



INTISARI

Masalah strategis di sektor jasa konstruksi Indonesia adalah rendahnya tingkat kepemilikan Sertifikat Kompetensi Kerja Konstruksi (SKKK). Fokus dan tujuan pembinaan tenaga kerja konstruksi diarahkan pada peningkatan kompetensi melalui pelatihan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. Melihat pentingnya setiap aspek dan tahapan pada pelatihan konstruksi, maka dalam perihal ini perlu mengkaji efektivitas pelatihan konstruksi. Penelitian ini membahas mengenai pengukuran efektivitas pelatihan konstruksi melalui identifikasi dan evaluasi faktor-faktor dan indikator yang berpengaruh terhadap efektivitas pelatihan. Objek yang ditinjau adalah program pelatihan konstruksi yang dilaksanakan di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan pada jabatan kerja juru ukur surveyor dan juru gambar bangunan gedung.

Penelitian ini mengevaluasi hasil program pelatihan melalui empat tingkat kriteria model Kirkpatrick: reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia di bidang jasa konstruksi. Metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada peserta pelatihan dan atasan kerja untuk menilai bagaimana pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kompetensi peserta pelatihan. Analisis statistik dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan konstruksi terhadap peningkatan kompetensi peserta pelatihan. Sementara itu, analisis tingkat efektivitas menggunakan metode *Relative Importance Index* (RII) dilakukan untuk mengetahui nilai intepretasi faktor kategori dan indikator pengukuran.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara signifikan terdapat pengaruh pelatihan konstruksi terhadap peningkatan kompetensi peserta pelatihan. Faktor kategori dan indikator pengukuran mempunyai tingkat pengaruh terhadap peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kinerja ditandai dengan level reaksi menghasilkan nilai RII 88,29%), pembelajaran (87,17%), perilaku (87,75%), dan hasil (87,19%). Faktor kategori yang mempunyai tingkat kepentingan tertinggi menurut peserta pelatihan adalah kapasitas *trainer* dengan nilai RII 90,13%. Sedangkan faktor kategori yang mempunyai tingkat kepentingan terendah adalah ketepatan metode dengan nilai RII 85,75%. Selanjutnya indikator pengukuran yang mempunyai tingkat kepentingan tertinggi adalah hubungan rekan sekerja (*interpersonal impact*) dengan nilai RII 92,00%. Sedangkan indikator pengukuran dengan tingkat kepentingan terendah adalah *Quiz, pre-test* dan *post-test* dengan nilai RII 76,75%. Perlu adanya pertimbangan mengenai faktor-faktor dan indikator prakondisi agar pelatihan yang dilaksanakan dapat mengarah pada hasil yang efektif. Gagasan tentang jenis pelatihan dan faktor-faktor yang berdampak terhadap peningkatan efektivitas pelatihan memerlukan keputusan yang kuat untuk mengarahkan perilaku dan kinerja peserta pelatihan ke arah yang lebih baik.

Kata Kunci: Kompetensi Tenaga Kerja, Pelatihan, Evaluasi Empat Level Kirkpatrick



ABSTRACT

The strategic issue confronting the Indonesian construction services sector is the low level of ownership of Construction Work Competency Certificates (SKKK). Construction workforce development policies are concentrated on enhancing the competence of the construction workforce through training, with the aim of enabling them to perform work effectively and efficiently. Every aspect and stage of construction training is crucial; therefore, it is imperative to assess the effectiveness of construction training. This research addresses the measurement of construction training effectiveness by identifying and evaluating the factors and indicators that influence its effectiveness. The object under examination is a vocational training program in construction at the Medan Vocational and Productivity Training Center, specifically focusing on surveyor and building drafter job positions.

This research evaluates the outcomes of the training program by assessing the four criteria levels of Kirkpatrick's model: reaction, learning, behavior, and results. Its objective is to identify the factors that influence the effectiveness of training in enhancing human resources within the construction services sector. The research employs a quantitative descriptive research method, involving data collection through the distribution of questionnaires to training participants and their superiors. This method is utilized to assess the impact of training on the enhancement of trainees' competence. Statistical analysis was conducted to ascertain the influence of construction training on the improvement of trainees' competence. Concurrently, an analysis of the effectiveness level was performed to determine the interpretative value of the factors and measurement indicators using the Relative Importance Index (RII) method.

The results revealed a significant impact of construction training on improvement the competence of the trainees. The categorical factors and indicators exhibited a level of influence on improving knowledge, skills, attitudes, and performance, as indicated by the reaction level producing an RII value of 88.29%, learning at 87.17%, behavior at 88.75%, and results at 87.19%. According to the trainees, the category factor with the highest level of importance is the trainer's capacity, which had an RII value of 90.13. The precision method was rated as the least important factor, with an RII value of 85.75%. Furthermore, according to the trainees, the indicators with the highest level of importance are related to interpersonal impact, which received an RII value of 92.00%. In contrast, the indicators related to quizzes, pre-tests, and post-tests were rated as the least important, with an RII value of 76.75%. Precondition factors and indicators should be taken into consideration to ensure that the training yields effective results. Concepts related to the types of training and the factors that enhance training effectiveness necessitate robust decisions to steer the behavior and performance of trainees in a more favorable direction.

Keywords: Workforce competence; Training; A four-level Kirkpatrick evaluation