

Evaluasi Program Pelatihan Bisnis dan Manajemen dengan Model KIRKPATRICK Di Balai latihan kerja Karawang

Micel Gevanka Tumbelaka¹, Ika Rizki Meilya², Pujiarto³
^{1,2,3} Universitas Singaperbangsa Karawang

Corresponding Author email: 2110631040015@student.unsika.ac.id*

Article Info

Article history:

Received April 24, 2026

Revised Mei 5, 2026

Accepted Juni 23, 2026

Keywords:

Training Evaluation,
KIRKPATRICK Model,
BLK Karawang,
Business and Management
Training,
Qualitative Approach.

ABSTRACT

This study aims to evaluate the effectiveness of the Business and Management training program at the Vocational Training Center (BLK) Karawang using the Kirkpatrick Model, which includes four levels: Reaction, Learning, Behavior, and Results. Evaluation is essential to measure the program's success in improving training quality and its impact on participant performance. This research employs a qualitative approach with an evaluation method to gain in-depth understanding of participants' perceptions and experiences during the training process. The findings indicate that at the Reaction level, participants generally expressed satisfaction with the instructors' ability to deliver the material clearly, engagingly, and in alignment with job requirements, despite some technical issues such as delivery speed and the use of technical terms. These results highlight that the training program at BLK Karawang demonstrates strengths in content mastery and instructional methods but still requires improvements in certain technical aspects. This study contributes to the development of more comprehensive training evaluations and can serve as a reference for other training institutions in applying the Kirkpatrick Model effectively within the local context.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas program pelatihan Bisnis dan Manajemen di Balai Latihan Kerja (BLK) Karawang menggunakan Model Kirkpatrick yang mencakup empat level: Reaksi, Pembelajaran, Perilaku, dan Hasil. Evaluasi ini penting dilakukan untuk mengukur keberhasilan program dalam meningkatkan mutu pelatihan dan dampaknya terhadap kinerja peserta. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan metode evaluasi, guna memperoleh pemahaman mendalam mengenai persepsi dan pengalaman peserta terhadap proses pembelajaran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada level Reaksi, peserta umumnya menyatakan kepuasan terhadap kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi secara jelas, menarik, dan relevan dengan kebutuhan kerja, meskipun terdapat kendala seperti kecepatan penyampaian dan penggunaan istilah teknis. Temuan ini menunjukkan bahwa program pelatihan di BLK Karawang memiliki kekuatan dalam penguasaan materi dan metode penyampaian, namun tetap memerlukan perbaikan di beberapa aspek teknis. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan evaluasi pelatihan yang lebih komprehensif dan dapat dijadikan acuan bagi institusi pelatihan lain dalam menerapkan Model Kirkpatrick secara optimal di konteks lokal.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Micel Gevanka Tumbelaka
Pendidikan Masyarakat, FKIP
Universitas Singaperbangsa Karawang
2110631040015@student.unsika.ac.id

PENDAHULUAN

Pelatihan vokasional merupakan komponen penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang mampu memenuhi kebutuhan industri dan dunia kerja. Di Indonesia, Balai Latihan Kerja (BLK) berperan sebagai institusi penyedia pelatihan keterampilan kerja yang relevan dengan kebutuhan pasar, khususnya dalam bidang bisnis dan manajemen. Efektivitas pelatihan menjadi aspek krusial yang harus dievaluasi secara sistematis untuk memastikan program berjalan sesuai tujuan dan memberikan manfaat optimal bagi peserta serta organisasi. Evaluasi sendiri didefinisikan sebagai proses pengumpulan, pengolahan, dan interpretasi data untuk menilai keberhasilan suatu program (Stufflebeam & Shinkfield, 2007). Patton (2018) menambahkan bahwa evaluasi adalah proses sistematis yang mengumpulkan dan menganalisis data guna pengambilan keputusan yang informatif, dengan penekanan pada adaptasi metode evaluasi sesuai konteks dan keterlibatan pemangku kepentingan. Sementara itu, Bailey (2020) menekankan bahwa evaluasi harus menjadi proses berkelanjutan yang inklusif dan melibatkan berbagai perspektif agar hasil evaluasi dapat lebih akurat dan bermanfaat.

Model evaluasi yang paling umum digunakan dalam pelatihan adalah Model Kirkpatrick yang diperkenalkan oleh Donald L. Kirkpatrick pada tahun 1959 melalui serangkaian artikel berjudul “Techniques for Evaluating Training Programs” di jurnal *Training and Development* milik ASTD. Model ini terdiri dari empat level evaluasi: *Reaction* (respon peserta terhadap pelatihan), *Learning* (peningkatan pengetahuan dan keterampilan), *Behavior* (perubahan perilaku di tempat kerja), dan *Results* (dampak pelatihan terhadap kinerja organisasi) (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006). Kirkpatrick mengemukakan bahwa evaluasi ini penting untuk menjustifikasi anggaran pelatihan dan memastikan program memberikan kontribusi pada tujuan organisasi. Penelitian terdahulu (Wijayanti, 2022; Sari, 2023) telah membuktikan efektivitas Model Kirkpatrick, namun sebagian besar studi masih terfokus pada dua level pertama sehingga evaluasi menyeluruh pada level *Behavior* dan *Results* masih minim, yang menimbulkan kesenjangan pemahaman tentang dampak jangka panjang pelatihan.

Melihat hal tersebut, penelitian ini bertujuan mendeskripsikan hasil evaluasi pada keempat level Model Kirkpatrick dalam program pelatihan bisnis dan manajemen di BLK Karawang. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis berupa pengayaan kajian evaluasi pembelajaran khususnya Model Kirkpatrick dalam konteks pelatihan vokasional serta manfaat praktis bagi BLK dalam meningkatkan efektivitas pelatihan, instruktur dalam meningkatkan metode pengajaran, peserta dalam peningkatan keterampilan kerja, dan peneliti untuk pengembangan studi lanjutan. Rumusan masalah yang diajukan dalam

penelitian ini adalah: bagaimana evaluasi pada level *Reaction*, *Learning*, *Behavior*, dan *Results* pada program pelatihan bisnis dan manajemen di BLK Karawang? Hipotesis penelitian menyatakan bahwa evaluasi pada keempat level tersebut efektif dan memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kompetensi peserta serta hasil organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode evaluasi yang bertujuan untuk mengevaluasi penerapan Model Evaluasi Pembelajaran Kirkpatrick pada program pelatihan bisnis dan manajemen di Balai Latihan Kerja (BLK) Karawang. Pendekatan ini dipilih agar peneliti dapat menggali secara mendalam efektivitas model evaluasi dan faktor-faktor yang memengaruhinya dalam konteks pelatihan vokasional. Subjek penelitian terdiri dari 1 orang Kepala Program Pelatihan Bisnis, 1 orang Instruktur/Tutor, dan 3 orang alumni peserta pelatihan bisnis dan manajemen. Pemilihan subjek dilakukan secara purposive untuk mendapatkan data yang relevan dan representatif dalam mengevaluasi penerapan Model Kirkpatrick serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan evaluasi.

Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan kepala program, instruktur, dan alumni peserta pelatihan untuk memperoleh informasi mengenai penerapan evaluasi dan kendala yang dihadapi. Selain itu, dilakukan observasi partisipatif selama pelaksanaan pelatihan untuk memahami proses dan respons peserta secara langsung, serta dokumentasi berupa laporan pelatihan, hasil evaluasi, dan catatan pelaksanaan program pelatihan bisnis dan manajemen. Analisis data dilakukan dengan metode analisis kualitatif, meliputi reduksi data untuk menyaring informasi yang relevan, penyajian data secara naratif terstruktur berdasarkan level evaluasi Kirkpatrick (*Reaction*, *Learning*, *Behavior*, *Results*), serta verifikasi data menggunakan triangulasi sumber dan metode untuk memastikan validitas hasil. Selanjutnya, peneliti menarik kesimpulan yang menggambarkan gambaran komprehensif mengenai penerapan model evaluasi dan faktor pendukung serta penghambatnya. Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dengan membandingkan informasi dari kepala program, instruktur, dan alumni, serta triangulasi metode dengan mengkombinasikan wawancara, observasi, dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan Model Evaluasi Kirkpatrick pada program pelatihan bisnis dan manajemen memberikan gambaran yang holistik tentang efektivitas pelatihan melalui empat level evaluasi: *Reaction*, *Learning*, *Behavior*, dan *Results*. Pada level *Reaction*, respon positif dari peserta pelatihan terhadap materi, metode pengajaran, dan fasilitas pelatihan menandakan tingkat kepuasan yang tinggi. Temuan ini konsisten dengan pendapat Kirkpatrick dan Kirkpatrick (2006) yang menyatakan bahwa reaksi peserta

merupakan indikator awal penting dalam mengukur keberhasilan pelatihan karena dapat mempengaruhi motivasi dan keterlibatan peserta selama proses pelatihan. Selaras dengan hal tersebut, Patton (2018) juga menekankan bahwa evaluasi harus dilakukan secara sistematis dengan melibatkan pemangku kepentingan agar hasil evaluasi dapat disesuaikan dengan konteks dan kebutuhan nyata pelatihan. Namun, meskipun secara umum reaksi peserta positif, penelitian ini menemukan beberapa hambatan, seperti keterbatasan waktu pelatihan dan sarana teknologi, yang dapat menurunkan kualitas pengalaman peserta. Hal ini sejalan dengan penjelasan Bailey (2020) yang menggarisbawahi pentingnya evaluasi yang berkelanjutan dan inklusif untuk mengidentifikasi faktor-faktor penghambat agar perbaikan dapat dilakukan secara tepat.

Pada level Learning, hasil evaluasi menunjukkan adanya peningkatan pengetahuan dan keterampilan peserta yang signifikan setelah mengikuti pelatihan. Hal ini dibuktikan dengan hasil tes kompetensi dan observasi instruktur yang menunjukkan peningkatan kemampuan peserta dalam memahami materi pelatihan. Sesuai dengan kerangka Kirkpatrick (2006), level Learning bertujuan untuk mengukur tingkat pemahaman dan penguasaan materi oleh peserta. Selain itu, penelitian ini mendukung pandangan Patton (2018) yang menyatakan bahwa pengumpulan data secara sistematis dan analisis yang tepat diperlukan untuk menilai keberhasilan pembelajaran. Dalam konteks ini, metode pembelajaran yang interaktif dan berbasis studi kasus sangat efektif meningkatkan hasil pembelajaran, sejalan dengan teori Noe (2017) yang menekankan bahwa pelatihan yang kontekstual dan praktik langsung cenderung menghasilkan peningkatan kompetensi yang lebih baik. Meski demikian, variasi kemampuan awal peserta menjadi tantangan tersendiri, yang membutuhkan pendekatan evaluasi yang lebih fleksibel dan inklusif sebagaimana disarankan Bailey (2020).

Pada level Behavior, penelitian ini menemukan adanya perubahan perilaku yang nyata pada peserta setelah pelatihan, dimana alumni mulai menerapkan ilmu dan keterampilan yang diperoleh ke dalam praktik usaha mereka. Temuan ini mendukung kerangka kerja Kirkpatrick yang menyatakan bahwa perubahan perilaku merupakan indikator keberhasilan pelatihan dalam jangka menengah hingga panjang (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006). Penelitian juga mengungkapkan bahwa dukungan lingkungan kerja dan kesempatan untuk menerapkan ilmu sangat penting dalam memastikan perubahan perilaku ini terjadi. Hal ini sejalan dengan pendekatan evaluasi Patton (2018) yang menekankan perlunya memperhatikan konteks dan melibatkan pemangku kepentingan agar evaluasi berjalan efektif. Namun, hambatan seperti keterbatasan modal dan akses pasar masih menjadi kendala bagi alumni untuk menerapkan perubahan tersebut secara maksimal. Kondisi ini menegaskan pentingnya evaluasi yang berkelanjutan dan komprehensif, sesuai dengan kajian Bailey (2020), yang mencakup identifikasi hambatan eksternal yang dapat memengaruhi keberhasilan implementasi hasil pelatihan.

Pada level Results, penelitian ini mengindikasikan bahwa pelatihan memberikan dampak positif terhadap kinerja bisnis para alumni, termasuk peningkatan pendapatan, efisiensi operasional, dan daya saing usaha mereka. Hal ini konsisten dengan tujuan evaluasi level hasil menurut Kirkpatrick & Kirkpatrick (2006) yang menilai kontribusi pelatihan terhadap tujuan strategis organisasi atau peserta. Faktor utama keberhasilan pada level ini adalah relevansi

materi pelatihan dengan kebutuhan industri dan dukungan aktif dari lembaga pelatihan dalam menjalin kerja sama dengan dunia usaha. Namun, kondisi ekonomi dan sumber daya peserta juga mempengaruhi hasil akhir pelatihan, yang menuntut evaluasi yang mempertimbangkan konteks eksternal secara lebih mendalam, sebagaimana disarankan Patton (2018) dan Bailey (2020). Temuan ini menegaskan perlunya integrasi pendekatan evaluasi holistik dan adaptif untuk meningkatkan efektivitas pelatihan vokasional.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menguatkan posisi Model Kirkpatrick sebagai kerangka evaluasi pelatihan yang masih sangat relevan dan efektif dalam konteks pelatihan bisnis dan manajemen. Model ini mampu memberikan gambaran yang sistematis dan menyeluruh mulai dari reaksi peserta hingga dampak nyata pelatihan pada kinerja dan hasil akhir. Namun, penelitian ini juga menyoroti pentingnya mengadaptasi model evaluasi dengan mempertimbangkan berbagai faktor pendukung dan penghambat yang muncul dalam pelaksanaan pelatihan, terutama faktor eksternal seperti kondisi ekonomi dan sumber daya peserta. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi pada literatur evaluasi pembelajaran dan pelatihan vokasional, tetapi juga menawarkan rekomendasi praktis bagi lembaga pelatihan untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas serta dampak program pelatihan mereka melalui evaluasi yang lebih komprehensif dan kontekstual.

Pembahasan

Pembahasan ini menginterpretasikan hasil penelitian berdasarkan empat tujuan utama yang berfokus pada empat level evaluasi Model Kirkpatrick: Reaction, Learning, Behavior, dan Results. Setiap bagian tidak hanya menjelaskan hasil temuan, tetapi juga menghubungkan dengan teori evaluasi terkini, serta membahas implikasi teoritis dan praktis dalam konteks pelatihan vokasional.

1. Evaluasi Level Reaction

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peserta pelatihan memberikan reaksi positif terhadap pelatihan bisnis dan manajemen, termasuk kepuasan terhadap materi, metode pengajaran, dan fasilitas yang disediakan. Temuan ini sejalan dengan pandangan Kirkpatrick dan Kirkpatrick (2006) yang menegaskan bahwa reaksi positif merupakan indikator awal keberhasilan pelatihan karena dapat meningkatkan motivasi peserta. Namun, adanya beberapa kendala seperti keterbatasan fasilitas dan waktu menunjukkan bahwa reaksi peserta tidak semata-mata dipengaruhi oleh isi pelatihan, tetapi juga oleh faktor lingkungan yang mempengaruhi pengalaman belajar. Menurut Patton (2018), evaluasi harus disesuaikan dengan konteks dan tujuan yang spesifik, sehingga penting untuk mempertimbangkan variabel kontekstual tersebut agar hasil evaluasi lebih bermakna. Selain itu, Bailey (2020) menekankan pentingnya keterlibatan pemangku kepentingan untuk mendapatkan gambaran reaksi yang holistik dan inklusif. Dalam konteks ini, peneliti menafsirkan bahwa evaluasi reaksi perlu melibatkan tidak hanya peserta, tapi juga instruktur dan pengelola pelatihan guna mengidentifikasi area perbaikan yang komprehensif. Implikasi jangka panjang adalah perlunya pengembangan instrumen evaluasi reaksi yang responsif terhadap konteks lokal dan kebutuhan pengguna pelatihan.

2. Evaluasi Level Learning

Penelitian ini menunjukkan adanya peningkatan pengetahuan dan keterampilan peserta setelah mengikuti pelatihan, mengkonfirmasi efektivitas program dalam mencapai tujuan pembelajaran. Sesuai dengan Model Kirkpatrick, level Learning menilai perubahan kognitif yang terjadi sebagai hasil pelatihan (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006). Temuan ini juga mendukung pendapat Noe (2017) bahwa pelatihan yang kontekstual dan aplikatif dapat menghasilkan peningkatan kompetensi peserta. Namun, perbedaan kemampuan awal peserta yang beragam menjadi faktor yang mempengaruhi efektivitas pembelajaran. Bailey (2020) menegaskan bahwa evaluasi yang berkelanjutan dan inklusif sangat diperlukan agar mampu menangkap perkembangan peserta secara individu dan kelompok. Peneliti menilai bahwa metode evaluasi pembelajaran sebaiknya lebih adaptif dan menggunakan asesmen formatif yang fleksibel untuk mendukung kebutuhan peserta yang berbeda-beda. Dengan demikian, peningkatan kualitas evaluasi pada level Learning berpotensi meningkatkan hasil akhir pelatihan dan daya saing peserta di dunia kerja.

3. Evaluasi Level Behavior

Perubahan perilaku peserta setelah pelatihan, seperti penerapan pengetahuan di lapangan kerja, menjadi indikator keberhasilan transfer pembelajaran sesuai dengan level Behavior dalam Model Kirkpatrick (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006). Penelitian ini menegaskan pentingnya dukungan lingkungan, seperti kesempatan praktik dan bimbingan setelah pelatihan, agar perubahan perilaku dapat berlangsung dan berkelanjutan. Hal ini selaras dengan teori Patton (2018) yang menekankan pentingnya keterlibatan pemangku kepentingan dan penyesuaian evaluasi dengan konteks sosial ekonomi peserta. Hambatan yang ditemukan, seperti keterbatasan modal dan akses pasar, menunjukkan bahwa evaluasi perilaku tidak bisa terlepas dari kondisi eksternal yang memengaruhi kemampuan peserta menerapkan hasil pelatihan. Peneliti menyimpulkan bahwa model Kirkpatrick perlu dimodifikasi dengan memasukkan variabel lingkungan dan sosial ekonomi agar evaluasi perilaku lebih holistik dan aplikatif. Implikasi ini membuka peluang bagi pengembangan teori evaluasi behavior yang memperhitungkan faktor-faktor eksternal yang selama ini kurang mendapat perhatian dalam literatur evaluasi pelatihan.

4. Evaluasi Level Results

Dampak pelatihan terhadap peningkatan kinerja bisnis alumni menjadi indikator keberhasilan pelatihan pada level Results, yang menilai kontribusi pelatihan terhadap tujuan strategis organisasi dan peserta (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006). Temuan ini mendukung pentingnya evaluasi hasil sebagai alat untuk mengukur manfaat nyata dari investasi pelatihan. Namun, kondisi ekonomi peserta yang beragam menjadi faktor yang turut mempengaruhi hasil tersebut. Patton (2018) dan Bailey (2020) sama-sama menekankan perlunya evaluasi yang bersifat adaptif dan berkelanjutan, serta mengikutsertakan perspektif berbagai pemangku kepentingan agar hasil evaluasi tidak sekadar menggambarkan dampak langsung, tetapi juga konteks yang memengaruhi hasil tersebut.

Penelitian ini mengajukan bahwa model Kirkpatrick dapat diperluas dengan integrasi analisis konteks sosial ekonomi, sehingga evaluasi hasil tidak hanya bersifat kuantitatif dan

finansial, tetapi juga memperhatikan faktor-faktor kualitatif yang menentukan keberlanjutan peningkatan kinerja. Hal ini memberikan kontribusi bagi pengembangan teori evaluasi pelatihan yang lebih komprehensif dan kontekstual. Secara teoritis, penelitian ini menguatkan relevansi Model Kirkpatrick sebagai kerangka kerja evaluasi pelatihan yang komprehensif dan sistematis. Namun, hasil penelitian sekaligus menunjukkan perlunya adaptasi dan modifikasi model tersebut agar dapat lebih responsif terhadap konteks pelatihan vokasional dan faktor eksternal yang mempengaruhi efektivitas pelatihan. Integrasi prinsip evaluasi adaptif dan inklusif dari Patton (2018) dan Bailey (2020) memperkaya model Kirkpatrick dengan pendekatan yang lebih kontekstual dan holistik. Secara praktis, penelitian ini memberikan rekomendasi agar Balai Latihan Kerja dan lembaga pelatihan lainnya mengembangkan instrumen evaluasi yang lebih fleksibel dan partisipatif, melibatkan berbagai pemangku kepentingan, dan mempertimbangkan kondisi sosial ekonomi peserta. Hal ini akan meningkatkan akurasi evaluasi dan relevansi hasil bagi pengembangan kualitas pelatihan dan kesiapan kerja peserta.

Untuk penelitian masa depan, disarankan untuk mengembangkan model evaluasi pembelajaran yang mengintegrasikan variabel lingkungan dan sosial ekonomi secara eksplisit, serta menguji validitas model tersebut pada berbagai konteks pelatihan vokasional yang berbeda. Pendekatan ini akan membantu menghasilkan teori evaluasi pelatihan yang lebih adaptif dan aplikatif di era perubahan sosial dan ekonomi yang dinamis.

SIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa penerapan Model Evaluasi Kirkpatrick pada program pelatihan bisnis dan manajemen memberikan gambaran menyeluruh terkait efektivitas pelatihan dari empat level evaluasi: reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil. Pada level reaksi, mayoritas peserta memberikan respons positif terhadap materi, metode, dan penyampaian pelatihan, yang menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi dan mencerminkan pentingnya aspek motivasi peserta sebagaimana dijelaskan Kirkpatrick.

Pada level pembelajaran, hasil menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam pengetahuan dan keterampilan peserta setelah mengikuti pelatihan. Temuan ini mendukung konsep Kirkpatrick bahwa transfer ilmu terjadi secara efektif jika metode pembelajaran sesuai dan peserta terlibat aktif. Namun, meskipun peningkatan pengetahuan tercapai, implementasi perubahan perilaku di tempat kerja (level behavior) tidak sepenuhnya konsisten, dipengaruhi oleh keterbatasan dukungan lingkungan kerja dan faktor sosial ekonomi peserta, bahwa evaluasi harus mempertimbangkan konteks dan berbagai perspektif untuk mendapatkan hasil yang komprehensif. Pada level hasil, dampak pelatihan terhadap kinerja organisasi maupun kesiapan kerja peserta cenderung beragam, dengan hasil yang tidak selalu langsung terlihat secara kuantitatif. Hal ini mengindikasikan bahwa efektivitas pelatihan tidak hanya bergantung pada proses pembelajaran, tetapi juga pada faktor eksternal seperti dukungan pasca pelatihan dan peluang kerja yang tersedia. Penelitian ini menguatkan pentingnya adaptasi model evaluasi sesuai dengan konteks pelatihan vokasional dan kebutuhan pemangku kepentingan.

Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa kendala dalam penerapan model evaluasi

Kirkpatrick meliputi keterbatasan sumber daya, kurangnya sistem pendukung untuk monitoring pasca pelatihan, dan variabilitas tingkat komitmen peserta. Temuan ini menegaskan bahwa meskipun model Kirkpatrick adalah kerangka kerja yang kuat, perlu dilakukan modifikasi dan pengembangan lebih lanjut agar lebih responsif terhadap konteks lokal dan kebutuhan pelatihan modern.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Ahmad Bairizki, SE., MM. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi) - Jilid 1*
- Baldwin, T. T., & Ford, J. K. (1988). *Transfer of Training: A Review and Directions for Future Research*. *Personnel Psychology*.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. Wiley.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*.
- Handayani, Sakti Tri. (2017). *Konsep dan Teknik Penelitian Gender*. UMM Press.
- Karya, Detri., Et all. (2024). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Takaza Innovatix Labs.
- Khilmiyah, Akif. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif*. Samudra Biru
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating training programs: The four levels (3rd ed.)*. Berrett-Koehler Publishers.
- Knowles, M. S. (1984). *The Adult Learner: A Neglected Species*. Gulf Publishing.
- Marfuah, Siti Ayu. (2022). *Analisis Kemampuan Computational Thinking*.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*.
- Moleong, Lexy J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nanik Ismiati. (2024). *Manajemen Pelatihan Berbasis Kompetensi UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Pekalongan Menuju Balai Latihan Kerja Unggul*.
- Nurhayati, Y., Muda, A.W. (2018). Penerapan model kirkpatrick untuk Evaluasi Program diklat teknis substantif materi perencanaan pembelajaran di wilayah kerja provinsi kepulauan riau. *Jurnal Diklat Teknis*. 6 (2).