

Efektifitas Metode Job Instruction Training dan Visual Presentations Dalam Pelatihan Tukang Bangunan Menerapkan Teknologi Ferosemen

Amri Gunasti¹, Abadi Sanosra¹, Muhtar¹, Erna Ipak Rahmawati¹
Universitas Muhammadiyah Jember

DOI: <https://doi.org/10.47134/scbmej.v1i1.2127>

*Correspondensi: Amri Gunasti

Email: amrigunasti@unmuuhjember.ac.id

Published: 13 January 2024



Copyright © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstrak: Peningkatan kemampuan tukang bangunan dalam menerapkan teknologi ferosemen sebagai bahan bangunan merupakan kegiatan sangat urgen. Penggunaan visual presentations yang mewakili metode Off the job training dan job instruction training yang mewakili On the job training sebagai metode pelatihan bagi tukang bangunan perlu diteliti lebih jauh tingkat keefektifannya. Penelitian ini dilakukan untuk mengukur keefektifan kedua metode pelatihan tersebut dengan menggunakan uji beda. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui efektifitas metode visual presentations dibandingkan dengan job instruction training. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang nyata pada indikator tukang bangunan terampil melakukan pengupasan plester, tukang bangunan terampil memasang dudukan kawat anyam dan mengetahui ukurannya, tukang bangunan terampil memasang kawat anyam, tukang bangunan terampil memasang kawat pengikat, memahami

urutan pelaksanaan penerapan serta memahami setiap detail ukuran setiap langkah pelaksanaan penerapan teknologi ferosemen. Hasil penelitian juga menyatakan tidak ada perbedaan pada indikator kemampuan Tukang Bangunan Terampil Memasang Plester dengan menggunakan metode Visual Presentations maupun Job Instruction Training.

Kata Kunci: Tukang Bangunan, Teknologi Ferosemen, Job Instruction Training, Visual Presentations.

Abstrak: *Increasing the ability of builders to apply ferrocement technology as a building material is a very urgent activity. The use of visual presentations that represent Off the job training methods and job instruction training that represent On the job training as training methods for builders needs to be further investigated for their level of effectiveness. This research was conducted to measure the effectiveness of the two training methods using different tests. The aim of this research is to determine the effectiveness of the visual presentation method compared to job instruction training. The results of the research show that there are real differences in the indicators of skilled builders stripping plaster, skilled builders installing woven wire stands and knowing their sizes, skilled builders installing woven wire, skilled builders installing binding wire, understanding the sequence of implementation and understanding every detail. the size of each step in implementing ferrocement technology. The research results also stated that there was no difference in the ability indicators for Skilled Builders to Install Plaster using the Visual Presentations or Job Instruction Training methods.*

Keywords: Builders, Ferrocement Technology, Job Instruction Training, Visual Presentations.

PENDAHULUAN

Berjalan atau tidaknya proses pelaksanaan konstruksi dilapangan sangat tergantung pada tekad dan semangat serta keahlian dari para tukang bangunan (Gunasti 2015, 2017a). Karena peran tukang yang sangat besar ini, maka tukang bangunan harus memiliki keterampilan unggul (Gunasti 2019). Untuk memiliki keterampilan yang unggul maka

maka tukang harus mendapat pelatihan (Gunasti, 2017c). Keterampilan yang harus dimiliki oleh Tukang terdiri dari *hardskills* dan *softskills* (Gunasti, 2020). Keterampilan tukang berupa *hardskills* merupakan kebutuhan utama yang harus diujikan (Muhtar, 2022). Hal ini dilakukan agar produk konstruksi yang dihasilkan berkualitas (Muhtar, 2022). Dari beberapa penelitian diketahui bahwa, kemampuan *softskills* tidak kalah pentingnya dari *hardskills* (Gunasti, 2022; Sanosra, 2020; Gunasti, 2017b; Gunasti 2021). Pelatihan bagi Tukang bangunan dapat meningkatkan keselamatan kerja, kepercayaan stakeholder, serta kualitas konstruksi yang dihasilkan (Gunasti, 2018). Selain keterampilan tradisional, para Tukang bangunan juga harus mampu menerapkan hasil penelitian terkini seperti menerapkan teknologi beton bertulang bambu dan teknologi ferosemen (Muhtar, 2020; Muhtar, Gunasti et al., 2020; Muhtar, Gunasti, Manggala, Putra Nusant, et al., 2020).

Dalam pelatihan, ketepatan dalam menggunakan dan pemilihan metode sangat menentukan hasil yang dicapai (Busono, 2016). Oleh karenanya, instruktur atau trainer harus menentukan metode yang akan dipakai dalam pelatihan yang akan dilaksanakan. Metode yang dipakai tidak boleh ditentukan secara serampangan atau spontan. Salahsatu yang harus menjadi telaah utama dalam menentukan metode pelatihan adalah sasaran peserta yang mengikuti pelatihan tersebut. Peserta dengan kategori pekerjaan yang menggunakan keterampilan fisik, tentu sangat berbeda metode yang diberikan kepada mereka yang berprofesi dengan menggunakan kemampuan kognitif serta afektif (Wisnu Wibowo, 2018).

Pelatihan Tukang Bangunan dalam menerapkan teknologi ferosemen bertujuan agar Tukang Terampil melaksanakan retrofit pada rumah sederhana dengan teknologi ferosemen terutama yang mengalami kerusakan akibat gempa (Gunasti, 2023). Tukang merupakan orang yang bekerja secara teknis lebih dominan menggunakan keterampilan fisik. Oleh karena itu metode yang digunakan lebih dekat dengan pekerjaan fisik diantaranya adalah Job Instruction Training dan Visual Presentations.

Metode Job Instruction Training dikenal juga dengan istilah pelatihan instruksi kerja (Wicaksana & Rachman, 2018). Metode ini dilakukan dengan cara melatih para tukang menjalankan pekerjaannya dilapangan. Instruktur atau trainer memberikan contoh secara praktis kemudian ditirukan oleh para tukang bangunan. Jarak antara pemberian contoh dengan praktek atau menirukan apa yang telah dicontohkan jaraknya sangat singkat. Apabila dalam menirukan instruktur atau trainer, peserta melakukan kesalahan peserta dapat langsung melakukan koreksi agar pekerjaannya diperbaiki. Sebaliknya, bila Tukang bangunan masih bingung atau ragu-ragu dalam melaksanakan simulasi, maka dapat langsung bertanya kepada Instruktur atau Trainer. Dalam penelitian ini Metode Job Instruction Training mewakili metode pelatihan *on the job training* meliputi segala upaya peningkatan kinerja karyawan yang dilaksanakan saat karyawan melaksanakan pekerjaannya di tempat kerja yang sebenarnya. Untuk mengukur efektifitas metode ini, maka kelompok peserta lainnya diberikan metode pelatihan yang berbeda yakni Visual Presentations.

Metode Visual Presentations atau dikenal juga dengan istilah lain yakni Presentasi Video (Kurniawan, 2017). Metode ini dilakukan dengan cara menampilkan video-video

mengenai cara melakukan retrofit rumah sederhana yang telah mengalami kerusakan akibat gempa. Setelah video ditampilkan, peserta dapat meminta videonya untuk diputar ulang apabila belum memahami sepenuhnya. Sebaliknya Trainer atau Instruktur dapat mengambil inisiatif untuk memutar ulang videonya apabila dirasa peserta dianggap belum cukup memahami isi dari video. Metode Visual Presentations dalam penelitian ini mewakili metode off the job training, yakni bentuk pelatihan yang meliputi segala upaya pelatihan dan pengembangan karyawan yang dilaksanakan di tempat yang terpisah dari tempat kerja karyawan.

Menurut Safitri (2019) Tenaga kerja harus selalu mengikuti pelatihan instruksi kerja sebelum melakukan pekerjaannya. Penelitian Safitri ini sekaligus menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja para tenaga kerja. Menurut Enjang Suherman & Suroso (2019) pelatihan kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Kusuma et al., (2016) on the job training berpengaruh terhadap kemampuan kerja, off the job training berpengaruh terhadap kemampuan kerja, on the job training tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, off the job training tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Karena masing-masing metode memiliki peran dalam meningkatkan kinerja tenaga kerja dengan kadarnya masing-masing, maka penelitian lebih lanjut mengenai metode Job Instruction Training dan Visual Presentations yang merupakan bagian dari metode on the job training dan off the job training perlu dilakukan lebih mendalam. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa metode pelatihan yang paling besar kontribusinya dalam meningkatkan kemampuan Tukang bangunan meretrofit bangunan yang rusak akibat gempa. Sehingga kedepan, dalam memberi pelatihan, baik oleh Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kerja (LPJK) maupun oleh lembaga lain kepada tukang bangunan dapat mempertimbangkan metode yang paling tepat

METODE

Kelompok Pertama diberikan pelatihan selama satu hari (7 Jam) dimulai jam 08.00 – 15.00 dengan metode Visual Presentations. Instruktur atau trainer memberikan pelatihan dengan cara menampilkan video yang terkait dengan perbaikan rumah akibat gempa dengan menggunakan teknologi fero semen. Pemberian materi ini diberikan dalam 2 sesi acara, yang pertama pemberian materi dimulai jam 08.00-11.30, kemudian peserta istirahat selama 1, 5 jam kemudian dilanjutkan sesi kedua yakni pelaksanaan perbaikan rumah dengan teknologi fero semen. Sedangkan kelompok kedua diberikan metode Job Instruction Training yakni pelatihan langsung dilapangan dengan cara instruktur memberikan contoh mengenai cara meretrofit rumah sederhana yang mengalami retak atau rusak akibat gempa. pelatihan selama satu hari (7 Jam) dimulai jam 08.00 – 15.00. Pemberian materi ini diberikan dalam 2 sesi acara, yang pertama pemberian materi dimulai jam 08.00-11.30, kemudian peserta istirahat selama 1, 5 jam kemudian dilanjutkan sesi kedua yakni pelaksanaan perbaikan rumah dengan teknologi fero semen.

Pada kedua kegiatan tersebut peserta diberi penilaian dengan skala 0-100 oleh instruktur. Hasil penilaian ini kemudian dianalisa dengan cara uji beda antara metode Visual Presentations dengan metode Job Instruction Training. Penilaian pada pelatihan meliputi hal-hal sebagai berikut (Gunasti, 2023b): metode Job Instruction Training

- a. Tukang bangunan terampil melakukan pengupasan plester, meliputi kegiatan:
- b. Tukang bangunan terampil memasang dudukan kawat anyam (paku payung) dan mengetahui ukurannya, meliputi kegiatan:
- c. Tukang bangunan terampil memasang kawat anyam, meliputi kegiatan:
- d. Tukang bangunan terampil memasang kawat pengikat, meliputi kegiatan:
- e. Tukang bangunan terampil memasang plester, meliputi kegiatan:
- f. Memahami urutan pelaksanaan penerapan teknologi ferosemen.
- g. Memahami setiap detil ukuran setiap langkah pelaksanaan penerapan teknologi ferosemen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

a. Tukang bangunan terampil melakukan pengupasan plester

Kegiatan pertama yang diberikan dan diujikan dalam pelatihan ini pengupasan plester meliputi kegiatan pengupasan plester pada sisi luar maupun sisi dalam rumah, pengupasan plester pada bagian atas dan bawah dinding, pengupasan plester saling silang pada dinding tanpa bukaan, menggali tanah sedalam kurang lebih 30 cm (pada sisi luar maupun sisi dalam rumah) untuk penempatan kawat anyam.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah peserta pelatihan dengan menggunakan metode *visual presentations* sebanyak 10 orang dan menggunakan metode *job instruction training* sebanyak 10 orang. Nilai rata-rata hasil pelatihan untuk metode *visual presentations* sebesar 70,45 sedangkan untuk metode *job instruction training* sebesar 80,25. Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa nilai sig. (2 tailed) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa ada perbedaan kemampuan Tukang bangunan melakukan pengupasan plester yang dihasilkan oleh pelatihan dengan metode *visual presentations* dibandingkan *job instruction training*.

Tabel 1. Hasil Uji Beda Kemampuan Tukang Bangunan Melakukan Pengupasan Plester

Metode	N	Mean	Std. Deviation	Equal variances assumed	t	df	Sig. (2-tailed)
Visual Presentations	10	70,45	3,01		-8,252	18	,000
Job Instruction Training	10	80,25	2,24				

b. Tukang Bangunan Terampil Memasang Dudukan Kawat Anyam

Tukang bangunan terampil memasang dudukan kawat anyam (paku payung) dan mengetahui ukurannya, meliputi kegiatan memasang kawat bendrat pada paku payung, memasang paku payung untuk dudukan kawat anyam dengan jarak antar paku payung

lebih kurang 20 cm, menggunakan kayu list (panjang: 20 cm, tebal 1 cm) untuk memudahkan pemasangan, pada bangunan yang ada kolom, balok pondasi dan sloof, paku payung dapat diganti paku beton.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah peserta pelatihan dengan menggunakan metode *visual presentations* sebanyak 10 orang dan menggunakan metode *job instruction training* sebanyak 10 orang. Nilai rata-rata hasil pelatihan untuk metode *visual presentations* sebesar 68,00 sedangkan untuk metode *job instruction training* sebesar 73,57. Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa nilai sig. (2 tailed) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa ada perbedaan kemampuan pada indikator tukang bangunan memasang dudukan kawat anyam yang dihasilkan oleh pelatihan dengan metode *visual presentations* dibandingkan *job instruction training*. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa metode *job instruction training* lebih baik bila dibandingkan dengan *visual presentations*.

Tabel 2. Hasil Uji Beda Kemampuan Tukang Bangunan Memasang Dudukan Kawat Anyam

Nilai	Metode	N	Mean	Std. Deviation	Equal variances	t	df	Sig. (2-tailed)
	<i>Visual Presentations</i>	10	68,00	2,25	assumed	-4,731	18	,000
	<i>Job Instruction Training</i>	10	73,57	2,97	d			

c. Tukang Bangunan Terampil Memasang Kawat Anyam

Tukang bangunan terampil memasang kawat anyam, meliputi kegiatan mengukur kawat anyam yang disesuaikan dengan ukuran dinding, menambahkan panjang kawat anyam lebih kurang 10 cm pada pertemuan kawat anyam (*overlap*), melakukan pemotongan kawat anyam, untuk sudut dinding, lipat kawat anyam terlebih dahulu untuk memudahkan pemasangan, memposisikan kawat anyam diatas dudukan paku payung, mengikat kawat anyam ke dudukan dengan kawat bendrat serta pada ujung pertemuan kawat anyam (*overlap*) ikat menggunakan kawat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah peserta pelatihan dengan menggunakan metode *visual presentations* sebanyak 10 orang dan menggunakan metode *job instruction training* sebanyak 10 orang. Nilai rata-rata hasil pelatihan untuk metode *visual presentations* sebesar 70,25 sedangkan untuk metode *job instruction training* sebesar 80,25. Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa nilai sig. (2 tailed) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa ada perbedaan pada indikator Tukang bangunan terampil memasang kawat anyam yang dihasilkan oleh pelatihan dengan metode *visual presentations* dibandingkan *job instruction training*. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa metode *job instruction training* lebih baik bila dibandingkan dengan *visual presentations*.

Tabel 3. Hasil Uji Beda Kemampuan Tukang Bangunan Terampil Memasang Kawat Anyam

	Metode	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	t	Df	Sig. (2-tailed)
Nilai	<i>Visual Presentations</i>	10	70,25	,86	,27	-19,675	18	,000
	<i>Job Instruction Training</i>	10	80,25	1,36	,43	-19,675	15,190	,000

d. Tukang Bangunan Terampil Memasang Kawat Pengikat

Tukang bangunan terampil memasang kawat pengikat, meliputi kegiatan memotong kawat untuk pengikat, membuat lubang dinding dengan bor untuk memasukkan kawat pengikat, dengan jarak antar lubang bor lebih kurang 40 cm, memasukkan kawat pengikat yang telah dipersiapkan pada lubang yang telah di bor, agar dapat mengikat kawat anyam dengan baik dapat digunakan 4 lapis kawat, mengikat kawat pengikat pada kawat anyam, kawat pengikat diikatkan baik pada sisi dinding luar maupun dalam, menutup kembali lubang bor dengan menggunakan adukan semen dan air dengan dimasukkan ke botol kecap terlebih dahulu.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah peserta pelatihan dengan menggunakan metode *visual presentations* sebanyak 10 orang dan menggunakan metode *job instruction training* sebanyak 10 orang. Nilai rata-rata hasil pelatihan untuk metode *visual presentations* sebesar 70,50 sedangkan untuk metode *job instruction training* sebesar 77,20. Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa nilai sig. (2 tailed) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa ada perbedaan pada indikator Tukang bangunan terampil memasang kawat pengikat yang dihasilkan oleh pelatihan dengan metode *visual presentations* dibandingkan *job instruction training*. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa metode *job instruction training* lebih baik bila dibandingkan dengan *visual presentations*.

Tabel 4. Hasil Uji Beda Kemampuan Tukang Bangunan Terampil Memasang Kawat Pengikat

	Metode	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	t	Df	Sig. (2-tailed)
Nilai	<i>Visual Presentations</i>	10	70,50	1,76	,54	-8,486	18	,000
	<i>Job Instruction Training</i>	10	77,20	1,81	,57	-8,486	17,945	,000

e. Tukang Bangunan Terampil Memasang Plester

Tukang bangunan terampil memasang plester, meliputi kegiatan memasang list kayu untuk memudahkan pengerjaan plester kembali, mengayak pasir untuk memisahkan pasir dari krikil, membuat adukan dengan campuran 1 semen + 3 pasir dan tambahkan air secukupnya, memplester kembali dinding.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah peserta pelatihan dengan menggunakan metode *visual presentations* sebanyak 10 orang dan menggunakan metode *job instruction training* sebanyak 10 orang. Nilai rata-rata hasil pelatihan untuk metode *visual presentations* sebesar 80,00 sedangkan untuk metode *job instruction training* sebesar 79,90. Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa nilai sig. (2 tailed) sebesar 0,830 lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada perbedaan pada indikator Tukang bangunan terampil memasang kawat Plester yang dihasilkan oleh pelatihan dengan metode *visual presentations* dibandingkan *job instruction training*. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa metode *job instruction training* dan *visual presentations* tidak terlalu mempengaruhi kemampuan tukang bangunan.

Tabel 5. Hasil Uji Beda Kemampuan Tukang Bangunan Terampil Memasang Plester

	Metode	N	Mean	Std.	Std.	t	df	Sig.
				Deviasi	Error			(2-tailed)
Nilai Kemampuan	<i>Visual Presentations</i>	10	80,00	1,33	,42	,218	18	,830
	<i>Job Instruction Training</i>	10	79,90	,57	,18	,218	12,159	,831

f. Memahami Urutan Pelaksanaan Penerapan Teknologi Ferosemen

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah peserta pelatihan dengan menggunakan metode *visual presentations* sebanyak 10 orang dan menggunakan metode *job instruction training* sebanyak 10 orang. Nilai rata-rata hasil pelatihan untuk metode *visual presentations* sebesar 73,75 sedangkan untuk metode *job instruction training* sebesar 79,55. Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa nilai sig. (2 tailed) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa ada perbedaan pada indikator Tukang bangunan memahami urutan pelaksanaan penerapan teknologi ferosemen yang dihasilkan oleh pelatihan dengan metode *visual presentations* dibandingkan *job instruction training*. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa metode *job instruction training* lebih baik bila dibandingkan dengan *visual presentations*.

Tabel 6. Hasil Uji Beda Kemampuan Tukang Bangunan Memahami Urutan Pelaksanaan Penerapan Teknologi Ferosemen

	Metode	N	Mean	Std.	Std.	t	df	Sig.
				Deviasi	Error			(2-tailed)
Nilai Kemampuan	<i>Visual Presentations</i>	10	73,75	,92	,29	-16,705	18	,000
	<i>Job Instruction Training</i>	10	79,55	,60	,19	-16,705	15,458	,000

g. Memahami Detil Ukuran Setiap Langkah Pelaksanaan Penerapan Teknologi Ferosemen

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah peserta pelatihan dengan menggunakan metode *visual presentations* sebanyak 10 orang dan menggunakan metode *job instruction training* sebanyak 10 orang. Nilai rata-rata hasil pelatihan untuk metode

visual presentations sebesar 71,70 sedangkan untuk metode *job instruction training* sebesar 80,70. Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa nilai sig. (2 tailed) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa ada perbedaan pada indikator Tukang bangunan memahami urutan pelaksanaan penerapan teknologi ferosemen yang dihasilkan oleh pelatihan dengan metode *visual presentations* dibandingkan *job instruction training*. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa metode *job instruction training* lebih baik bila dibandingkan dengan *visual presentations*.

Tabel 7. Hasil Uji Beda Kemampuan Tukang Bangunan Memahami Detil Ukuran Setiap Langkah Pelaksanaan Penerapan Teknologi Ferosemen

Nilai Kemampuan	Metode	N	n	Mea	Std.	t	df	Sig. (2-tailed)
				on	Deviasi			
	<i>Visual Presentations</i>	10	71,70	,54	,17	-39,384	18	,000
	<i>Job Instruction Training</i>	10	80,70	,48	,15	-39,384	17,799	,000

PEMBAHASAN

Terkait dengan penggunaan *visual presentations* yang mewakili metode *Off the job training* dan *job instruction training* yang mewakili *On the job training* ini selaras dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Rahmi & Suryalena (2017), Ragawanti et al. (2014), Ardian et al. (2018). Hasil penelitian ini dan ketiga penelitian tersebut menyatakan bahwa *Off the job training* dan *On the job training* sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kemampuan para pekerja. Penelitian ini juga dikuatkan oleh penelitian lain yang dilakukan oleh Suhifatullah, (2014), Diky Azis, (2021) serta Siddik, (2018).

Perbedaan penelitian ini dengan ketiga penelitian tersebut adalah bahwa dalam penelitian ini terdapat perbedaan yang nyata antara metode *Off the job training* dan *On the job training* untuk kegiatan pelatihan berupa tukang bangunan terampil melakukan pengupasan plester, tukang bangunan terampil memasang dudukan kawat anyam (paku payung) dan mengetahui ukurannya, meliputi kegiatan, tukang bangunan terampil memasang kawat anyam, tukang bangunan terampil memasang kawat pengikat, memahami urutan pelaksanaan penerapan teknologi ferosemen serta memahami setiap detil ukuran setiap langkah pelaksanaan penerapan teknologi ferosemen. Sedangkan untuk kegiatan pelatihan tukang bangunan terampil memasang plester tidak terdapat perbedaan antara *visual presentations* yang mewakili metode *Off the job training* dan *job instruction training* yang mewakili *On the job training*. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Setiawan et al., (2017) yang menyatakan bahwa pihak perusahaan diharapkan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap *on the job training*, karena variabel *on the job training* mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yaitu dengan mengadakan *on the job training* secara berkala sehingga Kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian Yuniarti, (2019) yang menyatakan bahwa pengaruh secara parsial pada variabel *on the job training* mempunyai pengaruh yang dominan bila dibandingkan dengan variabel *off the job training*.

Pengaruh penggunaan metode *On the job training* lebih baik bila dibandingkan dengan penggunaan metode *Off the job training* pada peningkatan kemampuan Pekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nainggolan (2018) yang menyatakan bahwa pelatihan dengan metode *On the job training* bernilai baik sedangkan pelatihan dengan metode *Off the job training* bernilai cukup. Pelatihan yang diberikan kepada sasaran yang bekerja dituntut menggunakan *hardskills* seperti tukang bangunan lebih cocok menggunakan metode *On the job training* dibandingkan dengan metode *Off the job training*. Ahyakudin et al., (2019)Pelatihan dengan metode *on the job training* lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian pekerja.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sulistyowati et al., (2018). Sulistyowati menyatakan bahwa *Off the job training* lebih baik bila dibandingkan dengan penggunaan metode *On the job training*. Hal ini dapat dimaklumi karena yang dilatih merupakan orang yang bekerja dengan mementingkan *analys skill* atau *softskills* bukan *hardskills*. Hal ini diperkuat oleh penelitian Waluyo, (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan dan positif antara variable *Off the job training* dengan variabel motivasi belajar. Beberapa ini penelitian ini semakin memperkuat pernyataan bahwa *Off the job training* lebih cocok untuk pelatihan untuk meningkatkan kemampuan analisis dan *softskills*.

Hasil penelitian juga menyatakan bahwa setelah pelatihan, kemampuan Tukang Bangunan Terampil Memasang Plester tidak berbeda antara metode *visual presentations* yang mewakili metode *Off the job training* dan *job instruction training* yang mewakili *On the job training*. Hal ini disebabkan oleh kebiasaan atau aktivitas tukang yang selalu berkaitan dengan pemasangan plester pada pembangunan rumah sederhana. Sehingga kebiasaan tersebut membuat tukang bangunan menjadi sangat terampil. Dalam kehidupan sehari-hari, pembiasaan merupakan hal yang penting, karena banyak dijumpai orang berbuat dan berperilaku hanya karena kebiasaan semata-mata. Hal ini sesuai dengan pernyataan Abidin, (2019) yang menyatakan bahwa Pembiasaan mendorong agar mempercepat perilaku dan tanpa pembiasaan hidup seseorang akan berjalan lambat, sebab sebelum melakukan sesuatu harus memikirkan terlebih dahulu apa yang akan dilakukannya.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan *visual presentations* yang mewakili metode *Off the job training* dan *job instruction training* yang mewakili *On the job training* dalam pelatihan bagi tukang bangunan dalam meningkatkan kemampuan menerapkan teknologi ferosemen sangat efektif. Bila dibandingkan kedua metode tersebut maka metode *job instruction training* terbukti lebih baik dibanding dengan metode *visual presentations*. Oleh karenanya, dimasa yang akan datang, pelatihan dengan sasaran tukang, disarankan untuk menggunakan metode *job instruction training*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, A. M. (2019). Penerapan Pendidikan Karakter Pada Kegiatan Ekstrakurikuler Melalui Metode Pembiasaan. *DIDAKTIKA: Jurnal Kependidikan*, 12(2), 183–196. <https://doi.org/10.30863/didaktika.v12i2.185>
- Ahyakudin, A., Najib, M. A., & Haryadi, D. (2019). Peran Pelatihan Dengan Metode On The job Training dan Metode Apprenticeship Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan Pada perusahaan Labbaik Chicken Kota Serang. *Syi'ar Iqtishadi : Journal of Islamic Economics, Finance and Banking*, 3(2), 20. <https://doi.org/10.35448/jieec.v3i2.6592>
- Amri Gunasti, Muhtar, Rofi Budi Hamduwibawa, Aditya Surya Manggala, Iskandar Umarie, Nely Ana Mufarida, Abadi Sanosra, Eko Budi Satoto, E. I. R. (2023a). Peningkatan keahlian tukang menerapkan teknologi ferosemen dan tulangan beton dari bambu. *SELAPARANG. Jurnal Pengabdian Masyarakat Berkemajuan*, 07(02).
- Amri Gunasti, Muhtar, Rofi Budi Hamduwibawa, Aditya Surya Manggala, Iskandar Umarie, Nely Ana Mufarida, Abadi Sanosra, Eko Budi Satoto, E. I. R. (2023b). Peningkatan keahlian tukang menerapkan teknologi ferosemen dan tulangan beton dari bambu. *SELAPARANG. Jurnal Pengabdian Masyarakat Berkemajuan*, 07(02), 871–879.
- Ardian, A. D., Djudi, M., & Prasetya, A. (2018). Pengaruh On The Job Training Dan Off The Job Training Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Insastama Kediri, Jawa Timur). *Jurnal A*, 62(1), 190–197.
- Busono, G. A. (2016). Pengaruh Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Jurnal Kajian Ekonomi Syari'ah*, 1(1), 81–114. <https://jurnal.um-palembang.ac.id/muqtashid/article/view/266>
- Diky Azis. (2021). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui on the Job Training Dan Off the Job Training Dimasa Pandemi Covid-19. *Management and Sustainable Development Journal*, 3(2), 81–89. <https://doi.org/10.46229/msdj.v3i2.313>
- Enjang Suherman, & Suroso. (2019). Analisis Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Xyz Karawang (Studi Divisi Ppic Departemen P4C). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 5(1), 83–101. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v5i1.847>
- Gunasti, A. (2017a). Penilaian kinerja peladen dan harapan tukang dalam proyek konstruksi. *Prosiding Sensei*, 1–8.
- Gunasti, A. (2017b). Penilaian Kinerja Tukang dan Harapan Mandor dalam Proyek Konstruksi. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 2(1), 77–90.

- Gunasti, A. (2017c). Penilaian Standar Kompetensi Kerja Tukang Besi/Beton Pada Proyek Konstruksi Di Kabupaten Jember. *Jurnal Teknik Sipil*, 2(2), 13–18.
- Gunasti, A. (2018). Penerapan Personal Protectif Equipment (Ppe) Pada Proyek Konstruksi Di Kabupaten Jember. *Jurnal Rekayasa Tenik Sipil Universitas Madura*, 3(Juni). http://ejournal.unira.ac.id/index.php/jurnal_rekayasa_teknik_sipil/article/view/416/348
- Gunasti, A. (2020). Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Tenaga Kerja Konstruksi Yang Tidak Bersertifikat. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(5), 1001–1010. <https://doi.org/10.47492/jip.v1i5.182>
- Gunasti, A., & Fadah, I. (2019). Competence enhancement strategy at uncertified builders group, pringtali village, jember. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(12), 2963–2969.
- Gunasti, A., & Pratama, A. D. (2021). Pengaruh Mental Workload, Komunikasi, Quality Of Work Life, Job Satisfaction Terhadap Kinerja Manajer Konstruksi Pada Proyek Di Kabupaten Jember. *Jurnal Rekayasa Infrastruktur Hexagon*, 6(1), 9–17. <https://doi.org/10.32528/hgn.v6i1.5457>
- Gunasti, A., & Pratama, A. D. (2022). Strength Person Job-Fit, Quality Of Work Life, Job Satisfaction in Determining the Performance of Construction Workers. *International Social Sciences and Humanities*, 1(2), 242–255. <http://proceeding.unmuhjember.ac.id/index.php/iss>
- Gunasti, A., Zakiyyah, A. M., Maris, A., & Yulisetiari, D. (2020). Builders performance improvement with briefing in Jember. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(2), 1339–1347.
- Kurniawan, D. (2017). Pelatihan dan Pengembangan. In *student.uigm.ac.id* (Issue 2014). https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Pelatihan-dan-Pengembangan+.Kurniawan.DP&btnG=
- Kusuma, N., Djudi, M., & Prasetya, A. (2016). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KEMAMPUAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi||Pada Karyawan Para-Medis Rsia Buah Hati Pamulang Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 31(1), 199–208.
- Muhtar, Amri Gunasti, A. S. (2022). PKM KELOMPOK KREATIF TUKANG BANGUNAN DESA SUKOGIDRI DENGAN KETERAMPILAN MEMBUAT TULANGAN BETON DARI BAMBU. *Jurnal Abdi Insani*, 9(3), 1000–1011.
- Muhtar, Gunasti, A., Dewi, I. C., Rahman, M., Hidayatullah, S., Nilogiri, A., & Galuh, S. D. (2020). The Prediction of Stiffness of Bamboo-Reinforced Concrete Beams Using Experiment Data and Artificial Neural Networks (ANNs). *Crystals*, 10, 1–12.

- Muhtar, Gunasti, A., Manggala, A. S., Putra Nusant, A. F., Hanafi, & Nilogiri, A. (2020). Effect of reinforcement details on precast bridge frames of bamboo reinforced concrete to load capacity and crack patterns. *International Journal of Engineering Research and Technology*, 13(4), 631–636. <https://doi.org/10.37624/ijert/13.4.2020.631-636>
- Muhtar, M., Gunasti, A., Manggala, A. S., & Putra, N. A. F. (2020). Jembatan Pracetak Beton Bertulang Bambu Untuk Meningkatkan Roda Perekonomian Masyarakat Desa Sukogidri Ledokombo Jember. *Jurnal Pengabdian Masyarakat IPTEKS*, 6(1), 161–170.
- Nainggolan, W. D. M. (2018). Pengaruh on the job training dan off the job training terhadap kemampuan kerja dan kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 62(1), 190–197.
- Ragawanti, E., S, B. S., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh On The Job Training dan Off The Job Trainig Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PR. Sejahtera Abadi). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 80022.
- Rahmi, H., & Suryalena. (2017). Pengaruh On The Job Training dan Off The Job Training terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Kantor PTPN V Unit Kebun Lubuk dalam Kabupaten Siak). *Jom Fisip*, 4(2), 1–12. <https://media.neliti.com/media/publications/206576-pengaruh-on-the-job-training-dan-off-the.pdf>
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan the Effect of Training on Employee Performance. *Dimensi*, 8(2), 240–248.
- Sanosra, A., & Gunasti, A. (2020). Assessment of the foremen’s leadership traits: Expected by builders in construction projects. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(3), 4720–4723.
- Setiawan, F., Al Musadieq, M., & Mayowan, Y. (2017). PENGARUH ON THE JOB TRAINING DAN OFF THE JOB TRAINING TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT. Suntory Garuda Beverage Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol, 51(1), 124–129.
- Siddik, S. (2018). on / Off-the Job Training Guru : Sebuah Keniscayaan Dalam Mendukung Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Islam*, 5(1), 1–15. <https://pdfs.semanticscholar.org/50f5/5efc8e85424524a01e5c5463e3d223aa87d3.pdf>
- Suhifatullah, M. I. (2014). Pengendalian Mutu Pendidikan Anak Usia Dini Melalui Pembinaan Kinerja Tutor Dengan Cara on the Job Dan of the Job Training. *Andragogi*, 60–73. <https://core.ac.uk/download/pdf/230806064.pdf>
- Sulistiyowati, R., Kuniawati, S., & Haswita. (2018). Pengaruh pelatihan kuesioner pra-skrining perkembangan (KPSP) dengan metode off the job training pada kader terhadap kemampuan kader mendeteksi perkembangan balita. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 3(2), 58–66.

<http://www.tjyybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>

- Waluyo, S. T. (2020). Pengaruh Dan Motivasi Belajar Terhadap Minat Belajar Serta Dampaknya Terhadap Persentase Hasil Kemajuan Belajar Peserta Pelatihan Pemeriksa Kebuntingan. *Jurnal AgroSainTa*, 4(1), 34–47.
- Wicaksana, A., & Rachman, T. (2018). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GRAND ROYAL PANGHEGAR HOTEL BANDUNG. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(1), 10–27. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Wisnu Wibowo, I. G. A. (2018). Peningkatan Keterampilan Ilmiah Peserta Didik dalam Pembelajaran Fisika Melalui Penerapan Pendekatan STEM dan E-Learning. *Journal of Education Action Research*, 2(4), 315. <https://doi.org/10.23887/jear.v2i4.16321>
- Yuniarti, E. P. (2019). Pengaruh On The Job Training dan Off The Job Training Terhadap Kinerja Karyawan Primebiz Hotel Tegal. Universitas Pancasakti Tegal.