Flash.Net adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pemasangan jaringan internet (WiFi) untuk kebutuhan rumah tangga, usaha kecil menengah, maupun institusi. Perusahaan ini menyediakan berbagai layanan di bidang jaringan internet, antara lain instalasi jaringan WiFi untuk rumah maupun kantor, pemasangan perangkat modem dan router, serta konfigurasi jaringan dan sistem keamanannya seperti pengaturan password dan pembatasan akses. Selain itu, CV. Flash.Net juga melayani maintenance dan perbaikan jaringan, konsultasi kebutuhan jaringan internet bagi pelanggan, serta troubleshooting jaringan dan upgrade perangkat sesuai kebutuhan. Saat ini, CV. Flash.Net mempekerjakan sebanyak 10 karyawan yang terbagi ke dalam beberapa posisi, yaitu teknisi lapangan, customer service, dan manajer operasional.

Dalam proses perekrutan, pemilik usaha tidak menetapkan standar atau ketentuan khusus yang kaku, namun lebih menekankan pada etos kerja dan kemampuan kerjasama dalam tim sebagai aspek utama. Untuk mengembangkan kompetensi dan profesionalisme karyawan, perusahaan memilih metode pelatihan On The Job Training (OJT) sebagai strategi utama. Sebagai bagian dari pelatihan ini, terdapat tiga metode yang diterapkan oleh pemilik usaha, yaitu mentoring, shadowing, dan job rotation. Metode mentoring memberikan arahan dan bimbingan langsung dari atasan atau rekan kerja yang lebih berpengalaman. Sedangkan shadowing memungkinkan karyawan belajar dengan mengamati langsung pekerjaan yang dilakukan oleh orang lain. Sementara job rotation memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berpindah-pindah posisi atau tugas guna memperluas wawasan dan mengembangkan keterampilan yang lebih beragam.

a. Mentoring

Mentoring adalah metode pelatihan di mana teknisi baru didampingi secara langsung oleh teknisi yang lebih berpengalaman selama menjalankan tugasnya di lapangan. Dalam proses ini, teknisi senior berperan sebagai pembimbing yang membagikan pengetahuan dan keterampilan secara praktis, serta memberikan arahan langkah demi langkah terkait proses pemasangan jaringan WiFi, cara berkomunikasi dan berinteraksi dengan pelanggan, hingga teknik menangani berbagai permasalahan teknis yang mungkin terjadi di lapangan. Di CV. Flash.Net, teknisi baru yang belum memiliki pengalaman dalam pemasangan WiFi akan diajak turun langsung oleh teknisi senior untuk belajar secara langsung di lapangan. Selama beberapa hari pendampingan, selain mempelajari aspek teknis pekerjaan, karyawan baru juga berkesempatan menyerap sikap kerja profesional dan kebiasaan positif yang diterapkan oleh mentor. Dengan demikian, metode mentoring tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga membentuk karakter dan etos kerja yang sesuai dengan standar perusahaan. (Sonhaji et al., 2021).

b. Shadowing

Shadowing merupakan metode pelatihan di mana teknisi baru mendampingi teknisi yang lebih berpengalaman dalam kurun waktu tertentu, baik beberapa hari maupun minggu. Selama proses ini, teknisi baru akan mengamati secara langsung aktivitas kerja dan tanggung jawab yang dijalankan, serta ikut terlibat dalam menyelesaikan beberapa tugas bersama. Tujuannya adalah agar teknisi baru memahami secara nyata bidang pekerjaan yang akan dijalankan. Di CV. Flash.Net, teknisi baru yang belum pernah terlibat langsung dalam pemasangan WiFi. Untuk belajar, ia mengikuti teknisi senior selama beberapa hari ke lokasi pelanggan. Selama itu, karyawan baru hanya mengamati dulu bagaimana teknisi memasang modem, mengatur jaringan, dan berkomunikasi dengan pelanggan. Sesekali, ia diminta membantu tugas-tugas ringan seperti menyiapkan kabel atau mencatat data pelanggan. Melalui proses ini, karyawan baru belajar secara langsung bagaimana pekerjaan dilakukan di lapangan sebelum akhirnya diberi tanggung jawab penuh (Zahara Tussoleha Rony, 2021).

c. Job Rotation

Job Rotation adalah metode pelatihan yang dilakukan dengan memindahkan teknisi secara berkala dari satu posisi atau tugas ke posisi lainnya di dalam perusahaan. Tujuan utama dari metode ini adalah agar teknisi dapat memahami berbagai macam pekerjaan yang ada, memperluas wawasan, serta meningkatkan keterampilan di berbagai bidang yang berbeda. Di CV. Flash.Net, misalnya, teknisi yang biasanya bertugas dalam pemasangan jaringan WiFi dapat dipindahkan sementara untuk membantu bagian pelayanan pelanggan atau administrasi. Dengan demikian, karyawan tersebut tidak hanya menguasai tugas teknisnya saja, tetapi juga memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh tentang alur kerja perusahaan secara keseluruhan. Hal ini membuat mereka menjadi lebih fleksibel dan siap untuk ditempatkan di posisi lain sesuai kebutuhan perusahaan, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan kelancaran operasional secara keseluruhan. (Harbani et al., 2022).

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik CV. Flash.Net, penerapan metode pelatihan On the Job Training (OJT) telah menunjukkan dampak yang sangat signifikan dan positif terhadap keberlangsungan serta perkembangan usaha secara menyeluruh. Melalui OJT, karyawan baru mendapatkan pembimbingan langsung di lingkungan kerja nyata yang dinamis dan menantang, sehingga mereka tidak hanya sekadar memahami tugas teknis secara teoritis, melainkan juga mampu mengimplementasikan secara praktis dalam situasi kerja sesungguhnya. Dengan demikian, mereka memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai ritme kerja harian serta tanggung jawab yang harus dijalankan secara individu maupun dalam kerjasama tim. Pemilik usaha menegaskan bahwa peningkatan kompetensi dan keahlian yang didapatkan karyawan melalui pelatihan OJT berpengaruh langsung terhadap kekompakan dan efektivitas kerja tim. Ketika setiap anggota tim dapat menjalankan peran dan tanggung jawabnya dengan baik, baik secara mandiri maupun kolaboratif, proses koordinasi antar anggota menjadi lebih lancar, komunikasi lebih efektif, serta produktivitas kerja meningkat.

Hal ini menjadi sangat krusial bagi CV. Flash.Net yang bergerak di bidang layanan teknis, di mana kinerja tim yang solid dan terintegrasi secara langsung menentukan tingkat kepuasan pelanggan. Dalam industri jasa pemasangan jaringan internet, kecepatan dan ketepatan dalam penyelesaian pekerjaan serta kemampuan menyelesaikan masalah teknis secara responsif sangat mempengaruhi persepsi pelanggan terhadap kualitas layanan. Oleh karena itu, kerja sama tim yang efektif dan keterampilan teknis yang mumpuni harus berjalan beriringan. Sebaliknya, apabila terjadi kendala seperti kurangnya keterampilan yang memadai, miskomunikasi, atau koordinasi yang buruk antar karyawan, hal ini dapat menyebabkan penurunan kualitas layanan, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, dan meningkatnya keluhan pelanggan. Kondisi tersebut pada akhirnya akan mengikis kepercayaan pelanggan terhadap perusahaan, menurunkan reputasi bisnis, dan berpotensi mengancam kelangsungan usaha secara jangka panjang.

Selain itu, pelatihan OJT juga berperan penting dalam membentuk budaya kerja yang profesional dan adaptif di lingkungan kerja CV. Flash.Net. Karyawan yang terlatih dengan baik melalui pembelajaran langsung cenderung memiliki sikap kerja yang lebih bertanggung jawab, disiplin, dan mampu berinovasi dalam menghadapi tantangan operasional sehari-hari. Dengan demikian, metode OJT bukan hanya alat untuk meningkatkan keterampilan teknis semata, melainkan juga menjadi fondasi penting dalam membangun sinergi dan semangat kebersamaan yang kuat di antara seluruh anggota tim. Kesatuan tim yang solid ini kemudian menjadi kekuatan utama perusahaan untuk menjaga stabilitas operasional dan mendorong pertumbuhan bisnis secara berkelanjutan. Dengan kata lain, keberhasilan pelatihan OJT di CV. Flash.Net mencerminkan sebuah investasi strategis dalam pengembangan sumber daya manusia yang memiliki dampak jangka panjang bagi kelangsungan usaha. Metode ini membantu perusahaan menyiapkan tenaga kerja yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga mampu beradaptasi dan berkontribusi aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, OJT menjadi salah satu pilar utama yang mendukung keberhasilan operasional dan daya saing CV. Flash.Net di pasar layanan jaringan internet yang semakin kompetitif.

KESIMPULAN

On the Job Training (OJT) terbukti menjadi salah satu strategi pelatihan kerja yang sangat efektif dalam menjawab tantangan pengembangan sumber daya manusia di perusahaan kecil dan menengah, termasuk CV. Flash.Net, yang bergerak di bidang jasa pemasangan jaringan internet. Melalui pendekatan yang bersifat langsung dan aplikatif, OJT memberikan ruang belajar yang riil bagi karyawan baru melalui kegiatan mentoring, shadowing, dan job rotation. Proses pembelajaran tidak hanya dilakukan secara teoritis, melainkan langsung di lapangan dengan bimbingan teknisi senior yang telah berpengalaman. Hal ini memudahkan karyawan untuk memahami alur kerja secara menyeluruh, menguasai keterampilan teknis yang dibutuhkan, serta membentuk pola kerja yang sesuai dengan standar operasional perusahaan. Dengan demikian, OJT secara nyata memfasilitasi peningkatan kapabilitas kerja individu secara cepat dan kontekstual, bahkan tanpa memerlukan pelatihan eksternal yang mahal dan memakan waktu. Selain peningkatan kompetensi individu, OJT berperan penting dalam mempercepat proses adaptasi terhadap budaya organisasi, ritme operasional, serta standar pelayanan perusahaan. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan produktif, yang ditandai dengan kekompakan tim, komunikasi yang lebih baik, dan rasa tanggung jawab yang meningkat di antara karyawan. Dalam konteks jangka panjang, OJT juga terbukti memperkuat struktur internal perusahaan melalui peningkatan efisiensi kerja dan loyalitas karyawan, sehingga berkontribusi langsung terhadap keberlanjutan bisnis.

Penelitian ini menegaskan bahwa OJT bukan hanya sebuah pendekatan pelatihan internal biasa, melainkan strategi pembangunan kapasitas kerja yang memiliki dampak sistemik terhadap keberlangsungan bisnis, khususnya di sektor UMKM berbasis teknologi. Dalam konteks CV. Flash.Net yang beroperasi di luar pusat kota besar, keterbatasan sumber daya seringkali menjadi hambatan utama dalam menyediakan pelatihan profesional. Oleh karena itu, OJT menjadi solusi ideal karena bersifat fleksibel, murah, kontekstual, dan berbasis pengalaman nyata di tempat kerja. Model ini dapat dijadikan acuan bagi UMKM lain yang ingin mengembangkan kualitas SDM-nya tanpa harus mengandalkan pelatihan formal dari luar. OJT membantu menjembatani kesenjangan kompetensi yang kerap terjadi di dunia kerja, sekaligus menjadi pondasi dalam membentuk tim kerja yang adaptif, loyal, dan siap bersaing. Dengan implementasi yang konsisten dan evaluasi berkala, OJT berpotensi menjadi instrumen strategis dalam meningkatkan daya saing UMKM secara berkelanjutan di era digital.

UCAPAN TERIMA KASIH.

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan laporan penelitian ini dengan baik. Laporan ini disusun sebagai hasil dari proses observasi dan wawancara yang dilakukan di CV. Flash.Net. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pemilik CV. Flash.Net yang telah memberikan izin, waktu, dan informasi penting selama proses penelitian berlangsung. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada Bapak/Ibu dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan, dan bimbingan selama penyusunan laporan ini. Tak lupa, penulis juga berterima kasih kepada teman-teman yang telah memberikan semangat, dukungan, dan bantuan yang sangat berarti dalam proses penyusunan laporan ini. Penulis menyadari bahwa laporan ini masih memiliki kekurangan. Oleh karena itu, segala bentuk kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan karya ini di masa mendatang. Semoga laporan ini dapat memberikan manfaat dan menjadi referensi yang berguna bagi pembaca.

DAFTAR PUSTAKA

- Cecep Hidayat, Anggraeny Paridy, Erlinengsih, & Fiandy Mauliansyah. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kumpulan Teori SDM)*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Endaryanti, D., & Riawan, A. (2023). PERAN PENGALAMAN ON THE JOB TRAINING DALAM MEMPERKUAT KESIAPAN KERJA MAHASISWA DIPLOMA TIGA PERHOTELAN. *Mabha Jurnal*, 4(2), 81–92. <https://doi.org/10.70018/mb.v4i2.64>
- Harbani, I., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Job Enrichment, Job Enlargement, Job Rotation, Dan Job Satisfaction (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 243–250. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.35>
- Sonhaji, I., Jatmoko, D., & Wijaksono, A. W. (2021). Studi Adopsi Standar Kompetensi Internasional Air Traffic Controller On The Job Training Instructors Kedalam Kurikulum Pelatihan Air Traffic Controller On The Job Training Instructors. *Langit Biru: Jurnal Ilmiah Aviast*, 14(03), 14–22. <https://doi.org/10.54147/langitbiru.v14i03.479>
- Suryani, S., Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023). PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA. *PERISAI: Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363–370. <https://doi.org/10.32672/perisai.v2i3.154>
- Zahara Tussoleha Rony. (2021). *Strategi Menghasilkan Manajer Berkualitas Melalui Job Shadowing*. CV. Budi Utama.
- Setiawan, R. (2019). Pengaruh *on the job training* terhadap produktivitas karyawan pada industri manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 55–62.
- Rahmawati, N., & Yuliana, T. (2020). Efektivitas *on the job training* dalam meningkatkan kualitas pelayanan hotel. *Jurnal Pariwisata*, 12(2), 103–115.
- Prasetyo, D. (2021). Adaptasi karyawan baru melalui *on the job training* di perusahaan startup. *Jurnal Inovasi SDM*, 5(1), 22–30.
- Lestari, M. (2022). *On the job training* dan loyalitas karyawan di UMKM kuliner. *Jurnal Ekonomi Kreatif*, 9(2), 88–97.
- Nursalim, A. (2023). Peran pelatihan kerja terhadap transformasi digital UMKM teknologi. *Jurnal Teknologi & Bisnis*, 11(1), 45–53.
- Wibowo, A. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). Sage Publications.
- Innot, A. (2020). *Teknik Wawancara dalam Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Prenadamedia Group.