E-ISSN: 3025-0994
Halaman 1713-1725
Volume 4 Nomor 3 Tahun 2026

Pengaruh Metode On The Job Training Terhadap Kesiapan Kerja Peserta Program Pelatihan Pemasaran Melalui Media Sosial di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Bekasi

Rif'ah Lailatul Hana[1], Ika Rizqi Meilya[2], Tika Santika[3]

[1,2,3] Program Studi Pendidikan Masyarakat, Universitas Singaperbangsa Karawang
e-mail: [1]lailatulrifah26@gmail.com, [2]ika.rizqi@fkip.unsika.ac.id,
[3]tika.santika@fkip.unsika.ac.id

Abstrak

Perkembangan kebutuhan tenaga kerja digital menuntut lembaga pelatihan vokasi menghasilkan peserta yang siap bekerja, terutama pada bidang pemasaran melalui media sosial. Penelitian ini berlandaskan teori *On the Job Training* menurut Afroz dan Noe, teori kesiapan kerja Pool dan Sewell, serta kajian terdahulu mengenai OJT berbasis pengalaman kerja. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh metode *On the Job Training* terhadap kesiapan kerja peserta Program Pelatihan Pemasaran Melalui Media Sosial di BBPVP Bekasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Sampel penelitian berjumlah 41 peserta dengan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linear sederhana, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa metode *On the Job Training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja peserta dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Nilai R Square sebesar 0,252 menunjukkan bahwa *On the Job Training* memberikan kontribusi 25,2% terhadap kesiapan kerja, sedangkan 74,8% dipengaruhi faktor lain.

Kata Kunci: *On The Job Training*, Kesiapan Kerja, *Apprenticeship*, Pelatihan Vokasi, Pemasaran Media Sosial.

Abstract

The development of digital workforce demands requires vocational training institutions to produce participants who are ready to work, particularly in the field of social media marketing. This study is based on the theory of On the Job Training proposed by Afroz and Noe, the work readiness theory by Pool and Sewell, and previous studies concerning experience-based OJT. The purpose of this study was to determine the effect of the On the Job Training method on the work readiness of participants in the Social Media Marketing Training Program at BBPVP Bekasi. This study employed a quantitative approach with an associative method. The sample consisted of 41 participants selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires, observation, and documentation, and were analyzed using

descriptive statistics, classical assumption tests, simple linear regression, t-test, and coefficient of determination. The results showed that the On the Job Training method had a positive and significant effect on participants' work readiness, with a significance value of 0.001 < 0.05. The R Square value of 0.252 indicated that On the Job Training contributed 25.2% to work readiness, while the remaining 74.8% was influenced by other factors.

Keywords : *On The Job Training, Work Readiness, Apprenticeship, Vocational Training, Social Media Marketing*

LATAR BELAKANG

Perkembangan era digital telah membawa perubahan besar terhadap kebutuhan tenaga kerja, terutama pada bidang pemasaran yang saat ini banyak bergeser ke platform digital dan media sosial. Perubahan tersebut menuntut tenaga kerja tidak hanya memiliki pengetahuan teoritis, tetapi juga keterampilan praktis yang sesuai dengan kebutuhan industri. Lembaga pelatihan vokasi memiliki peran penting dalam menyiapkan sumber daya manusia yang kompeten, adaptif, dan siap memasuki dunia kerja. Salah satu bidang yang membutuhkan kesiapan kerja tinggi adalah pemasaran melalui media sosial, karena bidang tersebut bersifat dinamis, kompetitif, serta menuntut penguasaan keterampilan digital, komunikasi, kreativitas, dan kemampuan memahami kebutuhan pasar.

Kesiapan kerja menjadi salah satu indikator penting keberhasilan program pelatihan vokasi. Kesiapan kerja dapat dipahami sebagai kondisi individu yang memiliki kemampuan, sikap, pengetahuan, keterampilan, dan kematangan untuk memasuki serta menjalankan pekerjaan sesuai dengan tuntutan dunia kerja. Menurut Pool dan Sewell (2007), kesiapan kerja mencakup beberapa aspek penting, yaitu keterampilan, sikap, kepercayaan diri, kemampuan adaptasi, dan pemahaman konteks dunia kerja. Keterampilan menunjukkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, sikap menggambarkan tanggung jawab dan etika kerja, kepercayaan diri menunjukkan keyakinan individu terhadap kemampuannya, kemampuan adaptasi menunjukkan kesiapan dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja, sedangkan pemahaman konteks dunia kerja berkaitan dengan kemampuan memahami budaya, sistem, dan standar kerja. Kesiapan kerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh kesiapan mental, sikap profesional, serta kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja.

Salah satu metode pelatihan yang dinilai dapat meningkatkan kesiapan kerja peserta adalah *On the Job Training* (OJT). OJT merupakan metode pelatihan yang menempatkan peserta secara langsung dalam situasi kerja nyata sehingga peserta dapat belajar melalui pengalaman, praktik langsung, dan pendampingan dari instruktur atau mentor. Menurut Hasibuan (2019), OJT merupakan metode pelatihan di mana peserta ditempatkan langsung di tempat kerja dengan bimbingan instruktur atau atasan. Sejalan dengan itu, Dessler (2020) menyatakan bahwa OJT efektif karena peserta belajar secara langsung pada lingkungan kerja yang sebenarnya. Noe (2020) juga menjelaskan bahwa pelatihan berbasis kerja seperti OJT dapat memperkecil kesenjangan antara kompetensi individu dengan kebutuhan organisasi

atau industri. OJT menjadi salah satu strategi pelatihan yang relevan untuk membekali peserta dengan pengalaman kerja nyata.

Dalam penelitian ini, pelaksanaan OJT mengacu pada pandangan Afroz (2018) dan Raymond A. Noe (2020), yang menekankan bahwa pelatihan kerja perlu dilakukan melalui pengalaman praktis secara langsung dengan pendampingan instruktur atau mentor. Berdasarkan pandangan tersebut, OJT dapat dilihat melalui beberapa aspek, yaitu perencanaan pelatihan, pelaksanaan pelatihan, pembimbingan, kesesuaian materi dan kompetensi, keterlibatan peserta dalam pengalaman kerja nyata, serta evaluasi dan umpan balik. Perencanaan pelatihan berkaitan dengan penyusunan tujuan, metode, jadwal, dan kesiapan instruktur. Pelaksanaan pelatihan menekankan proses belajar melalui praktik langsung atau *learning by doing*. Pembimbingan berkaitan dengan arahan dan pendampingan yang diberikan mentor kepada peserta. Kesesuaian materi dan kompetensi menunjukkan relevansi materi pelatihan dengan kebutuhan dunia kerja. Keterlibatan peserta menggambarkan partisipasi aktif dalam pengalaman kerja nyata, sedangkan evaluasi dan umpan balik digunakan untuk menilai hasil pelatihan serta memberikan perbaikan bagi peserta.

OJT dapat dilaksanakan melalui beberapa bentuk, salah satunya metode *apprenticeship*. Metode *apprenticeship* merupakan bentuk pelatihan berbasis kerja yang memberikan kesempatan kepada peserta untuk terlibat langsung dalam aktivitas kerja nyata dengan bimbingan mentor atau instruktur. Menurut OECD (2018), *apprenticeship* memungkinkan peserta menggabungkan teori dan praktik sehingga dapat memperkuat pemahaman terhadap keterampilan teknis dan nonteknis. Pada program pelatihan pemasaran melalui media sosial, metode *apprenticeship* menjadi relevan karena peserta dapat mempraktikkan langsung kegiatan pemasaran digital, seperti menyusun strategi promosi, membuat konten, mengelola media sosial, memahami target pasar, dan mengevaluasi hasil pemasaran.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa OJT memiliki hubungan dengan kesiapan kerja peserta. Lubis (2022) menyatakan bahwa OJT berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan karena memberikan pengalaman kerja langsung. Rosyadi dkk. (2022) juga menemukan bahwa pengalaman OJT berpengaruh terhadap kesiapan dunia kerja, karena peserta memperoleh kesempatan untuk mengaplikasikan pengetahuan ke dalam praktik kerja nyata. Selain itu, Endaryanti dan Riawan (2023) menunjukkan bahwa pengalaman OJT mampu memperkuat kesiapan kerja peserta karena membantu menjembatani teori yang diperoleh selama pelatihan dengan praktik kerja di lapangan. Temuan-temuan tersebut memperkuat asumsi bahwa OJT dapat menjadi strategi pembelajaran yang efektif dalam meningkatkan kesiapan kerja peserta pelatihan vokasi.

OJT memiliki peran penting dalam meningkatkan kesiapan kerja, pelaksanaannya di lapangan masih menghadapi berbagai kendala. Beberapa permasalahan yang muncul antara lain ketidaksesuaian antara pelaksanaan OJT dengan rencana pelatihan, kurangnya pendampingan dari instruktur atau mentor, keterbatasan pengalaman kerja nyata yang diperoleh peserta, serta belum optimalnya evaluasi terhadap hasil kerja peserta. Kondisi tersebut dapat menyebabkan tujuan pelatihan belum tercapai secara maksimal, terutama dalam membentuk peserta yang benar-benar siap menghadapi dunia kerja.

Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Bekasi merupakan salah satu lembaga pelatihan vokasi yang menyelenggarakan program pelatihan berbasis kompetensi, termasuk Program Pelatihan Pemasaran Melalui Media Sosial. Program ini diarahkan untuk membekali peserta dengan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja, khususnya pada bidang pemasaran digital. Namun, penelitian yang secara spesifik mengkaji pengaruh metode *On the Job Training* terhadap kesiapan kerja peserta pada program pelatihan pemasaran melalui media sosial di BBPVP Bekasi masih terbatas. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk melakukan penelitian yang dapat memberikan bukti empiris mengenai sejauh mana metode OJT berkontribusi terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini diarahkan sebagai upaya untuk mengetahui pengaruh metode *On the Job Training* terhadap kesiapan kerja peserta. Rencana pemecahan masalah dilakukan melalui pendekatan kuantitatif dengan menganalisis hubungan antara pelaksanaan OJT sebagai variabel bebas dan kesiapan kerja sebagai variabel terikat. Pelaksanaan OJT diharapkan dapat dievaluasi secara objektif sehingga dapat menjadi masukan bagi lembaga pelatihan dalam meningkatkan kualitas program pelatihan berbasis praktik kerja nyata.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh metode *On the Job Training* terhadap kesiapan kerja peserta Program Pelatihan Pemasaran Melalui Media Sosial di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Bekasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian pendidikan masyarakat, khususnya dalam bidang pelatihan vokasi dan pengembangan sumber daya manusia, serta menjadi bahan pertimbangan bagi lembaga pelatihan dalam mengoptimalkan pelaksanaan OJT agar lebih sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2017), pendekatan kuantitatif digunakan untuk memperoleh data berupa angka dan menganalisis hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik. Metode asosiatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Sejalan dengan pendapat Sugiyono (2012), metode asosiatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, variabel bebas yang digunakan adalah *On the Job Training* (X), sedangkan variabel terikatnya adalah Kesiapan Kerja (Y). Selain itu, desain penelitian ini mengacu pada pendapat Syamsul dkk. (2023), yang menjelaskan bahwa desain penelitian digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Secara teoritis, variabel *On the Job Training* mengacu pada pendapat Hasibuan (2019), Dessler (2020), Afroz (2018), dan Noe (2020). Hasibuan menjelaskan bahwa On the Job Training merupakan metode pelatihan yang menempatkan peserta secara langsung di tempat kerja dengan bimbingan instruktur atau atasan. Dessler juga menyatakan bahwa OJT efektif karena peserta belajar secara langsung pada lingkungan kerja yang sebenarnya. Sementara

itu, Afroz dan Noe menekankan bahwa OJT merupakan pelatihan berbasis pengalaman praktis yang dilaksanakan secara langsung dengan pendampingan instruktur atau mentor. Variabel Kesiapan Kerja mengacu pada teori Pool dan Sewell (2007), yang menjelaskan bahwa kesiapan kerja berkaitan dengan keterampilan, pengetahuan, pemahaman, dan atribut kepribadian. Dalam penelitian ini, kesiapan kerja dilihat melalui aspek keterampilan, sikap, kepercayaan diri, kemampuan adaptasi, dan pemahaman terhadap konteks dunia kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh peserta Program Pelatihan Pemasaran Melalui Media Sosial di BBPVP Bekasi yang mengikuti *On the Job Training*, yaitu sebanyak 41 peserta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, karena seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada peserta pelatihan, sedangkan data sekunder diperoleh melalui observasi dan dokumentasi berupa profil lembaga, data peserta, jadwal pelatihan, serta dokumen pendukung lainnya yang berkaitan dengan pelaksanaan program pelatihan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Menurut Amin dkk. (2023), teknik pengumpulan data merupakan cara yang sistematis untuk memperoleh informasi yang diperlukan sesuai dengan tujuan penelitian agar data yang diperoleh bersifat empiris, akurat, objektif, dan dapat dianalisis secara ilmiah. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk memperoleh data mengenai variabel *On the Job Training* dan Kesiapan Kerja. Observasi digunakan untuk mengamati secara langsung pelaksanaan OJT, sedangkan dokumentasi digunakan untuk melengkapi data penelitian melalui dokumen yang berkaitan dengan program pelatihan.

Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator pada masing-masing variabel. Variabel *On the Job Training* diukur melalui enam aspek, yaitu perencanaan pelatihan, pelaksanaan pelatihan, pembimbingan, kesesuaian materi dan kompetensi, keterlibatan peserta dalam pengalaman kerja nyata, serta evaluasi dan umpan balik. Sementara itu, variabel Kesiapan Kerja diukur melalui lima aspek, yaitu keterampilan, sikap, kepercayaan diri, kemampuan adaptasi, dan pemahaman konteks dunia kerja. Kuesioner menggunakan skala Likert dengan empat alternatif jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Sebelum digunakan dalam pengumpulan data utama, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji cobakan kepada 56 responden yang memiliki karakteristik serupa dengan subjek penelitian. Hasil uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment menunjukkan bahwa pada variabel *On the Job Training*, dari 32 item pernyataan yang diuji, sebanyak 28 item dinyatakan valid dan 4 item dinyatakan tidak valid. Pada variabel Kesiapan Kerja, dari 30 item pernyataan yang diuji, sebanyak 27 item dinyatakan valid dan 3 item dinyatakan tidak valid. Item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,263 pada taraf signifikansi 5%. Item yang tidak valid tidak digunakan dalam pengumpulan data utama, sehingga instrumen akhir yang digunakan terdiri atas 28 item variabel On the Job Training dan 27 item variabel Kesiapan Kerja.

Hasil uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* menunjukkan nilai sebesar 0,887 untuk variabel On the Job Training dan 0,839 untuk variabel Kesiapan Kerja. Kedua nilai tersebut melebihi nilai minimum 0,70, sehingga instrumen dinyatakan reliabel dan layak

digunakan sebagai alat pengumpulan data penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan program IBM SPSS Statistics 26 melalui beberapa tahap, yaitu analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, dan pengujian hipotesis. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana, uji t parsial, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besaran pengaruh variabel *On the Job Training* terhadap Kesiapan Kerja peserta.

.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan kepada 41 peserta Program Pelatihan Pemasaran Melalui Media Sosial di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Bekasi. Karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas peserta berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 36 orang atau 87,8%, sedangkan responden laki-laki berjumlah 5 orang atau 12,2%. Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 20–25 tahun, yaitu sebanyak 38 orang atau 92,7%, kemudian responden berusia kurang dari 20 tahun sebanyak 1 orang atau 2,4%, dan responden berusia 26–30 tahun sebanyak 2 orang atau 4,9%. Berdasarkan pendidikan terakhir, responden didominasi oleh lulusan SMA/SMK/Sederajat sebanyak 21 orang atau 51,2%, diikuti oleh sarjana sebanyak 19 orang atau 46,3%, dan diploma sebanyak 1 orang atau 2,4%. Sementara itu, berdasarkan pekerjaan saat ini, mayoritas responden berstatus sebagai pelajar/mahasiswa sebanyak 31 orang atau 75,6%, responden yang bekerja sebanyak 5 orang atau 12,2%, belum bekerja sebanyak 4 orang atau 9,8%, dan kategori lainnya sebanyak 1 orang atau 2,4%. Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa peserta pelatihan didominasi oleh kelompok usia produktif yang sedang mempersiapkan diri untuk memasuki atau mengembangkan karier di dunia kerja.

Deskripsi Variabel *On The Job Training*

Variabel *On the Job Training* diukur melalui enam aspek, yaitu perencanaan pelatihan, pelaksanaan pelatihan, pembimbingan, kesesuaian materi dan kompetensi, keterlibatan peserta dalam pengalaman kerja nyata, serta evaluasi dan umpan balik. Hasil deskripsi variabel *On the Job Training* disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Nilai Rata-rata Jawaban Responden

Aspek	Rata-rata	Kategori
Perencanaan Pelatihan	3,08	**Baik**
Pelaksanaan Pelatihan	3,35	**Sangat Baik**
Pembimbingan	3,43	**Sangat Baik**
Kesesuaian materi dan kompetensi	3,29	**Sangat Baik**
Keterlibatan peserta dalam pengalaman kerja nyata	3,54	**Sangat Baik**
Evaluasi dan umpan balik	3,42	**Sangat Baik**

Berdasarkan Tabel 1, variabel On the Job Training secara umum berada pada kategori baik hingga sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa pelaksanaan OJT pada Program Pelatihan Pemasaran Melalui Media Sosial di BBPVP Bekasi telah berjalan secara cukup efektif dalam memberikan pengalaman belajar berbasis praktik kepada peserta. OJT tidak hanya memberikan pemahaman secara teoritis, tetapi juga mendorong peserta untuk terlibat dalam aktivitas kerja yang berkaitan langsung dengan bidang pemasaran digital. Hal ini penting karena pelatihan pemasaran melalui media sosial menuntut peserta untuk memiliki kemampuan praktik, seperti memahami alur kerja, menyusun strategi promosi, membuat konten, mengelola media sosial, serta mengevaluasi hasil pekerjaan. Aspek dengan nilai rata-rata tertinggi adalah keterlibatan peserta dalam pengalaman kerja nyata, yaitu sebesar 3,54 dengan kategori sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa peserta memperoleh kesempatan yang besar untuk terlibat secara langsung dalam kegiatan pelatihan yang menyerupai kondisi kerja nyata. Keterlibatan tersebut menjadi bagian penting dalam pelaksanaan OJT karena peserta dapat belajar melalui pengalaman langsung, bukan hanya melalui penjelasan materi. Melalui kegiatan tersebut, peserta dapat memahami tanggung jawab pekerjaan, prosedur kerja, standar kerja, serta tuntutan pekerjaan di bidang pemasaran melalui media sosial. Dengan adanya pengalaman kerja nyata, peserta lebih mudah menghubungkan materi pelatihan dengan praktik di lapangan.

Aspek pembimbingan, evaluasi dan umpan balik, pelaksanaan pelatihan, serta kesesuaian materi dan kompetensi juga berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa peserta memperoleh arahan dari instruktur atau pembimbing selama proses pelatihan, mendapatkan kesempatan untuk melakukan praktik langsung, menerima masukan terhadap hasil pekerjaan, serta memperoleh materi yang sesuai dengan kebutuhan kompetensi kerja. Pembimbingan yang baik membantu peserta memahami tugas yang diberikan, sedangkan evaluasi dan umpan balik membantu peserta mengetahui kelebihan dan kekurangan dalam hasil kerjanya. Kesesuaian materi dengan kompetensi juga menunjukkan bahwa pelatihan telah diarahkan pada kebutuhan kerja yang relevan dengan bidang pemasaran digital. Aspek dengan nilai rata-rata terendah adalah perencanaan pelatihan, yaitu sebesar 3,08 dengan kategori baik. Meskipun masih berada pada kategori baik, hasil ini menunjukkan bahwa aspek perencanaan masih perlu diperkuat agar pelaksanaan OJT menjadi lebih optimal. Perencanaan pelatihan berkaitan dengan kejelasan tujuan pelatihan, alur kegiatan, jadwal pelaksanaan, kompetensi yang ingin dicapai, serta target hasil kerja peserta. Apabila perencanaan disampaikan dengan lebih jelas sejak awal, peserta akan lebih mudah memahami arah kegiatan pelatihan dan kompetensi yang harus dicapai. Dengan demikian, pelaksanaan OJT di BBPVP Bekasi sudah berjalan baik, namun penguatan pada aspek perencanaan tetap diperlukan agar kegiatan pelatihan menjadi lebih terarah, sistematis, dan sesuai dengan kebutuhan peserta maupun dunia kerja.

Deskripsi Variabel Kesiapan Kerja

Variabel Kesiapan Kerja diukur melalui lima aspek, yaitu keterampilan, sikap, kepercayaan diri, kemampuan adaptasi, dan pemahaman konteks dunia kerja. Hasil deskripsi variabel Kesiapan Kerja disajikan pada Tabel 2

.

Tabel 2. Nilai Rata-rata Jawaban Respoden

Aspek	Rata-rata	Kategori
Keterampilan	3,43	**Sangat Baik**
Sikap	3,56	**Sangat Baik**
Kepercayaan diri	3,37	**Sangat Baik**
Kemampuan adaptasi	3,30	**Sangat Baik**
Pemahaman konteks dunia kerja	3,00	**Baik**

Berdasarkan Tabel 2, variabel Kesiapan Kerja secara umum berada pada kategori baik hingga sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa peserta Program Pelatihan Pemasaran Melalui Media Sosial di BBPVP Bekasi telah memiliki kesiapan yang cukup baik untuk memasuki dunia kerja. Kesiapan tersebut tidak hanya terlihat dari kemampuan teknis, tetapi juga dari sikap kerja, kepercayaan diri, kemampuan beradaptasi, dan pemahaman terhadap lingkungan kerja. Dalam konteks pelatihan pemasaran melalui media sosial, kesiapan kerja menjadi penting karena peserta dituntut untuk mampu menghadapi perubahan teknologi, mengikuti perkembangan tren digital, memahami kebutuhan pasar, serta menyelesaikan tugas secara kreatif dan bertanggung jawab.

Aspek dengan nilai rata-rata tertinggi adalah sikap, yaitu sebesar 3,56 dengan kategori sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa peserta memiliki sikap kerja yang positif, seperti tanggung jawab, kedisiplinan, kesungguhan dalam menyelesaikan tugas, etika kerja, dan kemampuan menjaga hubungan kerja yang baik. Sikap kerja yang baik menjadi salah satu modal penting dalam memasuki dunia kerja karena perusahaan atau tempat kerja tidak hanya membutuhkan tenaga kerja yang mampu secara teknis, tetapi juga individu yang memiliki perilaku profesional. Dengan sikap kerja yang baik, peserta akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan aturan, tuntutan, serta budaya kerja di lingkungan kerja nyata.

Aspek keterampilan, kepercayaan diri, dan kemampuan adaptasi juga berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa peserta telah memiliki bekal yang cukup dalam menyelesaikan tugas, percaya terhadap kemampuan diri sendiri, serta mampu menyesuaikan diri dengan perubahan atau tuntutan pekerjaan. Keterampilan diperlukan agar peserta mampu menjalankan tugas pemasaran digital secara tepat, sedangkan kepercayaan diri membantu peserta lebih berani menyampaikan ide, mengambil inisiatif, dan menyelesaikan pekerjaan secara mandiri. Kemampuan adaptasi juga menjadi aspek penting karena bidang pemasaran melalui media sosial selalu mengalami perubahan, baik dari segi tren konten, strategi promosi, maupun penggunaan platform digital.

Aspek dengan nilai rata-rata terendah adalah pemahaman konteks dunia kerja, yaitu sebesar 3,00 dengan kategori baik. Hasil ini menunjukkan bahwa peserta sudah memiliki pemahaman yang cukup mengenai dunia kerja, tetapi masih perlu ditingkatkan. Pemahaman konteks dunia kerja berkaitan dengan pengetahuan peserta mengenai budaya kerja, etika kerja, profesionalitas, pembagian tugas, tanggung jawab, standar kerja, dan tuntutan dunia kerja. Aspek ini penting karena kesiapan kerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan menyelesaikan tugas, tetapi juga kemampuan memahami aturan dan kebiasaan yang berlaku di lingkungan kerja. Oleh karena itu, peserta perlu diberikan penguatan mengenai realitas

dunia kerja agar kesiapan kerja yang dimiliki menjadi lebih menyeluruh, baik dari aspek keterampilan, sikap, kepercayaan diri, kemampuan adaptasi, maupun pemahaman terhadap lingkungan kerja yang sebenarnya.

Pengujian Persyaratan

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, dilakukan pengujian syarat atau uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas menggunakan Shapiro-Wilk menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel *On the Job Training* sebesar 0,065 dan variabel Kesiapan Kerja sebesar 0,652. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga data dinyatakan berdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai *Tolerance* sebesar 1,000 dan nilai *VIF* sebesar 1,000. Nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Selanjutnya, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil analisis regresi linear sederhana pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil analisis regresi linear sederhana

Model	B	Std.Eror	Beta	t	Sig.
(Constant)	37.428	15.115		2.476	0.18
On The Job Training	.581	.160	.502	3.626	.001

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana, diperoleh nilai konstanta sebesar 37,428 dan nilai koefisien regresi variabel *On the Job Training* sebesar 0,581. Dengan demikian, persamaan regresi yang diperoleh adalah Y = 37,428 + 0,581X. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel OJT meningkat sebesar satu satuan, maka variabel Kesiapan Kerja akan meningkat sebesar 0,581 satuan. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa hubungan antara OJT dan Kesiapan Kerja bersifat searah, artinya semakin baik pelaksanaan OJT, maka semakin tinggi pula kesiapan kerja peserta.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel OJT memiliki nilai t hitung sebesar 3,626 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara OJT terhadap Kesiapan Kerja peserta Program Pelatihan Pemasaran Melalui Media Sosial di BBPVP Bekasi. Selain itu, nilai Beta sebesar 0,502 menunjukkan bahwa OJT memiliki kontribusi positif dalam menjelaskan perubahan kesiapan kerja peserta. Pelaksanaan OJT yang baik dapat meningkatkan kesiapan kerja peserta, baik dari segi keterampilan, sikap kerja, kepercayaan diri, kemampuan adaptasi, maupun pemahaman terhadap konteks dunia kerja. Hasil uji koefisien determinasi disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil uji koefiseien determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Eror
1	.502	.252	.233	5.651

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R sebesar 0,502. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel On the Job Training dengan Kesiapan Kerja berada pada arah positif dengan tingkat hubungan sedang. Sementara itu, nilai R Square sebesar 0,252 menunjukkan bahwa variabel *On the Job Training* memberikan kontribusi sebesar 25,2% terhadap Kesiapan Kerja peserta Program Pelatihan Pemasaran Melalui Media Sosial di BBPVP Bekasi. Adapun sisanya sebesar 74,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti motivasi belajar, kompetensi digital, pengalaman kerja, kemampuan komunikasi, kemampuan adaptasi, serta pengembangan soft skills. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,233 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah sampel dan variabel penelitian, kontribusi *On the Job Training* terhadap Kesiapan Kerja adalah sebesar 23,3%. Dengan demikian, *On the Job Training* dapat dikatakan memiliki kontribusi terhadap peningkatan kesiapan kerja peserta, meskipun masih terdapat faktor lain yang turut memengaruhi kesiapan kerja.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa metode *On the Job Training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja peserta Program Pelatihan Pemasaran Melalui Media Sosial di BBPVP Bekasi. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, masalah penelitian mengenai apakah terdapat pengaruh *On the Job Training* terhadap kesiapan kerja peserta dapat dijawab bahwa pelaksanaan *On the Job Training* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan.

Nilai koefisien regresi sebesar 0,581 menunjukkan bahwa pengaruh *On the Job Training* terhadap kesiapan kerja bersifat positif. Artinya, semakin baik pelaksanaan *On the Job Training,* maka semakin tinggi pula kesiapan kerja peserta. Temuan ini menunjukkan bahwa pengalaman belajar yang diperoleh peserta melalui praktik kerja langsung dapat membantu meningkatkan kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja. Dalam konteks pelatihan pemasaran melalui media sosial, OJT memberikan kesempatan kepada peserta untuk tidak hanya memahami materi pelatihan secara teoritis, tetapi juga mempraktikkan keterampilan yang relevan dengan bidang pemasaran digital.

Hasil tersebut dapat ditafsirkan bahwa OJT berperan sebagai sarana pembelajaran berbasis pengalaman nyata. Peserta yang mengikuti OJT memperoleh kesempatan untuk memahami proses kerja, tanggung jawab pekerjaan, prosedur kerja, serta tuntutan pekerjaan secara langsung. Pengalaman ini penting karena bidang pemasaran melalui media sosial menuntut peserta untuk memiliki kemampuan praktik, kreativitas, komunikasi, pemahaman terhadap target pasar, serta kemampuan menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi digital. Oleh karena itu, pelaksanaan OJT menjadi salah satu cara yang relevan untuk membentuk kesiapan kerja peserta pelatihan vokasi.

Hasil deskripsi variabel *On the Job Training* menunjukkan bahwa pelaksanaan OJT berada pada kategori baik hingga sangat baik. Aspek keterlibatan peserta dalam pengalaman kerja nyata memperoleh nilai rata-rata tertinggi, yaitu sebesar 3,54. Hal ini menunjukkan bahwa peserta merasa memperoleh kesempatan untuk terlibat secara langsung dalam kegiatan pelatihan yang menyerupai dunia kerja. Keterlibatan tersebut menjadi bagian penting dalam OJT karena peserta dapat belajar melalui pengalaman langsung atau learning by doing. Dengan adanya pengalaman tersebut, peserta lebih mudah menghubungkan materi pelatihan dengan praktik kerja yang dibutuhkan di lapangan.

Hasil tersebut sesuai dengan pandangan Afroz (2018) dan Noe (2020) yang menjelaskan bahwa OJT merupakan pelatihan berbasis pengalaman langsung di tempat kerja dengan pendampingan instruktur atau mentor. OJT tidak hanya menekankan penyampaian materi, tetapi juga proses praktik, pembimbingan, keterlibatan peserta, evaluasi, dan umpan balik. Dalam penelitian ini, aspek-aspek tersebut terlihat melalui pelaksanaan pelatihan, pembimbingan, kesesuaian materi dan kompetensi, keterlibatan peserta dalam pengalaman kerja nyata, serta evaluasi dan umpan balik yang berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa konsep OJT yang digunakan dalam penelitian ini telah berjalan sesuai dengan prinsip pelatihan berbasis kerja.

Aspek perencanaan pelatihan memperoleh nilai rata-rata terendah, yaitu sebesar 3,08, meskipun masih berada pada kategori baik. Hasil ini menunjukkan bahwa perencanaan OJT masih perlu diperkuat, terutama dalam hal kejelasan tujuan pelatihan, alur kegiatan, kompetensi yang ingin dicapai, jadwal pelaksanaan, serta target hasil kerja peserta. Perencanaan yang baik menjadi penting karena dapat membantu peserta memahami arah kegiatan pelatihan sejak awal. Dengan perencanaan yang lebih jelas, pelaksanaan OJT dapat berjalan lebih sistematis dan peserta dapat mengikuti proses pelatihan dengan pemahaman yang lebih baik terhadap kompetensi yang harus dicapai.

Pada variabel kesiapan kerja, hasil deskripsi menunjukkan bahwa kesiapan kerja peserta juga berada pada kategori baik hingga sangat baik. Aspek sikap memperoleh nilai rata-rata tertinggi, yaitu sebesar 3,56. Hal ini menunjukkan bahwa peserta memiliki sikap kerja yang positif, seperti tanggung jawab, kedisiplinan, kesungguhan, etika kerja, dan kemampuan menjaga hubungan kerja. Sikap kerja yang baik menjadi modal penting dalam memasuki dunia kerja karena kesiapan kerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh perilaku profesional dalam menyelesaikan pekerjaan.

Aspek pemahaman konteks dunia kerja memperoleh nilai rata-rata terendah, yaitu sebesar 3,00, meskipun masih berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa peserta masih perlu memperkuat pemahaman mengenai budaya kerja, etika kerja, profesionalitas, pembagian tugas, tanggung jawab, standar kerja, dan tuntutan dunia kerja. Dalam pelatihan berbasis OJT, pemahaman terhadap konteks dunia kerja perlu menjadi perhatian karena peserta tidak hanya dipersiapkan untuk mampu mengerjakan tugas, tetapi juga perlu memahami aturan, kebiasaan, dan standar perilaku yang berlaku dalam lingkungan kerja nyata.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu. Lubis (2022) menunjukkan bahwa On the Job Training berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan karena memberikan pengalaman kerja langsung. Rosyadi dkk. (2022) juga menemukan

bahwa pengalaman OJT berpengaruh terhadap kesiapan dunia kerja karena peserta memperoleh kesempatan untuk mengaplikasikan pengetahuan ke dalam praktik kerja nyata. Selain itu, Endaryanti dan Riawan (2023) menyatakan bahwa pengalaman OJT dapat memperkuat kesiapan kerja karena mampu menjembatani teori yang diperoleh selama pelatihan dengan praktik kerja di lapangan. Kesesuaian hasil penelitian ini dengan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa OJT merupakan metode pelatihan yang relevan dalam meningkatkan kesiapan kerja peserta, khususnya pada konteks pelatihan vokasi.

Nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,252 menunjukkan bahwa On the Job Training memberikan kontribusi sebesar 25,2% terhadap kesiapan kerja peserta. Artinya, OJT merupakan salah satu faktor yang berperan dalam membentuk kesiapan kerja, tetapi bukan satu-satunya faktor yang menentukan. Sebesar 74,8% kesiapan kerja peserta dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti motivasi belajar, kompetensi digital, pengalaman kerja atau organisasi, kemampuan komunikasi, kemampuan adaptasi, serta pengembangan soft skills. Dengan demikian, peningkatan kesiapan kerja peserta perlu dilakukan secara menyeluruh, tidak hanya melalui pelaksanaan OJT, tetapi juga melalui penguatan faktor-faktor pendukung lainnya.

Berdasarkan hasil tersebut, penelitian ini tidak menyusun teori baru, tetapi memperkuat teori yang telah ada mengenai pentingnya pelatihan berbasis pengalaman kerja dalam meningkatkan kesiapan kerja. Secara khusus, penelitian ini memperluas penerapan konsep *On the Job Training* dan kesiapan kerja pada konteks Program Pelatihan Pemasaran Melalui Media Sosial di lembaga pelatihan vokasi pemerintah. Temuan ini menunjukkan bahwa OJT berbasis pengalaman kerja nyata dapat menjadi strategi pembelajaran yang efektif untuk membantu peserta memahami tuntutan kerja, mengembangkan keterampilan, membentuk sikap profesional, meningkatkan kepercayaan diri, dan mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa metode On the Job Training berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja peserta Program Pelatihan Pemasaran Melalui Media Sosial di BBPVP Bekasi, dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05 dan kontribusi sebesar 25,2%. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan OJT, semakin tinggi kesiapan kerja peserta. BBPVP Bekasi disarankan memperkuat perencanaan pelatihan dan pemahaman konteks dunia kerja peserta. Peserta pelatihan disarankan lebih aktif mengikuti praktik kerja, sedangkan peneliti selanjutnya dapat meneliti faktor lain yang memengaruhi kesiapan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Afroz, N. N. (2018). *Effects Of Training On Employee Performance: A Study On Banking Sector, Tangail Bangladesh*. Global Journal Of Economic And Business, 4(1), 111–124.

Amin, Dkk. (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian. Jurnal Kajian Islam Kontemporer, 14(1), 16-19.

Creswell, J. W. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches* (5th Ed.). SAGE Publications

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

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Lubis, M. R. (2022). Pengaruh *On The Job Training* (OJT) Terhadap Kesiapan Kerja Peserta Pelatihan. *Skyhawk: Jurnal Penerbangan*, 1(1), 1–10.

Noe, R. A. (2020). *Employee Training And Development* (8th Ed.). New York: Mcgraw-Hill Education.

OECD. (2021). *Apprenticeship In The Digital Economy*. OECD Publishing.

Pool, L. D., & Sewell, P. 2007. The Key To Employability: Developing A Practical Model Of Graduate Employability. Education And Training Journal, 277-289

Rosyadi, I., Artanto, F. A., & Febrianto, M. Y. (2022). Pengaruh Pengalaman *On The Job Training* (OJT) Terhadap Kesiapan Dunia Kerja. *Neraca*, 18(1), 1–13.

Sari, D. P., & Nugroho, A. (2019). Pengaruh Pelatihan Vokasi Terhadap Kesiapan Kerja Di Jawa Barat. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 9(2), 145-160.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian.* Bandung: Alfabeta.