



- Reaksi
- Pembelajaran
- Perilaku
- Dampak

TIM PENULIS

Dr.Ir. Ija Darmana, MT. jurusan teknik elektro Dekan Fakultas Teknologi Industri Universitas Bung Hatta. tahun 2004-2008. Aesor Distribusi Tenaga Listrik melalui Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral. Serta Assesor BNSP. Disertasi “Model Evaluasi Uji Kompetensi Tenaga Usaha Jasa Konstruksi Ketenagalistrikan” telah mendapatkan surat pencatatan Ciptaan dengan nomor dan tanggal permohonan: Ec00202005207, 6 Februari 2020 dan nomor pencatatan: 000178478 dengan promotor Prof.Nizwardi J., dan Prof.Ganfri.

Prof.Nizwardi Jarnilus, pernah Wakil Rektor Bidang keuangan dan administrasi selama 9 tahun di Universitas Negeri Padang, berpengalaman Pratikal knowledge dalam leadership dan manajerial administrasi dan keuangan.

Prof.Ganfri. Rektor Universitas Negeri Padang (UNP) periode 2016-2020 dan periode 2020-2024, Professor bidang Technological Science / Electrical technology dan engineering.

Dr.Sukardi. Sekretaris Lembaga Pengembangan Pendidikan dan Pelaksana Tugas Strategis (LP3S) UNP, pernah menjabat Ketua Asosiasi Profesionalis Elektrikal-Mekanikal Indonesia Sumatera Barat

Erliwati,MT., bidang teknik elektro dan sebagai dosen Teknik Elektro Medik Politeknik Kesehatan Siteba di Padang Sumatera Barat

ISBN 978-623-5797-33-5



9 786235 797335

MODEL EVALUASI PROGRAM UJI KOMPETENSI

Dr.Ir. Ija Darmana,MT,IPM, Prof.Dr.Nizwardi Jalinus, M.Ed, Prof.Ganfri,Ph.D
Dr.Sukardi,MT, Erliwati, ST, MT

LPPM Universitas Bung Hatta

MODEL EVALUASI PROGRAM UJI KOMPETENSI

Pengarang:
Dr.Ir. Ija Darmana,MT,IPM
Prof.Dr.Nizwardi Jalinus, M.Ed
Prof.Ganfri,Ph.D
Dr.Sukardi,MT
Erliwati,ST,MT



LPPM Universitas Bung Hatta

2023

Model Evaluasi Program Uji Kompetensi



LPPM Universitas Bung Hatta

Sanksi pelanggaran pasal 44: Undang-undang No. 7 Tahun 1987 tentang Perubahan atas Undang-undang No. 6 Tahun 1982 tentang hak cipta.

1. Barang siapa dengan sengaja dan tanpa hak mengumumkan atau memperbanyak suatu ciptaan atau memberi izin untuk itu dipidana dengan pidana penjara paling lama 7 (tujuh) tahun dan/atau denda paling banyak Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah)
2. Barang siapa dengan sengaja menyiarkan, memamerkan, mengedarkan, atau menjual kepada umum suatu ciptaan atau barang hasil pelanggaran hak cipta sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 (satu), dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling banyak Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah)

**Model Evaluasi
Program Uji Kompetensi**

**Dr.Ir. Ija Darmana,MT,IPM
Prof.Dr.Nizwardi Jalinus,M.Ed
Prof.Ganefri,Ph.D
Dr.Sukardi,MT
Erliwati,ST.,MT**

Penerbit

LPPM Universitas Bung Hatta 2023

Judul : Model Evaluasi Program Uji Kompetensi
Penulis : Dr. Ir. Ija Darmana, MT. IPM, Prof.Dr.Nizwardi Jalinus,M.Ed,
Prof.Ganefri,Ph.D, Dr.Sukardi,MT, Erliwati,ST.,MT

Sampul : Dr. Ir. Ija Darmana, MT. IPM
Perwajahan: LPPM Universitas Bung Hatta
Diterbitkan oleh LPPM Universitas Bung Hatta Juli 2023

Alamat Penerbit:

Badan Penerbit Universitas Bung Hatta
LPPM Universitas Bung Hatta Gedung Rektorat Lt.III
(LPPM) Universitas Bung Hatta
Jl. Sumatra Ulak Karang Padang, Sumbar, Indonesia
Telp.(0751) 7051678 Ext.323, Fax. (0751) 7055475
e-mail: lppm_bunghatta@yahoo.co.id

Hak Cipta dilindungi Undang-undang
Dilarang mengutip atau memperbanyak sebagian atau
seluruhnya isi buku ini tanpa izin tertulis penerbit
Isi diluar tanggung jawab percetakan

Cetakan Pertama : Juli 2023
Perpustakaan Nasional RI: Katalog Dalam Terbitan (KDT)

Dr. Ir. Ija Darmana, MT. IPM, Prof.Dr.Nizwardi Jalinus,M.Ed,
Prof.Ganefri,Ph.D, Dr.Sukardi,MT, Erliwati,ST.,MT

Model Evaluasi Program Uji Kompetensi,
Oleh : Dr. Ir. Ija Darmana, MT. IPM, Prof.Dr.Nizwardi
Jalinus,M.Ed, Prof.Ganefri,Ph.D, Dr.Sukardi,MT,
Erliwati,ST.,MT, LPPM Universitas Bung Hatta, Juli 2023

98 Hlm + X; 18,2 cm x 25,7 cm
ISBN 978-623-5797-33-5

SAMBUTAN REKTOR UNIVERSITAS BUNG HATTA

Visi Universitas Bung Hatta adalah Menjadikan Universitas Bung Hatta Bermutu dan Terkemuka serta Berkelas Dunia dengan Misi utamanya meningkatkan mutu sumberdaya manusia yang berada dalam jangkauan fungsinya. Mencermati betapa beratnya tantangan Universitas Bung Hatta terhadap dampak globalisasi, baik yang bersumber dari tuntutan internal dan eksternal dalam meningkatkan daya saing lulusan perguruan tinggi, maka upaya peningkatan kualitas lulusan Universitas Bung Hatta adalah suatu hal yang harus dilakukan dengan terencana dan terukur. Untuk mewujudkan hal itu, Universitas Bung Hatta melalui Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat merancang program kerja kepada dosen untuk menulis buku. Kita dituntut untuk memahami elemen kompetensi yang biasa diaplikasikan dalam proses pembelajaran, melakukan riset dan menuangkan dalam bentuk buku.

Saya ingin menyampaikan penghargaan kepada saudara Dr. Ir. Ija Darmana, MT. IPM, Prof.Dr.Nizwardi Jalinus,M.Ed, Prof.Ganefri,Ph.D, Dr.Sukardi,MT, Erliwati,ST.,MT, dan yang telah menulis buku “**Model Evaluasi Program Uji Kompetensi**”. Harapan saya buku ini akan tetap eksis sebagai sumber bahan ajar untuk mengevaluasi pelaksanaan program kegiatan pada umumnya dan khususnya program uji kompetensi.

Tantangan kedepan tentu lebih berat lagi, karena kendala yang sering dihadapi dalam penulisan buku adalah tidak dipunyai hasil-hasil riset yang bernas.Kesemuanya itu menjadi tantangan kita bersama terutama para dosen di Universitas Bung Hatta.

Demikian sambutan saya, sekali lagi saya ucapkan selamat atas penerbitan buku ini. Semoga Tuhan Yang Maha Kuasa meridhoi segala upaya yang kita perbuat bagi memajukan pendidikan di Universitas Bung Hatta.

Padang, 3 Juli 2023

Rektor

Prof. Dr. Tafdil Husni, SE.,M.B.A

KATA PENGANTAR

Buku model evaluasi program khususnya program uji kompetensi merupakan penjabaran dari salah satu model evaluasi yang dapat di implementasikan untuk mengevaluasi pelaksanaan program kegiatan pada umumnya dan khususnya program uji kompetensi.

Evaluasi digunakan untuk menentukan tingkat kesenjangan program, tingkat efektivitas program. Berkenaan program pendidikan: 1) Program pendidikan jangka panjang seperti penyelenggaraan sekolah formal, 2) Program pendidikan jangka pendek seperti program diklat, kursus maupun pelatihan. Model evaluasi Kirkpatrick didasarkan pada evaluasi empat tahap, disetiap tahap penilaian didasarkan pada tahap sebelumnya. Menurut Kirkpatrick, penilaian harus selalu dimulai dari tahap pertama (reaksi), kemudian ketahap berikutnya: tahap pembelajaran, tahap tiga perilaku, dan tahap empat merupakan dampak. Informasi yang diperoleh disetiap tahap merupakan dasar evaluasi dimasa depan. Alasan penerapan pengembangan model evaluasi Kirkpatrick dalam buku ini adalah: 1) program uji kompetensi merupakan program jangka pendek, 2) model Kirkpatrick banyak digunakan dalam studi evaluasi dan 3) model Kirkpatrick telah teruji keefektifannya untuk diimplementasikan dalam evaluasi program.

Evaluasi program khususnya program uji kompetensi dilakukan karena beberapa alasan, diantaranya: 1) Pemenuhan ketentuan undang-undang ketenagalistrikan dan peraturan menteri energi dan sumber daya mineral; 2) Mengukur efektivitas dan efesiensi program; 3) Mengukur pengaruh, efek sampingan program; 4) Akuntabilitas pelaksanaan program; 5) Alat mengontrol pelaksanaan program; dan 6) Keputusan mengenai program. Berdasarkan uraian tersebut, perlu dirancang buku model evaluasi program dengan judul “Model Evaluasi Program Uji Kompetensi”.

Ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah mengarahkan penulis, terutama kepada Rektor dan Ketua LPPM Universitas Bung Hatta beserta jajarannya atas kerjasama yang baik serta masukan-masukan dalam penyelesaian buku ini.

Padang, Juli 2023
Penulis

Dr. Ir. Ija Darmana, MT. IPM

DAFTAR ISI

Halaman

SAMBUTAN REKTOR.....	v
PRAKATA.....	vii
DAFTAR ISI	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Fenomena	2
1.2. Kompeten.....	3
1.3. Sertifikat Kompetensi	5
1.4. Tujuan Evaluasi.....	7
BAB II EVALUASI PROGRAM	13
2.1. Konsep Evaluasi.....	13
2.2. Model Evaluasi.....	19
2.3. Tujuan Evaluasi Program	24
2.4. Sasaran Evaluasi.....	24
1. Konteks.....	24
2. Input.....	25
3. Proses.....	26
4. Hasil.....	27
BAB III EVALUASI PROGRAM UJI KOMPETENSI.....	39
3.1. Evaluasi Program Tahap 1: <i>Reaction</i>	41
a. <i>Goals</i>	43
b. <i>Data</i>	44
c. <i>Measure</i>	44
d. Rekapitulasi data	45
e. <i>Analyze</i>	45
f. Rangkuman saran peserta.....	46
g. <i>Result</i>	46
3.2. Evaluasi Program Tahap 2 : <i>Learning</i>	46
a. <i>Goals</i>	48
b. <i>Data</i>	49
c. <i>Measure</i>	49
1) Pedoman nilai esai.....	49
2) Pedoman soal pilihan berganda.....	50
3) Pedoman soal pilihan benar-salah.....	51
4) Pedoman nilai soal menjodohkan	51
d. Rekapitulasi data	52
e. <i>Analyze</i>	52
f. <i>Result</i>	52
3.3. Evaluasi Program Tahap 3 : <i>Behaviour</i>	53
a. <i>Goals</i>	55
b. <i>Data</i>	55

<i>c. Measure</i>	55
<i>d. Analyze</i>	57
<i>e. Result</i>	57
3.4. Evaluasi Program Tahap 4 : <i>Result</i>	57
3.5. <i>Goals</i>	57
3.6. <i>Data</i>	57
3.7. <i>Measure</i>	57
3.8. <i>Analyze</i>	58
3.9. <i>Result</i>	58
BAB V PENGAMBILAN KEPUTUSAN	59
DAFTAR PUSTAKA	

BAB I

PENDAHULUAN

Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) menuntut penghapusan aturan yang sebelumnya mencegah perekrutan pekerja asing. Pembatasan, terutama di sektor tenaga teknik profesional, didorong untuk dihapus. MEA memberi peluang tenaga kerja asing untuk mengisi posisi dan profesi di Indonesia. Penelitian oleh organisasi buruh dunia atau *International Labour Organization* memprediksi bahwa banyak perusahaan akan menemukan karyawan mereka kurang memenuhi syarat karena kurangnya pelatihan profesional.

Peningkatan kebutuhan tenaga profesional secara kontinu akan bertambah 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 insinyur elektro (total 31.794 insinyur). Insinyur diperlukan untuk memenuhi kebutuhan pelaksanaan proyek-proyek, peningkatan kapasitas untuk sumber dalam ilmu pengetahuan dan teknologi. Era globalisasi akan memiliki dampak ganda, disatu sisi, akan membuka berbagai peluang kerjasama diantara negara-negara. Disisi lain, akan membawa banyak persaingan dipasar bebas. Ketika memasuki era globalisasi, kita harus menghadapi masa kritis karena orang-orang mengalami krisis peluang kerja. Krisis peluang kerja dapat menyebabkan krisis sosial, krisis ekonomi, krisis psikologis dan berbagai jenis krisis lainnya.

Sistem persiapan tenaga kerja dalam format paradigma baru didasarkan pada dua prinsip: pertama, menyiapkan tenaga kerja berbasis kebutuhan; dan kedua, proses pendidikan dan pelatihan sebagai sarana persiapan tenaga kerja dengan pendekatan pelatihan berbasis kompetensi (*Competency Based Training*). Badan Nasional Sertifikasi Profesi dapat mengeluarkan lisensi pada lembaga atau asosiasi profesi yang memenuhi persyaratan untuk ditetapkan melakukan uji kompetensi (Peraturan Pemerintah No.23 tahun 2004 tentang BNSP dalam Pasal 4). Pasal 12 Keputusan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral No.2052/K/40/MEM/2001 tentang Standardisasi Kompetensi Tenaga Teknik Ketenagalistrikan dengan revisi Permen No.015 tahun 2007, lembaga sertifikasi yang telah mendapatkan akreditasi dapat mengajukan lisensi atau uji kompetensi kepada badan atau lembaga yang disetujui pembentukannya oleh menteri ESDM.

1.1. Fenomena

Fenomena globalisasi mempengaruhi dinamika masyarakat, dinamika ini mengubah sikap mental tenaga teknik untuk menghadapi persaingan di pasar bebas. Globalisasi memiliki empat karakteristik utama: dunia tanpa batas, kemajuan dalam ilmu teknologi, kesadaran akan hak asasi manusia. Kekhawatiran tentang dampak globalisasi adalah pada generasi muda Indonesia yang masih mencari jati diri.

Dalam menghadapi tantangan ini, prioritas harus diberikan dalam rangka meningkatkan daya saing serta keunggulan yang kompetitif disemua sektor industri dan sektor jasa, bergantung pada sumber daya manusia untuk menguasai sains dan teknologi,

manajemen, sikap mental dan etos kerja yang tinggi. Pengembangan sumber daya manusia disektor kelistrikan berbasis kompetensi merupakan kewajiban untuk dilaksanakan, sesuai dengan Pasal 21 ayat 9 dari Peraturan Pemerintah tahun 2005, yang menyatakan bahwa "setiap tenaga teknik yang bekerja wajib mempunyai sertifikat kompetensi" sejalan dengan Pasal 18 (ayat 2) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagalistrikan.

1.2. Kompetensi

Kompetensi menurut Jonathan Winterton (2005) didefinisikan sebagai apa yang diharapkan di tempat kerja dan mengacu pada pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan bagi pekerja untuk melakukan pekerjaan. Pengakuan keterampilan profesional diperoleh setelah melaksanakan uji kompetensi yang dilaksanakan oleh lembaga pelatihan. Menurut Kirkpatrick, untuk menentukan efektivitas program pelatihan, diperlukan evaluasi program pelatihan. *Pelaksanaan uji kompetensi tenaga teknik bidang usaha jasa konstruksi ketenagalistrikan belum pernah dievaluasi sebelumnya.*

Menurut Sedarmayanti (2009), kompetensi merupakan karakteristik mendasar dari seseorang yang memiliki pengaruh langsung atau dapat memprediksi kinerja yang baik. Kompetensi dapat dianalogikan dengan "gunung es" dimana keterampilan dan pengetahuan membentuk bagian puncak diatas air. Bagian bawah permukaan air tidak terlihat oleh mata, tetapi menjadi dasar dan mempengaruhi bagian atas. Peran sosial dan citra diri berada dialam "sadar" seseorang, sementara motivasi berada didomain "bawah sadar". Kompetensi menurut Mc. Clelland (1973) dalam

penelitiannya “*Testing for competence rather for intelligence*“ adalah: keterampilan dan pengetahuan. Keterampilan: keahlian/kecakapan melakukan sesuatu/tugas tertentu dengan baik, dan pengetahuan: informasi yang dimiliki/dikuasai seseorang dalam bidang tertentu. *Berdasarkan pendapat Sedarmayanti (2009) dan hasil penelitian Mc. Clelland (1973), pembelajaran yang diperoleh dari pelaksanaan uji kompetensi tenaga teknik bidang usaha jasa konstruksi ketenagalistrikan perlu di evaluasi, karena belum pernah dilakukan evaluasi sebelumnya.*

Menurut Moehariono (2010), kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaan seseorang atau karakteristik dasar individu dengan hubungan kausal atau situasi tertentu. *Kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu tenaga teknik bidang usaha jasa konstruksi ketenagalistrikan belum pernah dilakukan evaluasi sebelumnya.*

Pelaksanaan program 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 sektor kelistrikan, sebagai mitra yang beretika bisnis dalam menjalankan aktivitasnya disektor kelistrikan. Panitia pelaksana kegiatan uji sertifikasi kompetensi tenaga teknik dilaksanakan oleh Asosiasi Profesionalis Elektrikal dan Mekanikal Indonesia (APEI) Sumatera Barat. APEI lahir dari substantif Undang-Undang nomor: 18 tahun 1999 tentang Jasa Konstruksi pasal 9, 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). Maka, beberapa anggota AKLI membulatkan tekad membentuk asosiasi profesi dibidang tenaga listrik. Asosiasi Profesionalis Elektrikal dan Mekanikal Indonesia (APEI) 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, asosiasi APEI secara gamblang selalu melakukan upaya peningkatan mutu, keandalan, dan keamanan bagi profesionalis elektrikal Indonesia.

Kompetensi menurut Winterton (2006) dapat didefinisikan sebagai apa yang diharapkan di tempat kerja dan merujuk pada KSA (*knowledge, skills and attitudes*). Kompetensi dalam konteks pendidikan vokasional, yaitu berfokus pada kemampuan individu dan kompetensi yang diperlukan untuk menguasai tugas pekerjaan secara mahir dan mandiri. Menurut Gangani (2006) kompetensi dalam dunia kerja dapat dijabarkan kedalam tiga kelompok besar: (1) Kompetensi dasar (*fundamental competencies*) yaitu kompetensi yang harus dimiliki oleh semua pekerja lintas bidang; (2) Kompetensi fungsional

(*funcional competencies*) yaitu kompetensi yang mengantarkan seorang pekerja mampu melaksanakan tugasnya sekarang dengan efektif; dan (3) Kompetensi personal (*personal competencies*) yaitu kompetensi yang mendukung pencapaian tujuan individual dan mempersiapkan dirinya mencapai level pekerjaan yang lebih tinggi atau masa depan.

1.3. Sertifikat Kompetensi

Sertifikasi Kompetensi adalah proses penilaian yang bertujuan mendapatkan pengakuan formal atas klasifikasi dan kualifikasi keterampilan dan kemampuan tenaga teknis dibidang ketenagalistrikan. Sertifikat kompetensi adalah bukti pengakuan formal dari klasifikasi dan kualifikasi tenagateknik (Peraturan menteri ESDM No.5 tahun 2014 pasal 1). Keputusan Menteri ESDM tentang standardisasi kompetensi tenaga teknik (No. 2052 K / 40 / MEM / 2001), komisi akreditasi yang mengakreditasi badan sertifikasi kompetensi.

Sertifikat kompetensi sangat penting karena listrik dapat menimbulkan potensi bahaya bagi keselamatan manusia, sehingga pembangunan dan pengoperasian instalasi listrik harus dilakukan oleh tenaga teknik yang memenuhi standar kompetensi. Badan Sertifikasi Asosiasi Profesi (BSAP) merupakan badan pelaksana sertifikasi independen, yang dibentuk oleh asosiasi profesional yang melaksanakan uji keterampilan kerja. Tujuan dari sertifikasi adalah untuk memberikan informasi yang obyektif kepada pengguna layanan dengan kompetensi dan kualifikasi tertentu (LPJKN No.113 tahun 2004, pasal 4 ayat 2).

Sertifikasi kompetensi tenaga teknik berbasis kebutuhan usaha jasa konstruksi ketenagalistrikan guna mendukung pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi dan sertifikasi kompetensi (Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia nomor: 5 tahun 2012). Untuk dapat menyelenggarakan pelatihan yang tepat sasaran, maka perlu dievaluasi pelaksanaan penyelenggaraan uji kompetensi di lembaga penyelenggara uji kompetensi tersebut. Beberapa metode evaluasi yang digunakan, dengan tujuan untuk melaporkan keberhasilan program pelatihan dan program peningkatan kinerja. Beberapa metode fokus pada kesuksesan finansial, ada metode memberikan pendekatan yang seimbang untuk mengukur hasil program.

Noe, Raymond Andrew (2010) membagi evaluasi pelatihan menjadi dua pendekatan, yaitu formatif dan sumatif.

1. Evaluasi formatif mengacu pada penilaian yang dilakukan untuk meningkatkan proses pelatihan. Oleh karena itu, penilaian formatif memastikan bahwa program pelatihan terorganisir dengan baik, berjalan dengan baik dan peserta dapat belajar dan merasa puas dengan program tersebut.
2. Evaluasi sumatif mengacu pada penilaian yang dilakukan untuk menentukan sejauh mana peserta telah berubah sebagai hasil dari berpartisipasi dalam program pelatihan. Perubahan mencakup memperoleh pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku atau hasil lain yang telah didefinisikan sebagai tujuan pelatihan. Evaluasi sumatif juga berfokus pada dampak atau pasca pelatihan (*Instructional System Development*, 2004).

Shahidur R. Khandker, et al (2010 : 7), pendekatan evaluasi ini dapat dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif (seperti: pengumpulan data survei atau simulasi) sebelum atau sesudah sebuah program dilaksanakan. Evaluasi ini memprediksi dampak program menggunakan data sebelum dan setelah program dilaksanakan. Meskipun setiap model evaluasi masih memiliki keterbatasan, memilih model yang tepat akan memiliki implikasi langsung untuk kualitas informasi yang dihasilkan dalam evaluasi. Kualitas informasi dalam evaluasi dapat menjadi ukuran keberhasilan evaluasi.

1.4. Tujuan Evaluasi

Tujuan utama evaluasi adalah untuk memberikan informasi kepada pembuat keputusan tentang program. Tujuan evaluasi untuk menentukan apakah suatu program dihentikan, diupayakan dengan perbaikan atau dilanjutkan dengan pengembangan. Evaluator biasanya bergantung pada petunjuk program untuk mendapatkan informasi dan akses ke organisasi, sumber data, dan sumber evaluasi lainnya. Hubungan kooperatif antara evaluator dan manajer sangat dipengaruhi oleh tujuan evaluasi, keengganan manajer untuk merespon jika masa depan program dipertaruhkan. Mc. David dan Hawthorn (2006), dalam menentukan jenis atau model evaluasi yang akan digunakan, seorang evaluator umumnya mempertimbangkan dua hal: jenis program yang akan dievaluasi dan tujuan dari evaluasi.

Dari sisi tujuan, evaluasi digunakan untuk menentukan tingkat kesenjangan program, tingkat efektivitas program. Berkenaan program pendidikan: (1) Program pendidikan jangka panjang seperti

penyelenggaraan sekolah formal, (2) Program pendidikan jangka pendek seperti program diklat, kursus maupun pelatihan

Evaluasi empat tahap menurut Kirkpatrick, pada evaluasi tahap pertama dan tahap kedua akan menghasilkan informasi untuk penyelenggara, sedangkan evaluasi tahap ketiga dan tahap keempat mendapatkan informasi dampak pelatihan setelah pelatihan dilaksanakan. Model Kirkpatrick didasarkan pada evaluasi empat tahap. Di setiap tahap penilaian didasarkan pada tahap sebelumnya. Menurut Kirkpatrick, penilaian harus selalu dimulai dari tahap pertama (reaksi), kemudian ketahap berikutnya: tahap pembelajaran, tahap tiga perilaku, dan tahap empat merupakan dampak. Informasi yang diperoleh disetiap tahap merupakan dasar evaluasi dimasa depan. Alasan penerapan model evaluasi Kirkpatrick dalam penelitian ini adalah: 1) program uji kompetensi merupakan program jangka pendek, 2) model Kirkpatrick banyak digunakan dalam studi evaluasi dan 3) model Kirkpatrick telah teruji keefektifannya untuk diimplementasikan dalam evaluasi program.

Evaluasi program uji kompetensi dilakukan karena beberapa alasan, diantaranya: (1) Pemenuhan ketentuan undang-undang ketenagalistrikan dan peraturan menteri energi dan sumber daya mineral; (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 tersebut, perlu dirancang model evaluasi program uji kompetensi dengan judul “*Model Evaluasi Program Uji Kompetensi*”.

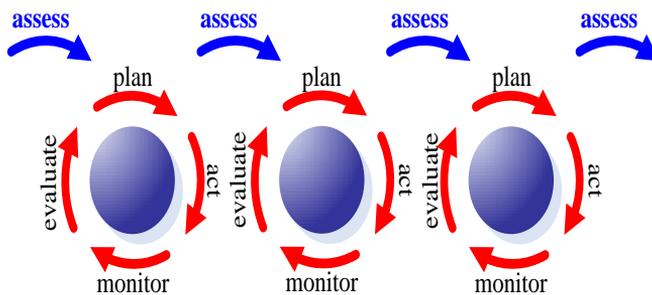
Evaluasi program merupakan suatu proses menyediakan informasi yang dapat dijadikan sebagai pertimbangan untuk menentukan tujuan yang hendak dicapai, desain, implementasi dan dampak untuk membantu membuat keputusan, membantu pertanggung jawaban dan meningkatkan pemahaman terhadap fenomena. Evaluasi program pelatihan merupakan pengumpulan secara sistematis terhadap informasi deskriptif dan penilaian yang diperlukan untuk membuat keputusan pelatihan yang efektif terkait dengan seleksi, adopsi, nilai dan modifikasi aktivitas pembelajaran yang bervariasi (Warner dan DeSimone, 2006).

Evaluasi program juga merupakan proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk mengumpulkan, mendeskripsikan, menginterpretasikan dan menyajikan informasi untuk dapat digunakan sebagai dasar membuat keputusan, menyusun kebijakan maupun menyusun program selanjutnya. Menurut Scriven (1967:225) evaluasi terdiri dari tiga fungsi, yaitu: 1) Fungsi formatif yaitu evaluasi dipakai untuk perbaikan dan pengembangan kegiatan yang sedang berjalan (program, orang, produk, dan sebagainya); 2) Fungsi sumatif yaitu evaluasi dipakai untuk pertanggungjawaban, keterangan, seleksi atau lanjutan. Jadi evaluasi hendaknya membantu pengembangan, implementasi, kebutuhan suatu program, perbaikan program, seleksi, motivasi, pertanggungjawaban, menambah pengetahuan dan dukungan dari mereka yang terlibat; 3) Fungsi diagnostik yaitu untuk mendiagnostik sebuah program.

Tujuan evaluasi adalah untuk memperoleh informasi yang akurat dan objektif tentang suatu program. Informasi tersebut dapat berupa proses pelaksanaan program, dampak/hasil yang dicapai, efisiensi serta pemanfaatan hasil evaluasi yang difokuskan untuk program itu sendiri, yaitu untuk mengambil keputusan apakah dilanjutkan, diperbaiki atau dihentikan. Selain itu, juga dipergunakan untuk kepentingan penyusunan program berikutnya maupun penyusunan kebijakan yang terkait dengan program. Dalam melakukan evaluasi, perlu dipertimbangkan model evaluasi yang akan dibuat. Model evaluasi merupakan suatu desain yang dibuat oleh para ahli atau pakar evaluasi. Biasanya model evaluasi ini dibuat berdasarkan kepentingan seseorang, lembaga atau instansi yang ingin mengetahui apakah program yang telah dilaksanakan dapat mencapai hasil yang diharapkan. Tujuan evaluasi uji kompetensi untuk membuat model evaluasi uji kompetensi, mengetahui tingkat kesenjangan suatu program, tingkat efektifitas suatu program, dan evaluasi bertujuan untuk menemukan fakta-fakta dukungan dan penolakan terhadap program uji kompetensi.

Evaluasi bukanlah kegiatan pasca program tapi merupakan kegiatan yang harus diperhatikan sejak dini untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitasnya dalam membuat keputusan (Jack J. Phillips and Ron D. Stone, 2002). Penerapan evaluasi secara terus-menerus biasanya jauh lebih baik, juga dapat digunakan untuk menginformasikan keputusan (Gambar 1.1). Dengan menerapkan evaluasi program uji kompetensi secara berkelanjutan, hal ini akan memberikan dampak perubahan baik secara internal maupun

eksternal untuk pelaksanaan kedepannya (Ryan Watkins, 2012: P. 31).



Gambar 1.1. Siklus Penilaian Kebutuhan

Sumber: Needs Assessment Cycles, Ryan Watkins, 2012

BAB II

EVALUASI PROGRAM

Evaluasi program adalah penerapan metode yang sistematis untuk menjawab pertanyaan tentang operasi dan hasil program. Evaluasi ini mencakup pemantauan program secara keseluruhan, studi tentang proses atau dampak program menurut Joseph S. Wholey, Harry P. Hatry dan Kathryn E. Newcomer (2010), dalam *Handbook of Practical Program Evaluation* untuk menjawab pertanyaan tentang operasi program. Termasuk pemantauan berkelanjutan terhadap suatu program tentang proses atau dampak program (p.5-p6).

Berdasarkan pernyataan tersebut, dimana evaluasi program uji kompetensi merupakan penyelidikan sistematis nilai atau kelayakan dari program uji kompetensi untuk tujuan mengurangi ketidakpastian dalam pengambilan keputusan tentang program uji kompetensi. Upaya dapat berupa mencari informasi tentang suatu program, hasil uji kompetensi dan alternatif prosedur.

2.1. Konsep Evaluasi

Menurut Sriven Madaus, dan Daniel L. Stufflebeam (2002), *evaluation is the process of delineating, obtaining, reporting, and applying descriptive and judgmental information about some object's merit and worth in order to guide decision making, support accountability, disseminate effective practices, and increase understanding of the involved phenomena.* Evaluasi adalah proses memperoleh, menggambar, menyediakan, melaporkan dan menerapkan informasi deskriptif serta mengevaluasi kegunaan dari sejumlah objek

yang berguna untuk memandu pengambilan keputusan, memperkuat akuntabilitas, menyebarkan praktik yang efektif. Beberapa elemen yang terkandung dalam evaluasi, yaitu: keberadaan sebuah proses, penggambaran, penyediaan informasi yang berguna serta alternatif keputusan. Pendapat Sriven Madaus, dan Daniel L. Stufflebeam akan menjawab fenomena-fenomena yang terjadi pada program uji kompetensi tenaga teknik bidang uasa jasa konstruksi ketenagalistrikan.

Evaluasi program pelatihan adalah kumpulan sistematis dari informasi deskriptif dan penilaian yang diperlukan untuk membuat keputusan program yang efektif terkait dengan penyeleksian, adopsi, nilai dan modifikasi berbagai kegiatan pembelajaran. (Warner dan DeSimone, 2006).

Secara umum, proses evaluasi dibagi menjadi dua bagian: tes awal (*pre-test*) dan tes akhir (*post-test*). *Pre-test* merupakan evaluasi untuk menguji konsep dan eksekusi yang direncanakan. *Post-test* merupakan evaluasi yang dilakukan untuk melihat pencapaian tujuan, yang berfungsi sebagai dasar untuk analisis tahap berikutnya. Evaluasi yang diadakan didalam ruangan umumnya menggunakan metode penelitian laboratorium dan sampel digunakan sebagai kelompok eksperimen. Kerugiannya adalah bahwa realisme metode ini sulit untuk diimplementasikan. Sementara itu, evaluasi diluar ruangan akan menggunakan metode penelitian lapangan dimana kelompok eksperimen diberi kebebasan untuk menikmati alam sekitar. Realisme metode ini lebih bisa diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Untuk mencapai tujuan evaluasi uji kompetensi, sejumlah langkah harus diambil: mengidentifikasi masalah secara jelas, mengembangkan pendekatan berbasis masalah, merumuskan rencana penelitian, melakukan penelitian lapangan untuk mengumpulkan data dan menganalisis hasil.

Menurut Arikunto (2004: 13), tujuan umum evaluasi difokuskan pada program secara keseluruhan, sementara tujuan spesifik lebih fokus pada setiap komponen. Pelaksanaan program harus selalu dievaluasi untuk melihat seberapa baik program telah mencapai tujuan implementasi program. Tanpa evaluasi, program yang sedang berlangsung tidak akan terlihat efektif. Dengan demikian, kebijakan baru yang terkait dengan program tidak akan didukung oleh data. Oleh karena itu, evaluasi program bertujuan untuk menyediakan data dan informasi serta rekomendasi kepada pengambil keputusan untuk memutuskan apakah akan dilanjutkan, diperbaiki, atau menghentikan program.

Dilihat dari model evaluasi, penilaian meliputi: evaluasi formatif dan evaluasi sumatif. Evaluasi formatif bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan kegiatan yang sedang berlangsung, sementara evaluasi sumatif berfokus pada akuntabilitas, informasi, seleksi dan penuntutan. Menurut Stufflebeam, *proactive evaluation* yang melayani pengambil keputusan, sementara *retroactive evaluation* bertujuan untuk keperluan pertanggung-jawaban. Tujuan evaluasi seharusnya bertujuan untuk membantu pengembangan, implementasi, kebutuhan program, perbaikan program, akuntabilitas, seleksi, motivasi, pengetahuan dan dukungan dari para pemangku kepentingan. Salah satu tujuan dari evaluasi (Sujono, 2007: 25) adalah: 1) Untuk memperoleh dasar bagi tinjauan akhir masa kerja suatu periode, apa yang telah dicapai, yang belum tercapai, dan apa yang perlu perhatian khusus; (2) untuk memastikan metode kerja yang efektif dan efisien yang membawa organisasi menggunakan sumber dayanya sendiri secara efisien dan ekonomis; 3) Untuk memperoleh fakta-fakta tentang kesulitan, hambatan, variasi yang diamati dari aspek-aspek tertentu.

Menurut Scriven (1967: 225), evaluasi memiliki tiga fungsi, yaitu: (1) Fungsi *formatif*, evaluasi yang digunakan untuk meningkatkan dan mengembangkan kegiatan yang sedang berlangsung (program, orang, produk, dan lain-lain); 2) Fungsi *sumatif*, evaluasi yang digunakan untuk pertanggungjawaban, informasi, dan seleksi. Oleh karena itu, evaluasi harus mendukung pengembangan, implementasi, kebutuhan program, perbaikan program, seleksi, motivasi, akuntabilitas, menambah pengetahuan dan dukungan dari semua pihak; 3) Fungsi *diagnostik* untuk mendiagnosis suatu program.

Stufflebeam menyatakan bahwa ada dua fungsi evaluasi program, yaitu: 1) evaluasi *proaktif*, yang merupakan evaluasi program yang dilakukan untuk melayani pemegang keputusan, 2) evaluasi *retroaktif*, evaluasi program dilakukan untuk tujuan akuntabilitas.

1. Evaluasi Dampak (*Impact Evaluation*)

Sudjana (2006) menyatakan bahwa evaluasi dampak mulai mempelajari misi yang terkandung dalam program dan mengidentifikasi hasil utama dari program yang dicapai atau hasil dari program tidak tercapai. Selain itu Sudjana menjelaskan bahwa informasi evaluasi efek program sebagai berikut: 1) berbagai data yang diperlukan untuk menentukan apakah suatu program harus dilanjutkan, 2) indikator program yang berhasil didasarkan pada biaya yang digunakan, 3) informasi tentang program yang efektif, sehingga efektivitas pelaksanaan program dapat tercapai, 4) informasi tentang target dari program, sehingga pengambil keputusan dapat membuat keputusan tentang individu, kelompok dan institusi, dan 5) informasi tentang metode baru untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan evaluasi program.

Owen dan Rogers (1999: 224) menjelaskan bahwa evaluasi dampak berkaitan dengan: 1) jangkauan dan cakupan hasil (*outcome*); 2) apakah program telah dilaksanakan sesuai dengan rencana dan bagaimana implementasinya dapat mempengaruhi hasil; 3) memberikan bukti kepada pemangku kepentingan tentang sejauh mana sumber daya telah digunakan dengan benar; dan 4) memberikan informasi kepada pengambil keputusan tentang perlunya diteruskan atau diperbaiki.

2. Evaluasi Peserta.

Evaluasi peserta adalah penilaian yang bertujuan untuk menemukan dan mencari informasi tentang keberhasilan program dilihat dari peningkatan keterampilan atau kompetensi peserta (Moekijat, 1990). Untuk mengetahui peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pre-tes dan post-tes (Moekijat, 1990).

Dari hasil pre-test dan post-test, diketahui bahwa pengetahuan yang diperoleh dapat dikembangkan dan ditingkatkan melalui partisipasi peserta dalam mengikuti program. Evaluasi program dilakukan dalam tiga tahap, menggunakan instrumen evaluasi dan desain tergantung pada tahap evaluasi apa yang akan dilakukan. Tahap evaluasi program meliputi:

- a. Evaluasi awal, dilaksanakan sebelum memulai kegiatan dengan tujuan: 1) Mengetahui reaksi para peserta terhadap materi yang diberikan; 2) Mengetahui tingkat pengetahuan atau tingkat kompetensi peserta; 3) Sebagai informasi untuk asesor.
- b. Evaluasi proses, dengan tujuan: 1) Mengetahui reaksi peserta terhadap materi pembelajaran yang diberikan; 2) Mengetahui

hasil belajar peserta; 3) Antisipasi beberapa tindakan jika perlu untuk langkah perbaikan.

3. Evaluasi Asesor.

Untuk asesor evaluasi juga dibutuhkan, yaitu dapat memberikan informasi tentang kepuasan peserta dengan isi program, kedalaman metode, cara mengajar, cara penyebaran pengetahuan, dan lain-lain. Tidak mudah bagi asesor untuk memuaskan semua peserta.

Peneliti telah melakukan kegiatan pengumpulan informasi awal (*investigasi*) pada tanggal (1 Desember 2016). Pada level 1 (satu), aspek yang diukur adalah tingkat kepuasan peserta uji kompetensi terhadap pelaksanaan uji kompetensi, mencakup elemen materi, penyelenggaraan, sarana, dan kemampuan asesor. Elemen materi diuraikan menjadi sub elemen sistematika penyajian materi, kejelasan/kemudahan materi untuk difahami, kontribusi materi dalam peningkatan pengetahuan dan wawasan, manfaat dalam pekerjaan, dan kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan. Elemen penyelenggaraan diuraikan menjadi sub elemen kesesuaian pemberian materi dengan jadwal yang telah ditetapkan, ketepatan waktu dalam pelaksanaan uji kompetensi, kesediaan panitia dalam membantu peserta uji kompetensi, dan kesigapan panitia dalam membantu peserta uji kompetensi. Elemen sarana diuraikan menjadi sub elemen kualitas alat peraga, kesesuaian alat peraga, konsumsi, seminar kit, fasilitas ruangan (meja, kursi), dan ruangan (cahaya, luas, akustik, ventilasi). Elemen kemampuan asesor diuraikan menjadi sub elemen penguasaan materi, teknik penyampaian, cara menjawab pertanyaan, bahasa yang digunakan,

gesture (gerakan tubuh) dan mimik muka, serta intonasi dan kecepatan berbicara.

Pengukuran tingkat kepuasan peserta uji kompetensi dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada peserta uji kompetensi setelah setiap sesi materi berakhir. Item-item pertanyaan dalam kuesioner dirancang berdasarkan sub-sub elemen.

2.2. Model Evaluasi

Dalam ilmu evaluasi program, ada banyak model yang dipergunakan untuk mengevaluasi keterlaksanaan program. Meskipun antara satu dengan yang lain berbeda tetapi maksudnya sama yaitu melakukan kegiatan pengumpulan data atau informasi yang berkenaan dengan objek yang dievaluasi, yang tujuannya menyediakan bahan bagi pengambil keputusan dalam menentukan tindak lanjut suatu program.

Kirkpatrick, D.L & Kirkpatrick J.D (2006) mengemukakan tiga alasan spesifik dalam melakukan evaluasi program pelatihan, yaitu: untuk menjustifikasi keberadaan anggaran pelatihan dengan memperlihatkan bagaimana program pelatihan tersebut berkontribusi pada tujuan dan sasaran organisasi; untuk menentukan apakah suatu program pelatihan dilanjutkan atau tidak; serta untuk memperoleh informasi mengenai bagaimana cara meningkatkan program pelatihan dimasa datang. Metode evaluasi empat level merepresentasikan sebuah sekuen dari setiap tahapan untuk mengevaluasi program pelatihan (Meghe, B., Bhise, V., P., & Muley, A. 2013). Maksud dari sekuen adalah setiap level harus dilakukan secara bertahap. Hal tersebut karena setiap level dalam model empat level adalah penting dan setiap level memberi dampak pada level berikutnya (Abdulghani, M, at all 2014).

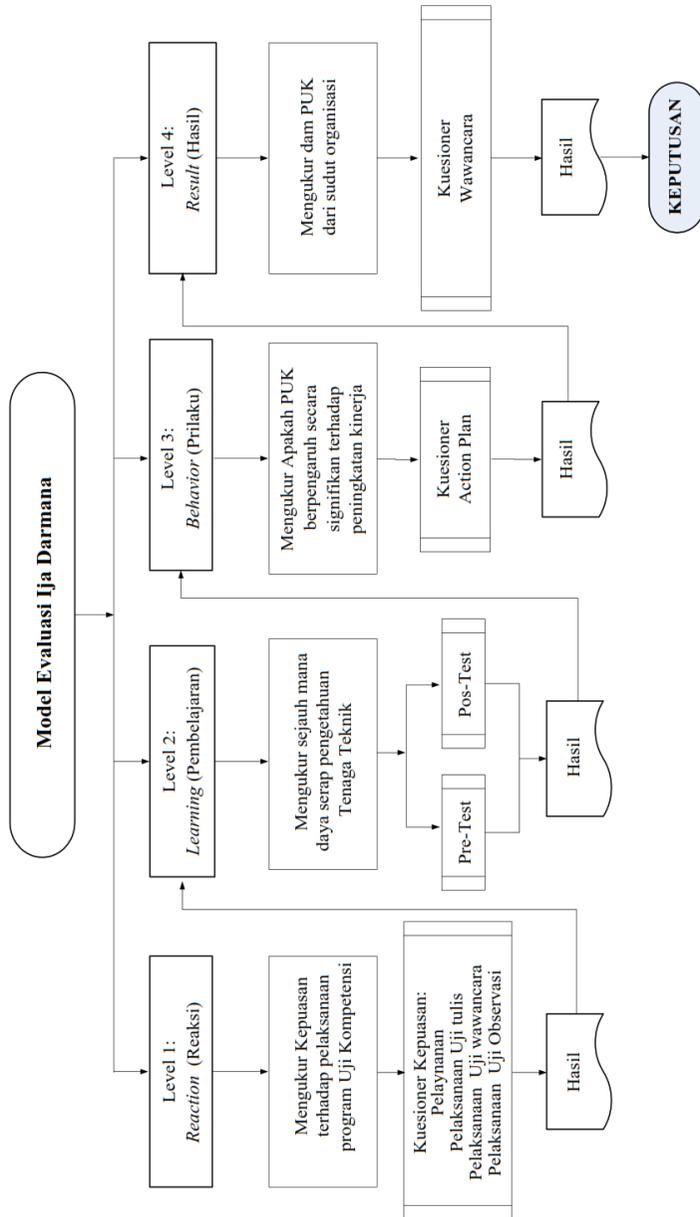
Empat level tersebut adalah: Level-1 *Reaction* (Reaksi), Level-2 *Learning* (Pembelajaran), Level-3 *Behavior* (Perilaku), dan Level-4 *Results* (Hasil/Dampak).

Berdasarkan studi literatur yang penulis lakukan, ada perbedaan dengan penelitian sebelumnya dan dipandang perlu untuk dikembangkan dari model Kirkpatrick, perbedaan tersebut seperti pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1. Pengembangan Model Kirkpatrick

Tahap	Kirkpatrick	Ija Darmana
Reaksi	Mengukur tingkat kepuasan peserta: 1. Pelayanan	Mengukur tingkat kepuasan peserta: 1. Pelayanan 2. Pelaksanaan pembekalan 3. Pelaksanaan uji tulis 4. Pelaksanaan uji Wawancara 5. Pelaksanaan uji observasi
Pembelajaran	Mengukur sejauh mana daya serap peserta: 1. Pre-test dan pos-test	Mengukur sejauh mana daya serap peserta uji kompetensi: 1. Evaluasi materi uji tulis 2. Pre-test dan pos-test
Prilaku	Mengukur perubahan tingkah laku peserta dalam melakukan pekerjaan: 1. Kuesioner.	Mengukur perubahan tingkah laku peserta uji kompetensi tenaga teknik dalam melakukan pekerjaan: 1. Kuesioner <i>Action Plant</i>
Hasil	Mengukur seberapa besar dampak dari implementasi program terhadap keterampilan hasil kerja. 1. Kuesioner.	Mengukur seberapa besar dampak dari implementasi uji kompetensi terhadap hasil kerja tenaga teknik: 1. Kuesioner kompetensi 2. Kuesioner organisasi 3. Kuesioner kompensasi 4. Wawancara

Dari Tabel 2.1 penulis membuat desain “Model Evaluasi Ija Darmana untuk Evaluasi Program Uji Kompetensi Tenaga Teknik Usaha Jasa Konstruksi Ketenagalistrikan” seperti pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1. Framework Model Evaluasi Ija Darman

Ke-empat level dari Gambar 2.1. dapat dirinci sebagai berikut:

- 1) Reaksi (*Reaction*), dilakukan untuk mengukur tingkat reaksi yang didisain agar mengetahui opini dari para peserta uji kompetensi mengenai program uji kompetensi tenaga teknik. Pada level-1 reaksi, pertanyaan yang ingin dijawab adalah bagaimanakah reaksi tingkat kepuasan peserta terhadap: persiapan panitia, pelaksanaan pembekalan materi, pelaksanaan uji tulis, pelaksanaan uji wawancara, pelaksanaan uji observasi kualitas program dalam mengikuti Uji Kompetensi Tenaga Teknik, menurut Kirkpatrick akan berpengaruh pada level-2 yaitu pembelajaran.
- 2) Pembelajaran (*Learning*), mengetahui sejauh mana daya serap peserta uji kompetensi pada pembekalan materi uji kompetensi tenaga teknik yang telah diberikan. Pada level-2 pembelajaran, pertanyaan yang ingin dijawab adalah apakah terdapat peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap tenaga teknik yang telah mengikuti uji kompetensi melalui pos-test. Hasil dari level-2 akan berpengaruh terhadap level-3, yaitu perilaku.
- 3) Perilaku (*Behavior*), diharapkan setelah mengikuti uji kompetensi terjadi perubahan tingkah laku peserta uji kompetensi tenaga teknik dalam melakukan pekerjaan. Pada evaluasi di level-3, ingin menjawab hubungan antara level-2 terhadap level-3, serta dapat mengetahui apakah peserta Uji Kompetensi Tenaga Teknik dapat mengimplementasikan keterampilan yang telah dimiliki oleh Tenaga Teknik berdasarkan kompetensi ketika kembali ke perusahaannya masing-masing.
- 4) Hasil (*Result*), untuk menguji dampak program uji kompetensi terhadap kompetensi tenaga teknik dan organisasi. Pada level-4

(Hasil/Dampak), pertanyaan yang ingin dijawab adalah seberapa besar dampak dari implementasi keterampilan tersebut terhadap hasil kerja tenaga teknik. Berdampak atau tidaknya hasil dari implementasi keterampilan yang dimiliki setelah mengikuti pembekalan materi dan uji kompetensi dengan membandingkan keterampilan sebelum mengikuti uji kompetensi berdasarkan kuesioner dan wawancara dengan direktur perusahaan masing-masing tenaga teknik.

Pendekatan 4 (empat) tahap praktis evaluasi program uji kompetensi tenaga teknik usaha jasa konstruksi ketenagalistrikan adalah sebagai berikut:

- 1) *Goal*, mendeskripsikan setiap sasaran pengukuran pada keempat tahap evaluasi program uji kompetensi tenaga teknik usaha jasa konstruksi ketenagalistrikan guna memperjelas mengapa evaluasi program uji kompetensi tenaga teknik usaha jasa konstruksi ketenagalistrikan perlu dilakukan.
- 2) *Data*, dalam data ini akan dijelaskan secara rinci data-data apa saja yang perlu dikumpulkan serta bagaimana metode pengumpulan datanya dan dilengkapi dengan *form* evaluasi.
- 3) *Measure*, dalam penelitian ini akan dibuat pedoman pengukuran yang dapat dijadikan panduan dalam melakukan analisis data di setiap tahap evaluasi program uji kompetensi tenaga teknik usaha jasa konstruksi ketenagalistrikan.
- 4) *Analyze*, pada tahap ini peneliti akan menjelaskan langkah-langkah dalam melakukan analisis pada setiap tahap evaluasi program uji kompetensi tenaga teknik usaha jasa konstruksi ketenagalistrikan

berdasarkan hasil dari rekapitulasi data yang telah berhasil didapatkan.

- 5) *Result*, hasil dan kesimpulan dari analisis data yang dapat dijadikan informasi bagi Asosiasi Profesi.

2.3. Tujuan Evaluasi Program

Secara umum tujuan evaluasi program uji kompetensi 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 melaksanakan evaluasi program uji kompetensi adalah:

1. Membuat pengembangan model evaluasi program uji kompetensi.
2. Mengetahui tingkat kepuasan peserta uji kompetensi berikut dengan penyelenggaraan uji kompetensi tenaga teknik usaha jasa konstruksi ketenagalistrikan.
3. Mengetahui kualitas tes program uji kompetensi tenaga teknik usaha jasa konstruksi ketenagalistrikan.

2.4. Sasaran Evaluasi

Objek atau sasaran penilaian adalah segala sesuatu yang menjadi titik pusat pengamatan karena penilai menginginkan informasi tentang program yang dijalankan tersebut (Suharsimi Arikunto 2009:20). Sasaran evaluasi penelitian pada penelitian ini adalah:

1. Konteks

Tujuan utama evaluasi konteks adalah untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan yang dimiliki evaluasi (Stufflebeam, 1985:128). Dengan mengetahui kekuatan dan kelemahan ini evaluator dapat memberikan arah perbaikan yang diperlukan. Dalam melakukan

evaluasi ini, evaluator harus dapat menemukan kebutuhan yang diperlukan evaluasi. Evaluasi konteks selain memberikan *need assessment*, juga memberikan pertimbangan apakah tujuan yang akan dicapai sesuai dengan kebutuhan (*need*), yang telah diidentifikasi.

- a. Tenaga teknik yang telah mengikuti uji kompetensi usaha jasa konstruksi ketenagalistrikan.
- b. Asesor bidang ketenagalistrikan.
- c. Direktur
- d. Penanggung Jawab Teknik (PJT)

2. Input

Orientasi evaluasi input adalah mengemukakan suatu program yang dapat mencapai apa yang diinginkan suatu lembaga organisasi. Dengan demikian evaluasi input tidak hanya melihat apa yang ada pada lingkungan organisasi, tetapi juga harus dapat memperkirakan kemungkinan-kemungkinan yang akan dihadapi di masa mendatang ketika pembaharuan (inovasi) dilaksanakan, serta rencana strategi yang ditetapkan untuk mencapai tujuan-tujuan program tersebut.

- a. Tenaga teknik yang telah mengikuti program uji kompetensi usaha jasa konstruksi ketenagalistrikan untuk mendapatkan informasi. Informasi tersebut berupa proses pelaksanaan program, dampak/hasil yang dicapai, efisiensi serta pemanfaatan hasil evaluasi yang difokuskan untuk program itu sendiri, yaitu untuk mengambil keputusan apakah dilanjutkan, diperbaiki atau dihentikan. Selain itu, juga dipergunakan untuk kepentingan penyesuaian program berikutnya maupun penyusunan kebijakan yang terkait dengan program.

- b. Asesor bidang ketenagalistrikan.
- c. Direktur dari tenaga teknik.
- d. Rekan sejawat dari tenaga teknik yang telah mengikuti uji kompetensi usaha jasa konstruksi ketenagalistrikan, dalam hal ini Penanggung Jawab Teknik (PJT).

3. Proses

Evaluasi ini bertujuan memperbaiki keadaan yang ada. Evaluator diminta untuk menentukan sampai sejauh mana rencana inovasi tersebut dilaksanakan di lapangan, hambatan-hambatan apa yang ditemui yang tidak diperkirakan sebelumnya, serta perubahan-perubahan apa yang harus dilakukan terhadap inovasi tersebut. Evaluasi proses digunakan untuk menentukan kesesuaian (*congruency*) antara kegiatan sebenarnya dengan yang direncanakan yang dibutuhkan oleh program

- a. Mengukur kepuasan dan reaksi tenaga teknik yang telah mengikuti program uji kompetensi dengan menjawab pertanyaan, meliputi: a) Penyelenggaraan, b) Pelaksanaan pembekalan materi, c) Pelaksanaan uji tulis, d) Pelaksanaan uji wawancara, e) Pelaksanaan uji observasi untuk mengetahui peningkatan pengetahuan dan kemampuan tenaga teknik. Instrumen evaluasi yang digunakan untuk memperoleh data tentang program uji kompetensi tenaga teknik berisi daftar pernyataan.
- b. Mengukur tingkat pengetahuan dan kemampuan tenaga teknik dilakukan dengan memberikan pertanyaan. Kuesioner evaluasi belajar (pengetahuan, keterampilan dan sikap)
- c. Mengukur seberapa jauh perubahan sikap mental (*attitude*), perbaikan pengetahuan, dan atau penambahan ketrampilan peserta

membawa pengaruh langsung terhadap kinerja peserta ketika kembali ke lingkungan kerjanya.

- d. Mengukur dampak hasil program uji kompetensi terhadap bisnis atau lingkungan kerja/bagian yang disebabkan adanya peningkatan kinerja tenaga teknik.

4. Hasil.

Evaluasi ini menguji hasil (*outcomes*) program uji kompetensi selama pengujian di lapangan dan membandingkannya dengan hasil yang diharapkan. Tujuan utama evaluasi ini adalah untuk menentukan sejauh mana program mampu memenuhi kebutuhan peserta atau yang mempergunakannya (Stufflebeam, 1985:134).

- a. Menghasilkan model evaluasi program uji kompetensi tenaga teknik ketenagalistrikan
- b. Mengetahui tingkat kepuasan tenaga teknik ketenagalistrikan, meliputi: pelayanan panitia penyelenggara, kualitas asesor, materi pembekalan, metode belajar, suasana kelas, fasilitas utama dan fasilitas pendukung, kebernilaian dan kebermaknaan isi program, dan lain-lain yang berhubungan dengan penyelenggaraan suatu program uji kompetensi.
- c. Mengetahui peningkatan pengetahuan dan kemampuan tenaga teknik dilakukan dengan memberikan pertanyaan. Kuesioner evaluasi belajar (pengetahuan, keterampilan dan sikap)
- d. Mengetahui seberapa jauh perubahan sikap mental (*attitude*), perbaikan pengetahuan, dan atau penambahan ketrampilan peserta membawa pengaruh langsung terhadap kinerja peserta ketika kembali ke lingkungan kerjanya.

e. Untuk mengetahui berapa besar dampak perubahan akibat program uji kompetensi.

Pada tahap-1 *Reaction*, pertanyaan yang ingin dijawab adalah bagaimanakah reaksi tingkat kepuasan peserta terhadap: persiapan panitia, pelaksanaan pembekalan materi, pelaksanaan uji tulis, pelaksanaan uji wawancara, pelaksanaan uji observasi kualitas program dalam mengikuti Uji Kompetensi Tenaga Teknik. Kisi-kisi instrumen tersebut pada Tabel 2.2.

Tabel 2.2. Kisi-Kisi Instrumen Evaluasi Tahap 1

Variabel	Dimensi	Indikator	Deskriptor	No. Butir Angket
Tahap-1: <i>Reaction</i>	1. Penyelenggaraan	A. Kesiapan Penyelenggara	1) Informasi persyaratan kegiatan 2) Pelayanan pendaftaran 3) Hubungan Komunikasi sekretariat	1, 2, 3
		B. Peserta	1) Kehadiran peserta 2) Keseriusan peserta 3) Kerapian 4) Hubungan Komunikasi	4, 5, 6, 7
		C. Panitia	1) Kehadiran panitia 2) Keseriusan 3) Kerapian 4) Hubungan Komunikasi	8, 9, 10, 11
		D. Asesor	1) Kehadiran asesor 2) Keseriusan 3) Kerapian 4) Hubungan Komunikasi	12, 13, 14, 15
		E. Fasilitas Pendukung	1) Kecukupan 2) Kenyamanan	16, 17
		F. Konsumsi	1) Jadwal 2) Menu 3) Rasa 4) Ukuran	18, 19, 20, 21
Tahap-1: <i>Reaction</i>	2. Pembekalan	1. Materi	1) Kejelasan materi 2) Kualitas materi 3) Mudah dipahami	1, 2, 3, 4

			4) Seseuai dengan unit kompetensi	
		2. Isi Materi	1) Sesuai tujuan 2) Bermanfaat 3) Sesuai dengan pekerjaan	5, 6, 7
		3. Desain Materi	1) Mendukung uji kompetensi 2) Tingkat kesulitan 3) Alokasi waktu	8, 9, 10
		4. Pemahaman	1) Menguasai materi 2) Memberikan contoh 3) K3	11, 12, 13, 14, 15
		5. Kemampuan Penyajian	1) Menjelaskan tujuan 2) Mendorong partisipasi	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22
		6. Kemampuan Pemahaman Materi	1) Menciptakan suasana belajar	23, 24, 25
		7. Penampilan	1) Tepat waktu 2) Keteladanan	26, 27, 28
	3. Uji Tulis	A. Isi Materi	1) Mudah dimengerti 2) Sesuai pekerjaan	1, 2, 3
		B. Desain Materi	1) Mendukung uji kompetensi 2) Tingkat kesulitan	4, 5, 6, 7, 8
	4. Uji Wawancara	A. Isi Materi	1) Mudah dimengerti 2) Sesuai pekerjaan	1, 2, 3
		B. Desain Materi	3) Mendukung uji kompetensi 4) Tingkat kesulitan	4, 5, 6, 7, 8
	5. Uji Observasi	A. Isi Materi	1) Mudah dimengerti 2) Sesuai pekerjaan	1, 2, 3
		B. Desain Materi	1) Mendukung uji kompetensi 2) Tingkat kesulitan	4, 5, 6, 7, 8

Pada tahap-2 *Learning*, mengetahui peningkatan pengetahuan dan kemampuan tenaga teknik dilakukan dengan memberikan pertanyaan, dengan mengacu pada tingkatan Taksonomi Bloom. Tingkatan Taksonomi Bloom seperti pada Tabel 2.3.

Tabel 2.3. Tingkatan Taksonomi Bloom

Ranah <i>Kognitif</i>	Ranah <i>Psychomotorik</i>	Ranah <i>Afektif</i>
<i>Knowledge/Remembering</i>	<i>Imitation</i>	<i>Receiving</i>
<i>Comprehension/Understanding</i>	<i>Manipulation</i>	<i>Responding</i>

<i>Application/Applying</i>	<i>Precision</i>	<i>Valueing</i>
<i>Analysis/Analysing</i>	<i>Articulation</i>	<i>Organizing</i>
<i>Syntesis/Evaluating</i>	<i>Naturalisation</i>	<i>Internalizing</i>
<i>Evaluation/Creating</i>		

Sumber: Penyusunan Capaian Pembelajaran, Nizwardi J., 2015

Kuesioner evaluasi belajar berdasarkan tabulasi ranah *kognitif* pada Tabel 2.4, ranah *afektif* pada Tabel 2.5, dan ranah *psychomotorik* pada Tabel 2.6.

Tabel 2.4. Kuesioner Evaluasi berdasarkan Ranah *Kognitif*

No.	Kategori	Definisi	Kata Kerja	No. Butir Soal
1	Mengingat (<i>Remembering</i>)	Kemampuan mengingat atau menyebutkan kembali informasi/pengetahuan .	Mendefinisikan, mengidentifikasi, membuat daftar, menjelaskan, mengenal, menemukan kembali, menyatakan, mengulang, menyebutkan, mengurutkan, menyusun.	I.1, I.3, I.4, I.5, II.5, III.1, III.2, III.4, III.5, III.6, III.9, III.10
2	Memahami (<i>Understanding</i>)	Kemampuan memahami instruksi dan menguasai pengertian dan makna ide, konsep dan prinsip yang telah dipelajari dengan baik dalam bentuk lisan, tulisan, grafik, gambar, animasi, dan lain lain.	Menyatakan, menafsirkan, menginterpretasikan, menerangkan, menjelaskan, menguraikan, mengartikan mendiskusikan, menyeleksi, mendeteksi, melaporkan, mengira, menduga, mengelompokkan, meringkas, mengubah, menganalogikan, mengklasifikasikan.	I.1, I.3, I.4, I.5, II.2, II.4, II.5, III.1, III.2, III.3, III.4, III.5, III.6, III.7, III.8, III.9, III.10 IV.1 -10
3	Menerapkan (<i>Applying</i>)	Kemampuan melakukan sesuatu, menerapkna konsep,	Menerapkan, menggunakan, mendemonstrasikan	I.2, II.1, II.3, III.7,

		mempraktekkan suatu langkah kerja tertentu, mengoperasikan sesuai SOP.	, mempraktekkan, menghitung, merubah, melengkapi, menemukan, membagi, mengandalkan, menguji, membuat grafik, menginterpolasi, memodifikasi, mengoperasikan, menghasilkan, menunjukkan, memecahkan masalah, menterjemahkan, mengurangi, merawat, menggambar, mensket, dan lain lain.	III.8, III.9, III.10
4	Menganalisis (<i>Analysing</i>)	Kemampuan memilah konsep dan prinsip kedalam beberapa variabel dan menunjukkan keterkaitannya satu sama lain untuk mendapatkan pemahaman yang utuh.	Mengkaji ulang, memilah, membedakan, mengkonstraskan, merancang, mendeteksi, mengembangkan, mengilustrasikan, menyeleksi, memisahkan, memanfaatkan, menata ulang, menyisihkan, mempertimbangkan, menduga, mengintegrasikan, mengorganisir, mengkoordinasikan, dan menunjukkan antar variabel.	II.2, II.5, III.3, III.5, III.6, III.7, III.8, III.9, III.10 IV.1 -10
5	Menilai (<i>Evaluating</i>)	Kemampuan menentukan kualitas sesuatu berdasarkan norma, kriteria atau standar tertentu. Contoh: Menetapkan rangkaian instalasi listrik sebuah	Menera, mengukur, menguji, mengetes, mempertimbangkan, menetapkan, membandingkan, mengkonstraskan, mengkritik, menskor,	II.4, III.2, III.3, III.4, III.5, III.6, III.7, III.8, III.9,

		rumah tinggal sudah baik, setelah dilakukan pengujian dengan alat ukur.	menginterpretasikan, memutuskan, menjustifikasi, merangking, memeriksa, memprediksi, membenarkan dan mengkonversi.	III.10 IV.1 -10
6	Mencipta (<i>Creating</i>)	Kemampuan mencipta, memadukan berbagai unsur menjadi suatu yang baru, utuh dan koheren.	Merancang, merencanakan, merakit, memodifikasi, mengembangkan, merumuskan, membangun, membentuk, melengkapi, menyempurnakan, melakukan inovasi, menghasilkan karya, mengerjakan proyek, mengkategorikan, mengkombinasikan, mengkompilasi, mengkomposisikan, mengorganisasikan, merekonstruksikan, menuliskan kembali, merevisi, mensesifikasikan, dan mentransformasikan.	

Sumber: Penyusunan Capaian Pembelajaran, Nizwardi Jalinus, 2015

Tabel 2.5. Kuesioner Evaluasi berdasarkan Ranah *Afektif*

No.	Kategori	Definisi	Kata Kerja	No. Butir Soal
1	Penerimaan	Kemampuan untuk menunjukkan perhatian dan penghargaan terhadap orang lain	Menyatakan, memilih, mengulas, mengikuti, memberi, memegang, menahan, mengendalikan diri, memperhatikan, menjawab,	

			mengidentifikasi, mereplay	
2	Responsif	Kemampuan berpartisipasi aktif dalam pembelajaran atau kegiatan dengan penuh motivasi dan berdedikasi, bereaksi positif dengan cepat mengambil tindakan bila ada sesuatu yang diperlukan	Menjawab, membantu, mentaati, memenuhi, menyetujui, mendiskusikan, mengkonsultasikan, menceritakan, mempresentasikan, melaporkan, mengkonfirmasi, menolong, menuliskan	I.2, II.1,
3	Tatanilai yang dianut <i>valuing</i>	Kemampuan menunjukkan tatanilai dan norma yang dianut, yang baik dan buruk, terhadap suatu objek tertentu, nilai normatif tersebut diungkapkan dalam bentuk perilaku	Menunjukkan, mendemonstrasikan, memilih, membedakan, mengikuti, meminta, memenuhi, berinisiatif, memprakasai, menjustifikasi, mengusulkan melaporkan, menginterpretasikan, membenarkan, menolak, mempertahankan pendapat, menyantuni, menghormati, menghargai	II.2, II.4, II.5
4	Organisasi	Kemampuan untuk membentuk sistem nilai dan budaya organisasi dengan harmonisasi tatanilai yang pluralistik	Mentaati, mematuhi, merancang, mengatur, mengkoordinasikan, mengkombinasikan, beradaptasi, mengorganisir, merumuskan, menyamakan, mempertahankan, mengintegrasikan, menyempurnakan, menggabungkan, memperbaiki,	

			menyepakati, menyatukan pendapat, membandingkan dan memodifikasi	
5	Internalisasi	Kemampuan untuk memiliki sistem nilai yang mengontrol perilaku dalam diri sendiri	Melakukan tindakan, melaksanakan, mengarahkan, menunjukkan, membedakan memisahkan, mempengaruhi, mendengarkan, memodifikasi, memperbaiki, membatasi, membuktikan, mempertimbangkan, mempersoalkan, dan mempertanyakan	II.5

Sumber: Penyusunan Capaian Pembelajaran, Nizwardi Jalinus, 2015

Tabel 2.6. Kuesioner Evaluasi berdasarkan Ranah *Psychomotorik*

No.	Kategori	Definisi	Kata Kerja	No. Butir Soal
1	Meniru (<i>Imitation</i>)	Meniru gerakan orang lain, mengamati dan merepleksikan	Meniru, mengulang mengikuti, mereplikasi, mencoba, menyalin, mengidentifikasi, mengamati, menyalin, melatih, dan menyimak	
2	Manipulasi	Menghasilkan kembali kegiatan atau gerakan dari langkah kerja yang diinstruksikan atau yang diingat.	Mengulang kembali, menampilkan, menghitung, melatih, memasang, pengoperasian dan mematikan mesin, melompat, berlari, menempa, dan lain lain.	I.2, II.1, II.3,
3	Presisi	Kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau	Mendemonstrasikan, menunjukkan, menyempurnakan,	

		kegiatan berulang dengan akurat dan reliabel, bebas dari bantuan	melengkapi, mengkalibrasi, mengontrol, mempraktekkan, menampilkan, menyelesaikan, memecahkan, membongkar, merawat, memperbaiki, mempercepat, memperlancar, memasang, menstel sesuai standar	
4	Artikulasi	Kemampuan beradaptasi dan mengintegrasikan keahlian untuk mencapai tujuan non standar	Mengadaptasi, merubah, mengatur kembali, merakit, mereorganisasi, merevisi, memperbaiki kembali, memvariasikan, membangun, membuat, menciptakan, mendesain, menginisiasi, memformulasikan, memodifikasi, mengembangkan	
5	Naturalisasi	Kemampuan untuk mengerjakan sesuatu dengan otomatis, menguasai semua gerakan tanpa disadari, dan mahir ketrampilan yang dimiliki berada pada tingkat strategis	Mendesain, menciptakan, membangun, mengkonstruksi, mengkombinasikan, merakit, memprakarsai, menemukan (<i>inventor</i>), berinovasi, meningkatkan, mengajarkan, menguasai (<i>mastery</i>), mengerjakan proyek	

Pada tahap-3 *Behavior*, rencana aktivitas (*action plan*) adalah rencana tahapan-tahapan tindakan yang akan dilakukan oleh tenaga teknik dalam mengimplementasikan hasil uji kompetensi yang telah diikuti. Rencana aktivitas (*Action plan*) diberikan kepada tenaga

teknik yang telah mengikuti program uji kompetensi. Kisi-kisi instrumen tersebut pada Tabel 2.7.

Tabel 2.7. Kisi-Kisi Instrumen Evaluasi Tahap 3

Variabel	Dimensi	Indikator	Keterangan
Tahap-3: <i>Behavior</i>	<i>Action Plan</i>	Langkah langkah yang dilakukan	Kuantitatif
	<i>Competence</i>	Prosedur Menyusun rencana kerja Pembuatan laporan Sikap	Kuantitatif

Pada tahap-4 *Result*, Untuk mengetahui berapa besar dampak perubahan pengaruh program uji kompetensi tenaga teknik. Kisi-kisi instrumen tersebut pada Tabel 2.8.

Tabel 2.8. Kisi-Kisi Instrumen Evaluasi Tahap 4

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Butir Angket
Tahap-4: <i>Result</i>	A. Kompetensi	1) Merencanakan dan mempersiapkan	1, 2, 3, 4, 5
		2) Memasang	6, 7, 8
		3) Mengidentifikasi Penyimpangan	9, 10
		4) Membuat Laporan	11, 12
	B. Organisasi	Kebijakan perusahaan	13, 14, 15, 16
	C. Kompensasi	Gaji	17, 18, 19

Bila proses pada Gambar 2.1. *Framework* Model Evaluasi Uji Kompetensi Tenaga Teknik Usaha Jasa Konstruksi Ketenagalistrikan dibuat dalam bentuk tabel seperti pada Tabel 2.9.

Tabel 2.9. Langkah-langkah Evaluasi Program Uji Kompetensi (Ija Darmana)

No.	Tahap Evaluasi	Deskripsi	Pengukuran	Metode Pengumpulan Data	Sumber-sumber Data	Waktu Pelaksanaan
1	<i>Reaction</i>	Mengukur tingkat kepuasan peserta Uji Kompetensi terhadap program Uji Kompetensi Tenaga Teknik Usaha Jasa Konstruksi Ketenagalistrikan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelayanan 2. Materi 3. Asesor 4. Pelaksanaan pembekalan 5. Pelaksanaan Uji Tulis 6. Pelaksanaan Uji Lisan 7. Pelaksanaan Uji Observasi 8. Fasilitas Pendukung 	<p>Kuantitatif</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Survei (kuesioner) <p>Skala Pengukuran: Interval (Skala Linkert)</p>	Peserta yang telah mengikuti Uji Kompetensi.	Setelah mengikuti Uji Kompetensi.
2	<i>Learning</i>	Mengukur tingkat pembelajaran yang dialami oleh peserta Uji Kompetensi Tenaga Teknik Usaha Jasa Konstruksi Ketenagalistrikan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Pre Test</i> dan <i>Post Test</i> 	<p>Formal tes (Test tertulis: soal esai, soal pilihan berganda, pertanyaan benar-salah, menjodohkan).</p>	Peserta yang telah mengikuti Uji Kompetensi.	<p>Sebelum diberikan pembekalan dan setelah diberikan materi pembekalan. Peserta yang mengikuti Uji Kompetensi.</p>

3	<i>Behaviour</i>	Mengukur implementasi hasil Uji Kompetensi Tenaga Teknik Usaha Jasa Konstruksi Ketenagalistrikan di tempat kerja.	<ol style="list-style-type: none"> Peningkatan Kinerja atau Kompetensi Membuat <i>Action Plan</i> 	<ol style="list-style-type: none"> Kuesioner Action Plan <p>Skala Pengukuran: Interval (Skala Linkert)</p>	<ol style="list-style-type: none"> Peserta yang telah mengikuti Uji Kompetensi Direktur dari Peserta Penanggung Jawab Teknik (PJT) 	3 bulan setelah mengikuti Uji Kompetensi.
4	<i>Result</i>	Mengukur keberhasilan program Uji Kompetensi Tenaga Teknik Usaha Jasa Konstruksi Ketenagalistrikan yang disebabkan adanya peningkatan kinerja/kompetensi dari sudut pandang bisnis organisasi peserta Uji Kompetensi.	<ol style="list-style-type: none"> Waktu Kuantitas Kualitas Cost 	<ol style="list-style-type: none"> Evaluasi Action Plan Kuesioner Wawancara <p>Skala Pengukuran: Interval (Skala Linkert)</p>	<ol style="list-style-type: none"> Peserta yang telah mengikuti Uji Kompetensi Direktur dari Peserta Penanggung Jawab Teknik (PJT) 	3 bulan setelah mengikuti Uji Kompetensi

BAB III

EVALUASI PROGRAM UJI KOMPETENSI

Kepuasan peserta uji kompetensi adalah tingkat perasaan peserta uji kompetensi setelah membandingkan antara apa yang dia terima dan harapannya (Umar, 2005:65). Seorang pelanggan, jika merasa puas dengan nilai yang diberikan oleh produk atau jasa, sangat besar kemungkinannya menjadi pelanggan dalam waktu yang lama. Menurut Walker, et al. (2001:35) kepuasan pelanggan dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana kebutuhan, keinginan, dan harapan pelanggan dapat terpenuhi melalui produk yang dikonsumsi. Secara umum, kepuasan pelanggan dapat dikatakan sebagai perasaan senang atau kecewa seseorang dari perbandingan antara produk yang dibeli sesuai atau tidak dengan harapannya. Kepuasan pelanggan sangatlah penting untuk mempertahankan loyalitas pelanggan, agar pelanggan tetap setia membeli produk atau jasa kita. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kepuasan diartikan sebagai perasaan senang yang diperoleh melalui pengorbanan. Lebih lanjut terdapat beberapa Kepuasan pelanggan menurut para ahli lainnya sebagaimana dalam penelitian Oliver, kepuasan pelanggan adalah bagian dari pemasaran dan memainkan peran penting di dalam pasar (Oliver, 2007:31).

Menurut Philip Kotler dan Kevin Lane Keller yang dikutip dari buku Manajemen Pemasaran mengatakan bahwa Kepuasan Konsumen adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang muncul setelah membandingkan kinerja (hasil) produk yang dipikirkan terhadap kinerja yang diharapkan (2007:177). Dalam setiap perusahaan, kepuasan pelanggan adalah hal yang paling penting, karena jika pelanggan merasa puas dengan pelayanan atau produk itu, maka posisi produk atau jasa itu akan baik di pasar. Apa yang

diharapkan dan diinginkan oleh pelanggan merupakan faktor utama yang harus dipertimbangkan oleh perusahaan dalam menyusun rencana kebijakan bagian pemasaran yang akan dilakukan oleh perusahaan. Ada beberapa faktor yang mendorong kepuasan pelanggan dan menurut Handi Irawan (2003, p22-p23) terdapat lima *driver* penting mengenai kepuasan pelanggan yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas produk, konsumen atau pelanggan akan merasa puas bila hasil evaluasi menunjukkan bahwa produk yang mereka gunakan berkualitas. Beberapa dimensi yang berpengaruh dalam membentuk kualitas produk adalah *performance, reliability, conformance, durability, feature*, dan lain-lain.
- 2) Kualitas pelayanan, komponen pembentuk kepuasan pelanggan ini terutama untuk industri jasa. Pelanggan akan merasa puas apabila mereka mendapatkan pelayanan yang baik atau yang sesuai dengan yang diharapkan. Dalam banyak hal, kualitas pelayanan seringkali mempunyai daya diferensiasi yang lebih kuat dibandingkan dengan kualitas produk.
- 3) Faktor emosional, konsumen yang merasa bangga dan mendapatkan keyakinan bahwa orang lain akan kagum terhadap dia bila menggunakan produk dengan merek tertentu akan cenderung mempunyai tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Kepuasan yang didapat bukan karena kualitas dari produk tersebut tetapi *self-esteem* atau *social value* yang membuat pelanggan menjadi puas terhadap merek produk tertentu.
- 4) Harga, produk yang mempunyai kualitas yang sama tetapi menetapkan harga yang relatif murah akan memberikan *value* yang lebih tinggi kepada pelanggannya. Jelas bahwa faktor harga juga merupakan faktor yang penting bagi pelanggan untuk mengevaluasi tingkat kepuasannya.

- 5) Biaya dan kemudahan, pelanggan yang tidak perlu mengeluarkan biaya tambahan atau tidak perlu membuang waktu untuk mendapatkan suatu produk atau jasa akan cenderung puas terhadap produk atau jasa tersebut.

3.1. Evaluasi Program Tahap 1: *Reaction*

Dari definisi di atas, maka tingkat kepuasan program merupakan fungsi dari perbedaan antara kinerja yang dirasakan dengan harapan. Apabila kinerja dibawah harapan maka peserta akan merasa kecewa. Apabila kinerja sesuai dengan harapan maka peserta akan merasa puas. Sedangkan apabila kinerja melebihi harapan, maka peserta akan merasakan sangat puas. Kepuasan dan ketidakpuasan peserta atas pelaksanaan program uji kompetensi akan berpengaruh pada pola perilaku peserta berikutnya. Apabila peserta merasa puas, maka ia akan setia atau dengan kata lain peserta akan selalu mengikuti program yang dilaksanakan oleh asosiasi tersebut. Peserta yang puas juga cenderung akan memberikan referensi yang baik terhadap program yang dilaksanakan kepada orang lain. Peserta yang merasa tidak puas terhadap pelaksanaan program, akan cenderung untuk memberikan referensi yang buruk terhadap pelaksanaan program kepada orang lain.

Evaluasi terhadap reaksi yang dikembangkan oleh Kirkpatrick bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan peserta pelatihan terhadap penyelenggaraan pelatihan. Yang menjadi pertanyaan adalah: Mengapa tingkat kepuasan peserta mesti diukur? Apakah ada relevansinya terhadap program itu sendiri?. Pertama, evaluasi reaksi merupakan evaluasi terhadap proses program uji kompetensi itu sendiri. Kualitas proses atau pelaksanaan suatu program uji kompetensi dapat kita ukur melalui tingkat kepuasan pesertanya. Keduanya berbanding lurus, semakin bagus pelaksanaan suatu program uji kompetensi, akan semakin

bagus pula respon kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan suatu program; Kedua, kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan atau proses suatu program uji kompetensi akan berimplikasi langsung terhadap motivasi dan semangat belajar peserta dalam program uji kompetensi. Peserta program uji kompetensi akan belajar dengan lebih baik ketika dia merasa puas dengan suasana dan lingkungan tempat uji kompetensi. Evaluasi terhadap reaksi dimaksudkan untuk mendapatkan respon peserta terhadap kualitas penyelenggaraan program uji kompetensi. Mengetahui tingkat kepuasan peserta dapat dilakukan dengan mengukur beberapa aspek dalam program uji kompetensi. Aspek tersebut meliputi: pelayanan panitia penyelenggara, kualitas asesor, materi pembekalan, metode belajar, suasana kelas, fasilitas utama dan fasilitas pendukung, kebernilaian dan kebermaknaan isi program, dan lain-lain yang berhubungan dengan penyelenggaraan suatu program uji kompetensi.

Mengukur kepuasan dan reaksi peserta uji kompetensi tenaga teknik dilakukan dengan menjawab pertanyaan, apakah informasi persyaratan kegiatan dari sekretariat ke peserta sangat puas?, apakah peserta hadir sesuai dengan jadwal yang ditentukan?. Tahap-1 meliputi:

- a) Penyelenggaraan: persiapan penyelenggaraan, peserta, panitia, asesor, fasilitas pendukung, konsumsi;
- b) Pelaksanaan pembekalan materi: materi pembekalan, isi materi, desain materi, pengetahuan/pemahaman terhadap topik, kemampuan dalam membawakan materi, kemampuan asesor memahami masalah peserta, penampilan asesor;
- c) Pelaksanaan uji tulis: isi materi, desain materi uji tulis;
- d) Pelaksanaan uji wawancara: isi materi, desain materi uji wawancara;
- e) Pelaksanaan uji observasi: isi materi, desain materi uji observasi.

Evaluasi pada tahap-1, memberikan informasi untuk pengembangan program uji kompetensi. Reaksi partisipan memiliki

konsekuensi penting untuk evaluasi pada tahap berikutnya, meskipun reaksi positif tidak memberikan garansi pada tahap-2.

Instrumen evaluasi yang digunakan untuk memperoleh data tentang program uji kompetensi tenaga teknik berisi daftar pernyataan yang wajib dijawab oleh responden dengan 5 (lima) alternatif jawaban. Pengisian jawaban dengan cara memilih alternatif jawaban yang tersedia dengan memberi tanda centang (✓) pada alternatif jawaban. Pertanyaan positif skala Likert, alternatif jawaban pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1. Alternatif Jawaban dan Arti

Alternatif Jawaban	Arti Alternatif Jawaban
5	Sangat Puas
4	Puas
3	Cukup Puas
2	Tidak Puas
1	Sangat Tidak Puas

Berikut ini, penjelasan pengukuran Evaluasi Uji Kompetensi Tenaga Teknik Usaha Jasa Konstruksi Ketenagalistrikan tahap 1: *Reaction*.

a. *Goals*

Evaluasi Uji Kompetensi Tenaga Teknik Tahap 1: *Reaction* dilakukan untuk mengukur tingkat kepuasan peserta terhadap program Uji Kompetensi Tenaga Teknik Usaha Jasa Konstruksi Ketenagalistrikan yang diikuti berdasarkan persepsi dan apa yang dirasakan oleh peserta. Hal-hal spesifik yang diukur adalah: pelayanan panitia, materi uji kompetensi, asesor, pelaksanaan pembekalan, pelaksanaan Uji Tulis, pelaksanaan Uji

Lisan/Wawancara, pelaksanaan Uji Observasi, dan fasilitas pendukung.

b. Data

Data yang dikumpulkan adalah data kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui survey menggunakan *form* kuesioner (lilat tabel) dan skala pengukuran interval (Skala Likert).

c. *Measure*

Pedoman pengukuran yang digunakan adalah seberapa besar kepuasan peserta terhadap program Uji Kompetensi Tenaga Teknik Usaha Jasa Konstruksi Ketenagalistrikan yang peserta ikuti.

Standard peng-*coding*-an data, dengan skala pengukuran interval berdasarkan *form* kuesioner yang dibagikan kepada peserta yang telah mengikuti program Uji Kompetensi Tenaga Teknik Usaha Jasa Konstruksi Ketenagalistrikan, seperti pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2. Standard Peng-*coding*-an Data

Dimensi	Nomor Pertanyaan	Alternatif Jawaban	Pedoman Pengukuran	Mengubah Data menjadi Angka
Penyeleng- gaan Pembekalan Uji Tulis Uji Lisan Uji Observasi	1-21	Sangat Puas	Kepuasan Peserta	5
	1-21	Puas		4
	1-8	Cukup Puas		3
	1-8	Tidak Puas		2
	1-8	Sangat Tidak Puas		1

Pembuatan pengkatagorian nilai kepuasan peserta yang telah mengikuti program Uji Kompetensi Tenaga Teknik Usaha Jasa Konstruksi Ketenagalistrikan guna menganalisis hasil pengolahan data yang didapat dari kuesioner yang diberikan kepada peserta yang telah mengikuti Uji Kompetensi Tenaga Teknik Usaha Jasa

Konstruksi Ketenagalistrikan. Hal ini untuk memudahkan ketika melakukan analisis nilai yang didapat setelah pemrosesan data kuantitatif selesai dilakukan. Untuk memetakan range nilai kepuasan, peneliti menggunakan rumus:

$$Range = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Nilai Maksimum}} \quad (1)$$

Berdasarkan Tabel 3.2. Standard Peng-coding-an Data, dimana nilai maksimumnya = 5 dari pilihan di kuesioner dan nilai minimumnya = 1, maka *range* yang didapat adalah = 0,8. Sehingga diperoleh rentang seperti Tabel 3.3.

Tabel 3.3. Rentang Nilai dan Arti

Rentang Nilai	Arti Alternatif Jawaban
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Puas
1,81 – 2,60	Tidak Puas
2,61 – 3,40	Cukup Puas
3,41 – 4,20	Puas
4,21 – 5,00	Sangat Puas

d. Rekapitulasi data

Kuesioner yang telah diisi oleh para peserta yang telah mengikuti Uji Kompetensi Tenaga Teknik diolah menggunakan program komputer SPSS.

e. *Analyze*

Untuk melakukan analisis tingkat kepuasan peserta pada setiap aspek yang dinilai. Hal ini bertujuan untuk mengetahui adakah aspek-aspek yang harus dilakukan perbaikan di kemudian hari. Bagaimana nilai rata-rata disetiap aspek: Penyelenggaraan,

Pelaksanaan Pembekalan, Pelaksanaan Uji Tulis, Pelaksanaan Uji Lisan, dan Pelaksanaan Uji Observasi.

f. Rangkuman saran peserta

Rangkumkan saran-saran dari peserta, dari saran-saran yang diberikan oleh peserta akan dijelaskan apa yang patut menjadi catatan untuk perbaikan ke depan dalam pelaksanaan Uji Kompetensi Tenaga Teknik.

g. *Result*

Dari hasil evaluasi Uji Kompetensi Tenaga Teknik tahap 1: *reaction* akan disimpulkan apakah peserta merasa puas dengan program Uji Kompetensi Tenaga Teknik yang mereka pernah ikuti atau sebaliknya. Hal ini dapat diketahui dari nilai aspek yang didapat.

Pada lampiran tahap-1: Format Kuesioner Tahap-1: *Reaction*: evaluasi penyelenggara Tabel 1, evaluasi pelaksanaan pembekalan materi Tabel 2, evaluasi pelaksanaan uji tulis Tabel 3, evaluasi pelaksanaan uji wawancara Tabel 4, dan evaluasi pelaksanaan uji observasi Tabel 5 (pada lampiran).

3.2. Evaluasi Program Tahap 2: *Learning*

Menurut Kirkpatrick, belajar dapat didefinisikan sebagai perubahan sikap mental (*attitude*), perbaikan pengetahuan, dan atau penambahan ketrampilan peserta setelah selesai mengikuti program. Melalui definisi tersebut kita dapat menentukan aspek apa saja yang mesti diukur dalam evaluasi tahap kedua ini. Evaluasi tahap kedua ini sesungguhnya evaluasi terhadap hasil program uji kompetensi. Program uji kompetensi dikatakan berhasil ketika aspek-aspek tersebut diatas

mengalami perbaikan dengan membandingkan hasil pengukuran sebelum dan sesudah uji kompetensi. Semakin tinggi tingkat perbaikannya, dikatakan semakin berhasil pula suatu program uji kompetensi. Kegiatan pengukuran dalam evaluasi tahap kedua ini relatif lebih sulit dan lebih memakan waktu jika dibanding dengan mengukur reaksi peserta. Oleh karenanya penggunaan alat ukur dan pemilihan waktu yang tepat akan dapat membantu kita mendapatkan hasil pengukuran yang sah dan akurat. Alat ukur yang bisa kita gunakan adalah tes tertulis. Tes tertulis kita gunakan untuk mengukur tingkat perbaikan pengetahuan tenaga teknik yang telah mengikuti uji kompetensi.

Tes objektif (*objective test*) yang dikenal dengan tes jawaban pendek (*short answer test*), tes “ya-tidak” (*yes-no test*) dan tes model baru (*new type test*), adalah salah satu jenis tes hasil belajar yang terdiri dari butir-butir soal (*items*) yang dapat dijawab oleh testee (pihak yang dikenai tes) dengan jalan memilih salah satu di antara beberapa kemungkinan jawaban yang telah dipasangkan pada masing-masing item, atau dengan jalan menuliskan (mengisikan) jawabannya berupa kata-kata atau simbol-simbol tertentu pada tempat atau ruang yang telah disediakan untuk masing-masing butir item yang bersangkutan. (Sudijono, 2005: 106-107).

Sebagai salah satu jenis tes hasil belajar, tes objektif dapat dibedakan menjadi lima golongan, yaitu: (a) Tes objektif bentuk benar-salah (*True- False Test*) (b) Tes objektif bentuk menjodohkan (*Matching Test*) (c) Tes objektif bentuk melengkapi (*Completion Test*) (d) Tes objektif bentuk isian (*Fill in Test*) (e) Tes objektif bentuk pilihan ganda (*Multiple Choice Item Test*). (Sudijono, 2011: 107).

Bentuk tes uji kompetensi tenaga teknik yang digunakan dapat dikategorikan menjadi dua yaitu tes objektif dan tes non objektif. Objektif di sini dilihat dari sistem penskorannya, yaitu siapa saja yang memeriksa lembar jawaban tes akan menghasilkan skor yang sama. Tes non objektif adalah tes yang sistem penskorannya dipengaruhi oleh pemberi skor. Dengan kata lain tes objektif adalah tes yang sistem penskorannya objektif, sedangkan tes non objektif sistem penskorannya dipengaruhi oleh subjektivitas pemberi skor.

Mengetahui peningkatan pengetahuan dan kemampuan tenaga teknik dilakukan dengan memberikan pertanyaan; pengetahuan saya meningkat sebagai hasil dari pembekalan materi?, saya merasa bahwa pengetahuan yang baru dipelajari bisa lebih baik saya implementasikan dalam pekerjaan?. Berikut ini, penjelasan setiap pengukuran tahap Evaluasi Uji Kompetensi Tenaga Teknik Usaha Jasa Konstruksi Ketenagalistrikan tahap 2: *Learning*.

a. *Goals*

Sasaran Evaluasi Uji Kompetensi Tenaga Teknik Tahap 2: *Learning* dilakukan untuk mengukur seberapa jauh dampak dari program Uji Kompetensi Tenaga Teknik Usaha Jasa Konstruksi Ketenagalistrikan yang diikuti peserta dalam hal peningkatan *knowledge*, *skill* dan *attitude* mengenai suatu hal yang dipelajari dalam program Uji Kompetensi Tenaga Teknik Usaha Jasa Konstruksi Ketenagalistrikan.

Data evaluasi program Uji Kompetensi Tenaga Teknik Usaha Jasa Konstruksi Ketenagalistrikan tahap 2: *Learning* diperoleh dengan membandingkan hasil dari pengukuran sebelum diberikan pembekalan dan setelah pembekalan materi dari setiap peserta yang

telah mengikuti program Uji Kompetensi Tenaga Teknik Usaha Jasa Konstruksi Ketenagalistrikan.

b. Data

Data yang dikumpulkan pada evaluasi program Uji Kompetensi Tenaga Teknik Usaha Jasa Konstruksi Ketenagalistrikan tahap 2: *Learning* adalah data kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui survei dengan format tes tertulis.

c. *Measure*

Sebelum melakukan analisis terhadap nilai yang didapat, sangatlah penting untuk membuat terlebih dahulu suatu pedoman tingkat pembelajaran minimal peserta Uji Kompetensi Tenaga Teknik Usaha Jasa Konstruksi Ketenagalistrikan agar disebut berhasil. Pedomannya sebagai berikut:

1) Pedoman nilai soal esai

- a) Berdasarkan uraian bab 2 halaman 82, maka rubrik skor: soal nomor 1 tentang jelaskan 2 (dua) macam alat Keamanan, Kesehatan, dan Keselamatankerja (K3) yang dipakai oleh pekerja untuk memasang intalasi lampu penerangan dan jelaskan kegunaannya?. Skor maksimal 20 dan minimum 4.
1. Skor 20 = Sangat lengkap (100%) dapat menyebutkan 2 macam alat K3 dan menjelaskan kegunaannya.
 2. Skor 16 = Lengkap (80%), satu diantara dua alat K3 dan atau satu diantara dua kegunaan terdapat kesalahan jawaban.

3. Skor 12 = Kurang lengkap (60%) dapat menyebutkan dua macam alat K3, dan tidak mampu menjelaskan fungsi dari alat K3.
 4. Skor 8 = Tidak lengkap (40 %) dapat menyebutkan satu macam alat K3, dan kurang mampu menjelaskan fungsi dari alat K3.
 5. Skor 4 = Sangat tidak lengkap (20%) tidak dapat menyebutkan satu macam alat K3 dan kegunaannya.
- b) Rubrik skor: soal nomor 2, kapasitas daya terpasang bila sistem satu fasa adalah = 450 VA
1. Skor 20 = Lengkap (100%) dapat menjawab kapasitas daya terpasang bila sistem 1 fasa adalah = 450 VA
 2. Skor 16 = Lengkap (80%), persamaan benar, tetapi jawaban salah.
 3. Skor 12 = Kurang lengkap (60%) persamaan tidak dibuat tetapi jawaban benar.
 4. Skor 8 = Tidak lengkap (40 %) persamaan dan jawaban salah.
 5. Skor 4 = Sangat tidak lengkap (20%) tidak membuat atau tidak menjawab samasekali.
- c) Rubrik skor: soal nomor 3, nomor 4 dan nomor 5 sama langkah-langkahnya seperti huruf a) atau huruf b) diatas.
- d) Tidak diadakan pengurangan nilai bila jawaban peserta salah.
- 2) Pedoman soal pilihan berganda.

Rubrik skor: soal nomor 1 sampai soal nomor 5, untuk setiap jawaban Skor maksimal 20 dan minimum 4.

- a) Skor 20 = Sangat lengkap (100%) dapat menjawab dengan benar.
- b) Skor 8 = Tidak lengkap (40 %) dapat menjawab pertanyaan tetapi jawaban salah.
- c) Skor 4 = Sangat tidak lengkap (20%) tidak menjawab samasekali.

3) Pedoman soal pilihan benar-salah.

Rubrik skor: soal nomor 1 sampai soal nomor 10, untuk setiap jawaban Skor maksimal 10 dan minimum 4.

1. Skor 10 = Sangat lengkap (100%) dapat menjawab dengan benar.
2. Skor 4 = Tidak lengkap (40 %) dapat menjawab pertanyaan tetapi jawaban salah.
3. Skor 2 = Sangat tidak lengkap (20%) tidak menjawab samasekali.

4) Pedoman nilai soal menjodohkan.

Rubrik skor: soal nomor 1 sampai soal nomor 10, untuk setiap jawaban Skor maksimal 10 dan minimum 4.

1. Skor 10 = Sangat lengkap (100%) dapat menjawab dengan benar.
2. Skor 4 = Tidak lengkap (40 %) dapat menjawab pertanyaan tetapi jawaban salah.
3. Skor 2 = Sangat tidak lengkap (20%) tidak menjawab samasekali.

d. Rekapitulasi data

Hasil penilaian *pre-test* dan *post-test* bagi peserta yang telah mengikuti Uji Kompetensi Tenaga Teknik di buat tabel perbandingan kenaikan nilai.

e. *Analyze*

Dari nilai rata rata *pre-test* dapat diketahui apakah peserta banyak belum mengetahui dan memahami pengetahuan tentang instalasi lampu penerangan pada bangunan gedung atau sebaliknya.

Dari nilai rata rata *post-test* dapat diketahui apakah peserta banyak mendapatkan peningkatan pemahaman terhadap pengetahuan tentang instalasi lampu penerangan pada bangunan gedung atau sebaliknya.

Dari nilai rata rata kenaikan dari *pre-test* ke *post-test* dapat diketahui apakah terjadi peningkatan pemahaman terhadap pengetahuan tentang instalasi lampu penerangan pada bangunan gedung atau sebaliknya.

f. *Result*

Dari hasil evaluasi Uji Kompetensi Tenaga Teknik tahap 2: *learning* akan dapat disimpulkan apakah peserta mendapatkan tingkat pembelajaran yang cukup tinggi setelah mengikuti program Uji Kompetensi Tenaga Teknik.

Pada lampiran tahap-2: Format informasi uji kompetensi seperti pada Tabel 2.19, format petunjuk mengerjakan soal uji kompetensi pada Tabel 2.20, format soal I: Esai pada Tabel 2.21, format soal II: Pilihan Berganda pada Tabel 2.22, format soal III:

Pertanyaan Benar-Salah pada Tabel 2.23, dan format soal IV: Menjodohkan pada Tabel 2.24.

3.3. Evaluasi Program Tahap 3: *Behaviour*

Perilaku difokuskan pada perilaku kerja peserta pelatihan setelah mereka kembali ke dalam lingkungan kerjanya. Perilaku yang dimaksud di sini adalah perilaku kerja yang ada hubungannya langsung dengan materi pelatihan, dan bukan perilaku dalam konteks hubungan personal dengan rekan-rekan kerjanya.

Evaluasi pada tahap-3, yang ingin diketahui adalah seberapa jauh perubahan sikap mental (*attitude*), perbaikan pengetahuan, dan atau penambahan ketrampilan peserta membawa pengaruh langsung terhadap kinerja peserta ketika kembali ke lingkungan kerjanya. Apakah perubahan sikap mental (*attitude*), perbaikan pengetahuan, dan atau penambahan ketrampilan peserta itu diimplementasikan dalam lingkungan kerja peserta atautkah dibiarkan berkarat dalam diri peserta tanpa pernah diimplementasikan. memberikan informasi untuk pengembangan program uji kompetensi. Reaksi partisipan memiliki konsekuensi penting untuk evaluasi pada tahap berikutnya, meskipun reaksi positif tidak memberikan garansi pada tahap-2.

Instrumen evaluasi yang digunakan untuk memperoleh data tentang seberapa jauh perubahan sikap mental (*attitude*), perbaikan pengetahuan, dan atau penambahan ketrampilan tenaga teknik membawa pengaruh langsung terhadap kinerja tenaga teknik ketika kembali ke lingkungan kerjanya berisi daftar pernyataan skala Likert yang wajib dijawab oleh responden dengan 5 (lima) alternatif jawaban. Pengisian jawaban dengan cara memilih alternatif jawaban yang tersedia dengan memberi tanda centang (✓) pada alternatif jawaban.

Berdasarkan Tabel 3.34. halaman 88 pada disertasi, metode dalam mengukur penerapan evaluasi tahap-3: *behaviour*, rencana aktivitas (*Action plan*) yang diterapkan dalam melakukan evaluasi tahap-3: *behaviour*, dengan alasan sebagai berikut:

- 1) Dalam rencana aktivitas (*Action plan*) langkah-langkah bertahap yang dilakukan diarahkan untuk mencapai perbaikan kinerja/kompetensi tenaga teknik, dengan membandingkan saat ini dengan kinerja/kompetensi yang dicapai di akhir waktu penilaian sehingga hasilnya dapat digunakan dalam mengukur evaluasi pada tahap-4: *Result*.
- 2) Dalam rencana aktivitas (*Action plan*) tenaga teknik mendeskripsikan langkah-langkah bertahap apa saja yang akan dilakukan, sehingga akan membantu Pimpinan Proyek (*manager*) dan pelaksana program (APEI) mengetahui hasil yang dicapai.
- 3) Ada keterkaitan erat dengan pengukuran evaluasi pada tahap-4: *Result*, sehingga pengukuran yang dilakukan lebih efisien dari sisi waktu, tenaga, dan biaya.

Rencana aktivitas (*Action plan*) adalah rencana tahapan-tahapan tindakan yang akan dilakukan oleh tenaga teknik dalam mengimplementasikan hasil uji kompetensi yang telah diikuti. Dalam rencana aktivitas (*Action plan*) yang akan dilaksanakan, para peserta uji kompetensi (tenaga teknik) harus mempunyai suatu sasaran peningkatan kinerja/kompetensi yang bersangkutan dalam unit kerja masing-masing yang dapat diukur menggunakan patokan kinerja atau kompetensi yang bersangkutan pada saat ini dan pada saat peningkatan kinerja nantinya. Berikut ini, penjelasan pengukuran tahap Evaluasi Uji Kompetensi

Tenaga Teknik Usaha Jasa Konstruksi Ketenagalistrikan tahap 3: *Behaviour*.

a. *Goals*

Evaluasi Uji Kompetensi Tenaga Teknik Tahap 3: *Behaviour* dilakukan untuk mengetahui apakah keahlian, pengetahuan atau sikap yang baru sebagai dampak dari Uji Kompetensi Tenaga Teknik Usaha Jasa Konstruksi Ketenagalistrikan, benar-benar dimanfaatkan dan diaplikasikan di dalam perilaku kerja sehari-hari dan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja/kompetensi peserta Uji Kompetensi Tenaga Teknik Usaha Jasa Konstruksi Ketenagalistrikan di unit kerjanya.

b. *Data*

Data historis kinerja/kompetensi peserta Uji Kompetensi Tenaga Teknik Usaha Jasa Konstruksi Ketenagalistrikan sebelum dan sesudah Uji Kompetensi Tenaga Teknik dilaksanakan, data diperoleh dari hasil *competencies assesment*. Dengan demikian dapat diketahui apakah Uji Kompetensi Tenaga Teknik Usaha Jasa Konstruksi Ketenagalistrikan setelah diimplementasikan memberikan dampak meningkatkan kinerja/kompetensi bagi peserta Uji Kompetensi Tenaga Teknik dilaksanakan.

c. *Measure*

Menurut Jack J. Phiplips dan Ron Drewstone, dalam bukunya *How to Measure Training Result* (2002), ada beberapa metode dalam mengukur penerapan evaluasi tahap 3: *Behaviour*, salah satunya dengan menggunakan rencana aktivitas (*action plan*).

Dalam rencana aktivitas (*action plan*) langkah-langkah bertahap yang dilakukan diarahkan untuk mencapai perbaikan

kinerja/kompetensi, penilaian dengan membandingkan kinerja saat ini dengan kinerja yang dicapai setelah melaksanakan proyek. Sehingga hasilnya dapat digunakan dalam mengukur evaluasi Uji Kompetensi pada tahap 4: *Result*.

Dalam rencana aktivitas (*action plan*), peserta Uji Kompetensi mendeskripsikan langkah-langkah bertahap apa saja yang akan dilakukan, sehingga mudah untuk Penanggung Jawab Teknik dan Direktur yang bersangkutan dan Asosiasi Pelaksana Uji Kompetensi untuk mengetahui hasil yang dicapai.

Rencana aktivitas (*action plan*) adalah rencana tahapan-tahapan tindakan yang akan dilakukan oleh tenaga teknik yang telah mengikuti uji kompetensi dalam mengimplementasikan hasil uji kompetensi yang telah diikuti. Dalam rencana aktivitas (*action plan*) yang dilaksanakan, tenaga teknik harus mempunyai suatu sasaran peningkatan kinerja/kompetensi yang bersangkutan dalam unit kerja masing-masing yang dapat diukur menggunakan patokan kinerja/kompetensi yang bersangkutan pada saat ini dibandingkan dengan pencapaian kinerja/kompetensi pada saatnya nanti. Oleh karena itu, mutlak diperlukan data-data penunjang sebagai bukti kinerja yang bersangkutan pada saat ini dan pada saat peningkatan kinerja nanti.

Rencana aktivitas (*action plan*) diberikan kepada para peserta pada saat sebelum melaksanakan kegiatan proyek dilapangan. Rencana aktivitas (*Action plan*) diberikan kepada tenaga teknik yang telah mengikuti program uji kompetensi. Format rencana aktivitas (*Action plan*) pada Tabel 2.20.

d. *Analyze*

Dari hasil evaluasi tahap-3: *Behavior*, akan diketahui apakah terjadi peningkatan kinerja atau sebaliknya.

e. *Result*

Dari hasil evaluasi Uji Kompetensi Tenaga Teknik tahap-3: *Behavior*, apakah peserta berhasil mengimplementasikan hasil Program Uji Kompetensi Tenaga Teknik atau sebaliknya. Format Kuesioner Rencana Aktivitas (*Action Plan*) Tabel 2.25, Format Kuesioner Perbaikan Kinerja/Kompetensi Tabel 2.26 pada lampiran 3 halaman 62.

3.4. Evaluasi Program Tahap 4: *Result*

Berikut ini, penjelasan tahap Evaluasi Uji Kompetensi Tenaga Teknik Usaha Jasa Konstruksi Ketenagalistrikan tahap 4: *Result*.

3.5. *Goals*

Goals, pada tingkat ini, evaluasi program uji kompetensi mengukur keberhasilan program uji kompetensi dari sudut pandang bisnis dan organisasi, secara spesifik akan diukur bagaimana hasil program uji kompetensi berpengaruh terhadap bisnis atau lingkungan kerja/bagian yang disebabkan adanya peningkatan kinerja tenaga teknik.

3.6. *Data*

Data peningkatan kinerja/kompetensi tenaga teknik setelah mengikuti Program Uji Kompetensi diimplementasikan serta faktor-faktor lain yang diperkirakan akan diketahui apakah memberikan andil terhadap peningkatan kinerja/kompetensi peserta Uji Kompetensi Tenaga Teknik Usaha Jasa Konstruksi Ketenaga-listrikan atau sebaliknya.

Bila tidak terjadi peningkatan kinerja/kompetensi setelah Uji Kompetensi Tenaga Teknik Usaha Jasa Konstruksi Ketenaga-listrikan diimplementasikan, perlu dicari faktor-faktor apasaja yang diperkirakan tidak memberikan andil terhadap implementasi hasil Program Uji Kompetensi Tenaga Teknik Usaha Jasa Konstruksi Ketenagalistrikan di tempat kerja peserta. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seperti Tabel 2.22. (Jack J. Phiplips dan Ron Drewstone: 2002)

3.7. *Measure*

Untuk melakukan analisis apakah terjadi peningkatan kinerja Tenaga Teknik khususnya dampak dari Program Uji Kompetensi terhadap peningkatan pencapaian proyek akan berdampak terhadap perusahaan atau sebaliknya. Hal ini bertujuan untuk mengetahui adakah aspek-aspek yang harus dilakukan perbaikan di kemudian hari.

3.8. *Analyze*

Dari hasil evaluasi tahap-4: *Result*, akan diketahui dari Direktur Teknik apakah terjadi peningkatan pendapatan terhadap perusahaan atau sebaliknya.

3.9. *Result*

Dari hasil evaluasi tahap-4: *Result*, akan diketahui dari Direktur Teknik apakah terjadi peningkatan kinerja Tenaga Teknik khususnya dampak dari Program Uji Kompetensi terhadap peningkatan pencapaian proyek akan berdampak terhadap perusahaan atau sebaliknya. Pada lampiran tahap-4: Format kuesioner peningkatan kinerja Tabel 14.

BAB IV

PENGAMBILAN KEPUTUSAN

Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan antara temuan dengan kriteria yang telah ditetapkan pada tujuan pembelajaran atau standar uji kompetensi pada semua komponen evaluasi, yaitu reaksi, belajar, perilaku, dan hasil. Format kriteria dan keputusan pada Tabel 2.13.

Tabel 2.13. Format Kreteria dan Keputusan

Komponen	Kreteria	Keputusan
Reaksi	Positif	Program uji kompetensi dapat dilanjutkan untuk angkatan berikutnya atau diterapkan pada program uji kompetensi yang lain.
Belajar	<i>Life skill</i> dapat dipelajari oleh peserta uji kompetensi	
Perilaku	Ada perubahan perilaku peserta uji kompetensi ke arah yang lebih baik	
Hasil	<i>Life skill</i> telah diterapkan oleh peserta uji kompetensi	
Reaksi	Negatif	Program uji kompetensi perlu diperbaiki pada komponen yang masih kurang, seperti pembekalan materi (pembelajaran), kompetensi asesor, metode mengajar, dan sebagainya.
Belajar	Peserta uji kompetensi hanya sedikit yang dapat mempelajari <i>life skill</i>	
Perilaku	Peserta uji kompetensi tidak mengalami perubahan perilaku yang positif	
Hasil	Peserta uji kompetensi tidak menerapkan <i>life skill</i> dalam kehidupannya	

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulghani, M. at all, 2014. *Research Metodology Workshop Evaluation Using the Kirkpatrick's Model: Translating Theory Into Practice*. Informa UK.
- Anthony J. Nitko, Susan M. Brookhart, 2014. *Educational Assessment of Students*, Pearson Education.
- Anwar, Syafr, 2009. *Penilaian Berbasis Kompetensi*. Padang: UNP Press.
- Bharat Meghe, Pravin V. Bhise, Anand Muley, 2013. "International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management (IJAIEEM)". *Evaluation of Training and Development Practices of CTPS using Kirkpatrick Method: A Case Study*, ISSN 2319 – 4847.
- Blaine R. worthen and James R. Sanders, 1977. *Program Evaluation: Alternative Approaches and Practical Guidelines*. American Journal Of Evaluation, 20(3), 1999.
- Cavaye, Angele L.M., 1996. "Case study research: A multi-faceted research approach for IS". *Information System Journal*, 6(3), pp. 227-242.
- Daniel L. Stufflebeam, George F. Madaus, and Thomas Kellaghan, 2002. *Evaluation Models, Viewpoints on Educational and Human Services Evaluation, Second Edition*, New York : Kluwer Academic Publisher.
- Donald L. Kirkpatrick And James D. Kirkpatrick, 2006. Third Edition. *Evaluating Programs The Four Levels*. Westchester Book Group.
- Elwood F. Holton III -- The flawed four-level evaluation model
- Farjad, Shahrooz, 2012. *The Evaluation Effectiveness of Training Courses in University by Kirkpatrick Model (Case Study: Islamshahr University)*. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 46 (2012) 2837-2841. [Doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.05.573](https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.05.573)
- Felix Rauner and Rupert, 2008. *Handbook of Technical and Vocational Education and Training Research*. Springer.

- Homayouni, A. Azizi, M.R. Ehsani, M.S. Yarmand, S.H. Razavi, 2008. *Effect of microencapsulation and resistant starch on the probiotic survival and sensory properties of synbiotic ice cream*. Elsevier
- Holton, F., Elwood, 1996. *The Flawed Four-Level Evaluation Model*. Human Resource Development Quarterly; Spring 1996.
- Irsye Zelviana, 2013. “Jurnal Evaluasi Pendidikan Vol. 4, No. 2, 186-197”. *Evaluation of Quality Management System Program ISO 9001:2008 IN SMK 26 Jakarta*, Jakarta.
- Jack J. Phillips, Patricia Pulliam Phillips and Toni Krucky Hodges, 2004, *Book Make Training Evaluation Work*, ASTD Publications.
- Jack J. Phillips and Ron D. Stone, 2002, *How to Measure Training Results A Practical Guide to Tracking the Six Key Indicators*, McGraw-Hill.
- Jalinus, N. 2015. Penyusunan Capaian Pembelajaran.
- Jonathan Winterton. 2006. *Typology of knowledge, skills and competences: clarification of the concept and prototype*. Italy.
- Jonathan Winterton, March 2005. *What Is Competence?*, Human Resource Development International, Vol. 8, No. 1, 27 – 46.
- Jon M. Werner, Randy L. DeSimone, 2006, *Human Resource Development*. Thomson South-Western.
- Joseph S. Wholey, Harry P. Hatry dan Kathryn E. Newcomer, 2010. *Handbook of Practical Program Evaluation*, Third Edition, Jossey-Bass, A Wiley Imprint.
- Kennedy, E., P., Chyung, Y., S., Winiecki, J., D., & Brinkerhoff, O., R. (2013). *Training professional's usage and understanding of Kirkpatrick's level 3 and level 4 evaluations*. International Journal of Training and Development 18:1 ISSN 1360-3736 doi:10.1111/ijtd.12023.
- Kevin F. Preston, 2010. *Leadership Perceptions Of Results And Return On Investment Training Evaluations*. Colorado State University.
- Keputusan LPJKN No. 113 /KPTS/LPJK/D/IX/2004, Tentang *Pedoman Sertifikasi dan Registrasi Ketrampilan Kerja Jasa Konstruksi*.

- Keputusan Menteri Energi Dan Sumber Daya Mineral Nomor: 1149 K/34/MEM/2004 Tentang *Keanggotaan Komisi Akreditasi Kompetensi Ketenagalistrikan*.
- Keputusan Menteri Energi Dan Sumber Daya Mineral Nomor: 1273 K/30/MEM/2002 Tentang *Komisi Akreditasi Kompetensi Ketenagalistrikan*.
- Keputusan Menteri Energi Dan Sumber Daya Mineral Nomor: 2052 K/40/MEM/2001 Tentang *Standardisasi Kompetensi Tenaga Teknik Ketenagalistrikan*.
- Liviu Moldovan, 2016. *Training Outcome Evaluation Model*. Procedia Technology 22 (2016) 1184–1190.
- Ludmila Praslova, 2010, *Adaptation of Kirkpatrick's four level model of training criteria to assessment of learning outcomes and program evaluation in Higher Education*, Springer Science Business Media, LLC 2010.
- Mehrens, W.A. & Lehmann, I.J. (1973). *Measurement and evaluation in education and psychology*. New York : Holt, Rinehart and Wiston.
- Mehrens, W.A. & Lehmann, I.J. (1991). *Measurement and evaluation in education and psychology*. (3rd Ed.) New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Malcolm M, Provus, 1969, *Discrepancy Evaluation Model: An Approach to Local Program Improvement and Development*.
- Mc Lean, S., & Moss, G., 2003. *They're Happy, but Did They make a Difference? Applying Kirkpatrick's Framework to the Evaluation of a National Leadership Program*. The Canadian Journal of Program Evaluation Vol. 18 No. 1 Pages 1-23 ISSN 0843-15-16.
- Meghe, B., Bhise, V., P., & Muley, A., 2013. *Evaluation of Training and Development Practices of CTPS Using Kirkpatrick Method: A Case Study*. International Journal of Application or Innovation Engineering & Management, ISSN 2319-4847.
- Moeheriono, 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.

- Norman E. Gronlund, Robert L. Linn. 1990. *Measurement and Evaluation in Teaching*. New York: Macmillan Publishing Company.
- N. Hoover, 2013. *Evidence Based Intervention: An Examination of Pre-Service Training, Profesional Development, And Classroom Implementation*. Texas A&M University-Corpus Christi Corpus.
- Pendit, Putu Laxman, 2003. *Penelitian Ilmu Perpustakaan dan Informasi: sebuah pengantar diskusi epistemologi dan metodologi*, Jakarta: JIP-FSUI.
- Peraturan Direktur Jenderal Listrik Dan Pemanfaatan Energi Nomor: 421-12/40/600.3/2007 Tentang *Pedoman Pengawasan Sertifikasi Kompetensi*.
- Peraturan Menteri Energi Dan Sumber Daya Mineral Nomor: 015 Tahun 2007 Tentang Perubahan Atas Keputusan Menteri Energi Dan Sumber Daya Mineral Nomor: 2052 K/40/MEM/2001 Tentang *Standardisasi Kompetensi Tenaga Teknik Ketenagalistrikan*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 10 Tahun 1989 Tentang *Penyediaan dan Pemanfaatan Tenaga Listrik*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 23 Tahun 2004 Tentang *Badan Nasional Sertifikasi Profesi*.
- Phillips, Jack J. & Stone, Ron Drew, 2002. *How to Measure Training Results*. New York: McGraw - Hill.
- Praslova, L. , 2010. *Adaptation of Kirkpatrick's four level model training criteria to assessment of learning outcomes and program evaluation in higher education*. Educ Asse Eval Acc (2010) 22 215-225. DOI: 10.1007/s11092-010-9098-7.
- Purwanto, Ngalim. 1994. *Prinsip-prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rafiq, M., 2015. *Training Evaluation in an Organization Using Kirkpatrick Model: a Case Study of PIA*. J Entrepren Organiz Manag 4:151. Doi: 10.4172/2169-026x.1000151.
- Rajeev.P, Madan, M.S. and Jayarajan, K. 2009. *Revisiting Kirkpatrick's model – an evaluation of an academic training course*. Current Science, Vol.

96, No. 2, 25 January 2009.

- Raymond A. Noe, 2010. Fifth Edition. *Employee Training and Development*. McGraw-Hill.
- Robert L. Linn, Norman Edward Gronlund, 1995, *Measurement and Assessment in Teaching*, Merrill.
- Ron J. McBeath, 1992. *Instructing and Evaluating in Higher Education: A Guidebook for Planning Learning Outcomes*, United States.
- Rouse, Donald, 2011. *Employing Kirkpatrick's Evaluation Framework to Determine the Effectiveness of Health Information Management Courses and Programs*. Perspectives in Health Information Management. Spring2011, Vol. 8 Issue 2, p1-5. 5p.
- Ryan Watkins, Maurya West Meiers, Yusra Laila Visser, 2012. *A Guide to Assessing Needs, Essential Tools for Collecting Information, Making Decisions, and Achieving Development Results*. International Development Association or The World Bank, Washington DC.
- Saifuddin Azwar. 2012. *Reliabilitas dan Validitas*, edisi 4, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Shahidur R. Khandker, Gayatri B. Koolwal and Hussain A. Samad, 2010. *Handbook on Impact Evaluation, Quantitative Methods and Practices*, Washington DC 20433
- Shahrooz Farjad, 2012. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 46, 2012, 2837–2841. *The Evaluation Effectiveness of training courses in University by Kirkpatrick Model (case study: Islamshahr university)*.
- Smidt, A., Balandin, S., Sigafos, J., & Reed, V., A., 2009. *The Kirkpatrick Model: A Useful tool for evaluating training outcomes*. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, September 2009; 34(3): 266-274. DOI: 10.1080/13668250903093125.
- Soetarlinah Sukadji. 2000. *Menyusun dan Mengevaluasi Laporan Penelitian*. Universitas Indonesia/UI Press.

- Steensma, Herman., & Groeneveld, Karin, 2010. *Evaluating a training using the "four-level model"*. Journal of Workplace Learning Vol. 22 No. 5 , 2010. DOI:10.1108/13665621011053226.
- Subino. 1987. *Konstruksi dan Analisis Tes Suatu Pengantar Kepada Teori Tes dan Pengukuran* . Jakarta: Depdikbud.
- Sudjana. 1992. *Metode Statistika*. Edisi kelima. Bandung: Tarsito.
- Sudjana, Nana, 1995. *Penilaian Hasil Belajar, Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Syahril Ramadhon, *Penerapan Model Empat Level Kirkpatrick Dalam Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Aparatur di PUSDIKLAT MIGAS*, Forum Diklat Vol. 06 No. 1.
- Tan, Kim and Newman, Eric, 2013. *The evaluation of sales force training in retail Organizations: test of Kirkpatrick's four level model*. International Journal of Management Vol. 30 No.3 Part 2 June 2013.
- Tassanee Homkilin, 2014. *Training Effectiveness of Skill Certification System : The Case of Automotive Industry in Thailand*. Hiroshima University.
- Tayibnapis, Farida Y, 2013, *Evaluasi Program dan Instrumen Evaluasi*, Jurnal Pendidikan No.20/tahun ke-12/Juni2013. ISSN: 1412-2588.
- Tom Kubiszyn, Gary D. Borich, 2003. *Educational testing and measurement: classroom application and practice*, J. Wiley & Sons, Inc.
- Undang Undang Republik Indonesia Nomor: 13 Tahun 2003 Tentang *Ketenagakerjaan*.
- Undang Undang Republik Indonesia Nomor: 18 Tahun 1999 Tentang *Jasa Konstruksi*.
- Wagiran, 2011. Jurnal Invotec, Volume VII, Nomor 2, Agustus Tahun 2011. *Classroom Assessment : Bagian Integral Proses Pembelajaran Dalam Upaya Menyiapkan Sumberdaya Manusia Secara Holistik*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ya-Hui Elegance Chang, 2010. *An Empirical Study of Kirkpatrick's Evaluation Model in the Hospitality Industry*. Florida International University.

LAMPIRAN

Tahap-1

Tabel 1. Format Kuesioner Tahap-1: *Reaction*
Evaluasi Penyelenggara

KUESIONER EVALUASI PENYELENGGARAAN UJI KOMPETENSI TENAGA TEKNIK						
Tahap-1: <i>Reaction</i>						
<p>Dalam rangka meningkatkan mutu penyelenggaraan Uji Kompetensi Tenaga Teknik di masa mendatang, kami mohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara untuk mengisi salah satu dari 5 (lima) skala yang dirasa paling menggambarkan respon anda dengan memberikan tanda (√) pada kotak yang sesuai. Penilaian Bapak/ Ibu/ Saudara dijamin kerahasiaannya. Terima Kasih.</p> <p>Keterangan :</p> <p>5 : Sangat Puas 4 : Puas 3 : Cukup Puas 2 : Tidak Puas 1 : Sangat Tidak Puas</p> <p>Nama Peserta : Kode Kompetensi :</p> <p>Pendidkan Terakhir : Tanggal Pelaksanaan :</p>						
A	Persiapan Penyelenggara	Penilaian				
		5	4	3	2	1
1	Informasi persyaratan kegiatan dari sekretariat ke peserta					
2	Pelayanan pendaftaran dari sekretariat					
3	Hubungan Komunikasi sekretariat ke peserta					
B Peserta						
4	Peserta hadir sesuai jadwal yang ditentukan					
5	Keseriusan peserta mengikuti kegiatan					
6	Kerapian dalam berpakaian					
7	Hubungan Komunikasi sesama peserta					
C Panitia						
8	Panitia hadir lebih awal					
9	Keseriusan panitia melayani peserta					
10	Panitia berpakaian rapi					
11	Hubungan komunikasi panitia					
D Asesor						

12	Asesor hadir sesuai jadwal yang ditentukan					
13	Keseriusan asesor dalam memberikan pembekalan					
14	Asesor berpakaian rapi					
15	Hubungan komunikasi asesor					
E	Fasilitas Pendukung					
16	Fasilitas yang ada cukup mendukung proses Uji Kompetensi					
17	Fasilitas yang ada dirasa membuat peserta nyaman					
F	Konsumsi					
18	Konsumsi yang diberikan sesuai jadwal dan bersih.					
19	Menu konsumsi yang diberikan membuat peserta puas					
20	Rasa konsumsi yang diberikan membuat peserta puas					
21	Ukuran konsumsi yang diberikan membuat peserta puas					
<p>Komentar/saran dan perbaikan untuk penyelenggaraan:</p>						

Tabel 2. Format Kuesioner Tahap-1: *Reaction*,
Evaluasi Pelaksanaan Pembekalan Materi.

KUESIONER EVALUASI PELAKSANAAN PEMBEKALAN MATERI						
Tahap-1: <i>Reaction</i>						
<p>Dalam rangka meningkatkan mutu penyelenggaraan Uji Kompetensi Tenaga Teknik di masa mendatang, kami mohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara untuk mengisi salah satu dari 5 (lima) skala yang dirasa paling menggambarkan respon anda dengan memberikan tanda (√) pada kotak yang sesuai. Penilaian Bapak/ Ibu/ Saudara dijamin kerahasiaannya. Terima Kasih.</p>						
<p>Keterangan :</p> <p>5 : Sangat Puas 4 : Puas 3 : Cukup Puas 2 : Tidak Puas 1 : Sangat Tidak Puas</p>						
Nama Peserta		:	Kode Kompetensi		:	
Pendidkan Terakhir		:	Tanggal Pelaksanaan		:	
A	Materi Pembekalan	Penilaian				
		5	4	3	2	1
1	Tulisan didalam materi pembekalan jelas dan mudah dibaca					
2	Kualitas materi dapat menambah tingkat ketrampilan dan pengetahuan					
3	Materi pembekalan mudah dipahami dan mudah diterapkan dalam praktek					
4	Materi pembekalan sesuai dengan unit kompetensi					
B Isi Materi						
5	Isi materi pembekalan sesuai dengan tujuan					
6	Isi materi pembekalan bermanfaat					
7	Isi materi sesuai dengan pekerjaan saya					
C Desain Materi Pembekalan						
8	Materi pembekalan mendukung proses Program Uji Kompetensi					
9	Tingkat kesulitan materi sesuai untuk peserta					

10	Alokasi waktu pembekalan materi proporsional					
D	Pengetahuan/Pemahaman terhadap topik					
11	Asesor menguasai materi pembekalan					
12	Asesor menguasai materi Observasi					
13	Asesor memberikan contoh Observasi					
14	Asesor memberikan pentingnya K3					
15	Hubungan Komunikasi Asesor					
E	Kemampuan dalam membawakan materi					
16	Asesor menjelaskan tujuan Observasi					
17	Asesor menyajikan materi dengan jelas					
18	Asesor menyajikan dengan bahasa mudah dimengerti					
19	Asesor memberikan materi sesuai dengan tujuan pembelajaran secara sistematis / berurutan					
20	Asesor memberikan kesempatan pada peserta untuk bertanya atau menyampaikan pendapat					
21	Asesor mendorong partisipasi peserta dalam diskusi					
22	Asesor memperhatikan kebersihan lingkungan					
F	Kemampuan Asesor memahami masalah peserta					
23	Asesor menciptakan susana belajar yang kondusif (aman dan nyaman)					
24	Asesor mendengarkan dan memperhatikan keluhan, usul dan saran dari peserta					
25	Asesor memperhatikan peserta secara adil, tidak membedakan					
G	Penampilan Asesor					
26	Asesor hadir tepat waktu sesuai jadwal					
27	Asesor memberikan keteladanan					
28	Asesor tidak merokok pada saat memberikan materi					
Komentar/saran dan perbaikan untuk penyelenggaraan:						

Tabel 3. Format Kuesioner Tahap-1: *Reaction*
Evaluasi Pelaksanaan Uji Tulis

KUESIONER EVALUASI PELAKSANAAN UJI TULIS						
Tahap-1: <i>Reaction</i>						
<p>Dalam rangka meningkatkan mutu penyelenggaraan Uji Kompetensi Tenaga Teknik di masa mendatang, kami mohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara untuk mengisi salah satu dari 5 (lima) skala yang dirasa paling menggambarkan respon anda dengan memberikan tanda (√) pada kotak yang sesuai. Penilaian Bapak/ Ibu/ Saudara dijamin kerahasiaannya. Terima Kasih.</p>						
<p>Keterangan :</p> <p>5 : Sangat Puas 4 : Puas 3 : Cukup Puas 2 : Tidak Puas 1 : Sangat Tidak Puas</p>						
Nama Peserta		:	Kode Kompetensi		:	
Pendidikan Terakhir		:	Tanggal Pelaksanaan		:	
A	Isi Materi	Penilaian				
		5	4	3	2	1
1	Saya mengerti tujuan pelaksanaan uji tulis					
2	Saya mendapat manfaat dari pelaksanaan uji tulis					
3	Isi materi uji tulis sesuai dengan pekerjaan saya					
B						
4	Materi uji tulis mendukung proses Program Uji Kompetensi					
5	Materi uji tulis berkaitan dengan materi pembekalan					
6	Tingkat kesulitan materi uji tulis sesuai kompetensi					
7	Jumlah soal uji tulis secara proporsional					
8	Alokasi waktu uji tulis secara proporsional					
<p>Komentar/saran dan perbaikan untuk pelaksanaan uji tulis:</p>						

Tabel 4. Format Kuesioner Tahap-1: *Reaction*,
Evaluasi Pelaksanaan Uji Wawancara.

KUESIONER EVALUASI PELAKSANAAN UJI WAWANCARA						
Tahap-1: <i>Reaction</i>						
<p>Dalam rangka meningkatkan mutu penyelenggaraan Uji Kompetensi Tenaga Teknik di masa mendatang, kami mohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara untuk mengisi salah satu dari 5 (lima) skala yang dirasa paling menggambarkan respon anda dengan memberikan tanda (√) pada kotak yang sesuai. Penilaian Bapak/ Ibu/ Saudara dijamin kerahasiaannya. Terima Kasih.</p> <p>Keterangan :</p> <ul style="list-style-type: none"> 5 : Sangat Puas 4 : Puas 3 : Cukup Puas 2 : Tidak Puas 1 : Sangat Tidak Puas <p>Nama Peserta : _____ Kode Kompetensi : _____</p> <p>Pendidikan Terakhir : _____ Tanggal Pelaksanaan : _____</p>						
A	Isi Materi	Penilaian				
		5	4	3	2	1
1	Saya mengerti tujuan pelaksanaan uji wawancara					
2	Saya mendapat manfaat dari pelaksanaan uji wawancara					
3	Isi materi uji wawancara sesuai dengan pekerjaan saya					
B	Desain Materi Uji Wawancara					
4	Materi uji wawancara mendukung proses Program Uji Kompetensi					
5	Materi uji wawancara berkaitan dengan materi pembekalan					
6	Tingkat kesulitan materi uji wawancara sesuai kompetensi					
7	Jumlah pertanyaan uji wawancara secara proporsional					
8	Alokasi waktu uji wawancara secara proporsional					
<p>Komentar/saran dan perbaikan untuk pelaksanaan uji wawancara:</p>						

Tabel 5. Format Kuesioner Tahap-1: *Reaction*,
Evaluasi Pelaksanaan Uji Observasi.

KUESIONER EVALUASI PELAKSANAAN UJI OBSERVASI						
Tahap-1: <i>Reaction</i>						
<p>Dalam rangka meningkatkan mutu penyelenggaraan Uji Kompetensi Tenaga Teknik di masa mendatang, kami mohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara untuk mengisi salah satu dari 5 (lima) skala yang dirasa paling menggambarkan respon anda dengan memberikan tanda (√) pada kotak yang sesuai. Penilaian Bapak/ Ibu/ Saudara dijamin kerahasiaannya. Terima Kasih.</p>						
<p>Keterangan :</p> <p>5 : Sangat Puas 4 : Puas 3 : Cukup Puas 2 : Tidak Puas 1 : Sangat Tidak Puas</p>						
Nama Peserta :		Kode Kompetensi :				
Pendidkan Terakhir :		Tanggal Pelaksanaan :				
A	Isi Materi	Penilaian				
		5	4	3	2	1
1	Saya mengerti tujuan pelaksanaan Observasi					
2	Saya mendapat manfaat dari pelaksanaan Observasi					
3	Isi materi Observasi sesuai dengan pekerjaan saya					
B	Desain Materi Uji Observasi					
4	Materi Observasi mendukung proses Program Uji Kompetensi					
5	Materi Observasi berkaitan dengan materi pembekalan					
6	Tingkat kesulitan materi Observasi sesuai kompetensi					
7	Implementasi Observasi sesuai kompetensi					
8	Alokasi waktu Observasi secara proporsional					
<p>Komentar/saran dan perbaikan untuk pelaksanaan uji observasi:</p>						

LAMPIRAN

Tahap-2

Tabel 6. Informasi Uji Kompetensi

	<p>NAMA ASOSIASI PROFESI</p>
<p>Uji Kompetensi</p> <ol style="list-style-type: none"> Defenisi Sertifikasi kompetensi kerja adalah proses pemberian sertifikasi kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan obyektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi kerja nasional Indonesia dan/atau internasional. Dengan memiliki sertifikat kompetensi maka seseorang akan mendapatkan bukti pengakuan tertulis atas kompetensi kerja yang dikuasainya. Uji Kompetensi dilakukan melalui proses penilaian (<i>assesment</i>) baik teknis maupun non teknis melalui pengumpulan bukti yang relevan untuk menentukan apakah seseorang telah kompeten atau belum kompeten pada skema sertifikasi tertentu. Uji kompetensi bersifat terbuka, tanpa diskriminasi dan diselenggarakan secara transparan. Prinsip-prinsip yang harus dipenuhi dalam uji kompetensi adalah <i>valid, reliable</i>, fleksibel, adil, efektif dan efisien,berpusat pada peserta uji kompetensi dan memenuhi syarat keselamatan kerja. (Bnsp: 2013) 	
<p>Waktu dan Tempat</p> <p>Uji Sertifikasi Kompetensi ini dilaksanakan selama minimal 3 hari. Tempat Uji Sertifikasi Kompetensi dapat disesuaikan permintaan dari pemohon.</p> <p>Persyaratan Umum Pendaftaran</p> <ol style="list-style-type: none"> Membayar Biaya Uji Sertifikasi Kompetensi. Menyerahkan Surat Permohonan, Daftar Riwayat Hidup dan Surat Pernyataan Kebenaran Dokumen. Menyerahkan Pas Photo 3 x 4 = 10 lembar. Foto copy KTP yang masih berlaku sebanyak 2 lembar. Foto copy Ijazah terakhir sebanyak 2 lembar. 	
<p>Persyaratan Khusus</p> <ol style="list-style-type: none"> Berpendidikan (berijazah) minimal SMU sederajat untuk Tahap 2, serta berpendidikan (berijazah) minimal D3 untuk Tahap 3. Berpengalaman kerja minimal 6 bulan pada unit kompetensi yang diambil. <p>Proses dan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi</p> <ol style="list-style-type: none"> Uji Sertifikasi Kompetensi dilaksanakan minimal 3 hari. Jenis Uji meliputi : Uji Tulis, Uji Wawancara, dan Uji Observasi. 	

Sumber: Rujukan Soal Uji Kompetensi LSK Andalan Jakarta (Desember 2016).

Tabel 8. Soal I: Esai

	Soal I: Esai (Bobot Nilai 50 %) 1. Jawablah pertanyaan-pertanyaan di bawah ini dengan benar dan jelas 2. Hindari coretan/tipp-ex pada jawaban soal, karena akan mengurangi penilaian pekerjaan Saudara.
Pertanyaan: <ol style="list-style-type: none">1. Jelaskan 2 (dua) macam alat Keamanan, Kesehatan, dan Keselamatankerja (K3) yang dipakai oleh pekerja untuk memasang instalasi lampu penerangan dan jelaskan kegunaannya?2. Jika rating MCB 2 Ampere dan tegangan 220 V, hitung berapa kapasitas daya terpasang bila sistem 1 fasa?3. Jelaskan 4 (empat) macam bahan-bahan isolasi penghantar listrik?4. Jelaskan 2 (dua) macam alat ukur listrik yang saudara ketahui dan fungsinya?5. Berapa nilai tahanan pembumian yang dipersyaratkan PUIL? Jawaban:	
SOAL-SOAL UJI KOMPETENSI TENAGA TEKNIK KETENAGALISTRIKAN	

Sumber: Rujukan Soal Uji Kompetensi LSK Andalan Jakarta (Desember 2016).

Tabel 9. Soal II: Pilihan Berganda

	<p style="text-align: center;">Soal II: Pilihan Berganda (Bobot Nilai 15 %)</p> <p>1. Berilah tanda (○) pada huruf jawaban (a, b, c atau d) yang paling benar. 2. Apabila Saudara ingin memperbaiki jawaban, coretlah huruf pilihan yang salah tadi dengan tanda silang (⊗) Hindari coretan/tipp-ex pada jawaban soal, karena akan mengurangi penilaian pekerjaan Saudara.</p>												
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pada waktu mengukur arus di panel TR, amper meter mempunyai pembacaan skala 0 – 100A, rating di set pada posisi 300A, jarum menunjuk pada skala 65A, maka berapa besar sebenarnya arus yang diukur ? <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%;">a. 180A</td> <td style="width: 50%;">c. 190A</td> </tr> <tr> <td>b. 185A</td> <td>d. 195A</td> </tr> </table> 2. Untuk mendapatkan tahanan grounding/arde yang baik (kecil) dapat dilakukan dengan: <ol style="list-style-type: none"> a. Menempatkan elektroda pada tanah yang lembab b. Menempatkan elektroda pada permukaan tanah c. Menggunakan elektroda terbuat dari bahan semi konduktor d. Menempatkan elektroda pada tanah kering 3. Jika suatu instalasi gedung tersambung dayanya dengan PT. PLN sebesar 1200 VA, tegangan 220 V, maka rating MCB yang dipasang adalah : <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%;">a. 2A</td> <td style="width: 50%;">c. 4A</td> </tr> <tr> <td>b. 6A</td> <td>d. 10A</td> </tr> </table> 4. Besarnya tahanan pembumian instalasi bangunan yang diizinkan sesuai ketentuan PUIL adalah : <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%;">a. = 5 Ω</td> <td style="width: 50%;">c. > 5 Ω</td> </tr> <tr> <td>b. < 5 Ω</td> <td>d. ≤ 5 Ω</td> </tr> </table> 5. Yang dimaksud dengan Alat Keselamatan Kerja menurut UU 1 Tahun 1970 adalah: 		a. 180A	c. 190A	b. 185A	d. 195A	a. 2A	c. 4A	b. 6A	d. 10A	a. = 5 Ω	c. > 5 Ω	b. < 5 Ω	d. ≤ 5 Ω
a. 180A	c. 190A												
b. 185A	d. 195A												
a. 2A	c. 4A												
b. 6A	d. 10A												
a. = 5 Ω	c. > 5 Ω												
b. < 5 Ω	d. ≤ 5 Ω												

Sumber: Rujukan Soal Uji Kompetensi LSK Andalan Jakarta (Desember 2016).

Tabel 10. Soal III: Pertanyaan Benar - Salah

	Soal III: Pertanyaan Benar - Salah (Bobot Nilai 15 %)	
○ Lingkari B bila benar dan S bila salah		
1. Satuan tingkat pencahayaan adalah Lumen	B	S
2. Pada suatu instalasi berbeban, saklar utama pada LV Box boleh dibuka terlebih dahulu baru kemudian NT/ NH fuse	B	S
3. Jumlah arus pada satu titik percabangan tidak sama dengan nol	B	S
4. Untuk membuka NT/NH fuse di PHB-TR menggunakan Fuse Puller	B	S
5. Alat yang digunakan untuk mengukur tingkat pencahayaan Fluks meter	B	S
6. Untuk mengukur tahanan pembedahan /grounding suatu instalasi adalah Earth Tester	B	S
7. Tinggi bidang kerja terhadap titik cahaya adalah 20 cm	B	S
8. Panas yang timbul pada konduktor diantaranya disebabkan beban terlalu rendah	B	S
9. Tang ampere dapat dipakai untuk mengukur daya listrik	B	S
10. Satuan dari energi listrik adalah Ampermeter	B	S
SOAL-SOAL UJI KOMPETENSI TENAGA TEKNIK KETENAGALISTRIKAN		

Sumber: Rujukan Soal Uji Kompetensi LSK Andalan Jakarta (Desember 2016).

Tabel 11. Soal IV: Menjodohkan

	Soal IV: Menjodohkan (Bobot Nilai 20 %)	
	1. Jodohkanlah pernyataan dibawah ini dengan jawaban pada kolom yang telah disediakan. 2. Contoh : Jika jawaban yang benar ada pada kolom D, maka huruf D tersebut masukkan kedalam kolom pada pernyataan yang telah disediakan	
1. Satuan ukur tahanan isolasi		
2. Salah satu media untuk pembumian		
3. Satuan ukur daya aktif		
4. Satuan tegangan listrik		
5. Satuan faktor daya (power factor)		
6. Satuan arus listrik		
7. Satuan ukur energy listrik		
8. Alat untuk mengukur tahanan isolasi		
9. Digunakan untuk membatasi daya listrik		
10. Perbandingan antara daya aktif terhadap daya semu		
JAWABAN :		
A. Ampere	B. Cos ϕ	
C. Tanpa satuan	D. Ohm	
E. Earthing Rod	F. KWh	
G. Volt	H. Hz	
I. Farad	J. Insulation tester	
K. Watt	L. MCB	
SOAL-SOAL UJI KOMPETENSI TENAGA TEKNIK KETENAGALISTRIKAN		

Sumber: Rujukan Soal Uji Kompetensi LSK Andalan Jakarta (Desember 2016).

LAMPIRAN

Tahap-3

	masyarakat dilapangan, maka yang dapat mengatasinya anggota tim yang tepat					
4	Segera menindaklanjuti permasalahan pekerjaan yang terjadi ke bagian terkait					

Tabel 13. Format Kuesioner Tahap-3: *Behavior*
Perbaikan Kinerja/Kompetensi

KUESIONER PERFORMANCE/COMPETENCE IMPROVEMENT TENAGA TEKNIK																			
Tahap-3: Behavior																			
<p>Dari <i>action plan</i> yang telah dimplementasikan, berikan data-data pencapaian peningkatan kinerja/kompetensi anda dan unit kerja anda pada kolom dibawah ini, kami mohon kesediaan Bapak/ Ibu/Saudara untuk mengisi salah satu dari 5 (lima) skala yang dirasa paling menggambarkan respon anda dengan memberikan tanda (√) pada kotak yang sesuai. Penilaian Bapak/ Ibu/Saudara dijamin kerahasiaannya. Terima Kasih.</p> <p>Keterangan :</p> <p>5 : Sangat Berhasil 4 : Berhasil 3 : Cukup Berhasil 2 : Tidak Berhasil 1 : Sangat Tidak Berhasil</p> <p>Nama Peserta : Kode Kompetensi : Pendidikan Terakhir : Nama Perusahaan :</p>																			
No	PERFORMANCE/COMPETENCE IMPROVEMENT	KOMPETENSI																	
		Kinerja Saat Ini					Target Kinerja					Kinerja yang dicapai							
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1			
1	Prosedur pemasangan																		
2	Menyusun rencana kerja semakin cepat																		
3	Prosedur K3																		
4	Waktu Pemasangan Instalasi semakin cepat																		
5	Pemeriksaan dan pengujian hasil pekerja semakin cepat																		
6	Menurunnya penyimpangan pekerjaan yang terjadi																		
7	Pembuatan laporan pemasangan semakin cepat																		
8	Membuat berita acara pemasangan benar dan cepat																		
9	Sikap kerja meningkat																		
10	Menurunnya keterlambatan kerja																		
11	Menurunnya miskomunikasi																		

HASIL DARI IMPLEMENTASI ACTION PLAN

Tahap-3: Behavior

Keterangan :

- 5 : Sangat Berhasil
- 4 : Berhasil
- 3 : Cukup Berhasil
- 2 : Tidak Berhasil
- 1 : Sangat Tidak Berhasil

HASIL DARI IMPLEMENTASI ACTION PLAN	Penilaian				
	5	4	3	2	1
12. Bagaimana anda menilai pelaksanaan implementasi action plan yang anda buat					
Padang,					
(Tenaga Teknik)			(Pimpinan Perusahaan)		

LAMPIRAN

Tahap-4

Tabel 14. Format Kuesioner Tahap-4: *Result*
Peningkatan Kinerja

KUESIONER FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP PENINGKATAN KINERJA TENAGA TEKNIK									
Tahap-4: <i>Result</i>									
<p>Evaluasi ini untuk mengetahui apakah terjadi peningkatan kinerja Tenaga Teknik khususnya dampak dari Program Uji Kompetensi terhadap peningkatan pencapaian proyek akan berdampak terhadap perusahaan atau sebaliknya, kami mohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara untuk mengisi salah satu dari 5 (lima) skala yang dirasa paling menggambarkan respon anda dengan memberikan tanda (√) pada kotak yang sesuai. Penilaian Bapak/ Ibu/ Saudara dijamin kerahasiaannya. Terima Kasih.</p>									
<p>Keterangan :</p> <p>5 : Sangat Setuju</p> <p>4 : Setuju</p> <p>3 : Cukup Setuju</p> <p>2 : Tidak Setuju</p> <p>1 : Sangat Tidak Setuju</p>									
<p>Nama Atasan/Rekan Kerja : _____</p> <p>Nama Perusahaan : _____</p> <p>Pendidikan Terakhir : _____</p>									
KOMPETENSI					Penilaian				
					5	4	3	2	1
B. Merencanakan dan Mempersiapkan									
1	Prosedur pemasangan pekerjaan sudah dicermati tenaga teknik								
2	Gambar pekerjaan sudah dipahami tenaga teknik								
3	Rencana kerja disusun oleh tenaga teknik agar pelaksanaan pekerjaan selesai sesuai jadwal								
4	Alat kerja, alat K3 disiapkan dan diperiksa dengan baik oleh tenaga teknik								
5	Pihak terkait telah dihubungi oleh tenaga teknik untuk melaksanakan pekerjaan								
B. Memasang									

6	Prosedur K3 dilaksanakan dengan benar oleh tenaga teknik selama pelaksanaan pekerjaan					
7	Tenaga teknik memasang instalasi dengan benar sesuai persyaratan					
8	Tenaga teknik memeriksa dan menguji hasil pekerjaan, dilaksanakan secara terus menerus sesuai prosedur					
C. Mengidentifikasi Penyimpangan						
9	Penyimpangan yang timbul telah teridentifikasi dengan baik dan telah ditetapkan alternatif pemecahannya oleh tenaga teknik					
10	Alternatif pemecahan yang dipilih oleh tenaga teknik dilaksanakan sesuai dengan persyaratan standar konstruksi					
D. Membuat Laporan						
11	Laporan pemasangan dibuat dengan benar oleh tenaga teknik sesuai prosedur dan format yang berlaku					
12	Tenaga teknik membuat berita acara pemasangan dengan benar sesuai prosedur dan format yang berlaku					
ORGANISASI						
13	Tenaga teknik memahami kebijakan perusahaan yang ditetapkan					
14	Tenaga teknik memahami kebijakan perusahaan ditempat bekerja					
15	Bekerja dibawah aturan dan tatanan kerja yang telah ditetapkan perusahaan menuntut tenaga teknik untuk senantiasa bekerja secara arif dan bijaksana					
16	Kebijakan diperusahaan mampu untuk memicu peningkatan kinerja tenaga teknik					
KOMPENSASI						
17	Selama melaksanakan pekerjaan, tenaga teknik tidak pernah komplain dengan sistem penggajian yang ditetapkan perusahaan					
18	Pembayaran biaya operasional lancar saat melaksanakan pekerjaan dilapangan					
19	Kenaikan kompensasi diperusahaan cukup memuaskan					

LAMPIRAN

Soal Post Test

Tabel 15. Soal *Post-Test* Uji Kompetensi

	NAMA ASOSIASI	
Bidang	: Instalasi Pemanfaatan Tenaga Listrik	
Sub Bidang Kompetensi	: Pembangunan dan Pemasangan	
Kualifikasi / Level	: <input type="checkbox"/> I (Satu)	
	: <input checked="" type="checkbox"/> II (Dua)	
	: <input type="checkbox"/> III (Tiga)	
KODE UNIT KOMPETENSI		JUDUL UNIT KOMPETENSI
KTL.IK.208.206.01		Memasang Instalasi Lampu Penerangan Pada Bangunan Gedung
Waktu : 40 (Empat Puluh) Menit Sifat : Tutup Buku dan Catatan		
Nama Peserta		Tanda Tangan
Pendidikan Terakhir		
Tempat/ Tanggal Lahir		
Unit Kerja/ Perusahaan		
Tanggal Ujian		
Tempat Uji		
Petunjuk Mengerjakan / Menjawab Soal-Soal Ujian		
Petunjuk Umum:		
1. Sebelum mengerjakan soal, isilah dengan lengkap data sebagaimana tersebut diatas.		
2. Jawaban soal-soal ujian langsung dijawab di kertas soal.		
3. Kertas/lembar soal-soal harus dikembalikan lengkap kepada Panitia Ujian.		
4. Dalam mengerjakan soal-soal ujian, harus dikerjakan sendiri, tidak boleh menyontek, tidak boleh bekerjasama, tidak boleh saling meminta dan memberikan informasi kepada dan dengan siapapun.		
Petunjuk Khusus:		
1. Kerjakan terlebih dahulu soal yang paling mudah dan mempunyai bobot nilai tinggi.		
2. Jenis soal dan bobot nilai, sebagaimana tersebut pada soal.		
SOAL-SOAL UJI KOMPETENSI LSK ANDALAN PROFESI ELEKTRIKAL INDONESIA		

Sumber: Soal Uji Kompetensi LSK Andalan Jakarta (Desember 2016).

Tabel 16. Soal I: Esai *Post-Test* Uji Kompetensi

	Soal I: Esai (Bobot Nilai 50 %) 1. Jawablah pertanyaan-pertanyaan di bawah ini dengan benar dan jelas 2. Hindari coretan/tipp-ex pada jawaban soal, karena akan mengurangi penilaian pekerjaan Saudara.
<p>Pertanyaan:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Tuliskan 3 bahan isolasi listrik yang saudara ketahui?2. Tuliskan alat ukur listrik yang saudara ketahui dan fungsinya (minimal 4 alat ukur)?3. Jika suatu instalasi gedung tersambung dayanya dengan PT. PLN sebesar 2200 VA, tegangan 220 V, berapa rating MCB yang dipasang?4. Tuliskan macam alat K3 yang dipakai oleh pekerja untuk memasang instalasi lampu penerangan dan tuliskan kegunaannya?5. Setelah dilakukan pemasangan instalasi penerangan pada suatu bangunan gedung, kemudian dilakukan pengujian tahanan pembumiannya dan nilai yang terukur/terbaca sebesar 10 Ohm. Langkah apa diambil agar nilai tahanan pembumian memenuhi yang dipersyaratkan PUIL maksimum 5 Ohm? <p>Jawaban:</p>	
SOAL-SOAL UJI KOMPETENSI	

Sumber: Soal Uji Kompetensi LSK Andalan Jakarta (Desember 2016).

Tabel 17. Soal II: Pilihan Berganda *Post-Test* Uji Kompetensi

	<p style="text-align: center;">Soal II: Pilihan Berganda (Bobot Nilai 15 %)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Berilah tanda (○) pada huruf jawaban (a, b, c atau d) yang paling benar. 2. Apabila Saudara ingin memperbaiki jawaban, coretlah huruf pilihan yang salah tadi dengan tanda silang (⊗) Hindari coretan/tipp-ex pada jawaban soal, karena akan mengurangi penilaian pekerjaan Saudara. 												
<ol style="list-style-type: none"> 1. Jika suatu instalasi gedung tersambung dayanya dengan PT. PLN sebesar 2200 VA, tegangan 220 V, maka rating MCB yang dipasang adalah : <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%;">c. 2A</td> <td style="width: 50%;">c. 4A</td> </tr> <tr> <td>d. 6A</td> <td>d. 10A</td> </tr> </table> 2. Pada waktu mengukur arus di panel TR, amper meter mempunyai pembacaan skala 0 – 100A, rating di set pada posisi 300A, jarum menunjuk pada skala 65A, maka berapa besar sebenarnya arus yang diukur ? <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%;">a. 180A</td> <td style="width: 50%;">c. 190A</td> </tr> <tr> <td>b. 185A</td> <td>d. 195A</td> </tr> </table> 3. Untuk mendapatkan tahanan grounding/arde yang baik (kecil) dapat dilakukan dengan: <ol style="list-style-type: none"> a. Menempatkan elektroda pada tanah kering b. Menempatkan elektroda pada permukaan tanah c. Menggunakan elektroda terbuat dari bahan semi konduktor d. Menempatkan elektroda pada tanah yang lembab 4. Yang dimaksud dengan Alat Keselamatan Kerja menurut UU 1 Tahun 1970 adalah: <ol style="list-style-type: none"> a. Peraturan yang mengatur penggunaan alat kerja guna mencegah/mengurangi sakit akibat melaksanakan kerja b. Peraturan yang mengatur penggunaan alat kerja guna mencegah/mengurangi terjadinya kecelakaan ditempat kerja c. Alat yang diperlukan untuk melindungi pekerja terhadap kemungkinan timbulnya kecelakaan serta memperlancar/mempermudah pekerja dalam melaksanakan tugas pekerjaan dengan aman d. Jawaban a, b, dan c semua benar 5. Besarnya tahanan pembumian instalasi bangunan yang diizinkan sesuai ketentuan PUIL adalah : <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%;">a. Maksimum 1 Ω</td> <td style="width: 50%;">c. Minimum 10 Ω</td> </tr> <tr> <td>b. Maksimum 5 Ω</td> <td>d. Maksimum 10 Ω</td> </tr> </table> 		c. 2A	c. 4A	d. 6A	d. 10A	a. 180A	c. 190A	b. 185A	d. 195A	a. Maksimum 1 Ω	c. Minimum 10 Ω	b. Maksimum 5 Ω	d. Maksimum 10 Ω
c. 2A	c. 4A												
d. 6A	d. 10A												
a. 180A	c. 190A												
b. 185A	d. 195A												
a. Maksimum 1 Ω	c. Minimum 10 Ω												
b. Maksimum 5 Ω	d. Maksimum 10 Ω												

Sumber: Soal Uji Kompetensi LSK Andalan Jakarta (Desember 2016).

Tabel 18. Soal III: Pertanyaan Benar - Salah *Post-Test* Uji Kompetensi

	<p>Soal III: Pertanyaan Benar - Salah (Bobot Nilai 15 %)</p> <p>○ Lingkari B bila benar dan S bila salah</p>	
1. Satuan dari energi listrik adalah Watt-jam	B	S
2. Pada suatu instalasi berbeban, saklar utama pada LV Box boleh dibuka terlebih dahulu baru kemudian NT/ NH fuse	B	S
3. Jumlah arus pada satu titik percabangan sama dengan nol	B	S
4. Untuk membuka NT/NH fuse di PHB-TR menggunakan Fuse Puller	B	S
5. Alat yang digunakan untuk mengukur tingkat pencahayaan Fluks meter	B	S
6. Satuan tingkat pencahayaan adalah LUX	B	S
7. Tinggi bidang kerja terhadap titik cahaya adalah 50 cm	B	S
8. Panas yang timbul pada konduktor diantaranya disebabkan beban terlalu tinggi	B	S
9. Tang ampere dapat dipakai untuk mengukur daya listrik	B	S
10. Untuk mengukur tahanan pembumian /grounding suatu instalasi adalah Megger tanah	B	S
SOAL-SOAL UJI KOMPETENSI		

Sumber: Soal Uji Kompetensi LSK Andalan Jakarta (Desember 2016).

Tabel 19. Soal IV: Menjodohkan *Post-Test* Uji Kompetensi

	<p>Soal IV: Menjodohkan (Bobot Nilai 20 %)</p> <ol style="list-style-type: none"> Jodohkanlah pernyataan dibawah ini dengan jawaban pada kolom yang telah disediakan. Contoh : Jika jawaban yang benar ada pada kolom D, maka huruf D tersebut masukkan kedalam kolom pada pernyataan yang telah disediakan 												
1. Perbandingan antara daya aktif terhadap daya semu													
2. Salah satu media untuk pembumian													
3. Satuan arus listrik													
4. Satuan tegangan listrik													
5. Satuan faktor daya (power factor)													
6. Satuan ukur tahanan isolasi													
7. Satuan ukur energy listrik													
8. Alat untuk mengukur tahanan isolasi													
9. Digunakan untuk membatasi daya listrik													
10. Satuan ukur daya aktif													
<p>JAWABAN :</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%;">A. Ampere</td> <td style="width: 50%;">B. Cos ϕ</td> </tr> <tr> <td>C. Tanpa satuan</td> <td>D. Ohm</td> </tr> <tr> <td>E. Earthing Rod</td> <td>F. KWh</td> </tr> <tr> <td>G. Volt</td> <td>H. Hz</td> </tr> <tr> <td>I. Farad</td> <td>J. Insulation tester</td> </tr> <tr> <td>K. Watt</td> <td>L. MCB</td> </tr> </table>		A. Ampere	B. Cos ϕ	C. Tanpa satuan	D. Ohm	E. Earthing Rod	F. KWh	G. Volt	H. Hz	I. Farad	J. Insulation tester	K. Watt	L. MCB
A. Ampere	B. Cos ϕ												
C. Tanpa satuan	D. Ohm												
E. Earthing Rod	F. KWh												
G. Volt	H. Hz												
I. Farad	J. Insulation tester												
K. Watt	L. MCB												
<p>SOAL-SOAL UJI KOMPETENSI</p>													

Sumber: Soal Uji Kompetensi LSK Andalan Jakarta (Desember 2016).