
**EVALUASI MODEL CIPP PROGRAM DIKLAT BERJENJANG TINGKAT DASAR
UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI PENDIDIK ANAK USIA DINI DI KOTA
PAYAKUMBUH****Oleh****Sri Kemala Sandi Yuanita¹⁾, Yaswinda²⁾, Mega Adyna Movitaria³⁾**^{1,2}Pendidikan Anak Usia Dini, Universitas Negeri Padang³Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah, IAI Sumatera BaratEmail: [1ikekhaulah@gmail.com](mailto:ikekhaulah@gmail.com), [2yaswinda@fip.unp.ac.id](mailto:yaswinda@fip.unp.ac.id),[3megaadyna.iaisumbar@gmail.com](mailto:megaadyna.iaisumbar@gmail.com)**Abstrak**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kualifikasi pendidik yang belum sesuai dengan harapan, kurangnya kompetensi, kurang percaya diri dalam pengembangan diri. Hal ini merupakan kondisi yang perlu mendapat perhatian khusus dan upaya serius. Salah satu upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kualitas pelayanan bagi pendidik PAUD dengan pemberian pelatihan yaitu pelatihan berjenjang bagi guru PAUD dalam jaringan. Tulisan ini bertujuan merancang model evaluasi CIPP dalam mengevaluasi program Diklat berjenjang tingkat dasar untuk meningkatkan kompetensi pendidik PAUD. Uraian tentang terminologi evaluasi dan evaluasi program ditempatkan pada awal tulisan agar pembaca dapat melihat jalannya program Diklat berjenjang tingkat mahir. Selanjutnya, diuraikan tentang model evaluasi CIPP. Pemahaman tentang empat komponen evaluasi CIPP menjadi kunci untuk menerapkan model ini dalam mengevaluasi program layanan PAUD HI. Dalam empat komponen evaluasi CIPP terdapat beberapa pertanyaan kunci, yaitu “apa yang dibutuhkan?”; “apa yang harus dilakukan?”; “apakah program dilaksanakan?”; dan “bagaimana tingkat keberhasilan program?”. Bertolak dari beberapa pertanyaan utama ini, model CIPP dapat diterapkan untuk mengevaluasi program Diklat berjenjang tingkat dasar dari aspek *Context, Input, Process, dan Product*.

Kata Kunci: CIPP, Diklat Berjenjang Tingkat dasar, Kompetensi**PENDAHULUAN**

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar pelajar terlibat secara aktif dalam mengembangkan potensi diri anak dan memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kemahiran, akhlak mulia serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara [1]

Salah satu hal penting yang menjadi penentu kepada keberhasilan Pendidikan ini adalah keberadaan seorang pendidik. Pendidik PAUD adalah salah satu tenaga profesional yang memiliki peran sangat penting dalam merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran serta

melakukan pembimbingan, pengasuhan dan juga perlindungan terhadap peserta didik, sehingga pendidik PAUD seharusnya memiliki Kualifikasi Akademik dan standar kompetensi yang sesuai [2]

Kondisi nyata yang ditemukan di lapangan bahwa Guru PAUD, terutama pada jalur pendidikan nonformal memiliki variasi yang beragam secara kualifikasi maupun kompetensi. Masih ditemukan Guru yang berpendidikan dasar (SD atau SMP), namun demikian banyak pula pendidik yang memiliki tingkat pendidikan menengah (SMA atau SMK) dan baru separuh yang berpendidikan diploma dan sarjana, yang tidak relevan/sesuai dengan bidang pendidikan anak usia dini. [3]

Berdasarkan data publikasi Kementerian Pendidikan dan kebudayaan (kemendikbud) pada tahun 2019/2020, jumlah GTK PAUD Provinsi Sumatera Barat adalah 10.945, 3.878, yang kualifikasi akademik D4/S1 adalah 7.067, kualifikasi akademik dibawah D4/S1 adalah sebanyak 3.878. Khusus untuk Kota Payakumbuh berdasarkan Neraca Pendidikan yang dikeluarkan oleh Pusat Analisis dan sinkronisasi Kebijakan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, (kemendikbud) didapatkan data, dari total 733 GTK PAUD, yang memiliki Kualifikasi Akademik D4/S1 adalah sebanyak 539, sedangkan yang memiliki kualifikasi akademik dibawah D4/S1 adalah sebanyak 194 GTK. Artinya sekitar 26,47% GTK PAUD belum memiliki Kualifikasi Akademik yang sesuai [4].

Data tersebut diatas menunjukkan bahwa guru PAUD menjalankan tugasnya sebagai Pendidik Anak Usia Dini melebihi kewenangan yang seharusnya dan belum sesuai dengan Permendiknas No. 16 Tahun 2007 tentang Standar kualifikasi Akademik Guru serta Permendiknas No. 137 Tahun 2014 Tentang Standar Nasional PAUD, Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Hal ini tentu sangat berpengaruh kepada tercapainya tujuan penyelenggaraan pendidikan di Tingkat satuan Pendidikan Anak Usia Dini secara optimal. Oleh sebab itu harus ada upaya yang terencana dan tersistematis untuk menyikapi persoalan ini.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Payakumbuh, khususnya Pusat Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pembinaan Masyarakat (PP PAUD dan Dikmas) berupaya untuk memberikan berbagai diklat bagi guru PAUD. Di antaranya adalah Program Diklat Berjenjang (Diklat Dasar, Diklat Lanjutan dan Diklat Mahir). PP PAUD dan Dikmas membuka pendaftaran bagi calon training provider, dalam hal ini Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh bertindak sebagai Training

Provider untuk Program Diklat berjenjang Tingkat Dasar, Tingkat lanjutan dan Tingkat Mahir.

Melalui sistem ini para pendidik tidak perlu meninggalkan tugas pokok sehari-hari. Selain itu Program Diklat Berjenjang Bagi Guru PAUD Dalam Jaringan ini dapat menjangkau wilayah yang lebih luas lagi sehingga sasarannya pun lebih banyak lagi. Program Diklat Berjenjang Tingkat Guru PAUD Dalam Jaringan ini memiliki karakteristik yaitu adanya keterpisahan antara pengajar dengan peserta ditinjau dari jarak, ruang dan waktu serta penggunaan media teknologi. Diklat dengan karakteristik tersebut sangatlah cocok diikuti oleh pendidik yang tidak dapat meninggalkan tempat dan tugas mengajarnya sehari-hari di samping tugas barunya sebagai peserta Program Diklat Berjenjang Tingkat Dasar Bagi Guru PAUD Dalam Jaringan.

LANDASAN TEORI

Pengembangan dan peningkatan kualitas kompetensi guru selama ini diserahkan kepada guru itu sendiri. Jika guru itu mau mengembangkan dirinya sendiri, maka guru itu akan berkualitas, karena ia senantiasa mencari peluang untuk meningkatkan kualitasnya sendiri [5]. Idealnya pemerintah, asosiasi pendidikan dan guru serta satuan pendidikan memfasilitasi guru untuk mengembangkan kemampuan bersifat kognitif berupa pengertian dan pengetahuan, afektif berupa sikap dan nilai, maupun performansi berupa perbuatan-perbuatan yang mencerminkan pemahaman keterampilan dan sikap. Dukungan yang demikian itu penting, karena dengan cara itu akan meningkatkan kemampuan pedagogik bagi guru. Karena pentingnya hal tersebut, maka pembahasan dalam laporan penelitian ini lebih difokuskan pada kompetensi pedagogik guru. Kompetensi pedagogik merupakan bagian yang tak terpisahkan dari empat kompetensi [3].

Dilihat dari istilah pendidikan dan pelatihan maka istilah tersebut terdiri dari dua kata yaitu kata pendidikan dan kata pelatihan. Kata pendidikan dan kata pelatihan dalam beberapa kepustakaan dijelaskan memiliki pengertian yang tidak sama atau dengan kata lain memiliki pengertian sendiri-sendiri. Demikian pula terdapat kepustakaan yang lainnya menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan satu istilah atau dengan kata lain memiliki pengertian yang satu.

Dalam Peraturan Pemerintah No 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil malah justru dijadikan satu atau disatukan menjadi pendidikan dan pelatihan yang selanjutnya disebut diklat. Demikian pula kemudian diklat tersebut diberi pengertian sebagai proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil. Kemudian ada juga pendapat yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah suatu program kesempatan belajar yang direncanakan untuk menghasilkan anggota staf demi untuk memperbaiki penampilan seseorang yang telah mendapatkan tugas menduduki suatu jabatan tertentu [6]. Pendidikan dan pelatihan harus menjadi suatu program yang berkelanjutan atau paling tidak merupakan suatu bagian dari kehidupan dan upaya dalam mencapai tujuan organisasi yang perlu dilakukan secara berulang. Dalam pendidikan dan pelatihan seharusnya juga dipergunakan metodologi dan sistem atau metode penyampaian yang baru yang bisa dilakukan dengan metode studi lapangan, diskusi, seminar konferensi, role playing, simulasi, studi kasus, dan sebagainya [7].

Jika suatu organisasi atau lembaga menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi para pegawainya, terlebih dahulu perlu dijelaskan tujuan apa yang ingin dicapai dari latihan tersebut. Dengan tujuan yang jelas & nyata, arah yang ingin dicapai dari diklat tersebut akan lebih jelas [8]

Tujuan diklat merupakan pedoman dalam penyusunan program, pelaksanaan, dan penilaiannya. Tujuan yang ingin dicapai dari penyelenggaraan diklat, umumnya mempunyai hubungan yang erat dengan jenis pelatihan yang diselenggarakan. Tujuan yang ingin dicapai dari penyelenggaraan pelatihan prajabatan berbeda dengan tujuan yang ingin dicapai dari diklat tersebut.

Program pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui diklat yang diselenggarakan dalam suatu organisasi atau lembaga pada prinsipnya adalah untuk meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, sikap dan keterampilan pegawai atau anggota organisasi sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran-sasaran program ataupun tujuan organisasi.

Pada dasarnya, manfaat dari diklat bagi seseorang adalah agar seseorang lebih mudah dalam melaksanakan tugasnya, sehingga lebih positif dalam menyumbang tenaga dan pikirannya bagi suatu organisasi. Di samping hal tersebut dengan diklat yang dapat membantu para pegawai mengembangkan kemampuannya kearah yang lebih baik dan dapat melakukan pekerjaan dengan efisien [9].

Para pegawai harus mendapatkan diklat yang diselenggarakan dengan sistematis, jika mereka melaksanakan pekerjaan dengan baik. Tidak menjadi soal betapapun ketatnya mereka diseleksi dan betapapun banyaknya bakat yang mereka miliki dalam bekerja, dengan latihan yang diselenggarakan secara sistematis adalah perlu jika mereka menginginkan cara yang terbaik dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

pendidikan dan pelatihan tersebut sangat diperlukan oleh suatu organisasi [10], karena memiliki berbagai manfaat diantaranya adalah:

- a. Bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan organisasi, organisasi membutuhkan orang-orang yang mampu melaksanakan tugas yang telah ditetapkan sesuai dengan pengertian jabatan

- b. Bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan pribadi, kebutuhan pribadi merupakan bagian bagian yang tidak terpisahkan dari organisasi
- c. Bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan investasi sumber daya manusia, diklat tak ubahnya sebagai pendidikan formal membutuhkan pengadaan biaya yang tidak sedikit.
- d. Bermanfaat bagi setiap pejabat atau jenjang kepegkatan.

Diklat Dasar adalah diklat yang dilaksanakan dengan beban sebanyak 48 pelajaran 45 menit ditujukan untuk mempersiapkan pendidik sebagai pengasuh dengan kompetensi minimal [11]. Penyelenggara diklat ini adalah lembaga/institusi yang memiliki tugas dan fungsi meningkatkan mutu pendidik pada umumnya dan pendidik paud pada khususnya baik yang didukung oleh dana APBN, APBD maupun sumber dana lainnya. Bagi lembaga non pemerintah kriteria penyelenggara diklat adalah:

- a. Memiliki Akte Notaris/ Badan Hukum
- b. Memiliki izin operasional penyelenggaraan diklat dari pihak yang berwenang
- c. Mempunyai sumber daya manusia yang handal dalam penyelenggaraan diklat berjenjang pendidik paud
- d. Memiliki pengalaman dalam menyelenggarakan diklat tentang PAUD
- e. Mampu menyediakan narasumber dan fasilitator yang kompeten di bidangnya
- f. Mampu membuat dan mengembangkan program diklat yang mengacu pada pedoman dari pusat Materi diklat Dasar

Model evaluasi CIPP dikembangkan oleh Daniel Stufflebeam pada tahun 1966. Stufflebeam menyatakan model evaluasi CIPP merupakan model evaluasi komprehensif yang memiliki fungsi formatif dan fungsi sumatif. Fungsi formatif evaluasi adalah memberikan informasi guna memperbaiki dan mengembangkan program sedangkan fungsi sumatif evaluasi adalah memberi pertimbangan

untuk menentukan keberhasilan atau kelanjutan program [12].

Bila ditinjau dari waktu pelaksanaan evaluasi, kedua fungsi ini bersifat prospektif dan retrospektif. Sifat prospektif evaluasi berkaitan dengan fungsi formatif yang memberikan informasi sebelum dan saat program berlangsung. Sedangkan sifat retrospektif terkait dengan fungsi sumatif evaluasi yang memberikan informasi sesudah program dilaksanakan [13].

Nama CIPP dalam kenyataannya langsung menunjukkan karakteristik model evaluasi tersebut. CIPP adalah singkatan dari Context, Input, Process, dan Product. Dengan demikian terlihat bahwa model evaluasi CIPP terdiri dari empat komponenevaluasi, yaitu evaluasi konteks (*Context Evaluation*), evaluasi masukan (*Input Evaluation*), evaluasi proses (*Process Evaluation*), dan evaluasi produk (*Product Evaluation*). Keempat komponen evaluasi ini merupakan satu rangkaian yang utuh. Ini sebabnya model evaluasi CIPP disebut sebagai model evaluasi yang komprehensif. Meskipun demikian, Stufflebeam mengatakan bahwa dalam pelaksanaannya evaluator dapat menggunakan satu atau kombinasi dari dua atau lebih komponen evaluasi [14]. Setiap komponen dalam evaluasi CIPP terdiri dari fokus kajian yang berbeda. Evaluasi konteks (*Context Evaluation*) bertolak dari pertanyaan apa yang dibutuhkan? Tujuan evaluasi konteks adalah untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan yang dimiliki evaluasi [15]. Informasi terkait kekuatan dan kelemahan akan menentukan tindakan yang dapat dilakukan.

Komponen berikutnya dalam model evaluasi CIPP adalah evaluasi masukan (*Input Evaluation*). Evaluasi masukan membantu mengatur keputusan yang berkaitan dengan rencana dan strategi untuk mencapai tujuan. Fokus kajian evaluasi masukan meliputi: a) sumber daya manusia, b) sarana dan peralatan pendukung, c) dana/anggaran, dan d) berbagai prosedur dan aturan yang diperlukan [16]

Evaluasi proses (*Process Evaluation*) dilakukan untuk memantau, mengumpulkan informasi dan menyusun laporan mengenai implementasi perencanaan program. Evaluasi ini menyediakan feedback atau masukan kepada stakeholders untuk

menilai perkembangan program. Stakeholders dapat menggunakan informasi hasil evaluasi ini untuk mengetahui apakah terdapat kekurangan dalam pelaksanaan program, baik strategi maupun capaian program [14].

Komponen evaluasi yang terakhir dalam model evaluasi CIPP adalah evaluasi produk (*Product Evaluation*). Pada komponen ini, evaluator mengidentifikasi hasil pelaksanaan program, baik hasil jangka pendek maupun jangka panjang. Evaluasi ini mengukur keberhasilan program berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan. Hasil evaluasi produk akan menjadi masukan bagi stakeholders untuk menentukan keberlanjutan program [17]

Evaluasi model CIPP pada dasarnya terkait dengan empat macam penilaian, yaitu: 1) menilai tujuan dan prioritas dengan membandingkannya dengan kebutuhan, masalah, dan peluang yang tersedia; 2) menilai rencana pelaksanaan dan anggaran yang dibutuhkan dengan membandingkannya dengan tujuan yang ditargetkan, 3) menilai efektivitas program, 4) menilai keberhasilan program dengan membandingkan hasil dan efek sampingnya dengan kebutuhan yang ditargetkan, memeriksa efektivitas biayanya, dan (mungkin) membandingkan biaya dan hasilnya dengan program yang kompetitif; juga dengan menginterpretasikan hasil-hasil yang menghambat pengeluaran upaya sumber daya dan sejauh mana rencana operasional itu baik dan efektif dilaksanakan [18].

Evaluasi program diklat dasar dapat dilakukan yang bersangkutan dengan berpegang pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dalam pelaksanaannya, setiap evaluator

dapat memilih berbagai model evaluasi program. Namun, jika melihat kondisi penyelenggaraan program diklat dasar di payakumbuh saat ini, masih memerlukan pendampingan dalam pembuatan tugas mandiri selama 2 bulan. Model evaluasi yang dianggap paling tepat untuk mengevaluasi program ini adalah model evaluasi CIPP. Model evaluasi CIPP terdiri dari empat komponen evaluasi, yaitu context, input, process, dan product. Dengan berpegang pada regulasi, evaluator dapat merumuskan objek yang menjadi target evaluasi pada setiap komponen evaluasi model CIPP. Selain itu, untuk mendapatkan informasi yang holistik evaluator perlu mengidentifikasi berbagai pihak (stakeholders) yang berkaitan dengan penyelenggaraan program diklat dasar. Teknik pengumpulan data, teknik analisis data, penetapan kriteria evaluasi, dan target keputusan juga tidak boleh diabaikan oleh evaluator. Terkait dengan penetapan kriteria evaluasi, penentuan kriteria bergantung pada sudut pandang evaluator dan kesepakatan bersama antara evaluator dan stakeholders [19]. Berbagai komponen evaluasi ini perlu diperhatikan guna memperoleh informasi yang komprehensif dan menghasilkan rekomendasi yang konstruktif..

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di PAUD yang ada di Kota Payakumbuh, Provinsi Sumatra Barat. Objek penelitian adalah lembaga dan guru. Metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan Model Evaluasi CIPP (*Context, Input, Process, Product*). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Alat observasi yang digunakan berbentuk catatan lapangan, wawancara dilakukan pada kepala sekolah dan guru. Data dokumentasi berupa foto sebagai lampiran untuk memperkuat hasil penelitian. Data dievaluasi dengan menggunakan model evaluasi CIPP.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Fokus evaluasi konteks adalah analisis kebutuhan (*needs assessment*). Pertanyaan utama dalam komponen ini adalah “apa yang dibutuhkan?”. Dalam konteks penyelenggaraan program diklat berjenjang, pertanyaan utama tersebut dapat dikembangkan menjadi “apa yang dibutuhkan oleh pendidik pada program kegiatan yang dievaluasi?”. Informasi tentang beragam kebutuhan pendidik di lingkungan sekitar dapat diperoleh dari berbagai pihak terkait, yaitu satuan PAUD, Dinas Pendidikan dan Organisasi mitra. Berbagai pihak terkait ini dapat memberikan informasi tentang kebutuhan pendidik pada aspek pendidikan yang dilaksanakan pada program diklat PAUD Berjenjang. Untuk mengumpulkan informasi atau data terkait, evaluator dapat menggunakan teknik *Focus Group Discussion* (diskusi kelompok terfokus) dengan mengundang berbagai PAUD PAUD untuk berdiskusi mengenai kebutuhan esensial pendidik di sekitar lingkungan satuan PAUD. Sementara itu, untuk menguatkan informasi, evaluator dapat melakukan triangulasi data dengan menggunakan teknik dokumentasi. Evaluator mengumpulkan berbagai dokumen tentang data kebutuhan pendidik dari pihak-pihak yang berkaitan dengan penyelenggaraan program diklat berjenjang. Misalnya, data jumlah guru yang belum berkualifikasi S1 PAUD; Berbagai *input* informasi hasil *Focus Group Discussion* (FGD) selanjutnya diolah menggunakan teknik analisis kualitatif model Miles & Huberman (reduksi, display, dan penyimpulan). Penentuan kriteria evaluasi hasil *FGD* ini dilakukan dengan mengidentifikasi “kesamaan internal” dan “keragaman eksternal” data kualitatif yang telah dikumpulkan (Patton, 2009, p. 267). Sementara itu, data yang diperoleh dari dokumen pihak-pihak terkait dapat diolah menggunakan teknik analisis isi dan statistik deskriptif. Kondisi pendidik dapat diketahui dengan melihat angka rata-rata dan disajikan dalam bentuk tabel dan grafik. Penentuan kriteria evaluasi ini bersifat kuantitatif yaitu

dengan membandingkan kondisi *factual* dan standar yang telah ditetapkan pemerintah melalui dinas-dinas terkait. Misalnya, data *factual* tentang kualifikasi pendidik yang ada dibandingkan dengan standar kualifikasi pendidik yang telah ditetapkan oleh dinas pendidikan. Pendidik PAUD sekurang-kurangnya tamatan S1 PAUD. Data evaluatif ini selanjutnya akan dijadikan pertimbangan dalam memutuskan prioritas layanan program diklat berjenjang di tingkat satuan PAUD

Komponen evaluasi masukan memusatkan perhatian pada rencana dan strategi yang harus dilakukan. Pertanyaan utamanya adalah: “apa yang harus dilakukan (*what should be done*)?”. Rencana apa yang harus dilakukan oleh Dinas Pendidikan?; lembaga/instansi apa saja yang terkait dengan Pendidik PAUD?; bagaimana koordinasi dan kerjasama pendidik PAUD dengan instansi terkait?; Bagaimana program kerja dan Standard Operasional Procedure (SOP) penyelenggaraan program diklat berjenjang di Dinas Pendidikan?; bagaimana kompetensi tenaga pendidik satuan PAUD?; bagaimana ketersediaan sarana prasarana pendukung? dan, sumber dana/standar pembiayaan?. Setiap pertanyaan ini dapat dikembangkan lagi oleh evaluator.

Beragam pertanyaan evaluatif pada komponen input akan ditanyakan kepada berbagai pihak sesuai dengan kapasitas dan proporsi keterkaitan pihak tersebut dengan satuan PAUD. Data evaluasi komponen input dapat dikumpulkan menggunakan teknik *Focus Group Discussion*, dokumentasi, observasi, dan kuesioner. Dengan menggunakan teknik FGD, evaluator mendapat informasi yang menyeluruh, terbuka sekaligus kredibel terkait koordinasi, kerjasama pendidik PAUD dengan instansi lain, sumber dana, standar pembiayaan dan bentuk keterlibatan stakeholders di luar satuan PAUD. Untuk menguji keabsahan data, evaluator dapat melakukan *crosscheck* dengan menggunakan teknik dokumentasi. Dokumen nota kesepahaman (MoU) Dinas Pendidikan

dengan instansi lain serta dokumen SOP dan program kerja penyelenggaraan Program Diklat Berjenjang merupakan dokumen penting yang dapat memberi informasi signifikan terkait rencana dan strategi penyelenggaraan program diklat berjenjang.

Persepsi Pendidik PAUD terhadap pelaksanaan Diklat Berjenjang Tingkat Dasar yang diselenggarakan di dinas pendidikan payakumbuh cenderung tinggi. Hal ini dilihat dari skor umum responden sebesar 109,19, apabila skor ini dibandingkan dengan skor ideal diperoleh skor kecenderungan responden sebesar 77,99%. Pelaksanaan suatu pendidikan dan pelatihan merupakan proses transformasi pengetahuan, keterampilan dan sikap dari sumber belajar kepada warga belajar (para pendidik PAUD). Pelaksanaan Diklat berjenjang tingkat dasar tidak terlepas dari kurikulum yang telah ditetapkan, yang salah satunya adalah untuk meningkatkan kompetensi pedagogik pendidik PAUD khususnya pendidik yang ada di Kota Payakumbuh. Hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan berjenjang tingkat dasar merupakan proses interaksi edukatif antara warga belajar (pendidik PAUD) dengan komponen-komponen lainnya, masukan mentah yaitu warga belajar, masukan sarana meliputi sumber dana, tujuan program, kurikulum, pendidik, pengelola program, sumber belajar, media, fasilitas, biaya, dan pengelolaan program, masukan lingkungan yaitu lingkungan keluarga, lingkungan sosial, iklim, lokasi, tempat tinggal, dan masukan lain meliputi dana atau modal, lapangan kerja/ usaha, alat dan fasilitas, pemasaran.

Dari hasil pengolahan data mengenai variabel kompetensi pedagogik pendidik PAUD menunjukkan pada kategori yang sangat tinggi. Hal ini dilihat dari rata-rata skor umum responden sebesar 152,47, apabila skor ini dibandingkan dengan skor ideal diperoleh skor kecenderungan responden sebesar 78,19 %. Penguasaan kompetensi pedagogik erat

kaitannya dengan kemampuan guru melakukan pembelajaran. kompetensi ini sebagai bagian penting dari tugas utama guru, disamping keseimbangannya dengan kompetensi kepribadian dan sosial. Guru dapat meramu penguasaan kompetensi pedagogik dan profesioanal tersebut dengan menekankan pada keberhasilan belajar peserta didik untuk semua aspek.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut: Persepsi pendidik PAUD setelah mengikuti Diklat Dasar di Kota Payakumbuh.

1. Persepsi Pendidik PAUD terhadap pelaksanaan Diklat Berjenjang Tingkat Dasar yang diselenggarakan di dinas pendidikan payakumbuh cenderung tinggi. Hal ini dilihat dari skor umum responden sebesar 109,19, apabila skor ini dibandingkan dengan skor ideal diperoleh skor kecenderungan responden sebesar 77,99%.
2. Kompetensi pedagogik pendidik PAUD setelah mengikuti Diklat Dasar di Kota Payakumbuh. Dari hasil pengolahan data mengenai variabel kompetensi pedagogik pendidik PAUD menunjukan pada kategori yang sangat tinggi. Hal ini dilihat dari rata-rata skor umum responden sebesar 152,47, apabila skor ini dibandingkan dengan skor ideal diperoleh skor kecenderungan responden sebesar 78,19 %.

Saran

Saran untuk penelitian selanjutnya dikembangkan pada studi berbagai variabel yang meliputi layanan dan aspek penilaian serta aspek perkembangan pengetahuan AUD

DAFTAR PUSTAKA

- [1] D. Irawan, "Pengembangan Model," *An-Nuha*, 2014.
- [2] Y. Srihartini, I. Wasliman, Y. Iriantara, and R. S. Sauri, "Kebijakan Pendidikan

- Anak Usia Dini (PAUD) Dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran di Kabupaten Bogor,” *Reslaj Relig. Educ. Soc. Laa Roiba J.*, vol. 3, no. 2, pp. 251–267, 2021.
- [3] T. Mustofa, “Kompetensi Sosial Guru Profesional,” *J. Pendidik. Agama dan Keagamaan Islam*, 2020.
- [4] S. Syamratulangi and I. S. Putra, “Analisis Kebijakan Diklat Berjenjang Pendamping Guru Muda Pada Kualifikasi Akademik Guru Paud,” *NUANSA*, vol. 8, no. 2, pp. 48–53, 2020.
- [5] H. Jamin, “Upaya Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru,” *At-Ta’dib J. Ilm. Prodi Pendidik. Agama Islam*, pp. 19–36, 2018.
- [6] Y. Yantoro, “Manajemen Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Di Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun,” *J. PGSD J. Ilm. Pendidik. Guru Sekol. Dasar*, vol. 13, no. 1, pp. 66–76, 2020.
- [7] S. L. Gaol, “Pelaksanaan Program Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kesehatan di Provinsi Sumatera Utara (UPT. Pelkes Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara).,” *Kumpul. Karya Ilm. Mhs. Fak. Sos. Sains*, vol. 1, no. 01, 2021.
- [8] T. Kartini and R. Rusman, “Studi Evaluatif Kurikulum Diklat Berjenjang Tingkat Dasar Dalam Jaringan Terhadap Peningkatan Kompetensi Pendidik Paud,” *Diklus J. Pendidik. Luar Sekol.*, vol. 2, no. 2, pp. 74–86, 2018.
- [9] S. Zahara, H. Muharam, and H. Herman, “Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan Divisi Produksi Kosmetik dan Pharma pada PT. Galenium Pharmasia Laboratories Bogor,” *J. Online Mhs. Bid. Manaj.*, vol. 5, no. 1, 2021.
- [10] S. Man, “Analisis Peranan Pendidikan dan Pelatihan dalam Peningkatan Kinerja Pegawai,” *Akuntanika*, vol. 6, no. 1, pp. 38–45, 2020.
- [11] E. Rosydiana, H. I. Dewi, and W. Winata, “Efektifitas Program Diklat Berjenjang Tingkat Dasar Bagi Guru Paud dalam Jaringan di Kota Depok,” *IJurnal nstruksional*, vol. 2, no. 1, pp. 47–55, 2020.
- [12] M. A. Harnar, J. A. Hillman, C. L. Endres, and J. Z. Snow, “Internal Formative Meta-Evaluation: Assuring Quality in Evaluation Practice,” *Am. J. Eval.*, vol. 41, no. 4, pp. 603–613, 2020.
- [13] A. S. Fuadi and M. Anas, “Implementasi Model CIPP dalam Evaluasi Kurikulum 2013 Pendidikan Ekonomi,” in *Prosiding SEMDIKJAR (Seminar Nasional Pendidikan dan Pembelajaran)*, 2019, vol. 3, pp. 316–324.
- [14] D. L. Stufflebeam and G. Zhang, *The CIPP evaluation model: How to evaluate for improvement and accountability*. Guilford Publications, 2017.
- [15] R. Doyok, “Model Evaluasi CIPP dalam Mengevaluasi Program Tahfiz Selama Daring di SMP Islam Al-Ishlah Bukittinggi,” *Ideas J. Pendidikan, Sos. dan Budaya*, vol. 7, no. 3, pp. 73–82, 2021.
- [16] I. Djuanda, “Implementasi Evaluasi Program Pendidikan Karakter Model CIPP (Context, Input, Process dan Output),” *Al Amin J. Kaji. Ilmu dan Budaya Islam*, vol. 3, no. 1, pp. 37–53, 2020.
- [17] A. Anisaturrahmi, “Evaluasi Program Pendidikan Non Formal pada Rumoh Baca Hasan-Savvas di Kota Lhokseumawe,” *PIONIR J. Pendidik.*, vol. 10, no. 2, 2021.
- [18] Y. B. Bhakti, “Evaluasi program model CIPP pada proses pembelajaran IPA,” *JIPFRI (Jurnal Inov. Pendidik. Fis. Dan*

Ris. Ilmiah), vol. 1, no. 2, pp. 75–82,
2017.

- [19] M. Minsih and A. G. D, “PERAN GURU
DALAM PENGELOLAAN KELAS,”
Profesi Pendidik. Dasar, 2018, doi:
10.23917/ppd.v1i1.6144.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN