

## PENILAIAN *ON THE JOB TRAINING* MAHASISWA ASM ST MARIA SEMARANG TA 2019/2020 PADA DUDI SEMARANG

Anastasia Lipursari<sup>1</sup>, Naniek Risnawati<sup>2</sup>, Marius Pramana<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> ASM Santa Maria Semarang, Jl. Stonen Slt III No. 1, Bendan Ngisor, Gajahmungkur, Semarang, Jawa Tengah

*ibunebona@yahoo.co.id*<sup>1</sup>, *naniekrisnawati@yahoo.com*<sup>2</sup>, *bapake\_tiara@gmail.com*<sup>3</sup>

### Abstract

*Research on the OJT Assessment of ASM Santa Maria Semarang students for the 2019/2020 academic year in the Business and Industrial World (DuDi) Semarang aims to determine the competence and personality of students as professional secretarial candidates that are very much needed in every organization/business world/industrial world. Based on the results of the study, it can be concluded that the achievements and personalities of ASM Santa Maria Semarang students who carry out OJT activities in the business world and the industrial world can apply the knowledge that has been obtained in lectures at the student's OJT place. These knowledge and skills can be improved to prepare students to enter the world of work.*

*Keywords: Assessment, On the Job Training*

### Abstrak

Penelitian tentang Penilaian OJT mahasiswa ASM Santa Maria Semarang tahun akademik 2019/2020 pada Dunia Usaha dan Dunia Industri (DuDi) Semarang bertujuan untuk mengetahui kompetensi dan kepribadian mahasiswa sebagai calon-calon sekretaris profesional yang sangat dibutuhkan pada setiap organisasi/dunia usaha/dunia industri. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi berupa nilai mahasiswa dari tempat OJT. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan teknik deskriptif kualitatif dengan teknik prosentase. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa prestasi dan kepribadian mahasiswa ASM Santa Maria Semarang yang melaksanakan kegiatan OJT pada dunia usaha dan dunia industri dapat menerapkan ilmu pengetahuan yang sudah diperoleh dalam perkuliahan pada tempat OJT mahasiswa. Ilmu dan keterampilan ini dapat ditingkatkan untuk mempersiapkan mahasiswa memasuki dunia kerja.

Kata kunci : Penilaian, *On the Job Training*

## A. Pendahuluan

Sejalan dengan semakin pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, tuntutan masyarakat terhadap administrasi semakin meningkat. Administrasi diberikan oleh multidisiplin administrasi termasuk di dalamnya adalah tenaga administrasi. Dengan adanya perkembangan ilmu dan teknologi menuntut diperlukannya tenaga administrasi dengan kemampuan profesional.

Sekretaris di Indonesia sebagai profesi yang sedang berkembang dituntut untuk terus menerus meningkatkan profesionalismenya sehingga dapat memenuhi kebutuhan masyarakat yang sejalan dengan cepatnya perubahan dalam sistem pelayanan administrasi. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia sekretaris yang profesional dan berkualitas.

Tuntutan tersebut harus didukung oleh kebijakan-kebijakan dan implementasi yang sistematis sebagai perwujudan/penterjemahan dari pengertian: "Sistem Pengajaran" seperti tertera

dalam UUD 1945 yang diperluas menjadi “Sistem Pendidikan” dalam Undang-undang nomor 2 tahun 1989, Bab X pasal 47 ayat 1 menyatakan bahwa:

- a. Masyarakat sebagai mitra pemerintah berkesempatan seluas-luasnya untuk berperan serta dalam menyelenggarakan Pendidikan Nasional, yaitu antara lain perguruan tinggi swasta.
- b. Satuan pendidikan tinggi yang menyelenggarakan pendidikan disebut perguruan tinggi dan dapat berbentuk universitas, institut, sekolah tinggi, akademi, dan politeknik.

Dijelaskan pula dalam Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 1989 pasal 3 tentang pendidikan tinggi menyatakan bahwa tujuan pendidikan tinggi adalah:

- a. Menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan atau professional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan atau kesenian.
- b. Mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan atau kesenian serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional.

Pembangunan di bidang administrasi merupakan bagian terpadu dari pembangunan nasional yang antara lain mempunyai tujuan untuk mewujudkan bangsa yang maju dan mandiri serta sejahtera lahir dan batin. Salah satu ciri bangsa yang maju adalah bangsa yang memiliki derajat administrasi yang tinggi dengan mutu kehidupan yang tinggi pula serta mempunyai kejiwaan yang menopang dan mendorong kreatifitas.

Akademi Sekretari Masudirini ASM Santa Maria Semarang sebagai salah satu perguruan tinggi swasta yang menyiapkan lulusannya sebagai calon-calon sekretaris professional dan berkepribadian senantiasa memberi kesempatan kepada para mahasiswa semester 6 untuk melaksanakan kegiatan di luar kampus yang sering dikenal di Dunia Usaha-Dunia Industri (DUDI) selama 3 bulan yang kegiatannya dinamakan *On the Job Training* (OJT).

*On the Job Training* (OJT) adalah salah satu metode pelatihan yang mengajarkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang diperlukan bagi mahasiswa untuk melakukan pekerjaan tertentu di tempat kerja (dunia usaha/dunia industri). Dengan kegiatan OJT ini mahasiswa ASM Santa Maria Semarang akan mendapatkan penilaian tentang kemampuan dan kepribadiannya dari DUDI yang dapat dijadikan barometer bagi lembaga untuk mengetahui secara langsung ilmu/teori dan praktik selama belajar di ASM dengan praktik yang sesungguhnya di dunia kerja dan dunia industri (DUDI). Selain ASM Santa Maria Akademi Sekretari Marsudirini bisa mengetahui *link and macth* materi pembelajaran di ASM Santa Maria Semarang dengan perkembangan dunia perkantoran yang sangat cepat.

## B. Landasan Teori

### 1. Kajian Pustaka

Beberapa peneliti terdahulu telah mengkaji tentang kinerja dengan berbagai macam variabel bebasnya. Penelitian yang dilakukan Risnawati (2005) menyimpulkan adanya hubungan antara pengaruh nilai kemanusiaan dan kompensasi terhadap kinerja guru. Penelitian tersebut dilakukan pada guru-guru SMP swasta Katolik di Semarang. Penelitian Siti Aniqoh S.dkk. (2017) membuktikan adanya pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan administrasi Universitas Muria Kudus. Hasil yang diperoleh bahwa variabel kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Sinduworo (2004) dengan mengambil judul Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Swasta di Kota Semarang. Hasil analisis korelasi partial ditemukan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keterampilan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru setelah iklim kerja sekolah dieleminasi, (2) Keterampilan manajerial kepala sekolah dan iklim kerja sekolah secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian aktivitas keterampilan manajerial yang dilakukan kepala sekolah dan iklim kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja guru.

Beberapa hasil penelitian di atas setidaknya memberikan gambaran bahwa kinerja sangat ditentukan oleh beberapa faktor, di antaranya kompensasi yang diterima karyawan, loyalitas, kedisiplinan dalam kerja, keterampilan, serta prestasi yang dicapai. Berdasarkan berbagai hasil penelitian di atas penulis beranggapan bahwa penelitian tentang kinerja mahasiswa *On the Job Training* (OJT) berkaitan dengan penilaian kerajinan, kejujuran, keterampilan, tanggung jawab, prestasi kerja, kerja sama, dan kedisiplinan.

### 2. Kajian Teori

#### 1) Kinerja

Beberapa ahli memberikan rumusan tentang kinerja sesuai dengan keahlian masing-masing. Simamora (2001:327) merumuskan kinerja merupakan tingkat pencapaian standar pekerjaan. Sementara Nawawi (1997 : 235) menjelaskan kinerja adalah hasil karya suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik (material) maupun nonfisik (nonmaterial). Hal ini senada dengan yang dijelaskan Anwar (1986:22) bahwa kinerja sama dengan *performance* atau perbuatan yang pada hakekatnya adalah seberapa besar dan sejauh mana tugas-tugas yang telah dilakukan yang berhubungan dengan tugas dan

tanggungjawab yang menggambarkan pola perilaku sebagai aktualisasi kompetensi yang dimiliki.

Menurut Whitmore (1997:104) kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Menurut Simamora, (2001 : 328) penilaian kinerja adalah suatu proses yang mengukur kinerja karyawannya (mahasiswa) yang melakukan praktik kerja OJT. Penilaian pada umumnya mencakup aspek kualitatif dan kuantitatif dari kinerja atau pelaksanaan pekerjaan. Sedangkan Nawawi (1997: 236) menyatakan bahwa penilaian kerja pada hakikatnya merupakan suatu proses mengungkapkan kegiatan manusia dalam bekerja yang sifat dan bobotnya ditekankan pada perilaku manusia sebagai perwujudan dimensi kemanusiaan maka pengukuran yang dilakukan bukan secara eksak/matematis.

Sehubungan dengan konsep penilaian kerja, dalam hal ini yang dinilai adalah mahasiswa OJT menurut Davis (1993:339) bahwa : penilaian kinerja adalah perlu dalam rangka (1) mengalokasikan sumber daya dalam suatu lingkungan dinamis, (2) penghargaan pada karyawan (mahasiswa), (3) memberi umpan balik karyawan (mahasiswa) tentang pekerjaan mereka, (4) memelihara hubungan adil di dalam kelompok, (5) melatih dan mengembangkan karyawan (mahasiswa), (6) mematuhi peraturan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas kinerja mahasiswa OJT dalam penelitian ini dimaknai sebagai kemampuan mahasiswa dalam melaksanakan OJT. Jadi, semuanya dalam konteks praktik kerja yang meliputi: tingkat persiapan, kejelasan bidang praktik kerja yang akan dilakukan, kerajinan, kejujuran, keterampilan, tanggung jawab, prestasi kerja, kerja sama dan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas, taat pada peraturan, penampilan, serta kepribadian.

## **2) Kerajinan**

Dalam artikel ini penulis memberikan arti tentang kerajinan adalah kerajinan mahasiswa dalam kegiatan OJT di dunia usaha, dunia industri, atau di instansi pemerintah. Kerajinan diartikan kerajinan mahasiswa dalam melaksanakan tugas yang diberikan instruktur, kerajinan hasil pekerjaan, atau kerajinan mengikuti kegiatan-kegiatan yang dilakukan di tempat OJT.

### 3) Kejujuran

Kejujuran adalah sifat hakiki yang melekat dalam diri seseorang dan merupakan hal penting untuk dilakukan dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Tabrani Rusyan, arti jujur dalam bahasa Arab merupakan terjemahan dari kata *shidiq* yang artinya benar, dapat dipercaya. Dengan kata lain, jujur adalah perkataan dan perbuatan sesuai dengan kebenaran. Jujur merupakan induk dari sifat-sifat terpuji (*mahmudah*). Jujur juga disebut dengan benar, memberikan sesuatu yang benar atau sesuai dengan kenyataan (Rusyan: 2006)

Sedangkan Kejujuran menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia berasal dari kata "jujur" yang mendapat imbuhan ke-an, yang artinya "lurus hati, tidak berbohong, tidak curang, tulus, atau ikhlas (Badri: 2008). Demikian juga Mustari, M. (2011:13) kata jujur merupakan perilaku manusia yang didasarkan pada upaya menjadikan diri seseorang dapat dipercaya baik dalam perkataan maupun tindakan dalam pekerjaan baik untuk diri sendiri maupun orang lain. Sedangkan Dharma Kesuma dkk. (2012:16) jujur merupakan suatu keputusan yang dimiliki seseorang dalam mengungkapkan perasaannya, kata-kata, dan perbuatannya benar-benar sesuai dengan kenyataan yang ada.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, kejujuran dapat diartikan sebagai suatu pernyataan atau tindakan, tutur kata yang diucapkan seseorang sesuai dengan faktanya, sehingga kesuksesan yang dicapai dapat dipercaya orang lain karena sesuai dengan kenyataan yang ada. Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan kejujuran adalah sikap, perilaku yang dilakukan oleh mahasiswa OJT dalam melaksanakan pekerjaan di perusahaan sesuai dengan hasil kerjanya, sehingga tidak merugikan perusahaan tempat praktiknya. Selain itu dalam pembuatan laporan sesuai dengan kenyataan yang ada di perusahaan.

### 4) Keterampilan

Pada umumnya keterampilan merupakan suatu kemampuan yang dimiliki seseorang yang harus dilakukan secara terus menerus dan sistematis agar dapat memperlancar kegiatan-kegiatan atau pekerjaan yang kompleks. Dengan kata lain keterampilan (*skill*) membutuhkan latihan kesabaran, tidak bosan, dan dilakukan terus-menerus sehingga dapat menemukan dan memunculkan sesuatu "kreativitas" maupun mendapatkan pengalaman baru. Sedangkan menurut Muhibin syah (2006) Keterampilan sebagai kegiatan yang hubungannya dengan urat syaraf dan otot-otot yang hubungannya

dengan kegiatan jasmani/fisik. Demikian juga Bambang Wahyudi merumuskan keterampilan sebagai kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan bisa diperoleh melalui kegiatan praktik.

Bambang Wahyudi mengelompokkan keterampilan kerja menjadi tiga kategori yaitu:

- a) Keterampilan mental seperti analisa, membuat keputusan, menghitung, dan menghafal.
- b) Keterampilan fisik seperti keterampilan yang berhubungan dengan anggota tubuh dan pekerjaan.
- c) Keterampilan sosial yang dapat mempengaruhi orang lain, berpidato, menawarkan barang, promosi, demonstrasi, dsb.

Sedangkan menurut Soemarjadi keterampilan merupakan perilaku yang diperoleh melalui tahap-tahap belajar. Keterampilan berasal dari gerakan-gerakan yang kasar atau tidak terkoordinasi melalui pelatihan bertahap. Gerakan tidak teratur itu berangsur-angsur berubah menjadi gerakan-gerakan yang lebih halus, melalui proses koordinasi diskriminasi (perbedaan) dan integrasi (perpaduan) sehingga diperoleh suatu keterampilan yang diperlukan untuk tujuan tertentu.

Keterampilan menurut Davis Gordon adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Sedangkan Nadler berpendapat keterampilan adalah kegiatan yang memerlukan praktik atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktivitas. Menurut Dunnette (1976:33) keterampilan adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang merupakan pengembangan diri dari hasil *training* dan pengalaman yang didapat.

### 1) Dasar-Dasar Keterampilan

Menurut Robbins (2000:494) pada dasarnya keterampilan dapat dikategorikan menjadi empat yaitu sebagai berikut:

- a) Keterampilan Dasar (*Basic Literacy Skill*)

Keterampilan dasar merupakan keahlian seseorang yang pasti dan wajib dimiliki oleh kebanyakan orang seperti membaca, menulis, mendengar, dan lain-lain.

- b) Keahlian Teknik (*Technical Skill*)

Keahlian teknik merupakan keahlian seseorang dalam pengembangan teknik yang dimiliki seperti menghitung secara cepat, mengoperasikan komputer dan lain-lain.

- c) Keahlian *Interpersonal* (*Interpersonal Skill*)

Keahlian interpersonal merupakan kemampuan seseorang secara efektif untuk berinteraksi dengan orang lain maupun dengan rekan kerja seperti menjadi pendengar yang baik, menyampaikan pendapat secara jelas dan bekerja sama dalam suatu tim.

d) Menyelesaikan Masalah (*Problem Solving*)

Menyelesaikan masalah adalah proses aktivitas untuk menjalankan logika, berargumentasi dalam penyelesaian masalah serta kemampuan untuk mengetahui penyebab, mengembangkan alternatif, dan menganalisa serta memilih penyelesaian yang baik.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa keterampilan adalah kemampuan yang didapatkan melalui tahap belajar atau pelatihan secara terus-menerus yang membutuhkan kemauan untuk melakukan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat. Keterampilan mahasiswa OJT dalam melaksanakan pekerjaan di perusahaan sudah dilatih dan dipraktikkan sesuai ilmu diterima selama perkuliahan. Keterampilan tersebut seperti, mengoperasikan mesin ketik elektronik, komputer untuk mengerjakan tugas perusahaan yang berhubungan dengan pembuatan laporan-laporan perusahaan, keterampilan dalam berkomunikasi baik secara langsung maupun menggunakan sarana telekomunikasi (pesawat telepon). Mahasiswa sudah tidak canggung lagi karena menguasai etika komunikasi sehingga pesan-pesan yang disampaikan bisa diterima secara efektif dan efisien.

## 2) Tanggung jawab

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) tanggung jawab adalah keadaan di mana seorang wajib menanggung segala sesuatu, sehingga berkewajiban menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

Adapun tanggung jawab secara definisi merupakan kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai wujud kesadaran terhadap kewajiban.

Sesuai dengan kodratnya manusia sebagai makhluk pribadi maupun makhluk sosial dalam kehidupannya mempunyai tanggungjawab terhadap diri sendiri maupun tanggung jawab kepada orang lain untuk menciptakan keselarasan, keserasian dalam hidupnya. Sedangkan Schiller dan Bryan (2002) menambahkan bahwa tanggung jawab adalah perilaku yang menentukan bagaimana bereaksi terhadap situasi di keseharian.

Merupakan sikap dalam menentukan sebuah keputusan yang berkaitan dengan moral seseorang. Begitu pula Burhanudin (2000) memaparkan bahwa tanggung jawab sebagai suatu kesanggupan untuk menetapkan sikap terhadap suatu perbuatan yang diemban serta mau menanggung resiko dari tindakan yang telah diperbuat. Dan berani menanggung resiko berarti mampu.

Menurut A.B. Susanto (1997) dalam bukunya Sekretaris sebagai Manajer macam tanggung jawab ada 4 macam: a) Tanggungjawab Individu (*Personal Responsibility*): untuk kelancaran alur kerja antara pimpinan dengan bagian-bagian lainnya, dan memberi masukan positif, inisiatif untuk perbaikan perusahaan, b) Tanggung Jawab Dalam (*Internal Responsibility*): meningkatkan efektivitas dan efisiensi. Mengelola anak buah untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja di kantor, c) Tanggung Jawab cabang Perusahaan (*Networking Responsibility*) tanggungjawab untuk menjalin kerja sama dengan pihak lain, d) Tanggung Jawab Hukum (*Rule Responsibility*) bertanggungjawab menjaga rahasia perusahaan, taat pada aturan-aturan yang berlaku.

Dalam tulisan ini penulis memfokuskan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan selama mahasiswa OJT di perusahaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan, sehingga efektifitas dan efisiensi pekerjaan perusahaan terpenuhi. Misalnya dalam pembuatan surat perjanjian kerja sama antarperusahaan, menjaga citra perusahaan, maupun dalam pembuatan laporan keuangan perusahaan.

### 3) Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Hasibuan (1995:105) merumuskan prestasi kerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan, serta waktu. Sedangkan menurut rumusan Poerwandarminta (1982) prestasi sebagai hasil yang telah dicapai, dilakukan, dikerjakan. Bila dihubungkan dengan pekerjaan maka prestasi kerja menurut Moekijat (1989) prestasi kerja merupakan bagian terpenting dalam program gaji atau upah. Pendapat ini didukung oleh Anorogo (1993) yang mengatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu proses penilaian pekerjaan untuk menentukan besarnya balas jasa yang wajar sehingga dapat disusun upah yang adil.

Ukuran prestasi kerja bukan hanya didasarkan atas perhitungan kuantitas atau nilai barang dan jasa saja, maupun telah berkembang dengan mempertimbangkan aspek

psikologi, bahkan telah ikut dipertimbangkan ukuran efisiensi dari penggunaan sumber daya dan dana yang ada (Rapianto, 1986).

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Handoko (2001:193) meliputi: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan design pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja diperoleh karena imbalan, hasil evaluasi kerja, kreativitas serta kepribadian karyawan. Menurut Mangkunegara (2006, 121) bahwa, “kinerja pustakawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang berkualitas, dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan, dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tujuan organisasi ”bisa didapat karena kualitas maupun kuantitas” profesionalisme kerja karyawan.

#### **4) Penilaian Prestasi Kerja**

Penilaian prestasi kerja dalam perusahaan atau organisasi sangat diperlukan untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, serta mempengaruhi tanggungjawabnya dalam melakukan suatu pekerjaan. Selain itu pimpinan akan lebih memberi kepercayaan kepada karyawan yang berprestasi tinggi baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Hal ini diuraikan oleh Heidjrahman dan Suad Husnan (1990:126), tentang faktor-faktor yang perlu dinilai dalam prestasi kerja:

- a) Kuantitas Kerja: Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
- b) Kualitas kerja: Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja.
- c) Keandalan: Dapat atau tidaknya karyawan diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dan kerjasama.
- d) Inisiatif: Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan.

Penilaian prestasi kerja yang diperoleh mahasiswa OJT di perusahaan meliputi kualitas dan kuantitas kerja yang sesuai dengan aturan, standar yang dibuat oleh masing-masing perusahaan, keandalan dan inisiatif mahasiswa dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

## 5) Kerja Sama

Pamudji (1985:12) menyampaikan bahwa kerja sama merupakan pekerjaan yang dilakukan dua orang atau lebih dengan melibatkan interaksi antar individu bekerja bersama sama sampai terwujud tujuan yang dinamis. Lebih lanjut ia berpendapat bahwa unsur utama kerja sama ada tiga yakni adanya individu/orang yang melakukan kerja sama, adanya interaksi dan adanya tujuan yang sama. Soerjono Sukanto (2006) mendukung bahwa kerja sama merupakan usaha bersama antara dua orang perseorangan atau kelompok manusia untuk mencapai satu atau beberapa tujuan bersama.

Sedangkan Charles H. Cooley menjelaskan kerjasama akan timbul jika orang menyadari bahwa mereka memiliki kepentingan yang sama dan sekaligus memiliki pengetahuan yang cukup serta kesadaran atas diri sendiri untuk memenuhi kepentingan kepentingan tersebut.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kerja sama merupakan hasil kesepakatan antara dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang yang sudah ditetapkan.

Lebih jauh lagi Thomson dan Perry, memberi penjelasan kerjasama adalah kegiatan yang mempunyai tingkatan berbeda dimulai dari tahapan koordinasi juga kooperasi sampai terjadinya kolaborasi dalam suatu kegiatan kerjasama. Dan menurut Tangkilisan (225:86) kerjasama merupakan sumber kekuatan yang muncul dalam sebuah organisasi sehingga bisa mempengaruhi keputusan juga tindakan organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, disimpulkan bahwa kerja sama merupakan kegiatan yang direncanakan dan disepakati bersama sehingga mempunyai kekuatan dan dapat dipertanggungjawabkan dalam pengambilan keputusan.

## 6) Kedisiplinan

Menurut Sastrohadiwiryono (2003) disiplin merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi yang diberikan kepadanya. Sedangkan Hasibuan (2002) berpendapat disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hal ini ditegaskan oleh Sutrisno (2009) disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin sebagai

sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Djojonegoro (1998) disiplin membuat seseorang tahu dan dapat membedakan hal-hal yang seharusnya wajib dilakukan, boleh dilakukan, yang sepatutnya tidak dilakukan. Bagi orang yang mempunyai kesadaran untuk disiplin pasti tidak merasa terbebani apabila harus mentaati peraturan yang berlaku dimanapun mereka berada. Dan Soegeng Pridjodarminto (2009) menegaskan bahwa disiplin terbentuk melalui suatu proses serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketentraman, keteraturan, dan ketertiban.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan bisa berarti pelatihan batin dan watak untuk mematuhi tata tertib atau peraturan yang berlaku. Sedangkan menurut Sahertian (2008:19) kedisiplinan adalah pengembangan personal pada jiwa yang terdidik yang muncul dari dirinya sendiri tanpa ada paksaan dalam pengembangannya. Subari (tt :164) kedisiplinan diartikan sebagai ketaatan pada peraturan yang dilandasi kesadaran diri sendiri.

Menurut Oteng Sutrisno ada 2 sifat kedisiplinan yaitu:

- a) Disiplin Positif: sikap patuh dan tertib terhadap peraturan atas kemauan atau kesadaran dari dirinya sendiri. Oleh karena itu organisasi yang menerapkan disiplin positif, apabila terjadi pelanggaran sanksinya dibuat atas dasar kesepakatan Bersama yang bersifat mendidik.
- b) Disiplin Negatif yaitu penerapan disiplin dengan cara memberikan hukuman atau ancaman agar tidak melakukan kesalahan yang sama.

## 7) **Bentuk-Bentuk OJT**

Beberapa bentuk OJT yang biasa dilaksanakan:

- a) *Coacing*  
Metode *Coacing* adalah metode untuk pemberian instruksi kerja yang dilakukan oleh atasan/karyawan yang berpengalaman kepada mahasiswa yang magang.
- b) Ini merupakan pelatihan *one-to-one* yang dirancang untuk mahasiswa yang magang agar dapat menemukan jawaban atas pertanyaan mereka melalui instruksi dan demonstrasi yang diberikan oleh atasan/instruktur.
- c) *Mentoring*

Mentoring merupakan pelatihan dari atasan/instruktur kepada mahasiswa yang magang tentang tugas sehari-hari dan memberikan bimbingan apabila mahasiswa tersebut merasa kesulitan.

d) *Rotasi Pekerjaan*

Melalui rotasi pekerjaan, karyawan/mahasiswa magang sering beralih dari satu pekerjaan ke pekerjaan terkait lainnya. Tujuannya adalah agar karyawan memahami latar belakang pekerjaan lain, mengurangi kebosanan dalam pekerjaan dan mengembangkan hubungan dengan orang lain dalam organisasi.

e) *Pelatihan Insruksional Pekerjaan*

Kegiatan yang dirancang dalam program pelatihan selangkah demi selangkah, karyawan akan diberikan instruksi untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi.

f) *Understudy*

Pelatihan ini diberikan atasan kepada bawahan yang menjadi asistennya. Biasanya pelatihan ini diberikan kepada karyawan yang akan menggantikan atasan ketika atasan tersebut akan pensiun atau mendapatkan promosi.

g) *Apprenticeship*

Jenis pelatihan ini umumnya diberikan kepada orang-orang di bidang kerajinan, perdagangan, dan bidang teknis. Bidang ini membutuhkan pembelajaran jangka panjang sebelum benar-benar mendapatkan kemahiran dalam disiplin ilmu masing-masing.

### C. Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa yang mengambil mata kuliah *On the Job Training* (OJT) semester genap tahun akademik 2019/2020. Variabel dalam penelitian ini meliputi kompetensi mahasiswa yang dilihat dari prestasi dan inisiatif dan dari kepribadian meliputi: kedisiplinan, kerja sama, kerajinan, tanggung jawab, dan sikap. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi berupa nilai mahasiswa dari tempat OJT. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan teknik deskriptif kualitatif dengan teknik prosentase.

## D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

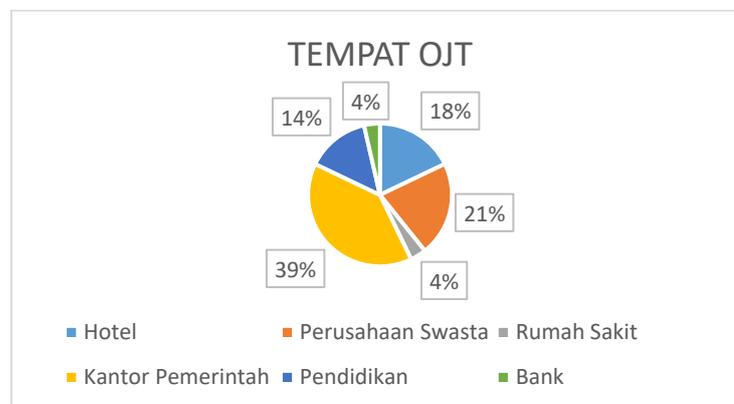
Hasil penelitian meliputi 3 yaitu tempat yang digunakan untuk kegiatan OJT, kompetensi mahasiswa, dan kepribadian mahasiswa.

### 1. Tempat OJT

Tempat yang digunakan untuk OJT adalah: hotel: 5, perusahaan swasta: 6, rumah sakit: 1, kantor pemerintah: 11, lembaga pendidikan: 4, bank: 1.

Tabel 1. Tempat yang digunakan untuk OJT

Hotel	5
Perusahaan Swasta	6
Rumah Sakit	1
Kantor Pemerintah	11
Lembaga Pendidikan	4
Bank	1

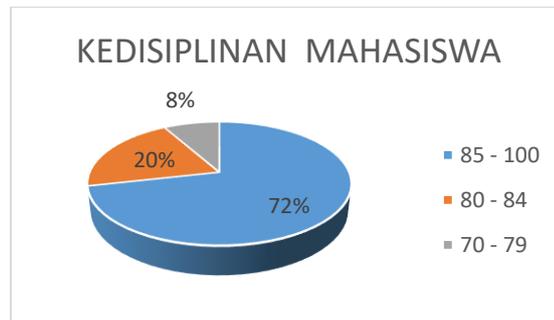


Dari tabel dan grafik di atas dapat penulis sampaikan bahwa tempat yang digunakan untuk pelaksanaan OJT adalah hotel: 5 (18%), perusahaan swasta: 6 (21%), rumah sakit: 1 (4%), kantor pemerintah: 11 (39%), lembaga pendidikan: 4 (14%), bank: 1 (4%).

### 2. Kedisiplinan Mahasiswa

Tabel 2. Kompetensi Mahasiswa

NILAI	JUMLAH MAHASISWA
85-100	35
80-84	10
70-79	4

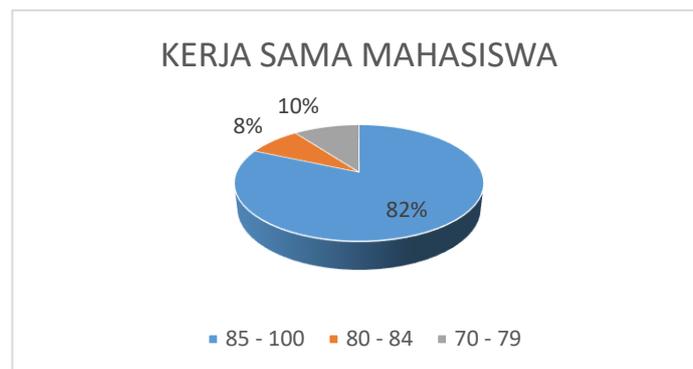


Dari tabel dan grafik di atas dapat penulis sampaikan bahwa kedisiplinan mahasiswa adalah: hasil dengan pujian baik dengan nilai 85–100: 35 orang (72%), hasil sangat baik dengan nilai 80–84: 10 (20%) dan nilai baik dengan nilai 70–79: 4 (8%).

### 3. Kerja Sama Mahasiswa

Tabel 3. Kerja Sama Mahasiswa

NILAI	JUMLAH MAHASISWA
85-100	40
80-84	4
70-79	5

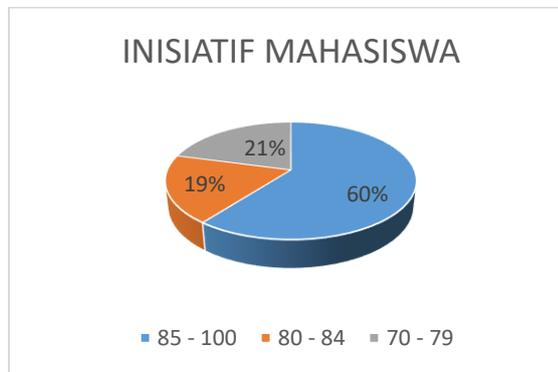


Dari tabel dan grafik di atas dapat penulis sampaikan bahwa kerja sama mahasiswa adalah: hasil dengan pujian baik dengan nilai 85–100: 40 orang (82%), hasil sangat baik dengan nilai 80–84: 4 (8%) dan nilai baik dengan nilai 70–79: 5 (10%).

#### 4. Inisiatif Mahasiswa

Tabel 4. Inisiatif Mahasiswa

NILAI	JUMLAH MAHASISWA
85-100	29
80-84	9
70-79	10

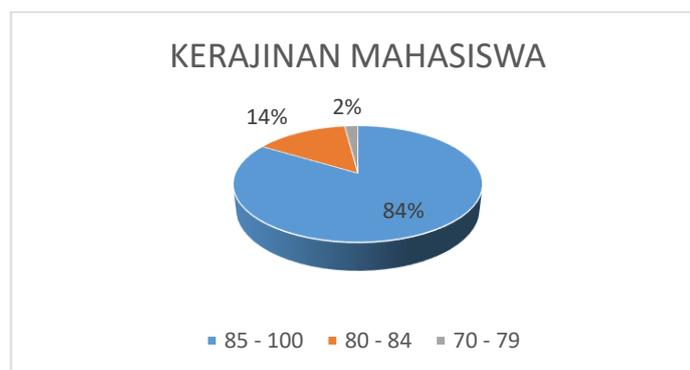


Dari tabel dan grafik di atas dapat penulis sampaikan bahwa inisiatif mahasiswa adalah: hasil dengan pujian baik dengan nilai 85–100: 29 orang (60%), hasil sangat baik dengan nilai 80–84: 9 (19%) dan nilai baik dengan nilai 70–79: 10 (21%).

#### 5. Kerajinan Mahasiswa

Tabel 5. Kerajinan Mahasiswa

NILAI	JUMLAH MAHASISWA
85-100	41
80-84	7
70-79	1

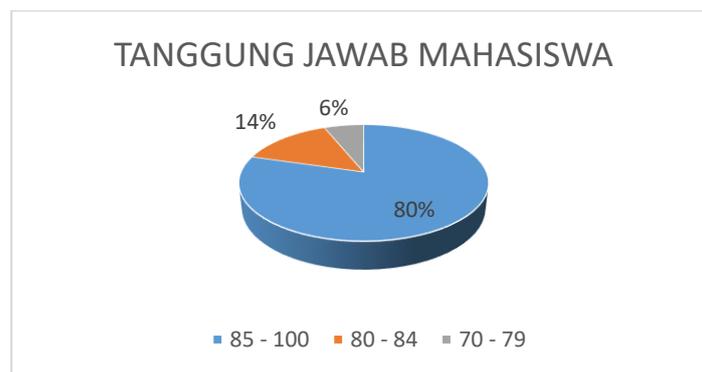


Dari tabel dan grafik di atas dapat penulis sampaikan bahwa kerajinan mahasiswa adalah: hasil dengan pujian baik dengan nilai 85–100: 41 orang (84%), hasil sangat baik dengan nilai 80–84: 7 (14%) dan nilai baik dengan nilai 70–79: 1 (2%).

## 6. Tanggung Jawab Mahasiswa

Tabel 6. Tanggung Jawab Mahasiswa

NILAI	JUMLAH MAHASISWA
85-100	39
80-84	7
70-79	3

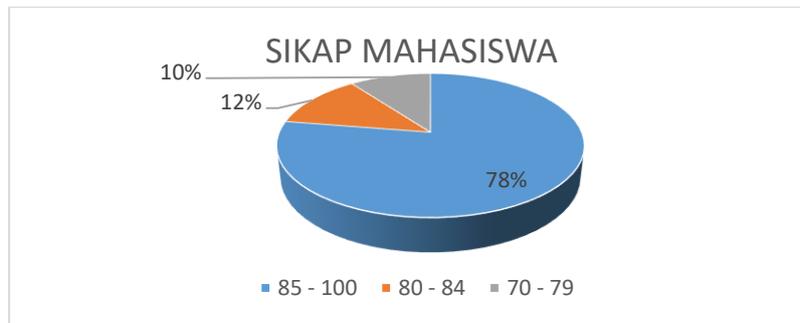


Dari tabel dan grafik di atas dapat penulis sampaikan bahwa tanggung jawab mahasiswa adalah : hasil dengan pujian baik dengan nilai 85–100: 39 orang (80%), hasil sangat baik dengan nilai 80–84: 7 (14%) dan nilai baik dengan nilai 70–79: 3 (6%).

## 7. Sikap Mahasiswa

Tabel 7. Sikap Mahasiswa

NILAI	JUMLAH MAHASISWA
85-100	38
80-84	6
70-79	5

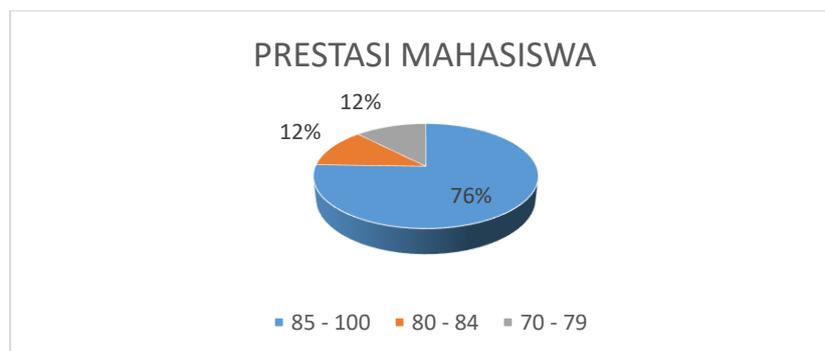


Dari tabel dan grafik di atas dapat penulis sampaikan bahwa sikap mahasiswa adalah: hasil dengan pujian baik dengan nilai 85–100: 38 orang (78%), hasil sangat baik dengan nilai 80–84: 6 (12%) dan nilai baik dengan nilai 70–79: 5 (10%).

## 8. Prestasi Mahasiswa

Tabel 8. Prestasi Mahasiswa

NILAI	JUMLAH MAHASISWA
85-100	37
80-84	6
70-79	6



Dari tabel dan grafik di atas dapat penulis sampaikan bahwa prestasi mahasiswa adalah: hasil dengan pujian baik dengan nilai 85–100: 37 orang (76%), hasil sangat baik dengan nilai 80–84: 6 (12%) dan nilai baik dengan nilai 70–79: 6 (12%).

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dideskripsikan bahwa tempat OJT yang dipakai oleh mahasiswa praktik bisa ditingkatkan dengan menjalin relasi dengan instansi atau lembaga-lembaga yang berada di Semarang dan sekitarnya, agar lebih banyak penilaian dan masukan yang bisa diterima sebagai pertimbangan dalam peninjauan kurikulum.

Penilaian kemampuan mahasiswa yang melaksanakan kegiatan OJT dari dunia usaha dan dunia industri rata-rata adalah 86,17, predikat dengan pujian. Dengan hasil penilaian tersebut dapat kita simpulkan bahwa mahasiswa ASM Santa Maria Semarang mempunyai kemampuan yang baik dalam menangani tugas-tugas kesekretarian.

Penilaian kepribadian mahasiswa yang melaksanakan kegiatan OJT dari dunia usaha dan dunia industri rata-rata adalah 88,29 predikat dengan pujian. Dengan hasil tersebut di atas dapat kita simpulkan bahwa kepribadian mahasiswa OJT sangat baik dan bisa diterima oleh dunia usaha dan dunia industri.

Berdasarkan hasil penilaian dari dunia usaha dan dunia industri tentang kemampuan dan kepribadian mahasiswa ASM Santa Maria Semarang dalam melaksanakan tugas-tugas kesekretarian rata-rata adalah sangat baik. Nilai tersebut harus dipertahankan agar alumni ASM Santa Santa Maria Semarang bisa diterima di dunia usaha dan dunia industri sesuai dengan kemampuan dan profesi masing-masing mahasiswa tersebut.

## **E. Penutup**

### **1. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa penilaian *On the Job Training* meliputi nilai yang menunjukkan kompetensi mahasiswa dan nilai yang menunjukkan kepribadian mahasiswa. Hasil penilaian menunjukkan bahwa kompetensi mahasiswa dalam bidang kesekretarian dan kepribadian mahasiswa sebagai calon sekretaris rata-rata sangat baik. Penilaian yang berhubungan dengan kompetensi mahasiswa meliputi: nilai inisiatif dan prestasi mahasiswa. Nilai yang berhubungan dengan kepribadian mahasiswa meliputi: nilai kedisiplinan, tanggung jawab, kerajinan, sikap dan kerja sama dari mahasiswa.

### **2. Saran**

Beberapa saran yang bisa disampaikan dalam penelitian ini adalah bahwa ASM Santa Maria Semarang perlu menjalin relasi dengan tempat lain yang bisa dipakai OJT, selain itu juga kompetensi, dan kepribadian mahasiswa ASM Santa Maria Semarang perlu dipertahankan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Bambang Wahyudi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Burhanudin. 2000. *Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan*. Jakarta : Bumi Aksara
- KBBI. 2012. *Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa*
- Lewis Thomas dan Elaine B. Johnson. 2014. *Contextual Teaching Learning*. Jakarta: Kaifam.
- Malayu Hasibuan. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Mangkunegara. AA. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PT Remaja Rosdakarya.
- Nadler. 1986. *Keterampilan dan Jenisnya*. Jakarta : PT Grafindo Persada.
- Nawawi Hadari. 1997. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan dengan Ilustrasi di Bidang Pendidikan*. Yogyakarta : Gadjah Mada University.
- Pith Sahertian. 2008. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sinduworo. 2004. *Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Swasta di Kota Semarang*. Tesis. Surakarta : Pascasarjana Universitas \Muhamadiyah Surakarta.
- Simamora H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Soekanto Sarjono. 2013. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta : Rajawali Pers
- Schiller dan Bryan. 2002. *Melatih Anak Bertanggung Jawab*. 2002. Jakarta : Elex Media.
- Sastrohadiwiryono. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Soemardjadi. 1992. *Pendidikan Keterampilan*. Jakarta : Depdikbud.
- Subari. tt. *Supervisi Pendidikan dalam Rangka Perbaikan Mengajar*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugeng Priyo Darminto. 1994. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Jakarta : Pradanya Paramita
- Susanto AB. 2000. *Sekretaris Sebagai Manajer*. Jakarta:Gramedia
- Tangkilisan. 2005. *Manajemen Publik Lingkungan*. Jakarta : Grasindo.