



Evaluasi Efektivitas Program Seminar On Early Childhood Institution, Education And Development (Seed) 2021 Pada Guru Paud Di Kabupaten Ogan Komering Ulu

Guntur Firdaus¹, Lindawati Kartika²

^{1,2} IPB University

Abstract

Received: 17 September 2023
Revised: 25 September 2023
Accepted: 30 September 2023

Preschool education, or PAUD, is how early childhood education is carried out in Indonesia for children ages 0 to 6. The shortage of qualified and sufficient early childhood education teachers has hampered the development of early childhood education in Indonesia. A PAUD, or professional development program for early childhood educators, is one remedy. Several parties have arranged a number of training programs, but they are still operating independently and without incorporating all current stakeholders. All academic and governmental stakeholders are included in the training program SEED, which is run by the Management Department of IPB University. This study's objectives were to assess the SEED 2021 program's effectiveness as well as the sustainability implementation and strategy.

Keywords: *Model Evaluation of Kirkpatrick, Training, SEEDc*

(*) Corresponding Author: gunturfirdaus987@gmail.com

How to Cite: Firdaus G, & Kartika L. (2023). Evaluasi Efektivitas Program Seminar On Early Childhood Institution, Education And Development (Seed) 2021 Pada Guru Paud Di Kabupaten Ogan Komering Ulu. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8415654>

PENDAHULUAN

Di antara nilai kehidupan manusia, pendidikan adalah hak utama setiap orang. Pendidikan memainkan peran penting dalam menunjang kehidupan manusia karena pada dasarnya manusia tidak dapat hidup tanpa pendidikan. Selain itu, penerapan dan pengembangan kajian pendidikan harus disesuaikan dengan keadaan sosial dan budaya yang ada di masyarakat. Sebab, pendidikan adalah pengalaman yang tidak pernah berakhir, sepanjang hidup manusia. Dikatakan demikian karena pendidikan adalah bagian dari kebudayaan dan peradaban manusia yang selalu berubah. Hal ini sesuai dengan pembawaan manusia, yang memiliki kemampuan untuk menjadi inovatif dan kreatif. Pendidikan tidak hanya bertanggung jawab untuk mendidik generasi muda become penggerak perubahan yang membawa perubahan, tetapi juga harus mendidik generasi muda menjadi penggerak pencipta yang mampu menciptakan perubahan yang nyata. Pendidikan harus menjadi patron bukan hanya dalam hal pendidikan formal itu harus mencakup pendidikan yang mampu mengubah cara anak-anak kita berpikir, serta pendidikan kreatif yang mendorong kreativitas dan inovasi mereka. Dengan peran mereka sebagai agen inovasi, generasi muda memiliki kapasitas untuk memberikan kontribusi yang signifikan dan signifikan dalam penerapan konsep pembangunan berkelanjutan yang praktis.

Menurut laporan tahunan UNESCO Education For All Global Monitoring Report 2012, kualitas pendidikan di Indonesia berada pada peringkat ke-64 dari 120 negara di seluruh dunia. Namun, berdasarkan Indeks Perkembangan Pendidikan untuk Semua (Education for All Development Index, atau EDI), Indonesia berada di peringkat ke-57 dari 115 negara pada tahun 2015. Laporan terbaru tentang

program pembangunan PBB tahun 2015 menunjukkan bahwa Indonesia menempati posisi 110 dari 187 negara dengan angka 0,684 dalam Indeks Pembangunan Manusia (IPM). Dua negara tetangga ASEAN, Malaysia (peringkat 62) dan Singapura (peringkat 11), masih mengungguli Indonesia dengan angka ini. Oleh karena itu, seperti yang diputuskan oleh Forum PBB pada 2 Agustus 2015, tujuan pendidikan akan menjadi fokus utama upaya pemerintah untuk mendorong pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan berkelanjutan dalam era Sustainable Development Goals (SDGs) hingga tahun 2030. Peningkatan tingkat pendidikan di Indonesia akan mendorong pencapaian tujuan dan sasaran lainnya dalam 17 poin SDG, terutama peningkatan indeks pembangunan manusia Indonesia. Di samping itu, Indonesia telah mencetuskan 5 pilar pemersatu bangsa yang hendaknya dipahami oleh seluruh generasi penerus bangsa melalui pendidikan di sekolah (Ensmenger 2016).

Salah satu solusi untuk membangun karakter siswa adalah sekolah. Salah satu caranya adalah dengan memberikan nasihat pendidikan kepada generasi muda bangsa, salah satunya melalui sistem pendidikan. Akibatnya, pemerintah membuat kebijakan melalui Undang-undang RI NO 20 Tahun 2003, di mana dijelaskan bahwa pendidikan nasional memiliki tugas untuk mencerdaskan dan membentuk karakter negara. Pendidikan karakter menganut empat prinsip: agama, Pancasila, budaya, dan tujuan pendidikan nasional. Indonesia, sebagai negara beragama, pasti mengambil keuntungan dari agamanya.

Target tahun 2045 adalah kesuksesan generasi emas—generasi yang sedang belajar saat ini. Untuk itu, saat ini diperlukan upaya untuk mempersiapkan generasi yang akan datang untuk beradaptasi dengan kemajuan zaman yang semakin cepat.

Untuk menerapkannya dengan benar, pendidikan karakter harus dirancang secara sistematis dengan menggabungkan elemen afektif, kognitif, dan psikomotorik secara bersamaan dalam proses pendidikan. Salah satu contoh implementasi dari tiga hal di atas adalah ketika seseorang dapat menjadi siswa yang cerdas saat belajar di kelas, memiliki moral yang baik, dan terlibat dalam kegiatan tambahan dan olahraga. Tanpa sikap yang baik, kemajuan pengetahuan dapat merusak nilai-nilai luhur bangsa, melemahkan kepribadian yang baik, dan membuat generasi berikutnya di bangsa tidak memiliki kemampuan untuk mempertahankan kesejahteraan.

Selain itu, ada dua jenis karakter individu: (1) kolektif, yang berarti orang yang tegas dan suka tantangan; dan (2) sanguine, yang berarti orang yang praktis, ceria, suka kejutan, dan suka berpartisipasi dalam kegiatan sosial. (3) Plegmatis adalah orang yang suka bekerja sama, menghindari perselisihan, tidak gegabah, suka kedamaian, dan menyukai kebahagiaan yang pasti. (4) Melankoli adalah orang yang suka menyimpan kemarahan, perfeksionis, dan suka kebahagiaan yang rutin. Sebagai hasil dari berbagai macam karakteristik siswa, tugas pendidik dan tenaga kependidikan adalah memberikan pendidikan berkarakter kepada siswa agar setiap karakteristik dapat menjadi generasi emas.

Dalam praktiknya, ada beberapa hambatan yang menghalangi sekolah untuk menghasilkan siswa yang berkualitas tinggi, seperti masyarakat, teknologi, dan komunikasi. Meskipun sekolah memainkan peran penting dalam pembentukan individu-individu yang berkualitas, akan sulit untuk membangun individu-individu yang berkualitas jika keluarga atau masyarakat terus melakukan tindakan yang akan

merusak kesehatan mental yang ditanamkan di sekolah. Selain itu, kemajuan dalam ilmu teknologi dan komunikasi tidak hanya memiliki efek positif tetapi juga efek negatif yang akan memengaruhi generasi berikutnya. Sebagai contoh, penayangan film yang dapat merusak budaya berfoya-foya, melanggar peraturan sekolah dan lalu lintas, pergaulan bebas, dan penggunaan narkoba yang secara terang-terangan ditayangkan di televisi. Selain itu, apabila anak-anak dan remaja menghabiskan waktu bermain game di warung internet tanpa berpartisipasi dalam aktivitas sosial yang membiasakan mereka untuk berperilaku anti sosial, internet tidak akan bermanfaat bagi generasi mendatang. Sikap sosial merupakan salah satu syarat penting yang harus dilatih untuk melahirkan individu yang berkualitas tinggi yang memiliki karakter yang kuat.

Antara tahun 2020 dan 2045, Indonesia akan menerima bonus demografi: 70% penduduknya akan berada dalam usia produktif (15-64 tahun), dan 30% lainnya akan menjadi penduduk yang tidak produktif (di bawah 14 tahun dan di atas 65 tahun). Bonus demografi ini akan berdampak negatif terutama pada masalah sosial seperti kemiskinan, kesehatan yang buruk, pengangguran, dan peningkatan tingkat kriminalitas. Dengan mempertimbangkan situasi yang akan dihadapi Indonesia, bonus demografi memang tidak bisa dihindari.

Memiliki guru yang berpengalaman menyelesaikan masalah dalam proses pendidikan karakter. Guru yang berpengalaman akan meningkatkan pembelajaran siswa lebih baik daripada guru yang tidak berpengalaman. Selain guru biasa, guru profesional memiliki tanggung jawab yang lebih besar, yaitu menyediakan pembelajaran yang berkualitas tinggi, pembelajaran yang bermanfaat bagi lulusan, dan pembelajaran yang relevan dengan dunia kerja. Dan keahlian berikut harus dimiliki oleh guru profesional: basis pengetahuan, pedagogi, kualitas individu, dan kepemimpinan. Selain itu, guru profesional harus terintegrasi dan memiliki kemampuan komunikasi, evaluasi, kolaborasi, dan teknologi. Jika guru profesional memiliki kemampuan yang diperlukan, siswa akan memiliki kemampuan untuk mempromosikan pendidikan yang berkarakter, yang akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Komponen utama model pendidikan era 4.0 adalah komunikasi, kolaborasi, berpikir kritis, menyelesaikan masalah, inovatif, dan kreatif (WEF, 2019). Kemudian dibutuhkan kesadaran akan kesehatan dan kebugaran, keuangan, ekonomi, bisnis, nasionalisme, dan kesadaran global. Dalam mengembangkan prinsip agama, Pancasila, budaya, dan tujuan pendidikan nasional, pendidikan karakter sangat penting bagi peserta didik. Tujuan dari pendidikan karakter adalah untuk memberikan kesempatan kepada generasi Indonesia untuk menunjukkan jati dirinya sehingga mereka dapat bersaing di dunia bisnis. Selain pemerintah, orang tua, dan masyarakat, sekolah dan guru profesional memainkan peran penting dalam menciptakan pendidikan karakter. Kurikulum 2013 harus disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan pengetahuan siswa dan pemerintah. Ada kesadaran bahwa pertumbuhan pesat dalam bidang teknologi informasi dan komunikasi adalah alasan mengapa pendidikan harus dikombinasikan dengan keterampilan ICT. Pendidikan karakter mampu mengatasi dampak negatif perkembangan pengetahuan, termasuk pendidikan anak usia dini, karena ada beberapa hambatan untuk menerapkan pendidikan di era 4.0 ini. “Jika ingin merengkuh bambu, maka rengkuhlah dari rebungnya”, kata pepatah lama. Kata-kata ini sangat tepat: jika kita ingin generasi

yang baik di masa depan, kita harus memperhatikan pendidikan anak di usia dini. Anak-anak muda biasanya disebut generasi emas atau masa emas. Di mana nilai-nilai kehidupan yang luhur harus ditanamkan pada generasi ini. Menurut Friedrich Wilhem August Frobel, pendiri Probel School dan pendiri Kindergarten, “Anak usia dini diibaratkan seperti tunas tumbuh-tumbuhan, masih memerlukan pemeliharaan dan perhatian sepenuhnya dari si “Juru Tanam.” Berdiri di Kota Blankenburg, Jerman, Probel School adalah lembaga pendidikan anak usia dini pertama di dunia..

Pendidikan Anak Usia Dini dapat didefinisikan sebagai upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun dan dilakukan melalui rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani anak agar mereka siap untuk memasuki pendidikan lebih lanjut. Secara historis, Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), yang juga disebut sebagai PAUD, dimulai di Indonesia selama penjajahan Belanda. Pada akhirnya, Undang-Undang Nomor 4 tahun 1950 tentang Dasar-dasar Pendidikan dan Pengajaran di Sekolah mengakui keberadaan PAUD. Disebutkan bahwa Sistem Pendidikan Nasional mencakup PAUD, yang pada saat itu masih dikenal sebagai Taman Kanak-Kanak (TK). Selain itu, pada 22 Mei 1950, sebuah organisasi bernama Ikatan Guru Taman Kanak-Kanak Indonesia (IGTKI) berdiri (Buku Kerangka Besar Pengembangan PAUD Indonesia Periode 2011-2025, Dirjen PAUDNI, Non Formal dan Informal, Kemendiknas, 2011). Berawal dari sanalah lembaga pendidikan anak usia dini (PAUD) atau TK mulai didirikan hingga ke pelosok negeri.

Proses pendidikan terbagi menjadi tiga kategori yaitu formal, non-formal, dan informal. Pendidikan formal adalah yang diberikan di sekolah. Pendidikan non-formal adalah pendidikan yang diberikan di luar lingkungan formal. Pendidikan nonformal, di sisi lain, adalah pendidikan yang diberikan dalam lingkungan keluarga. Ketiga jalur tersebut harus bekerja sama, melengkapi satu sama lain, dan memberikan nilai-nilai pendidikan yang tinggi untuk membangun dasar yang lebih baik untuk kehidupan anak. Ketika orang tua hanya memberikan tanggung jawab dan melepaskan anak sepenuhnya kepada sekolah tanpa menyadari pentingnya pendidikan keluarga untuk anak, tidak mungkin mengharapkan anak akan berakhlak dan berperilaku baik. Begitu juga, tidak perlu meminta banyak dari sekolah ketika masyarakat tidak dapat membuat lingkungan yang mendukung di mana anak-anak dapat belajar memahami hidup melalui pendidikan yang ada di lingkungan mereka. Ini sangat penting untuk dipahami karena fungsi keluarga seolah-olah mulai tergeser dari tujuan sebenarnya. Orang tua sering melupakan tanggung jawab mereka sebagai pendidik pertama anak-anak mereka meskipun mereka sibuk bekerja. Seolah-olah masyarakat mulai memperhatikan pendidikan anak-anak yang diberikan dalam lingkungan yang penuh dengan prinsip-prinsip positif. Di mana hal-hal ini dimasukkan ke dalam pendidikan anak-anak sebagai generasi emas negara.

LANDASAN TEORI PAUD

PAUD adalah Usaha sadar dalam memfasilitasi pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani sejak lahir sampai dengan usia enam tahun yang

dilakukan melalui penyediaan pengalaman dan stimulasi bersifat mengembangkan secara terpadu dan menyeluruh agar anak dapat bertumbuh kembang secara sehat dan optimal sesuai dengan nilai, norma, dan harapan masyarakat (Cholimah 2008). PAUD adalah usia anak-anak (0-6 tahun) sebagai usia emas atau lebih dikenal "*The Golden Age*" dimana masa perkembangan yang sangat menentukan bagi anak dimasa depan atau disebut juga masa ke-emas-an (Ahmad 2017).

Manajemen Sumberdaya Manusia

Manajemen sumberdaya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan organisasi (R. Wayne et al. 2016). Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai sebuah fungsi yang dijalankan dalam organisasi dengan maksud memfasilitasi pendayagunaan manusia secara paling efektif untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dan individu (Ivancevich et al. 2015). Program *Seminar on Early Childhood Institution, Education and Development* (SEED) 2021 menjadi wadah bagi pendidik PAUD untuk dapat menambah pengetahuan dan pengembangan ilmu Manajemen Sumberdaya Manusia serta memperdalam karakteristik praktik kerja di bidang sumberdaya manusia.

Pelatihan

Pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, pelatihan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya berguna untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan (Dessler 2020). Pelatihan (Training) merupakan salah satu program pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan dalam mencapai kinerja yang kompeten dan berkualitas. Penilaian kebutuhan training sangat penting karena menyediakan informasi mengenai tingkat keahlian (skill) dan pengetahuan (knowledge) sumber daya manusia organisasi. (Hariman dan Meilisa 2020). Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan sumberdaya manusia menjadi hal yang penting, pelatihan dapat dijadikan program yang menjadi sarana bagi setiap orang dalam mengembangkan potensi yang dimiliki serta membentuk pribadi menjadi sumber daya manusia yang berkualitas serta berkompeten.

Evaluation Model of Kirkpatrick

Model evaluasi dikembangkan oleh Donald L. Kirkpatrick yang mana terdapat empat level dalam mengevaluasi efektivitas suatu program pelatihan sumber daya manusia dan kemudian model ini dikembangkan oleh Jack J. Phillips dengan menambahkan satu level dari empat level model Kirkpatrick yaitu level *Return on Investment* (ROI) yang mana menilai efektivitas suatu program dari sisi finansial (Blaga dan Gabor 2018). Kelima level tersebut di antaranya yaitu :

1. **Level Reaksi** (*feedback, satisfaction and planned actions*), pada level ini umpan balik peserta diperoleh untuk menilai reaksi peserta terhadap efektivitas dan keberhasilan program pelatihan. Kuesioner reaksi peserta biasanya diselesaikan pada akhir program. Evaluasi Level 1 diberikan pada akhir setiap program (Stone 2004). Level reaksi ini dilakukan untuk mengevaluasi program dari sisi reaksi peserta melalui tingkat kepuasan terhadap program pelatihan. Walaupun penting untuk menilai tingkat kepuasan peserta terhadap program pelatihan, namun tingkat kepuasan yang baik tidak menjamin bahwa peserta telah memahami dan mempelajari serta mengimplementasikan hal-hal yang didapat dengan baik.

2. **Level Pembelajaran (*learning and confidence in application*)**, mengevaluasi pemahaman peserta terhadap hal-hal yang dipelajari selama mengikuti program pelatihan. Penerapan konten pelatihan yang berhasil di tempat kerja harus berasal dari peserta yang telah mempelajari keterampilan baru atau telah memperoleh pengetahuan baru (Rogers dan Raloff 1999). Jika peserta mampu memahami dan memperoleh keterampilan serta pengetahuan baru melalui program pelatihan, maka dapat dikatakan bahwa program pelatihan tersebut sukses. Namun, kesuksesan dalam memahami pembelajaran belum tentu dapat memastikan bahwa peserta mampu mengimplementasikannya ke dalam aksi nyata.
3. **Level Perilaku (*application and implementation on the job*)**, mengevaluasi perilaku peserta dalam mengimplementasikan hal-hal yang dipelajari dengan baik selama mengikuti program pelatihan ke dalam bentuk aksi atau tugas-tugas yang dikerjakan. Jika peserta mampu mengimplementasikan hal-hal yang dipelajari dengan baik, maka dapat dikatakan program pelatihan sukses. Namun, implementasi yang baik belum tentu memberikan dampak positif bagi anak-anak usia dini.
4. **Level Hasil (*impact on organization's business results*)**, mengevaluasi program dari sisi dampak secara langsung yang dirasakan dari program pelatihan terhadap hasil pemahaman. Biasanya diindikasikan dengan capaian, peningkatan kualitas, pemahaman materi, dan kepuasan peserta. Walaupun dampak positif yang diberikan besar, namun hal ini tidak dapat memastikan bahwa biaya yang dikeluarkan tidak besar. Maka dari itu perlu evaluasi program secara finansial.
5. **Level Return on Investment (ROI)**, mengevaluasi program dari sisi manfaat secara finansial dengan membandingkan antara jumlah pendapatan yang dihasilkan dengan jumlah biaya yang dikeluarkan untuk menyelenggarakan program pelatihan tersebut. Proses ROI telah terbukti sebagai metodologi yang fleksibel dan sistematis yang dapat dipelajari dan diterapkan oleh orang lain untuk mengukur dan menilai dampak program pelatihan (Phillips dan Stone 2000).

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data kuantitatif *cross section*, sebab teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Data kuantitatif adalah data dalam bentuk digital dan dapat dihitung (Sugiyono 2015). Sumber informasi atau data penelitian dibedakan menjadi data mentah (primer) dan data penolong (sekunder) (Yusuf 2014). Sumber data terbagi menjadi dua yaitu sumber primer yang diperoleh langsung dari responden dan sumber sekunder yang diperoleh secara tidak langsung melalui pihak ketiga atau sumber data seperti laporan BPS (Barlian 2016). Adapun data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan secara *online* yakni peserta program SEED. Sedangkan data sekunder diperoleh dari laporan Kemendikbud, skripsi, dan artikel-artikel yang berkaitan dengan penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling* sebagai metode pengambilan sampel. Menurut Etikan (2017), metode *purposive sampling* merupakan metode penarikan sampel yang didasarkan

pada penilaian dari peneliti perihal siapa yang akan menjadi responden dan memberikan informasi yang terbaik agar hasil yang didapatkan sesuai dengan tujuan dari penelitian dengan menetapkan ciri-ciri khusus. Populasi penelitian in yaitu guru PAUD dari Kabupaten Oku yang mengikuti program SEED 2021.

Untuk menganalisis efektivitas, peneliti menggunakan *Microsoft Excel* 2019. Analisis efektivitas dilakukan berdasarkan model evaluasi lima level yang dikembangkan oleh Kirkpatrick. Metode yang digunakan dalam penelitian yaitu metode analisis deskriptif dengan pemusatan rata-rata dan modus. Peneliti juga menggunakan *Gap Analysis* pada level pembelajaran dan *Net Promoter Score* (NPS). Net Promoter Score ditunjukkan dengan seberapa besar kesediaan peserta dalam merekomendasikan sesuatu, dengan mengkategorikannya sebagai *Promoters*, *Passives*, dan *Detractors* (Reichheld & Markey, 2011). Kemudian, metode 70-20-10 digunakan sebagai instrument untuk dapat menentukan strategi keberlanjutan program. Metode 70/20/10 biasanya digunakan untuk pengembangan SDM, dengan formula pembelajaran 70 persen pembelajaran pengalaman, 20 persen pembelajaran sosial, dan 10 persen pembelajaran formal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Implementasi Program COIL HRM 2022

Seminar on Early Childhood Institution, Education and Development (SEED) yang diselenggarakan oleh Departemen Manajemen (Fakultas Ekonomi dan Manajemen) dan Departemen Ilmu Keluarga dan Konsumen (Fakultas Ekologi Manusia) IPB *University* merupakan salah satu program pelatihan yang mengintegrasikan seluruh *stakeholder* akademisi dan pemerintah yaitu dinas pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Program SEED 2021 diawali dengan pengerjaan essay oleh para calon peserta sebagai tahapan awal seleksi dan terpilih 50 orang yang menjadi peserta pelatihan SEED 2021. Program SEED 2021 ini berisikan 6 materi yang berkaitan dengan ilmu-ilmu pendidikan untuk anak usia dini yang berlangsung di ICC Botani bogor square. Para pemateri berasal dari IPB University dan pemerintah terkait. Peserta program ini merupakan pendidik PAUD dari Kabupaten Ogan Komering Ulu yang lolos pada tahap seleksi yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan Oku bekerja sama dengan fasilitator dari IPB University.

Terpilih 50 peserta yang mengikuti program, wajib untuk hadir dan mengikuti berbagai sesi pembelajaran di ICC Botani Bogor Square di Kota Bogor, Jawa Barat. Beragam metode pembelajaran juga melengkapi desain program seperti workshop, seminar, ujicoba langsung oleh peserta, dan metode partisipatif lainnya. Semua hal ini didesain untuk mengoptimalkan pembelajaran yang diterima oleh peserta. Pada program SEED 2021 ini semua peserta wajib mengikuti 6 sesi seminar pada tanggal 29-30 September 2021 dan ditutup dengan acara *awarding* untuk para peserta pelatihan sebagai bentuk penghargaan dan apresiasi selama program berlangsung.

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis implementasi dan strategi keberlanjutan, serta mengevaluasi efektivitas dari program SEED 2021. Lokasi kegiatan ini di ICC Botani Square Bogor pada tanggal 29-30 September 2021, dengan peserta berjumlah 50 orang pendidik PAUD dari kabupaten Ogan Komering Ulu. Bentuk pelatihan yaitu seminar serta implikasi dari para mentor.

Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini adalah para peserta program SEED pada tahun 2021 yang berjumlah 45 orang. responden kemudian dikategorikan berdasarkan karakteristik jenis kelamin, asal daerah, informasi yang didapat, dan jumlah pelatihan yang pernah didapat selama di bogor. Hal ini bertujuan mengidentifikasi distribusi peserta pada setiap karakteristik. Berikut adalah distribusi responden berdasarkan karakteristik ditunjukkan oleh Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik responden

Karakteristik		Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	0	0%
	Perempuan	45	100%
Asal Daerah	Ogan Komering Ulu	45	100%
	Non-Ogan Komering Ulu	0	0%
Sumber Informasi Pelatihan	Media Sosial	7	15,6%
	Website	5	11,1%
	Keluarga, Teman, dan Kerabat	14	31,1%
	Media Komunikasi	19	42,2%
Pernah Melakukan Pelatihan di Bogor	Sudah	1	2,2%
	Belum	44	97,8%

Berdasarkan Tabel 1 Seluruh responden perempuan dan berasal dari Kabupaten Ogan Komering Ulu, Mayoritas responden mendapatkan informasi tentang Program SEED 2021 melalui Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ulu. Mayoritas responden baru pertama kali melakukan pelatihan di Bogor, Jawa Barat yaitu sebanyak 97.8% atau 44 orang.

Evaluasi Efektivitas Program COIL HRM 2022

Level Reaksi

Hasil evaluasi efektivitas program SEED 2021 pada level reaksi ditunjukkan oleh Tabel 2.

Tabel 2. Hasil evaluasi program sebelum dan sesudah pelatihan SEED 2021 pada level reaksi

Pemateri	Jabatan	Pemahaman Materi (F1)		
		Sebelum	Sesudah	Gap
Dr. Ir. Dwi Hastuti, M.Sc	Kepala Divisi Perkembangan Anak, Departemen IKK, FEMA, IPB	42.3	48.9	6.6
Wina Risman, M.Ed	Penggiat Parenting dan Thinking Coach; Penulis Buku Parenting	33.3	51.1	17.8
Ari Wibowo	Yayasan Guru Belajar Kampus Guru Cikal	40.1	44.4	4.3
Riana Hartati, S.Si	Seameo Biotrop	31.1	48.9	17.8
Harris Iskandar, PhD	Widyaprada Utama, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI	35.6	46.7	13.1

Dr. Ir. Melly Latifah, M.Si	Divisi Perkembangan Anak, Departemen IKK, FEMA, IPB	46.7	46.7	0
Reti Puspitasari, S.Pd M.Si	Labschool IPB ISFA	35.6	46.7	11.1
Rata-rata		37.8	47,6	10,1

Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata
	Sangat Buruk (%)	Buruk (%)	Netral (%)	Baik (%)	Sangat Baik (%)	
Isi Pelatihan (F2)	0	0	2.5	29.9	67.6	Sangat Baik
Metode Pelatihan (F3)	0	0	2.8	31.2	66	Sangat Baik
Penguasaan Materi oleh Fasilitator (F4)	0	0	2,2	24.5	73.3	Sangat Baik

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa Mayoritas peserta/responden menyatakan netral terhadap pernyataan variabel kemampuan responden sebelum mengikuti pelatihan SEED 2021 yang diselenggarakan Departemen Manajemen IPB. Sementara itu Mayoritas peserta/responden menyatakan sangat baik terhadap pernyataan variabel kemampuan responden setelah mengikuti pelatihan SEED 2021 yang diselenggarakan Departemen Manajemen IPB. Dr. Ir. Dwi Hastuti, M.Sc (Model Pembelajaran Terintegrasi Pendidikan Karakter untuk PAUD di Era New Normal) sangat baik dalam memberikan materi kepada peserta pelatihan SEED 2021, Wina Risman, M.Ed (Pegiat Parenting dan Thinking Coach; Penulis Buku Parenting) sangat baik dalam memberikan materi kepada peserta pelatihan SEED 2021, Ari Wibowo (Yayasan Guru Belajar Kampus Guru Cikal) sangat baik dalam memberikan materi kepada peserta pelatihan SEED 2021, Riana Hartati, S.Si (Seameo Biotrop) sangat baik dalam memberikan materi kepada peserta pelatihan SEED 2021, Harris Iskandar, PhD (Widyaprada Utama, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI) sangat baik dalam memberikan materi kepada peserta pelatihan SEED 2021, Dr. Ir. Melly Latifah, M.Si (Divisi Perkembangan Anak, Departemen IKK, FEMA, IPB) sangat baik dalam memberikan materi kepada peserta pelatihan SEED 2021, Reti Puspitasari, S.Pd M.Si (Labschool IPB ISFA) sangat baik dalam memberikan materi kepada peserta pelatihan SEED 2021. Untuk Isi Pelatihan, metode, dan penguasaan materi mayoritas peserta memberikan nilai sangat baik.

Level Pembelajaran

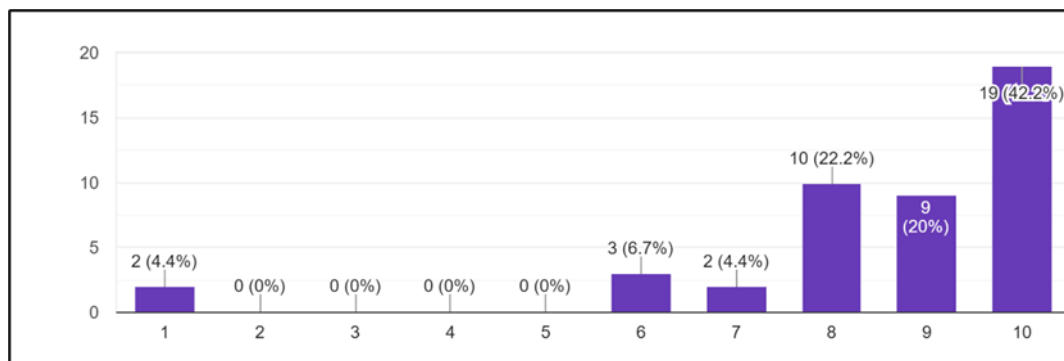
Evaluasi efektivitas program pada level pembelajaran dilakukan melalui dua variabel yaitu variabel pengetahuan sebelum dan sesudah pelatihan. Hasil evaluasi efektivitas program SEED 2021 pada level pembelajaran untuk variabel pengetahuan menunjukkan bahwa Terjadi peningkatan pemahaman peserta dengan rata-rata 3,75. Peningkatan tertinggi hampir terjadi di semua materi kecuali "School Garden untuk Peningkatan Mutu Pendidikan di Lembaga PAUD melalui Pembelajaran Hidroponik" Riana Hartati, S.Si (Seameo Biotrop) yang masih rendah dikarenakan kurang adanya praktik langsung tentang materi yang diberikan..

Level Perilaku

Evaluasi efektivitas program pada level perilaku dilakukan melalui variabel minat dan kesiapan responden untuk *men-transfer* ilmu yang sudah didapatkan selama pelatihan kepada siswa/mitra/rekan pada pelatihan SEED 2021. Hasil evaluasi minat responden menunjukkan bahwa tingginya minat responden untuk Terjadi peningkatan kesediaan untuk berkontribusi di bidang PAUD sebesar 2 dan Kesediaan untuk mentransfer ilmu dari program SEED kepada siswa/mitra/rekan sebesar 0 yang sejak awal sudah sangat tinggi..

Level Hasil

Evaluasi efektivitas program pada level hasil dilakukan melalui variabel tingkat kesesuaian harapan responden terhadap aktual program, keunggulan, kekurangan, saran, pengalaman berkesan, dan rekomendasi keberlanjutan terhadap program. Hasil evaluasi untuk tingkat pelayanan yang diberikan panitia pada program SEED 2021 menunjukkan bahwa Seluruh responden menyatakan sangat baik dengan hasil 88,9% atau 40 orang terhadap pelayanan yang diberikan panitia Program SEED 2021. Hasil evaluasi menyarankan program SEED 2021 kepada rekan/keluarga menurut responden dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1 *Net Promoters Score* SEED 2021

Berdasarkan Gambar 1. menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 95.6% atau 43 responden menyatakan merekomendasikan Program SEED 2021 kepada rekan/keluarga mereka.

Level ROI

Evaluasi efektivitas program dari segi finansial dilakukan dengan analisis ROI terhadap program SEED 2021. Terdapat 3 item dalam pengukuran Return on Training Investment (ROTI) yang pertama yakni Return on Training Investment (ROTI), total keuntungan (benefit), total biaya (cost) untuk menghitung Return on Training Investment (ROTI). Bobot dasar dalam perhitungan Return on Training Investment (ROTI) menggunakan metode 70-20-10. Untuk mengolah nilai ROTI diperlukan data awal tentang SEED 2021 selanjutnya diketahui efek isolasinya dengan menentukan bobot persentase dari indikator team organizer. Metode 70-20-10 merupakan bobot dasar dalam menghitung Return On Training Investment (ROTI) menggunakan 10% untuk bobot perbandingan level reaksi dan level pembelajaran. Berikut metode pembelajaran 70-20-10 saat pelaksanaan yang sesuai untuk SEED 2021 dalam 2 hari pelatihan yang disajikan di Tabel 3.

Tabel 3 Metode pembelajaran 70-20-10 saat pelaksanaan SEED 2021

MODEL 1	Jumlah Waktu	jam	Lessons
---------	--------------	-----	---------

70%	18	10.8	Project Assigment
20%	18	1.8	Fieldtrip
10%	18	5.4	Lecture Class

Berdasarkan Tabel 3, menunjukkan bahwa perlu penyesuaian dalam pelaksanaan SEED 2021 berdasarkan metode 70-20-10, berikut merupakan metode pembelajaran rekomendasi untuk SEED 2021 yang dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 6 Metode pembelajaran 70-20-10 rekomendasi untuk SEED 2021

MODEL 1	Jumlah Waktu	Jam	Lessons
70%	18	6	Project Assigment
20%	18	3	Fieldtrip
10%	18	9	Lecture Class
MODEL 2	Jumlah Waktu	Jam	Lessons
70%	18	12.6	Project Assigment
20%	18	3.6	Fieldtrip
10%	18	1.8	Lecture Class

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan bahwa dalam waktu 2 hari kegiatan pelatihan 2021 membutuhkan waktu 18 jam yang diantaranya dibagi sesuai dengan metode pembelajaran 70-20-10 yang dirangkai menjadi tiga pembelajaran yaitu project assigment, fieldtrip, lecture class ini bertujuan agar program terkait selanjutnya mampu mengalokasikan waktu yang ada secara efektif sesuai dengan metode pembelajaran 70-20-10. Benefit pada penelitian ini berbentuk hal-hal yang berdampak positif terhadap peserta yang dihasilkan dari suatu pelatihan. Seluruh manfaat tersebut harus dikonversikan dalam bentuk uang sedangkan cost atau juga bisa disebut anggaran merupakan sejumlah uang yang dikeluarkan baik secara langsung atau tidak langsung untuk pelaksanaan pelatihan. Pada proses mengelola Return On Training Investment pada suatu program pelatihan diperlukan data awal tentang SEED 2021 yang selanjutnya akan diketahui isolasi efeknya dengan cara menentukan % bobot dari indikator team organizer. Biaya pelatihan atau anggaran untuk program pelatihan akan digunakan sebagai pembandingan terhadap benefit yang dirasakan yang diakumulasi dalam % ROTI yang dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3 Hasil ROI program SEED 2021

Keterangan	Total
<i>Benefit</i>	39.919.800
<i>Isolation effect</i>	20%
<i>Benefit x Isolation effect</i>	199.599.000
ROTI	4%

Berdasarkan Tabel 3, menunjukkan bahwa *Isolated effect* merupakan dasar untuk menghitung ROTI pada suatu pelatihan. Disisi lain penelitian ini menggunakan metode 70-20-10 yang mana 10% dijadikan sebagai bobot dalam memperoleh isolated effect pada level reaksi dan level pembelajaran. *Isolated effect* yang dihasilkan pada level reaksi yaitu 100% peserta merasa puas setelah mengikuti kegiatan SEED 2021 dan pada level pembelajaran memperoleh *Isolated effect* 120% yang menunjukkan ROTI pada SEED 2021 positif. ROTI yang bersifat positif diartikan sebagai IPB University dan Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ulu dalam menginvestasikan biaya pada program SEED 2021 efektif.

KESIMPULAN

Hasil pengolahan data evaluasi *Seminar on Early Childhood Institution, Education and Development* (SEED) 2021 yang diselenggarakan oleh Departemen Manajemen IPB University, maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan peserta SEED Mayoritas responden mendapatkan informasi tentang Program SEED 2021 melalui Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ulu. Kemudian, *Seminar on Early Childhood Institution, Education and Development* (SEED) 2021 pada level reaksi secara keseluruhan menunjukkan bahwa para peserta sangat puas dengan kegiatan pelatihan, pada level pembelajaran diperoleh hasil bahwa peserta mengalami peningkatan pengetahuan dan skill secara signifikan, pada level perilaku menunjukkan bahwa terjadi perubahan sikap secara signifikan, dan pada level hasil menunjukkan bahwa tujuan Program SEED 2021 layak untuk diselenggarakan kembali. Pada analisis uji Wilcoxon terdapat perbedaan positif dalam kenaikan pada tingkat pembelajaran dan tingkat perilaku. Pada Return On Investment (ROI) menunjukkan bahwa anggaran pelaksanaan kegiatan untuk program SEED 2021 menguntungkan baik bagi peserta maupun penyelenggara. Dari hasil perhitungan resultan implikasi manajerial dengan metode 70-20-10 menunjukkan bahwa perlu perbaikan terhadap metode pembelajaran sesuai dengan rekomendasi yang diberikan

REFERENSI

- Ahmad S. 2017. *Pendidikan Anak Usia Dini: Konsep, Teori, dan Implementasi*. Ed ke-1. Suryani, Rahmawati U, editor. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Alotaibi F. 2018. Adaptive return of e-training (ROT) based on communication technology. *Int J Adv Comput Sci Appl.* 9(8):92–97. doi:10.14569/ijacsa.2018.090812.
- Barlian E. 2016. *Metodologi Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Ed ke-1. Padang: Sukabina Press.
- Blaga P, Gabor MR. 2018. Contribution of ROI methodology to Romanian pharmaceutical industry through E-learning to improve employees' performance. *Eng Econ.* 29(3):312–318. doi:10.5755/j01.ee.29.3.12710.
- Cholimah N. 2008. *Implementasi Program Pembelajaran PAUD*. Bandung.
- Ensmenger N. 2016. The Multiple Meanings of a Flowchart. *Inf Cult.* 51(3):321–351. doi:10.7560/ic51302.
- Etikan I. 2017. Sampling and Sampling Methods. *Biometrics Biostat Int J.* 5(6). doi:10.15406/bbij.2017.05.00149.
- Fernando JM, Purwanggono B, ... 2017. Analisis Kesiapan Sertifikasi ISO 9001: 2015 Pada PT. Wijara Nagatsupazki Dengan Menggunakan Metode Gap Analysis. *Ind Eng Online J.*, siap terbit.
- Hidayat AA. 2021. *Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas Reliabilitas*. Ed ke-1st. Surabaya.
- Phillips JJ, Stone RD. 2000. *How to Measure Training Result*.
- Rogers B, Raloff J. 1999. Was It the Weight? *Sci News.* 155(20):307. doi:10.2307/4011394.
- Mandasari V, Evanthi A. 2022. MENINGKATKAN KUALITAS SDM MELALUI PELATIHAN. 3(2):1219–1225.
- Marnis & Priyono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Chandra T, editor.

Surabaya: Zifatama Publisher.

- Mahmoodi M. 2019. Evaluation of in-service teacher training program in iran: Focus on the Kirkpatrick model [Cited By (since 2019): 4]. *Educ Self Dev.* 14(4):20–38. doi:10.26907/esd14.4.03.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung. *Metod Penelit Pendidik (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*., siap terbit.
- Yusup F. 2018. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *J Tarb J Ilm Kependidikan.* 7(1):17–23. doi:10.18592/tarbiyah.v7i1.2100.