

**PENGEMBANGAN MODEL DIKLAT *BLENDED LEARNING*
UNTUK PENINGKATAN KOMPETENSI
PENGELOLAAN PAUD
DI BALAI PENGEMBANGAN PAUD DAN DIKMAS
PROVINSI LAMPUNG**

(Tesis)

**Oleh
NASIB WASITO**



**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER TEKNOLOGI PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
2022**

ABSTRAK

PENGEMBANGAN MODEL DIKLAT *BLENDED LEARNING* UNTUK PENINGKATAN KOMPETENSI PENGELOLAAN PAUD DI BALAI PENGEMBANGAN PAUD DAN DIKMAS PROVINSI LAMPUNG

Oleh

Nasib wasito

Tujuan Penelitian ini adalah : 1).Menganalisis Potensi dan kondisi satuan PAUD untuk dikembangkan model diklat *blended learning* untuk meningkatkan kompetensi pengelolaan PAUD; 2). Menganalisis proses pengembangan model diklat *blended learning* untuk meningkatkan kompetensi pengelolaan PAUD;3). Menganalisis produk model diklat *blended learning* untuk meningkatkan kompetensi pengelolaan PAUD; 4). Menganalisis efektifitas model diklat *blended learning* untuk meningkatkan kompetensi pengelolaan PAUD; 5).Menganalisis kemenarikan model diklat *blended learning* untuk meningkatkan kompetensi pengelolaan PAUD. Pendekatan penelitian ini menggunakan pengembangan model ADDIE, dengan subyek penelitian pengelola/kepala satuan PAUD. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket, observasi, wawancara, studi pustaka yang kemudian hasilnya dianalisis menggunakan analisis deskriptif. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa : 1). Kondisi dan potensi tempat penelitian adalah rendahnya capaian mutu pengelolaan PAUD, rendahnya kompetensi pengelola dalam mengelola PAUD, serta pemanfaatan akun belajar.id yang belum optimal 2). Proses pengembangan model diklat *blended learning* adalah menganalisis kebutuhan model diklat, mendesain produk awal, memvalidasi produk kepada para ahli, melakukan revisi, melakukan ujicoba produk dan melakukan uji respon/tanggapan produk. 3). Produk model diklat yang dikembangkan adalah berupa desain diklat, modul ajar diklat serta buku panduan diklat, produk yang dihasilkan mengacu kepada pembelajaran *blended learning* yaitu kombinasi antara pembelajaran daring dan luring dengan materi pengelolaan PAUD yang sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini. 4). Efektivitas model diklat *blended learning* pengelolaan PAUD efektif, baik kompetensi pengetahuan, keterampilan, dan sikap. 5). Kemenarikan model diklat *blended learning* sangat menarik.

Kata Kunci: model diklat, *blended learning*, pengelolaan PAUD,

ABSTRACT

DEVELOPING OF BLENDED LEARNING TRAINING MODEL FOR INCREASING COMPETENCY IN ECE MANAGEMENT AT CENTER FOR THE DEVELOPMENT OF EARLY CHILDHOOD EDUCATION AND COMMUNITY EDUCATION PROVINCE OF LAMPUNG

By

NASIB WASITO

This study aims: 1). To analyze the potential and condition of Early Childhood Education (ECE) to develop a blended learning training model to improve ECE management competence; 2). Analyzing the process of developing a blended learning training model to improve ECE management competence; 3). Analyzing blended learning training model products to improve ECE management competence; 4). Analyzing the effectiveness of the blended learning training model to improve ECE management competence; 5). Analyzing the attractiveness of the blended learning training model to improve ECE management competence. This research approach uses the development of the ADDIE model, with the research subject being the manager/head of the ECE. The data collection techniques used were questionnaires, observations, interviews, literature studies, and then the results were analyzed using descriptive analysis. Based on the results of the study it was found that: 1). The conditions and potential of the research site are the low quality of ECE management achievements, the low competence of the managers/principals in managing ECE, and the use of the learning.id account which has not been optimal for ECE managers 2). The process of developing the blended learning training model is analyzing the needs of the training model, designing the initial product, validating the product to experts, making revisions, conducting product trials and testing product responses. 3). The training model products developed are in the form of training designs, training modules and training guide books, the resulting product refers to blended learning, namely a combination of online and offline learning with ECE management materials in accordance with the National Standards for Early Childhood Education. 4). The effectiveness of the blended learning model of ECE management is effective to be applied, this can be seen from the results of the competency assessment of knowledge, skills, and attitudes. 5). The attractiveness of the blended learning training model is measured through a questionnaire given to the training participants. Based on the results of the responses from the questionnaire given, the blended learning training model is very interesting and motivates the training participants to learn.

Keywords: education and training model, blended learning, ECE management,

**PENGEMBANGAN MODEL DIKLAT *BLENDED LEARNING*
PENGELOLAAN PAUD UNTUK PENINGKATAN
KOMPETENSI PENGELOLAAN PAUD
DI BALAI PENGEMBANGAN PENDIDIKAN ANAK USIA
DINI DAN PENDIDIKAN MASYARAKAT
PROVINSI LAMPUNG**

Oleh

NASIB WASITO

Tesis

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
MAGISTER PENDIDIKAN**

Pada

**Program studi Magister Teknologi Pendidikan
Jurusan Ilmu Pendidikan**



**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER TEKNOLOGI PENDIDIKAN
JURUSAN ILMU PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
2022**

**Judul Tesis : PENGEMBANGAN MODEL DIKLAT
BLENDED LEARNING UNTUK
PENINGKATAN KOMPETENSI
PENGELOLAAN PAUD
DI BALAI PENGEMBANGAN PAUD
DAN DIKMAS PROVINSI LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : Nasib Wasito
Nomor Pokok Mahasiswa : 2023013005
Program Studi : Magister Teknologi Pendidikan
Jurusan : Ilmu Pendidikan
Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan

MENYETUJUI
Komisi Pembimbing


Prof. Dr. Herpratiwi, M.Pd.
NIP.196409141987122001


Dr. Riswandi, M.Pd.
NIP.197608082009121001

2. Mengetahui

Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan :

**Ketua Program Studi
Pascasarjana Teknologi Pendidikan :**


Dr. Riswandi, M.Pd.
NIP.197608082009121001


Prof. Dr. Herpratiwi, M.Pd.
NIP.196409141987122001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

1. Tim Penguji

Ketua : Dr. Riswandi, M.Pd.

Sekretaris : Prof. Dr. Herpratiwi, M.Pd.

**Penguji Anggota : 1. Dr. Muhammad Nurwahidin,
S.Ag, M.Ag, M.Si.**

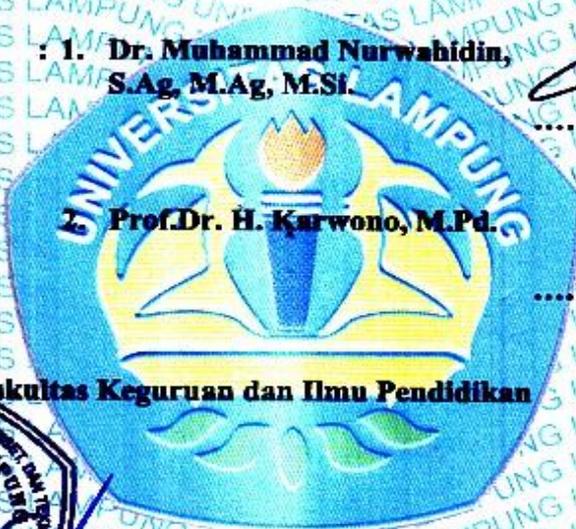
2. Prof. Dr. H. Karwono, M.Pd.

2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Prof. Dr. Patain Raja, M.Pd.

NIP. 196208041989051001

Tanggal Lulus Ujian Tesis : 20 Juni 2022



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Tesis dengan judul “Pengembangan Model Diklat *Blended Learning* Untuk Peningkatan kompetensi Pengelolaan PAUD Di Balai Pengembangan PAUD dan Dikmas Provinsi Lampung” adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya penulis lain dengan cara yang tidak sesuai dengan tata etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut plagiatisme.
2. Hak Intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan kepada Universitas Lampung

Atas pernyataan ini, apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya ketidakbenaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya; saya bersedia dan sanggup dituntut sesuai dengan hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, ... *June* ... 2022
Perbuat Pernyataan



Nasid Wasito
NPM. 2023013005

RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan Desa Kalirejo, Kecamatan Kalirejo, Kabupaten Lampung Tengah pada tanggal 7 Juli 1984. Anak keempat dari lima bersaudara dari pasangan Bapak Rusmin dan Ibu Suratmi. Penulis mengawali pendidikan formal pada tahun 1990 di SD Negeri 1 Kalirejo, Lampung Tengah dan selesai pada tahun 1996. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di SLTP Negeri 1 Kalirejo, Lampung Tengah dan diselesaikan pada tahun 1999. Kemudian penulis melanjutkan pendidikannya di SMU Negeri 3 Bandar Lampung dan diselesaikan pada tahun 2002. Pada tahun yang sama, penulis diterima sebagai mahasiswa jurusan ilmu manajemen pada Fakultas Ekonomi, Universitas Lampung dan diselesaikan pada tahun 2006.

Penulis mengawali karir pada tahun 2007 di sebuah perusahaan swasta di Kota Bandar Lampung yang bergerak di perusahaan ekspor dan impor hasil bumi sampai dengan tahun 2017 sebagai staff ekspor dan Impor. Pada tahun 2017 sampai dengan 2018, penulis bekerja di PT. Bina Sinar Amity yang merupakan perusahaan Sinarmas Group sebagai Supervisor Pusat Logistik Berikat. Pada tahun 2018 sampai dengan 2019, penulis bekerja di PT. MPX Indonesia Jakarta sebagai *Bussiness Unit Manager*. Pada tahun 2019, penulis lulus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Unit Pelayanan Teknis Kemendikburistek, di Balai Pengembangan PAUD dan Dikmas Provinsi Lampung. Pada tahun 2022, nomenklatur Balai Pengembangan PAUD dan Dikmas berubah menjadi Balai Guru Penggerak yang merupakan Unit Pelayanan Teknis Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan,

Kemendikbudristek..

PERSEMBAHAN

Sebagai ucapan syukur dan terima kasih izinkan saya mempersembahkan karya ilmiah ini kepada:

1. Kedua Orang Tuaku Bapak Rusmin dan Ibu Suratmi yang selalu menjadi motivasiku untuk menyelesaikan pendidikan;
2. Istriku tercinta, Nurul Amma, S.E dan buah hatiku Noureen Aurelia Cetta yang menjadi semangat hidupku;
3. Mertuaku Hj. Nuraini dan Hi. Bambang Sutadi (alm) yang juga selalu memberikan motivasi;
4. Kakak-Kakaku dan adikku: Narwanti, Suprayono, Sukendi, dan Meida sari, yang juga selalu memberikan semangat dan do'a;

MOTTO

“Maka janganlah putus asa, jangan pula putus asa, karena kamu lebih unggul jika kamu beriman” (QS. Al-Imran 3:139)

“Dan barangsiapa menaruh seluruh kepercayaannya kepada Allah (Tuhan), maka Dia akan mencukupi mereka." (Al-Quran 65: 3)”

“Jangan menjelaskan tentang dirimu kepada siapa pun, karena yang menyukaimu tidak butuh itu. Dan yang membencimu tidak percaya itu." (Ali bin Abi Thalib)

“Kemuliaan orang adalah agamanya, harga dirinya (kehormatannya) adalah akalnyanya, sedangkan ketinggian kedudukannya adalah akhlaknya." (HR Ahmad dan Al Hakim)”

“Dan ketahuilah, sesungguhnya kemenangan itu beriringan dengan kesabaran. Jalan keluar beriringan dengan kesukaran. Dan sesudah kesulitan, pasti akan datang kemudahan”

SANWACANA

Alhamdulillah, Puji syukur kehadirat Allah SWT berkat Rahmat dan Hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Tesis ini merupakan syarat untuk mendapatkan gelar Magister Pendidikan pada Program Studi Magister Teknologi Pendidikan Universitas Lampung. Tesis ini berjudul “ Pengembangan Model Diklat *Blended Learning* Untuk Peningkatan Kompetensi Pengelolaan PAUD di Balai Pengembangan PAUD dan Dikmas Provinsi Lampung.

Tesis ini dapat diselesaikan atas arahan, bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak yang telah memberikan masukan, saran, dan motivasi. Pada kesempatan ini izin saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Karomani, M.Si., selaku Rektor Universitas Lampung;
2. Prof. Dr. Ir. Ahmad Saudi Samosir, M.T. selaku direktur Pascasarjana Universitas Lampung;
3. Prof. Dr. Patuan Raja, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung;
4. Dr. Riswandi, M.Pd., selaku Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan, FKIP Universitas Lampung dan Pembimbing 1;
5. Prof. Dr. Herpratiwi, M.Pd. selaku Ketua Program Studi Magister Teknologi Pendidikan dan Pembimbing 2;
6. Dr. Muhammad Nurwahidin, S.Ag, M.Ag, M.Si., selaku pembahas dan penguji tesis peneliti;
7. Prof.Dr. H. Karwono, M.Pd. selaku penguji tesis peneliti;
8. Ibu dan Bapak dan Para Staff Pascasarjana Magister Teknologi Pendidikan FKIP Unila;
9. Dra. Suriatanti Soepriyadi, M.Si., selaku kepala Balai Guru Penggerak Provinsi Lampung;
10. Dr. Dian Fajarwati, M.Pd. selaku widyaiswara ahli muda pada LP2KSPS Kemendikbudristek;

11. Drs. Dani Maulana, M.Pd. selaku Widyaprada Ahli Madya Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Lampung;
12. Drs. Muhibat, M.Pd selaku Kepala Subbag TU Direktorat Pendidikan Masyarakat, Pendidikan Khusus Ditjen PAUD Dikdasmen;
13. Rahmat Dody Ariesna, M.Pd. selaku Dosen STKIP Al Islam Tunas Bangsa & Anggota BAN PAUD PNF Provinsi Lampung;
14. I Wayan Suwiyarsa, M. Pd. selaku Pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Lampung;
15. Kamil, S.S., M.Pd selaku Pengembang Teknologi Pembelajaran ahli muda pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Lampung;
16. Diana sari, MT selaku Pengembang Teknologi Pembelajaran ahli muda pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Lampung;
17. Tommi Marsan, MT selaku Pengembang Teknologi Pembelajaran ahli muda pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Lampung;
18. Tri Wibawanto, MT selaku Pengembang Teknologi Pembelajaran ahli muda pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Lampung;
19. Astutiningsih, S.Pd., M.Pd. selaku Kepala Sekolah TK Pertiwi Metro;
20. Budi Iswanti, S.Pd.AUD; M.Pd. selaku Assesor BAN PAUD PNF
21. Istihana, M.Pd. selau Dosen PIAUD, Universitas Raden Intan Lampung;
22. Ibu dan Bapak Fungsional Widyaprada di Lingkungan Balai Guru Penggerak Provinsi Lampung;
23. Seluruh pegawai di Lingkungan Balai Guru Penggerak Provinsi Lampung;
24. Sahabat seperjuangan di Balai Guru Penggerak Provinsi Lampung; Lilis Setyarini, S.Kom; Destri Melyanda, S.I.Kom., M.I.Kom; Putri Arum Lestari, S.Psi; Nur Indah Sari, S.I.Kom;
25. Sahabat-sahabat yang luar biasa Program Studi Magister Teknologi Pendidikan Universitas Lampung Angkatan 2020;
26. Kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya tesis ini.
27. Keluarga Besar PAUD Cahaya Bangsa Natar, dan PAUD Cut Mutia Bandar Lampung.
28. Almamater tercinta Universitas Lampung;

Penulis menyadari bahwa tesis ini belum sempurna oleh sebab itu, saran, kritik, dan masukan diharapkan untuk melengkapi kekurangan-kekurangan yang ada pada tesis ini. Semoga tesis ini dapat bermanfaat.

Bandar Lampung, Juni 2022

Penulis,

Nasib Wasito

DAFTAR ISI

	Halaman
SANWACANA.....	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1.Latar Belakang.....	1
1.2.Identifikasi Masalah.....	11
1.3.Rumusan Masalah.....	12
1.4.Tujuan Penelitian	13
1.5.Manfaat	13
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	16
2.1.Kompetensi Pengelolaan PAUD.....	16
2.2.Standar Pengelolaan PAUD.....	22
2.3.Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)	36
2.3.1.Pengertian Pendidikan dan Pelatihan (Diklat).....	36
2.3.2.Tujuan dan Manfaat Pendidikan/Pelatihan (Diklat)	39
2.3.3.Metode Pendidikan/Pelatihan (Diklat)	42
2.3.4.Indikator Pendidikan/Pelatihan (Diklat)	44
2.3.5.Model-Model Pelatihan	45
2.4. <i>Blended Learning</i>	52
2.4.1.Pengertian <i>Blended Learning</i>	52
2.4.2.Karakteristik <i>Blended Learning</i>	54
2.4.3. Tujuan <i>Blended Learning</i>	55
2.4.4. Kelebihan dan Kekurangan <i>Blended Learning</i>	56
2.4.5.Manfaat <i>Blended Learning</i>	57
2.5. Penelitian-Penelitian Relevan	58
2.6. Kerangka Pemikiran	60
BAB. III METODOLOGI PENELITIAN	62
3.1.Jenis Penelitian	62
3.2.Desain Penelitian	62
3.2.Tempat dan Waktu Penelitian.....	64
3.3.Populasi dan Sampel Penelitian.....	64
3.4.Variabel Penelitian.....	65
3.5.Definisi Konseptual dan Definisi Operasional	65
3.5.1.Definisi Konseptual	65

3.5.2. Definisi Operasional	66
3.6. Prosedur Penelitian	68
3.7. Metode Pengumpulan Data	76
3.7.1 Wawancara	76
3.7.2 Dokumentasi	77
3.7.3 Observasi	78
3.7.4 Kuesioner (Angket)	78
3.8 Validitas dan Reabilitas Instrumen	83
3.8.1 Validitas Soal	83
3.8.2. Reliabilitas Soal	84
3.8.3. Kesukaran Soal	85
3.8.4. Daya Pembeda Soal	85
3.9 Teknik Analisis Data	86
3.9.1 Pengukuran Efektifitas Diklat	86
3.9.2 Pengukuran Hasil Validasi Ahli	87
3.9.2 Uji Kemenarikan	88
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	89
4.1 Hasil Penelitian	89
4.1.1. Potensi dan Kondisi Satuan PAUD untuk dikembangkan Model Diklat <i>Blended Learning</i> untuk Peningkatan Kompetensi Pengelolaan PAUD	89
4.1.2. Proses Pengembangan Model Diklat <i>Blended Learning</i> untuk Peningkatan Kompetensi Pengelolaan PAUD ...	91
4.1.3. Produk Pengembangan Model Diklat <i>Blended Learning</i> untuk Peningkatan Kompetensi Pengelolaan PAUD	126
4.1.4. Efektifitas model diklat <i>blended learning</i> untuk peningkatkan kompetensi pengelolaan PAUD	132
4.1.5. Kemenarikan model diklat <i>blended learning</i> untuk meningkatkan kompetensi pengelolaan PAUD	135
4.2 Pembahasan	136
4.3. Keterbatasan Penelitian	139
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	141
5.1. Simpulan	141
5.2. Saran	142
DAFTAR PUSTAKA	143
LAMPIRAN-LAMPIRAN	145

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Capaian SNP PAUD Tahun 2020	5
Gambar 2. Model ADDIE	52
Gambar 3. Kerangka Pemikiran Penelitian	61
Gambar 4. Pendekatan ADDIE untuk mengembangkan Model Diklat <i>Blended Learning</i>	63
Gambar 5. Integrasi Model ADDIE dengan langkah-langkah penelitian	63
Gambar 6. Kisi-Kisi Instrumen Ahli Buku Panduan Diklat	82
Gambar 7. Rubrik Penilaian Sikap	87
Gambar 8. Kriteria hasil Validasi Ahli	88
Gambar 9. Diagram Batang N-Gain	112
Gambar 10. Diagram Evaluasi Kesesuaian Materi dengan tujuan diklat	116
Gambar 11. Diagram Evaluasi Kerunutan Penyampain Materi	117
Gambar 12. Diagram Penguasaan Materi Narasumber	117
Gambar 13. Penguasaan Bahasa Narasumber	117
Gambar 14. Penguasaan Metode Pembelajaran	118
Gambar 15. Penguasaan Narasumber terhadap media Pembelajaran	118
Gambar 16. Kejelasan Vokal Narasumber	118
Gambar 17. Kemampuan Narasumber Menjawab Pertanyaan	118
Gambar 18. Menciptakan Suasana Belajar Yang Menyenangkan	119
Gambar 19. Komunikasi	119
Gambar 20. Kemampuan Memotivasi	120
Gambar 21. Kedisiplinan	120
Gambar 22. Kedekatan dengan Peserta	120
Gambar 23. Gesture Tubuh	121
Gambar 24. Ekspresi Wajah	121
Gambar 25. Kontak Mata	122
Gambar 26. Percaya Diri	122
Gambar 27. Kerapihan dan Keserasian Busana	122
Gambar 28. Kesigapan Panitia Dalam Melayani Peserta	123
Gambar 29. Kemampuan Panitia membangun Komunikasi	123
Gambar 30. Kedisiplinan Panitia	124
Gambar 31. Pengaturan Ruang Kelas	124
Gambar 32. Ketercukupan Sarana dan Prasarana Pembelajaran	124
Gambar 33. Fasilitas dalam Kegiatan Praktek	125
Gambar 34. Penataan Dalam Kegiatan Praktek	125
Gambar 35. Menu Yang Disajikan	126

Gambar 36. Penyajian Menu.....	126
Gambar 37. Penataan dan Kebersihan Ruangan Makan	126
Gambar 38. Tampilan Desain Diklat	128
Gambar 39. Contoh Bagian-Bagian Modul Ajar	130
Gambar 40. Bagian-Bagian Buku Panduan	131
Gambar 41. Sikap Kemandirian	134
Gambar 42. Sikap Integritas.....	134
Gambar 43. Sikap Gotong Royong	134
Gambar 44. Sikap Religiusitas	135
Gambar 45. Sikap Nasionalisme	135

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Capaian Standar PAUD Provinsi Lampung Tahun 2020	5
Tabel 2. Populasi sebaran status akreditasi Satuan PAUD Kecamatan Natar	65
Tabel 3. Kisi-Kisi Uji Kemenerikan	72
Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen Pretest dan Post Test	73
Tabel 5. Kisi-kisi Observasi Keterampilan	74
Tabel 6. Kisi-kisi Observasi Sikap	75
Tabel 7. Pengumpulan Data	76
Tabel 8. Kisi-kisi Instrumen Ahli Materi	79
Tabel 9. Kisi-Kisi Instrumen Ahli desain diklat	80
Tabel 10. Kisi-Kisi Instrumen Ahli Media	81
Tabel 11. Lembaga PAUD Sampel Uji Coba	83
Tabel 12. Rangkuman Hasil Uji Validitas Item Soal	84
Tabel 13. Rangkuman hasil uji tingkat kesukaran soal	85
Tabel 14. Rangkuman Hasil Uji Daya Pembeda Soal	85
Tabel 15. Tingkat Efektitas Berdasarkan Rata-rata Nilai Gain	86
Tabel 16. Rubrik Penilaian Keterampilan	87
Tabel 17. Persentase dan Klasifikasi Kemenerikan Model Diklat	88
Tabel 18. Capaian Standar PAUD Provinsi Lampung Tahun 2020	92
Tabel 19. Capaian Mutu Hasil Akreditasi BAN PAUD PNF Tahun 2020	92
Tabel 20. Satuan PAUD yang diobservasi	93
Tabel 21. Uji Validasi Ahli Desain Produk Desain Diklat	98
Tabel 22. Saran Validator untuk Perbaikan Desain Diklat	98
Tabel 23. Uji Validasi Buku Panduan Diklat	99
Tabel 24. Saran Validator untuk Perbaikan Buku Panduan Diklat	100
Tabel 25. Uji Validasi Ahli Media Modul Ajar	100
Tabel 26. Saran Validator Ahli Media untuk Perbaikan Modul Ajar	101
Tabel 27. Hasil Uji Validasi Ahli Materi Modul Ajar	101
Tabel 28. Saran Validator Ahli Materi untuk Perbaikan Modul Ajar	102
Tabel 29. Daftar Peserta Diklat	103
Tabel 30. Struktur materi Diklat	108
Tabel 31. Jadwal Kegiatan Diklat Blended Learning Pengelolaan PAUD	110
Tabel 32. Hasil Pre test dan Post test	111
Tabel 33. Rekapitulasi Penilaian Sikap Peserta Diklat	113
Tabel 34. Kriteria Penilaian Sikap	114
Tabel 35. Rubrik Penilaian Keterampilan	115
Tabel 36. Rekap Penilaian Keterampilan Peserta Diklat	115

DAFTAR LAMPIRAN

1. Hasil Uji Validasi Ahli
2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas soal pretest dan posttest
3. Hasil rekapitulasi penilaian pengetahuan peserta diklat
4. Hasil Penilaian sikap peserta diklat pada materi perencanaan PAUD
5. Hasil Penilaian sikap peserta diklat pada materi pengorganisasian PAUD
6. Hasil Penilaian sikap peserta diklat pada materi pelaksanaan PAUD
7. Hasil Penilaian sikap peserta diklat pada materi pengawasan PAUD
8. Rekap Hasil Penilaian keterampilan peserta diklat
9. Foto Kegiatan Diklat daring dan Luring
10. Modul ajar
11. Desain diklat
12. Buku Panduan diklat

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) merupakan pondasi kuat dalam mempersiapkan generasi penerus bangsa untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang berikutnya. Masa usia dini merupakan fondamen dasar manusia dalam menempatkan stimulasi-stimulasi penting yang bisa melejitkan fungsi-fungsi tumbuh kembang anak meliputi perkembangan agama dan moral, fisik motorik, sosial emosional, kognitif, bahasa, dan seni. Menurut Permendikbud No.146 Tahun 2014 tentang Kurikulum 2013 Pendidikan Anak Usia Dini Pasal 1 menyebutkan bahwa Pendidikan Anak Usia Dini, yang selanjutnya disingkat PAUD, merupakan suatu upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia 6 (enam) tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut. Rentang usia anak usia dini di Indonesia adalah 0- 6 tahun menurut Undang-Undang Sisdiknas No.20 Tahun 2003 dengan lingkup perkembangan dan proses pertumbuhan yang terus menerus dan berkesinambungan menjadi tolak ukur bagi keberhasilan perkembangan anak selanjutnya.

Usia Dini merupakan masa peka, usia emas (Pranoto, 2010:5) dimana usia ini anak mengalami proses pertumbuhan dan perkembangan yang sangat pesat dengan keunikan-keunikan yang tidak akan terulang kembali di masa mendatang. Ahli neurologi mengatakan bahwa 50% kecerdasan anak terbentuk pada kurun waktu 4 tahun pertama. Setelah usia 8 tahun, perkembangan otaknya mencapai 80% dan pada usia 18 tahun mencapai 100% (Morisson, 2012:186).

Upaya pemenuhan kebutuhan tumbuh kembang anak secara optimal, satuan PAUD terus diupayakan untuk memberikan pelayanan pendidikan yang optimal serta berkualitas. Pelayanan PAUD berkualitas diperlukan adanya upaya pemenuhan standar-standar nasional pendidikan oleh satuan pendidikan dalam hal ini adalah penyelenggara layanan PAUD. Penyelenggaraan layanan PAUD

memerlukan pengelolaan yang baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah oleh karenanya, pengelola PAUD memerlukan *skill* manajerial dan keterampilan yang baik untuk mengelola. Sehingga diharapkan seluruh satuan pendidikan dapat memberikan layanan yang bermutu kepada masyarakat.

Upaya peningkatan mutu pendidikan di Indonesia menjadi isu penting dalam penyelenggaraan pendidikan di Indonesia. Setiap satuan pendidikan pada jalur formal dan nonformal wajib melakukan penjaminan mutu pendidikan sebagaimana diamanatkan di dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 tahun 2005. Penjaminan mutu pendidikan ini bertujuan untuk memenuhi atau melampaui Standar Nasional Pendidikan (SNP). Selain itu, disebutkan pula dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 13 tahun 2015 Tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan tersebut bahwa akreditasi merupakan kegiatan penilaian kelayakan program dan/atau Satuan Pendidikan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan.

Pemenuhan Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini dijabarkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 137 tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini. Standar Nasional PAUD atau selanjutnya disebut Standar PAUD terdiri atas 8 Standar PAUD terdiri atas: Standar Tingkat Pencapaian Perkembangan Anak (STTPA), Standar Isi, Standar Proses, Standar Penilaian, Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Standar Sarana dan Prasarana, Standar Pengelolaan, dan Standar Pembiayaan. Standar PAUD berfungsi sebagai dasar dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan tindak lanjut pendidikan dalam rangka mewujudkan PAUD bermutu, acuan setiap satuan dan program PAUD untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, dan dasar penjaminan mutu PAUD.

Penjaminan Mutu Pendidikan dapat juga dilakukan melalui akreditasi satuan pendidikan. Kementerian Pendidikan Nasional (2011: 13) mendefinisikan akreditasi sebagai kegiatan penilaian yang dilakukan oleh pemerintah dan/atau lembaga mandiri yang berwenang untuk menentukan kelayakan program dan/atau

satuan pendidikan pada jalur pendidikan formal dan nonformal pada setiap jenjang dan jenis pendidikan, berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, sebagai bentuk akuntabilitas publik yang dilakukan dilakukan secara objektif, adil, transparan, dan komprehensif dengan menggunakan instrumen dan kriteria yang mengacu kepada SNP. Akreditasi, sebagaimana evaluasi dan sertifikasi, menurut Pasal 2 Ayat 2 PP No. 19 Tahun 2005 tentang SNP, dilakukan dalam rangka menjamin dan mengendalikan mutu pendidikan.

Peningkatan mutu PAUD di Provinsi Lampung tidak sebanding dengan jumlah satuan PAUD yang terus meningkat. Pada tahun 2021, di Provinsi Lampung tercatat 6.482 satuan PAUD yang tersebar 15 kabupaten/kota se Provinsi Lampung namun hanya 2.602 satuan PAUD yang terakreditasi atau setara dengan 40,14%, masih 59,58% yang belum terakreditasi. Hal ini menunjukkan bahwa mutu PAUD di Provinsi Lampung masih perlu ditingkatkan melalui kebijakan-kebijakan yang strategis untuk mendorong satuan PAUD meningkatkan pelayanan yang sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan (SNP).

Sebagai bentuk upaya pemerintah untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat di bidang Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dan Pendidikan Masyarakat (Dikmas) pemerintah mendirikan Unit Pelayanan Teknis (UPT) Balai Pengembangan PAUD dan Dikmas hampir di setiap Provinsi di Indonesia sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2020 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan. Dalam Permendikbud tersebut disebutkan bahwa, Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat yang selanjutnya disebut BP PAUD dan Dikmas merupakan unit pelaksana teknis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan di bidang pengembangan pendidikan anak usia dini dan pendidikan masyarakat yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32, BP PAUD dan Dikmas menyelenggarakan fungsi:

- a. Pengembangan program pendidikan anak usia dini dan pendidikan masyarakat;
- b. Pemetaan mutu pendidikan anak usia dini dan pendidikan masyarakat;
- c. Pelaksanaan supervisi satuan pendidikan anak usia dini dan pendidikan masyarakat;
- d. Pelaksanaan fasilitasi penyusunan dan pelaksanaan program pendidikan anak usia dini dan pendidikan masyarakat;
- e. Pengembangan sumber daya pendidikan anak usia dini dan pendidikan masyarakat;
- f. Pengelolaan sistem informasi pendidikan anak usia dini dan pendidikan masyarakat;
- g. Pelaksanaan kemitraan di bidang pendidikan anak usia dini dan pendidikan masyarakat; dan
- h. Pelaksanaan urusan administrasi.

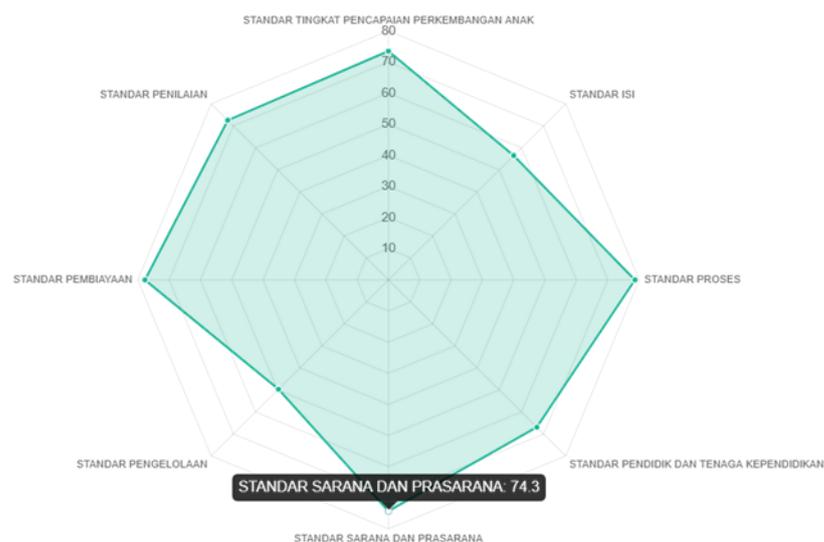
Sebagai bentuk pelaksanaan tugas dan fungsinya, BP PAUD dan Dikmas melakukan pemetaan mutu satuan PAUD dan Dikmas. Pemetaan Mutu satuan PAUD dan Dikmas difokuskan kepada satuan pendidikan yang belum terakreditasi, dengan harapan setelah dipetakan mutunya, BP PAUD dan Dikmas dapat membantu mereka memenuhi indikator-indikator Standar Nasional Pendidikan (SNP) yang kurang. Indikator-indikator atau Parameter SNP yang digunakan mengacu pada indikator-indikator SNP yang ada pada instrumen yang dirumuskan oleh Badan Akreditasi Nasional (BAN) PAUD dan PNF. Berdasarkan hasil pemetaan mutu satuan PAUD oleh Balai Pengembangan PAUD dan Dikmas Provinsi Lampung, pada tahun 2020 hasil pemetaan mutu PAUD di Provinsi Lampung menunjukkan rata-rata capaian sebesar 68,73%. Capaian nilai tertinggi pada Standar Proses yaitu sebesar 78,67% sedangkan standar pengelolaan menunjukkan skor/nilai terendah yaitu sebesar 49,67% (Tabel 1).

Tabel 1. Capaian Standar PAUD Provinsi Lampung Tahun 2020

PAUD	(%)
STTPA	73,5
Standar Isi	56,5
Standar Proses	78,67
Standar Pendidik dan Kependidikan	66,95
Standar Sarana dan Prasarana	74,30
Standar Pengelolaan	49,67
Standar Pembiayaan	77,70
Standar Penilaian	72,53
Rata-rata capaian	68,73

Sumber : <https://pemetaanmutu.PAUD-dikmas.kemdikbud.go.id/>

Data Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa standar pengelolaan menduduki urutan terbawah di antara 8 capaian SNP PAUD yaitu sebesar 49,67% sedangkan capaian tertinggi ada pada standar proses yaitu sebesar 78,67%. Rata-rata capaian dari 8 SNP PAUD adalah sebesar 68,73%. Tiga capaian SNP PAUD dengan skor di bawah rata-rata ada pada standar pengelolaan (49,67%), standar isi (56,50%) serta standar pendidik dan tenaga kependidikan (66,95%), sedangkan lima capaian SNP PAUD yang di atas rata-rata capaian SNP PAUD ada pada standar proses (78,67%), standar pembiayaan (77,70%), standar sarana dan prasarana (74,30%), standar tingkat pencapaian perkembangan anak (73,50%), serta standar penilaian (72,53%). Berikut disajikan Gambar 1 : Capaian SNP PAUD tahun 2020 dalam bentuk grafik laba-laba.



Gambar 1. Capaian SNP PAUD Tahun 2020

Berdasarkan Gambar 1 di atas Standar Pengelolaan PAUD menduduki urutan terbawah dengan capaian 49,67%. Rendahnya skor/nilai standar pengelolaan mengindikasikan bahwa masih kurangnya kompetensi pengelola satuan PAUD dalam mengelola lembaganya. Hal ini perlunya stimulus untuk meningkatkan kemampuan pengelola PAUD untuk mengelola lembaganya agar dapat mengelola satuan PAUD nya secara professional dan berkualitas.

Penyelenggaraan PAUD yang berkualitas harus didukung oleh Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK) yang mempunyai kompetensi. Beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan PAUD, diantaranya melalui pendidikan dan pelatihan bagi pengelola PAUD sebagai tenaga kependidikan (Dela Dwi Yuniari:2017).

Menurut Permendikbud No.137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional PAUD disebutkan bahwa standar pengelolaan PAUD meliputi perencanaan program, pengorganisasian, pelaksanaan rencana kerja, dan pengawasan. Menurut D.Sudjana (2010:17) Pengelolaan atau manajemen adalah kemampuan dan keterampilan untuk melakukan suatu kegiatan, bersama orang lain atau melalui orang lain dalam mencapai tujuan organisasi. Dipertegas oleh Hersey dan Blanchard (1982) dalam D. Sudjana (2010:17) “ *Management as working with and through individuals and group to accomplish organizational goals*” yang diartikan pengelolaan merupakan kegiatan yang dilakukan bersama dan melalui orang-orang serta kelompok dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelola PAUD diharapkan dapat bekerja sama dalam mengelola PAUD sebagaimana dikatakan bahwa manajem program pendidikan merupakan upaya menerapkan fungsi-fungsi pengelolaan setiap program yang berkaitan dengan pendidikan maupun untuk satuan dan jenis pendidikan.

Salah satu upaya untuk mengatasi rendahnya capaian standar pengelolaan PAUD yang sesuai dengan standar nasional PAUD tersebut, maka dibutuhkan fasilitasi dalam bentuk pendidikan dan pelatihan (diklat) bagi pengelola PAUD. Diklat merupakan rancangan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kecakapan, dan keterampilan guru terhadap keseluruhan lingkup kerjanya (Utami, 2018:3).

Informasi diatas didukung juga oleh hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada beberapa pengelola PAUD bahwa sebagian besar pengelola PAUD belum memiliki kemampuan dalam mengelola lembaganya dengan baik dan benar. Sebagian besar mereka belum memiliki kemampuan dalam merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan dan mengawasi program dan kegiatan yang mereka lakukan. Hasil yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara diperoleh hal-hal sebagai berikut :

1. Pengelola/kepala sekolah PAUD belum memahami cara merumuskan visi, misi, dan tujuan lembaga;
2. Pengelola/kepala sekolah PAUD belum memahami cara membuat rencana kegiatan satuan pendidikan dalam satu tahun;
3. Pengelola/kepala sekolah PAUD belum memahami cara membuat Kalender Pendidikan tahun berjalan;
4. Pengelola/kepala sekolah PAUD belum memahami cara membuat struktur organisasi lembaga;
5. Pengelola/kepala sekolah PAUD belum memahami cara membuat Deskripsi tugas dan fungsi (Tupoksi) pihak-pihak yang terlibat dalam lembaga;
6. Pengelola/kepala sekolah PAUD belum memahami cara membuat Tata Tertib Pendidik dan Tenaga Kependidikan;
7. Pengelola/kepala sekolah PAUD belum memahami pentingnya Standar Operating Prosedur (SOP);
8. Pengelola/kepala sekolah PAUD belum memahami cara melakukan pengawasan/ supervisi terhadap pengelolaan satuan pendidikan;
9. Pengelola/kepala sekolah PAUD belum mampu membuat visi, misi, dan tujuan lembaga;
10. Pengelola/kepala sekolah PAUD belum mampu membuat Rencana kegiatan satuan pendidikan dalam satu tahun;
11. Pengelola/kepala sekolah PAUD belum mampu membuat Kalender Pendidikan tahun berjalan;
12. Pengelola/kepala sekolah PAUD belum mampu membuat struktur organisasi lembaga;

13. Pengelola/kepala sekolah PAUD belum mampu membuat Deskripsi tugas dan fungsi (Tupoksi) pihak- pihak yang terlibat dalam lembaga;
14. Pengelola/kepala sekolah PAUD belum mampu membuat Tata Tertib Pendidik dan Tenaga Kependidikan;
15. Pengelola/kepala sekolah PAUD belum mampu membuat Standar Operating Prosedur (SOP);
16. Pengelola/kepala sekolah PAUD belum Mampu melakukan pengawasan/ supervisi terhadap pengelolaan satuan pendidikan.

Dari informasi di atas kesimpulan yang diperoleh penulis bahwa mereka dalam melaksanakan program dan kegiatan tanpa adanya perencanaan yang jelas sehingga hasilnya/ tujuan yang ingin dicapai belum terukur dengan pasti.

Observasi dan wawancara juga dilakukan oleh penulis kepada fungsional Widyaprada (WP) di BP PAUD dan Dikmas Lampung yang memiliki tugas dan fungsi dalam melaksanakan kegiatan Pemetaan Mutu Pendidikan, Pendampingan Satuan Pendidikan, Pembimbingan Satuan Pendidikan, Supervisi Pendidikan, dan/atau Pengembangan Model Penjaminan Mutu Pendidikan. Observasi dan wawancara dilakukan kepada 5 orang WP yang ada di BP PAUD dan Dikmas Lampung. Dari hasil observasi dan wawancara didapatkan informasi bahwa WP membutuhkan desain diklat *blended learning* serta modul ajar untuk pengelola PAUD, dengan harapan dapat meningkatkan kompetensi pengelola PAUD di Provinsi Lampung dalam mengelola lembaganya.

Pendidikan dan Pelatihan (diklat) di BP PAUD dan Dikmas Lampung saat ini masih dilaksanakan secara tatap muka/klasikal dan atau daring/*online* dengan mengundang perwakilan peserta dari 15 kabupaten/kota se Provinsi Lampung. Jumlah peserta yang diundang biasanya mencapai 300 orang peserta dengan perwakilan 15 orang per kabupaten/kota. Kegiatan ini biasanya dilaksanakan selama 3 hari (24 JP) dengan narasumber-narasumber yang sesuai dengan kompetensinya masing-masing. Diklat dengan tatap muka ini tentu saja membutuhkan biaya yang cukup banyak jika dibandingkan dengan diklat melalui daring/*online*, dikarenakan penyelenggara harus menyiapkan penginapan, makan, serta akomodasi peserta selama diklat berlangsung sedangkan pada diklat secara

daring tidak menyediakan hal-hal tersebut. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang menyimpulkan bahwa total biaya penyelenggaraan diklat melalui metode daring lebih murah daripada metode klasikal (*classroom*) Rinni Rodiah Munajatisari: 2015: 180).

Selain itu, diklat klasikal yang dilaksanakan juga kurang efektif dikarenakan tidak bisa menghadirkan peserta diklat dengan jumlah yang cukup banyak dikarenakan adanya keterbatasan anggaran/biaya dan tempat. Hal ini tidak sebanding dengan banyaknya pendidik dan pengelola satuan PAUD yang membutuhkan diklat untuk peningkatan kompetensi. Sedangkan diklat daring dapat menghadirkan peserta dengan jumlah yang cukup banyak dengan anggaran/biaya yang relatif lebih murah dibandingkan diklat klasikal/tatap muka.

Peran Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) di bidang pendidikan menjadi kebutuhan yang penting pada era ini. Guru sebagai pendidik wajib mengikuti perkembangan TIK yang semakin luas, guru harus bisa beradaptasi dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi. Menurut Wernely (2018:415) bahwa aspek-aspek kompetensi yang harus dimiliki (dipenuhi) guru, yang berkaitan dengan TIK adalah pada kompetensi pedagogik adalah pemanfaatan teknologi pembelajaran, dan pada kompetensi sosial adalah menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional. Dengan demikian, penguasaan (pemanfaatan) IT oleh guru dalam pembelajaran sangat penting. Tetapi tidak semua guru dapat menguasai dan memanfaatkannya. Oleh karena itu, kemajuan tersebut harus diikuti dengan pengembangan sumber daya tenaga pendidik. Untuk menunjang pengembangan tersebut, dibutuhkan juga fasilitas atau sarana yang berhubungan dengan teknologi, informasi dan komunikasi.

Pemanfaatan TIK dalam pembelajaran mendorong berbagai pihak, termasuk juga pemerintah dalam melaksanakan kegiatan diklat. Kegiatan diklat secara *online* atau sering kita sebut *e-learning* ini saat ini mulai menjamur dengan hadirnya berbagai *platform/ Learning Management System (LMS)* yang disediakan oleh pemerintah. Hal ini merupakan salah-satu upaya untuk meningkatkan kemampuan TIK bagi pendidik dan tenaga kependidikan. Penggunaan *e-learning* memiliki banyak keuntungan yang bisa kita dapatkan, namun diklat *online* masih

memiliki banyak kelemahan yang masih menjadi hambatan/kendala diantaranya adalah masih lemahnya infrastruktur teknologi. Infrastruktur berupa perangkat teknologi informasi dan komunikasi serta menjadi kendala utama bagi sebagian kalangan. Apalagi jaringan internet di Indonesia belum mencakup semua daerah. Hal yang sia-sia jika memiliki perangkat teknologi yang canggih namun tidak ada sinyal untuk menyambung ke jaringan internet. Seperti dikutip dari laman Dewan Teknologi Informasi dan Komunikasi Nasional <https://www.wantiknas.go.id>, menyebutkan bahwa penggunaan *e-learning* dalam pelatihan memiliki kelemahan dan kelebihan sebagai:

- a. Kelebihan penerapan *e-learning*: Dapat diakses dengan mudah; biaya lebih terjangkau, waktu belajar fleksibel, wawasan yang luas
- b. Kekurangan penerapan *e-learning*: Keterbatasan akses internet; berkurangnya interaksi dengan pengajar; pemahaman terhadap materi; minimnya Pengawasan dalam Belajar.

Menurut Noer dalam Husamah (2014:13) bahwa pembelajaran online mempunyai kendala interaksi langsung antara peserta didik dengan pengajar bagaimanapun pengajar perlu *feedback* dari peserta didik dan peserta didik juga butuh *feedback* dari pengajar. Alasan mengapa pembelajaran online kurang memuaskan padahal materi sudah tersedia bisa belajar dimana saja karena peserta didik juga butuh interaksi dan interaksi langsung dengan pengajar. Sekalipun sekarang pembelajaran online juga dilengkapi dengan pengembangan *video conference* dan *webchat* siswa dengan siswa, siswa dengan guru butuh interaksi langsung satu sama lain.

Selain itu, kelemahan dalam pembelajaran daring/*online* adalah kurangnya penguasaan komputer dan teknologi informasi bagi para pendidik dan tenaga pendidikan PAUD masih cukup rendah serta sinyal/jaringan internet yang tidak stabil sehingga mengakibatkan pembelajaran daring/*online* kurang maksimal. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru dan kepala PAUD menunjukkan masih rendahnya pengetahuan dan keterampilan guru dalam penerapan media pembelajaran berbasis IT pada satuan PAUD. Selama ini hampir semua guru PAUD mengajar secara konvensional sebagai hal yang

dianggap paling praktis bagi anak-anak, padahal hal dengan menggunakan variasi pengajaran berbasis media akan lebih menarik perhatian anak-anak usia PAUD. Kurangnya pemahaman dan keterampilan guru dalam menerapkan konsep menggunakan IT menyebabkan anak didik menjadi menjadi kurang kreatif, dan ini akan mempengaruhi kemampuan anak pada kelas dan jenjang pendidikan selanjutnya. Permasalahan ini menjadi hal yang perlu ditemukan solusinya, sehingga anak-anak usia dini menjadi lebih siap menghadapi era industri 4.0.

Untuk menjawab permasalahan di atas diperlukan adanya solusi untuk meningkatkan kompetensi guru dan kepala satuan PAUD yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan (diklat) yang menggabungkan pembelajaran berbasis daring/*online* dengan pembelajaran tatap muka atau yang sering kita sebut *blended learning*. Model diklat *Blended learning* merupakan model diklat yang mencampurkan pembelajaran klasikal tatap muka secara konvensional dengan pembelajaran secara *online* baik secara independen maupun secara kolaborasi dengan menggunakan sarana prasarana teknologi informasi dan komunikasi (Prayitno, 2015).

Penelitian yang dilakukan oleh Dziuban, Hartman dan Moskal dalam Walib Abdullah (2018:856) bahwa pembelajaran *blended learning* dapat meningkatkan hasil belajar serta dapat meningkatkan minat belajar siswa dibandingkan dengan pembelajaran penuh menggunakan pembelajaran *online*. Serta ditemukan bahwa *blended learning* lebih baik di bandingkan dengan pembelajaran *face to face*.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengembangkan Model Diklat *Blended Learning* untuk Peningkatan Kompetensi Pengelolaan PAUD Di Balai Pengembangan PAUD dan Dikmas Provinsi Lampung.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan maka dapat diidentifikasi masalah pada penelitian sebagai berikut:

- 1.2.1 Skor/ nilai standar nasional pengelolaan PAUD di Provinsi Lampung pada Tahun 2020 sangat rendah;

- 1.2.2 Rendahnya kompetensi Pengelola PAUD dalam mengelola lembaganya;
- 1.2.3 Belum adanya desain dan modul ajar pengelolaan PAUD dengan menggunakan *blended learning*;
- 1.2.4 Model Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) secara tatap muka memiliki banyak hambatan untuk pendidik dan tenaga kependidikan PAUD;
- 1.2.5 Model Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) secara tatap muka tidak dapat menjangkau lebih banyak kepada seluruh pendidik dan tenaga kependidikan PAUD;
- 1.2.6 Model Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) secara *online*/daring memiliki banyak hambatan untuk pendidik dan tenaga kependidikan PAUD;
- 1.2.7 Masih kurangnya kompetensi Pendidik dan tenaga Kependidikan PAUD di bidang teknologi, informasi dan komunikasi (TIK).

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah maka disusunlah rumusan masalah pada penelitian sebagai berikut:

- 1.3.1 Bagaimana potensi dan kondisi satuan PAUD untuk dikembangkan model diklat *blended learning* untuk meningkatkan kompetensi pengelolaan PAUD?
- 1.3.2 Bagaimana proses pengembangan model diklat *blended learning* untuk meningkatkan kompetensi pengelolaan PAUD?
- 1.3.3 Seperti apa produk model diklat *blended learning* untuk meningkatkan kompetensi pengelolaan PAUD?
- 1.3.4 Bagaimana efektifitas model diklat *blended learning* untuk meningkatkan kompetensi pengelolaan PAUD ?
- 1.3.5 Bagaimana kemenarikan model diklat *blended learning* untuk meningkatkan kompetensi pengelolaan PAUD ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan:

- 1.4.1. Potensi dan kondisi satuan PAUD untuk dikembangkan model diklat *blended learning* untuk meningkatkan kompetensi pengelolaan PAUD;
- 1.4.2. Proses pengembangan model diklat *blended learning* untuk meningkatkan kompetensi pengelolaan PAUD;
- 1.4.3. Produk model diklat *blended learning* untuk meningkatkan kompetensi pengelolaan PAUD;
- 1.4.4. Efektifitas model diklat *blended learning* untuk meningkatkan kompetensi pengelolaan PAUD;
- 1.4.5. Kemenarikan model diklat *blended learning* untuk meningkatkan kompetensi pengelolaan PAUD;

1.5 Manfaat

Manfaat dari penelitian pengembangan model diklat *blended learning* untuk meningkatkan kompetensi pengelolaan PAUD adalah sebagai berikut:

1.5.1. Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian ini mengembangkan konsep, teori, prinsip, dan prosedur teknologi pendidikan dalam mengembangkan desain diklat pengelolaan PAUD untuk meningkatkan capaian mutu pengelolaan di satuan PAUD. Secara ringkas keterkaitan penelitian ini dengan lima kawasan teknologi pendidikan ditinjau dari definisi kawasan teknologi pendidikan AECT 1994.

1.5.1.1. Desain

Kawasan desain memberikan sumbangsih yang besar dalam mengembangkan model diklat yang meliputi 1). Desain sistem pembelajaran 2) mengembangkan pesan, dalam hal materi pembelajaran yang akan disampaikan kepada pemelajar. Format

materi pembelajaran sesuai dengan karakteristik pemelajar. 3). Mengembangkan strategi pembelajaran yang tepat agar pembelajaran dapat efektif, efisien, dan berdaya tarik, dan 4). Menganalisis karakteristik pemelajar.

1.5.1.2.Pengembangan

Kawasan pengembangan berhubungan dengan implementasi desain ke dalam bentuk fisik. Pada kawasan ini banyak variasi teknologi yang bisa digunakan, seperti teknologi cetak, teknologi audiovisual, teknologi berbasis computer, dan teknologi terpadu atau multimedia.

1.5.1.3.Pemanfaatan

Kawasan pemanfaatan berhubungan dengan penggunaan hasil dari dua kawasan sebelumnya, yakni kawasan desain dan pengembangan. Kawasan ini meliputi pemanfaatan media, difusi dan inovasi, implementasi dan pelembagaan, serta kebijakan dan regulasi. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa pada kawasan ini media pembelajaran yang dihasilkan pada kawasan sebelumnya akan dimanfaatkan. Sambil memanfaatkan media yang ada, kita juga dituntut untuk melakukan difusi dan inovasi agar mediamedia tersebut tetap kontekstual. Dalam memanfaatkan media-media tersebut, pengguna juga tetap memperhatikan ketentuan hukum yang mengatur tentang bagaimana menggunakan hasil karya seseorang.

1.5.1.4.Pengelolaan

Kawasan pengelolaan berhubungan dengan bagaimana mengorganisasikan keseluruhan pekerjaan. Kawasan ini dimulai dengan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengawasan. Ada empat bidang penting yang perlu diperhatikan dalam kawasan pengelolaan, yakni 1) pengelolaan proyek (perencanaan, pengawasan, dan pengendalian), 2) pengelolaan

sumber, 3) pengelolaan sistem penyampaian, dan pengelolaan informasi.

1.5.1.5. Evaluasi

Kawasan evaluasi memberikan sumbangsih dalam kaitan dengan penilaian. Kawasan ini meliputi: 1) analisis masalah, 2) Penilaian Acuan Patokan (PAT), serta 3) penilaian formatif dan sumatif.

1.5.2. Manfaat Praktis

1.5.2.1. Bagi BP PAUD dan Dikmas Provinsi Lampung

Penelitian ini akan menghasilkan model diklat yang efektif dan efisien yang dapat digunakan oleh Balai dalam upaya meningkatkan kompetensi pengelola/kepala satuan PAUD dalam mengelola lembaganya;

1.5.2.2. Bagi Pengelola/Kepala Satuan PAUD

Penelitian ini dapat membantu pengelola PAUD/kepala sekolah PAUD dalam memahami bagaimana mengelola PAUD yang sesuai dengan Standar Nasional PAUD

BAB II. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kompetensi Pengelolaan PAUD

2.1.1. Pengertian Kompetensi

Rendahnya mutu pendidikan di Indonesia tidak bisa lepas dari rendahnya kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan. Rendahnya capaian mutu pengelolaan PAUD juga tidak lepas dari rendahnya kompetensi pengelola/kepala satuan PAUD dalam mengelola lembaganya. Kata kompetensi dalam Bahasa Indonesia merupakan serapan dari bahasa Inggris *competence* yang berarti kecakapan dan kemampuan (Echols & Shadly, 2002: 132). Jijen Musfah mendefinisikan kompetensi sebagai sekumpulan pengetahuan, perilaku, dan keterampilan yang harus dimiliki seorang guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan (Musfah, 2011: 27).

Kompetensi Menurut Dessler (2017:408) kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Wibowo (2016:271) mengemukakan bahwa suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut. Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016:142) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*Knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Dari definisi yang dikemukakan oleh para ahli tentang kompetensi maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dan karakteristik seseorang dalam melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dimiliki individu.

Menurut Emron, Yohny, Imas (2017,P.140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki

keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

2.1.2. Pengelolaan PAUD

Menurut D. Sudjana (2010:17) Pengelolaan atau manajemen adalah kemampuan dan keterampilan untuk melakukan suatu kegiatan, bersama orang lain atau melalui orang lain dalam mencapai tujuan organisasi. Dipertegas oleh Hersey dan Blanchard (1982) dalam D. Sudjana (2010:17) “*Management as working with and through individuals and group to accomplish organizational goals*” yang diartikan pengelolaan merupakan kegiatan yang dilakukan bersama dan melalui orang-orang serta kelompok dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu pengelola PAUD diharapkan dapat bekerjasama dalam mengelola PAUD sebagaimana dikatakan bahwa manajemen program pendidikan merupakan upaya menerapkan fungsi-fungsi pengelolaan setiap program yang berkaitan dengan pendidikan maupun untuk satuan dan jenis pendidikan.

Menurut George R. Terry dalam Wibowo (2012 : 12), menjelaskan fungsi manajemen ada empat, yakni (1) *planning* atau perencanaan, (2) *organizing* atau menyusun, (3) *actuating* atau menggerakkan untuk bekerja, dan (4) *controlling* atau pengawasan. Pengelolaan program PAUD artinya mengatur agar seluruh yang terkait dengan program PAUD tersebut berfungsi secara optimal dalam mendukung tercapainya program lembaga yang meliputi : perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi.

2.1.3. Kompetensi Pengelolaan

Peran seorang pengelola PAUD/ kepala PAUD sangatlah penting, pengelola PAUD bertanggung jawab dalam membuat perencanaan, mengorganisasikan, melaksanakan serta mengawasi pelaksanaan program dan kegiatan yang ada di satuannya.

2.1.3.1 Kompetensi Pengelolaan PAUD Menurut Permendikbud No. 137 Tahun 2014

Kompetensi Pengelolaan PAUD berdasarkan permendikbud No.137 Tahun 2014, meliputi:

a. Kompetensi Kepribadian

1. Menunjukkan akhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi warga di satuan/program PAUD;
2. Menunjukkan integritaskepribadian sebagai pemimpin;
3. Menunjukkan keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala PAUD;
4. Menunjukkan sikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi;
5. Menunjukkan pengendalian diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala PAUD;
6. Menunjukkan bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.

b. Kompetensi Manajerial

1. Menyusun perencanaan satuan/program PAUD untuk berbagai tingkatan perencanaan;
2. Mengembangkan organisasi satuan/program PAUD sesuai dengan kebutuhan;
3. Memimpin satuan/program PAUD dalam pendayagunaan sumberdaya nya secara optimal;
4. Mengelola perubahan dan pengembangan lembaga menuju organisasi pembelajaran yang efektif;
5. Menciptakan budaya dan iklim satuan/program PAUD yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran anak usia dini;

6. Mengelola guru dan tenaga administrasi satuan/program PAUD dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal;
7. Mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal;
8. Mengelola hubungan satuan/program PAUD dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/madrasah;
9. Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional;
10. Mengelola keuangan satuan/program PAUD sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien;
11. Mengelola ketatausahaan satuan/program PAUD dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/madrasah;
12. Mengelola unit layanan khusus satuan/program PAUD dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah/madrasah;
13. Mengelola sistem informasi satuan/program PAUD dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan;
14. Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen satuan/program PAUD;
15. Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya;
16. Menyelesaikan konflik internal secara bijaksana

c. Kompetensi Kewirausahaan

1. Melakukan inovasi yang berguna bagi pengembangan satuan/program PAUD;
2. Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan satuan/program PAUD sebagai organisasi pembelajar yang efektif;

3. Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah;
4. Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi satuan/program PAUD;
5. Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa satuan/program PAUD sebagai sumber belajar bagi anak usia dini;
6. Kreatif mengembangkan usaha lembaga PAUD;
7. Terampil memanfaatkan jejaring kemitraan;
8. Memberdayakan potensi warga di sekitar satuan/program PAUD

d. Kompetensi Supervisi

1. Merencanakan program supervisi akademik;
2. Merencanakan program supervisi manajerial;
3. Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru PAUD;
4. Melaksanakan supervisi manajerial terhadap tenaga administrasi sekolah;
5. Menyusun laporan hasil supervisi akademik;
6. Menyusun laporan hasil supervisi manajerial;
7. Melakukan pembinaan berdasarkan hasil supervisi akademik guru untuk peningkatan profesionalisme;
8. Melakukan pembinaan berdasarkan hasil supervisi manajerial tenaga administrasi sekolah untuk peningkatan kinerja.

e. Kompetensi Sosial

1. Bekerja sama dengan pemangku kepentingan (stakeholder) satuan/program PAUD;
2. Menunjukkan partisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan;
3. Memprakarsai kegiatan yang mencerminkan kepekaan sosial;
4. Peduli terhadap kebutuhan warga satuan/program PAUD;
5. Melestarikan dan memberdayakan lingkungan satuan/program PAUD;

6. Berkomunikasi secara santun dan efektif;
7. Menunjukkan empati kepada sesama warga satuan/program PAUD

2.1.3.2 Kompetensi Pengelolaan PAUD Berdasarkan Hasil Pemetaan PAUD tahun 2020

Berdasarkan hasil pemetaan mutu tahun 2020, capaian standar pengelolaan PAUD menduduki posisi terendah dibandingkan dengan standar-standar lainnya. Hal ini perlu adanya upaya untuk meningkatkan kompetensi pengelola PAUD agar capaian mutu standar pengelolaan PAUD meningkat. Kompetensi pengelolaan yang akan dicapai pada penelitian ini mengacu pada butir-butir yang ada pada instrumen akreditasi PAUD tahun 2019 yang dikeluarkan oleh BAN PAUD dan PNF sebagai dasar rujukan. Standar Pengelolaan PAUD yang ingin ditingkatkan oleh peneliti meliputi: Perencanaan, Pengorganisasian, Pelaksanaan, dan Pengawasan yang sejalan dengan fungsi-fungsi manajemen/pengelolaan di satuan pendidikan. Kompetensi pengelolaan yang dibutuhkan oleh pengelola berdasarkan analisis hasil kebutuhan melalui wawancara dan observasi adalah sebagai berikut:

1. Memahami cara merumuskan visi, misi, dan tujuan lembaga;
2. Memahami cara membuat rencana kegiatan satuan pendidikan dalam satu tahun;
3. Memahami cara membuat Kalender Pendidikan tahun berjalan;
4. Memahami cara membuat struktur organisasi lembaga;
5. Memahami cara membuat Deskripsi tugas dan fungsi (Tupoksi) pihak-pihak yang terlibat dalam lembaga;
6. Memahami cara membuat Tata Tertib Pendidik dan Tenaga Kependidikan;

7. Memahami pentingnya Standar Operating Prosedur (SOP);
8. Memahami cara melakukan pengawasan/ supervisi terhadap pengelolaan satuan pendidikan;
9. Mampu membuat visi, misi, dan tujuan lembaga;
10. Mampu membuat Rencana kegiatan satuan pendidikan dalam satu tahun;
11. Mampu membuat Kalender Pendidikan tahun berjalan;
12. Mampu membuat struktur organisasi lembaga;
13. Mampu membuat Deskripsi tugas dan fungsi (Tupoksi) pihak- pihak yang terlibat dalam lembaga;
14. Mampu membuat Tata Tertib Pendidik dan Tenaga Kependidikan;
15. Mampu membuat Standar Operating Prosedur (SOP);
16. Mampu melakukan pengawasan/ supervisi terhadap pengelolaan satuan pendidikan.

Berdasarkan informasi di atas, peneliti akan menggunakan hasil observasi dan wawancara di atas sebagai dasar untuk merumuskan kompetensi dasar untuk melakukan diklat dalam upaya meningkatkan kemampuan pengelola PAUD dalam mengelola lembaganya dengan baik dan benar. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian Yuniarti dan Widodo, (2017;1) yang menyatakan bahwa peningkatan kompetensi manajerial diawali dari kebutuhan yang dianalisis kemudian dirancang program kerjanya dimana isindari pelatihan yang diberikan berbasis pada manajemen dan profesionalisme sehingga dampaknya dapat dirasakan oleh pengelola lembaga PAUD dalam meningkatkan mutu layanan di lembaganya.

2.2. Standar Pengelolaan PAUD

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan, Standar Pengelolaan PAUD merupakan kriteria tentang perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pendidikan pada tingkat satuan atau program PAUD. Standar pengelolaan PAUD merupakan pelaksanaan yang mengacu pada standar isi, proses, pendidik dan tenaga

kependidikan, sarana dan prasarana, serta pembiayaan. Pengelolaan diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya dalam suatu organisasi, dalam mencapai tujuan yaitu memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Pengelolaan sangat berperan penting dalam sebuah PAUD karena keberhasilan sebuah PAUD tidak lepas dari pengelolaan yang baik. Standar Pengelolaan Pendidikan Anak Usia meliputi: perencanaan program, pengorganisasian, pelaksanaan rencana kerja, dan pengawasan.

1. Perencanaan Program

Perencanaan Program merupakan salah satu hal yang penting yang perlu dibuat oleh setiap satuan PAUD dalam rangka mencapai suatu visi-misi serta tujuan satuan PAUD. Perencanaan memuat visi, misi, tujuan satuan pendidikan, rencana kegiatan satu tahun dan kalender pendidikan tahun berjalan yang dibuat oleh satuan PAUD. Pelaksanaan suatu kegiatan akan mengalami suatu kesulitan dalam mencapai tujuan tanpa adanya perencanaan. Kesulitan tersebut dapat berupa penyimpangan arah dari visi-misi serta tujuan yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, dalam mencapai suatu tujuan sangat diperlukan perencanaan untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai.

a. Visi dan Misi

Visi adalah suatu pernyataan tentang gambaran keadaan dan karakteristik yang ingin dicapai oleh suatu lembaga pada jauh dimasa yang akan datang. Visi juga dapat dimaknai sebagai suatu rangkaian kata yang di dalamnya terdapat impian, cita-cita atau nilai inti dari suatu lembaga atau organisasi. Bisa juga bisa dikatakan sebagai tujuan masa depan suatu organisasi atau lembaga. Visi berisi pikiran-pikiran yang terdapat di dalam benak para pendiri. Pikiran-pikiran itu adalah gambaran dari masa depan dari organisasi yang ingin dicapai. Ada juga yang berpandangan bahwa visi adalah suatu pandangan tertentu mengenai arah manajemen lembaga. Ini sangat menentukan akan dibawa kemana lembaga yang bersangkutan di masa depan. Adanya visi ini dipengaruhi oleh suatu pandangan bahwa untuk mencapai suatu

kesuksesan, sebuah organisasi atau lembaga harus memiliki arah yang jelas.

Adapun rangkuman dari pengertian visi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Visi merupakan suatu tulisan yang di dalamnya terdapat pernyataan cita-cita dari sebuah instansi atau lembaga di masa mendatang.
2. Visi merupakan suatu tulisan dalam bentuk singkat yang di dalamnya ada pernyataan jelas, dan menjadi arah dari sebuah perusahaan atau organisasi.

Sedangkan misi adalah suatu proses atau tahapan yang seharusnya dilalui oleh suatu lembaga atau instansi atau organisasi dengan tujuan bisa mencapai visi tersebut. Di samping itu, misi juga dapat diartikan sebagai suatu deskripsi atau tujuan mengapa sebuah instansi atau organisasi berada di masyarakat. Ada juga yang menyatakan bahwa misi adalah penjabaran dari suatu visi. Apabila visi hanya ditulis dalam kalimat yang singkat, maka misi akan menjabarkan visi tersebut dalam beberapa kalimat yang lebih luas supaya orang yang membacanya lebih mudah dalam memperoleh pemahaman utuh. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa misi adalah:

1. Suatu penjabaran dari visi, baik itu visi lembaga, organisasi, ataupun instansi;
2. Misi merupakan suatu langkah ataupun tahapan yang semuanya harus dilalui oleh lembaga yang bersangkutan untuk dapat mencapai visi yang utama;
3. Misi merupakan langkah-langkah yang perlu diambil untuk bisa merangsang capaian yang tertulis di dalam misi utama.

b. Rencana Kerja Tahunan

Rencana kerja tahunan (RKT) merupakan rencana kerja yang dapat digunakan untuk memandu kegiatan sekolah selama satu tahun.

Dalam penyusunan RKT ditetapkan target kinerja untuk setiap indikator kinerja yang ada pada tingkat sasaran dan kegiatan. Target kinerja tersebut merupakan komitmen bagi satuan kerja untuk mencapainya dalam satu periode tahunan. RKT merupakan dokumen yang berisi informasi tentang target kinerja berupa keluaran dan atau dampak yang ingin diwujudkan oleh suatu organisasi pada satu tahun tertentu.

Pembuatan RKT di satuan PAUD digunakan untuk membimbing dan memberikan arahan kepada pelaku sekolah untuk mengubah atau mengupayakan sekolah yang lebih baik (perbaikan, pengembangan, peningkatan), sebagai pedoman kerja untuk peningkatan dan pengembangan sekolah, untuk memantau dan mengevaluasi pelaksanaan pembangunan sekolah, serta sebagai bahan usulan dana pengembangan sekolah. Adapun tujuan penyusunan RKT adalah sebagai berikut :

1. Untuk memastikan bahwa tujuan dan sasaran yang ditentukan oleh sekolah tercapai dengan tingkat kepastian yang tinggi dan risiko yang rendah;
2. Mendukung koordinasi antar pelaku sekolah;
3. Menjamin integrasi, sinkronisasi dan sinergi yang baik antara pelaku sekolah, sekolah, dinas pendidikan kabupaten / kota, dinas pendidikan provinsi dari waktu ke waktu;
4. Memastikan hubungan antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, pelaporan dan pengawasan;
5. Mengoptimalkan partisipasi anggota sekolah dan masyarakat;
6. Memastikan penggunaan sumber daya yang efisien, efektif, adil dan berkelanjutan.

Dalam penyusunan Rencana Kerja Tahunan (RKT) PAUD, minimal harus dicantumkan: Tujuan, kebijakan, rencana / program / kegiatan, tujuan / target / sasaran, serta pembiayaan.

c. Kalender Pendidikan

Kalender Pendidikan atau Kalender Akademik PAUD merupakan pengaturan waktu kegiatan pembelajaran peserta didik dalam kurun waktu satu tahun. Kalender akademik digunakan sebagai acuan pembelajaran untuk hari efektif (HE), Minggu Efektif (ME) dan Hari libur (HL) pada tahun yang ditempuh.

Kalender akademik ini berfungsi sebagai acuan kegiatan yang akan dilakukan selama tahun ajaran yang ditempuh. Dari sini dapat terlihat jumlah Minggu Efektif, Hari Efektif dan perkiraan libur. Sehingga kita mudah dalam penyusunan program-program sekolah yang lain.

Adapun Fungsi kalender pendidikan adalah :

1. Mendorong efektivitas dan efisiensi proses pembelajaran di sekolah;
2. Menyeraskan ketentuan mengenai hari efektif dan hari libur sekolah;
3. Pedoman dalam menyusun program kegiatan pembelajaran sekolah;
4. Pedoman bagi guru untuk menyusun program tahunan, program semester serta membuat silabus dan satuan acara pembelajaran.

Dalam kalender akademik terdapat beberapa komponen, diantaranya :

1. Tahun Ajaran

Tahun ajaran merupakan awal dari dimulainya kegiatan pembelajaran di sekolah Tahun ajaran baru ditetapkan oleh Dinas yaitu pada Bulan Juli setiap tahun dan berakhir di Bulan Juni tahun berikutnya.

2. Minggu Efektif

Minggu efektif adalah jumlah minggu kegiatan pembelajaran untuk setiap tahun pelajaran. Minggu efektif

untuk PAUD adalah 34 Minggu dalam satu tahun. Tapi setiap sekolah bisa menyesuaikan sesuai kondisi dan kebutuhan sekolah.

3. Hari Libur

Hari libur adalah waktu yang ditetapkan untuk tidak diadakannya kegiatan belajar mengajar terjadwal. Hari libur sekolah ditetapkan berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan Nasional atau Menteri Agama dalam hal yang terkait dengan hari raya keagamaan dan libur nasional. Setiap Kota/Kabupaten juga lembaga dapat menetapkan hari libur khusus diluar hari libur yang ditetapkan. Hal tersebut disesuaikan dengan rencana yang dibuat oleh lembaga tersebut. Hari libur tersebut mencakup :

1. Libur Semester
2. Libur hari-hari besar keagamaan
3. Libur nasional
4. Cuti bersama
5. Libur khusus yang ditetapkan lembaga.

2. Pengorganisasian

Penempatan fungsi pengorganisasian setelah fungsi perencanaan merupakan hal yang logis karena tindakan pengorganisasian menjembatani kegiatan perencanaan dengan pelaksanaannya. Suatu rencana yang telah tersusun secara matang dan ditetapkan berdasarkan perhitungan-perhitungan tertentu, tentunya tidak dengan sendirinya mendekati organisasi pada tujuan yang hendak dicapainya. Ia memerlukan pengaturan-pengaturan yang tidak saja menyangkut wadah dimana kegiatan-kegiatan itu dilaksanakan, namun juga aturan main yang harus ditaati oleh setiap orang dalam organisasi.

Pengorganisasian juga merupakan bagian dari manajemen yang mengatur tugas, wewenang, dan tanggung jawab setiap individu/personal di dalam satuan, yang ditunjukkan dengan struktur

organisasi satuan PAUD, deskripsi tugas pokok dan fungsi, serta tata tertib pendidik dan tenaga kependidikan.

a. Struktur Organisasi

Struktur organisasi didefinisikan sebagai “sistem yang digunakan untuk mendefinisikan hierarki dalam suatu organisasi. Ini mengidentifikasi setiap pekerjaan, fungsinya dan ke mana ia melapor ke dalam organisasi. ” Suatu struktur kemudian dikembangkan untuk menetapkan bagaimana organisasi beroperasi untuk melaksanakan tujuannya. Ada banyak jenis struktur organisasi. Setiap struktur organisasi memiliki kelebihan dan kekurangan yang berbeda dan hanya dapat berfungsi untuk lembaga dalam situasi tertentu atau pada titik tertentu dalam siklus hidupnya. Sebagai sebuah organisasi, PAUD juga perlu struktur organisasi sehingga manajemen di dalamnya lebih struktural ada yang menjadi pemimpin ada juga yang menjadi terpinpin yang meliputi sekretaris, bendahara, tenaga pengajar dan juga para peserta didik.

b. Deskripsi Tugas Pokok dan Fungsi

Tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) tersebut adalah kesatuan pekerjaan atau kegiatan yang dilaksanakan oleh para pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki aspek khusus serta saling berkaitan satu sama lain menurut sifat atau pelaksanaannya untuk mencapai tujuan tertentu dalam sebuah organisasi.

Tugas Pokok dan Fungsi secara umum merupakan hal-hal yang harus dikerjakan oleh seorang anggota organisasi atau pegawai dalam suatu instansi secara rutin sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan program yang telah dibuat berdasarkan tujuan, visi dan misi suatu organisasi/lembaga.

Sumber Daya Manusia dalam suatu satuan pendidikan seharusnya melaksanakan kegiatan yang lebih rinci yang dilaksanakan secara jelas dan dalam setiap bagian atau unit. Rincian tugas-tugas tersebut digolongkan kedalam satuan praktis dan konkrit sesuai

dengan kemampuan. Secara umum dalam satuan PAUD, tugas pokok dan fungsi dalam struktur organisasi PAUD sebagai berikut (www.PAUD.id) :

1. Pembina PAUD (Unsur UPTD / Dinas Pendidikan)
Petugas Pembina untuk Program PAUD adalah dari unsur UPTD Dinas Pendidikan Kecamatan dan lembaga penyelenggara PAUD (Penasehat) yang bersangkutan. Untuk kegiatan pembinaan yang dilakukan oleh petugas Dinas Pendidikan terbatas pada lingkup pembinaan program PAUD.
2. Tugas Penasehat Yayasan
 - a. Mengusahakan optimalisasi pengembangan pendidikan dari sisi penyediaan sarana dan prasarana pendidikan termasuk fasilitasnya;
 - b. Mengusahakan optimalisasi sumber dana dan sumber belajar dengan bekerja sama dengan berbagai pihak;
 - c. Berkonsultasi dengan Konsultan Pendidikan terutama yang berkaitan dengan peningkatan kualitas pendidikan;
 - d. Memberikan masukan /nasihat kepada Pengelola terkait hal-hal yang harus dilakukan dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan;
 - e. Mengangkat dan memberhentikan Pengelola dan Tenaga Pengajar;
 - f. Berperan aktif membantu penerapan program pembelajaran yang telah disusun dalam Kurikulum Operasional.
3. Tugas Kepala Sekolah
Job description kepala sekolah PAUD (direktur PAUD) dapat dirinci sebagai berikut:

- a. Menyusun rencana strategis dan menyusun rencana pembelajaran yang melibatkan seluruh komponen yang berada di bawah lembaga PAUD;
 - b. Mengkoordinasikan dan melakukan pembinaan diktatik dan metodik kepada tenaga-tenaga pengajar, tenaga administrasi, dan seluruh komponen yang berada di bawah lembaga PAUD;
 - c. Memberikan pengarahan tentang tumbuh kembang anak, penggunaan prosedur dan dan pelaporan perkembangan anak;
 - d. Melakukan pembinaan terhadap program dan kegiatan yang diselenggarakan guru, dan asisten guru (guru pendamping);
 - e. Membina kegiatan administrasi kelembagaan;
 - f. Membuat perencanaan anggaran sekolah;
 - g. Melakukan kegiatan supervisi kepala sekolah;
 - h. Memberikan berbagai alternatif inovasi dan pengembangan pembelajaran;
 - i. Bekerja sama dengan pihak lain terutama pihak Yayasan dan Pemerintah dalam rangka peningkatan kualitas dan mutu pendidikan;
 - j. Berperan aktif membantu penerapan program pembelajaran yang telah disusun dalam Kurikulum Operasional;
 - k. Membuat kegiatan promosional lembaga PAUD yang dipimpinnya.
4. Tugas Sekretaris

Job description sekretaris dalam lembaga PAUD adalah sebagai berikut:

- a. Mengarsip dokumen yang dibutuhkan kepala sekolah;
 - b. Mengatur dan mengondisikan semua jadwal kegiatan kepala sekolah;
 - c. Mendokumentasikan siswa yang tidak hadir atau terlambat selama setiap hari setelah menerima laporan dari guru kelas;
 - d. Mencatat dan mendokumentasikan anggota guru yang tidak hadir di sekolah selama jam kantor;
 - e. Mengatur waktu pertemuan kepala sekolah dengan staff atau orang tua siswa;
 - f. Membantu setiap orang tua siswa dan guru yang membutuhkan informasi tentang kegiatan sekolah;
 - g. Menjawab telepon kepala sekolah jika kepala sekolah tidak bisa hadir di sekolah;
 - h. Menginformasikan kepada kepala sekolah tentang peralatan atau bangunan yang perlu diperbaiki;
 - i. Menangani setiap tamu yang ingin bertemu dengan kepala sekolah jika kepala sekolah tidak masuk;
 - j. Menghubungi orang tua siswa atas perintah kepala sekolah jika memiliki masalah;
 - k. Menginformasikan kepada kepala sekolah tentang semua informasi yang berkaitan dengan kegiatan sekolah;
 - l. Membuat daftar nama siswa;
 - m. Mengetik dan menyiapkan surat kepada dinas pendidikan mengenai siswa baru;
 - n. Mendesain dokumen acara pengambilan raport atau laporan pencapaian perkembangan anak (undangan).
5. Tugas Bendahara (Kepala Urusan Keuangan)
- Job description* bendahara adalah bertugas untuk mengelola kegiatan keuangan sekolah pendidikan anak

usia dini dan bertanggung jawab kepada kepala sekolah dengan uraian tugas berikut ini:

1. Membukukan, mengkoordinir dan melaksanakan pengumpulan sumbangan dari orang tua/wali siswa;
 2. Mempersiapkan rapat dengan orangtua/wali siswa dalam upaya dukungan pengumpulan dana pendidikan;
 3. Mencarikan biaya operasional PAUD untuk keperluan yang sangat mendesak dan penting;
 4. Membukukan dan mengkoordinir guru dan staf PAUD yang lain dalam peningkatan kesejahteraan;
 5. Bertugas menyerahkan gaji bulanan untuk pegawai secara rutin setiap tanggal 21 setiap bulan;
 6. Mendayagunakan uang secara rutin sesuai dengan anggaran yang telah ditetapkan peruntukannya;
 7. Membuat dan menyampaikan laporan pertanggungjawaban penggunaan dana lembaga PAUD secara rutin ke Dinas Pendidikan tingkat kabupaten / kota;
 8. Membuat pertanggungjawaban laporan keuangan sekolah dengan sebaik-baiknya.
6. Tugas Tata Usaha

Job description tata usaha PAUD tk secara umum adalah sebagai berikut:

1. Membantu fungsi administrasi umum, keuangan, sarpras baik dari sekretaris, bendahara, maupun kepala sekolah;
2. Menyusun dan menyajikan data statistik dan grafik keadaan siswa dan profil guru dengan rapi;
3. Membuat dan menyiapkan segala hal yang berkaitan dengan surat menyurat dan dokumen lain yang diperlukan;

4. Menyiapkan berbagai sarana prasarana, khususnya yang dibutuhkan untuk menunjang proses pembelajaran.

7. Tugas Operator PAUD

Selain melakukan verifikasi dan validasi data pendidikan PAUD, tugas dan fungsi operator PAUD adalah sebagai berikut:

1. Menginstal Aplikasi Penginput Data Sekolah yang disebut dengan Aplikasi Dapodikdas, termasuk melakukan Update Aplikasi apabila aplikasi mengalami pembaruan biasanya Per-semester;
2. Menginput semua data Sekolah mulai dari Data Sekolah, Kepala Sekolah, PTK, Peserta Didik Tenaga Honorer, dan Penjaga Sekolah, jadi disini secara garis besar Tugas Operator hanya sebagai Peng-input data bukan Pengolah data (kecuali Operator Oleh kepala sekolah);
3. Setelah melakukan Peng-inputan data melalui aplikasi Aplikasi Dapodikdas yang telah di instal pada Laptop Operator Kemudian melakukan tugas Meng-upload data ke Server Kemdiknas sebagai Pusat Data;
4. Mencetak / Print Out Profil Sekolah Sebagai Hasil Laporan Pengerjaan;
5. Melakukan Koreksi Data Jika Ada Kesalahan/Perbaikan Data Sekolah kemudian mengupload kembali ke Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan Nasional.

8. Tugas Pendidik / Guru PAUD

Seorang guru PAUD maupun guru pendamping (asisten) wajib memiliki empat kompetensi dasar yaitu kompetensi pedagogis, kepribadian, profesional, dan

sosial (sesuai lampiran 2 permendikbud 137 tahun 2014). Apa saja uraian tugas guru PAUD tk kelompok bermain dapat dicontohkan berikut ini:

1. Mengidentifikasi kepribadian anak secara mendalam untuk dapat melihat karakternya;
 2. Menguasai profil perkembangan anak yang terdiri dari enam aspek sesuai dengan kurikulum PAUD yang berlaku;
 3. Membimbing kreativitas yang menumbuhkan potensi secara sabar, bijak, menyenangkan, ceria, santai dan penuh kasih sayang;
 4. Kreatif dalam merancang dan menciptakan berbagai permainan untuk anak, dalam konteks pendekatan belajar yang lebih memotivasi anak,
 5. Mampu menjalin komunikasi dengan orangtua anak secara bijaksana,
 6. Mengidentifikasi tiap-tiap anak sebagai individu yang memiliki kebutuhan unik dalam pengalaman hidup, kepribadian anak, minat anak, dan gaya belajar anak;
 7. Menyelenggarakan kegiatan bermain yang memicu tumbuh kembang anak dengan cara bernyanyi, bercerita, dan bereksplorasi.
9. Tugas Asisten Guru PAUD

Pengertian asisten guru PAUD adalah seorang yang membantu guru PAUD pada sebelum, saat dan sesudah mengajar anak usia dini. Disebut juga dengan guru pendamping. *Job description* asisten guru pendamping PAUD/TK adalah:

1. Membantu mempersiapkan ruangan dan juga alat-alat dan media belajar anak baik di dalam maupun di luar kelas;

2. Membantu guru PAUD saat berlangsung kegiatan belajar-mengajar;
3. Mengawasi dan memastikan semua anak yang sedang melakukan pembelajaran dalam keadaan aman, dan melakukan tindakan pertolongan pertama ketika terjadi kecelakaan kecil yang tidak disengaja anak;
4. Membantu anak-anak dalam proses belajar (*learning*), membantu mengembangkan percaya diri pada anak (*confidence*), serta membangun hubungan yang positif dengan anak (*relationship*);
5. Memimpin kegiatan anak-anak di dalam kelompok kecil;
6. Membantu pengawasan anak-anak saat sekolah mengadakan rekreasi atau kunjungan sekolah.

3. Pelaksanaan

Pelaksanaan pada dasarnya merupakan fungsi manajemen yang kompleks dan ruang lingkupnya cukup luas serta berhubungan erat dengan sumber daya manusia. Pelaksanaan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen. Pentingnya pelaksanaan didasarkan pada alasan bahwa, usaha-usaha perencanaan dan pengorganisasian bersifat vital tapi tidak akan ada out put kongkrit yang dihasilkan tanpa adanya implementasi aktivitas yang diusahakan dan diorganisasikan dalam suatu tindakan atau usaha yang menimbulkan tindakan. Sehingga banyak ahli yang berpendapat pelaksanaan merupakan fungsi yang terpenting dalam manajemen.

Pelaksanaan pada satuan PAUD menunjuk kepada bagaimana suatu rencana/program kerja dilaksanakan oleh satuan PAUD yang ditunjukkan dengan memiliki dokumen Satuan Operasional Prosedur (SOP) dari kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan. Pelaksanaan Program

PAUD merupakan integrasi dari layanan pendidikan, pengasuhan, perlindungan, kesehatan dan gizi yang diselenggarakan dalam bentuk satuan atau program Taman Kanak-kanak (TK)/ Raudatul Athfal (RA), Bustanul Athfal (BA), Kelompok Bermain (KB), Taman Penitipan Anak (TPA), dan Satuan PAUD Sejenis (SPS).

4. Pengawasan/supervisi

Pengawasan/supervisi adalah proses memastikan bahwa semua yang dijalankan telah sesuai dengan acuan yang telah direncanakan untuk pencapaian visi dan misi yang telah ditetapkan. Perjalanan menuju tujuan dimonitor, diawasi dan dinilai supaya tidak melenceng atau keluar jalur.

Pengawasan satuan PAUD meliputi pemantauan, supervisi, evaluasi, pelaporan, dan tindak lanjut hasil pengawasan guna menjamin terpenuhinya hak dan kebutuhan anak serta kesinambungan program PAUD.

2.3. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

2.3.1. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan proses belajar dan pembelajaran dalam rangka meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2010: 120) berpendapat Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral pegawai tenaga kerja, tenaga kerja yang mendapatkan pendidikan dan pelatihan cenderung bekerja secara terampil jika dibandingkan dengan pegawai yang tidak memperoleh pendidikan dan pelatihan.. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama. Sedangkan pelatihan berorientasi pada praktik, dilakukan dilapangan berlangsung singkat.

Menurut Yusuf (2015:69). Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan

dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu relatif singkat.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dalam dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pendidikan meliputi pengajaran keahlian khusus, dan juga sesuatu yang tidak dapat dilihat tetapi lebih mendalam yaitu pemberian pengetahuan, pertimbangan dan kebijaksanaan. Salah satu dasar utama pendidikan adalah untuk mengajar kebudayaan melewati generasi.

Pelatihan Menurut Kaswan,(2012:86) merupakan usaha terencana oleh organisasi untuk memfasilitasi pembelajaran pegawai atas kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Selanjutnya menurut (Sofyandi, Herman, 2013:112). Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam hubungannya dalam pekerjaannya, efektifitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan.

Diklat dalam penelitian ini merupakan diklat dalam upaya peningkatan kompetensi pengelolaan PAUD dalam mengelola lembaganya yang berdasarkan hasil dari pemetaan mutu PAUD serta analisis kebutuhan diklat yang telah dilakukan oleh peneliti. Diklat peningkatan kompetensi adalah program pengembangan SDM suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta, yang dilaksanakan dengan menganalisis kebutuhan kompetensi pada suatu jabatan atau pekerjaan tertentu. Pusdiklat Pengembangan SDM Kementerian Keuangan R.I mengungkapkan bahwa, Diklat peningkatan Kompetensi adalah diklat yang diselenggarakan untuk memenuhi kesenjangan kompetensi yang ada

dengan membandingkannya menggunakan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ). Selanjutnya dalam modul kebijakan diklat Aparatur di katakan bahwa diklat berbasis kompetensi adalah diklat yang diselenggarakan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, sikap, dan perilaku serta profesionalitas peserta diklat sesuai dengan kompetensi dan jenis dilat yang telah diprogramkan. Selanjutnya dalam sistem Latihan Kerja Nasional dikatakan bahwa diklat berbasis kompetensi suatu pendekatan pelatihan dan assessment yang diarahkan pada dampak yang spesifik. Pendekatan ini membantu individu untuk menguasai ketrampilan, pengetahuan dan sikap sehingga mereka mampu menunjukkan hasil kerjanya pada standar ditempat kerja dan kondisi tertentu.

Pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Pendidikan/Pelatihan (Diklat) merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan/stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja organisasi sehingga pegawai dapat berkompetensi dalam melakukan pekerjaan.

Diklat maka produktivitas kerja warga belajar pelatihan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin membaik apabila proses pendidikan dilihat kembali, maka terlihat bahwa hasil akhir proses diklat adalah “perubahan perilaku yang diharapkan” yakni meningkatnya kemampuan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Ini berarti bahwa diklat pada hakekatnya mengubah tingkah laku sasaran. Tingkah laku baru (hasil perubahan) itu dirumuskan dalam suatu tujuan diklat. Pada dasarnya diklat adalah suatu deskripsi dari pengetahuan, sikap, tindakan, penamilan dan sebagainya yang diharapkan akan memiliki sasaran pendidikan dan pelatihan setelah menyelesaikan program tersebut.

Menurut (Angela M. Thomas, 1997: 17) dalam Rida Aprilia (2018:14) Pembangunan tenaga kerja yang berkualitas baik dilihat dari segi dimensi ekonomi dan SDM perlu melakukan pembinaan melalui diklat yang bermutu agar diklat dilaksanakan secara efektif, harus memperhatikan beberapa faktor yaitu :

1. Iklim yang terbuka dan kerjasama;
2. Sikap ingin membantu dan empati;
3. Suasana tenang dan bebas dari ketegangan;
4. Dialog bersama dan tatap muka;
5. Fokus pada sasaran yang dituju;
6. Tinjauan atas kemajuan dan pengamatan perilaku;
7. Peningkatan pemahaman yang menyangkut lingkungan kerja
8. Fokus pada kekuatan warga belajar dan wilayah pengembangan;
9. Pengenalan masalah yang menghambat kemajuan dan terciptanya tujuan;
10. Penyediaan unsur-unsur penunjang yang diperlukan oleh warga belajar untuk mengambil tanggung jawab dan izin melakukan tugas.

Jadi dapat disimpulkan bahwa diklat merupakan suatu deskripsi dari pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan dan sebagainya yang diharapkan akan dimiliki sasaran pendidikan dan pelatihan setelah menyelesaikan program tersebut apabila dilihat kembali terlihat bahwa hasil akhir proses diklat adalah “ perubahan perilaku yang diharapkan “ yakni meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Ini berarti bahwa diklat pada hakekatnya mengubah tingkah laku sasaran. Tingkah laku baru (hasil perubahan) itu dirumuskan dalam suatu tujuan diklat. Diklat penting karena pengembangan diri pribadi merupakan proses ulang individu, untuk itu diklat harus berhubungan dengan kebutuhan keterampilan atau pengetahuan yang berlaku.

2.3.2. Tujuan dan Manfaat Pendidikan/Pelatihan (Diklat)

Secara umum Pendidikan/Pelatihan (Diklat) bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada personil dalam meningkatkan kecakapan dan keterampilan mereka, terutama dalam bidang-bidang yang berhubungan dengan kepemimpinan atau manajerial yang diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Konsep diklat merupakan sistem yang menyeluruh artinya bahwa suatu program pelatihan dinilai efektif jika berdasarkan pendekatan sistem proses untuk

mencapai tujuan. Suatu sistem pada hakekatnya adalah suatu keterpaduan. Dalam sistem terpadu memiliki komponen-komponen tujuan pelatihan, peserta program pelatihan, kurikulum pelatihan, metodologi pelatihan, praktik kerja lapangan, pelatihan, pemantauan pelatihan, penilaian pelatihan, kepemimpinan pelatihan, kepemimpinan pelatihan dan pasca pelatihan.

Ciri-ciri diklat yang baik menurut Angela M. Thomas (1997 : 150) dalam Reni Aprilia (2018: 15) yaitu :

1. Menciptakan agenda pembelajaran pribadi dimana setiap sesi pelatihan dibangun dari wawasan, pengalaman dan pembelajaran masa lalu;
2. Memberikan keterampilan dan pemahaman yang memungkinkan warga belajar untuk tumbuh dan mengembangkan kecakapan khusus, serta merentangkan keterampilan mental dengan sejumlah metode pembelajaran paktis dan aktif, disamping pengalaman kerja langsung;
3. Membantu warga belajar memahami prinsip-prinsip dan permasalahan secara detail, disamping mengembangkan kemampuan berfikir inovatif;
4. Menuntun warga belajar kearah pemahaman yang lebih baik mengenai skala dan kompleksitas peristiwa yang mempengaruhi situasi bisnis, begitu pula elemen-elemen diluar pengalaman pribadinya, serta peran dalam mengambil keputusan atau institusinya;
5. Melibatkan seperangkat metode pembelajaran, seperti diskusi, study perorangan dan penelitian, penjelasan masalah secara kreatif dan analitis;
6. Meningkatkan kemampuan warga belajar dalam mengembangkan kesepakatan untuk melaksanakan strategi organisasi secara berhasil dan ketahanannya dalam berbagai situasi yang sulit.

Menurut Beach (dalam sofyandi, herman, 2013:76), Tujuan Pendidikan/Pelatihan (Diklat) adalah sebagai berikut:

1. Dengan adanya Pendidikan/Pelatihan (Diklat) maka jangka waktu yang digunakan pegawai untuk memperoleh keterampilan akan lebih cepat, pegawai akan lebih cepat pula menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang dihadapinya.

2. Pendidikan/Pelatihan (Diklat) bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam menghadapi pekerjaan-pekerjaan yang sedang dihadapi;
3. Pendidikan/Pelatihan (Diklat) diharapkan dapat membentuk sikap dan tingkah laku para pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Dititikberatkan pada peningkatan partisipasi dari para pegawai, kerjasama antar pegawai dan loyalitas terhadap perusahaan.
4. Pelatihan (Diklat) membantu memecahkan masalah-masalah operasional perusahaan sehari-hari seperti mengurangi lecelakaan kerja, mengurangi absen, mengurangi *labor turnover*, dan lain-lain.
5. Pendidikan/Pelatihan (Diklat) tidak hanya mempunyai tujuan jangka pendek tetapi juga jangka panjang yaitu mempersiapkan pegawai memperoleh keahlian dalam bidang tertentu yang dibutuhkan perusahaan.
6. Dengan Pendidikan/Pelatihan (Diklat) diharapkan para pegawai akan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi sehingga pegawai tersebut akan semakin berharga bagi perusahaan.

Selanjutnya menurut Simamora,(2004:32) dalam Riza Armando Sembiring (2016:6), menyebutkan manfaat-manfaat yang diperoleh dari diadakannya Pendidikan/Pelatihan (Diklat), yaitu:

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas;
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan pegawai untuk mencapai standar-standar kinerja yang ditentukan;
3. Menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan,
4. Memenuhi persyaratan perencanaan sumber daya manusia;
5. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja;
6. Membantu pegawai dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

2.3.3. Metode Pendidikan/Pelatihan (Diklat)

Metode Pendidikan/Pelatihan (Diklat) merupakan suatu cara sistematis yang dapat memberikan deskripsi secara luas serta dapat mengkondisikan penyelenggaraan Pendidikan/Pelatihan (Diklat) untuk mengembangkan aspek kognitif, efektif dan psikomotorik tenaga kerja terhadap tugas dan pekerjaannya (siswanto, 2005:59) dalam Riza Armando Sembiring (2016:6).

Bangun Wilson (2012:119) mengemukakan metode diklat (Pendidikan/Pelatihan (Diklat), yaitu:

- a. Metode latihan atau *training* terdiri dari lima cara yaitu:
 1. Dalam Pekerjaan, pada metode ini peserta pelatihan langsung bekerja di tempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan dibawah bimbingan seorang pengawas. Kelebihan metode ini terletak pada pemberian inovasi yang besar kepada peserta untuk belajar. Keberhasilan metode ini sepenuhnya tergantung pada penatar;
 2. Dalam Ruangan, metode pelatihan dilakukan di dalam kelas yang biasanya dilakukan oleh perusahaan industri untuk memperkenalkan pekerjaan kepada pegawai baru dan melatih mereka memperkenalkan pekerjaan tersebut. Disini biasanya diberikan latihan jenis pekerjaan;
 3. Bermain peran dan Demonstrasi, metode pelatihan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara melakukan suatu pekerjaan melalui contoh atau percobaan yang didemontarsikan. Biasanya dilengkapi dengan kuliah, gambar-gambar, vidio dsb;
 4. Simulasi, suatu teknik untuk mencontoh semirip mungkin terhadap konsep sebenarnya dari pekerjaan yang akan dijumpai. Melalui simulasi dilakukan penampilan situasi atau kejadian semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya, walaupun itu hanya merupakan tiruan saja;
 5. Magang adalah suatu cara untuk mengembangkan keahlian sehingga para pegawai dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaan.
- b. *Classroom Methods*, yang terdiri dari:

1. Ceramah, metode ini banyak diberikan dalam kelas. Pelatih memberikan teori-teori yang diperlukan sementara yang dilatih mencatat dan mempersiapkannya;
2. Rapat, pelatih memberikan suatu makalah tertentu dan peserta ikut berpartisipasi memecahkan masalah tersebut. Peserta juga harus menggunakan gagasan-gagasannya, saran-sarannya berdiskusi dan memberikan kesimpulannya;
3. Program instruksi, di mana peserta dapat belajar sendiri karena langkah-langkah pengerjaannya sudah diprogram melalui komputer, buku-buku petunjuk. Program instruksi melalui pemecahan informasi kedalam beberapa bagian kecil sehingga dapat dibentuk program pengajaran yang mudah dipahami dan saling berhubungan;
4. Studi Kasus, dalam metode ini dimana pelatih memberikan suatu kasus kepada peserta. Kasus tidak dilengkapi dengan data yang lengkap karena sengaja disembunyikan. Tujuannya agar peserta terbiasa mencari data dari pihak eksternal dalam memutuskan suatu kasus yang dihadapinya;
5. *Role Playing*, metode ini dilakukan dengan menunjuk beberapa orang untuk memainkan suatu peranan di dalam sebuah organisasi tiruan. Misalnya hubungan antara atasan dengan bawahan dalam situasi tertentu,
6. Diskusi, melalui metode ini peserta dilatih untuk berani memberikan pendapat dan rumusannya serta cara-cara menyakinkan orang lain agar percaya terhadap pendapat itu, selain itu peserta juga dilatih untuk menyadari bahwa tidak ada rumusan mutlak benar, sehingga dengan demikian ada kesediaan untuk menerima penyempurnaan dari orang lain, menerima informasi dan memberi informasi;
7. Seminar, cara ini bertujuan untuk mengembangkan kecakapan dan keahlian peserta dalam menilai dan memberikan saran-saran yang konstruktif mengenai pendapat orang lain. Peserta dilatih mempersepsi dan mengevaluasi, menerima atau menolak pendapat orang lain.

2.3.4. Indikator Pendidikan/Pelatihan (Diklat)

Adapun indikator dari Pendidikan/Pelatihan (Diklat) adalah menurut Rae dalam (Sofyandi, Herman, 2013:131):

1. Isi pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan tersebut *up to date.*;
2. Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
3. Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar;
4. Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
5. Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan, dan apakah makanannya memuaskan.

Selain itu indikator yang dapat mengukur variabel Pendidikan/Pelatihan (Diklat) meliputi : (anwar,2013:76).

1. Waktu pelaksanaan diklat, yang mencakup :
 - a. Frekuensi Peserta Mengikuti diklat
 - b. Kesesuaian Pelaksanaan Diklat dengan waktu yang ditetapkan
2. Peserta diklat, yang mencakup :
 - a. Intensitas kehadiran peserta;
 - b. Latar Belakang Pendidikan
3. Metode Penyampaian materi diklat, yang mencakup :
 - a. Mekanisme Penyampaian materi diklat oleh instruktur;
 - b. Peran/partisipasi aktif peserta dalam kegiatan diklat;
 - c. Komunikasi antara instruktur dan peserta diklat;
4. Instruktur, yang mencakup kemampuan/penguasaan instruktur terhadap materi diklat;
5. Sarana dan Prasarana diklat, yang mencakup :

- a. Kesesuaian antara tempat pelaksanaan dengan jumlah peserta diklat;
 - b. Ketersediaan peralatan, perlengkapan dan kebutuhan diklat.
6. Materi diklat, yang mencakup :
- a. Kesesuaian materi diklat dengan tugas dan pekerjaan peserta;
 - b. Penerapan/aplikasi materi diklat dalam pelaksanaan tugas;

2.3.5. Model-Model Pelatihan

Pelatihan pada dasarnya merupakan aktivitas pembelajaran yang secara sengaja didesain dan dikembangkan untuk menciptakan proses belajar dalam diri peserta. Ada banyak model pelatihan yang dikemukakan para ahli. Berikut ini ditampilkan 4 model pelatihan. Tiga model pertama memang sejak awal dirancang untuk pelatihan, sementara satu model lainnya merupakan pengembangan dari desain pembelajaran. Model-model tersebut antara lain:

a. Model Enam Langkah Eddie Davis

Eddie Davis (Davis, 2005: 72-75) memperkenalkan Model Enam Langkah, sebagai berikut:

1) Organisasikan dan rencanakan.

Aktivitas yang dilakukan pada langkah ini antara lain:

- a) Identifikasi lingkup studi dan identifikasi kebutuhan pelatihan.
- b) Tentukan prioritas, tahapan utama, dan kriteria keberhasilan dalam dokumen kerangka acuan
- c) Buat rencana proyek penelitian analisis kebutuhan pelatihan dan persiapan untuk melakukan perubahan penyesuaian.
- d) Dapatkan kesepakatan mengenai harapan terhadap proyek tersebut.
- e) Buat daftar tindakan yang harus dilakukan dan berapa lama untuk melakukannya berikut dengan perkembangan setiap tahapan utama.

2) Kumpulkan informasi

Aktivitas yang dilakukan pada langkah ini antara lain:

- a) Lakukan pengumpulan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dengan berbagai metode.
 - b) Identifikasi gejala dan penyebab masalah melalui survei terstruktur.
 - c) Dapatkan komitmen dari manajer operasional dan lini.
 - d) Dorong dan kembangkan kerja sama dan kepercayaan.
 - e) Dapatkan dukungan dan komitmen dengan melibatkan secara aktif manajer lini.
- 3) Tentukan masalah dan prioritasnya.
- Aktivitas yang dilakukan pada langkah ini antara lain:
- a) Buat daftar masalah, kategorisasikan, dan tentukan prioritasnya.
 - b) Olah dan analisis data untuk mengidentifikasi isu.
 - c) Olah dan analisis data untuk mengidentifikasi isu.
 - d) Tentukan prioritas isu berdasarkan tingkat signifikansi, dampak, dan urutannya.
 - e) Tentukan metode untuk menentukan prioritasnya.
 - f) Instruksikan atau dorong manajer yang terkait untuk membuat pilihan prioritas.
 - g) Tetap fleksibel untuk meninjau kemajuan dengan manajer senior sesuai kebutuhan.
 - h) Tentukan kebutuhan pelatihan, baik dari segi kebutuhan bisnis maupun kebutuhan karyawan sebagai individu.
- 4) Kembangkan garis besar solusi.
- Aktivitas yang dilakukan pada langkah ini antara lain:
- a) Dorong untuk mendapatkan masukan kreatif dari tim pelatihan.
 - b) Dorong untuk mendapatkan masukan kreatif dari tim pelatihan.
 - c) Petimbangkan kendala-kendala operasional.
 - d) Buat komitmen untuk membuat kerangka sederhana dalam membuat solusi di atas kertas.

- e) Perkenalkanlah solusi di atas kertas tersebut sebagai dokumen untuk diskusi informal.
 - f) Diskusikan dengan manajer operasional/lini dan ubah sesuaikan atau tulis kembali dokumen tersebut.
- 5) Tinjau kembali dan diskusikan dengan manajer senior terkait.

Aktivitas yang dilakukan pada langkah ini antara lain:

- a) Finalisasi isu umum.
 - b) Konfirmasikan kesepakatan mengenai prioritas.
 - c) Pastikan bahwa manajer yang terkena dampak oleh kebutuhan prioritas yang rendah diberi informasi.
 - d) Pastikan bahwa tindakan manajemen yang terkait terhubungkan satu sama lain untuk bisa melakukan implementasi yang terkoordinasi.
 - e) Perhatikan sampai ke hal-hal yang rinci.
- 6) Serahkan Laporan Final.

Aktivitas yang dilakukan pada langkah ini antara lain:

- a) Pastikan tidak bahan baru yang dimasukan tanpa dilihat terlebih dahulu oleh orang yang memiliki kebutuhan pelatihan
- b) Tidak ada manajer yang terkejut oleh segala hal yang berdampak pada dirinya secara langsung
- c) Laporan tersebut harus jelas mengidentifikasi fungsi pelatihan untuk membantu orang dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan
- d) Laporan final harus menjadi kontrak antara bagian pelatihan dengan organisasi

b. Model *Industrial Training Board*

Salah satu model pelatihan yang paling populer adalah *model industrial training board*. Model yang dikembangkan oleh T. H. Boydell ini telah diuji coba dalam praktek selama bertahun-tahun. Model ini merupakan penerapan teori pembelajaran yang telah dites secara cermat di banyak tempat kerja (Davis, 2005: 119). Model ini terdiri atas 10 langkah sebagai berikut:

- 1) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan. Aktifitas yang dilakukan adalah: melakukan penelitian, mengidentifikasi kesenjangan, menentukan prioritas.
- 2) Mengklarifikasi sasaran pelatihan. Aktifitas yang dilakukan adalah: menentukan kriteria, perilaku yang diharapkan, dan peningkatan nyata.
- 3) Mempertimbangkan peserta sasaran. Aktifitas yang dilakukan adalah mengidentifikasi level keterampilan dan pengetahuan saat ini, motivasi, dan gaya belajar.
- 4) Mengembangkan garis besar sesi pelatihan. Aktifitas yang dilakukan adalah: menyusun rencana induk pelatihan, dengan mempertimbangkan susunan atau urutan yang paling efektif dari komponen-komponen sehingga materi yang disampaikan mudah dipahami dan dikuasai.
- 5) Memilih metode dan media. Aktifitas yang dilakukan adalah: menentukan metode dan media untuk masing-masing sesi, dengan mempertimbangkan berbagai factor yang mempengaruhi efektifitas pelatihan. Pertimbangan metode dan media harus disesuaikan dengan sumberdaya yang ada atau yang bisa diusahakan ada.
- 6) Menyiapkan panduan bagi pemimpin. Aktifitas yang dilakukan adalah: menyusun panduan pelatihan yang akan menjadi panduan bagi pemimpin pelatihan. Panduan tersebut berisi: rencana sesi, handouts, dan *storyboard* (memberikan ikhtisar visual agar pelatih memahami alat bantu visual yang digunakan pada tahap tertentu).
- 7) Uji coba. Rancangan yang bagus di atas kertas sering tidak jalan di lapangan. Oleh karena itu perlu dilakukan uji coba. Apabila uji coba gagal maka akan diperbaiki, dan melakukan uji coba kembali hingga berhasil.
- 8) Melaksanakan pelatihan. Pelatihan dilaksanakan sesuai dengan rancangan, perlu keterlibatan aktif semua pemangku kepentingan. Setelah selesai pelaksanaan program pelatihan perlu ditinjau kembali secara terus menerus-menerus.
- 9) Tindak lanjut pelatihan. Pengaplikasian pelatihan dalam kerja nyata. Pemimpin pelatihan bertanggung jawab untuk mengarahkan dan

memotivasi peserta untuk mengaplikasikan pengetahuan atau keterampilan barunya dalam bekerja.

10) Mengevaluasi secara menyeluruh, meliputi: biaya, manfaat dan hasil.

c. Model Kompetensi

Bernadetha Nadeak mengutip Gianni Rosas menjelaskan bahwa ada enam hal penting mengenai pelatihan berbasis kompetensi (Nadeak, 2019: 47), yaitu:

- 1) Berbasis hasil. Model kompetensi sangat menekankan hasil. Hasil bersifat spesifik, terukur, dan memenuhi standar. Hasil sudah ditetapkan pada awal pengajuan program pelatihan pada saat analisis kebutuhan.
- 2) Kurikulum (kinerja, kondisi dan standar). Pelatihan model kompetensi dilaksanakan berdasarkan kurikulum yang telah ditetapkan. Kurikulum meliputi Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar yang harus dikuasai peserta pelatihan. Kompetensi terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Sebelum pelatihan dilakukan perlu dilakukan analisis terhadap standar kompetensi dan kompetensi dasar, untuk menentukan tujuan pembelajaran secara spesifiknya.
- 3) Penyampaian (fleksibel dan terpusat pada peserta pelatihan). Pelatihan model kompetensi akan dilaksanakan secara fleksibel artinya peserta pelatihan dapat memilih masuk pada kelas mana sesuai dengan minatnya. Dengan demikian penyiapan materi dilakukan secara individual, bukan klasikal.
- 4) Penilaian. Penilaian dilakukan untuk mengukur kinerja peserta pelatihan berhubungan dengan kompetensi tertentu. Kompetensi yang dimaksud meliputi kompetensi yang diperoleh dalam pelatihan tersebut maupun kompetensi-kompetensi yang telah diperoleh sebelumnya.
- 5) Rekaman. Pelatih perlu menyampaikan laporan atas kompetensi yang telah dimiliki peserta pelatihan yang dapat menjadi rekaman kompetensi peserta pelatihan. Rekaman tersebut bisa dalam bentuk modul, yang memberikan kemungkinan kepada peserta pelatihan untuk mempelajarinya kembali pada waktu yang akan datang jika menginginkannya.

- 6) Sertifikasi. Sertifikasi kompetensi merupakan pengakuan formal terhadap kompetensi yang dimiliki. Pengakuan formal bisa oleh pemerintah maupun lembaga-lembaga yang memiliki hak untuk itu.

d. Model Assure

Model ini diperkenalkan oleh Sharon E. Smaldino, dkk untuk menjawab tantangan penggunaan teknologi dalam pembelajaran. Langkah-langkah model assure ini adalah sebagai berikut (Smaldino, 2019: 109-110):

- 1) Menganalisis pemelajar. Langkah pertama dalam merancang pembelajaran adalah melakukan identifikasi dan analisis karakter pemelajar. Analisis dilakukan berdasarkan hasil pembelajaran yang sudah diperoleh. Area kunci analisis adalah karakteristik umum, kompetensi dasar spesifik (Pengetahuan, kemampuan, dan sikap tentang topik), dan gaya belajar.
- 2) Menyatakan standar dan tujuan. Langkah kedua yang akan dilakukan adalah mengidentifikasi standar dan tujuan secara spesifik. Perumusan tujuan yang spesifik akan memudahkan guru untuk memperjelas tujuan pembelajaran, menentukan perilaku yang akan ditampilkan, menentukan perilaku atau kinerja yang akan diamati, mengetahui tingkat pengetahuan atau kemampuan baru dari siswa.
- 3) Memilih strategi, teknologi, media, dan materi. Dengan melakukan langkah pertama, guru telah menentukan titik awal pembelajaran. Guru telah memahami pengetahuan, kemampuan, sikap awal dari siswa. Langkah kedua merupakan titik akhir dari pembelajaran. Siswa dengan kondisi awal ini akan dihantar menuju titik akhir. Maka di langkah ketiga guru membangun jembatan yang menghubungkan titik awal dan akhir. Jembatan tersebut dalam bentuk strategi, teknologi, media, dan materi yang tepat untuk membawa siswa dari titik awal ke titik akhir.
- 4) Menggunakan teknologi, media, dan material. Pada tahap ini guru menentukan bagaimana menggunakan teknologi, media dan materi untuk mencapai tujuan pembelajaran. Tahap ini dilakukan dengan mengikuti 5 proses yang biasa disebut 5P, yakni: mengulas (*preview*) teknologi, media, dan materi; menyiapkan (*prepare*) teknologi, media,

dan materi; menyiapkan (*prepare*) lingkungan; menyiapkan (*prepare*) para pembelajar; serta memberikan (*provide*) pengalaman belajar.

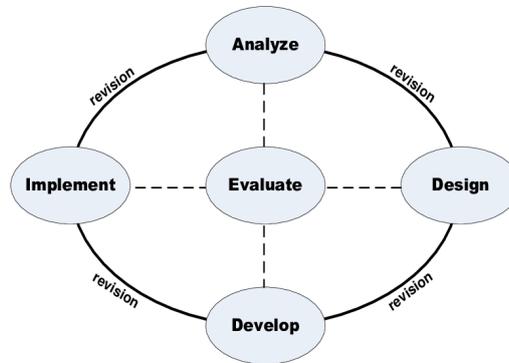
- 5) Mengharuskan partisipasi pemelajar. Agar pembelajaran efektif guru harus mengaktifkan para pemelajar. Guru perlu menyiapkan aktivitas yang memungkinkan pemelajar untuk menerapkan pengetahuan atau kemampuan barunya sebagai umpan balik. Aktivitas umpan balik ini bisa melupakan tugas mandiri, tugas dengan bantuan komputer, internet atau kelompok kerja guru, maupun sesama siswa.
- 6) Mengevaluasi dan merevisi. Setelah seluruh proses dilakukan maka guru akan melakukan evaluasi. Evaluasi dilaksanakan secara menyeluruh meliputi proses dan hasil belajar. Jika evaluasi menunjukkan pembelajaran tidak mencapai tujuan maka guru perlu merevisi rancangan pembelajarannya.

e. Model ADDIE

Model ADDIE merupakan model untuk pelatihan yang terdiri dari lima fase yaitu: *analyze, design, development, implement, dan evaluate*. Model ini dikembangkan oleh Robert Maribe Branch (Sugiyono, 2019: 765). Tahap-tahap ini merupakan proses yang dilakukan secara disengaja artinya dirancang dengan maksud tertentu. Branch menjelaskan bahwa fase analisis untuk mengidentifikasi kemungkinan penyebab kesenjangan kinerja. Fase desain untuk memverifikasi kinerja yang diinginkan dan metode pengujian yang sesuai. Fase pengembangan untuk menghasilkan dan memvalidasi sumber belajar yang akan dibutuhkan selama pembelajaran. Fase implementasi untuk mempersiapkan lingkungan belajar dan melibatkan pembelajar. Dan fase evaluasi untuk menilai kualitas produk dan proses instruksional, baik sebelum dan sesudah implementasi.

Branch (2009: 8) menggambarkan tahap atau fase-fase ini dalam bentuk siklus yang menunjukkan proses ini berlangsung secara siklis. Ketika sudah sampai pada fase terakhir maka akan kembali ke fase pertama untuk siklus berikutnya. Antar

setiap fase, misalnya dari analisis ke desain perlu ada revisi, demikian pun antar fase lainnya. Branch menggambarkan tahap-tahap ADDIE ini sebagai berikut:



Gambar 2. Model ADDIE

Dari model-model pendidikan dan pelatihan (diklat) di atas, penulis akan menggunakan model ADDIE untuk mengembangkan model diklat *blended learning* untuk meningkatkan kompetensi pengelolaan PAUD di Balai Pengembangan PAUD dan Dikmas Provinsi Lampung.

2.4. *Blended Learning*

2.4.1. Pengertian *Blended Learning*

Istilah *Blended Learning* secara ketatabahasaan terdiri dari dua kata yaitu *Blended* dan *Learning*. Kata *Blend* berarti “campuran, bersama untuk meningkatkan kualitas agar bertambah baik” (Collins Dictionary), atau formula suatu penyelarasan kombinasi atau perpaduan (Oxford English Dictionary) (Heinze and Procter, 2006: 236), sedangkan *Learning* memiliki makna umum yakni belajar, dengan demikian sepintas mengandung makna pola pembelajaran yang mengandung unsur pencampuran, atau penggabungan antara satu pola dengan pola yang lainnya. Yang menjadi pertanyaan adalah apa yang dicampurkan? Elenena Mosa (2006) menyampaikan bahwa yang dicampurkan adalah dua unsur utama, yakni pembelajaran di kelas dengan tatap muka secara konvensional (*classroom lesson*) dengan pembelajaran secara online. Ini yang dimaksudkan adalah pembelajaran yang secara konvensional biasa dilakukan di dalam ruangan kelas dikombinasikan dengan pembelajaran yang dilakukan secara online baik

yang dilaksanakan secara independen maupun secara kolaborasi, dengan menggunakan sarana prasarana teknologi informasi dan komunikasi.

Selain *Blended Learning* ada istilah lain yang sering digunakan di antaranya *Blended e-Learning* dan *hybrid learning*. Istilah yang disebutkan tadi mengandung arti yang sama yaitu perpaduan, percampuran atau kombinasi pembelajaran. Untuk lebih mudah memahami perbedaan istilah-istilah tersebut, Mainnen (2008) yang menyebutkan “*Blended learning* mempunyai beberapa alternatif nama yaitu *mixed learning*, *hybrid learning*, *Blended e-learning* dan *melded learning* (bahasa Finlandia)”. Karena model pembelajaran campuran ini lebih banyak menggunakan *blended e-learning* pada pembelajaran dari pada tatap muka atau residensial dan tutorial kunjung, maka penulis menggunakan istilah *Blended e-learning*. Selain itu Heinze (2008;1 4) juga berpendapat “*A better term for ‘Blended Learning’ is ‘blended Blended e-learning’.*”

Pada perkembangannya istilah yang lebih populer adalah *Blended e-learning* dibandingkan dengan *Blended Learning*. Kedua istilah tersebut merupakan isu pendidikan terbaru dalam perkembangan globalisasi dan teknologi *Blended e-learning*. Zhao (2008:162) menjelaskan “isu *Blended e-learning* sulit untuk mendefinisikan karena merupakan sesuatu yang baru”. Walau cukup sulit mendefinisikan pengertian *Blended e-learning* tapi ada para ahli dan profesor yang meneliti tentang *Blended e-learning* dan menyebutkan konsep dari *Blended e-learning*. Selain itu, pada penelitian Sharpen et.all (2006:18) ditemukan bahwa “banyak institusi yang telah mengembangkan dengan bahasa mereka sendiri, definisi atau tipologi praktek *blended*”. Definisi dari Ahmed, et.all (2008:1) menyebutkan :

“Blended Blended e-learning, on the other hand, merges aspects of Blended e-learning such as: web-based instruction, streaming video, audio, synchronous and asynchronous communication, etc: with tradisional, face-to-face learning.”

Pada tahun 2002, Driscoll dalam Ali alammmary, Judy Sheard, Angela Carbone (2014, 30-40) mengidentifikasi empat konsep pembelajaran *blended learning* yaitu:

1. Menggabungkan atau mencampur mode teknologi yang berbasis web misalnya kelas virtual langsung, pembelajaran kolaboratif, streaming video, audio dan teks;
2. Menggabungkan pendekatan pedagogis misalnya kognitivisme, konstruktivisme, behaviorisme, untuk menghasilkan pembelajaran yang optimal dengan atau tanpa penggunaan teknologi;
3. Menggabungkan segala bentuk teknologi pembelajaran misalnya video tape, CD-ROM, pelatihan berbasis web, film dengan dipimpin instruktur tatap muka;
4. Mencampur atau mengadukkan teknologi pembelajaran yang sebenarnya untuk menciptakan efek pembelajaran dan kerja yang harmonis.

Jadi *Blended Learning* dapat diartikan sebagai proses pembelajaran yang memanfaatkan berbagai macam pendekatan. Pendekatan yang dilakukan dapat memanfaatkan berbagai macam media dan teknologi. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa *Blended Learning* adalah pembelajaran yang mengkombinasikan antara tatap muka (pembelajaran secara konvensional, dimana antara peserta didik dan pendidik saling berinteraksi secara langsung, masing-masing dapat bertukar informasi mengenai bahan-bahan pelajaran), belajar mandiri (belajar dengan berbagai modul yang telah disediakan) serta belajar mandiri secara online.

Penerapan *Blended Learning* tidak terjadi begitu saja. Beberapa hal yang menjadi pertimbangan yaitu karakteristik tujuan pembelajaran yang ingin kita capai, aktifitas pembelajaran yang relevan serta memilih dan menentukan aktifitas mana yang relevan dengan konvensional dan aktifitas mana yang relevan untuk *online learning*.

2.4.2. Karakteristik *Blended Learning*

Karakteristik yang dimiliki oleh *blended learning* menurut Rusman, et al (2012:246) adalah sebagai sumber suplemen dengan menggunakan pendekatan tradisional yang mendukung lingkungan virtual melalui sebuah lembaga, rancangan pembelajaran yang mendalam serta pandangan bahwa teknologi dapat

mendukung kegiatan pembelajaran. Penerapan *blended learning* memberikan kemudahan dalam penyediaan bahan ajar, kemudahan komunikasi antara peserta didik, peserta didik dengan guru dan peserta didik dengan sumber belajar, kemudahan memperoleh materi pelajaran, serta optimalisasi dari teknologi.

Husamah (2014:16) menjelaskan karakteristik *blended learning* adalah menggabungkan berbagai teknik penyampaian, model pembelajaran, gaya pembelajaran, dan media berbasis teknologi yang beragam serta terdapat kombinasi dari pengajaran langsung, belajar mandiri, dan belajar secara online. Pembelajaran dalam *blended learning* merupakan kombinasi yang efektif dari cara penyampaian, cara mengajar, dan gaya pembelajaran.

Das & Das (2015:98) menyebutkan bahwa karakteristik *blended learning* terdiri dari empat komponen yaitu *online learning*, *personalized learning*, *customized learning*, dan *competency based learning*. *Online learning* merupakan pemberian instruksi pembelajaran kepada siswa melalui web secara terstruktur. *Personalized learning* adalah perancangan kebutuhan siswa yang disesuaikan dengan preferensi belajar dan keberagaman sehingga memberikan kesempatan kepada siswa untuk belajar mandiri. *Customized learning* adalah pembelajaran dirancang mengacu pada urutan pengalaman belajar sebelumnya untuk meningkatkan motivasi dan prestasi siswa. *Competency based learning* berarti pembelajaran dilakukan untuk mengetahui kemampuan dan pengetahuan siswa yang diukur sesuai dengan tujuan pembelajaran. Karakteristik *blended learning* yang telah dijelaskan dapat dijadikan acuan dalam menyusun pembelajaran agar tercapai tujuan belajar. Pelaksanaan *blended learning* pada penelitian ini adalah pembelajaran tidak hanya bersumber di dalam kelas dengan bimbingan guru, tetapi dapat berlangsung secara mandiri.

2.4.3. Tujuan *Blended Learning*

Pradnyana (2013) menyebutkan tujuan dari pembelajaran *blended learning* adalah:

- a. Membantu pendidik untuk berkembang lebih baik di dalam proses belajar, sesuai dengan gaya belajar dan preferensi dalam belajar.
- b. Menyediakan peluang yang praktis realistis bagi guru dan pendidik untuk pembelajaran secara mandiri, bermanfaat, dan terus berkembang
- c. Peningkatan penjadwalan fleksibilitas bagi pendidik, dengan menggabungkan aspek terbaik dari tatap muka dan instruksi online. Kelas tatap muka dapat digunakan untuk melibatkan para siswa dalam pengalaman interaktif. Sedangkan kelas online memberikan pendidik. Sedangkan porsi online memberikan para siswa dengan konten multimedia yang kaya akan pengetahuan pada setiap saat, dan di mana saja selama pendidik memiliki akses internet.

2.4.4. Kelebihan dan Kekurangan *Blended Learning*

Menurut Husamah (2014, 36), kelebihan *Blended Learning* :

1. Peserta didik leluasa untuk mempelajari materi pelajaran secara mandiri dengan memanfaatkan materi-materi yang tersedia secara online;
2. Peserta didik dapat melakukan diskusi dengan pengajar atau peserta didik lain diluar jam tatap muka;
3. Kegiatan pembelajaran yang dilakukan peserta didik diluar jam tatap muka dapat dikelola dan dikontrol dengan baik oleh pengajar;
4. Pengajar dapat menambahkan materi pengayaan melalui fasilitas internet;
5. Pengajar dapat meminta peserta didik membaca materi atau mengerjakan tes yang dilakukan sebelum pembelajaran;
6. Pengajar dapat menyelenggarakan kuis, memberikan balikan dan memanfaatkan hasil tes dengan efektif;
7. Peserta didik dapat saling berbagi file dengan peserta didik lain;
8. Dan masih banyak keuntungan lain dengan memanfaatkan kelebihan pembelajaran berbasis internet.

Menurut Husamah (2013:36). Kekurangan *Blended Learning* :

- a. Media yang dibutuhkan sangat beragam, sehingga sulit diterapkan apabila sarana dan prasarana tidak mendukung;

- b. Tidak meratanya fasilitas yang dimiliki pelajar, seperti komputer dan akses internet. Padahal dalam *Blended Learning* diperlukan akses internet yang memadai, apabila jaringan kurang memadai akan menyulitkan peserta dalam mengikuti pembelajaran mandiri via *online*;
- c. Kurangnya pengetahuan masyarakat terhadap penggunaan teknologi;
- d. Tidak meratanya fasilitas yang dimiliki pelajar, seperti komputer dan akses internet.

2.4.5. Manfaat *Blended Learning*

Manfaat *blended learning* dari beberapa penelitian dalam Nunung Nurhadi, 2020, dapat ditunjukkan sebagai berikut :

- a. Membantu peserta didik mengembangkan keterampilan manajemen proyek dan waktu (Spika,2002);
- b. Mengembangkan rasa kebersamaan yang lebih kuat di antara para peserta didik daripada pelatihan tradisional/konvensional atau sepenuhnya online (Rovai dan Jordan,2004);
- c. Mendukung penyediaan informasi dan sumber daya bagi peserta didik (lembaga Griffith untuk pendidikan tinggi, 2010)
- d. Melibatkan dan memotivasi peserta didik melalui interaktivitas dan kolaborasi (lembaga Griffith untuk pendidikan tinggi, 2010);
- e. Teknologi sinkron seperti Skype dan Elluminate Live, izinkan peserta didik untuk berkomunikasi dan berkolaborasi di luar kelas. (Joutsenvirta dan Myyryan, 2010);
- f. Mengintegrasikan teknologi yang tepat dan mengelolanya secara efektif di seluruh proses pembelajaran. (Wesson, McKenzie and Bangay,2015);
- g. Menimimalkan biaya, fleksibilitas penempatan tenaga kerja, dan sebagainya. (Sebuah sintesis temuan penelitian dalam pendidikan Victoria, 2006-2011);
- h. Peluang untuk menciptakan pengalaman pelatihan yang bersifat pribadi, relevan dan menarik. (Wesson, McKenzie and Bangay,2015);
- i. Peningkatan praktik pedagogis (Berita Universitas, Vol.52)

2.5. Penelitian-Penelitian Relevan

Beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini :

- 2.2.1. Charles Dziuban, Charles R. Graham, Pasti D. Moskal, Anders Norberg and Nicole Sicilia dalam penelitian berjudul *Blended Learning: the new normal and emerging technologies* yang dipublikasikan oleh International Journal of Educational Technology in Higher Education (2018)15:3 (DOI 10.1186/s41239-017-0087-5) ini menemukan bahwa *blended learning* menghasilkan dampak yang positif bagi siswa.
- 2.2.2. Entis Sutisna, Lungguh Halira Vonti dalam penelitian berjudul *Innovation Development Strategy For Hybrid Learning Based English Teaching and Learning* yang dipublikasikan oleh English Review: Journal Of English Education Volume 9, Issue 1, Desember 2020. <https://doi.org/10.25134/erjee.v9il.3783> ini menemukan bahwa literasi digital siswa berkembang melalui proses pembelajaran hybrid.
- 2.2.3. W.Suana, N.Maharta, I.D.P. Nyeneng, S. Wahyuni dalam penelitian berjudul *Design and Implementation Of Schoology-Based Blended Learning Media For Basic Physics I Course* yang dipublikasikan oleh Jurnal Pendidikan IPA Indonesia (DOI:10.15294/jpii.v6il.7205) ini menemukan bahwa blended learning efektif untuk Basic Physics I Course.
- 2.2.4. Andika Bagus Nur Rahman Putra, Awalia Habibatuz Zahro, Amat Mukhadis, Nurul Ulfatin, Muhammad Ashar dalam penelitian berjudul *Learning Innovation Online Course Based on Blended Learning for Interactive Learning in The Era of Education 4.0* yang dipublikasikan oleh Journal of Disruptive Learning Innovation (JODLI), Vol. 1(1), 2019 ini menemukan bahwa Pembelajaran yang dikombinasikan antara pembelajaran tatap muka dan pembelajaran daring dapat memudahkan siswa dalam meningkatkan pemahaman mereka kapan saja dan dimana saja.
- 2.2.5. Rudi Susilana dan Asep Herry Hernawan dalam penelitian berjudul Pengembangan Model Pendidikan dan Pelatihan Guru Sekolah Dasar Berbasis Bahan Ajar Modular Melalui *DualMode System* ini menemukan bahwa Model Diklat untuk meningkatkan penguasaan kompetensi guru

dengan menggunakan pendekatan pembelajaran jarak jauh berbasis bahan ajar modular adalah tepat.

- 2.2.6. Kasir Santoso Widodo, Joko Widodo, Masrukan dalam penelitian berjudul Pengembangan Model Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Partisipatif Integratif Kolaboratif (PIKOLA) Untuk meningkatkan kompetensi Profesional Guru Fisika SMA yang dipublikasikan oleh Educational Management Universitas Negeri Semarang menemukan bahwa Model Diklat tersebut efektif digunakan dan dapat memberikan motivasi yang tinggi kepada peserta.
- 2.2.7. Rita Mulyani, Robinson Situmorang, Kunto Imbar Nursetyo dalam penelitian Pengembangan Blended Learning Mata Kuliah Pengembangan Program Diklat Prodi Teknologi Pendidikan Universitas Negeri Jakarta yang diterbitkan oleh Jurnal Pembelajaran Inovatif, Universitas Negeri Jakarta (DOI:<https://doi.org/10.21009/JPI.0410.10>) menemukan bahwa pengembangan model ini mendapatkan hasil yang sangat baik;
- 2.2.8. Dwi Yulianti dalam Penelitian Pengembangan Model Diklat Penulisan Karya Ilmiah Berbasis Learning bagi guru-guru SDN di Provinsi Lampung yang diterbitkan oleh FKIP Universitas Lampung menemukan bahwa perangkat diklat hasil pengembangan adalah model dan prosedur diklat penulisan karya ilmiah tentang PTK berbasis learning perlu dikembangkan uji pada tahap berikutnya;
- 2.2.9. Amirul Mukminin, Meidina Dwi Cahyani dalam penelitian berjudul Pengelolaan Pendidikan Anak Usia Dini Pemula di Kecamatan Grabag Kabupaten Purworejo yang diterbitkan oleh Journal of Nonformal Education Universitas Negeri Semarang menemukan bahwa pengelolaan PAUD pemula yang berkaitan dengan fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan serta pengawasan kurang optimal.
- 2.2.10. Agus Akhmadi dalam penelitian berjudul Penerapan *Blended Learning* dalam Pelatihan yang diterbitkan oleh Jurnal Diklat Keagamaan, Vol.15, no.1, Januari-Juni 2021 menemukan bahwa model blended learning dapat diterapkan sebagai salah satu model pelatihan pada lembaga kediklatan.

2.2.11. Gunarso, Bambang S. Sulasmono dalam penelitian berjudul Pengembangan Model Diklat Guru Sosiologi SMA tentang Pembelajaran Inkuiri Berbasis Budaya Lokal yang diterbitkan oleh Kelola Jurnal Manajemen Pendidikan Volume:2, No.1, Januari-Juni 2015 Halaman: 34-46 menemukan bahwa model diklat yang dikembangkan efektif diterapkan.

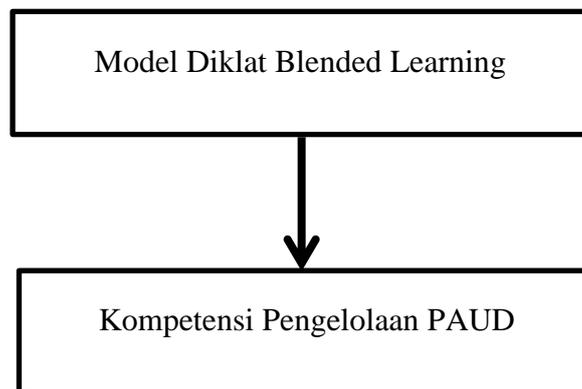
2.6. Kerangka Pemikiran

Sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Provinsi Lampung memiliki tugas dan fungsi memberikan fasilitasi kepada pendidik dan tenaga kependidikan PAUD dan Dikmas melalui peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan sebagai upaya meningkatkan mutu satuan PAUD dan Dikmas di Provinsi Lampung.

Upaya untuk meningkatkan kompetensi pengelola/kepala satuan PAUD diupayakan melalui program pendidikan dan pelatihan (diklat) kepada pendidik dan tenaga kependidikan PAUD sehingga diharapkan melalui diklat ini akan mendorong terpenuhinya capaian indikator-indikator mutu standar nasional pendidikan (SNP) PAUD. Berdasarkan hasil pemetaan mutu satuan PAUD pada tahun 2020, capaian mutu pengelolaan PAUD menduduki peringkat terbawah dengan capaian sebesar 49,67%. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara kepada kepala/pengelola satuan PAUD mengenai standar pengelolaan PAUD, sebagian besar menjawab masih kurang memahami pengelolaan PAUD yang baik yang sesuai dengan indikator-indikator SNP PAUD.

Berdasarkan hasil pemetaan mutu PAUD, hasil wawancara, dan observasi menunjukkan bahwa kepala satuan/pengelola PAUD belum memahami sepenuhnya mengenai standar pengelolaan satuan PAUD yang efektif dan efisien serta sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan (SNP) PAUD serta perlunya Balai Pengembangan PAUD dan Dikmas Lampung memiliki model pendidikan dan pelatihan (diklat) yang sesuai dengan kebutuhan kepala satuan/pengelola

PAUD serta sesuai dengan kebutuhan kompetensi teknologi informasi Pendidik dan Kependidikan PAUD. Model diklat ini diharapkan dapat menjadi solusi bagi BP PAUD dan Dikmas Provinsi Lampung dalam upaya meningkatkan capaian mutu satuan PAUD. Model diklat ini akan menggunakan metode *blended learning* yang mengkombinasikan pembelajaran daring melalui ruang virtual *zoom room meeting*, *learning management system (LMS)* dan pembelajaran tatap muka di kelas. Materi-materi diklat pengelolaan PAUD akan didiklatkan melalui metode daring dan juga luring/tatap muka



Gambar 3. Kerangka Pemikiran Penelitian.

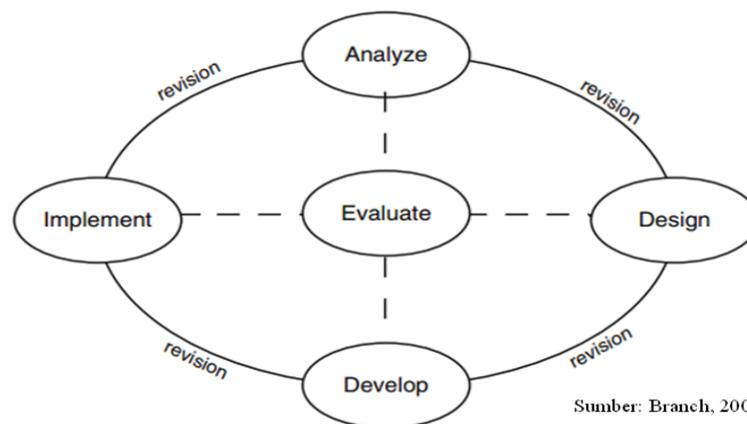
BAB. III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini dirancang dengan metode penelitian dan pengembangan. Menurut Sugiyono (2011:407) metode penelitian dan pengembangan (*Research and Development*) adalah metode penelitian yang digunakan untuk menghasilkan produk tertentu, dan menguji keefektifan produk tertentu. Untuk dapat menghasilkan produk tertentu digunakan penelitian yang bersifat analisis kebutuhan dan menguji keefektifan produk tersebut supaya berfungsi di masyarakat luas, maka diperlukan penelitian untuk menguji keefektifan produk tersebut. Penelitian ini untuk mengembangkan model diikat *blended learning* untuk peningkatan kompetensi pengelolaan PAUD.

3.2. Desain Penelitian

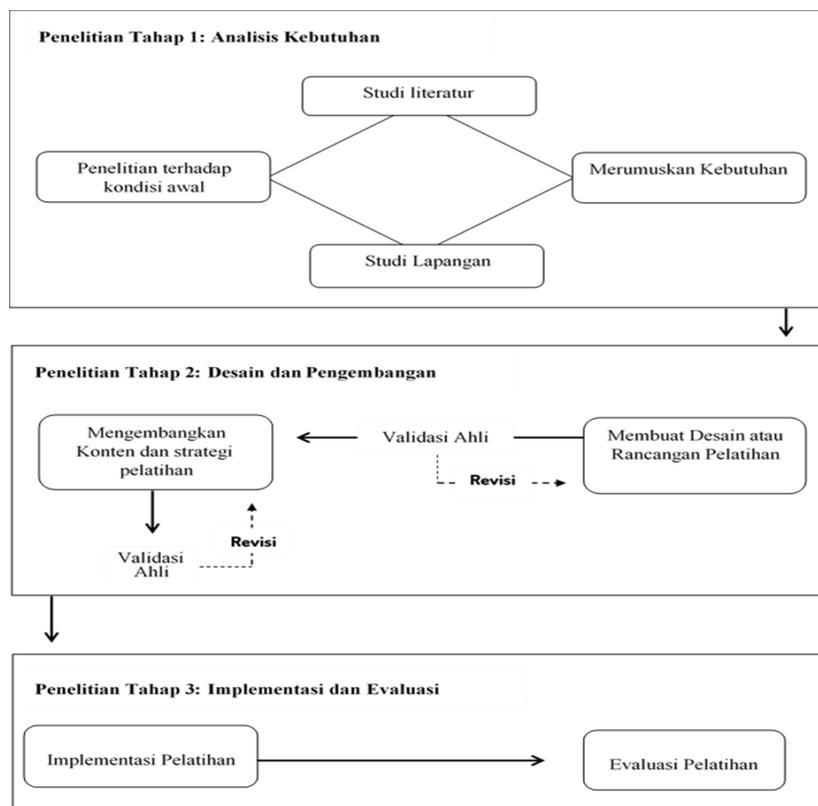
Model pengembangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah model pengembangan ADDIE ADDIE (*Analysis, Design, Development, Implementation, Evaluation*) seperti yang dikembangkan oleh Robert Maribe Branch (Sugiyono, 2019: 765). Alasan dalam penelitian pengembangan ini menggunakan model ADDIE karena memiliki tahapan-tahapan yang sistematis dan mudah dipelajari. Tahapan model ADDIE terhadap revisi pada setiap tahapannya, sehingga model ADDIE cocok digunakan untuk pengembangan agar menghasilkan produk yang valid, praktis, dan efektif. Tahapan model pengembangan ADDIE yang diadaptasi Branch (2009:2) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber: Branch, 2009: 2

Gambar 4. Pendekatan ADDIE untuk mengembangkan Model Diklat *Blended Learning*

Model ini memiliki kesempatan untuk revisi dan evaluasi secara berulang-ulang pada setiap tahapan, bertujuan agar menghasilkan produk yang valid dan praktis. Model pengembangan ADDIE hanya sampai tahap evaluasi, dimana evaluasi diperoleh dari komentar dan saran dari para validator dan peserta diklat sebagai acuan perbaikan produk yang dikembangkan.



Gambar 5. Integrasi Model ADDIE dengan langkah-langkah penelitian

Penerapan model ADDIE dalam penelitian pengembangan memperhatikan karakteristik model ini sebagai sebuah proses interaktif terencana. Setiap fase berhubungan dengan fase lainnya yang dilaksanakan dengan perencanaan yang matang. Setelah menyelesaikan sebuah fase dilakukan revisi sebelum melangkah ke fase berikutnya.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Secara umum tempat penelitian ini adalah Balai Pengembangan PAUD dan Dikmas Provinsi Lampung yang beralamat di Jalan Cut Mutia No.23 Teluk Betung Utara Bandar Lampung dengan subyek penelitian adalah kepala satuan/pengelola PAUD dari satuan PAUD yang belum terakreditasi di Provinsi Lampung dan penelitian ini akan dilaksanakan mulai Maret – Mei 2022.

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: Obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2011:117). Populasi dalam penelitian ini adalah kepala satuan PAUD/pengelola PAUD yang belum terakreditasi di Provinsi Lampung.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam Penelitian yang memiliki jumlah populasi besar, tidak mungkin dilakukan penelitian ke seluruh populasi karena keterbatasan waktu dan tenaga, sehingga perlunya sampel yang dapat mewakili populasi tersebut.

Teknik sampling penelitian ini adalah *sampling purposive* yaitu teknik penentuan sample dengan pertimbangan tertentu (Sugiono, 2011: 124). Teknik *sampling purposive* ini digunakan dengan pertimbangan bahwa hanya beberapa kepala satuan PAUD/pengelola dari lembaga yang belum terakreditasi. Penelitian ini akan mengambil sampel sebanyak 30 kepala satuan PAUD/ pengelola satuan PAUD di Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan. Kecamatan Natar memiliki 111 satuan PAUD dari berbagai layanan TK, KB, TPA, dan SPS. Dari

jumlah tersebut hanya 47 satuan PAUD yang sudah terakreditasi dan masih 64 satuan PAUD yang belum terakreditasi. dengan rincian pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Populasi sebaran status akreditasi Satuan PAUD Kecamatan Natar

No	Status Akreditasi	Populasi
1	A	1
2	B	35
3	C	11
4	Belum Terakreditasi	64
Jumlah		111

3.4. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu variabel X dan Variabel Y. Variabel X merupakan variabel bebas yaitu model diklat *blended learning*; sedangkan variabel Y merupakan kompetensi pengelolaan PAUD. Peneliti ingin mengkaji efektifitas variabel “X” mempengaruhi tercapainya Variabel ‘Y’.

3.5. Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

3.5.1. Definisi Konseptual

Definisi konseptual dalam penelitian ini adalah terdapat dua variabel utama yaitu:

- a. Model diklat *blended learning* (X) merupakan rancangan pendidikan dan pelatihan (diklat) yang memadukan/mengkombinasikan pembelajaran dalam jaringan (daring) dan pembelajaran luring (luar jaringan).
- b. Kompetensi Pengelolaan PAUD (Y) merupakan kemampuan pengelola PAUD/Kepala satuan PAUD dalam mengelola sumber daya melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Variabel X terdiri atas lima pilar utama, yaitu: potensi dan kondisi, model diklat,, efektifitas model diklat, kemenarikan model diklat yang dijabarkan sebagai berikut:

- 3.5.1.1. Potensi dan kondisi merupakan keadaan di mana penelitian akan dilaksanakan yang menggambarkan kemampuan, kesanggupan, dan kekuatan ataupun daya yang mempunyai kemungkinan untuk bisa dikembangkan lagi menjadi bentuk yang lebih besar.

3.5.1.2. Model diklat *Blended Learning* merupakan rancangan diklat yang akan digunakan untuk meningkatkan kompetensi sikap, pengetahuan, dan keterampilan pengelola PAUD melalui kombinasi pembelajaran daring dan luring.

3.5.1.3. Efektifitas model diklat adalah hasil yang dicapai setelah memperoleh pengalaman diklat baik berupa sikap, pengetahuan, dan keterampilan.

3.5.1.4. Kemenarikan model diklat adalah daya tarik model yang dikembangkan menimbulkan minat dan keinginan untuk menggunakannya dalam pembelajaran.

Variabel Y meliputi tiga hal pokok yakni pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dijabarkan sebagai berikut:

3.5.1.5. Pengetahuan (*knowledge*) meliputi kemampuan mengingat dan memahami pengelolaan PAUD yang sesuai dengan standar pengelolaan.

3.5.1.6. Keterampilan (*skill*) meliputi kemampuan untuk membuat perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan yang sesuai dengan standar pengelolaan PAUD;

3.5.1.7. Sikap atau (*abilities*) yaitu kemampuan menerima, menghargai dan bersikap reseptif.

3.5.2. Definisi Operasional

Definisi operasional ini dimaksudkan untuk memudahkan atau mengarahkan dalam menyusun alat ukur data yang diperlukan berdasarkan definisi konseptual penelitian. Seperti yang telah disampaikan dalam definisi konseptual di atas, penelitian ini difokuskan pada efektifitas variabel 'X' mempengaruhi tercapainya variabel 'Y', yang secara operasional lebih jelas dapat dilihat pada table berikut ini:

3.5.2.1. Potensi dan kondisi merupakan gambaran keadaan dan potensi untuk pengembangan model diklat *blended learning* untuk peningkatan kompetensi pengelolaan PAUD untuk pengelola PAUD di Balai Pengembangan PAUD dan Dikmas Provinsi Lampung;

3.5.2.2. Model diklat meliputi pembuatan desain diklat, buku panduan, dan modul ajar yang digunakan dalam pelaksanaan diklat.

3.5.2.3. Efektifitas model diklat adalah hasil yang dicapai setelah memperoleh pengalaman belajar melalui diklat yaitu mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diharapkan sebagai pengelola PAUD.

3.5.2.4. Kemenarikan model diklat adalah daya tarik model yang dikembangkan menimbulkan minat dan keinginan untuk menggunakannya dalam pembelajaran, yang meliputi keterlibatan peserta diklat, relevansi diklat dengan tugas peserta, serta kepuasan peserta diklat.

Definisi operasional Variabel Y dapat dijabarkan sebagai berikut:

3.5.2.5. Pengetahuan (*knowledge*) meliputi:

- a. Memahami perencanaan di satuan PAUD yaitu memahami cara merumuskan visi, misi, dan tujuan lembaga; memahami cara merumuskan rencana kegiatan tahunan (RKT); memahami cara membuat kalender pendidikan.
- b. Memahami pengorganisasian di satuan PAUD yaitu memahami struktur organisasi, deskripsi tugas pokok dan fungsi, serta tata tertib pendidik dan tenaga kependidikan.
- c. Memahami pelaksanaan/pengarahan kegiatan dan program di satuan PAUD yaitu memahami tentang standard operating prosedur (SOP) di satuan PAUD;
- d. Memahami pengawasan/supervisi di satuan PAUD yaitu memahami supervisi pembelajaran

3.5.2.6. Keterampilan (*skill*) meliputi :

- a. Mampu membuat perencanaan di satuan PAUD yaitu mampu membuat visi, misi, dan tujuan lembaga; mampu membuat rencana kegiatan tahunan (RKT); mampu membuat kalender pendidikan.
- b. Mampu membuat pengorganisasian di satuan PAUD yaitu mampu membuat struktur organisasi, deskripsi tugas pokok dan fungsi, serta tata tertib pendidik dan tenaga kependidikan.

- c. Mampu membuat dokumen untuk pelaksanaan/pengarahan kegiatan dan program di satuan PAUD yaitu mampu membuat standar operating prosedur (SOP) di satuan PAUD;
- d. Mampu membuat dokumen pengawasan/supervisi di satuan PAUD.

3.5.2.7. Sikap atau (*abilities*) meliputi:

- a. Memiliki sikap kemandirian yang dibuktikan dengan sikap kreatif dan teguh pada prinsip;
- b. Memiliki sikap integritas yang dibuktikan dengan sikap disiplin, dan tanggung jawab menyelesaikan tugas.
- c. Memiliki sikap gotong royong yang dibuktikan dengan sikap kerja sama dan aktif dalam diskusi.
- d. Memiliki sikap religiusitas yang dibuktikan dengan sikap peduli dan percaya diri;
- e. Memiliki sikap Nasionalisme yang dibuktikan dengan sikap yang taat pada azas/peraturan.

3.6. Prosedur Penelitian

Prosedur pengembangan ADDIE meliputi 5 tahapan yaitu: Analyze (Analisis), Design (desain), Develop (pengembangan), Implementation (implementasi), dan Evaluation (Evaluasi).

1. Analyze (Analisis)

Tahap pertama dalam model ADDIE adalah Analisis. Dalam tahap ini peneliti melakukan pengumpulan informasi kebutuhan diklat. Pengumpulan informasi penelitian menggunakan studi literatur yaitu menggunakan data hasil pemetaan mutu tahun 2020 yaitu pada standar pengelolaan, selain itu juga peneliti melakukan pendalaman untuk mendapatkan informasi yang lebih banyak mengenai kebutuhan diklat pengelolaan PAUD melalui observasi dan wawancara kepada beberapa responden/pengelola PAUD yang dilakukan secara acak kepada pengelola PAUD yang belum terakreditasi lembaganya. Dari Hasil observasi dan wawancara dihasilkan informasi kebutuhan diklat sebagai berikut:

- b. Membutuhkan pengetahuan dan bimbingan bagaimana membuat perencanaan di satuan PAUD yang meliputi pembuatan visi, misi, dan tujuan; pembuatan rencana kerja tahunan; dan pembuatan kalender pendidikan yang kontekstual, disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada di satuan masing-masing;
- c. Membutuhkan pengetahuan dan bimbingan dalam mengorganisasikan tugas pokok dan fungsi ke berbagai pihak yang terlibat dalam pencapaian visi, misi, dan tujuan; yang meliputi pembuatan struktur organisasi lembaga, deskripsi tugas dan fungsi, serta tata tertib pendidik dan tenaga kependidikan;
- d. Membutuhkan pengetahuan dan bimbingan dalam membuat standar operating prosedur (SOP) yang dibutuhkan di lembaga/satuan PAUD;
- e. Membutuhkan pengetahuan dan bimbingan dalam membuat instrumen supervisi dan cara melakukan supervisi pembelajaran di satuan PAUD.

2. Design (Desain)

Setelah menganalisis kebutuhan diklat, tahap kedua yang akan dilakukan adalah membuat desain diklat. Desain diklat dibuat berdasarkan hasil analisis kebutuhan diklat, setelah disusun analisis kebutuhan diklat, maka dapat disusunlah rumusan standar kompetensi peserta diklat yaitu peserta diklat mampu mengelola lembaganya dengan baik dan benar yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Melalui diklat pengelolaan ini diharapkan dapat meningkatkan kompetensi pengelolaan PAUD yang diharapkan akan berdampak pada capaian mutu PAUD terutama pada standar pengelolaan PAUD. Setelah itu peneliti merumuskan standar kompetensi dasar diklat yang harus dicapai oleh peserta diklat adalah sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan perencanaan di satuan PAUD secara jelas yaitu analisis kontekstual dalam membuat visi, misi, dan tujuan; rencana kerja tahunan, serta kalender pendidikan;
2. Mendeskripsikan pengorganisasian PAUD secara jelas yaitu dalam mendelegasikan tugas dan wewenang kepada pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di lembaga yang tergambar melalui struktur

organisasi, deskripsi tugas pokok dan fungsi, serta tata tertib pendidik dan tenaga kependidikan;

3. Mendeskripsikan cara membuat Standar Operating Prosedure (SOP) sebagai kontrol terhadap pelaksanaan program dan kegiatan di satuan PAUD;
4. Mendeskripsikan pengawasan/supervisi di satuan PAUD melalui perencanaan supervisi pembelajaran, pelaksanaan supervise, dan rencana tindak lanjut supervisi.

Berdasarkan standar kompetensi dasar diklat, peneliti membuat rumusan tujuan diklat sebagai berikut:

1. Peserta diklat mampu mendeskripsikan dan mampu membuat visi, misi, dan tujuan lembaga;
2. Peserta diklat mampu mendeskripsikan dan mampu membuat rencana kegiatan satuan pendidikan dalam satu tahun;
3. Peserta diklat mampu mendeskripsikan dan mampu membuat Kalender Pendidikan tahun berjalan;
4. Peserta Diklat mampu mendeskripsikan dan mampu membuat struktur organisasi lembaga;
5. Peserta Diklat mampu mendeskripsikan dan mampu membuat Deskripsi tugas dan fungsi (Tupoksi) pihak-pihak yang terlibat dalam lembaga;
6. Peserta Diklat mampu mendeskripsikan dan mampu Tata Tertib Pendidik dan Tenaga Kependidikan;
7. Peserta Diklat mampu mendeskripsikan pentingnya dan Standar Operating Prosedur (SOP) yang dibutuhkan lembaga dan mampu membuatnya
8. Peserta Diklat mampu mendeskripsikan dan mampu membuat perencanaan, instrumen, dan cara melakukan pengawasan/ supervisi serta menyusun tindak lanjut terhadap pengelolaan satuan pendidikan.

3. Development (Pengembangan)

Tahap ketiga dalam pengembangan model ADDIE adalah *development* (pengembangan). Peneliti melakukan pengembangan terhadap materi ajar, dan strategi pembelajaran diklat yaitu dengan membuat rancangan desain diklat, modul ajar dan buku panduan diklat yang kemudian divalidasi oleh validator ahli untuk mendapatkan saran dan masukan perbaikan atas produk model diklat yang dihasilkan. Produk model diklat ini akan divalidasi oleh 3 orang ahli desain, 3 orang ahli desain buku panduan, 3 orang ahli materi, dan 3 orang ahli media. Adapun tahap dalam pengembangan ini terdiri atas empat langkah yaitu (a) pra penulisan, (b) penulisan draft, (c) review-edit, dan (d) revisi.

- a. Pra-penulisan merupakan langkah awal dalam tahap pengembangan dengan cara mengkaji referensi dan bahan-bahan pustaka lainnya. Selain itu penulis juga perlu menyiapkan segala keperluan menulis;
- b. Penulisan draft atau menyusun kerangka modul diklat dilakukan setelah mengkaji referensi dan bahan-bahan pustaka;
- c. Langkah selanjutnya, penulis mereview-edit atau melakukan penyuntingan sendiri draf modul pelatihan yang telah dibuat sebelum tulisannya disunting pihak ahli. Draft modul diklat yang telah di *lay-out* kemudian dikaji oleh tim ahli yang terdiri atas ahli desain, ahli materi dan ahli media hal ini bertujuan untuk menghindari adanya kesalahan konsep maupun kesalahan kebahasaan dengan memberikan saran dan masukan bagi penyempurnaan draft modul diklat terhadap aspek isi, penyajian, ilustrasi dan kualitas fisik modul diklat tersebut.
- d. Setelah modul dikaji oleh tim ahli maka penulis melakukan revisi sesuai dengan masukan dari tim ahli;
- e. Selanjutnya dilakukan proses pengolahan naskah yaitu pengaturan teks, judul dan sub judul dan ilustrasi dalam satu proses produksi

Hasil pengembangan setiap komponen modul diklat di atas, kemudian dituangkan dalam silabus/*program mapping* dan skenario diklat.

4. *Implementation* (Implementasi)

Setelah proses validasi selesai, tahap selanjutnya adalah implementasi. Tahap ini merupakan tahap di mana model diklat diujicobakan. Dalam tahap implementasi ini yang perlu diperhatikan, antara lain: instruktur diklat, pendekatan diklat, dan model pembelajaran yang digunakan.

5. *Evaluation* (Evaluasi)

Tahap terakhir dari model ADDIE adalah evaluasi. Evaluasi ini menggunakan model Empat Level Kirkpatrick. Sesuai dengan kebutuhan penelitian, ada dua level evaluasi yang akan dilakukan, yakni level reaksi dan level pembelajaran. Level reaksi untuk menguji kemenarikan program pelatihan dan level pembelajaran untuk menguji efektifitas program diklat.

1. Uji Kemenarikan

Sesuai dengan level pertama model Kirkpatrick, ada tiga aspek yang akan menjadi indikator penentu tingkat kemenarikan program pelatihan ini, yakni keterlibatan peserta pelatihan, relevansi program dengan tugas peserta pelatihan, dan kepuasan peserta pelatihan. Ada dua teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data, yakni angket. Angket dilakukan selama diklat berlangsung, sementara itu diklat dilakukan pada akhir setiap kegiatan pembelajaran. Subyeknya adalah peserta diklat.

Instrumen digunakan adalah angket. Kisi-kisi angket tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Kisi-Kisi Uji Kemenarikan

Domain	Aspek	Indikator	Nomor Soal
Kemenarikan	Keterlibatan	Peserta diklat melibatkan diri secara aktif dalam kegiatan instruksional	1
		Peserta diklat memanfaatkan sumber-sumber belajar yang tersedia	2
		Peserta diklat menyelesaikan semua tugas pembelajaran	3

Domain	Aspek	Indikator	Nomor Soal
	Relevansi	Peserta diklat memahami bagaimana dapat mengaplikasikan pengetahuannya dalam pekerjaan	4
		Materi pelatihan membantu peserta pelatihan untuk melaksanakan tugasnya	5
		Peserta pelatihan memahami secara jelas apa yang diharapkan dilakukan dalam pekerjaan berhubungan dengan diklat ini	6
	Kepuasan	Peserta diklat puas terhadap konten diklat	7
		Peserta puas terhadap strategi diklat	8
		Peserta diklat puas terhadap fasilitator diklat	9
		Peserta diklat puas terhadap program diklat secara keseluruhan	10

Sumber : Dimodifikasi penulis berdasarkan Kirkpatrick Partners, 2012

2. Uji Efektivitas

Uji efektifitas menggunakan evaluasi level 2 dari Kirkpatrick, yakni pembelajaran. Uji efektifitas untuk mengetahui sejauh mana program diklat ini meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta diklat untuk meningkatkan kompetensi pengelolaan PAUD. Instrumen yang digunakan adalah tes tertulis. Tes tertulis dilakukan pada awal dan akhir setiap kegiatan pembelajaran sebagai *pretest* dan *posttest*. Instrumen yang digunakan adalah soal pilihan ganda, dengan kisi-kisi sebagai berikut:

a. Efektifitas dalam meningkatkan Pengetahuan

Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen Pretest dan Post Test

No.	Indikator	Nomor Soal	
		<i>Pretest</i>	<i>Posttest</i>
1	Memahami visi, misi, dan tujuan lembaga	1,2,3,4,5,6,	1,2,3,4,5,6,
2	Memahami cara membuat Rencana Kerja Tahunan	7,9	7,9

3	Memahami kalender pendidikan	8	8
4	Memahami struktur organisasi sekolah	10,11,12,14	10,11,12,14
5	Memahami deskripsi tugas pokok dan fungsi	13	13
6	Memahami tata tertib pendidik dan tenaga pendidikan	15	15
7	Memahami <i>Standar Operating Prosedure</i> (SOP)	16,17	16,17
8	Memahami pengawasan dan supervisi	18,19, 20	18,19, 20

b. Efektifitas dalam meningkatkan Keterampilan

Tabel 5. Kisi-kisi Observasi Keterampilan

No.	Indikator	Skor			
		1	2	3	4
1	Menunjukkan hasil karya berupa visi, misi, dan tujuan lembaga				
2	Menunjukkan hasil karya Rencana Kerja Tahunan				
3	Menunjukkan hasil karya kalender pendidikan				
4	Menunjukkan hasil karya struktur organisasi sekolah				
5	Menunjukkan hasil karya deskripsi tugas pokok dan fungsi				
6	Menunjukkan hasil karya tata tertib pendidik dan tenaga pendidikan				
7	Menunjukkan hasil karya <i>Standar Operating Prosedure</i> (SOP)				
8	Menunjukkan hasil karya dan aksi dalam melakukan pengawasan dan supervisi				

Keterangan:

Skor	Predikat/Kategori	Rubrik/kriteria
4	Sangat Baik	Bila indikator lebih baik atau melampaui kriteria
3	Baik	Bila indikator relevan/sesuai dengan kriteria
2	Cukup	Bila indikator hampir relevan/sesuai dengan kriteria
1	Kurang	Bila indikator tidak ada atau tidak relevan/sesuai dengan kriteria

c. Efektifitas dalam meningkatkan Sikap

Tabel 6. Kisi-kisi Observasi Sikap

No	Indikator	Skor			
		1	2	3	4
1	Menunjukkan sikap kemandirian				
2	Menunjukkan sikap integritas				
3	Menunjukkan sikap gotong royong				
4	Menunjukkan sikap religiusitas				
5	Menunjukkan sikap nasionalisme				

Keterangan:

4	Sering Sekali	:	Bilamana indikator nilai sikap sering sekali muncul selama proses pembelajaran
3	Sering	:	Bilamana indikator nilai sikap sering muncul berulang-ulang selama proses pembelajaran
2	Jarang	:	Bilamana Indikator nilai sikap jarang sekali muncul dalam proses pembelajaran
1	Tidak Pernah	:	Bilamana indikator nilai sikap tidak pernah muncul selama proses pembelajaran

3.7. Metode Pengumpulan Data

Menurut Arikunto (2010: 203) Instrumen Penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah.

Adapun instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Tabel 7. Pengumpulan Data

Tahapan Pengembangan	Aspek yang diteliti	Sumber Data	Teknik Pengumpulan data
Analisis	Masalah-masalah diklat yang ada saat ini	Hasil pemetaan mutu Pengelola PAUD	1. Studi dokumentasi 2. Panduan wawancara 3. Observasi
Desain	Desain diklat Buku Paduan Modul ajar	Validator ahli desain Validator ahli materi Validator ahli media	Angket
Implementasi	Menilai sikap, pengetahuan, dan keterampilan peserta diklat	Peserta diklat	Angket
Evaluasi	Efektivitas diklat Evaluasi penyelenggaraan diklat Evaluasi Fasilitator	Peserta	<i>Pretest</i> <i>Posttest</i> wawancara

3.7.1 Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan pewawancara (*interview*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (Moleong, 2010: 186). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan wawancara semi terstruktur. Jenis wawancara ini mengharuskan pewawancara membuat kerangka dan garis besar pokok-pokok yang dirumuskan tidak perlu dipertanyakan secara berurutan (Moleong, 2010: 187). Tujuan peneliti

menggunakan metode ini adalah untuk memperoleh data secara jelas dan konkret tentang masalah-masalah dan kebutuhan-kebutuhan diklat yang dibutuhkan pengelola satuan PAUD . Peneliti menggunakan metode ini sebagai petunjuk wawancara yang hanya berisi petunjuk secara garis besar tentang proses dan isi wawancara untuk menjaga agar pokok-pokok yang direncanakan dapat seluruhnya tercakup.

Pelaksanaan wawancara dan pengurutan pertanyaan disesuaikan dengan keadaan responden dalam konteks wawancara sebenarnya. Peneliti menggunakan wawancara semi terstruktur (*indepth interview*) dengan menggunakan *interview guide* yang pokok kemudian pertanyaan dikembangkan seiring atau sambil bertanya setelah informan tersebut menjawab sehingga terjadi wawancara yang interaktif antara peneliti dengan informan dan dengan menggunakan angket .

Wawancara dilakukan dengan menggunakan angket atau kuesioner digunakan untuk mengukur kualitas model yang dikembangkan. Instrumen angket atau kuesioner pada penelitian pengembangan ini digunakan untuk memperoleh data dari ahli media ahli materi, ahli desain, Kepala BP PAUD dan Dikmas Lampung dan masyarakat setempat sebagai bahan mengevaluasi model diklat yang dikembangkan. Instrumen kelayakan model diklat menggunakan skala likert dengan alternatif jawaban (Sugiyono, 2010:134): sangat baik, baik, cukup, kurang,dan sangat kurang. Supaya dapat memperoleh data kuantitatif, maka setiap alternatif jawaban diberi skor yakni sangat baik =5, baik =4, cukup = 3, kurang = 2, dan sangat kurang = 1.

3.7.2 Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data yang digunakan dalam metodologi penelitian sosial. Pada intinya metode dokumentasi adalah metode yang digunakan untuk menelusuri data historik. Dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan beberapa dokumen resmi, berupa arsip terkait dengan peran selanjutnya, sebagai dokumentasi pribadi, peneliti memiliki foto-foto.

Dokumen yang telah diperoleh kemudian dianalisis, dibandingkan dan dipadukan membentuk suatu hasil kajian yang sistematis, padukan, dan utuh.

3.7.3 Observasi

Observasi langsung adalah cara pengambilan data dengan menggunakan mata tanpa ada pertolongan alat standar lain untuk keperluan tersebut. Observasi atau pengamatan merupakan salah satu teknik penelitian yang sangat penting. Pengamatan itu digunakan karena berbagai alasan (Moleong, 2010: 242).

Observasi ini digunakan untuk penelitian yang telah direncanakan secara sistematis tentang bagaimana peranan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dalam rangka meningkatkan SNP. Tujuan menggunakan metode ini untuk mencatat hal-hal, perilaku, perkembangan, dan sebagainya tentang bagaimana peran Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dalam meningkatkan capaian standar nasional pendidikan.

3.7.4 Kuesioner (Angket)

Kuesioner (angket) Menurut Arikunto (2012: 42) kuesioner (angket) adalah sebuah daftar pertanyaan yang harus diisi oleh orang yang akan diukur (responden). Dengan kuesioner (angket) bertujuan untuk mengetahui keadaan/data diri, pengalaman, pengetahuan sikap dan pendapatnya. Angket diberikan untuk memperoleh data analisis kebutuhan, angket diberikan pada tim ahli dan uji terbatas untuk mengevaluasi model awal yang dikembangkan. Untuk memperoleh data analisis kebutuhan dibuatlah angket yang diberikan kepada masyarakat maupun peserta pelatihan (lampiran).

Angket ini digunakan untuk memperoleh data pada saat penelitian yang berupa kualitas produk dari aspek media dan komunikasi visual. Aspek penilaian media oleh ahli media dan ahli desain, peneliti melaksanakan pendesaian produk dengan menentukan kompetensi khusus, materi pelatihan, dan strategi pelatihan, yaitu dengan melakukan identifikasi berdasarkan definisi perencanaan model diklat untuk masyarakat setempat. Pada tahap ini peneliti membuat angket yang mampu memvalidasi produk tersebut sesuai indikator yang telah ditentukan.

Melaksanakan pendesaian produk yang sesuai dengan sintak dan menentukan kompetensi khusus, materi latihan, dan strategi latihan, yaitu dengan melakukan identifikasi berdasarkan definisi perencanaan model diklat untuk masyarakat setempat. Pada tahap ini peneliti membuat angket yang mampu memvalidasi produk tersebut sesuai indikator yang telah ditentukan.

Pedoman hasil angket digunakan untuk mengumpulkan data dari evaluasi ahli materi, ahli desain, dan ahli bahasa. Instrumen ini akan digunakan pada uji coba awal. Beberapa aspek yang diamati untuk dijadikan indikator adalah:

- 1) Kriteria pembelajaran (*instructional criteria*)
- 2) Kriteria materi (*material review*), yang mencakup isi (*content*), materi dan aktivitas belajar.
- 3) Kriteria penampilan (*presentation kriteria*) yang mencakup desain antar muka, kualitas dan penggunaan media serta interaktivitas media (Lee & Owen, 2008: 367).

Aspek-aspek yang akan diamati dikembangkan dalam bentuk instrumen dengan kisi-kisi pada tabel 4 dan angket terlampir:

Tabel 8.Kisi-kisi Instrumen Ahli Materi

No	Aspek yang Dinilai	Indikator
1	Aspek Pendahuluan	Kejelasan petunjuk penggunaan modul
		Keterkaitan materi sebelumnya dengan materi yang dipelajari
		Kejelasan tujuan pembelajaran
		Kejelasan penggambaran peta konsep materi yang akan dipelajari
2	Aspek Isi	Keruntutan isi materi
		Cakupan (Keluasan dan kedalaman) isi materi
		Kejelasan dan kesesuaian bahasa yang digunakan
		Kemenarikan isi materi
		Penekanan poin-poin penting pada isi materi
3	Pembelajaran	Kesesuaian materi dengan karakteristik peserta
		Kesesuaian struktur materi
		Kesesuaian antara tujuan pembelajaran dengan latihan soal konsisten
		Kejelasan uraian materi
		Kesesuaian gambar dengan materi

No	Aspek yang Dinilai	Indikator
		Kesesuaian video dengan materi
		Tingkat kesulitan materi disesuaikan dengan karakteristik peserta
		Keruntutan latihan soal sesuai dengan materi
4	Aspek tugas/latihan	Kejelasan Petunjuk pengerjaan soal/test yang disusun
		Keruntutan latihan soal yang disajikan komprehensif
		Tingkat kesulitan latihan soal
		Kesesuaian latihan soal dengan tujuan pembelajaran
5	Rangkuman	Kejelasan rangkuman modul
		Ketepatan rangkuman modul sebagai pengulang materi

Tabel 9. Kisi-Kisi Instrumen Ahli desain diklat

No	Aspek yang Dinilai	Indikator
1	Tujuan/Kompetensi	Kesesuaian rumusan standard kompetensi dengan kompetensi dasar
		Kesesuaian tujuan pembelajaran pada kegiatan pembelajaran pada tahap pembelajaran daring
		Kesesuaian tujuan pembelajaran pada kegiatan pembelajaran pada tahap pembelajaran luring
2	Materi	Kesesuaian struktur materi diklat pada tahap pembelajaran daring/zoom
		Kesesuaian struktur materi diklat pada tahap pembelajaran luring/tatap muka
		Kesesuaian materi diklat pada tahap pendalaman materi menggunakan <i>Google Classroom</i>
		Kecukupan materi yang berkaitan dengan kebutuhan peserta
3	Metode	Kesesuaian metode diklat dengan tujuan pembelajaran
		Efektifitas metode diklat pada kegiatan pembelajaran
		Kesesuaian media dengan tujuan pembelajaran

No	Aspek yang Dinilai	Indikator
		Kesesuaian media dengan metode pembelajaran
		Kesesuaian media dengan karakteristik peserta diklat
		Ketepatan alokasi waktu untuk setiap tahapan kegiatan diklat
		Keefektifan kegiatan pembelajaran dengan alokasi waktu yang diberikan
		Kesesuaian waktu dengan metode pembelajaran
		Kesesuaian test dengan tujuan pembelajaran
		Kesesuaian test dengan tujuan pembelajaran
		Desain yang disajikan menggunakan kalimat yang mudah dipahami
		Penggunaan bahasa mengacu pada pedoman EYD

Tabel 10. Kisi-Kisi Instrumen Ahli Media

No	Aspek yang Dinilai	Indikator
1	Tampilan	Kejelasan judul
		Kejelasan petunjuk penggunaan modul
		Keterbacaan susunan kalimat memudahkan peserta untuk belajar
		Kesesuaian penggunaan proporsi warna
		Ketepatan pemilihan warna <i>background</i>
		Kesesuaian pemilihan jenis huruf
		Kesesuaian pemilihan ukuran huruf
		Kejelasan tampilan gambar pendukung materi
		Kejelasan tampilan video pendukung materi
		Kemenarikan gambar dalam isi modul
		Kemenarikan animasi dalam isi modul
		Kemenarikan video dalam dalam isi modul
		Kemenarikan tampilan cover
		Kesesuaian desain cover dengan materi
Konsistensi tampilan		
3	Penggunaan	Kemudahan penggunaan produk
		Penggunaan bahasa dalam video yang mudah untuk dipahami peserta

No	Aspek yang Dinilai	Indikator
4	Pemanfaatan	Kesesuaian bahan yang digunakan komunikatif
		Materi kekinian
		Memiliki daya tarik visual yang melipti warna, gambar, ilustrasi, bentuk dan ukuarn huruf (huruf tebal, miring, garis bawah)
		Ketepatan pemberian <i>feedback</i> atas input siswa
		Kemungkinan peserta melakuakn <i>self assesment</i>

Gambar 6. .Kisi-Kisi Instrumen Ahli Buku Panduan Diklat

No	Aspek yang Dinilai	Indikator
1	Pengunaan Penggunaan Pemanfaatan	Kegunaan buku panduan bagi peserta diklat <i>blended learning</i> untuk peningkatan kompetensi pengelolaan PAUD
		Kegunaan buku panduan bagi peserta diklat untuk memahami alur kegiatan diklat
		Kebermanfaatan buku panduan diklat <i>blended learning</i> untuk peningkatan kompetensi pengelolaan PAUD
		Kepraktisan buku panduan diklat
		Kelayakan buku panduan diklat untuk mencapai tujuan pembelajaran
		Kelayakan panduan untuk dalam menyampaikan materi diklat
		Kelayakan untuk mengimplementasikan metode dan media yang dipilih
		Kepraktisan prosedur atau langkah-langkah pembelajaran dalam diklat yang digunakan
		Kelayakan/kemudahan memahami petunjuk penggunaan
		Kelayakan buku panduan dengan alokasi waktu pelaksanaan
		Kelayakan buku panduan dengan tenaga pelaksanaan
		Kelayakan tampilan buku secara keseluruhan
		Ketepatan isi panduan untuk diterapkan bagi peserta diklat/pengelola PAUD
		Kesesuian tujuan, materi, metode, dan media yang dipilih dengan tingkat pendidikan peserta diklat
		Kesesuian bahasa yang digunakan dalam panduan karakter peserta diklat
		Kejelasan uraian isi dari buku panduan diklat
Ketepatan metode pembelajaran diklat diklat		

No	Aspek yang Dinilai	Indikator
		Ketepatan pemilihan media/alat bantu untuk menunjang pembelajaran/diklat
		Kejelasan langkah-langkah pelaksanaan pembelajaran diklat
		Ketepatan teknik evaluasi terhadap keberhasilan diklat

3.8 Validitas dan Reabilitas Instrumen

3.8.1 Validitas Soal

Uji Coba validitas soal test dilakukan kepada 9 pengelola PAUD/Kepala satuan PAUD di luar sampel penelitian yang memiliki karakteristik yang sama yaitu lembaga PAUD yang belum terakreditasi dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 11. Lembaga PAUD Sampel Uji Coba

No	Nama Lembaga	Bentuk Lembaga	Nama Kepala Satuan
1	KB. Al Ismailiyun	Kelompok Bermain	Selfia Febriana
2	KB. Al Istiqomah	Kelompok Bermain	Aji Sarbini
3	KB. Assyifa Nur'aini	Kelompok Bermain	Kodariah
4	KB. Cahaya Insani	Kelompok Bermain	Putri Intan Rifanka
5	KB. Dhahir Azizah	Kelompok Bermain	Nurleli
6	KB Teratai	Kelompok Bermain	Siti Munifah
7	TK. Citra Bunda 2	Taman Kanak-Kanak	Lia Septiana
8	TK Islam Ar-Rahman	Taman Kanak-Kanak	Fitriyani
9	KB. Nasyi'ah	Kelompok Bermain	Wita Kurnia

Soal berbentuk pilihan ganda sebanyak 20 soal. Skor untuk item diberikan dengan 1 (bagi item yang dijawab benar) dan 0 (item yang dijawab salah).

Kriteria:

Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka item soal valid

Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka item soal tidak valid

Berikut rangkuman hasil uji validitas item soal, hasil selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

Tabel 12. Rangkuman Hasil Uji Validitas Item Soal

Butir Soal	Hasil Uji		Keputusan
	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	
1	.695*	0,666	Valid
2	.695*	0,666	Valid
3	.770*	0,666	Valid
4	.770*	0,666	Valid
5	.734*	0,666	Valid
6	.701*	0,666	Valid
7	.812**	0,666	Valid
8	.734*	0,666	Valid
9	.812**	0,666	Valid
10	.812**	0,666	Valid
11	.836**	0,666	Valid
12	.812**	0,666	Valid
13	.701*	0,666	Valid
14	.695*	0,666	Valid
15	.734*	0,666	Valid
16	.812**	0,666	Valid
17	.812**	0,666	Valid
18	.770*	0,666	Valid
19	.770*	0,666	Valid
20	.988**	0,666	Valid

Keterangan

$r\text{-tabel} = N-2 = 9-2 = 8$, maka nilai dari $r\text{-tabel}$ 7 adalah 0,666

Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka butir pertanyaan tes tersebut valid

Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$, maka butir pertanyaan test tersebut tidak valid

Berdasarkan hasil uji validitas test (kelas uji coba), maka 20 butir soal yang berikan valid.

3.8.2. Reliabilitas Soal

Uji Coba reliabilitas soal test dilakukan pada sampel yang sama pada Tabel 7. Lembaga PAUD Sampel Uji Coba sebanyak 9 pengelola/kepala satuan PAUD.

Kriteria Reliabilitas:

0,91 – 1,00 = Sangat Tinggi

- 0,71 – 0,90 = Tinggi
 0,41 – 0,70 = Cukup
 0,21 – 0,40 = Rendah
 Negatif-0,20 = Sangat Rendah

Hasil uji reliabilitas sebesar 0,964. Nilai tersebut menunjukkan bahwa soal tes memiliki reliabilitas sangat tinggi (0,91 -1,00).

3.8.3. Kesukaran Soal

Klasifikasi tingkat kesukaran soal adalah :

- a. 0,00 – 0,30 = Soal Sukar
 b. 0,31 – 0,70 = Soal Sedang
 c. 0,71 – 1,00 = Soal Mudah

Tabel 13. Rangkuman hasil uji tingkat kesukaran soal

Tingkat Kesukaran	Nomor Soal	Jumlah
Sukar	-	0
Sedang	4,6,11,13,18,19,20	7
Mudah	1,2,3,5,7,8,9,10,12, 14, 15,16,17	13
Jumlah		20

3.8.4. Daya Pembeda Soal

Klasifikasi daya pembeda soal adalah sebagai berikut:

- a. 0,00 – 0,20 = Kurang Baik
 b. 0,20 – 0,40 = Cukup Baik
 c. 0,40 – 0,70 = Baik
 d. 0,70 – 1,00 = Sangat baik

Tabel 14. Rangkuman Hasil Uji Daya Pembeda Soal

Daya Pembeda	Nomor Soal	Jumlah
Baik	1,2,3,4,5,7,8,9,10,12,14,15,16,17,18,19	16
Sangat Baik	6,11,13,20	4
Jumlah		20

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Pengukuran Efektifitas Diklat

- a. Efektifitas peningkatan pengetahuan diperoleh dengan menganalisis data kuantitatif dari nilai *pretest* dan *posttest* dengan menggunakan Gains Skor (N-gain). Gain adalah selisih antara nilai *posttest* dan *pretest*. Gain menunjukkan peningkatan pemahaman atau penguasaan konsep peserta diklat setelah mengikuti diklat. N-gain diperoleh dari pengurangan skor *pretest* dengan *posttest* dibagi oleh skor maksimum dikurangkan skor *pretest*. Jika dituliskan dalam rumus sebagai berikut:

$$N \text{ Gain} = \frac{\text{Skor Posttest} - \text{Skor Pretest}}{\text{Skor Ideal} - \text{Skor Pretest}}$$

Kriteria interpretasinya dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 15. Tingkat Efektitas Berdasarkan Rata-rata Nilai Gain

Rata-rata Gain	Klasifikasi	Tingkat Efektifitas
$(g) \geq 0,70$	Tinggi	Efektif
$0,30 \leq (g) < 0,70$	Sedang	Cukup Efektif
$(g) < 0,30$	Rendah	Kurang Efektif

- b. Efektifitas peningkatan keterampilan
 Penilaian keterampilan peserta diklat dinilai melalui produk yang dihasilkan melalui penugasan yang diberikan kepada peserta. Penilaian keterampilan menggunakan rubrik penilaian dan kriteria penilaian yang ada pada juknis Penilaian Peserta diklat yang diterbitkan oleh Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2017.

Tabel 16. Rubrik Penilaian Keterampilan

Skor	Predikat/Kategori	Rubrik/kriteria
4	Sangat Baik	Bila indikator lebih baik atau melampaui kriteria
3	Baik	Bila indikator relevan/sesuai dengan kriteria
2	Cukup	Bila indikator hampir relevan/sesuai dengan kriteria
1	Kurang	Bila indikator tidak ada atau tidak relevan/sesuai dengan kriteria

Hasil penilaian sikap dengan menggunakan rubrik penilaian keterampilan di atas, kemudian dijumlahkan dibagi dengan skor ideal dikali dengan 100.

c. Efektivitas peningkatan sikap

Efektivitas peningkatan sikap model diklat dalam menumbuhkan sikap kemandirian, integritas, gotong royong, religiusitas, dan nasionalisme pada peserta diklat dilakukan dengan mengamati sikap peserta.

Gambar 7. Rubrik Penilaian Sikap

4	Sering Sekali	:	Bilamana indikator nilai sikap sering sekali muncul selama proses pembelajaran
3	Sering	:	Bilamana indikator nilai sikap sering muncul berulang-ulang selama proses pembelajaran
2	Jarang	:	Bilamana Indikator nilai sikap jarang sekali muncul dalam proses pembelajaran
1	Tidak Pernah	:	Bilamana indikator nilai sikap tidak pernah muncul selama proses pembelajaran

3.9.2 Pengukuran Hasil Validasi Ahli

Analisis kelayakan data pada validasi ahli caranya adalah sebagai berikut:

$$P = \frac{\text{jumlah skor yang diperoleh pada angket}}{\text{skor maksimal}} \times 100\%$$

Skor maksimal pada validasi di atas adalah 12. Pengonversian skor kelayakan dapat dilihat pada tabel berikut:

Gambar 8. Kriteria hasil Validasi Ahli

No	Hasil (P)	Kriteria Kelayakan
1	< 21 %	Sangat Tidak layak
2	21 – 40 %	Tidak Layak
3	41 – 60 %	Cukup Layak
4	61 – 80 %	Layak
5	81 – 100 %	Sangat Layak

Arikunto dalam M. Idras Majid (2019)

3.9.2 Uji Kemenarikan

Kualitas daya tarik aspek kemenarikan model diklat terhadap rentang persentasinya sebagai berikut:

Tabel 17. Persentase dan Klasifikasi Kemenarikan Model Diklat

Persentase	Klasifikasi kemenarikan	Klasifikasi
90% - 100%	Sangat menarik	Sangat mudah
70% - 89%	Menarik	Mudah
50% - 69%	Cukup menarik	Cukup mudah
0% - 49%	Kurang menarik	Kurang mudah

Tabel diadaptasi dari Elice (2012: 69).

Adapun persentase diperoleh persamaan:

$$\text{Persentase} = \frac{\text{Skor yang diperoleh}}{\text{Skor total}} \times 100\%$$

Persentase Klasifikasi kemenarikan Klasifikasi

90% - 100% Sangat menarik Sangat mudah

70% - 89% Menarik Mudah

50% - 69% Cukup menarik Cukup mudah

0% - 49% Kurang menarik Kurang mudah

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1.Simpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

- 1 Potensi dan kondisi BP PAUD dan Dikmas Lampung mendukung untuk pengembangan model diklat *Blended Learning* untuk peningkatan kompetensi pengelolaan PAUD seperti rendahnya capaian pengelolaan PAUD, rendahnya kompetensi pengelolaan PAUD, masih banyaknya pengelola/kepala satuan PAUD yang belum mendapatkan diklat atau bimtek pengelolaan PAUD, penggunaan akun belajar.id yang diberikan oleh pemerintah.
- 2 Proses pengembangan Model Diklat *Blended Learning* Pengelolaan PAUD menggunakan Model ADDIE yang dikembangkan sesuai dengan kebutuhan. Berdasarkan hasil uji validasi ahli desain, uji ahli materi, dan uji ahli media terhadap produk desain diklat, modul ajar, serta buku panduan diklat. diperoleh simpulan bahwa model diklat *blended learning* pengelolaan PAUD sangat layak untuk diujicobakan. Pada tahap ujicoba model diklat, diperoleh simpulan bahwa model diklat yang dikembangkan efektif dan menarik untuk meningkatkan kompetensi pengetahuan, sikap, dan keterampilan peserta diklat.
- 3 Produk yang dihasilkan pada pengembangan model diklat *blended learning* pengelolaan PAUD adalah berupa desain diklat, buku panduan, dan modul ajar diklat. Pengembangan model diklat ini didesain juga untuk memanfaatkan teknologi informasi yaitu menggunakan *google classroom* dan pembelajaran melalui ruang *virtual zoom*.
- 4 Efektifitas penggunaan model diklat *blended learning* dilihat dari hasil ujicoba lapangan. Hasil ujicoba pada model diklat *blended learning* ini, dapat disimpulkan bahwa model diklat *blended learning* pengelolaan PAUD, efektif untuk meningkatkan kompetensi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dapat dilihat dari hasil membandingkan capaian *pretest* dan *posttest*, pengamatan sikap peserta, serta menilai hasil karya peserta diklat;

- 5 Uji kemenenarikan terhadap model diklat *blended learning* dilakukan melalui angket evaluasi penyelenggaraan diklat. Berdasarkan hasil evaluasi penyelenggaraan diklat didapatkan rata-rata 91% sangat menarik.

5.2.Saran

Saran penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. BP PAUD dan Dikmas Lampung

Agar kompetensi pengelolaan PAUD meningkat sebaiknya BP PAUD dan Dikmas Lampung menggunakan model diklat *blended learning* dengan memanfaatkan aplikasi *google classroom* dan ruang virtual sebagai media untuk pembelajaran.

2. Pengelola/Kepala Satuan PAUD

Agar kompetensi pengelolaan PAUD meningkat sebaiknya pengelola/kepala satuan PAUD aktif mengikuti kegiatan diklat *blended learning* dengan memanfaatkan aplikasi *google classroom* dan ruang virtual sebagai media untuk pembelajaran.

3. Peneliti berikutnya

Agar model diklat *blended learning* dapat berjalan efektif dalam upaya peningkatan kompetensi, sebaiknya peneliti berikutnya dapat menyesuaikan dengan karakteristik dan jenjang pendidikan yang akan diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi dan Cepi Safrudin Abdul Jabar, 2018, *Evaluasi Program Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara

Ali alammery, Judy Sheard, Angela Carbone “*Blended Learning In Higher Education: Three Different Approaches*” Australian Journal of Educational Technology, 2014, 30-40 Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Borg and Gall. 1983. *Educational Research An Introduction*. New York and Longman. Inc.

Charles D. Dziuban, Joel L. Hartman, Patsy D. Moskal, 2004. “*Blended learning*”. Research Bulletin. Vol. 7, No. 1. March, 2004, 30.

Das, M., & Das, N. 2015. *Blended learning: a new approach to be considered in the teaching-learning process*. International Journal of Humanities & Social Studies (IJHISS). Vol. 1 Issue 1; 96-99.

Hasibuan, Malayu S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara

Hasyim, Adelina. 2016. *Metode Penelitian dan Pengembangan di Sekolah*. Yogyakarta. Media Akademi.

Husamah.2014. *Pembelajaran Bauran (Blended Learning)*. Jakarta: Prestasi Pustaka Raya.

Miarso. 2011. *Menyemai Benih Teknologi Pendidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Moleong, Lexy J. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Natalia Dewi Mumpuni, Bambang Ismanto. 2019. *Model Manajemen Pembelajaran Online Pada Pendidikan dan Pelatihan Guru Pendamping Muda PAUD*. Kelola Jurnal Manajemen Pendidikan. FKIP Universitas Kristen Satya Wacana Volume: 6, No. 2, Juli-Desember 2019.

Prayitno, Wendhi. *Penerapan Blended Learning Dalam Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Bagi Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK)*. LPMP D.I. Yogyakarta

Permendikbud No.137 Tahun 2014. Standar Nasional PAUD. Jakarta

Permendikbud No.146 Tahun 2014. Kurikulum PAUD. Jakarta

Riza Armando Sembiring. 2016. *Pendidikan/Pelatihan (diklat) Terhadap Kompetensi Pegawai pada PT.PLN(Persero) Pusat Pendidikan dan Pelatihan Unit Tuntungan Medan*. Skripsi. Medan: Universitas Medan Area

Rinni Rodiah Munajatisari, 2014. *Analisis Efektivitas Metode Pelatihan Klasikal dan E- Learning*. Jurnal Administrasi Bisnis (2014), Vol.10, No.2: hal. 173–185

Rusman. 2012. *Model-model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru*, Raja Grafindo Persada, Jakarta

Sudjana, D., (2010). *Manajemen Program Pendidikan: untuk Pendidikan Nonformal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Falah Production.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Undang-Undang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta

Utami, Dian BF. 2018. *Efektivitas model e-training Diklat dasar pendidik PAUD PP PAUD dan Dikmas Jawa Tengah*. Semarang

Oliver, Martin & Trigwell, Keith, (2005), *e - Learning Journal*, Volume2, Number

Veithzal Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada