

**MODEL EVALUASI PROGRAM UJI KOMPETENSI
TENAGA TEKNIK USAHA JASA KONSTRUKSI
KETENAGALISTRIKAN**

DISERTASI



**Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan
Gelar Doktor Pendidikan Teknologi dan Kejuruan**

**Oleh:
IJA DARMANA
NIM. 15193039**

**PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2018

ABSTRACT

Ija Darmana, 2018. *Competency Test Program Model for Technical Personnel of Electrical Construction Service Companies*

The ASEAN Economic Community is more open to opportunities for foreign workers to fill various positions and professions in Indonesia. Research by the International Labor Organization predicts that many companies will find less qualified employees due to a lack of professional training. Labor preparation is needed, especially in the construction sector, as this workforce contributes directly to the development of a region. The phenomenon that occurs, the qualified technical staff in Indonesia is relatively small, it will affect the mental attitude and work ethic in the face of competition in the free market. At least the skilled labor is due to the fact that the implementation of the proficiency test is relatively complicated? Or because the implementation of the service gap occurs? or the lack of a program evaluation model to evaluate competency testing programs in institutions or professional associations?

Based on this phenomenon, this study will produce a program evaluation model and evaluation procedure for the Electrical Engineering Proficiency Test Program, developing the Kirkpatrick model in the form of evaluation model manuals. testing programs and procedures.

The evaluation model of the skills test program developed from the Kirkpatrick model has been declared valid, reliable, practical and effective. Based on the confirmatory factor analysis, the reaction stage, learning stage, behavior and impact stage of the proficiency testing program on the competency test program evaluation model technical personnel, the electrical construction service activity has met the requirements of Kirkpatrick's evaluation theory.

Keywords: *Evaluation Model, CompetencyTest Program, Technical Staff*

ABSTRAK

Ija Darmana, 2018. Model Evaluasi Program Uji Kompetensi Tenaga Teknik Usaha Jasa Konstruksi Ketenagalistrikan. Disertasi Pascasarjana Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.

ASEAN economic community lebih membuka peluang tenaga kerja asing untuk mengisi berbagai jabatan serta profesi di Indonesia. Riset *International Labour Organization* memprediksi bahwa banyak perusahaan yang akan menemukan pegawainya kurang terampil karena kurangnya pelatihan dan pendidikan profesi. Kesiapan tenaga kerja sangat diperlukan terutama pada bidang konstruksi karena tenaga kerja ini berkontribusi langsung terhadap pengembangan suatu wilayah. Fenomena yang terjadi, tenaga teknik trampil di Indonesia relatif sedikit, ini akan mempengaruhi sikap mental dan etos kerja dalam menghadapi persaingan di pasar terbuka. Sedikitnya tenaga kerja trampil apakah dikarenakan pelaksanaan uji kompetensi relatif rumit?, atau dikarenakan pelyananan pelaksanaan terjadi gap?, apakah evaluasi program sudah dialkukan? atau belum adanya model evaluasi program untuk melaksanakan evaluasi program uji kompetensi di lembaga atau asosiasi profesi?.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini akan menghasilkan model evaluasi program dan prosedur evaluasi program uji kompetensi tenaga teknik usaha jasa konstruksi ketenagalistrikan, dengan mengembangkan model Kirkpatrick dalam bentuk buku model evaluasi program dan buku prosedur evaluasi program uji.

Model evaluasi program uji kompetensi yang dikembangkan dari model Kirkpatrick dinyatakan valid, reliabel, praktis, dan efektif untuk diimplementasikan. Berdasarkan analisa *Confirmatory Factor Analysis* bahwa tahap reaksi, tahap pembelajaran, tahap perilaku, dan tahap dampak program uji kompetensi pada buku model evaluasi program uji kompetensi tenaga teknik usaha jasa konstruksi ketenagalistrikan telah memenuhi syarat berdasarkan teori evaluasi Kirkpatrick.

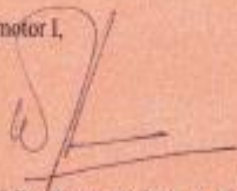
Kata Kunci: Model Evaluasi, Program Uji Kompetensi, Tenaga Teknik

PERSETUJUAN AKHIR DISERTASI

Mahasiswa	: Ija Darmana
NIM	: 15193039
Program Studi	: Doktor (S3) PTK

MENYETUJUI

Promotor I,



Prof. Dr. Nizwardi Jalinus, M.Ed.
NIP. 19520822 197710 1 001

Promotor II,



Prof. Ganefri, Ph.D.
NIP. 19631217 198903 1 003

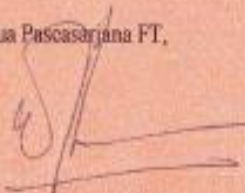
PENGESAHAN

Dekan,



Dr. Fahmi Rizal, M.Pd., M.T.
NIP. 19591204 198503 1 004

Ketua Pascasarjana FT,



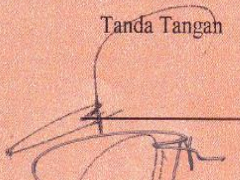
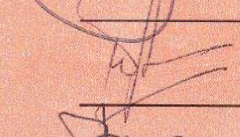
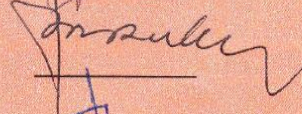
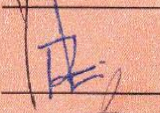
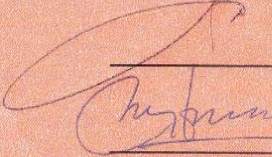
Prof. Dr. Nizwardi Jalinus, M.Ed.
NIP. 19520822 197710 1 001

**PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN DISERTASI**

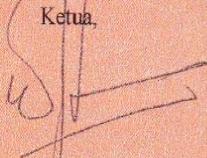
DISERTASI

Mahasiswa : Ija Darmana
NIM : 15193039

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Disertasi
Program Doktor Pendidikan Teknologi dan Kejuruan
Program Pascasarjana Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang
Hari: Senin, Tanggal : 05 November 2018

No.	Nama	Tanda Tangan
1	<u>Prof. Ganefri, Ph.D.</u> (Ketua)	
2	<u>Dr. Fahmi Rizal, M.Pd., M.T.</u> (Sekretaris)	
3	<u>Prof. Dr. Nizwardi Jalinus, M.Ed.</u> (Promotor)	
4	<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> (Penguji)	
5	<u>Dr. Ridwan, M.Sc.Ed.</u> (Penguji)	
6	<u>Dr. Sukardi, M.T.</u> (Penguji)	
7	<u>Prof. Dr. Ir. Drs. Ivan Hanafi, M.Pd.</u> (Penguji Luar Institusi)	

Padang, 05 November 2018
Program Studi Doktor (S3) Pendidikan Teknologi dan Kejuruan
Ketua,


Prof. Dr. Nizwardi Jalinus, M.Ed.
NIP. 19520822 197710 1 001

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya ilmiah saya, disertasi dengan judul “Model Evaluasi Program Uji Kompetensi Tenaga Teknik Usaha Jasa Konstruksi Ketenagalistrikan” adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik, baik di Universitas Negeri Padang, maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya ilmiah ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan dari promotor sebagai pembimbing.
3. Didalam karya ilmiah ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik, berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya ilmiah ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, 10 Desember 2018
Saya yang menyatakan,



Ija Darmana
NIM. 15193039

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kesempatan, kesehatan, kekuatan dan petunjukNya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan disertasi dengan judul: “**Model Evaluasi Program Uji Kompetensi Tenaga Teknik Usaha Jasa Konstruksi Ketenagalistrikan**”. Shalawat dan salam kepada nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa petunjuk Allah SWT pada keseimbangan kehidupan manusia dunia akhirat.

Disertasi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi penelitian pada Program Doktor Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang. Penulisan disertasi ini banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, ucapan terimakasih yang tidak terhingga kepada promotor yang telah meluangkan waktu, memberikan arahan, sumbangan pikiran, dan memberikan kritik membangun untuk menyelesaikan disertasi kepada:

1. Prof. Ganefri, Ph.D. selaku Rektor Universitas Negeri Padang dan juga selaku Promotor II yang telah membantu peneliti dalam memberikan arahan dan bimbingan sehingga disertasi ini dapat diselesaikan.
2. Prof. Dr. Nizwardi Jalinus, M.Ed. selaku Promotor I dan juga selaku Ketua Pascasarjana Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang, yang telah membantu peneliti dalam memberikan arahan dan bimbingan sehingga Disertasi ini dapat diselesaikan.
3. Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd., Dr. Fahmi Rizal, M.Pd., M.T, Dr. Sukardi, M.T., dan Dr. Ridwan, M.Sc.Ed. selaku pembahas yang telah memberikan bimbingan dan mengarahkan peneliti dalam menyelesaikan Disertasi ini.
4. Dr. Fahmi Rizal, M.Pd., M.T selaku Dekan Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.
5. Prof. Dr. Ir. Drs. Ivan Hanafi, M.Pd, selaku penguji luar institusi yang telah memberikan arahan dan masukan dalam penyempurnaan disertasi ini.
6. Ibu Dr. Yetty Morelent, M.Hum., Bapak Dr. Hidayat, ST., M.T, Bapak Apwiddhal, ST., MT, Bapak Ir. H. Adrinaldi, MM., Bapak Fitrizal Anwar,

ST., yang telah meluangkan waktu kepada peneliti dalam kegiatan *Focused Group Discussion* (FGD).

7. Ketua Badan Pembina Yayasan, Ketua Badan Pengurus Yayasan, Rektor Universitas Bung Hatta beserta jajarannya, yang telah memberikan izin belajar serta bantuan dana kuliah.
8. Bapak Puji Muhandi, ketua umum pengurus pusat Asosiasi Profesionalis Elektrikal-Mekanikal Indonesia beserta pengurus, yang telah meluangkan waktu kepada peneliti untuk mengisi kuesioner serta diskusi berkaitan dengan model evaluasi program.
9. Bapak Dr. Sukardi, ketua umum pengurus daerah Asosiasi Profesionalis Elektrikal-Mekanikal Indonesia Sumatera Barat beserta pengurus, yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian pada kegiatan program Uji Kompetensi.
10. Bapak H. M. Djamil Baridjambek, kepala wilayah Komite Nasional Keselamatan untuk Instalasi Listrik Sumatera, yang telah meluangkan waktu kepada peneliti untuk mengisi kuesioner serta diskusi berkaitan dengan model evaluasi program.
11. Pengurus Wilayah Persatuan Insinyur Indonesia Sumatera Barat, yang telah meluangkan waktu kepada peneliti untuk mengisi kuesioner serta diskusi berkaitan dengan model evaluasi program.
12. Bapak Asmoni, ketua umum Pengurus Daerah Asosiasi Kontraktor Listrik dan Mekanikal Indonesia Sumatera Barat beserta pengurus, yang telah meluangkan waktu dan memberikan izin penelitian ke perusahaan-perusahaan untuk mengisi kuesioner serta diskusi berkaitan dengan model evaluasi program.
13. Bapak Muhammad Abdel Haq, ST., Supervisor PDKB Gardu Induk PT. PLN (persero) UPT Padang, Bapak Yaldi Asfar, ST., Supervisor Jaringan, Bapak Raymond Ranthe Supervisor PDKB Jaringan beserta jajaran, yang telah meluangkan waktu kepada peneliti untuk mengisi kuesioner serta diskusi berkaitan dengan model evaluasi program.

14. Dosen-dosen beserta karyawan/karyawati dilingkungan Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang, yang selalu memberikan motivasi kepada peneliti.
15. Ibunda tercinta Hj. Nilam (alm.) dan ayahanda tercinta H. Saleh yang selalu mendo'akan peneliti agar diberikan kesehatan dan kesabaran dalam menuntut ilmu pengetahuan, serta mendo'akan dosen-dosen agar selalu diberikan kesehatan dan kekuatan dalam beraktivitas.
16. Ayunda Anisa Linda, kanda Ahmad Rizal, B.Sc., adinda Akbaril Saumi Tahbar Efendi, adinda Etty Marlina, adinda Iskandar, adinda Henny Afriana, SP., M.Si., adinda Agung Amaludin, ST., MM. beserta keluarga yang selalu memberikan motivasi dalam menuntut ilmu pengetahuan, serta selalu mendo'akan peneliti agar diberikan kesehatan dan kesabaran dalam menyelesaikan disertasi.
17. Istri tercinta Erliwati, ST., MT beserta ananda tercinta Adiv Rama Salvayer yang selalu pengertian disaat-saat peneliti menyelesaikan tugas-tugas kuliah, terutama dalam menyelesaikan disertasi.
18. Sahabatku Yahfizham, ST., M.Cs. yang selalu setia berbagi suka dan duka baik dalam berdiskusi maupun menemani dalam proses penyelesaian disertasi ini.
19. Teman-teman mahasiswa Program Doktor Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang yang telah memberikan dukungan moral sehingga peneliti dapat menyelesaikan disertasi “model evaluasi program uji kompetensi tenaga teknik usaha jasa konstruksi ketenagalistrikan”.

Disertasi ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan dan kemajuan lembaga dan atau asosiasi uji kompetensi tenaga teknik usaha jasa konstruksi ketenagalistrikan. Akhir kata, semoga penelitian model evaluasi program uji kompetensi ini bermanfaat bagi pembaca, kritik dan saran untuk membangun ke arah yang lebih baik sangat peneliti harapkan.

Padang, 10 Desember 2018

Peneliti,

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN AKHIR DISERTASI	iii
PERSETUJUAN KOMISI UJIAN DISERTASI	iv
PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	11
C. Batasan Masalah	11
D. Rumusan Masalah.....	12
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian.....	13
1. Manfaat Teoritis.....	13
2. Manfaat Praktis	13
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Konsep Evaluasi	14
1. Evaluasi Peserta	18
2. Evaluasi Asesor.....	19
3. Evaluasi Dampak	19
B. Sasaran Evaluasi Program.....	21
1. Tujuan	21
2. Input	22

3. Proses	22
4. Hasil	23
C. Model Evaluasi Program.....	24
1. <i>Goal Oriented Evaluation Model</i>	22
2. <i>Goal Free Evaluation Model</i>	26
3. <i>Formatif Summatif Evaluation Model</i>	27
4. <i>Countenance Evaluation Model</i>	28
5. <i>Responsive Evaluation Model</i>	29
6. <i>CSE-UCLA Evaluation Model</i>	30
7. <i>CIPP Evaluation Model</i>	31
8. <i>Discrepancy Model</i>	33
9. Model Kirkpatrick.....	35
a. Tahap-1: <i>Reaction</i> (Reaksi)	36
b. Level-2: <i>Learning</i> (Pembelajaran)	37
c. Level-3: <i>Behavior</i> (Perilaku)	38
d. Level-4: Dampak	41
D. Ketenagalistrikan	43
E. Kompetensi	47
1. Standar kompetensi KTL.IK.208.206.01	54
2. Standar kompetensi DIS.KON.014(2).A	59
3. Standar kompetensi DIS.KON.022(2).A	61
F. Uji Kompetensi.....	65
1. Pengertian	65
2. Tujuan Uji Kompetensi.....	67
3. Manfaat Uji Kompetensi.....	70
G. Kriteria dalam Tes	70
1. Validitas	70
a. Validitas logis.....	71
b. Validitas empiris	72
2. Reliabilitas	75
3. Objektifitas.....	77

a. Bentuk tes	77
b. Teknik menyusun tes.....	78
c. Penilai	79
4. Praktikalitas	79
5. Ekonomis	81
H. Penelitian yang Relevan	81
I. Kerangka Konseptual	84
J. Pertanyaan Penelitian.....	87
BAB III METODE PENGEMBANGAN	
A. Jenis Penelitian	88
B. Prosedur Pengembangan	88
1. Studi Literatur	89
2. Analisis Kebutuhan.....	90
3. Pengembangan Produk	93
4. <i>Focus Group Discussion</i> (FGD)	93
5. Revisi 1 Produk.....	95
6. Uji Terbatas Produk	95
7. Uji Diperluas Produk	95
8. Revisi 2 Produk.....	96
9. Produk Akhir.....	97
C. Pengembangan Model.....	97
D. Jenis Data.....	100
E. Instrumen Pengumpulan Data	101
BAB IV HASIL PENGEMBANGAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Pengembangan	110
1. Model Evaluasi Program Uji Kompetensi	110
2. Prosedur Evaluasi Program Uji Kompetensi Tenaga Teknik .	111
3. <i>Focus Group Discussion</i> (FGD)	113
a. Uji validitas model evaluasi program.....	114
b. Uji reliabilitas model evaluasi program	115
c. Uji validitas prosedur evaluasi program.....	115

4. Revisi 1 Produk.....	117
5. Uji Terbatas Produk.....	117
6. Uji Diperluas Produk	119
a. Uji praktikalitas produk.....	119
b. Uji efektifitas produk	121
1) Tahap 1: Reaksi.....	123
2) Tahap 2: Pembelajaran.....	125
3) Tahap 3: Perilaku	126
4) Tahap 4: Dampak.....	128
7. Revisi 2 Produk.....	129
B. Hasil Pembahasan	129
C. Keterbatasan Penelitian.....	132
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Simpulan.....	133
C. Implikasi	134
D. Saran	135
DAFTAR RUJUKAN.....	137
LAMPIRAN.....	142

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. Keanggotaan Komisi Akreditasi Kompetensi Ketenagalistrikan	5
1.2. Jumlah Tenaga Teknik yang Kompeten	8
2.1. Kriteria Memasang Instalasi Lampu Penerangan pada Bangunan Gedung	55
2.2. Kriteria Memasang Saluran Udara Tegangan Rendah (SUTR)	59
2.3. Kriteria Memasang Instalasi Gardu Distribusi Pasang Dalam	62
2.4. Angka Indeks Kesukaran Item menurut Robert L. Thorndike	66
2.5. Angka Indeks Kesukaran Item menurut Witherington	66
2.6. Pengklasifikasian Validitas	74
2.7. Pengklasifikasian Koefisien Reliabilitas	76
2.8. Prosedur Penskoran	79
2.9. Konfirmasi dengan Kriteria	80
2.10. Form Instrumen Penilaian Mandiri	84
3.1. Data Tenaga Teknik	91
3.2. Distribusi Frekuensi Analisis Kebutuhan	91
3.3. Daftar Tenaga Teknik	96
3.4. Aspek Validasi Model Evaluasi Uji Kompetensi	102
3.5. Kisi-kisi Instrumen Validasi Konstruk	102
3.6. Kisi-kisi Instrumen Validasi Isi	102
3.7. Kisi-kisi Instrumen Validasi Penyajian	102
3.8. Kisi-kisi Instrumen Validasi Instrumen Evaluasi Tahap-1	103
3.9. Kisi-kisi Instrumen Validasi Instrumen Evaluasi Tahap-2 berdasarkan Tabulasi Ranah <i>Kognitif</i>	104
3.10. Kisi-kisi Instrumen Validasi Instrumen Evaluasi Tahap- 2 berdasarkan Tabulasi Ranah <i>Afektif</i>	106
3.11. Kisi-kisi Instrumen Validasi Instrumen Evaluasi Tahap- 2 berdasarkan Tabulasi Ranah <i>Psychomotorik</i>	108

3.12.	Kisi-kisi Instrumen Validasi Instrumen Evaluasi Tahap-3.....	109
3.13.	Kisi-kisi Instrumen Validasi Instrumen Evaluasi Tahap-4.....	109
4.1.	Tahapan Model Evaluasi Program Uji Kompetensi.....	110
4.2.	Distribusi Frekuensi Analisis Kebutuhan Berdasarkan Persentase Jawaban	111
4.3.	Distribusi Frekuensi Analisis Kebutuhan Berdasarkan Rata-rata Jawaban.....	112
4.4.	Hasil Uji Validitas Model Evaluasi Program	114
4.5.	<i>Reliability Statistics</i>	115
4.6.	Hasil Uji Validitas Prosedur Evaluasi Program	115
4.7.	<i>Paired Samples Correlations</i>	121
4.8.	<i>Paired Samples Test</i>	122

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Alur Mekanisme Permohonan Penerbitan Uji Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik.....	54
2.2. Proses Pelaksanaan Uji Kompetensi	85
3.1. Prosedur Pengembangan Model Evaluasi Program	89
3.2. Distribusi Frekuensi Data Analisis Kebutuhan Model Evaluasi Program Uji Kompetensi	92
3.1. Distribusi Frekuensi Data Analisis Kebutuhan Prosedur Evaluasi Program Uji Kompetensi	92
3.4. Model Kirkpatrick	97
3.5. Desain Pengembangan Model Evaluasi Program Uji Kompetensi Tenaga Teknik Usaha Jasa Konstruksi Ketenagalistrikan	98
1.1. Model Evaluasi Program Uji Kompetensi Tenaga Teknik Usaha Jasa Konstruksi Ketenagalistrikan.....	111
1.2. <i>Confirmatory Factor Analysis</i> (CFA) Tahap-1: Reaksi	123
1.3. <i>Confirmatory Factor Analysis</i> (CFA) Tahap-2: Pembelajaran	125
1.4. <i>Confirmatory Factor Analysis</i> (CFA) Tahap-3: Perilaku.....	126
1.5. <i>Confirmatory Factor Analysis</i> (CFA) Tahap-4: Dampak	128

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
 LAMPIRAN BAB II	
Tabel 2.1. Bidang IPTL Sub Bidang Perancangan	142
Tabel 2.2. Bidang IPTL Sub Bidang Konstruksi	143
Tabel 2.3. Bidang IPTL Sub Bidang Operasi	145
Tabel 2.4. Bidang IPTL Sub Bidang Pemeliharaan	147
Tabel 2.5. Bidang IPTL Sub Bidang Inspeksi.....	149
Tabel 2.6. Bidang Distribusi Sub Bidang Perencanaan	151
Tabel 2.7. Bidang Distribusi Sub Bidang Konstruksi	152
Tabel 2.8. Bidang Distribusi Sub Bidang Operasi	154
Tabel 2.9. Bidang Distribusi Sub Bidang Pemeliharaan	157
Tabel 2.10. Bidang Distribusi Sub Bidang Inspeksi	161
Tabel 2.11. Bidang Transmisi Sub Bidang Perencanaan	163
Tabel 2.12. Bidang Transmisi Sub Bidang Konstruksi.....	165
Tabel 2.13. Bidang Transmisi Sub Bidang Operasi.....	166
Tabel 2.14. Bidang Transmisi Sub Bidang Pemeliharaan	167
Tabel 2.15. Bidang Transmisi Sub Bidang Inspeksi	169
 LAMPIRAN BAB III	
Surat Permohonan Izin Penelitian.....	170
Surat Izin Penelitian dari APEI Sumbar.....	171
Instrumen Analisis Kebutuhan.....	172
Gambar 3.1. Kegiatan Uji Kompetensi (tahun 2016)	175
Gambar 3.2. Kegiatan Uji Tulis (tahun 2016).....	175
Gambar 3.3. Kegiatan Uji Praktek (tahun 2016).....	176
Gambar 3.4. Kegiatan Uji Praktek (tahun 2016).....	177
Gambar 3.5. Kegiatan Uji Tulis (tahun 2017).....	178
Gambar 3.6. Kegiatan Uji Wawancara (tahun 2017).....	178
Gambar 3.7. Kegiatan Uji Praktek (tahun 2017).....	179

Gambar 3.8. Kegiatan Uji Praktek (tahun 2017).....	179
Gambar 3.9. Kegiatan Uji Praktek (tahun 2017).....	180
Surat Permohonan Izin Penelitian ke AKLI Sumbar	181
Surat Izin Penelitian dari AKLI Sumbar	182
Surat Permohonan Izin Penelitian dari UNP ke APEI Sumbar.....	183
Surat Permohonan Izin Penelitian dari UNP ke AKLI Sumbar	184
Tabel 3.1. Daftar Nama Peserta FGD.	185

LAMPIRAN BAB IV

Surat Pengantar Lembar Validasi Ahli (Kualitas Konten).....	186
Instrumen Validasi Ahli terhadap Kualitas Konten	187
Surat Pengantar Lembar Validasi Ahli (Buku Model Evaluasi).....	189
Instrumen Aspek Penilaian Model Evaluasi	190
Surat Pengantar Lembar Validasi Ahli (Prosedur Evaluasi).....	193
Instrumen Evaluasi Diri terhadap Prosedur Evaluasi.....	194
Tabel 4.1. Format Kuesioner Tahap-1: Reaksi, Evaluasi Penyelenggara	197
Tabel 4.2. Format Kuesioner Tahap-1: Reaksi, Evaluasi Program Pelaksanaan Pembekalan Materi.....	199
Tabel 4.3. Format Kuesioner Tahap-1: Reaksi, Evaluasi Program Pelaksanaan Uji Tulis.....	201
Tabel 4.4. Format Kuesioner Tahap-1: Reaksi, Evaluasi Program Pelaksanaan Uji Wawancara.....	202
Tabel 4.5. Format Kuesioner Tahap-1: Reaksi, Evaluasi Program Pelaksanaan Uji Praktek.....	203
Tabel 4.6. Informasi Program Uji Kompetensi	204
Tabel 4.7. Format Petunjuk Mengerjakan Soal Uji Kompetensi	205
Tabel 4.8. Soal I: Esai	206
Tabel 4.9. Soal II: Pilihan Berganda	207
Tabel 4.10. Soal III: Pertanyaan Benar-Salah.....	208
Tabel 4.11. Soal IV: Menjodohkan	209
Tabel 4.12. Soal V: Labeling	210

Tabel 4.13. Format Kuesioner Tahap-3: <i>Behavior</i> , Rencana Aktivitas (<i>Action Plan</i>)	211
Tabel 4.14. Format Kuesioner Tahap-3: <i>Behavior</i> , Perbaikan Kinerja/Kompetensi	212
Tabel 4.15. Format Kuesioner Tahap-4: Dampak, Peningkatan Kinerja.....	214
Tabel 4.16. Soal <i>Post-Test</i> Uji Kompetensi	216
Tabel 4.17. Soal I: Esai <i>Post-Test</i> Uji Kompetensi.....	217
Tabel 4.18. Soal II: Pilihan Berganda <i>Post-Test</i> Uji Kompetensi.....	218
Tabel 4.19. Soal III: Pertanyaan Benar-Salah <i>Post-Test</i> Uji Kompetensi	219
Tabel 4.20. Soal IV: Menjodohkan <i>Post-Test</i> Uji Kompetensi	220
Tabel 4.21. Soal V: Labeling <i>Post-Test</i> Uji Kompetensi.....	221
Tabel 4.22. Kunci Jawaban Soal I: Pertanyaan Esai.....	222
Tabel 4.23. Kunci Jawaban Soal II: Pertanyaan Pilihan Berganda.....	226
Tabel 4.24. Kunci Jawaban Soal III: Pertanyaan Benar-Salah	227
Tabel 4.25. Kunci Jawaban Soal IV: Menjodohkan	228
Tabel 4.26. Kunci Jawaban Soal V: Labeling.....	229
Tabel 4.27. Kunci Jawaban Soal I: Esai.....	230
Tabel 4.28. Kunci Jawaban Soal II: Pilihan Berganda.....	235
Tabel 4.29. Kunci Jawaban Soal III: Benar-Salah	236
Tabel 4.30. Kunci Jawaban Soal IV: Menjodohkan	237
Tabel 4.31. Kunci Jawaban Soal V: Labeling.....	238
Tabel 4.32. Format Uji Wawancara	239
Tabel 4.33. Format Uji Praktek (Observasi)	241
Tabel 4.34. Rubrik Skor: Soal Esai Nomor 1.....	243
Tabel 4.35. Rubrik Skor: Soal Esai Nomor 2, 3, 4 dan 5.....	243
Tabel 4.36. Rubrik Skor: Soal Pilihan Berganda	244
Tabel 4.37. Rubrik Skor: Soal Pilihan Benar-Salah.....	244
Tabel 4.38. Rubrik Skor: Soal Menjodohkan	244
Tabel 4.39. Rubrik Skor: Soal Labeling.....	244
Tabel 4.40. Format Wawancara	245
Gambar 4.1. Kegiatan Uji Tulis (28 Februari 2018).....	246

Gambar 4.2. Kegiatan Uji Tulis (28 Februari 2018).....	246
Gambar 4.3. Kegiatan Uji Wawancara (28 Februari 2018)	247
Gambar 4.4. Kegiatan Uji Wawancara (28 Februari 2018)	247
Gambar 4.5. Kegiatan Uji Praktek (28 Februari 2018).....	248
Gambar 4.6. Kegiatan Uji Praktek (28 Februari 2018).....	248
Gambar 4.7. Kegiatan Uji Praktek (28 Februari 2018).....	249
Gambar 4.8. Penutupan Kegiatan Uji Kompetensi (tahun 2018).....	249

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

ASEAN Economic Community (AEC) atau Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) mensyaratkan adanya penghapusan aturan-aturan yang sebelumnya menghalangi perekrutan tenaga kerja asing. Pembatasan terutama dalam sektor tenaga kerja profesional, didorong untuk dihapuskan. Pada intinya MEA lebih membuka peluang tenaga kerja asing untuk mengisi berbagai jabatan serta profesi di Indonesia. Riset dari organisasi perburuhan dunia atau *International Labour Organization* (ILO) memprediksi bahwa banyak perusahaan yang akan menemukan pegawainya kurang terampil atau salah penempatan kerja karena kurangnya pelatihan dan pendidikan profesi. Data yang dirilis bank dunia pada tahun 2018 menunjukkan jumlah angkatan kerja di Indonesia pada tahun 2017 berjumlah sekitar (128,1 juta jiwa), pada tahun 2016 berjumlah sekitar (127,8 juta jiwa) atau naik dari tahun sebelumnya. Program Rencana Jangka Panjang Nasional (RPJPN) tercatat setidaknya dibutuhkan dua hingga tiga juta tenaga kerja konstruksi (tenaga tetap dan tenaga temporer) untuk pembangunan infrastruktur yang dibangun sampai dengan tahun 2015. Undang Undang Nomor 18 tahun 1999 tentang Jasa Konstruksi serta peraturan pelaksanaannya, berfokus pada pekerjaan konstruksi, pengguna konstruksi, pengguna jasa, penyedia jasa, kontrak kerja konstruksi, kegagalan konstruksi, forum jasa konstruksi, perencana konstruksi, pelaksana konstruksi, dan pengawas konstruksi (Undang-Undang, 1999). Kesiapan tenaga kerja sangat diperlukan terutama pada bidang konstruksi karena tenaga kerja ini berkontribusi langsung terhadap pengembangan suatu wilayah. Apabila jumlahnya besar tentu dapat mempengaruhi kemajuan suatu negara.

Program masterplan percepatan dan perluasan pembangunan ekonomi Indonesia (MP3EI) yang sudah dimulai dan akan terus bergulir, setidaknya hingga tahun 2025 akan melibatkan ratusan ribu insinyur. Meski sekilas

terdengar drastis, sebenarnya peningkatan kebutuhan akan insinyur terjadi berangsur-angsur dan realistis. Di mancanegara, peningkatan paling tinggi diperlihatkan oleh China dan India. Berdasarkan perhitungan sementara yang dilakukan Persatuan Insinyur Indonesia (PII) hingga tahun 2021 dibutuhkan banyak insinyur elektro (total 31.794 insinyur). Para insinyur itu diperlukan untuk mengisi kebutuhan implementasi proyek koridor ekonomi, konektivitas, dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia dan iptek. Era globalisasi akan membawa dampak ganda, disatu sisi akan membuka kesempatan kerjasama yang seluas-luasnya antar negara dan disisi lain akan membawa persaingan yang semakin ketat dan tajam, dimana nantinya akan terjadi arus barang, jasa dan tenaga ahli yang melintas batas negara tanpa hambatan dalam rangka memenangkan persaingan di pasar terbuka. Dalam memasuki era globalisasi menghadapi suatu masa yang kritis karena masyarakat mengalami krisis kesempatan peluang kerja. Krisis kesempatan peluang kerja bisa menyebabkan krisis sosial, krisis ekonomi, krisis psikologi dan berbagai jenis krisis lainnya (Peraturan Presiden RI No. 32, 2011).

Dengan adanya pemahaman yang benar tentang MEA, asosiasi profesionalis elektrik Indonesia tentu akan termotivasi untuk terus berbenah dan membekali tenaga teknik usaha jasa konstruksi ketenagalistrikan dengan ilmu pengetahuan, keterampilan, dan keahlian.

Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) merupakan badan independen yang bertanggung jawab kepada Presiden RI yang memiliki kewenangan sebagai otoritas sertifikasi personil dan bertugas melaksanakan sertifikasi kompetensi profesi bagi tenaga kerja. Pembentukan BNSP merupakan bagian integral dari pengembangan paradigma baru dalam sistem penyiapan tenaga kerja yang berkualitas. Berbeda dengan paradigma lama yang berjalan selama ini, sistem penyiapan tenaga kerja dalam format paradigma baru terdapat dua prinsip yang menjadi dasarnya, yaitu : pertama, penyiapan tenaga kerja didasarkan atas kebutuhan pengguna (*demand driven*); dan kedua, proses diklat sebagai wahana penyiapan tenaga kerja dilakukan dengan menggunakan pendekatan pelatihan berbasis kompetensi (*Competency*

Based Training). Badan nasional sertifikasi profesi dapat memberikan lisensi kepada lembaga sertifikasi profesi yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja (Peraturan Pemerintah, 2004). Sedangkan menurut pasal 12 Keputusan Menteri ESDM Nomor 2052/K/40/MEM/2001 tentang Standarisasi Kompetensi Tenaga Teknik Ketenagalistrikan dengan revisinya Peraturan Menteri Nomor 015 tahun 2007, lembaga sertifikasi kompetensi yang telah diakreditasi dapat mengajukan permohonan lisensi/sertifikasi kepada badan atau lembaga yang ditetapkan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan (Peraturan Menteri, 2007). Berarti, lembaga yang disetujui pembentukan oleh Menteri ESDM memungkinkan diberi lisensi oleh BNSP.

Fenomena globalisasi mempengaruhi dinamika masyarakat, dinamika tersebut mengubah sikap mental dan etos kerja tenaga teknik dalam rangka menghadapi persaingan di pasar terbuka. Globalisasi membawa empat ciri utama, yakni: dunia tanpa batas (*Borderless World*), kemajuan ilmu teknologi, kesadaran terhadap Hak Azasi Manusia (HAM) serta kewajiban asasi manusia dan masyarakat mega kompetisi. Adanya kekhawatiran dari dampak globalisasi adalah pada generasi muda Indonesia karena generasi muda yang masih mencari jati diri. Dalam menghadapi tantangan tersebut, peningkatan daya saing dan keunggulan kompetitif di semua sektor industri dan sektor jasa menjadi prioritas yang harus dilakukan, dengan mengandalkan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, manajemen, sikap mental dan etos kerja yang tinggi. Pengembangan sumber daya manusia di sektor ketenagalistrikan berbasis kompetensi merupakan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan, sejalan dengan Pasal 21 Ayat 9 Peraturan Pemerintah Nomor 3 tahun 2005 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 1989 tentang Penyediaan dan Pemanfaatan Tenaga Listrik, menyatakan bahwa: "Setiap tenaga teknik yang bekerja dalam usaha ketenagalistrikan wajib memiliki sertifikat kompetensi", dan hal ini sudah sejalan dengan Pasal 18 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Peraturan Pemerintah RI, 2005), (Undang-Undang, 2003).

Pengembangan sumber daya manusia melalui pelaksanaan sertifikasi kompetensi tenaga teknik tersebut adalah untuk meningkatkan daya saing tenaga teknik kita di tingkat internasional. Menurut Pasal 44 Ayat 6 Undang-Undang Nomor 30 tahun 2009 tentang Ketenagalistrikan menyatakan setiap tenaga teknik dalam usaha ketenagalistrikan wajib memiliki sertifikat kompetensi. Sertifikasi keterampilan kerja jasa konstruksi dapat dilakukan oleh asosiasi profesi atau institusi pendidikan dan program uji kompetensi yang mempunyai badan sertifikasi keterampilan dan telah mendapat akreditasi dari Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi Nasional (LPJKN, 2004). LPJKN sebagai lembaga yang independen dan mandiri berkewajiban melakukan pengaturan tatacara sertifikasi demi keteraturan, mutu, dan keseragaman sistem dan hasil sertifikasi (Undang-Undang, 1999).

Badan Sertifikasi Asosiasi Profesi (BSAP) merupakan badan penyelenggara sertifikasi yang independen dan mandiri, yang dibentuk oleh asosiasi profesi yang menyelenggarakan uji keterampilan dan atau keahlian kerja untuk proses sertifikasinya. Tujuan sertifikasi adalah memberikan informasi obyektif kepada para penyedia dan pengguna jasa bahwa tenaga kerja yang bersangkutan telah memiliki kompetensi yang ditetapkan untuk klasifikasi dan kualifikasi tertentu (LPJKN, 2004). Menurut peraturan pemerintah penyediaan dan pemanfaatan tenaga listrik sebagai penjabaran Undang-Undang tersebut menetapkan: Menteri melakukan pembinaan terhadap usaha penyediaan tenaga listrik (pasal 33) dan Menteri menetapkan pedoman pelaksanaan untuk keselamatan kerja, keselamatan umum, serta penyediaan, pelayanan dan pengembangan usaha (pasal 34). Sedangkan (pasal 35) menetapkan: pengawasan terhadap usaha penyediaan dan pemanfaatan tenaga listrik yang dilakukan oleh Menteri (Keputusan Menteri, 2001).

Organisasi di sektor swasta dan publik, terlepas dari jenis atau sifat organisasi, menyatakan bahwa program uji kompetensi dan pengembangan sangat penting bagi pertumbuhan dan perkembangan bisnis (Noe, 2010). Menurut Keputusan Menteri ESDM Nomor 2052/K/40/MEM/2001 tentang Standarisasi Kompetensi Tenaga Teknik Ketenagalistrikan, standarisasi

kompetensi bertujuan untuk: a) menunjang usaha ketenagalistrikan dalam mewujudkan penyediaan tenaga listrik yang andal, aman dan ramah lingkungan; b) mewujudkan peningkatan kompetensi tenaga teknik; c) mewujudkan pengadaan penyelenggaraan pekerjaan pada usaha ketenagalistrikan.

Standarisasi kompetensi tenaga teknik ketenagalistrikan yang selanjutnya disebut standarisasi kompetensi tenaga teknik ketenagalistrikan adalah proses penilaian untuk mendapatkan pengakuan formal terhadap klasifikasi dan kualifikasi atas kompetensi dan kemampuan tenaga teknik di bidang usaha jasa penunjang tenaga listrik (Badan Nasional Sertifikasi Profesi, 2013). Sertifikat kompetensi ketenagalistrikan adalah bukti pengakuan formal terhadap klasifikasi dan kualifikasi atas tenaga teknik bidang ketenagalistrikan (Peraturan Menteri, 2014). Keputusan Menteri ESDM tentang Standarisasi Kompetensi Tenaga Teknik Ketenagalistrikan (Keputusan Menteri, 2001), komisi akreditasi yang melakukan akreditasi terhadap lembaga sertifikasi kompetensi. Keanggotaan ditetapkan sesuai dengan Keputusan Menteri ESDM tentang keanggotaan komisi akreditasi kompetensi ketenagalistrikan (Keputusan Menteri, 2004) seperti Tabel 1.1.

Tabel 1.1. Keanggotaan Komisi Akreditasi Kompetensi Ketenagalistrikan

No.	Instansi	Jabatan
1	DJLPE DESDM	Ketua Merangkap
2	Ketua Umum Masyarakat Ketenagalistrikan Indonesia (MKI)	Wakil Ketua Merangkap
3	Direktur SDM dan Organisasi PT PLN	Sekretaris Merangkap
4	Direktur Teknik Ketenagalistrikan DJLPE	Anggota
5	Direktur Standarisasi dan Sertifikasi Departemen Tenaga kerja dan Transmigrasi	Anggota
6	Direktur Pendidikan Menengah Kejuruan Departemen Pendidikan Nasional	Anggota
7	Ketua Jurusan Teknik Elektro ITB	Anggota
8	Ketua Jurusan Teknik Elekrto Universitas Indonesia	Anggota
9	Ketua Umum Ikatan Ahli Teknik Ketenagalistrikan Indonesia	Anggota

No.	Instansi	Jabatan
10	Ketua Umum Himpunan Ahli Pembangkit	Anggota
11	Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan Energi dan Ketenagalistrikan Departemen ESDM	Anggota
12	Direktur SDM PT. Paiton Energy	Anggota
13	Kepala Sub Direktorat Tenaga Teknik DJLPE	Anggota

Sumber: Keputusan Menteri ESDM Nomor 1149K/34/MEM/2004

Komisi akreditasi kompetensi melakukan pengawasan kinerja pelaksanaan sertifikasi yang dilakukan oleh lembaga sertifikasi kompetensi. Selain itu, komisi bertanggungjawab dalam akreditasi dan pengawasan kinerja lembaga sertifikasi kompetensi asesor. Sedangkan Direktur Jenderal Listrik dan Pemanfaatan Energi (DJLPE) bertanggungjawab dalam pengawasan kegiatan sertifikasi secara keseluruhan. DJLPE menetapkan Peraturan DJLPE tentang Pedoman Pengawasan Sertifikasi Kompetensi (Peraturan Dirjen, 2007) sebagai acuan agar lembaga sertifikasi dapat mematuhi persyaratan yang berlaku dan menjaga ketertiban kegiatan sertifikasi. Sebagaimana disebut diatas, pemberian lisensi kepada lembaga sertifikasi merupakan kewenangan DJLPE. Menurut Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 23 tahun 2004 tentang BNSP, BNSP dapat memberikan lisensi kepada lembaga sertifikasi profesi yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja. Menurut pasal 12 Keputusan Menteri ESDM Nomor 2052/K/40/MEM/2001 tentang Standarisasi Kompetensi Tenaga Teknik Ketenagalistrikan dengan revisinya Peraturan Menteri Nomor 015 tahun 2007, lembaga sertifikasi kompetensi yang telah diakreditasi dapat mengajukan permohonan lisensi/sertifikasi kepada badan atau lembaga yang ditetapkan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan (Keputusan Menteri, 2001), (Peraturan Menteri, 2007). Berarti, lembaga yang disetujui pembentukan oleh Menteri ESDM memungkinkan diberi lisensi oleh BNSP. Seiring dengan diberlakukannya Undang-undang Ketenagalistrikan Nomor 30 tahun 2009 tentang Ketenagalistrikan dan berdasarkan surat Menteri ESDM Cq. Direktorat Jendral Ketenagalistrikan Nomor 209.K.20/DJL.4/2015 tanggal (27 Mei

2015) tentang Penunjukan PT. Andalan Profesi Elektrikal Indonesia (PT. APEI) sebagai lembaga sertifikasi kompetensi.

Program pelaksanaan uji kompetensi tenaga teknik, diawali dengan informasi dan sosialisasi melalui Asosiasi Kontraktor Listrik dan Mekanikal Indonesia (AKLI) Sumatera Barat. AKLI Sumatera Barat sebagai mitra pemerintah dan pelaku ekonomi di sektor ketenagalistrikan, sebagai mitra sesama usaha penunjang tenaga listrik (pabrik), yang beretika bisnis dalam menjalankan kegiatan usahanya di sektor ketenagalistrikan.

Asosiasi Profesionalis Elektrikal Indonesia (APEI) Sumatera Barat lahir dari substantif Pasal 9 Undang-Undang Nomor 18 tahun 1999 tentang Jasa Konstruksi, diantaranya yang berbunyi setiap badan usaha pelaku usaha jasa konstruksi, harus memiliki Penanggung Jawab Teknik (PJT) yang dibuktikan dengan kepemilikan Sertifikat Keahlian (SKA) dan atau Sertifikat Keterampilan (SKT) (Undang-Undang, 1999). Maka, beberapa anggota AKLI membulatkan tekad membentuk asosiasi profesi dibidang tenaga listrik. Asosiasi profesionalis elektrikal indonesia memiliki tantangan tersendiri guna meningkatkan masyarakat profesional di bidang elektrikal dan mekanikal. Apalagi menciptakan anggota yang mampu mendarmabaktikan keahlian atau ketrampilannya bagi kepentingan bangsa, negara, dan kemanusiaan. Kalimat yang cukup sederhana, namun kenyataannya itu bukanlah hal yang mudah direalisasikan. Apa yang dilakukan APEI ini tak lain guna menciptakan iklim pembangunan dan pengelolaan sarana elektrikal tanah air oleh tenaga kerja bangsa Indonesia sendiri. Bukan hal yang mengejutkan lagi, hingga saat ini, bidang pembangunan dan pengelolaan elektrikal tanah air sebagian besar masih bergantung pada bantuan negara lain. Oleh sebab itu, APEI secara gamblang selalu melakukan upaya peningkatan mutu, keandalan, dan keamanan bagi profesionalis elektrikal Indonesia. Dunia konstruksi umumnya masih sangat rawan mendapat batu sandungan. Khususnya dari sisi administratif. Hal-hal seperti Sertifikat Badan Usaha (SBU), Sertifikat Keahlian (SKA), dan Izin Usaha Jasa Konstruksi (IUJK), terkadang menyulitkan pertumbuhan pasar konstruksi tanah air. Untungnya, seiring

berjalannya waktu, bermunculan lembaga pengembangan jasa konstruksi yang mampu menyelesaikan dilema tersebut. Peran panitia pelaksana berkaitan dengan uji sertifikasi kompetensi tenaga teknik seringkali peran ganda.

Fenomena yang terjadi, peserta uji kompetensi yang dilaksanakan asosiasi atau lembaga kompetensi di Sumatera Barat relatif sedikit, ini akan mempengaruhi sikap mental dan etos kerja tenaga teknik dalam rangka menghadapi persaingan di pasar terbuka. Sedikitnya tenaga kerja trampil apakah dikarenakan pelaksanaan uji kompetensi relatif rumit?, atau dikarenakan pelyananan pelaksanaan terjadi gap?, apakah evaluasi program sudah dilakukan? atau belum adanya model evaluasi program untuk melaksanakan evaluasi program uji kompetensi di lembaga atau asosiasi profesi? Jumlah peserta yang telah mengikuti uji kompetensi yang diselenggarakan oleh APEI Sumatera Barat sampai tanggal (1 Maret 2018) di Padang sebanyak delapan puluh lima (85) tenaga teknik.

Tabel 1.2. Jumlah Tenaga Teknik yang Kompeten

No.	Tanggal Uji Kompetensi	Peserta Mendaftar	Peserta Ikut Ujian
1	1 Desember 2016	22	22
2	12 Januari 2017	18	18
3	Maret 2017	26	25
4	1 Maret 2018	22	20
Jumlah Peserta		88	85

Sumber: Data APEI Sumbar 2018

Hasil wawancara pada tanggal (1 Desember 2016) dengan direktur perusahaan, peserta uji kompetensi dan admin APEI Jakarta di kampus III Universitas Bung Hatta, jalan Gajah Mada No. 19 Gunung Pangilun Padang pada saat akan dilaksanakannya uji kompetensi yang dilaksanakan oleh asosiasi profesionalis elektrikal Indonesia Sumatera Barat menyatakan: *“belum ada model evaluasi program uji kompetensi tenaga teknik ketenagalistrikan”*. Dengan dibuat model evaluasi program, akan membantu

lembaga dan atau asosiasi profesi untuk mengimplementasikan evaluasi program, apakah program pelaksanaan uji kompetensi efektif serta menjamin tercapainya kualitas kemampuan peserta uji kompetensi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Sertifikasi kompetensi tenaga teknik berbasis kebutuhan usaha jasa konstruksi ketenagalistrikan guna mendukung pelaksanaan program berbasis kompetensi dan sertifikasi kompetensi (Transnaker, 2012). Untuk dapat menyelenggarakan pelatihan yang tepat sasaran, maka perlu dievaluasi pelaksanaan penyelenggaraan uji kompetensi di lembaga penyelenggara uji kompetensi tersebut.

Model evaluasi empat tahap menurut Kirkpatrick, pada evaluasi tahap satu dan tahap dua akan menghasilkan informasi untuk organisasi tentang penyelenggara pelatihan (*formative*), sedangkan evaluasi tahap tiga dan tahap empat menghasilkan informasi yang berfokus pada dampak program uji kompetensi bagi organisasi (*summative*) yang merupakan kondisi pasca program uji kompetensi. Model Kirkpatrick dibangun atas empat tingkatan evaluasi (*four levels of evaluation*). Pada setiap tingkatan evaluasi didasari atau dibangun dari tingkatan sebelumnya. Menurut Kirkpatrick evaluasi harus selalu dimulai dari level pertama reaksi (*reaction*) (D. L. K. and J. D. Kirkpatrick, 2006).

Tahap kesatu: reaksi. Reaksi peserta merupakan tingkat kepuasan terhadap pelayanan, kepuasan terhadap informasi kelengkapan persyaratan peserta dan kepuasan penyelenggaraan program uji kompetensi yang seharusnya sudah terlaksana dengan efektif, namun kenyataannya belum efektif. Pada pelaksanaan program uji kompetensi terdapat permasalahan dimana adanya tenaga teknik yang belum mendapat informasi yang jelas tentang pelaksanaan program uji kompetensi dan belum terpenuhinya tingkat kepuasan pelaksanaan program uji kompetensi yang mereka ikuti. Kepuasan pelayanan merupakan salah satu hal penting untuk diperhatikan. Reaksi peserta terhadap tingkat kepuasan pelayan program uji kompetensi tenaga teknik merupakan keadaan emosional yang menyenangkan peserta dalam

pelaksanaan uji kompetensi. Peserta uji kompetensi yang mendapatkan kepuasan pelayanan yang baik biasanya akan mempengaruhi pada tahap uji kompetensi berikutnya.

Pada tahap kedua: pembelajaran (*learning*). Terbentuknya opini di tenaga teknik bahwa tanpa adanya pembekalan atau pengkayaan materi akan berdampak pada hasil uji tulis dan uji wawancara. Apakah ukuran ini valid dan dapat memberikan konstribusi yang berarti bagi wawasan dan karakter tenaga teknik dalam melaksanakan uji tulis dan uji wawancara?, kenyataannya hasil uji kompetensi sebagian besar peserta dinyatakan kompeten (sumber: APEI Sumatera Barat).

Pada tahap ketiga: perilaku (*behaviour*). Keahlian, pengetahuan maupun sikap yang baru sebagai dampak dari uji kompetensi tenaga teknik usaha jasa konstruksi ketenagalistrikan seharusnya dimanfaatkan dan diimplementasikan di dalam perilaku kerja sehari-hari. Namun kenyataannya keahlian, pengetahuan atau sikap yang baru sebagai dampak dari uji kompetensi tenaga teknik usaha jasa konstruksi ketenagalistrikan belum berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja tenaga teknik usaha jasa konstruksi ketenagalistrikan di unit kerja.

Pada tahap empat: dampak. Dampak dari diperolehnya sertifikat kompetensi terdapat peningkatan jumlah proyek yang diperoleh perusahaan, akan tetapi belum terdapat peningkatan kinerja tenaga teknik yang signifikan terhadap merencanakan dan mempersiapkan pekerjaan, mengidentifikasi penyimpangan, hal ini akan berdampak terhadap perusahaan.

Informasi yang diperoleh dari setiap tingkatan merupakan dasar bagi pelaksanaan evaluasi pada tingkatan berikutnya. Jadi, setiap tahapan evaluasi merepresentasikan ukuran efektifitas yang lebih tepat tentang program uji kompetensi tersebut, tapi pada waktu yang bersamaan mengharuskan untuk menganalisisnya.

Alasan penerapan pengembangan model evaluasi program dari model Kirkpatrick dalam penelitian ini adalah: 1) Program uji kompetensi termasuk kategori program *short term*, 2) Model Kirkpatrick banyak digunakan dalam

penelitian-penelitian evaluasi program uji kompetensi atau pendidikan sejenis diklat, dan 3) Model Kirkpatrick telah teruji keefektifannya untuk digunakan dalam mengevaluasi program.

Penelitian pengembangan model evaluasi program uji kompetensi dilakukan karena beberapa alasan, diantaranya: (1) Belum efektifnya model evaluasi program yang ada apabila evaluasi diimplementasikan pada program uji kompetensi; (2) Mengukur efektivitas dan efisiensi program uji kompetensi; (3) Mengukur pengaruh, efek sampingan program uji kompetensi; (4) Akuntabilitas pelaksanaan program uji kompetensi; (5) Alat mengontrol pelaksanaan program uji kompetensi; dan (6) Keputusan mengenai program uji kompetensi: a) Program uji kompetensi diteruskan, b) Program uji kompetensi dilaksanakan di tempat lain, c) Program uji kompetensi dirubah, d) Program uji kompetensi dihentikan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, penulis mengembangkan model evaluasi program uji kompetensi dengan judul “Model Evaluasi Program Uji Kompetensi Tenaga Teknik Usaha Jasa Konstruksi Ketenagalistrikan”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan isu-isu dan fenomena diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Belum ada model evaluasi program uji kompetensi yang efektif.
2. Belum terpenuhinya kepuasan pelayanan peserta terhadap penyelenggaraan uji kompetensi tenaga teknik usaha jasa konstruksi ketenagalistrikan.

C. Batasan Masalah

Dengan dasar latar belakang permasalahan yang ada diatas maka penulis membatasi masalah sebagai berikut:

1. Lokasi penelitian program uji kompetensi tenaga teknik usaha jasa konstruksi ketenagalistrikan yang di laksanakan oleh asosiasi profesi bidang elektrikal di Sumatera Barat.

2. Evaluasi program uji kompetensi yang diselenggarakan oleh asosiasi profesi elektrik di Sumatera Barat sub bidang konstruksi.
3. Populasi dalam penelitian ini adalah: Direktur tenaga teknik, asesor, dan tenaga teknik yang telah melakukan uji kompetensi bidang usaha jasa konstruksi ketenagalistrikan.
4. Model evaluasi program uji kompetensi menerapkan evaluasi empat tahap: reaksi, pembelajaran, perilaku, dan dampak.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah tersebut diatas, penulis merumuskan beberapa masalah yaitu:

1. Bagaimanakah mengembangkan model evaluasi program uji kompetensi tenaga teknik usaha jasa konstruksi ketenagalistrikan?
2. Bagaimanakah hasil uji validitas, reliabilitas, praktikalitas, dan efektifitas terhadap model evaluasi program uji kompetensi tenaga teknik usaha jasa konstruksi ketenagalistrikan?

E. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian evaluasi uji kompetensi yang dilaksanakan oleh asosiasi profesi elektrik di Sumatera Barat khususnya, dan asosiasi pelaksana uji kompetensi pada umumnya adalah untuk mengetahui tingkat kesenjangan suatu program pelaksanaan uji kompetensi, tingkat efektifitas suatu program uji kompetensi, dan untuk menemukan hasil suatu program uji kompetensi. Secara khusus tujuan penelitian model evaluasi program uji kompetensi adalah:

1. Menghasilkan model evaluasi program uji kompetensi tenaga teknik usaha jasa konstruksi ketenagalistrikan.
2. Menguji validitas, reliabilitas, praktikalitas, dan efektifitas model evaluasi program uji kompetensi tenaga teknik usaha jasa konstruksi ketenagalistrikan.

3. Melihat hasil reaksi peserta terhadap penyelenggaraan uji kompetensi tenaga teknik usaha jasa konstruksi ketenagalistrikan, pembelajaran, perilaku, dan dampak uji kompetensi.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dapat ditinjau dari manfaat secara teoritis dan manfaat penelitian secara praktis adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis:

- a. Sebagai salah satu rujukan bagi lembaga dan atau asosiasi profesi untuk melakukan evaluasi program uji kompetensi.
- b. Sebagai salah satu usaha dalam pengembangan model evaluasi program, khususnya program uji kompetensi.
- c. Rujukan bagi direktur perusahaan untuk tenaga teknik pada saat akan mengikuti program uji kompetensi.
- d. Sebagai bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya terutama yang berkaitan dengan model evaluasi.

2. Manfaat Praktis:

- a. Memberikan sumbangan pemikiran tentang pengembangan model evaluasi program uji kompetensi tenaga teknik usaha jasa konstruksi ketenagalistrikan yang dapat digunakan oleh lembaga dan atau asosiasi profesi, asesor, direktur perusahaan, dan tenaga teknik.
- b. Memberikan kontribusi dalam perbaikan pelaksanaan program uji kompetensi di Indonesia.