



EVALUASI HASIL BELAJAR PELATIHAN MANAJEMEN PUSKESMAS DENGAN PENDEKATAN KELUARGA DI BAPELKES JAMBI

Oleh

H. Helni

Balai Pelatihan Kesehatan Jambi

Email: eelfariz64@gmail.com

Abstrak

Evaluasi merupakan salah satu tahapan penting dalam suatu program pelatihan. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektifitas pelatihan manajemen puskesmas dengan pendekatan keluarga berdasarkan hasil evaluasi tingkat kedua (learning) dari model evaluasi kirkpatrick dengan menggunakan data dari laporan pelatihan manajemen puskesmas dengan pendekatan keluarga tahun 2019 di balai pelatihan kesehatan jambi. penelitian ini dilakukan dengan metode evaluasi dengan pendekatan kuantitatif. untuk aspek pengetahuan dilakukan dengan cara mengukur hasil penilaian pre test dan pos test, aspek keterampilan dengan menggunakan tes komprehensif dan aspek sikap dengan menggunakan lima komponen sikap dari peserta pelatihan. analisis data dilakukan dengan t-test paired two sample for means untuk aspek pengetahuan. hasil analisis menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara rata-rata hasil penilaian pre test dengan rata-rata hasil penilaian post test pada angkatan ii,iii,iv dan v ($p=0,0000$). Untuk aspek keterampilan dan aspek sikap semua peserta pada angkatan i,ii,iii,iv dan v memperoleh nilai sesuai dengan persyaratan minimal. dari hasil evaluasi tingkat kedua(learning) metode kirkpatrick pelatihan manajemen puskesmas dengan pendekatan keluarga angkatan i,ii,ii,iv dan v dinyatakan efektif karena telah terjadi peningkatan pengetahuan, keterampilan dan perubahan sikap dari peserta. masih perlu perbaikan ke depan terutama untuk evaluasi aspek pengetahuan.

Kata Kunci: Kirkpatrick, Learning, Pengetahuan, Keterampilan & Sikap

PENDAHULUAN

Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat (UKM) dan upaya kesehatan perseorangan (UKP) tingkat pertama di wilayah kerjanya, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif. Kemampuan mengelola Puskesmas akan mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan tugas di Puskesmas, sehingga dapat meningkatkan pelayanan di Puskesmas dalam rangka terwujudnya kecamatan sehat. Tenaga kesehatan yang akan menjabat sebagai Kepala Puskesmas diharuskan mengikuti pelatihan manajemen Puskesmas (Kementerian Kesehatan RI 2014).

Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Jambi telah melaksanakan Pelatihan Manajemen Puskesmas dengan Pendekatan Keluarga yang merupakan salah satu pelatihan teknis di bidang kesehatan pada tahun 2019. Pelatihan ini

<http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>

Open Journal Systems

dilaksanakan dalam lima angkatan. Sesuai dengan filosofi pelatihan, proses pelatihan memanfaatkan pengalaman peserta dalam melakukan manajemen Puskesmas, dan digunakan pada setiap tahap proses pembelajaran. Tujuan dari pelatihan ini adalah peserta mampu melakukan manajemen dan pelayanan kesehatan dengan pendekatan keluarga di puskesmas. Kriteria peserta pelatihan adalah kepala Puskesmas dan kepala sub bagian tata usaha Puskesmas dan pengelola program pelayanan kesehatan di dinas kesehatan Kabupaten/Kota. Keberhasilan pelaksanaan tugas Puskesmas sangat tergantung kepada pengelolaan Puskesmas. (Kementerian Kesehatan RI 2017). Pelatihan ini berbeda dengan pelatihan teknis lainnya, dimana pada akhir proses pembelajaran dilakukan evaluasi pada aspek pengetahuan, aspek keterampilan dan aspek sikap. Untuk mengukur peningkatan

Vol.15 No.4 Nopember 2020



keterampilan dilakukan tes komprehensif yang merupakan evaluasi untuk seluruh penugasan komprehensif yang berkaitan dengan manajemen Puskesmas.

Evaluasi merupakan salah satu tahap dari rangkaian kegiatan pelatihan. Evaluasi tidak hanya dilakukan di akhir pelatihan, tetapi juga dapat dilakukan di setiap langkah kegiatan pelatihan seperti diawal maupun ditengah pelatihan. Evaluasi pada tahap hasil belajar (tingkatan kedua metoda Kirkpatrick) pada pelatihan dapat dilakukan melalui penilaian terhadap sikap, pengetahuan dan keterampilan.

Evaluasi pada level kedua metode Kirkpatrick pada aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap belum banyak dilakukan, serta penelitian tentang evaluasi tingkat *learning* pada pelatihan Manajemen Puskesmas dengan pendekatan keluarga belum pernah dilakukan. Pada penelitian ini tujuannya adalah untuk mengetahui sejauh mana efektifitas pelatihan Manajemen Puskesmas dengan Pendekatan Keluarga tahun 2019 dilihat dari evaluasi *Learning* dari metode evaluasi Kirkpatrick dari aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap di Balai Pelatihan Kesehatan Jambi. Evaluasi level kedua pada umumnya dilakukan hanya pada aspek pengetahuan saja, seperti yang diteliti oleh Umi Wydiastuti dan Dedi Purwana untuk mengetahui efektifitas pelatihan (Umi Widyastuti and Purwana 2015). Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Hania Aminah dimana pada evaluasi *learning* dilaksanakan hanya untuk mengetahui perubahan atau peningkatan pengetahuan dan pemahaman dari peserta pelatihan (Hania Aminah 2015). Model Evaluasi Kirkpatrick yang digunakan dalam pelatihan terhadap ASN di Balai Diklat Keuangan Makasar menunjukkan bahwa terlihat peningkatan secara signifikan kompetensi alumni (Vitrianingsih and Khasanah 2017).

LANDASAN TEORI

Setiap aparatur sipil negara memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. Pengembangan kompetensi tersebut dapat diperoleh melalui beberapa cara, yaitu

pendidikan dan pelatihan (Anon 2014). Kesempatan untuk mengikuti Pengembangan Kompetensi yaitu dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi PNS yang bersangkutan. Salah satu jalur pengembangan kompetensi adalah dengan melalui pelatihan teknis (Lembaga Administrasi Negara RI 2018). Evaluasi pelatihan menurut Kirkpatrick terdiri dari empat tingkatan yaitu reaksi, belajar, perilaku dan hasil (Donald L. Kirkpatrick and James D. Kirkpatrick 2006). Pada level belajar (*learning*) evaluasi harus mengukur peningkatan hasil belajar peserta secara objektif, seperti dengan membandingkan hasil pre test dengan pos test (Muhammad Ridha Albaar, Syahrial, and Syakdiah 2019).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dilakukan menggunakan metode evaluasi secara kuantitatif. Subjek penelitian adalah peserta pelatihan Manajemen Puskesmas dengan Pendekatan Keluarga angkatan I, II, III, IV dan V yang dilaksanakan di Balai Pelatihan Kesehatan Jambi tahun 2019. Sumber data yang digunakan adalah Laporan Pelaksanaan Pelatihan Manajemen Puskesmas Dengan Pendekatan Keluarga angkatan I, II, III, IV dan V tahun 2019. Model evaluasi yang digunakan adalah evaluasi model Kirkpatrick level kedua yaitu *Learning*. Evaluasi dilakukan dalam tiga aspek yaitu 1) aspek pengetahuan dari hasil penilaian pre test dan pos test; 2) aspek keterampilan dari hasil penilaian tes komprehensif; 3) aspek sikap dari hasil penilaian disiplin.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui hasil peningkatan pengetahuan peserta pelatihan Manajemen Puskesmas dengan Pendekatan Keluarga dapat dilihat pada tabel 1 berikut.



Tabel 1 Distribusi Rata –rata Penilaian Pre test dan Pos test

Angkatan / Penilaian	Mean	SD	P Value	N
I			0,0782	29
Pre test	75,328	19,153		
Pos test	81	12,513		
II			0,0000	30
Pre test	57,34	13,974		
Pro test	67,227	14,923		
III			0,0000	30
Pre test	53,04	6,817		
Pos test	79,553	8,598		
IV			0,0000	30
Pre test	53,123	5,609		
Pos test	76,813	5,390		
V			0,0000	30
Pre test	50,67	6,135		
Pos test	79,337	3,917		

Rata-rata hasil penilaian pre test pada angkatan I adalah 75,328 dengan standard deviasi 19,153. Pada hasil penilaian pos test didapatkan rata-rata adalah 81 dengan standard deviasi 12,513. Pada angkatan I ini dengan jumlah peserta 29 didapatkan nilai $p = 0,0782$ maka dapat disimpulkan tidak ada perbedaan yang signifikan antara hasil penilaian pre test dan hasil penilaian pos test. Pada angkatan II pada hasil penilaian pre test rata-rata nya adalah 57,34 dengan standard deviasi 13,974 dan hasil penilaian pos test rata-ratanya adalah 67,227 dengan standard deviasi 14,923. Hasil analisis menunjukkan pada angkatan II dengan jumlah peserta 30 nilai $p= 0,0000$ artinya ada perbedaan yang signifikan antara hasil penilaian pre test dan hasil penilaian pos test. Angkatan III dengan jumlah peserta 30 hasil penilaian pre test rata-rata adalah 53,04 dengan standard deviasi 6,817 dan hasil penilaian pos test menunjukkan rata-rata adalah 79,553 dengan standard deviasi 8,598. Pada angkatan III hasil analisis menunjukkan bahwa nilai $p=0,0000$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara hasil penilaian pre test dan hasil

penilaian pos test. Sementara itu pada angkatan IV terlihat bahwa rata-rata hasil penilaian pre test adalah 53,123 dengan standard deviasi 5,609 sedangkan rata-rata hasil penilaian post test adalah 76,813 dengan standard deviasi 5,390. Pada hasil analisis terlihat nilai $p=0,0000$ yang dapat disimpulkan bahwa pada angkatan IV dengan jumlah peserta 30 terdapat perbedaan yang signifikan antara hasil penilaian pre test dan hasil penilaian pos test. Angkatan V dengan jumlah peserta 30 menghasilkan rata-rata hasil penilaian pre test 50,67 dengan standard deviasi 6,135 sedangkan pada pos test menunjukkan rata-rata hasil penilaian adalah 79,337 dengan standard deviasi 3,917. Hasil uji statistik didapatkan nilai $p=0,0000$ maka dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara hasil penilaian pre test dan hasil penilaian pos test.

Pos tes dilaksanakan untuk mengetahui sejauh mana pemahaman akhir peserta terhadap materi yang telah diberikan pada proses pembelajaran. Melalui tes ini dapat diketahui peningkatan nilai dari sebelum proses pembelajaran dan sesudah proses pembelajaran, dengan demikian penyelenggara dapat mengetahui seberapa besar peningkatan point dari pre ke pos test, serta dapat diketahui peserta yang tidak mengalami kenaikan point. Kenaikan point pada pos test dapat dilihat sebagai gambaran keberhasilan proses pembelajaran selama pelatihan berlangsung yang dapat digunakan sebagai *feed back* bagi peserta, penyelenggara dan fasilitator. Semua ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan masukan untuk perbaikan ke depan.

Tes komprehensif pada pelatihan ini merupakan tes dengan soal berstandar nasional, karena soal dibuat secara nasional di Puslat SDM BPPSDM Kemenkes RI. Hasil dari tes komprehensif dapat dilihat pada tabel 2 berikut.

Tabel 2. Hasil Penilaian Tes Komprehensif

Angkatan	Rata-rata	Max	Min
I	73,79	80,00	70,00
II	76,18	87,50	70,00
III	74,75	85,00	70,00



IV	73,42	82,50	70,00
V	78,07	87,00	70,00

Pada akhir penyampaian seluruh materi yang tertera pada kurikulum dilakukan tes komprehensif. Tes ini bertujuan untuk mengetahui pengetahuan peserta setelah mendapat materi selama pelatihan, yaitu penilaian terhadap kemampuan yang telah didapat peserta melalui penugasan komprehensif. Penugasan komprehensif merupakan penugasan yang diberikan untuk mengetahui keterampilan peserta dalam melakukan manajemen puskesmas. Penugasan ini diberikan secara perorangan dan berkelompok. Tes komprehensif dinyatakan lulus apabila peserta memperoleh nilai $\geq 70,00$. Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa hasil tes komprehensif angkatan I nilai maksimal 80,00 dan nilai minimal 70,00. Angkatan II nilai maksimal 87,50 dan nilai minimal 70,00. Angkatan III nilai maksimal 85,00 dan nilai minimal 70,00. Angkatan IV nilai maksimal 82,50 dan nilai minimal 70,00 serta angkatan V dengan nilai maksimal 87,00 dan nilai minimal 70,00. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua peserta pada angkatan I,II,III,IV dan V dinyatakan lulus tes komprehensif.

Penilaian sikap merupakan salah satu komponen penilaian pada tingkat *learning*. Pada tabel 3 berikut dapat kita lihat hasil penilaian dari sikap peserta.

Tabel 3. Hasil Penilaian Sikap

Angkatan	Rata-rata	Max	Min
I	88,73	94	84
II	86,67	95	80
III	88,1	90	87
IV	90,17	95	83
V	91,03	95	83

Penilaian terhadap sikap merupakan penilaian yang dilakukan oleh pengendali pelatihan selama proses kegiatan pelatihan berlangsung. Penilaian ini terdiri dari lima komponen yaitu 1) kehadiran (tidak terlambat), 2) keberadaan dalam kelas (tidak sering keluar), 3) kelengkapan atribut (pakaian, name tag), 4) penggunaan *handphone* saat kelas berlangsung, 5) kepatuhan mengerjakan tugas. Penilaian tiap

komponen pada rentang 45-100. Rata-rata nilai dari kelima komponen ini merupakan nilai sikap dari peserta. Pada tabel 3 diatas terlihat bahwa rata-rata nilai sikap peserta pada angkatan I,II,III,IV dan V adalah >85 . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa rata-rata sikap peserta pada semua angkatan adalah dengan kagori sangat baik.

Tabel 4. Hasil Penilaian Akhir

Angkatan	Rata-rata	Max	Min
I	72,89	80,04	70,07
II	79,75	87,89	74,43
III	80,80	88,28	74,98
IV	81,41	96,85	73,59
V	79,45	85,89	72,96

Penilaian akhir dari setiap peserta adalah dengan mengambil rata-rata penilaian ketiga komponen penilaian yaitu pos test, tes komprehensif dan sikap. Hasil penilaian akhir merupakan indikator untuk menentukan kelulusan peserta. Peserta dinyatakan lulus pelatihan dan berhak untuk mendapatkan sertifikat apabila mencapai nilai akhir minimal 70,01. Pada tabel 3 terlihat bahwa pada angkatan I nilai minimal adalah 70,07, angkatan II nilai minimal 74,43, angkatan III nilai minimal 74,98, angkatan IV nilai minimal 73,59 dan angkatan V nilai minimal adalah 72,96. Dengan melihat hasil penilaian akhir pada tabel 4 dapat disimpulkan bahwa semua peserta pelatihan angkatan I,II,III,IV dan V dinyatakan lulus dan berhak mendapatkan sertifikat pelatihan dengan transkrip nilai yang dikeluarkan oleh Kementerian Kesehatan RI. Hal yang sama dilaksanakan pada Diklat Teknis Substantif Materi Pembelajaran di Wilayah Kerja Provinsi Riau untuk menetapkan kelulusan peserta adalah berdasarkan evaluasi yang dilakukan selama proses pelaksanaan kegiatan pembelajaran yaitu aspek sikap, pengetahuan dan keterampilan (Yetti Nurhayati 2018).

Dalam proses pembelajaran ada tiga aspek yang akan disampaikan oleh pengajar yaitu sikap, pengetahuan dan keterampilan. Perubahan sikap, peningkatan pengetahuan serta peningkatan keterampilan dari hasil program



pelatihan merupakan hasil dari pembelajaran (Donald L. Kirkpatrick and James D. Kirkpatrick 2006). Dengan demikian setelah proses pembelajaran peserta akan mengalami perubahan yaitu perubahan sikap, peningkatan pengetahuan serta perubahan dan peningkatan keterampilan. Ada atau tidak adanya perubahan tersebut dapat diukur dengan menggunakan instrument. Proses pembelajaran dikatakan efektif apabila terdapat perubahan dari ketiga unsur diatas yaitu sikap, pengetahuan dan keterampilan. Pada penelitian ini dapat kita lihat bahwa pada angkatan I hasil analisis menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara rata-rata hasil penilaian pre test dan rata-rata hasil penilaian pos test. Dari hasil ini dapat diartikan bahwa pada pelatihan Manajemen Puskesmas Dengan Pendekatan Keluarga angkatan I peserta tidak mengalami perubahan secara signifikan seperti yang diharapkan dari proses pembelajaran yaitu tidak ada peningkatan pengetahuan, perubahan sikap serta peningkatan dan perubahan keterampilan. Sehingga dapat dikatakan bahwa dari aspek pengetahuan pelatihan Manajemen Puskesmas Dengan Pendekatan Keluarga angkatan I tidak efektif. Hasil penilaian belajar pada angkatan I berbeda dengan angkatan II, III, IV dan angkatan V. Pada angkatan II terdapat perbedaan yang signifikan antara rata-rata hasil penilaian pre test dan rata-rata hasil penilaian pos test peserta. Hasil analisis yang sama dapat kita lihat pada angkatan III, IV dan angkatan V. Hal ini dapat diartikan selama proses pembelajaran terjadi proses belajar yaitu meningkatnya pengetahuan peserta. Sehingga dapat dikatakan Pelatihan Manajemen Puskesmas Dengan Pendekatan Keluarga Angkatan II, III, IV dan V dilihat dari aspek pengetahuan sudah efektif. Menurut Syamsu Qamar Badu pada evaluasi level kedua ini dapat diukur tingkat penguasaan materi pelatihan yang diberikan terhadap peserta, yang sangat berguna untuk kegiatan selanjutnya (Syamsu Qamar Badu 2012). Sejalan dengan ini pelatihan Latsar CPNS di Pusat diklat SDM lingkungan hidup dan kehutanan Bogor juga dinyatakan efektif karena pada saat dilakukan evaluasi pada tingkat

pembelajaran (learning) telah terjadi peningkatan pemahaman manfaat materi pelatihan, penguasaan materi pelatihan dan pemahaman fungsi materi pelatihan. (Rohaini, Hidayat, and Sutisna 2019). Metoda yang sama juga dilakukan untuk mengetahui perolehan hasil belajar pada pelatihan di pusat pendidikan dan pelatihan perum Jakarta (Hania Aminah 2015). Pada evaluasi program pelatihanguru yang dilakukan di Pusdiklat Tenaga Teknis Pendidikan dan keagamaan Kementerian Agama dengan evaluasi *learning* menunjukkan pada sebagian peserta telah terjadi peningkatan pemahaman, peningkatan keterampilan serta penyerapan materi dengan baik (Asy'ari, N, and Astina Riyana 2020). Pada penelitian Ryan Arthur kriteria evaluasi pembelajaran adalah hasil pembelajaran dalam ranah sikap ilmiah dan ranah keterampilan (Arthur 2018). Sementara itu penelitian yang dilakukan terhadap evaluasi pembelajaran pada pelatihan kepemimpinan tingkat IV di Provinsi NTB oleh Muslihin ditemukan bahwa hasil evaluasi pembelajaran digunakan untuk menetapkan kualifikasi kelulusan peserta (Muslihin 2016). Evaluasi pada tingkat pembelajaran juga telah dilakukan untuk mengetahui efektifitas pelatihan dengan menggunakan metoda tertentu, seperti yang dilakukan oleh Nur fadilah dewi dkk (Dewi and Yulial Hikmah 2018). Hal yang sama juga dilakukan di PSB UNJ, Pusdiklatnakes Jakarta dan Dinas Kesehatan Yogyakarta (Umi Widyastuti and Purwana 2015).

PENUTUP

Kesimpulan

Salah satu metode untuk mengukur efektifitas suatu pelatihan adalah dengan melakukan evaluasi tingkat kedua dari evaluasi model Kirkpatrick, yaitu dengan mengukur peningkatan pengetahuan dan keterampilan serta perubahan sikap. Hasil evaluasi tingkat kedua (learning) pada Pelatihan Manajemen Puskesmas Dengan Pendekatan Keluarga angkatan I,II,II,IV dan V tahun 2019 ditinjau dari aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap, menunjukkan bahwa pelatihan sudah efektif



berdasarkan hasil akhir penilaian terhadap ketiga aspek diatas. Namun masih perlu perbaikan kedepan untuk pelatihan yang sama pada angkatan berikutnya karena masih ada hasil penilaian yang tidak berbeda nyata antara hasil penilaian pre test dan hasil penilaian pos test.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anon. 2014. “Undang-Undang No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.”
- [2] Arthur, Riyan. 2018. “Evaluasi Program Diklat Karya Tulis Ilmiah Untuk Widyaiswara Pusbangtendik Kemdikbud.” *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan* 22(1):35–48.
- [3] Asy’ari, Hasyim, Tengku Rusman N, and Astina Riyana. 2020. “Evaluasi Program Pelatihan Guru Di Pusdiklat Tenaga Teknis Pendidikan Dan Keagamaan Kementerian Agama Republik Indonesia.” *TADBIR : Studi Manajemen Pendidikan* 4(1):67–85.
- [4] Dewi, Nur Fadilah, and Yulial Hikmah. 2018. “Efektifitas Program Pelatihan Program Pengendalian Infeksi (PPI) Melalui Evaluasi Pre Test Dan Pos Test Di Bagian Diklat Rumah Sakit Pusat Otak Nasional (RSP PON).” *Jurnal Administrasi Bisnis Terapan* 1(1):51–57.
- [5] Donald L. Kirkpatrick, and James D. Kirkpatrick. 2006. *Evaluating Training Programs : The Four Levels*. third edit. Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- [6] Hania Aminah. 2015. “Model Evaluasi Kirkpatrick Dan Aplikasinya Dalam Pelaksanaan Pelatihan (Level Reaksi Dan Pembelajaran) Di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Perum Jakarta.” *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* 6(1):376–94.
- [7] Kementerian Kesehatan RI. 2014. “Peraturan Menteri Kesehatan RI No 75 Tahun 2014.”
- [8] Kementerian Kesehatan RI. 2017. *Kurikulum Pelatihan Manajemen Puskesmas*. Puslat SDM Kesehatan BPPSDM Kesehatan Kemenkes RI.
- [9] Lembaga Administrasi Negara RI. 2018. “Peraturan Lembaga Administrasi Negara RI No 10 Tahun 2018.”
- [10] Muhammad Ridha Albaar, Zulfiati Syahrial, and Halimatus Syakdiah. 2019. *Evaluasi Pengelolaan Diklat Teknis*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- [11] Muslihin. 2016. “Evaluasi Program Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat.” *Jurnal Teknologi Pendidikan* 18(1):22–32.
- [12] Rohaini, Rahmi Astuti, Nandang Hidayat, and Entis Sutisna. 2019. “Evaluasi Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Dalam Mendukung Terwujudnya Sumberdaya Manusia Profesional Berkarakter.” *Jurnal Manajemen Pendidikan* 7(1):692–99.
- [13] Syamsu Qamar Badu. 2012. “Implementasi Evaluasi Model Kirkpatrick Pada Perkuliahan Masalah Nilai Awal Dan Syarat Batas.” *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan* 16:100–128.
- [14] Umi Widyastuti, and Dedy Purwana. 2015. “Evaluasi Pelatihan (Training) Level II Berdasarkan Teori The Four Levels Kirkpatrick.” *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis* 3(2):119–28.
- [15] Vitrianingsih, and Nur Khasanah. 2017. “Evaluasi Efektifitas Pelatihan Penanganan Gawat Darurat Obstetri Dan Neonatus (PPGDON) Di Program Studi D-IV Biadan Pendidik Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Respati Yogyakarta.” *Jurnal Kesehatan Samodra Ilmu* 8(2):171–78.
- [16] Yetti Nurhayati. 2018. “Penerapan Model Kirkpatrick Untuk Evaluasi Prgram Diklat Teknis Substantif Materi Perencanaan Pembelajaran Di Wilayah Kerja Provinsi Kepulauan Riau.” *Andragogi Jurnal Teknis* VI(2):170–87.