

**PENERAPAN MODEL PELATIHAN  
ON THE JOB TRAINING (MAGANG) DALAM PELATIHAN OTOMOTIF YANG DI  
SELENGGARAKAN OLEH  
BALAI PELAYANAN PENDIDIKAN NONFORMAL PROVINSI BANTEN**

Dadan Darmawan  
dadanpls@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini berjudul Penerapan Model Pelatihan *On The Job Training* (Magang) Dalam Pelatihan Otomotif yang diselenggarakan oleh Balai Pelayanan Pendidikan Non Formal Provinsi Banten, untuk itu kegiatan pelaksanaan penelitian ini mengkaji masalah (1) Bagaimana proses penerapan model pelatihan *On The Job Training* (magang) pada pelatihan otomotif yang diselenggarakan oleh Balai Pelayanan Pendidikan Non Formal Provinsi Banten? . Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini ialah deskriptif dengan pendekatan kualitatif, dimana data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara mendalam, studi dokumentasi, dan catatan lapangan, sumber data penelitian yaitu penyelenggara, instruktur, dan panitia pelatihan, enam orang peserta pelatihan otomotif yang terdiri dari peserta pelatihan dan satu orang instruktur pelatihan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa proses pelaksanaan kegiatan pelatihan sudah berjalan cukup baik, dilihat dari tahapan-tahapan: tahapan pertama mengenai perencanaan yang meliputi pembentukan kepanitiaan mengidentifikasi masalah, menentukan tujuan pelatihan menentukan instruktur dan menentukan peserta, Tahap pengorganisasian, yaitu dalam struktur kepanitiaan dalam program pelatihan ini adalah anggota kasi fasilitasi sumber daya Balai Pelayanan Pendidikan Non Formal yang di bawah naungan kepala dinas Pendidikan Provinsi Banten. Terkait penentuan waktu adalah hasil komunikasi dengan pihak mitra yang di sesuaikan dengan kesanggupan bengkel deller resmi Honda. Tahap Pelaksanaan yaitu para peserta dapat melaksanakan proses magang dengan baik, karena mereka merasakan kondisi langsung bagaimana melayani konsumen dengan baik, dari pihak penyelenggara pun merasa kurang begitu optimal dalam hal monitoring kepada para peserta, dan para peserta pun dapat dan menerapkan materi yang di rasakan pada saat magang. Dari segi instruktur pun mempercayakan proses monitoring dan evaluasi dilakukan oleh kepala bengkel dan dari instruktur pun memberikan *Standar Operasional Prosedur* (SOP) pelayanan konsumen kepada para peserta yang di sesuaikan oleh pihak bengkel resmi Honda. Tahap Evaluasi program dan hasil pelatihan, yaitu pihak penyelenggara harus bisa menjamin peserta lulusan pelatihan otomotif dapat bekerja. Pihak mitra PT Sendang Kemakmuran Dapat menentukan langsung hasil peserta pelatihan yang berkualitas dan merekrutnya sebagai mekanik resmi deller Honda.

**Kata Kunci : Penerapan, Model Pelatihan On The Job Training, & Pelatihan Otomotif.**

**APPLICATION OF MODEL TRAINING ON THE JOB TRAINING  
(INTERNSHIP) IN TRAINING AUTOMOTIVE SERVICE CENTER HELD BY NON-FORMAL  
EDUCATION BANTEN PROVINCE**

Dadan Darmawan  
dadanpls@gmail.com

**ABSTRAK**

Issues examined in this study were (1) How implications equality education package C in SKB Kota Serang (2) How can learning outcomes equal education package C in SKB Kota Serang (3) What are the factors supporting and hindering the learning process equality package C SKB Kota Serang. Penelitian ini aims to: (1) to assess the educational implications of equality package C in SKB Kota Serang, (2) To determine the learning outcomes of educational programs equality package C in SKB Kota Serang, (3) To determine the factors supporting and hindering the learning process of equality C package in SKB City Serang. Metode in this research is descriptive method with qualitative approach. The data collection techniques using in-depth interviews, observation and documentation study, the research subjects namely equality package manager C Studio Learning Activities (SKB) Kota Serang, tutor of equality package C, and 8 learners equality C. packet data processing technique that is the orientation stage, exploration stage, stage check. The data analysis technique that is phase reduction, data display, conclusions, verification, dan validitas data. While in this study using triangulation of data sources. Based on the research implications of equality education package C to the improvement of the living standards of citizens studying in SKB Serang city residents have the ability to learn, improved economy and kretivitas in entrepreneurship. But in reality, not all people learn equality package C can follow the learning process well. Equality of learning outcomes C package to improve living conditions, namely in terms of employment and income, social welfare has been much improved. As for the supporting factors and obstacles to learning C package equality in SKB Kota Serang. Factors supporting the delivery of learning material well and according to the needs of the learners, facilities and infrastructure are adequate and appropriate, support from managers equality package C, the support of family, their support from the government. While the inhibiting factors namely lack of motivation from the tutor, learning schedule and mileage.

**Keywords: Implementation, Training Model On The Job Training, and Training Automotive.**

## PENDAHULUAN

Pada hakekatnya pemba-ngunan yang sedang dilak-sanakan di Indonesia adalah membangun manusia seu-tuhnya, dalam arti pemba-ngunan tidak hanya berupa pembangunan secara fisik saja tetapi juga mental dan spiritual. Dalam kenyataannya di indonesia pengangguran dan kemiskinan merupakan masa-lah besar bangsa indonesia yang belum terpecahkan hingga saat ini. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) pada bulan Agustus 2010, tingkat pengangguran terbuka (TPT) tercatat sebanyak 8,32 juta (7,14) dari total angkatan kerja sekitar 116,53 juta orang. Dengan persoalan ini dapat diatasi dengan pendid-ikan nonformal yang memang menjadi alternatif pendidikan Formal. Dan menurut Sudjana (2004 : 22) mengartikan pendidikan Non Formal ada-lah :

Setiap kegiatan terorga-nisasi dan sistematis, diluar sistem persekolahan yang ma-pan, dilakukan secara mandiri atau merupakan bagian penting dari kegiatan yang lebih luas, yang sengaja dilakukan untuk melayani peserta didik tertentu di dalam mencapai tujuan belajarnya. Dengan teori ini karena ada tujuan tertentu yang ingin dicapai maka BPPNFI melakukan pengembangan mo-del dalam pelatihan.

Pembentukan BPPNF Di-nas Pendidikan Provinsi Ban-ten tersebut, yakni berdasarkan Peraturan Gubernur (Pergub) Banten Nomor 30 Tahun 2008 tentang Perubahan atas Pera-turan Gubernur (Pergub) Ban-ten Nomor 3 Tahun 2008, tentang Pembentukan Orga-nisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Da-erah Provinsi Banten. Dengan lingkup garapan pengemba-ngan model pelatihan, Balai Pelayanan Pendidikan Non Formal dan Informal (BPP-NFI) Dinas Pendidikan Provi-nsi Banten, memiliki visi dan misi mewujudkan inovasi pengembangan program Pen-didikan Non Formal dan Informal (PNFI) yang bermutu untuk semua. Serta mengkaji pelaksanaan Pendidikan Non Formal dan Informal, mengem-bangkan model program-program pendidikan non for-mal, memfasilitasi pengem-bangan sumber daya, mengem-bangkan dan mengelola sistem informasi, serta membimbing dan mengevaluasi pelaksanaan PNFI.

karena di anggap dalam pelatihan yang biasa dilakukan jarang sekali yang menjem-batani hasil pelatihan tersebut terhadap dunia kerja, akhirnya pelatihan berbasis kemitraan menjadi pengembangan model dari balai dalam pengem-bangan model pelatihannya, dengan seperti itu peneliti tertarik meliputi semua kegia-tan pengembangan model ini dan menyajikannya sebagai hasil penelitian.

## KAJIAN LITERATUR

Pelatihan adalah suatu proses belajar mengenai sebu-ah wacana pengetahuan dan keterampilan yang di tujukan untuk penerapan hasil belajar yang sesuai dengan tuntutan tertentu. Sikula dalam Suman-tri (2000:2) mengartikan pela-tihan sebagai: “proses pendid-ikan jangka pendek yang menggunakan cara dan pro-sedur yang sistematis dan terorganisir. Para peserta pela-tihan akan mempelajari pengetahuan dan keterampilan yang sifatnya praktis untuk tujuan tertentu”. Dalam pela-tihan ada dua model salah satunya adalah *On The Job Training* Merupakan metode pelatihan yang banyak di gunakan, para pekerja di latih tentang pekerjaan baru dengan pengawasan langsung dari seorang pelatih yang berpe-ngalaman. Salah satu metode yang di gunakan:

1. Magang, merupakan proses belajar dari seorang pekerja atau beberapa orang pekerja pada mereka yang lebih berpe-ngalaman. Pendekatan ini dapat di kombinasikan dengan metode Of The Job Training. Dalam penggunaan model pelatihan ini yang menjadi tujuan yang di inginkannya adalah efektifitas nya, karena diharapkan dengan pengem-bangan model ini dapat terca-pai idikator – indicator efek-tifitasnya, hal ini sesuai dengan tujuan Pelatihan yaitu untuk meningkatkan pengeta-huan dan keterampilan se-seorang agar mereka yang dilatih mendapat pengetahuan dan keterampilan dalam me-mahami dan melaksanakan suatu pekerjaan dengan efektif dan efisien.

Dari pengertian magang sendiri dapat disimpulkan bah-wa magang merupakan suatu proses pembelajaran yang mengandung unsur “belajar sambil bekerja” (learning by doing), dimana warga belajar (pemagang) akan membia-sakan diri untuk mengiktui proses pekerjaan yang sudah biasa di lakukan oleh sumber belajar, fasilitator (perma-gang). Warga belajar (pema-gang) bukan hanya melihat atau mendengar teori peker-jaan akan tetapi harus melakukan secara langsung apa yang di lihat dan di pahami-nya. Melalui proses belajar seperti ini secara tidak sadar warga belajar (pe-magang) selain memperoleh keterampilan, juga akan me-ngalami perubahan dalam pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam menghadapi pe-kerjaan tersebut sikap dan keterampilan tidak hanya di peroleh dari teori pekerjaan, akan tetapi langsung melalui penglihatan dan membantu sumber belajar (permagang) dalam mengerjakan peker-jaannya.

Asumsi tersebut sikuatkan oleh apa yang di kemukakan kaplan (1991), bahwa peli-batan peserta warga belajar (warga belajar) dalam segala gerak proses pembelajaran, akan membantu mempercepat penguatan bagi terjadinya perubahan atas diri mereka juga atas dasar kemauan diri mereka, serta membantu perkembangan di masa yang akan datang.

## METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian yang digunakan adalah meto-dologi kualitatif, dari populasi yang ada 26 orang penelitian ini menggunakan sampel 8 orang yang diteliti dalam kegiatan pelatihan tersebut. Dari tempat yang digunakan kami menggunakan tempat penelitian di Balai Pengembangan Pendidikan Non For-mal provinsi banten, dan juga menggunakan rumah masing – masing peserta sebagai tempat pertemuan sekaligus wawan-cara, dalam penelitian ini dilakukan sekitar 1 bulan dalam mengumpulkan data untuk dijadikan hasil peneli-tian dan di analisis. Teknik pengumpulan data yang digu-nakan adalah teknik yang dikemukakan oleh Lexy J.Mo-leong (2006:239) dengan menggunakan teknik kualitatif digunakan beberapa tahapan yaitu, Tahapan Orientasi, Tahapan Eksplorasi dan Tahapan Member Check, dan alat pengumpulan data yang digunakan adalah pedoman observasi, pedoman wawan-cara dan studi dokumentasi. Dalam melakukan analisis data para peneliti menggunakan tahapan tahapan yang disarankan para ahli dalam menggunakan pendekatan Kualitatif, 1. Reduksi data, 2. Display data 3. Pengambilan keputusan dan verifikasi.

## HASIL PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penerapan model pelatihan on the job training (magang) dalam pelatihan otomotif di Balai Pelayanan Pendidikan Non Formal Provinsi Banten mengawali dengan berkomunikasi dengan pihak mitra yang sudah ditentukan sebelumnya dan dari hasil pertemuan itu kedua belah pihak sepakat dengan proses studi pendahu-luan yang meliputi identifikasi dan analisis kebutuhan, peru-musan tujuan, penetapan kriteria instruktur, persyaratan peserta, penyusunan format model pelatihan, bahan yang disampaikan, orang yang ber-pengalaman, peralatan yang akan digunakan dan penyusu-nan instrument evaluasi pelatihan. Hal ini selaras de-ngan apa yang dikemukakan oleh Djuju Sudjana (1993) bahwa :

Magang (*aprenticeship*) adalah cara penyebaran infor-masi yang dilakukan secara terorganisasi. Istilah terorga-nisasi ini dimaksudkan bahwa magang memiliki aturan-aturan tertentu, yakni tujuan, bahan yang disampaikan, orang yang berpengalaman, orang yang belum berpe-ngalaman, perabot atau perka-kas yang di pergunakan, waktu dan lingkungan. (Djuju Sudjana, 1993: 9-10).

Pelaksanaan penerapan model *on the job training* (magang) merupakan implikasi total atas desain yang telah dirancang dan disempurnakan sebelumnya oleh pihak penye-lenggara dan pihak mitra. Pelaksanaan penerapan model ini merupakan suatu tahap inti, karena didalamnya teraku-mulasi subtansi isi dan proses tertentu.

Komponen proses pembe-lajaran magang yang mempu-nyai ciri yang ditarik dari karakteristik pembelajaran ma-gang dapat di susun, dianta-ranya : 1) belajar modul sendiri (*self facing learning modules*), 2) pusat sumber belajar (*learning resources centres*), 3) Sumber belajar, Fasilitator, Tutor (faculty tea-ms), 4) Pengalaman lapangan (field experience), 5) fasilitas yang tersedia (facilities) ( Hall,1976:10, McAshan, 1979:31).

Pada pelaksanaan yang dirasakan oleh peserta magang yan menjadi sumber belajar adalah para mekanik yang berpengalaman yang selalu membimbing peserta untuk mengerjakan tugas sehari-harinya dan juga memprak-tekan bagaimana meng-gunakan alat-alat yang berada di bengkel. Hal ini senada dengan apa yang dikemukakan oleh instruktur mengenai sumber belajar yang memang menurut instruktur adalah para mekanik yang yang sudah berpengalaman dan berdasar-kan hasil rekomendasi dari kepala bengkel. Dalam hal praktik kerja pun menurut instruktur menekankan terha-dap pengalaman yang ber-orientasi pada kerja. Fasilitas yang digunakan oleh peserta pun merupakan fasilitas yang punya standarisasi tinggi oleh pihak Honda, karena fasilitas yang digunakan merupakan kunci utama bagi tercapainya keberhasilan proses pembela-jaran magang.

Dari proses evaluasi yang dilakukan oleh pihak penye-lenggara dan pihak mitra dalam hal peserta yang berprestasi berdampak pada pekerjaan yang didapatkan setelah proses magang dila-kukan, hasil dari proses monitoring yang dilakukan oleh kepala bengkel dilaporkan kepada pihak mitra dan penyelenggara yang akhirnya bahan dari proses monitoring ini menjadi bahan evaluasi dan rekomendasi untuk peserta dipekerjakan di pihak mitra. Dalam aspek evaluasi lembaga sendiri terdapat hal-hal yang menjadi evaluasi dan bahan perbaikan untuk penyeleng-garaan magang selanjutnya, salah satunya yang menjadi catatan pihak penyelenggara adalah untuk proses moni-toring yang tidak efektif dilakukan oleh pihak penye-lenggara dikarenakan tempat magang yang berbeda-beda untuk para peserta, selain itu pihak penyelenggara pun me-ngakui belum melakukan proses pemantauan bagi peser-ta yang belum bekerja, karena dari pihak penyelenggara pun hanya mengetahui peserta yang sudah bekerja karena direkomendasikan oleh pihak penyelenggara. Dari pihak instruktur pun yang menjadi bahan evaluasi adalah ku-rangnya waktu pemantapan dib alai yang hanya dilakukan 1 minggu dan menurut instruktur itu kurang cukup karena peserta yang akan di lepas dalam kurun waktu 3 bulan seharusnya di persiapkan se-cara kompetensi dan mental lebih baik agar tidak ada yang berhenti pada proses pemaga-ngan berlangsung. dari pene-rapan model on the job training yang dilakukan yang menjadi bahan

evaluasi adalah persiapan mental peserta yang harus dimantapkan sebelum diterjunkan ke lapangan, pro-ses pelaksanaan magang yang membuat para peserta tidak terjamin secara transportasi dan konsumsi oleh pihak mitra, pelaksanaan magang dalam kurun waktu 3 bulan lumayan membuat para peserta bosan karena melakukan ruti-nitas yang sama dan tidak berbanding dengan kebutuhan sehari-hari.

#### SIMPULAN DAN SARAN

Tahap perencanaan, yaitu adanya kemitraan dalam proses identifikasi kebutuhan pelatihan, merumuskan tujuan, penetapan kriteria instruktur dan calon peserta, penyusunan kurikulum pelatihan, dan penyusunan instrumen evaluasi pelatihan. Tahap Pelaksanaan yaitu para peserta dapat melaksanakan proses magang dengan baik, karena mereka merasakan kondisi langsung bagaimana melayani konsu-men dengan baik, dari pihak penyelenggara pun merasa kurang begitu optimal dalam hal monitoring kepada para peserta, dan para peserta pun dapat dan menerapkan materi yang di rasakan pada saat magang. Dari segi instruktur pun mempercayakan proses monitoring dan evaluasi dila-kukan oleh kepala bengkel dan dari instruktur pun membe-rikan *Standar Operasional Prosedur* (SOP) pelayanan konsumen kepada para peserta yang di sesuaikan oleh pihak bengkel resmi Honda. Tahap Evaluasi program dan hasil pelatihan, yaitu pihak penye-lenggara harus bisa menjamin peserta lulusan pelatihan oto-motif dapat bekerja. Pihak mitra PT Sendang Kemakmuran Dapat menentukan lang-sung hasil peserta pelatihan yang berkualitas dan merek-rutnya sebagai mekanik resmi deller Honda.

Pada proses pelaksana-an untuk pihak penyelenggara Balai Pelayanan Pendidikan Non Formal (BPPNF) sudah melaksanakan pelatihan oto-motif ini dengan baik dan mendapatkan respon yang sangat baik dari para peserta. Tetapi jika di ijinakan untuk memberikan saran jika ada pelatihan yang menggunakan penerapan model magang kembali sebaiknya agar dapat menjamin biaya akomodasi para peserta pelatihan selama proses pemagangan, tidak perlu pihak balai yang menanggung cukup dengan me-ngkomunikasikan dan mene-gaskan bahwa pihak mitra pada saat peserta magang bisa menjamin peserta setidaknya masalah transportasi dan konsumsi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S (2002). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Hadari Nawawi (1997), *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Kamil, Mustofa, 2010, *Model Pendidikan Dan Pelatihan (Konsep dan aplikasi)*, Bandung : Alfabeta (Kamil, 2010.35)
- Koentjaraningrat. (1987). *Sejarah Teori Antropologi*. Jakarta: UI-Press.
- Mathis, dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat.
- Moleong, Lexy,. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nursalam, Ilman, 2012, *Efektivitas Pelatihan Prajabatan Golongan III A di Badan Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Banten*, Skripsi pada FKIP Untirta Serang: Tidak diterbitkan
- Payaman J. Simanjuntak, 2005, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Rifai, Veithrizal, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Simamora, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Soeharto, Imam. (2000). *Manajemen Proyek*. Jilid 1, Jakarta.
- Sumantri, S. (2000), *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung, Fakultas Psikologi Unpad.
- Sudjana SF, Djudju. (1983). *Pendidikan Nonformal* (Wawasan – Sejarah -Azas)
- Sudjana, Djuju. (1996)\_*Pendidikan Luar Sekolah, Wawasan Sejarah Perkembangan Falsafah & Teori Pendukung Azas*. Bandung: Nusantara Press.
- Veithzal Rivai, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yatim Rianto. (1996). *Metodologi Penelitian Pendidikan* :Suatu Tinjauan Dasar. Surabaya :SI