



## Implementation of Kirkpatrick Model in Boarding Training Evaluation at BBPVP Bandung

Ellina Rienovita<sup>3</sup>, Aqsha Azelta Ragawaluya<sup>1</sup>, Zainal Arifin<sup>2</sup>,

<sup>1,2,3</sup> Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Indonesia

[ellina\\_rienovita@upi.edu](mailto:ellina_rienovita@upi.edu)<sup>1</sup>, [aqshaazelta@upi.edu](mailto:aqshaazelta@upi.edu)<sup>2</sup>, [zainalarifin.tp@upi.edu](mailto:zainalarifin.tp@upi.edu)<sup>3</sup>

### ABSTRACT

Training as a competency improvement activity requires evaluation to determine the program's effectiveness. This research is to analyze the evaluation of boarding member-based training programs using the Kirkpatrick model at level I (reaction) and level II (learning). This research uses a quantitative approach with descriptive methods. Data collection techniques were carried out by means program's effectiveness of observation, questionnaires, and documentation studies. The population was 192 participants who participated in stage I training at BBPVP Bandung, and the sample used was 32 boarding participants from the ICT vocational. Data analysis using descriptive quantitative in the form of percentages. This study's findings are the reaction level of boarding participants during training in the ICT vocational program at BBPVP Bandung in the "Good" category. However, some participants were dissatisfied with the services of the organizing committee, which were not responsive and solutive and provided inadequate facilities for less skilled instructors. Judging from the learning outcomes, participants experienced an increase, so participants were said to be competent and received certificates. There is a negative impact, namely the many rules that psychologically make some boarding participants feel unfree and burdened because they cannot adapt to their environment.

### ARTICLE INFO

#### Article History:

Received: 1 Sep 2025

Revised: 22 Dec 2025

Accepted: 27 Dec 2025

Available online: 4 Jan 2025

Publish: 28 Feb 2025

#### Keyword:

boarding members; Kirkpatrick's evaluation model; learning outcomes; reactions

#### Open access

Inovasi Kurikulum is a peer-reviewed open-access journal.

### ABSTRAK

Pelatihan sebagai kegiatan peningkatan kompetensi memerlukan evaluasi untuk mengetahui keefektifan program. Penelitian ini untuk menganalisis tentang evaluasi program pelatihan berbasis boarding member dengan menggunakan model Kirkpatrick pada level I (reaction) dan level II (learning). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, angket/kuesioner, dan studi dokumentasi. Populasi berjumlah 192 peserta yang mengikuti pelatihan tahap I di BBPVP Bandung dan sampel yang digunakan berjumlah 32 peserta boarding dari jurusan TIK. Analisis data menggunakan deskriptif kuantitatif berupa persentase. Hasil temuan dalam penelitian ini adalah tingkat reaksi peserta boarding selama mengikuti pelatihan pada program kejuruan TIK di BBPVP Bandung dalam kategori "Baik". Namun, sebagian peserta merasa kurang puas dengan pelayanan panitia penyelenggara yang tidak responsif dan solutif, fasilitas yang kurang memadai hingga instruktur yang kurang terampil. Dilihat dari hasil pembelajarannya, peserta mengalami peningkatan sehingga peserta dikatakan kompeten dan mendapatkan sertifikat. Terdapat dampak negatif yakni banyaknya peraturan sehingga secara psikologis membuat sebagian peserta boarding merasa tidak bebas dan terbebani karena tidak dapat beradaptasi dengan lingkungannya.

**Kata Kunci:** boarding member; hasil belajar; model evaluasi Kirkpatrick; reaksi

### How to cite (APA 7)

Rienovita, E., Ragawaluya, A. A., & Arifin, Z. (2025). Implementation of Kirkpatrick Model in Boarding Training Evaluation at BBPVP Bandung. *Inovasi Kurikulum*, 22(1), 147-160.

### Peer review

This article has been peer-reviewed through the journal's standard double-blind peer review, where both the reviewers and authors are anonymised during review.

### Copyright

2025, Ellina Rienovita, Aqsha Azelta Ragawaluya, Zainal Arifin. This an open-access is article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0) <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author, and source are credited. \*Corresponding author: [ellina\\_rienovita@upi.edu](mailto:ellina_rienovita@upi.edu)

## INTRODUCTION

Memahami kenyataan yang terjadi saat ini bahwa derajat kompetensi yang dibutuhkan di setiap pekerjaan semakin tinggi, tentu pendidikan dan pelatihan menjadi suatu kebutuhan bagi setiap individu, instansi maupun di lembaga pelatihan kerja yang dapat ditujukan sebagai peningkatan karakter, pengetahuan dan keterampilan pegawai atau peserta didiknya saat menjalankan tanggung jawabnya dan mengembangkan kompetensi (Pagarra *et al.*, 2020). Program diklat (pendidikan dan pelatihan) yang diselenggarakan oleh suatu organisasi atau lembaga akan mampu dalam membantu keproduktifan kerja dari pegawainya, baik pegawai baru ataupun pegawai yang telah lama berada dalam suatu organisasi atau lembaga tersebut. Umumnya, instansi atau organisasi lebih sering mengadakan pelatihan, dikarenakan pelatihan sebagai bagian pendidikan yang mengutamakan praktik (Fasha *et al.*, 2023).

Pelatihan ialah suatu aktivitas yang dilakukan untuk memperoleh sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas (Pratiwi *et al.*, 2022). Melihat era globalisasi yang dipenuhi dengan perlawanan serta persaingan yang semakin kuat, terkadang penempatan karyawan pada ekosistem lingkungan kerja tidak dapat menjamin karyawan akan berhasil dalam pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dilakukan, terkadang karyawan tidak mengetahui *job description* dan tanggung jawabnya serta inti dari pekerjaan tersebut. Lamaran kerja yang memenuhi kualifikasi, kriteria pemberi kerja, dan keterampilan karyawan harus seimbang dalam program orientasi dan program pelatihan pengembangan keterampilan di unit kerja, sehingga kegiatan evaluasi sangat diperlukan untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan dari masing-masing program pelatihan (Fitriliana *et al.*, 2022).

Lembaga pemerintah dan swasta sering mengadakan pelatihan yang beragam untuk menciptakan SDM berkompeten. Salah satu lembaga pelatihan yakni Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Bandung, pusat pelatihan yang lengkap dalam melaksanakan program pelatihan dan peningkatan kompetensi serta kemampuan sumber daya manusia pada kejuruan industri jasa dan manufaktur, sehingga pelatihan tersebut akan menghasilkan pegawai baru yang kompeten atau terlatih sesuai bidangnya dan dapat memberikan kualitas pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Maka dari itu, peneliti memilih lokasi di BBPVP Bandung yang tepat untuk dilaksanakannya penelitian dikarenakan banyaknya program pelatihan yang diselenggarakan secara tersusun, konsisten dan evaluasinya perlu dilakukan lebih lanjut supaya ketertarikan peserta untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil observasi, bahwa penyelenggaraan program pelatihan di BBPVP Bandung masih terdapat banyak kekurangan yang perlu diperbaiki terutama dalam hal evaluasinya, sehingga belum sesuai dengan tujuan yang ditetapkan dan penelitian untuk mengkaji secara spesifik mengenai permasalahan yang dihadapi BBPVP Bandung penting untuk dilakukan. Dari banyaknya model evaluasi yang ditawarkan dan didiskusikan secara mendalam untuk dilakukannya penelitian maupun yang akan digunakan BBPVP Bandung ke depannya, peneliti dan pegawai di bagian evaluasi sudah sepakat untuk memilih model evaluasi *Kirkpatrick*, karena model tersebut dirasa dapat melakukan evaluasi secara menyeluruh dan dianggap paling mendekati dalam situasi yang terdapat di BBPVP Bandung. Pemilihan model evaluasi pada dasarnya dilakukan untuk meningkatkan kualitas dari program (Haryanti *et al.*, 2023).

Penelitian ini menganalisis tentang evaluasi program pelatihan berbasis *boarding member* dengan menggunakan model Kirkpatrick pada level I (*reaction*) dan level II (*learning*) dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi kejuruan TIK. Sejauh ini, cukup banyak penelitian yang menganalisis tentang evaluasi program pelatihan dengan menerapkan model *Kirkpatrick's Four Levels Evaluation* (Alsalamah & Callinan, 2021; Ridho *et al.*, 2020). Namun, penelitian ini akan menitikberatkan pada hasil dari program pelatihan berbasis *boarding member* pada level I (*reaction*) dan level II (*learning*) saja, dikarenakan ingin mengetahui cara evaluasi program pelatihan di salah satu tempat yang menerapkan sistem pelatihan berasrama yakni di BBPVP Bandung dalam mengukur tingkat kepuasan dan pengetahuan peserta.

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil suatu keputusan untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi program pelatihan pada masa mendatang.

## LITERATURE REVIEW

### Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan menjadi salah satu faktor penting dalam kehidupan untuk melahirkan sumber daya manusia yang bermutu dan berupaya untuk mengikuti zaman yang semakin berkembang. Pendidikan dapat menjadi sebuah proses bagi setiap individu maupun kelompok dalam meningkatkan pengetahuan dan memperbaiki sikap supaya memiliki kepribadian yang baik. Pendidikan dapat dikatakan sebagai memanusiakan manusia dengan mempertahankan tradisi dan budaya (Ersanda, 2022). Asas atau dasar dari adanya pendidikan ialah pengalaman. Artinya, pengalaman tersebut dapat dijadikan sebagai sarana dan tujuan dari pendidikan. Pada dasarnya pendidikan merupakan proses dalam menggali atau mengkaji pengalaman secara terus menerus. Pendidikan dan pelatihan merupakan dua hal yang saling berkaitan, keduanya memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja *professional* dengan mengutamakan praktik daripada teori (Dwinanda, 2022).

Pelatihan menjadi salah satu faktor terpenting dalam menciptakan sumber daya manusia yang bermutu dan secara langsung maupun tidak langsung dapat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan (Mustaqim & Fauzi, 2022). Saat ini pelatihan diartikan sebagai usaha untuk meningkatkan kompetensi dalam suatu pekerjaan (Dharmawan *et al.*, 2022). Adanya kegiatan pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, perilaku, maupun keterampilan supaya para pegawai dapat menerapkan fungsi dan tugas jabatannya dengan baik (Bokingo, 2023). Dalam pengertian yang lainnya, pelatihan dapat diartikan sebagai suatu rencana yang diatur untuk mengembangkan ilmu, kemampuan, dan memperbaiki perilaku baik untuk pembaruan unjuk kerja masa kini atau untuk pengembangan kemudian hari (Gammanpila & Kodisinghe, 2020). Dari beberapa definisi yang diungkapkan oleh para ahli sebelumnya, maka dapat disintesis bahwa pendidikan dan pelatihan sudah jelas tidak dapat dipisahkan, dikarenakan keduanya berjalan secara berdampingan untuk meningkatkan SDM dari segi pengetahuan, sikap, maupun keterampilan.

### Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Evaluasi merupakan faktor penting dalam suatu organisasi untuk mengukur organisasi tersebut sudah mencapai tujuannya atau belum, maka diperlukan yang namanya evaluasi. Melalui kegiatan evaluasi, tingkat keberhasilan maupun kegagalan dalam menjalankan suatu program dapat diketahui secara cepat (Zakirin & Arifin, 2022). Evaluasi program diklat juga dapat diartikan sebagai suatu penilaian yang sistematis yang nantinya dapat memberikan pengaruh atau manfaat yang baik dari program tersebut. Evaluasi bertujuan untuk menyampaikan informasi mengenai efektivitas dari suatu program yang dijalankan supaya dapat meningkatkan kualitas dan juga membuahkan hasil yang sudah diharapkan juga memberikan rekomendasi di masa depan, serta memastikan keberlanjutan dampak positif yang ada (Faiz *et al.*, 2022; Gifari & Arifin, 2024; Nehe *et al.*, 2024).

Evaluasi program diklat adalah proses pengumpulan data melalui berbagai instrumen pengukuran tentang keefektifan program, membandingkan data yang diperoleh dengan kriteria yang menjadi indikator keefektifan program dan memberikan tanggapan serta pengambilan keputusan tentang keefektifan program (Magdalena *et al.*, 2020). Dalam menciptakan suatu rencana program diklat, dapat menggunakan rumus 5W + 1H yang memuat tentang *what* (apa yang akan direncanakan), *why* (mengapa program tersebut dibuat), *who* (siapa yang melakukannya), *when* (kapan dilaksanakannya), *where* (di mana lokasinya)

dan *how* (bagaimana cara melaksanakannya) (Jeka & Indriyani, 2024). Evaluasi program diklat terdapat beberapa langkah yang perlu dilakukan, di antaranya:

1. Evaluator perlu melakukan persiapan dengan teliti sebelum evaluasi program dijalankan. Persiapan tersebut meliputi penulisan evaluasi, pembuatan instrumen, menguji instrumen, menentukan jumlah sampel yang sekiranya akan digunakan dan adanya pendapat yang sama dari antara evaluator sebelum tahap dalam mengumpulkan data.
2. Dalam mengevaluasi program dapat dilakukan dengan cara pengambilan data melalui observasi, wawancara, angket atau kuesioner, metode analisis dokumen dan sebagainya.
3. Monitoring (pengawasan) pelaksanaan evaluasi meliputi fungsi pengawasan, target pengawasan, metode dan alat pengawasan, perancangan pengawasan serta penggunaan hasil pemantauan.

## **Pembelajaran dan Hasil Belajar**

Pembelajaran ialah tahapan yang dilakukan peserta dengan instruktur (pelatih) dan sumber belajar untuk menimbulkan adanya interaksi (Ismail, 2024). Pembelajaran merupakan proses komunikasi yang bersifat timbal balik antara instruktur dengan siswa atau siswa dengan siswa lainnya untuk mencapai tujuan pendidikan menggunakan asas pendidikan. Dukungan yang diberikan oleh pelatih supaya terjadinya proses dalam mendapatkan ilmu dan pengetahuan, menjaga diri dari perbuatan yang buruk, serta penciptaan tingkah laku dan keyakinan pada diri peserta (Hermawan, 2023). Keefektifan pembelajaran ditentukan oleh instruktur, penyelenggara pendidikan, dan sarana prasarana untuk mendukung terciptanya sumber daya yang kompeten (Ismantarti *et al.*, 2022).

Sedangkan, hasil belajar ialah suatu kemampuan atau keahlian yang mampu didapatkan peserta setelah mengikuti aktivitas pelatihan yang diatur dan dilakukan oleh instruktur (pelatih) di suatu lembaga diklat dan kelas tertentu. Suatu kemampuan yang diperoleh peserta ketika melakukan pembelajaran adalah capaian dari hasil belajar peserta yang dipelajari selama ini. Kunci utama dalam menghasilkan tolak ukur dan data hasil belajar peserta ialah dengan memahami rancangan indikator dihubungkan dengan berbagai macam prestasi yang ingin dicapai, diberi penilaian, atau bahkan diuji. Hasil belajar sebaiknya harus sebanding dengan tuntutan kurikulum yang terbagi menjadi tiga ranah yakni kognitif, afektif, dan psikomotorik sehingga dapat mempersiapkan peserta didik dalam menghadapi berbagai tantangan dalam abad 21 (Yandi *et al.*, 2023).

Berdasarkan teori konstruktivisme, belajar dapat diartikan sebagai suatu kegiatan proses pembaruan pengetahuan yang bukan didapatkan dari suatu penerimaan saja, melainkan dari suatu proses. Dalam implementasinya, pembelajaran dalam teori konstruktivisme mempunyai empat prinsip utamanya yakni prinsip yang terdiri atas: *The Sociocultural of Learning* (pembelajaran sosiokultural), *Zone Proximal of Development* (zona pengembangan terdekat), *Cognitive Apprenticeship* (pematangan pengetahuan), serta *Scaffolding* (perancah). Aktivitas belajar dilakukan oleh suatu individu dengan melalui tahap perkembangan kognitif yang berbeda dan pendidikan perlu mengamati tahap perkembangan kognitif dari setiap individu serta memberikan pengalaman belajar yang berhubungan dengan tahap tersebut (Alharbi, 2022).

Proses adaptasi yang dialami oleh suatu individu terbagi menjadi dua mekanisme yakni asimilasi yang diartikan sebagai suatu proses bagi setiap individu dalam memperoleh informasi baru dan memadukannya ke dalam pengetahuan yang telah dimilikinya, serta akomodasi yang diartikan sebagai suatu proses bagi setiap individu dalam menyesuaikan pengetahuan yang telah dimilikinya dengan informasi yang baru diperoleh (Alharbi, 2022). Aktivitas belajar mempunyai pendekatan yang identik dan sangat berpengaruh terhadap perkembangan. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil belajar ialah perubahan sikap selepas mengikuti aktivitas belajar mengajar yang terdiri atas aspek kognitif, afektif serta psikomotorik. Hasil belajar dapat terlihat dengan cara menilai seberapa jauh tolak ukur penilaian sudah terlaksana.

Penilaian tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan kuis, tes atau ujian. Implikasi dari pembelajaran dan hasil belajar ini adalah diharapkan bagi instruktur (pelatih) dapat menyesuaikan karakteristik materi dengan model pembelajaran diklat yang akan dikembangkan.

### **Model Empat Level Kirkpatrick**

Banyak ahli yang mengembangkan berbagai model untuk mengevaluasi suatu program pelatihan, salah satunya ialah *Kirkpatrick* yang merupakan ahli evaluasi program pelatihan yang titik fokusnya pada bidang peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan cara menciptakan model evaluasi yang dinamai "*Kirkpatrick's Training Evaluation Model*" (Engriyani & Rugaiyah, 2022). Model *Kirkpatrick* terdiri dari empat level atau tingkatan, keempat level tersebut sebaiknya dilakukan secara berurutan, dikarenakan setiap level berperan penting dan saling berkaitan satu sama lainnya. Model ini terdiri dari reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil yang berfungsi untuk mengetahui efektivitas pelatihan (Effendi *et al.*, 2022; Fauzan *et al.*, 2022). Lebih jelasnya, model *Kirkpatrick* akan diuraikan seperti dibawah ini:

#### **1. Level I (Reaksi)**

Evaluasi reaksi merupakan evaluasi mengenai tingkat kepuasan yang dirasakan oleh peserta pelatihan terhadap rangkaian aktivitas yang diikuti untuk mengetahui tingkat presentase dari keberhasilan suatu program pelatihan, maka reaksi dari peserta sangat dibutuhkan. Evaluasi pada level pertama ini biasanya disebut "*happy face evaluation*", artinya level pertama ini penting untuk dilakukan pengukuran pada reaksi dan kepuasan peserta setelah mengikuti program pelatihan, sehingga akan memunculkan motivasi pada diri peserta tersebut untuk selalu belajar (Susanty, 2022). Pada level pertama ini, terdapat beberapa aspek dalam pelatihan yang dapat diukur untuk melihat bagaimana tingkat kepuasan peserta, yakni reaksi peserta terhadap pelayanan panitia penyelenggara, kualitas pengajar, kurikulum pelatihan (teori dan praktik), sistem pembelajaran, materi pelatihan, metode pembelajaran, kondisi kelas, sarana dan prasarana, pemanfaatan media dan sumber belajar, sistem penilaian, kekurangan dan keterbatasan pelatihan, hingga menu dan penyajian konsumsi yang diberikan serta peristiwa lainnya yang erat kaitannya dengan pelatihan yang diselenggarakan (Sari, 2021).

#### **2. Level II (Pembelajaran)**

Evaluasi belajar merupakan evaluasi yang fokus terhadap hasil (*output*) dari pelatihan. Belajar dapat diartikan sebagai perubahan sikap mental (*attitude*), pembaruan pengetahuan, dan pengembangan keterampilan peserta setelah mengikuti rangkaian pelatihan (Susanty, 2022). Tujuan dari adanya evaluasi belajar yaitu untuk menilai sejauh mana peserta dalam memahami banyaknya pengetahuan dan juga keterampilan yang disampaikan selama kegiatan pelatihan. Kegiatan evaluasi yang dilakukan dalam suatu program pelatihan akan disebut berhasil jika dari banyaknya aspek seperti kompetensi dan teori belajar sudah ada perbaikan dengan cara melihat atau mengukur hasil sebelum dan sesudah pelatihan (Sari, 2021).

## **METHODS**

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian deskriptif. Pendekatan tersebut digunakan untuk pengumpulan data, penafsiran terhadap data, dan penampilan hasilnya menggunakan angka (Qotimah & Rusman, 2024). Kemudian, penggunaan metode deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana evaluasi program pelatihan berbasis *boarding member* untuk meningkatkan kompetensi kejuruan TIK di BBPVP Bandung dengan menggunakan model Kirkpatrick level I (*reaction*) dan level II (*learning*).

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan yakni teknik *purposive sampling* dan peneliti mengambil dua pelatihan berbasis *boarding member* dari jurusan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) yang berjumlah 32 peserta dari populasi yang berjumlah 192 peserta. Pengumpulan data dalam penelitian, menggunakan angket berupa pernyataan tertutup. Kemudian, dilakukan studi dokumentasi untuk melengkapi data dalam memenuhi kebutuhan penelitian. Teknik analisis data yang dipergunakan pada penelitian ini yaitu teknik analisis data deskriptif kuantitatif berupa persentase.

## RESULT AND DISCUSSION

### Reaksi Peserta

Berdasarkan hasil pengambilan data dengan kuesioner, diperoleh skor tertinggi 170 dan skor terendah 71 dari skala skor 1-170. Setelah dilakukan pengolahan data, maka diperoleh nilai *mean* sebesar 129,3, median sebesar 128,5, modus sebesar 132, dan standar deviasi sebesar 23,78. Peneliti dapat mendeskripsikan dan menganalisis tingkat reaksi peserta pelatihan *boarding* pada program jurusan TIK di BBPVP Bandung dengan cara mengategorikan data yang telah dikumpulkan tersebut berdasarkan skor yang telah ditentukan oleh peneliti. Kategorisasi pada variabel reaksi peserta diambil berdasarkan skor total setiap subjek penelitian. Skala untuk mengukur reaksi peserta terdiri dari 34 item, setiap item diberi skor minimum 1 dan skor maksimum 5. Skor minimum dalam penelitian ini adalah 34 dan skor maksimumnya adalah 170. Rentang minimum dan maksimum variabel reaksi adalah 136. *Mean* skor adalah 102 dan standar deviasi adalah 23. Hasil pengategorian reaksi peserta sebagai berikut:

**Tabel 1.** Distribusi Kategorisasi Data Variabel Reaksi Peserta

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Persentase
Reaksi Peserta	$X \leq 67,5$	Sangat Rendah	0	0%
	$67,5 < X \leq M - 90,5$	Rendah	2	6%
	$90,5 < X \leq 113,5$	Sedang	3	9%
	$113,5 < X \leq M + 136,5$	Tinggi	15	47%
	$136,5 < X$	Sangat Tinggi	12	38%
<b>Total</b>			<b>32</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Penelitian 2024*

Berdasarkan kategorisasi skor pada tabel 1, dapat diketahui bahwa dari total 32 peserta pelatihan *boarding* pada program jurusan TIK, terdapat 2 peserta (6%) memiliki tingkat reaksi yang rendah dalam artian kurang baik, 3 peserta (9%) memiliki tingkat reaksi yang sedang dalam artian cukup, 15 peserta (47%) memiliki tingkat reaksi yang tinggi dalam artian baik, 12 peserta (38%) memiliki tingkat reaksi yang sangat tinggi dalam artian sangat baik dan tidak ada peserta yang memiliki tingkat reaksi yang sangat rendah atau dalam artian buruk. Secara keseluruhan, tingkat reaksi peserta *boarding* selama mengikuti pelatihan pada program jurusan TIK di BBPVP Bandung termasuk kategori “Baik”. Tingkat kepuasan peserta *boarding* jurusan TIK dibagi ke dalam tujuh komponen. Untuk mengukur tingkat kepuasan peserta pelatihan *boarding* pada setiap komponennya, sebagai berikut.

### 1. Pelayanan Panitia Penyelenggara

Komponen ini dinilai berdasarkan: 1) Kecepatan atau responsivitas penyelenggara dalam memberikan pelayanan; 2) Kemudahan untuk dihubungi atau ditemui; 3) Kemudahan dalam mengakses berbagai jadwal pelatihan; 4) Ketepatan waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan; 5) Proporsi antara teori dan praktek sudah sesuai dengan unit kompetensi. Berdasarkan hasil data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat kepuasan peserta *boarding* terhadap pelayanan panitia penyelenggara yakni 67,75% yang artinya berada pada kategori “Baik”. Dalam indikator ini, aspek yang memiliki nilai rata-rata paling rendah adalah kecepatan atau responsivitas penyelenggara dalam memberikan layanan kepada peserta.

## **2. Kualitas Instruktur (Pelatih)**

Komponen ini dinilai berdasarkan: 1) Penguasaan materi; 2) Kemampuan dalam berkomunikasi; 3) Melibatkan peserta secara aktif; 4) Kemampuan dalam memahami masalah peserta; 5) Penampilan instruktur baik secara fisik maupun psikis. Berdasarkan hasil data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat kepuasan peserta *boarding* terhadap kualitas instruktur yakni 79,63% yang artinya berada pada kategori “Baik”. Dalam indikator ini, aspek yang memiliki nilai paling rendah adalah kemampuan dalam memahami dan memecahkan masalah peserta.

## **3. Jadwal Pelatihan dan Pemberian Tugas**

Komponen ini dinilai berdasarkan: 1) Durasi pada setiap unit kompetensi; 2) Durasi dalam mengerjakan tes tertulis atau tugas praktik; 3) Waktu istirahat yang diberikan kepada peserta; 4) Latihan atau tugas yang diberikan; 5) Kesesuaian tugas praktik dan materi. Berdasarkan hasil data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat kepuasan peserta *boarding* terhadap jadwal pelatihan dan pemberian tugas yakni 78,75% yang artinya berada pada kategori “Baik”. Dalam indikator ini, aspek yang memiliki nilai rata-rata paling rendah adalah kesesuaian antara durasi dengan unit kompetensi.

## **4. Materi dan Metode Pelatihan**

Komponen ini dinilai berdasarkan: 1) Kesesuaian antara materi dan tujuan pelatihan; 2) Kesesuaian antara materi dengan setiap unit kompetensi; 3) Manfaat dari metode yang diberikan; 4) Pemahaman dan keterampilan peserta; 5) Interaksi antar peserta maupun dengan instruktur (pelatih). Berdasarkan hasil data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat kepuasan peserta *boarding* terhadap materi dan metode pelatihan yakni 79,38% yang artinya berada pada kategori “Baik”. Dalam indikator ini, aspek yang memiliki nilai rata-rata paling rendah adalah metode yang digunakan dapat meningkatkan pemahaman dan keterampilan peserta.

## **5. Penggunaan Media dan Bahan Ajar**

Komponen ini dinilai berdasarkan: 1) Kesesuaian antara media dengan setiap unit kompetensi; 2) Media yang digunakan dapat memudahkan peserta pelatihan dalam memahami materi; 3) Pengaruh dari media yang digunakan terhadap ketercapaian tujuan pelatihan.; 4) Kesesuaian antara bahan ajar dengan setiap unit kompetensi; 5) *Handout* atau modul yang diberikan. Berdasarkan hasil data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat kepuasan peserta *boarding* terhadap penggunaan media dan bahan ajar yakni 78,38% yang artinya berada pada kategori “Baik”. Dalam indikator ini, aspek yang memiliki nilai rata-rata paling rendah adalah tersedianya *handout* atau modul untuk memudahkan peserta dalam mengikuti pelatihan.

## **6. Fasilitas Pelatihan**

Komponen ini dinilai berdasarkan: 1) Ruang kelas yang digunakan sudah kondusif selama pelatihan berlangsung; 2) Asrama penginapan peserta yang sudah memadai ; 3) Kualitas dari meja dan bangku yang digunakan; 4) Suhu ruangan selama pelatihan berlangsung; 5) Alat pengeras suara dalam memberikan komunikasi (informasi) kepada peserta pelatihan; 6) Alat dan bahan yang dibutuhkan. Berdasarkan hasil data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat kepuasan peserta *boarding* terhadap fasilitas yakni 74,58% yang artinya berada pada kategori “Baik”. Dalam indikator ini, aspek yang memiliki nilai rata-rata paling rendah adalah suhu ruangan yang diatur dengan baik dalam mendukung aktivitas pelatihan.

## **7. Konsumsi/Logistik**

Komponen ini dinilai berdasarkan: 1) Kualitas dari makanan dan minuman yang di konsumsi; 2) Menu yang diberikan; 3) Ketepatan waktu dalam memberikan konsumsi. Berdasarkan hasil data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat kepuasan peserta *boarding* terhadap konsumsi

atau logistik yakni 72,71% yang artinya berada pada kategori “Baik”. Dalam indikator ini, aspek yang memiliki nilai rata-rata paling rendah adalah kualitas dari makanan dan minuman yang disediakan.

## Hasil Belajar Peserta

### 1. Pengetahuan (*Pretest* dan *Posttest*)

Tabel 2. *Ouput Data Perolehan N-Gain Score dan N-Gain Persent Desain Grafis*

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Ngain_Score	16	,43	,70	,5951	,08085
Ngain_Persen	16	43,33	70,00	59,5149	8,08475
Valid N (listwise)	16				

Sumber: Penelitian 2024

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata *N-Gain Score* adalah sebesar 0,5951 yang artinya berada pada kategori “Sedang” karena berdasarkan tabel kategori perolehan skor *N-Gain*, bahwa nilai rata-rata tersebut termasuk batasan nilai  $0,3 < g \leq 0,7$ . Untuk nilai rata-rata *N-Gain Persent* adalah sebesar 59,5149 yang artinya berada pada kategori “Cukup Efektif” karena interval presentase yang didapatkan berada di kisaran 56-75.

Tabel 3. *Ouput Data Perolehan N-Gain Score dan N-Gain Persent Video Editor*

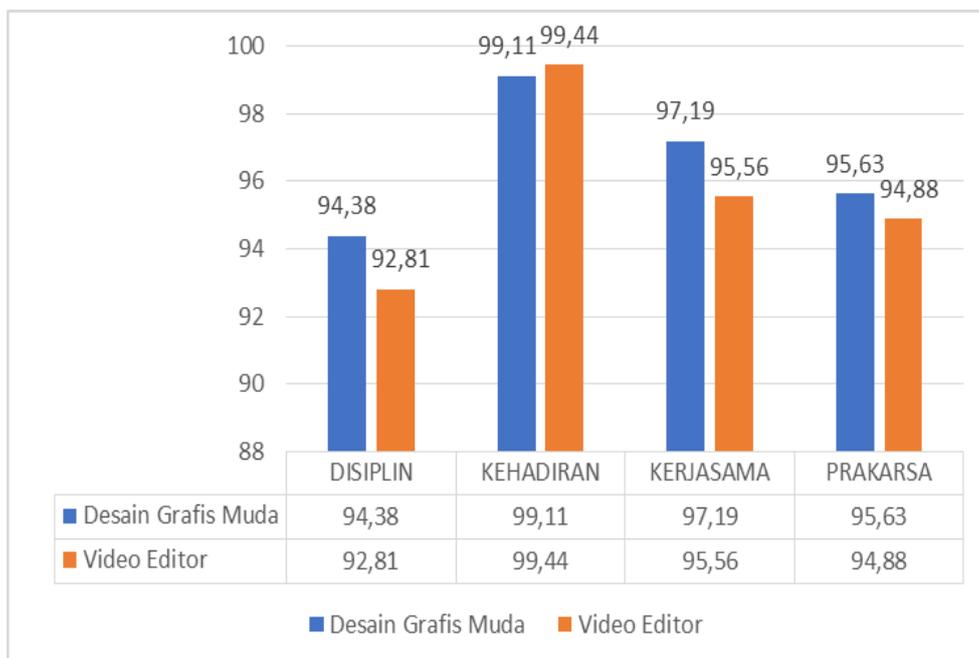
	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Ngain_Score	16	,40	,75	,5817	,10102
Ngain_Persen	16	40,00	75,00	58,1696	10,10207
Valid N (listwise)	16				

Sumber: Penelitian 2024

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata *N-Gain Score* adalah sebesar 0,5817 yang artinya berada pada kategori “Sedang” karena berdasarkan tabel kategori perolehan skor *N-Gain*, bahwa nilai rata-rata tersebut termasuk batasan nilai  $0,3 < g \leq 0,7$ . Nilai rata-rata *N-Gain Persent* adalah sebesar 58,1696 yang artinya berada pada kategori “Cukup Efektif” karena interval presentase berada di kisaran 56-75.

### 2. Penilaian Sikap

Setelah mengukur hasil belajar berdasarkan nilai *pretest* dan *posttest*. Peneliti melakukan penilaian sikap peserta pelatihan *boarding* yang dinilai berdasarkan indikator disiplin (15%) kehadiran (15%) kerjasama (35%) dan prakarsa (35%).



**Gambar 1.** Rata-Rata Penilaian Sikap Berdasarkan Indikator  
Sumber: Dokumentasi Penelitian 2024

### 3. Keterampilan

Berdasarkan hasil data yang diperoleh, dapat diketahui bahwa rata-rata nilai unjuk kerja (praktik) dan sikap kerja peserta pelatihan *boarding* kejuruan TIK adalah sebesar 88,1 (desain grafis) dan 87,9 (video editor) yang artinya 32 peserta tersebut dapat dikatakan kompeten dalam bidangnya. Penilaian keterampilan ini dapat memberikan pengaruh yang cukup besar pada perilaku kerja peserta nantinya.

### Discussion

Berdasarkan hasil temuan yang telah didapatkan bahwa Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Bandung melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 21 Tahun 2015, mempunyai tanggung jawab dalam menyelenggarakan pengembangan pelatihan, akreditasi dan sertifikasi tenaga kerja, instruktur hingga staf pelatihan. Maka dari itu BBPVP menjadi tempat sasaran baik bagi lulusan SMK, D3, S1 dan sebagainya untuk melaksanakan pelatihan salah satunya program kejuruan TIK yang terdiri atas pelatihan desain grafis muda dan *video editor*. Dalam mengadakan pendidikan maupun pelatihan perlu dilakukan evaluasi untuk mengetahui keefektifan program yang diadakan (Magdalena *et al.*, 2020).

Evaluasi tidak hanya dilakukan pada program pendidikan saja, evaluasi pun dapat dilakukan pada program pelatihan. Evaluasi merupakan hal terpenting dalam suatu pelatihan dikarenakan evaluasi dapat merefleksikan seberapa jauh pengembangan dan peningkatan kualitas hasil dari pelatihan (Novalinda *et al.*, 2020; Rohmawa *et al.*, 2020). Dalam pelatihan ini terdapat kegiatan evaluasi yang tentunya mempunyai peran yang sangat penting untuk melihat apakah pelatihan yang diselenggarakan sudah berhasil atau belum dan hal tersebut dapat mempengaruhi peningkatan kualitas program pelatihan yang akan dilaksanakan pada tahap selanjutnya. Berdasarkan pada deskripsi yang telah peneliti temukan di lapangan mengenai kepuasan peserta terhadap pelatihan tersebut, maka indikator-indikator yang dinilai akan diuraikan sebagai berikut.

### **1. Pelayanan Panitia Penyelenggara**

Dalam Model Evaluasi *Kirkpatrick* pelayanan panitia sebagai pihak penyelenggara dinilai untuk mengetahui reaksi peserta terhadap layanan yang diberikan. Pelayanan panitia penyelenggara di BBPVP Bandung, secara keseluruhan, peserta boarding kejuruan TIK merasa pelayanan yang diberikan oleh penyelenggara sudah baik, namun terdapat beberapa kekurangan yang perlu ditingkatkan seperti komunikasi antara penyelenggara dan peserta hingga kurangnya perhatian penyelenggara untuk merespons masalah peserta atau dalam kata lain selalu *slow respons*. Komunikasi panitia ditingkatkan supaya dapat memberikan layanan prima kepada peserta dengan menjawab pertanyaan secara cepat (Sari, 2021).

### **2. Kualitas Instruktur (Pelatih)**

Peneliti dapat menyimpulkan bahwa kualitas instruktur di BBPVP Bandung menunjukkan bahwa peserta *boarding* kejuruan TIK merasa kualitas instruktur (pelatih) di BBPVP Bandung sudah baik, namun terdapat beberapa kekurangan yang perlu ditingkatkan salah satunya dengan memberikan bimbingan yang baik kepada peserta yang mengalami kesulitan dalam praktiknya. Kualitas pelatih yang baik akan berdampak dengan penyampaian materi sehingga peserta mudah menerima materi (Sari, 2021).

### **3. Jadwal Pelatihan dan Pemberian Tugas**

Peserta merasa bahwa jadwal pelatihan di BBPVP Bandung ini perlu diperjelas kembali karena pada saat peserta mengikuti pelatihan, jadwal pelatihan baru diberikan di pertengahan pelatihan bukan dari awal dan seharusnya diadakan pelatihan lanjutan untuk meningkatkan jenjang sertifikasi dan kompetensi peserta. Peneliti dapat menyimpulkan bahwa secara keseluruhan, peserta *boarding* kejuruan TIK merasa jadwal pelatihan dan pemberian tugas di BBPVP Bandung ini sudah baik. Namun, terdapat beberapa kekurangan yang perlu ditingkatkan salah satunya dengan membuat jadwal pelatihan yang disusun secara teratur dan diberikan kepada peserta sebelum pelatihan dimulai sesuai dengan kepentingan dalam mencapai tujuan program pelatihan. Penjadwalan yang teratur akan meningkatkan keikutsertaan peserta dalam mengikuti pelatihan (Sari, 2021).

### **4. Materi dan Metode Pelatihan**

Secara keseluruhan, peserta *boarding* kejuruan TIK merasa bahwa materi dan metode pelatihan yang diberikan di BBPVP Bandung ini sudah baik, namun terdapat beberapa kelemahan yang perlu diperbaiki salah satunya dengan cara memberikan materi dan metode tambahan yang dapat meningkatkan pemahaman dan keterampilan peserta. Penyusunan materi yang baik dan benar adalah salah satu indikator yang perlu diperhatikan dalam pembelajaran. Apabila materi yang diberikan sudah sesuai dengan tujuan, maka akan membantu peserta tersebut untuk mengaplikasikan materi yang didapatkan ke dalam pekerjaannya (Sari, 2021).

### **5. Penggunaan Media dan Bahan Ajar**

Secara keseluruhan, peserta *boarding* kejuruan TIK merasa bahwa media dan bahan ajar yang digunakan sudah baik. Namun, terdapat beberapa kekurangan yang perlu diperbaiki salah satunya ketersediaan modul supaya dapat membantu dan memotivasi peserta dalam belajar. Ketersediaan bahan ajar dan penggunaan media pembelajaran yang tepat akan memudahkan peserta dalam memahami materi pelatihan (Sari, 2021).

### **6. Fasilitas Pelatihan**

Peserta merasa bahwa fasilitas pelatihan di BBPVP Bandung ini perlu ditingkatkan kembali seperti fasilitas kesehatan dan olahraga yang kurang memadai, fasilitas untuk praktik yang perlu ditambah, pendingin ruangan/AC di ruangan kelas yang tidak berfungsi dengan baik sehingga peserta kurang nyaman karena udara yang panas, proses belajar mengajar yang terhambat karena proyektor yang

tidak jelas karena cahaya matahari cukup silau, hingga kurangnya komunikasi dari penanggung jawab asrama terkait keluhan dari para peserta pelatihan yang seharusnya lebih responsif dan solutif karena semua peserta pelatihan berbasis kompetensi kejuruan TIK ini tinggal di asrama selama pelatihan berlangsung (kurang lebih 2 bulan). Secara keseluruhan peserta *boarding* kejuruan TIK merasa fasilitas pelatihan yang disediakan oleh BBPVP Bandung ini sudah baik dan cukup nyaman. Namun, terdapat beberapa kekurangan yang perlu ditingkatkan salah satunya komunikasi dari penanggung jawab asrama itu sendiri terkait keluhan peserta selama tinggal di asrama tersebut. Penyediaan fasilitas yang memadai pada pelatihan akan meningkatkan motivasi peserta dalam mengikuti pelatihan (Sari, 2021).

## **7. Konsumsi/Logistik**

Peserta menyarankan BBPVP Bandung ini untuk lebih memperhatikan kualitas dan kebersihan makanan untuk para peserta, serta menu dan jadwal dalam pemberian konsumsi perlu diperbaiki kembali. Dalam mengukur tingkat kepuasan peserta juga dapat dilihat berdasarkan jumlah dan kualitas makanan yang diberikan, sehingga peserta merasa nyaman dan tidak bosan serta akan memperoleh reaksi yang positif. Kualitas dan kuantitas konsumsi yang baik serta memadai akan menimbulkan semangat para peserta dalam mengikuti pelatihan (Sari, 2021).

Kemudian, untuk kemampuan atau keahlian yang mampu didapatkan peserta setelah menyelesaikan rangkaian pelatihan yang diatur dan dilakukan oleh panitia penyelenggara maupun instruktur di BBPVP Bandung baik dari segi kognitif, afektif dan psikomotorik akan diuraikan sebagai berikut:

### **1. Kognitif (Pengetahuan)**

Pada bagian kognitif ini, penilaian awal dilakukan dengan cara memberikan soal-soal (teori) mengenai pengetahuan peserta tentang dunia kerja dalam bidang desain dan video editing. Saat proses pelatihan berlangsung, instruktur mulai memberikan materi-materi kepada peserta yang tujuannya supaya terjadi perubahan atau peningkatan pengetahuan peserta pelatihan kejuruan TIK, seperti pengetahuan tentang cara mengoperasikan perangkat lunak desain untuk bidang desain grafis muda dan pengetahuan tentang cara menyunting audio atau video sesuai tuntutan naskah untuk bidang video editor. Selama proses pembelajaran berlangsung, sebagian peserta aktif menjawab pertanyaan dari instruktur saat sesi diskusi atau tanya jawab. Instruktur juga memberikan tugas individu maupun kelompok kepada peserta untuk mengetahui apakah peserta benar-benar memahami materi yang disampaikan sekaligus menganalisis aktivitas belajar tersebut.

Dalam mengetahui peningkatan pengetahuan yang terjadi pada masing-masing peserta, instruktur dapat melihatnya dari hasil evaluasi pembelajaran secara kognitif dan nilai rata-rata yang didapatkan dari keseluruhan peserta berjumlah 32 peserta. Tingkat pengetahuan peserta *boarding* pada program kejuruan TIK berada dalam kategori “menguasai”. Hasil yang peneliti temukan sesuai dengan teori Piaget yang berkeyakinan bahwa peserta didik perlu diberikan keahlian untuk menguasai skema mereka sendiri dan teori Vygotsky yang berkeyakinan bahwa tingkat kognitif peserta didik akan berkembang melalui instruksi dari individu yang lebih berpengalaman, atau dalam kata lainnya yakni instruktur (pelatih). Ranah ini dapat diartikan juga dengan berbagai kegiatan yang erat kaitannya dengan otak (Alharbi, 2022).

### **2. Afektif (Sikap)**

Pada bagian afektif ini, memiliki tujuan untuk mengetahui perubahan sikap pada diri peserta selama proses pelatihan berlangsung. Peserta pelatihan *boarding* kejuruan TIK di BBPVP Bandung ini memiliki ambisi untuk memperbaiki sesuatu yang dirasa kurang maksimal selama proses pembelajaran di kelas. Berdasarkan hasil temuan peneliti sebelumnya, bahwa peserta *boarding* memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, tingkat kehadiran yang baik, peserta selalu bekerjasama dengan baik dan aktif dalam menyelesaikan berbagai tugas yang diberikan baik itu individu maupun kelompok, dan peserta memiliki

sikap yang berani dalam memberikan solusi atau mengambil suatu keputusan dalam kelas. Hal tersebut telah sesuai dengan teori Piaget dan Vigotsky yang mempunyai ciri khas yang pendekatannya identik dan sangat berpengaruh terhadap perubahan sikap peserta. Wilayah dalam ranah ini meliputi hal-hal yang berhubungan dengan emosi seperti pendirian, mutu, apresiasi, akhlak atau karakter, keinginan, dorongan, perilaku, ketaatan terhadap moral dan lain sebagainya (Alharbi, 2022).

### **3. Psikomotorik (Keterampilan)**

Pada bagian psikomotorik ini, memiliki tujuan untuk melihat bagaimana peserta *boarding* mengaplikasikan pengetahuan yang telah diperoleh selama pelatihan ke dalam ujian praktiknya yang terdiri dari penilaian unjuk kerja dan sikap kerjanya. Berdasarkan hasil temuan peneliti sebelumnya, bahwa peserta *boarding* pada program kejuruan TIK ini mampu mempraktikkan materi yang dipelajari selama pembelajaran di kelas ke dalam tugas-tugas praktiknya yang dapat dilihat dari kemampuan peserta di bidang desain grafis muda dalam menciptakan karya desain dan kemampuan peserta di bidang *video editor* dalam melakukan *export* hasil editing menjadi file video dengan format yang dibutuhkan.

Peserta menjalankan ujian praktiknya dengan mengikuti arahan dari instruktur, sehingga peserta dapat memodifikasi tugasnya dengan kemampuan dan pengetahuan yang telah diperoleh sebelumnya, lalu digabungkan dengan pengetahuan tambahan selama proses pelatihan berlangsung. Hal tersebut telah sesuai dengan teori Vygotsky yang menyatakan bahwa dalam suatu pelatihan, disarankan untuk memiliki sifat kerjasama yang baik (kooperatif) dan saling berkontribusi secara penuh (kolaboratif), serta memaksimalkan adanya interaksi sosial saat pembelajaran berlangsung sehingga akan memberikan pengaruh yang baik pula terhadap peningkatan keterampilan peserta. Ranah ini meliputi reaksi dan pengorganisasian jasmani, *skill* motorik serta fisik yang seringkali dilatih dan dilaksanakan (Alharbi, 2022).

## **CONCLUSION**

Penerapan sistem pelatihan berasrama di BBPVP Bandung terbilang baik dan peserta pelatihan *boarding* pada program kejuruan TIK sudah merasa puas dengan pelatihan yang diselenggarakan oleh BBPVP Bandung, namun terdapat beberapa hal yang perlu diperbaiki. Kemudian, BBPVP Bandung memberikan dampak positif terhadap peserta *boarding* baik dari segi ilmu pengetahuan, kesehatan jasmani dan rohani, serta tidak terlepas dari penanaman karakter kedisiplinan dan kemandirian. Di sisi lain, tentu terdapat dampak negatif yakni banyaknya peraturan yang ketat sehingga secara psikologis membuat sebagian peserta *boarding* merasa tidak bebas dan terbebani karena tidak dapat beradaptasi dengan lingkungan di BBPVP Bandung, meskipun hasil evaluasi menunjukkan nilai yang positif, diharapkan BBPVP Bandung senantiasa meningkatkan kualitas dan efektivitas program pelatihannya di masa mendatang. Penelitian lebih lanjut dapat mengembangkan program kejuruan TIK yang dapat meningkatkan kepuasan peserta pelatihan.

## **AUTHOR'S NOTE**

Penulis menyatakan bahwa tidak ada konflik kepentingan terkait publikasi artikel ini. Penulis menegaskan bahwa data dan isi artikel bebas dari plagiarisme.

## **REFERENCES**

Alharbi, M. O. (2022). Teachers and children's play: Exploring practices through an analysis of Vygotsky and Piaget Theories. *The Educational Review USA*, 6(11), 668-674.

- Alsalamah, A., & Callinan, C. (2021). Adaptation of Kirkpatrick's four-level model of training criteria to evaluate training programmes for head teachers. *Education Sciences*, 11(3), 1-25.
- Bokingo, A. H. (2023). Komparasi kinerja pegawai sebelum dan sesudah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) pada Badan Perencanaan Penelitian Pengembangan Daerah (Bappedda) Provinsi Gorontalo. *Jambura: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 24-28.
- Dharmawan, F., Ricky, M., Rifai, M., & Azijah, D. N. (2022). Evaluasi program pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2021. *Reformasi*, 12(1), 18-26.
- Dwinanda, G. (2022). Efek pendidikan dan pelatihan melalui kompetensi dan imbasnya terhadap kinerja pada PT Barru Barakah Property. *Nobel Management Review*, 3(2), 261-273.
- Effendi, M., Zainuddin, Z., & Ahmad, M. S. (2022). Implementasi evaluasi Model Kirkpatrick terhadap kualitas sistem pembelajaran. *Jurnal Educatio: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 8(1), 1-8.
- Engriyani, E., & Rugaiyah, R. (2022). Evaluasi program pendidikan dan pelatihan menggunakan Model Kirkpatrick pada Institusi Pemerintah di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(23), 683-692.
- Ersanda, P. A. (2022). Eksistensi pemikiran John Dewey dalam pendidikan di Indonesia. *Sindang: Jurnal Pendidikan Sejarah dan Kajian Sejarah*, 4(2), 134-140.
- Faiz, A., Putra, N. P., & Nugraha, F. (2022). Memahami makna tes, pengukuran (measurement), penilaian (assessment), dan evaluasi (evaluation) dalam pendidikan. *Jurnal Education and Development*, 10(3), 492-495.
- Fasha, Y., Karsudjono, A. J., & Fitr, S. (2023). Efektivitas pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara pada badan pengembangan sumber daya manusia Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. *Al-Kalam: Jurnal Komunikasi, Bisnis dan Manajemen*, 10(1), 90-103.
- Fauzan, V., Situmorang, R., & Solihatin, E. (2022). Evaluasi program pendidikan dan pelatihan pengembangan spesialis penindakan pelanggaran lalu lintas. *Improvement: Jurnal Ilmiah untuk Peningkatan Mutu Manajemen Pendidikan*, 9(2), 51-80.
- Fitriliana, F., Mauliza, P., Hanum, F., & Juwita, J. (2022). Pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(3), 477-483.
- Gammanpila, D. D., & Kodisinghe, K. A. M. S. (2020). The impact of training and development on employee performance of apparel industry in Sri Lanka. *Wayamba Journal of Management*, 11(2), 150-163.
- Gifari, M. K., & Arifin, Z. (2024). Literature review: Evaluation of the Kurikulum Merdeka using the CIPP model. *Inovasi Kurikulum*, 21(3), 1747-1762.
- Haryanti, D., Hanifatunnisa, A., Mubarak, Z., & Hadiapurwa, A. (2023). Optimizing marketing learning evaluation: Gamification with CIPP model at SMKN 1 Bandung. *Curricula: Journal of Curriculum Development*, 2(2), 251-268.
- Hermawan, E. (2023). Pengaruh kepercayaan, pembelajaran dan kolaborasi terhadap manajemen pengetahuan. *Jurnal Komunikasi dan Ilmu Sosial*, 1(1), 26-37.
- Ismail, R. J. (2024). Peran guru PAI dan pendampingan pembelajaran melalui metode kisah di UPT SMA Negeri 7 Makassar. *Pandu: Jurnal Pendidikan Anak dan Pendidikan Umum*, 2(1), 43-51.

- Ismantarti, R., Widiastuti, N., & Tjahjono, A. (2022). Evaluasi pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) agribisnis bawang merah. *Jurnal STIE Semarang (Edisi Elektronik)*, 14(1), 190-209.
- Jeka, F., & Indriyani, T. (2024). Penerapan fungsi-fungsi manajemen dalam pengembangan lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Genta Mulia*, 15(1), 189-197.
- Magdalena, I., Mulyani, F., Fitriyani, N., & Delvia, A. H. (2020). Konsep dasar evaluasi pembelajaran sekolah dasar di SD Negeri Bencongan 1. *Pensa*, 2(1), 87-98.
- Mustaqim, I., & Fauzi, A. (2022). Literature review: Analisis pengaruh perencanaan SDM, pendidikan, dan pelatihan SDM terhadap performa karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, 2(3), 43-48.
- Nehe, A., Satyawati, S. T., & Dwikurnaningsih, Y. (2024). Evaluation of comprehensive guidance and counseling program using the CIPP model. *Inovasi Kurikulum*, 21(3), 1633-1648.
- Novalinda, R., Ambiyar, A., & Rizal, F. (2020). Pendekatan evaluasi program Tyler: Goal-Oriented. *Edukasi: Jurnal Pendidikan*, 18(1), 137-146.
- Pagarra, H., Bundu, P., Irfan, M., & Raihan, S. (2020). Peningkatan kompetensi guru dalam mengevaluasi pembelajaran daring menggunakan aplikasi berbasis tes dan penugasan online. *Publikasi Pendidikan*, 10(3), 260-265.
- Pamungkas, I. B., Zaman, M. B., & Wibowo, W. A. (2022). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja: Tinjauan literatur. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(4), 903-913.
- Pratiwi, S., Faradila, N., & Iashania, Y. (2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. *Nusantara Innovation Journal*, 1(1), 28-37.
- Qotimah, I., & Rusman. (2024). Teacher efforts' to prepare implementation of kurikulum merdeka in elementary school. *Inovasi Kurikulum*, 21(1), 27-40.
- Ridho, A., Kusaeri, K., Nasaruddin, N., & Rohman, F. (2020). Evaluasi program Gerakan Furudhul Ainiyah (Gefa) dengan menggunakan model Kirkpatrick. *Fikrotuna: Jurnal Pendidikan dan Manajemen Islam*, 11(1), 1480-1495.
- Rohmawa, H. C., Syahrial, Z., & Siregar, J. S. (2020). Evaluation of employee performance to maintain its existence in the business world. *Journal of Management Info*, 7(1), 33-42.
- Sari, A. U. (2021). Evaluasi pelatihan dengan Model Evaluasi Kirkpatrick di Balai Perlindungan dan Rehabilitasi Sosial Wanita (BPRSW) Yogyakarta. *Diklat Review: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*, 5(3), 268-274.
- Susanty, Y. (2022). Evaluasi program pengembangan kompetensi berdasarkan model evaluasi Kirkpatrick level 1 dan level 2. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(2), 172-191.
- Yandi, A., Putri, A. N. K., & Putri, Y. S. K. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi hasil belajar peserta didik (Literature Review). *Jurnal Pendidikan Siber Nusantara*, 1(1), 13-24.
- Zakirin, M., & Arifin, J. (2022). Evaluasi kebijakan dilihat dari aspek dampak Program Keluarga Harapan (PKH) di Desa Hayaping Kecamatan Awang Kabupaten Barito Timur. *JAPB*, 5(1), 256-271.