

**EVALUASI PELAKSANAAN TRAINING INSTRUCTOR COURSE (TIC)
DI PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PERHUBUNGAN UDARA**

I G. A. Ayu Mas Oka⁽¹⁾, Syukri Hamzah⁽²⁾, Hadi Winata⁽³⁾, I M. Bayu Astika⁽⁴⁾

¹Politeknik Penerbangan Palembang, ^{2,3}Universitas Bengkulu, ⁴PPSDMPU

e-mail: ⁽¹⁾ig_ayumasoka@poltekbangplg.ac.id, ⁽²⁾shamzah@unib.ac.id,

⁽³⁾hadiwin@unib.ac.id, ⁽⁴⁾imade_wijaya@kemenhub.go.id

Received :
18 Desember 2022

Revised :
15 Juni 2023

Accepted :
27 Juni 2023

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pelaksanaan *Training Instructor Course* (TIC) di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Udara (PPSDMPU) dengan menggunakan model Kirkpatrick. Pelatihan TIC dikembangkan dan distandarisasi oleh *International Civil Aviation Organization* (ICAO). ICAO telah mengembangkan evaluasi level 1, 2 dan 3 untuk pelatihan TIC, namun belum mengembangkan evaluasi level 4. Evaluasi level 1 dan 2 dapat diakses oleh PPSDMPU dari *Trainair Plus Electronic Management System* (TPEMS). Hasil evaluasi level 1 sangat baik dengan nilai rata-rata 4,73. Hasil evaluasi level 2 menunjukkan bahwa seluruh peserta dinyatakan lulus dengan nilai rata-rata 87,1. Hasil evaluasi level 3 dikelola langsung oleh ICAO sehingga tidak bisa diakses oleh PPSDMPU. Namun peneliti melakukan survei dengan hasil menunjukkan bahwa adanya peningkatan kualitas perilaku dalam mengelola pembelajaran. Berdasarkan hasil evaluasi level 3, dapat disimpulkan pada evaluasi level 4 akan terjadi peningkatan hasil belajar murid sebagai akibat peningkatan kompetensi pedagogi instruktur.

Kata Kunci: Evaluasi, Instruktur, Kirkpatrick, Pelatihan

Abstract: *This study aims to evaluate the implementation of the Training Instructor Course (TIC) at the Centre of Human Resources Development on Civil Aviation (CHRDCA) using the Kirkpatrick model. TIC training was developed and standardized by the International Civil Aviation Organization (ICAO). ICAO has developed level 1, 2 and 3 evaluations for TIC training, but has not yet developed level 4 evaluations. CHRDCA can access evaluation levels 1 and 2 from the Trainair Plus Electronic Management System (TPEMS). The evaluation results at level 1 were very good with an average score of 4.73. The results of the level 2 evaluation showed that all participants passed with an average score of 87.1. Level*

Evaluasi Pelaksanaan Training Instructor Course (TIC) Di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Udara

3 evaluation results are managed directly by ICAO so CHRDCA cannot access them. However, the researchers conducted a survey with the results showing that there was an increase in the quality of behaviours in managing learning. Based on the results of the evaluation at level 3, it can be concluded that at evaluation level 4 there will be an increase in student learning results as a result of an increase in the instructor's pedagogical competence.

Keyword: *Evaluation, Instructor, Kirkpatrick, Training*

Pendahuluan

Salah satu aset penting dari suatu organisasi adalah sumber daya manusia (SDM), karena SDM merupakan penggerak utama dari aktifitas organisasi (Tamsuri, 2022). Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung dari SDM yang mengelolanya, hal ini sudah diakui oleh hampir semua orang (Elfrianto, 2016). Sehingga pengembangan SDM sangat diperlukan karena penting bagi peningkatan produktifitas SDM itu sendiri dan bertujuan untuk kemajuan perusahaan atau organisasi (Siregar, 2018). Pengembangan kompetensi diharapkan dapat memaksimalkan produktifitas kerja dan mencapai tujuan organisasi secara optimal (Alsyaibany, 2019).

Pengembangan kompetensi SDM dapat dilakukan melalui pelatihan. Pelatihan adalah cara sistematis untuk meningkatkan kinerja pegawai dan pelatihan menyediakan penghubung antara persyaratan kerja dan spesifikasi pekerjaan pegawai saat ini (EL Hajjar & Alkhanaizi, 2018). Pelatihan didefinisikan sebagai suatu proses perubahan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku kerja (Nuraini et al., 2016). Pelatihan adalah bagian dari

pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori (Rohmah, Nurruli, 2018).

Guru memegang peran yang sangat penting dalam pengelolaan pembelajaran, karena guru merupakan pelaksana proses belajar mengajar, dan keberhasilan pengajaran sangat menentukan keberhasilan pendidikan pada umumnya (Buchari, 2018). Sedangkan pada pelatihan, peran instruktur sebagai pelatih, pembimbing, fasilitator dan motivator (Aswidiyanto & Soedjarwo, 2020).

Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 pasal 20 ayat (1) menyatakan bahwa standar pendidik merupakan kriteria minimal kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki pendidik untuk melaksanakan tugas dan fungsi sebagai teladan, perancang pembelajaran, fasilitator, dan motivator peserta didik. Selanjutnya pada ayat (2) menyatakan bahwa kriteria minimal kompetensi pendidik meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Untuk

memenuhi empat kompetensi tersebut dapat dicapai salah satunya melalui pendidikan dan pelatihan. Menurut hasil penelitian sebelumnya, pelatihan dan pengalaman mengajar secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalitas guru (Rakib et al., 2017). Peningkatan kompetensi pedagogik bagi dosen di Indonesia dilakukan melalui pelatihan Peningkatan Keterampilan Dasar Teknik Instruksional (PEKERTI) dan *Applied Approach* (Saroyo et al., 2020). Pelatihan PEKERTI bermanfaat dalam meningkatkan kemampuan pedagogisnya (Sudding et al., 2021).

Peningkatan kemampuan instruksional para instruktur penerbangan salah satunya dengan mengikuti *Training Instructors Course* (TIC). Pelatihan TIC merupakan pelatihan yang dikembangkan oleh *International Civil Aviation Organisation* (ICAO) yang merupakan organisasi penerbangan sipil internasional, sehingga pelatihan TIC adalah pelatihan yang berstandar internasional, dan digunakan oleh semua negara. Oleh karena itu, Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Udara (PPSDMPU) yang memiliki tugas salah satunya adalah memberikan pembinaan kepada para instruktur penerbangan di Indonesia, pada tahun 2022 melaksanakan pelatihan TIC.

Evaluasi terhadap suatu program pelatihan sangatlah penting. Alasan untuk evaluasi suatu program pelatihan adalah untuk menentukan efektivitasnya (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2008). Evaluasi program pelatihan memiliki beberapa kepentingan bagi lembaga

penyelenggara diklat diantaranya untuk mengetahui apakah tujuan pelatihan sudah tercapai dengan baik dan untuk memperbaiki proses pelatihan. Selain itu digunakan untuk mengetahui dampak dan efektifitas suatu pelatihan serta mengidentifikasi kekurangan dan kelebihan, sehingga dapat dilakukan perbaikan (Wartiningsih, 2021). Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk melaksanakan evaluasi terhadap program pelatihan TIC yang diselenggarakan oleh PPSDMPU.

Metode

Beberapa ahli membuat pengertian tentang evaluasi diantaranya, evaluasi adalah penilaian sistematis tentang nilai atau manfaat dari suatu objek (Daniel L. Stufflebeam & Madaus, 1984). Evaluasi adalah proses untuk memberikan pengesahan terhadap hal-hal seperti keandalan, efektivitas, efektivitas biaya, efisiensi, keamanan, kemudahan penggunaan, dan kejujuran (Danile L. Stufflebeam & Coryn, 2007). Evaluasi adalah kegiatan terencana untuk mengetahui keadaan suatu obyek dengan menggunakan instrument dan hasilnya dibandingkan dengan tolak ukur untuk memperoleh kesimpulan (Sari, 2021).

Pendekatan Model evaluasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kirkpatrick. Model evaluasi Kirkpatrick adalah salah satu model evaluasi yang umum digunakan dalam mengevaluasi pelatihan (Utomo & Tehupeior, 2014). Model ini mulai dikenalkan tahun 1975, dan memiliki banyak kelebihan karena sifatnya yang menyeluruh, sederhana dan dapat diterapkan dalam berbagai situasi pelatihan (Wartiningsih, 2021).

Evaluasi Pelaksanaan Training Instructor Course (TIC) Di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Udara

Model evaluasi Kirkpatrick terdiri dari empat level yaitu *Reaction*, *Learning*, *Behaviour*, dan *Result* (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2008).

Level 1: *Reaction*, mengukur bagaimana reaksi dari orang-orang yang berpartisipasi dalam program pelatihan, yang disebut juga dengan pengukuran terhadap kepuasan pelanggan. Level 2: *Learning*, mengukur perubahan sikap, peningkatan pengetahuan dan keterampilan dari peserta pelatihan, sebagai hasil dari mengikuti pelatihan. Level 3: *Behaviour*, mengukur perubahan perilaku yang terjadi akibat dari peserta mengikuti program pelatihan. Level 4: *Result*, mengukur hasil final yang terjadi akibat dari peserta mengikuti program pelatihan. Hasil akhir dapat berupa peningkatan produksi, peningkatan kualitas, penurunan biaya dan frekuensi dan keparahan kecelakaan, peningkatan penjualan, Beberapa program lain bertujuan meningkatkan moral dan kerjasama tim yang lebih baik, yang harapannya akan mengarah ke kualitas, produktifitas, keselamatan dan keuntungan yang lebih baik.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2021). Pendekatan kuantitatif menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penafsirannya dan penyajian hasil (Jayusman & Shavab, 2020).

Diskusi

Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk membekali peserta dengan keterampilan instruksional dasar, pengetahuan dan teknik, serta metode kontemporer, yang akan memungkinkan mereka untuk mempersiapkan dan siap memberikan kursus pelatihan dengan cara yang efisien dan efektif. Pelatihan TIC part 2 terdiri dari 3 modul yaitu Modul 1 (*Preparing for Instruction*), Modul 2 (*Training Delivery*) dan Modul 3 (*Training Evaluation*). Pelatihan ini dikembangkan oleh ICAO *Global Aviation Training* (GAT), yang membagi pelatihan ini ke dalam 2 bagian. *Part 1* dilaksanakan secara daring dan belajar mandiri, sedangkan *Part 2* dilaksanakan secara tatap muka. TIC *Part 1* merupakan prasyarat untuk mengikuti TIC *Part 2*. Adapun subyek dari penelitian ini adalah peserta Pelatihan TIC *Part 2* yang dilaksanakan oleh PPSDMPU pada tahun 2022, yang terdiri dari 3 angkatan, dengan jumlah peserta sebanyak 12 orang setiap angkatan. Sehingga total subyek penelitian adalah 36 orang, yang berasal dari instansi yang berbeda, baik dalam negeri maupun luar negeri. Sebaran asal instansi peserta pelatihan TIC adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Asal Instansi Peserta Pelatihan

No	Instansi Asal	Jumlah
1	Sekretariat DJPU	1
2	Direktorat Kampan	2
3	Direktorat Bandar Udara	2

4	Kantor OTBAN Wilayah III	1
5	PPSDMPU	4
6	PPI Curug	3
7	Poltekbang Makassar	2
8	Poltekbang Jayapura	7
9	Poltekbang Medan	1
10	Poltekbang Palembang	2
11	Poltekbang Surabaya	2
12	API Banyuwangi	1
13	Air Freight Malaysia	1
14	PT. Garuda Indonesia	1
15	BP3 Curug	1
16	Perum LPPNPI	1
17	PT. Angkasa Pura I	1
18	PT. Angkasa Pura Aviasi	1
19	Saint Hubert Flying School	1
20	CAA of Oman	1
	Total Peserta	36

Hasil Evaluasi pelatihan TIC Part 2 menggunakan model Kirkpatrick sebagai berikut:

Level 1: Reaction

Standar pelatihan yang dikembangkan oleh ICAO GAT, telah dilengkapi dengan survei kepuasan peserta pelatihan, yang hasilnya dapat diunduh lembaga pelatihan dalam hal ini PPSDMPU dari portal *Trainair Plus Electronic Management System* (TPEMS) <https://igat.icao.int/portal>. Suvei kepuasan tersebut terdiri dari empat bagian yaitu *Module Opinion Questionnaire*, *Integral Course Evaluation*, *Instructor Evaluation*

Questionnaire dan *Instructor Remarks*. Setiap pertanyaan menggunakan skala 5, di mana 5 = sangat setuju, 4 = setuju, 3 = netral, 2 = tidak setuju dan 1 = sangat tidak setuju. Survei ini dijadikan bagian dari pelatihan dan disebarakan pada hari terakhir pelatihan sebelum acara penutupan.

Survei *module opinion questionnaire* ditujukan kepada peserta yang bertujuan untuk menilai kepuasan peserta terhadap modul pelatihan, Survei ini terdiri dari tiga bagian yaitu *modul structure and mastery test*, *training activities* dan *training material*. Survei di bagian *integral course evaluation* ditujukan kepada peserta yang bertujuan untuk menilai kepuasan peserta terhadap komponen penunjang keberhasilan pelatihan. Survei ini terdiri dari 3 kelompok survei yaitu *environment*, *course* dan *expectations*. Sedangkan survei di bagian *instructor evaluation report* ditujukan kepada peserta yang bertujuan untuk menilai kepuasannya terhadap instruktur. Instruktur pada ketiga angkatan pelatihan TIC part 2 ini adalah sama, karena PPSDMPU hanya memiliki satu orang instruktur yang tersertifikasi oleh ICAO untuk pelatihan ini. Survei juga dilengkapi dengan pertanyaan terbuka tentang tanggapan dan saran dari peserta pelatihan. Hasil dari evaluasi terhadap kepuasan peserta pelatihan adalah sebagai berikut.

Evaluasi Pelaksanaan Training Instructor Course (TIC) Di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Udara

Tabel 2. Hasil Evaluasi Reaksi Peserta Pelatihan

<i>Questionnaire</i>	<i>Batch 1</i>	<i>Batch 2</i>	<i>Batch 3</i>	<i>Average</i>
<i>Module Opinion Questionnaire</i>				
1 <i>Module Structure & Mastery Test</i>	4,81	4,61	4,83	4,75
2 <i>Training Activities</i>	4,70	4,40	4,84	4,65
3 <i>Training Material</i>	4,49	4,42	4,79	4,57
<i>Integral Course Evaluation</i>				
1 <i>Environment</i>	4,58	4,33	4,83	4,58
2 <i>Course</i>	4,79	4,46	4,96	4,74
3 <i>Expectations</i>	4,83	4,47	4,89	4,73
<i>Instructor Evaluation Questionnaire</i>				
1 <i>Classroom Mangement</i>	4,82	4,81	4,98	4,87
2 <i>Course Delivery</i>	4,86	4,52	5,00	4,79
3 <i>Expertise</i>	4,86	4,72	5,00	4,86

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa secara menyeluruh peserta sangat puas terhadap materi pelatihan, suasana pelatihannya dan instruktur, karena rata-rata penilaian dari ketiga angkatan adalah 4,73. Penilaian tertinggi ada pada keahlian instruktur yaitu 4,86 dan terendah ada pada suasana lingkungan yaitu 4,58. Berdasarkan pertanyaan terbuka ada beberapa masukan yang diperoleh diantaranya peserta meminta penambahan waktu untuk *mastery test*, ada instruksi modul 1 yang tidak jelas.

Pada bagian *instructor remarks* bertujuan untuk mendapat tanggapan dan masukan dari instruktur. Masukan instruktur terhadap materi pelatihan diantaranya tentang adanya slide yang tertutup oleh gambar, beberapa slide kurang kontras, dan meminta pengecekan terhadap latihan yang bermasalah. Masukan khusus pada

batch 2, tentang kebisingan di ruangan sebelah ruang kelas, Pelatihan *batch 2* dilaksanakan di hotel di mana saat kelas berlangsung, hotel tersebut sedang penuh untuk beberapa kegiatan. Kebisingan ruang kelas sangat berpengaruh terhadap pembelajaran (Haslianti, 2019) & (M. Brunner & F. Rostiyanti, 2019). Hal ini menjadi masukan untuk PPSDMPU dalam pemilihan ruang kelas yang cocok untuk pembelajaran.

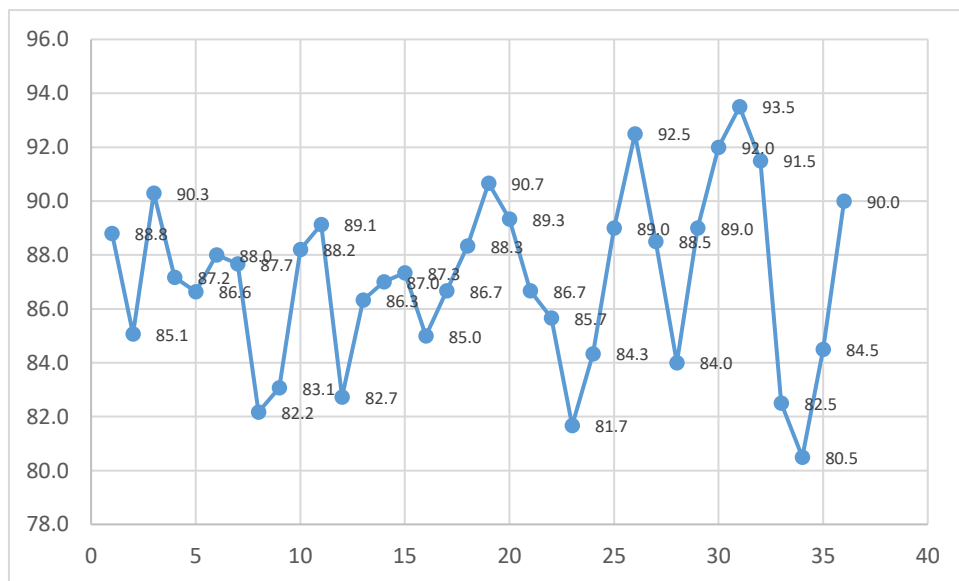
Level 2: Learning

Pelatihan TIC Part 2 terdiri dari 3 modul, dimana Pada modul 1, peserta pelatihan diajarkan bagaimana menyiapkan pengajaran baik meyakinkan fasilitas dan peralatan yang cukup untuk terselenggaranya pelatihan dan bagaimana manajemen siswa. Pelatihan terstandarisasi ICAO, instruktur hanya

bertugas mengajarkan materi yang sudah disiapkan oleh tim, sehingga instruktur tidak membuat bahan ajar sendiri. Sedangkan tim yang menyusun bahan ajar harus memiliki kompetensi dalam mengembangkan pelatihan, di mana ICAO juga memiliki pelatihan untuk tim pengembang pelatihan yang dikenal dengan *Training Developer Course* (TDC).

Pada modul 2, peserta pelatihan diajarkan tentang bagaimana menyampaikan materi pembelajaran yang meliputi bagaimana memanajemen peserta pelatihan, bagaimana melaksanakan pelatihan dan bagaimana melaksanakan asesmen. Pada modul 3, peserta pelatihan

diajarkan tentang evaluasi pelatihan, membuat laporan pelatihan dan melakukan evaluasi diri untuk peningkatan diri. Dalam setiap modul terdapat satu atau lebih latihan, dan terdapat ujian akhir, namun tidak ada *pre-test*, hanya ada *post-test* yang dikenal dengan *mastery test*. Pelatihan yang terstandarisasi oleh ICAO menggunakan sistem *passing grade* sebagai standar kelulusan Pelatihan TIC memiliki *passing grade* 80. Nilai akhir dari 36 peserta dapat dilihat pada gambar 1, dimana seluruh peserta dinyatakan lulus pelatihan dengan nilai tertinggi 93,5, terendah 80,5 dan rata-rata 87,1.



Gambar 1. Hasil Evaluasi Pembelajaran

Evaluasi pembelajaran pada model Kirkpatrick menyarankan adanya *pre-test* dan *post-test* untuk melihat peningkatan hasil belajar peserta. Selain itu, jika memungkinkan

disarankan menggunakan grup kontrol yaitu kelompok orang yang tidak mengikuti pelatihan namun dites dengan *pre-test* dan *post-test* yang sama dengan grup yang mengikuti

Evaluasi Pelaksanaan Training Instructor Course (TIC) Di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Udara

pelatihan. Selanjutnya dibandingkan hasilnya. Namun kedua hal tersebut tidak dilakukan dalam pelatihan yang terstandarisasi oleh ICAO.

Level 3: *Behaviour*

Standar pelatihan yang dikembangkan oleh ICAO GAT, telah dilengkapi dengan evaluasi perubahan perilaku peserta pelatihan yang diisi peserta tiga bulan setelah mengikuti pelatihan dan kembali ke dunia kerja. Survei juga diberikan kepada atasan peserta pelatihan. Namun data ini tidak tersedia di TPEM, karena survei ini langsung dikelola oleh ICAO GAT. Oleh sebab itu, untuk evaluasi perilaku, peneliti melakukan survei kepada para taruna yang diajar oleh peserta pelatihan TIC untuk mengetahui

perubahan perilaku sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan TIC.

Survei diisi oleh 105 responden dan hasil survei dapat dilihat pada tabel 3. Perilaku yang dinilai adalah persiapan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran, yang disusun menjadi 10 pertanyaan. Secara menyeluruh, semua perilaku mengalami peningkatan. Perilaku sesudah mengikuti pelatihan yang mendapatkan penilaian tertinggi adalah “mengajak siswa untuk aktif dalam pembelajaran” dan perilaku yang mendapatkan penilaian terendah adalah “memberikan umpan balik kepada siswa yang mudah dipahami dan bermanfaat”.

Tabel 3. Hasil Evaluasi Perilaku

No	Aspek Penilaian	Sebelum	Sesudah
1	Mempersiapkan pembelajaran dengan baik	3,09	4,78
2	Familiar dengan alat bantu mengajar yang digunakan	2,97	4,62
3	Memahami siswa dan menjawab pertanyaan dengan baik	3,55	4,82
4	Mempresentasikan materi dengan jelas dan menarik	3,24	4,72
5	Mengajak siswa untuk aktif dalam pembelajaran	3,30	4,84
6	Manajemen waktu yang baik	3,38	4,83
7	Menggunakan lebih dari satu jenis evaluasi	3,18	4,70
8	Memonitor siswa selama pembelajaran	3,14	4,80
9	Memberikan umpan balik kepada siswa yang mudah dipahami dan bermanfaat	2,92	4,48
10	Membuat laporan hasil evaluasi	3,02	4,56

Level 4: *Result*

Standar pelatihan yang dikembangkan oleh ICAO GAT tidak dilengkapi dengan evaluasi terhadap hasil akhir yang diharapkan dari peserta setelah mengikuti pelatihan. Hasil akhir

pelatihan TIC tidak berdampak secara langsung terhadap produktivitas instansi asal, karena pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pedagogi para instruktur. Dengan meningkatnya kompetensi pedagogi

instruktur tentunya akan berdampak pada hasil belajar siswa (Setiyowati, 2012). Berdasarkan evaluasi pada level 3, dimana seluruh peserta mengalami perubahan perilaku dalam mengelola pembelajaran menjadi lebih baik, maka diharapkan hasil belajar siswa yang mereka ajar menjadi meningkat, dan memberikan dampak positif bagi instansi asalnya masing-masing.

Kesimpulan

Paket pelatihan yang terstandarisasi oleh ICAO telah dilengkapi dengan evaluasi level 1, 2 dan 3. Hasil evaluasi level 1 sangat baik, seluruh peserta dan instruktur puas terhadap pelatihan. Hasil evaluasi level 2, seluruh peserta dinyatakan lulus. Hasil evaluasi level 3 dikelola langsung oleh ICAO, sehingga tidak bisa diakses oleh PPSDMPU. Sehingga peneliti melakukan survei tersendiri dengan hasil, peserta mengalami perubahan perilaku menjadi lebih baik dalam mengelola pembelajaran, baik persiapan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran. ICAO belum mengembangkan evaluasi level 4.

Daftar Pustaka

- Alsyabany, R. R. (2019). The evaluation of effectiveness on education and training program. *Journal of Educational and Learning Studies*, 2(1), 56. <https://doi.org/10.32698/0662>
- Aswidiyanto, Y., & Soedjarwo. (2020). Peran Instruktur dalam Pelatihan Keterampilan Sulam di Balai Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial PMKS Sidoarjo. *Jurnal Pendidikan Untuk Semua*, 4(1), 16–31.
- Buchari, A. (2018). Peran Guru Dalam Pengelolaan Pembelajaran. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 12(2), 106. <https://doi.org/10.30984/jii.v12i2.897>
- EL Hajjar, S. T., & Alkhanaizi, M. S. (2018). Exploring the Factors That Affect Employee Training Effectiveness: A Case Study in Bahrain. *SAGE Open*, 8(2). <https://doi.org/10.1177/2158244018783033>
- Elfrianto. (2016). Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 46–58.
- Haslianti, H. (2019). Pengaruh Kebisingan Dan Motivasi Belajar Terhadap Konsentrasi Belajar Pada Siswa. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(4), 608–614. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v7i4.4839>
- Jayusman, I., & Shavab, O. A. K. (2020). Aktivitas Belajar Mahasiswa Dengan Menggunakan Media Pembelajaran Learning Management System (Lms) Berbasis Edmodo Dalam Pembelajaran Sejarah. *Jurnal Artefak*, 7(1), 13. <https://doi.org/10.25157/ja.v7i1.3180>
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2008). *Evaluating Training Programs-The Four Levels* (Third Edit). Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- M. Brunner, I. M. I., & F. Rostiyanti, S. (2019). Kenaikan Tingkat Kebisingan Ruangan Kelas Akibat Pengaruh Penyejuk Udara dan Lalu Lintas. *Jurnal Serambi Engineering*, 5(1), 852–860. <https://doi.org/10.32672/jse.v5i1.1657>
- Nuraini, E., Hermawan, A., Hubeis, A. V., & Panjaitan, N. K. (2016). Kajian Evaluasi Pelatihan Program Pengembangan Manajemen. *Jurnal*

Evaluasi Pelaksanaan Training Instructor Course (TIC) Di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Udara

- Aplikasi Manajemen*, 14(2).
<https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.2.07>
- Rakib, M., Rombe, A., & Yunus, M. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalitas Guru. *Jurnal Ad'ministrare*, 3(2), 137–148.
- Rohmah, Nurruli, F. (2018). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 1–11.
- Sari, A. U. (2021). Evaluasi Pelatihan Dengan Model Evaluasi Kirkpatrick Di Balai Perlindungan Dan Rehabilitasi Sosial Wanita (Bprsw). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*, 5(3), 269–274.
- Saroyo, Runtuwene, M. R. J., & Lombogia, S. O. B. (2020). Pendidikan dan Pelatihan PEKERTI-AA di Universitas Sariputra Indonesia Tomohon. *Jurnal Lentera*, 1(1), 5–9.
- Setiyowati, P. (2012). Pengaruh Kompetensi Pedagogik Guru Terhadap Minat Belajar. *Prosiding Seminar Nasional*, 9, 279–285.
- Siregar, E. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm). *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 11(2), 153.
<https://doi.org/10.33541/jdp.v11i2.812>
- Stufflebeam, Daniel L., & Madaus, G. F. (1984). *Systematic Evaluation (A Self-Instructional Guide to Theory and Practice)*. Kluwer-Nijhoff Publishing.
- Stufflebeam, Danile L., & Coryn, C. L. S. (2007). *Evaluation Theory, Models, & Applications* (Second Edi). Jossey-Bass (A Wiley Brand).
<https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Sudding, Husain, H., & Fahmuddin s., M. (2021). Pengaruh Keikutsertaan Dosen Pada Pelatihan Pekerti Terhadap Kemampuan Pedagogisnya. *Seminar Nasional Hasil Penelitian 2021*, 11, 2462–2465.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan* (Ketiga). Penerbit ALFABETA Bandung.
- Tamsuri, A. (2022). Literatur Review Penggunaan Metode Kirkpatrick untuk Evaluasi Pelatihan di Indonesia. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(8), 2723–2734.
- Utomo, A. P., & Tehupeior, K. P. (2014). Evaluasi Pelatihan dengan Metode Kirkpatrick Analysis. *Jurnal Telematika*, 9(2), 37–41.
- Wartiningsih, W. (2021). Evaluasi Kirkpatrick'S Pelatihan Pengelolaan Kampung Kb. *SELAPARANG Jurnal Pengabdian Masyarakat Berkemajuan*, 4(2), 113.
<https://doi.org/10.31764/jpmb.v4i2.4082>

