



## Penggunaan Metode Pelatihan *On The Job Training* Dalam Pelatihan Barista Di SKB Kota Serang

Sofie Wiwit Larasati<sup>1</sup>, Dadan Darmawan<sup>2</sup>, Mochammad Ganiadi<sup>3</sup>

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Email: [2221210066@untirta.ac.id](mailto:2221210066@untirta.ac.id)

---

Received: 24 Mei 2025

Revised: 27 November 2025

Accepted: 7 Desember 2025

---

### ABSTRACT

This study aims to examine the effectiveness of the On The Job Training (OJT) method in enhancing the skills of barista training participants at the Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) in Serang City. The research is grounded in the urgency to strengthen the quality of human resources to remain competitive in the labor market, particularly through non-formal education aligned with industrial needs. A descriptive qualitative approach was employed, with data collected through observation, interviews, and documentation. The results show that the implementation of OJT in the barista training program involved several structured stages: planning, outreach, participant recruitment, in-class training, and internship placement. Collaboration with industry partners played a crucial role in enriching training content, providing real work experience, and expanding job opportunities. The internship phase was conducted flexibly, with a mandatory 36-hour duration tailored to individual participant schedules. Overall, the OJT method proved effective in developing practical skills, increasing participant motivation, and promoting employability and entrepreneurial readiness. These findings highlight the importance of integrating non-formal education with experiential learning approaches as a strategic solution for adaptive and competitive human resource development.

**Keywords:** On The Job Training, job skills, barista training, non-formal education.

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji efektivitas penerapan metode *On The Job Training* (OJT) dalam meningkatkan keterampilan peserta pelatihan barista di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kota Serang. Latar belakang penelitian ini dilandasi oleh pentingnya penguatan kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi persaingan kerja, khususnya melalui pendidikan nonformal yang relevan dengan kebutuhan industri. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan metode OJT dalam pelatihan barista dilakukan melalui tahapan perencanaan, sosialisasi, rekrutmen peserta, pelatihan di kelas, dan pelaksanaan magang. Kerjasama dengan mitra industri terbukti menjadi elemen penting dalam memperkuat keterampilan teknis dan kesiapan kerja peserta. Proses magang dilaksanakan secara fleksibel dengan durasi wajib 36 jam dan memberikan pengalaman langsung di lingkungan kerja nyata. Secara keseluruhan, metode OJT efektif dalam membentuk keterampilan praktis, meningkatkan motivasi, serta memperluas peluang kerja atau kewirausahaan bagi peserta. Temuan ini menegaskan pentingnya integrasi pendidikan nonformal dan pendekatan berbasis pengalaman kerja sebagai strategi pengembangan SDM yang adaptif dan berdaya saing.

**Kata kunci:** *On The Job Training*, keterampilan kerja, pelatihan Barista, pendidikan nonformal

©2025 by Sofie Wiwit Larasati, Dadan Darmawan, Mochammad Ganiadi  
Under the license CC BY-SA 4.0

---

### PENDAHULUAN

Perkembangan era globalisasi telah membawa perubahan besar dalam tatanan sosial dan ekonomi, termasuk dalam sektor ketenagakerjaan. Persaingan kerja yang

semakin ketat, baik di tingkat nasional maupun internasional, menuntut tersedianya sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi unggul dan keterampilan kerja yang relevan. Di tengah tingginya arus masuk tenaga kerja asing dan perubahan cepat di dunia industri, penguatan kapasitas tenaga kerja lokal menjadi sangat penting agar mampu bersaing secara sehat dan produktif.

Di sisi lain, masalah ketenagakerjaan masih menjadi isu strategis, terutama di negara berkembang seperti Indonesia. Ketidakseimbangan antara jumlah tenaga kerja dan lapangan kerja yang tersedia dapat menghambat pertumbuhan ekonomi dan menciptakan tekanan sosial. Oleh karena itu, upaya peningkatan kualitas SDM menjadi fokus utama pemerintah, salah satunya melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kerja berbasis kebutuhan dunia industri.

Dalam konteks inilah pendidikan nonformal memegang peranan penting sebagai alternatif dan pelengkap pendidikan formal. Pendidikan nonformal melalui satuan seperti Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) memiliki mandat untuk memberdayakan masyarakat melalui program-program keterampilan, kecakapan hidup, dan pelatihan kerja. SKB Kota Serang, sebagai salah satu lembaga pendidikan nonformal, menyelenggarakan program pelatihan kerja untuk membantu masyarakat memperoleh bekal keterampilan praktis agar siap menghadapi dunia kerja dan bahkan mendorong wirausaha mandiri.

Salah satu inovasi yang diterapkan di SKB Kota Serang adalah penggunaan metode *On The Job Training* (OJT), yaitu metode pelatihan yang dilakukan langsung di tempat kerja. Metode ini menempatkan peserta pada lingkungan kerja nyata, di bawah bimbingan instruktur atau mentor, sehingga mereka dapat memahami pekerjaan secara langsung dan kontekstual. OJT tidak hanya mentransfer pengetahuan, tetapi juga membentuk sikap, tanggung jawab, dan keterampilan teknis yang dibutuhkan di dunia kerja.

Penerapan metode OJT menjadi solusi strategis untuk menjawab tantangan pelatihan yang selama ini cenderung teoritis dan kurang aplikatif. Berdasarkan pemikiran tersebut, maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui lebih lanjut bagaimana pelaksanaan metode pembelajaran *On The Job Training* dalam meningkatkan keterampilan peserta pelatihan di SKB Kota Serang, serta menilai

efektivitasnya dalam menciptakan tenaga kerja yang siap pakai dan kompeten.

## **METODE**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian Penggunaan Metode Pelatihan *On The Job Training* dalam Meningkatkan Keterampilan Peserta Pelatihan di SKB Kota Serang ini menggunakan metode deskriptif yang pada umumnya data yang digunakan berupa kata-kata ataupun gambar, dan bukan menggunakan angka.

Menurut Sugiyono (2020:64) metode penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri baik hanya satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Dapat disimpulkan kualitatif deskriptif adalah suatu penelitian yang menjelaskan atau mendeskripsikan apa yang ada di lapangan.

Dengan demikian, dari penjabaran diatas, peneliti memilih kualitatif deskriptif, karena untuk menggambarkan dan menganalisis memperoleh pemahaman dengan memberikan gambaran secara deskripsi objektif, di mana dalam penelitian ini mengenai penggunaan metode pelatihan *on the job training* dalam meningkatkan keterampilan peserta pelatihan di SKB Kota Serang.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Dari hasil penelitian ini, penggunaan metode pelatihan *on the job training* (magang) dalam pelatihan barista di SKB Kota Serang mengawali dengan melakukan beberapa proses perencanaan dalam melaksanakan pelatihan. Diantaranya dengan melakukan proses kerjasama dengan mitra menjadi elemen penting dalam pelatihan barista karena dapat memperkaya konten pelatihan, membuka akses industry, serta menciptakan peluang kerja nyata bagi peserta. Proses ini dilakukan secara terstruktur, dengan pendekatan kolaboratif dan berorientasi pada peningkatan kompetensi lulusan pelatihan. Selain itu proses penjangkaran peserta yang paling pertama dilakukan yaitu dengan melakukan publikasi bahwa program pelatihan barista akan dilaksanakan, dilakukan secara terencana dan menyeluruh, dengan memanfaatkan berbagai saluran komunikasi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Strategi ini bertujuan untuk

memastikan informasi terkait pelatihan tersampaikan dengan efektif dan tepat sasaran kepada masyarakat. Sosialisasi secara langsung dilakukan melalui kerja sama dengan perangkat kelurahan, komunitas pemuda, dan lembaga pendidikan nonformal di sekitar lokasi pelatihan. Sedangkan sosialisasi tidak langsung dilakukan melalui media sosial seperti *Instagram* dan *Facebook*, serta melalui media komunikasi digital seperti grup *WhatsApp* dan penyebaran *flyer digital*.

Dalam proses penjangkauan peserta pelatihan lalu dibuka pendaftaran sesuai prosedur yaitu tidak memiliki pekerjaan dan sedang berkuliah atau pengangguran. Kriteria ini diberlakukan untuk menjamin bahwa program pelatihan barista benar-benar menjangkau masyarakat yang membutuhkan dukungan keterampilan untuk memasuki dunia kerja atau mendorong kewirausahaan mandiri. Program ini juga menjadi bentuk intervensi pemerintah dalam menekan angka pengangguran produktif, terutama dari kalangan usia muda. Setelah proses seleksi administratif selesai dan peserta dinyatakan memenuhi kriteria (benar-benar pengangguran), data peserta kemudian diserahkan kepada pihak SKB Kota Serang sebagai pelaksana pelatihan. SKB akan melanjutkan dengan tahap teknis pelatihan, mulai dari penyusunan jadwal, pembekalan materi, hingga pelaksanaan pelatihan barista secara langsung.

Dari hasil penjangkauan peserta selesai dan dilaksanakan pelatihan di kelas lalu dilakukan penyusunan jadwal magang dilakukan secara fleksibel, yaitu setelah seluruh materi pelatihan di kelas selesai diberikan. Pihak penyelenggara menetapkan durasi magang wajib selama 36 jam sebagai bagian dari program pelatihan. Namun, dalam pelaksanaannya, jadwal magang disesuaikan dengan ketersediaan waktu masing-masing peserta, sehingga pelaksanaan magang lebih bersifat individual dan tidak kaku.

## **Pembahasan**

Tahap perencanaan merupakan tahap awal dalam penyelenggaraan sebuah program. Pada program pelatihan barista ini, umumnya setiap peserta pelatihan memiliki alasan untuk mengikuti program pelatihan. Alasan khusus tersebut berupa keinginan mereka untuk memiliki keterampilan barista dan keinginan untuk

menciptakan usaha dan peluang kerja mereka sendiri. Pelatihan barista di SKB Kota Serang ini menggunakan metode *on the job training* (magang) maka untuk memulai pemagangan ini perlu dibuatnya perencanaan.

Oleh karena itu, dalam pelatihan barista di SKB Kota Serang, tahap pertama yang dilakukan dalam perencanaan adalah melakukan proses kerjasama dengan mitra yang dilakukan. Proses kerjasama dengan mitra yang dibutuhkan dalam pelatihan barista di SKB Kota Serang, yang dimana tidak hanya meningkatkan keterampilan barista tetapi juga keterampilan dan berwirausaha. Kerjasama dengan mitra menjadi elemen penting dalam pelatihan barista karena dapat memperkaya konten pelatihan, membuka akses industri, serta menciptakan peluang kerja nyata bagi peserya. Proses ini dilakukan secara terstruktur, dengan pendekatan kolaboratif dan berorientasi pada peningkatan kompetensi lulusan pelatihan. Menurut Sujanto (2016) bentuk kemitraan yang dijalin dalam menyelenggarakan kerjasama atau kemitraan dengan dunia usaha dan insudtri meliputi kerjasama dalam menyusun kurikulum kursus, kerjasama dalam pengajaran peserta pelatihan, kerjasama dalam *on the job traning* (magang), kerjasama dengan penempatan lulusan ke dunia usaha dunia insudtri. Proses pelaksanaan kemitraan merupakan kegiatan inti dari sebuah hubungan kemitraan, pada pelaksanaan kemitraan ini akan diketahui bagaimana proses pembelajaran yang dilakukan dari setiap bentuk kemitraan yang telah disepakati bersama antara lembaga pelatihan dengan pihak mitra. Dalam hal ini proses pembelajaran yang ada didalam setiap bentuk kemitraan yang dijalin, akan menjadi faktor penting apakah kompetensi peserta pelatihan dapat mengalami penguatan dengan proses pembelajaran dalam hubungan kemitraan tersebut. Hubungan kemitraan dengan dunia usaha dan industri merupakan sebuah proses dalam membantu peserta pelatihan untuk meningkatkan integrasi dan kualitas maupun peningkatan kompetensinya (Kristiyanto, 2019). Hasil wawancara mengenai proses kerjasama pelatihan barista di SKB Kota Serang sejalan dengan teori yang dijabarkan. Kerjasama dengan mitra tidak hanya dilihat sebagai pelengkap, tetapi menjadi komponen inti dalam memperkuat proses pembelajaran dan memperluas dampak pelatihan, baik dari sisi teknis, Karakter kerja, maupun kesiapan memasuki dunia industri.

Setelah melakukan kerjasama dengan mitra untuk pelatihan, selanjutnya adalah melakukan sosialisasi atau publikasi kegiatan pelatihan dilakukannya pelaksanaan sosialisasi sebelum dimulainya pelatihan barista di SKB Kota Serang dilakukan secara terencana dan menyeluruh, dengan memanfaatkan berbagai saluran komunikasi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Strategi ini bertujuan untuk memastikan informasi terkait pelatihan tersampaikan dengan efektif dan tepat sasaran kepada masyarakat. Sosialisasi secara langsung dilakukan melalui kerja sama dengan perangkat kelurahan, komunitas pemuda, dan lembaga pendidikan nonformal di sekitar lokasi pelatihan. Sedangkan sosialisasi tidak langsung dilakukan melalui media sosial seperti *Instagram* dan *Facebook*, serta melalui media komunikasi digital seperti grup *WhatsApp* dan penyebaran *flyer digital*. Tujuan utama dari kegiatan sosialisasi ini adalah untuk menjaring peserta yang memiliki minat dan motivasi tinggi, serta untuk memastikan pemahaman yang jelas mengenai teknis pelaksanaan pelatihan, termasuk jadwal, persyaratan, dan manfaat yang akan diperoleh. Dengan demikian, sosialisasi berperan penting dalam menjamin keterlibatan peserta yang tepat serta mendukung kelancaran dan keberhasilan pelatihan secara keseluruhan. Sebagaimana yang dikemukakan (Widjaja, 2008) sosialisasi adalah suatu usaha untuk memberikan informasi tentang suatu kabar atau berita. Sosialisasi juga dapat disebut sebagai promosi. Promosi terjadi karena ada juga yang harus disampaikan, terjadinya sosialisasi membuat tersebarnya suatu informasi yang tidak diketahui oleh masyarakat bnyak dan terjadinya informasi membuat terjalinnya hubungan antara penyampaian pesan dan penerima pesan. Sosialisasi program adalaah proses mengkomunikasikan program-program perusahaan kepada mssyarakat dengan tujuan untuk memberikan pengenalan dan penghayatan dalam lingkungan tertentu. hasil penelitian mengenai sosialisasi kegiatan pelatihan barista di SKB Kota Serang sepenuhnya sejalan dengan teori Widjaja, karena menunjukkan bahwa sosialisasi berfungsi tidak hanya sebagai media penyebaran informasi, tetapi juga sebagai alat untuk membangun keterlibatan, kesadaran, dan pemahaman masyarakat terhadap program pelatihan yang ditawarkan.

Selanjutnya melakukan proses rekrutmen peserta pelatihan. Untuk mengikuti pelatihan barista ini harus sesuai prosedur yaitu tidak memiliki pekerjaan dan sedang berkuliah atau pengangguran. Kriteria ini diberlakukan untuk menjamin bahwa program pelatihan barista benar-benar menjangkau masyarakat yang membutuhkan dukungan keterampilan untuk memasuki dunia kerja atau mendorong kewirausahaan mandiri. Program ini juga menjadi bentuk intervensi pemerintah dalam menekan angka pengangguran produktif, terutama dari kalangan usia muda. Setelah proses seleksi administratif selesai dan peserta dinyatakan memenuhi kriteria (benar-benar pengangguran), data peserta kemudian diserahkan kepada pihak SKB Kota Serang sebagai pelaksana pelatihan. SKB akan melanjutkan dengan tahap teknis pelatihan, mulai dari penyusunan jadwal, pembekalan materi, hingga pelaksanaan pelatihan barista secara langsung. Dengan sistem seleksi yang terstruktur ini, pelatihan barista tidak hanya menjadi program peningkatan keterampilan, tetapi juga menjadi intervensi sosial yang tepat sasaran, menyoal mereka yang paling membutuhkan, serta berpotensi untuk diberdayakan secara ekonomi melalui dunia kerja atau usaha mandiri. Rekrutmen merupakan kegiatan yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan menarik minat calon karyawan dalam mengisi lowongan, baik untuk posisi yang tersedia saat ini maupun untuk posisi yang akan datang (Widowati, Retno&Agustin, 2020). Rekrutmen juga merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu perusahaan. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan yang kosong di suatu perusahaan yang didapatkan melalui dua sumber yakni sumber dari luar (eksternal) atau dari dalam (internal) Perusahaan (Saputra 2017:18). Proses seleksi peserta pelatihan barista di SKB Kota Serang sejalan dengan prinsip-prinsip dasar rekrutmen dalam teori manajemen sumber daya manusia. Meskipun berada dalam konteks pelatihan sosial, proses tersebut menunjukkan kesamaan dalam hal penetapan kriteria, perencanaan terstruktur, dan pemilihan peserta yang sesuai dengan kebutuhan program. Hal ini mendukung tercapainya tujuan utama pelatihan, yaitu meningkatkan keterampilan,

memberdayakan ekonomi masyarakat, dan menurunkan angka pengangguran produktif di wilayah tersebut.

Setelah rekrutmen peserta pelatihan, selanjutnya proses penyusunan jadwal magang. penyusunan jadwal magang dalam pelatihan barista dilakukan secara fleksibel, yaitu setelah seluruh materi pelatihan di kelas selesai diberikan. Pihak penyelenggara menetapkan durasi magang wajib selama 36 jam sebagai bagian dari program pelatihan. Namun, dalam pelaksanaannya, jadwal magang disesuaikan dengan ketersediaan waktu masing-masing peserta, sehingga pelaksanaan magang lebih bersifat individual dan tidak kaku. Penekanan utamanya adalah bahwa setiap peserta harus memenuhi total durasi 36 jam tersebut, tanpa mengabaikan aspek disiplin dan komitmen terhadap proses belajar di tempat kerja. Dengan demikian, mekanisme ini memberikan ruang adaptasi bagi peserta, namun tetap menjaga standar pelatihan dan memastikan bahwa tujuan magang sebagai sarana penerapan keterampilan di dunia kerja dapat tercapai secara optimal.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai penggunaan metode *On The Job Training* (OJT) dalam pelatihan barista di SKB Kota Serang, dapat disimpulkan bahwa metode ini terbukti efektif dalam meningkatkan keterampilan peserta pelatihan secara signifikan. Proses pelatihan yang melibatkan tahapan perencanaan, sosialisasi, rekrutmen peserta, pembekalan teori, serta pelaksanaan magang di lingkungan kerja nyata berhasil memberikan pengalaman langsung yang relevan dengan kebutuhan industri. Kerja sama yang erat antara SKB dengan mitra industri menjadi faktor kunci keberhasilan program, karena mampu memperkaya materi pelatihan sekaligus membuka akses terhadap dunia kerja. Fleksibilitas dalam pelaksanaan magang juga memberikan ruang adaptasi bagi peserta tanpa mengurangi kualitas proses pembelajaran. Secara keseluruhan, OJT tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis peserta, tetapi juga membentuk sikap kerja, kedisiplinan, dan kesiapan dalam menghadapi dunia kerja maupun membuka usaha mandiri. Dengan demikian, metode OJT layak untuk terus dikembangkan sebagai strategi pelatihan berbasis pengalaman kerja dalam pendidikan nonformal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afrida M., Ahmad Rafli, Atif Naufal Y.L., Masturi, Rudiansyah, Bahrul U. "Ketenagakerjaan di Indonesia: Tantangan dan Peluang di Era Globalisasi" *Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Pendidikan (JAMAPEDIK)* Volume 1, Number 2, 2024 Page; 288-296 DOI: 10.59971/jamapedik.v1i2.65
- Barasa, R. K. (2021). Pengaruh on the job training dan off the job training terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. Sumatera Ega Mekinka Medan) [Skripsi, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara]. Repository UIN Sumatera Utara.
- Darmawan Dadan (2017) Penerapan Model Pelatihan *On The Job Training* (Magang) Dalam Pelatihan Otomotif yang di Selenggarakan Oleh Balai Pelayanan Pendidikan Nonformal Provinsi Banten. Vol. 2. No 2 Hlm. 116-213.
- Ragawanti, E. (2014). *Pengaruh on the job training dan off the job training terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap PR. Sejahtera Abadi)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Mustofa Kamil, 2012. *Model Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: Alfabeta.
- Widjaja, 2008. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Darmawati Tri, Arafat Yasir, Agustin Windha. "Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Astra International Tbk" *Jurnal Manivestasi*, Vol. 4, No.1, Juni 2022 : 93-106