

## Evaluasi Program Pelatihan Kerja Kejuruan Refrigerasi Berbasis Model Kirkpatrick: Studi Kasus di Balai Latihan Kerja Kabupaten Karawang

<sup>1</sup>Mardani, <sup>2</sup>Enjang Suherman, <sup>3</sup>Laras Ratu Khalida

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Buana Perjuangan Karawang

mn22.mardani@mhs.ubpkarawang.ac.id<sup>1</sup>, enjangsuherman@ubpkarawang.ac.id<sup>2</sup>,  
laras.ratu@ubpkarawang.ac.id<sup>3</sup>

### ABSTRACT

*This study aims to evaluate the effectiveness of the refrigeration vocational training program at the Job Training Center (BLK) of Karawang Regency using the Kirkpatrick Evaluation Model, which consists of four levels: reaction, learning, behavior, and results. The study employed a descriptive qualitative approach, with data collected through interviews, observations, and documentation. The informants included program managers, instructors, and trainees. Data were analyzed interactively through data reduction, data display, and conclusion drawing. The results indicate that at the reaction level, participants showed positive responses toward the training materials, instructional methods, and instructor competence. At the learning level, there was an improvement in participants' knowledge and technical skills in accordance with the Indonesian National Work Competency Standards (SKKNI). At the behavior level, participants demonstrated changes in work attitudes, becoming more disciplined, structured, and responsible. At the results level, out of 16 participants, 12 were declared competent and ready for employment or entrepreneurship, while the remaining 4 participants did not meet the established competency standards. These findings suggest that competency-based training at the BLK of Karawang Regency is effective in enhancing participants' quality and job readiness, and contributes to strengthening the quality of human resources at the local level.*

**Keywords:** *training evaluation, Kirkpatrick Model, Job Training Center (BLK), competency, refrigeration*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengevaluasi efektivitas program pelatihan kerja kejuruan refrigerasi di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Karawang menggunakan Model Evaluasi Kirkpatrick yang mencakup empat level: reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informan terdiri atas pengelola, instruktur, dan peserta pelatihan. Analisis data dilakukan secara interaktif melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada level reaksi peserta memberikan respons positif terhadap materi, metode pembelajaran, dan kompetensi instruktur. Pada level pembelajaran terjadi peningkatan pengetahuan dan keterampilan teknis sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). Pada level perilaku terlihat perubahan sikap kerja yang lebih disiplin, terstruktur, dan bertanggung jawab. Pada level hasil, dari 16 peserta yang mengikuti pelatihan, hanya 12 peserta yang dinyatakan kompeten dan menunjukkan kesiapan untuk bekerja atau berwirausaha, sedangkan 4 peserta lainnya dinyatakan tidak memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa pelatihan berbasis kompetensi di BLK Kabupaten Karawang efektif

dalam meningkatkan kualitas dan kesiapan kerja peserta, serta berkontribusi terhadap penguatan kualitas sumber daya manusia di tingkat lokal.

**Kata kunci:** evaluasi pelatihan, Model Kirkpatrick, Balai Latihan Kerja, kompetensi, refrigerasi

## PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan merupakan isu strategis dalam pembangunan nasional karena kualitas sumber daya manusia (SDM) berperan penting dalam menentukan daya saing dan keberlanjutan pertumbuhan ekonomi. Akan tetapi, Indonesia masih menghadapi permasalahan tingginya pengangguran terbuka, khususnya di kalangan angkatan kerja muda. Yanindah (2021) menyebut *skills mismatch* sebagai salah satu penyebab utama meningkatnya angka pengangguran muda, sementara Salsabila et al. (2025) menambahkan bahwa kesenjangan antara pendidikan dan dunia kerja memengaruhi kesiapan individu memasuki dunia kerja.

Sebagai upaya mengatasi permasalahan tersebut, pemerintah menyelenggarakan program pelatihan kerja berbasis kompetensi yang mengacu pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 dan PP No. 31 Tahun 2006, guna meningkatkan keterampilan teknis dan kesiapan kerja tenaga kerja. Balai Latihan Kerja (BLK) berperan sebagai lembaga strategis dalam pengembangan kompetensi tenaga kerja melalui pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan industri.

Kabupaten Karawang merupakan salah satu wilayah dengan kawasan industri terbesar di Jawa Barat yang berperan penting dalam penyerapan tenaga kerja. Akan tetapi, peningkatan jumlah angkatan kerja tidak sepenuhnya diimbangi dengan kesiapan kompetensi tenaga kerja lokal dan ketersediaan lapangan kerja. Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Karawang berupaya mengatasi hal tersebut melalui program pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan daya saing tenaga kerja lokal. Di sisi lain, hasil wawancara awal dengan Kepala UPTD BLK Karawang menunjukkan bahwa pelatihan belum berjalan optimal karena keterbatasan sarana dan prasarana serta kesenjangan kurikulum dengan perkembangan teknologi industri, sehingga kompetensi lulusan masih belum sepenuhnya memenuhi tuntutan pasar kerja. Kondisi tersebut menuntut efektivitas pelaksanaan program pelatihan kerja agar mampu menghasilkan lulusan yang kompeten dan siap bersaing di pasar kerja.

Capaian pelaksanaan program pelatihan kerja di Kabupaten Karawang selama periode 2022–2024 menunjukkan kinerja yang belum konsisten (Tabel 1). Pada tahun 2022 realisasi pelatihan mampu melampaui target yang ditetapkan, tetapi capaian pada tahun 2023 dan 2024 mengalami penurunan signifikan akibat keterbatasan kapasitas pelatihan dibandingkan dengan meningkatnya jumlah pendaftar. Kondisi ini mengindikasikan perlunya evaluasi efektivitas program pelatihan kerja, khususnya dalam memastikan kesesuaian antara perencanaan, pelaksanaan, dan hasil pelatihan.

Tabel 1. Capaian Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja  
Disnakertrans Kabupaten Karawang Tahun 2022-2024

Tahun	Target (%)	Capaian Tenaga Kerja yang dilatih (%)	Pencapaian (%)
2022	42,11	44,36	105,34
2023	45,00	20,22	44,93
2024	47,62	20,001	42,01

Sumber: Diolah dari LAKIP Disnakertrans Kabupaten Karawang, 2025

Evaluasi efektivitas pelatihan kerja telah banyak dilakukan menggunakan Model Kirkpatrick di berbagai konteks. Qodariah et al. (2024) menunjukkan bahwa model Kirkpatrick mampu memberikan gambaran efektivitas pelatihan secara sistematis pada program pelatihan UMKM. Sebaliknya, Ramadhan et al. (2022) serta Bergamo et al. (2022) menemukan bahwa penerapan model Kirkpatrick dalam evaluasi pelatihan umumnya lebih banyak berfokus pada level reaksi dan pembelajaran karena relatif lebih mudah diukur. Tinjauan sistematis yang dilakukan oleh Tinurbaya et al. (2023) turut menegaskan bahwa sebagian besar penelitian evaluasi pelatihan masih terbatas pada kedua level tersebut, sementara evaluasi pada level perilaku dan hasil relatif jarang dilakukan karena memerlukan waktu pengamatan yang lebih panjang dan metode yang lebih kompleks (Cahapay, 2021).

Pada model evaluasi Kirkpatrick telah diterapkan di berbagai konteks, penelitian yang mengevaluasi efektivitas pelatihan kejuruan refrigerasi di BLK Kabupaten Karawang secara komprehensif menggunakan Model Kirkpatrick masih terbatas, khususnya pada level perilaku dan hasil. Sedangkan evaluasi menyeluruh diperlukan untuk menilai sejauh mana pelatihan tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta, tetapi mendorong perubahan perilaku kerja serta kesiapan memasuki dunia kerja atau berwirausaha.

Evaluasi komprehensif melalui keempat level Model Kirkpatrick dapat memberikan pemahaman yang menyeluruh mengenai efektivitas program pelatihan di BLK Kabupaten Karawang. Oleh karena itu, penelitian berjudul **“Evaluasi Program Pelatihan Kerja Kejuruan Refrigerasi Berbasis Model Kirkpatrick: Studi Kasus di Balai Latihan Kerja Kabupaten Karawang”** ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas program pelatihan kerja kejuruan refrigerasi mengacu pada seluruh level Model Kirkpatrick, dengan harapan hasil penelitian dapat menjadi dasar peningkatan kualitas program pelatihan serta landasan pengembangan strategi peningkatan kompetensi tenaga kerja di masa mendatang.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Human Capital*

Sumber daya manusia dalam organisasi dipandang sebagai *human capital* yang memiliki kapasitas intelektual untuk menciptakan ide-ide inovatif yang mendukung pengembangan dan keberlanjutan organisasi (Rezeki, 2021). Konsep ini sejalan dengan teori *human capital* yang diperkenalkan oleh Schultz yang menegaskan bahwa

tenaga kerja tidak hanya berperan sebagai pelaksana, tetapi mampu mengalokasikan dan menginvestasikan pengetahuan, pengalaman, teknologi, serta kemampuan manajerial untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja (Hou & Liu, 2025).

*Human capital* berperan strategis dalam menciptakan kekayaan intelektual karena hanya sumber daya manusia yang mampu menghasilkan dan menguasai pengetahuan sebagai dasar keunggulan organisasi (Frimayasa & Lawu, 2020). Unsur-unsur *human capital* menurut Ganapathy meliputi pengetahuan, pengalaman, keterampilan, kreativitas, dan kemampuan inovatif individu yang secara kolektif menunjang pencapaian kinerja organisasi (Wibawaningsih, 2023). Organisasi yang mampu mengelola *human capital* secara efektif akan memperoleh keunggulan kompetitif, mendorong inovasi, dan menjaga keberlanjutan jangka panjang (Zagade & Sahasrabudhe, 2025).

Penguatan *human capital* perlu dilakukan melalui pengembangan kompetensi dan keterampilan individu, salah satunya melalui program pelatihan yang terencana agar kemampuan tenaga kerja tetap relevan dengan kebutuhan organisasi (Istiqomah & Kasmari, 2025). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada seleksi dan penempatan, tetapi mencakup pelatihan, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kesejahteraan sebagai bentuk investasi *human capital* yang memberikan nilai tambah bagi organisasi (Sharokhina & Pudovkina, 2020).

### **Pelatihan dan Pengembangan SDM**

Pelatihan dan pengembangan merupakan fungsi utama manajemen sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, serta efisiensi operasional organisasi (Sahir et al., 2023). Untuk mencapai tujuan organisasi, manajemen perlu memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang sesuai melalui implementasi program pelatihan dan pengembangan yang sistematis (Muhammad et al., 2023).

Pelatihan organisasi merupakan proses pembelajaran berkelanjutan yang dirancang untuk meningkatkan sikap, pengetahuan, dan keterampilan karyawan guna mendukung kinerja kerja (Muis et al., 2021). Pelatihan bersifat jangka pendek dan berorientasi pada praktik kerja (Salsabila & Suherman, 2024), sedangkan pengembangan merupakan proses jangka panjang yang berfokus pada kemajuan karier dan peningkatan kemampuan menyeluruh karyawan untuk menghadapi tugas dan tanggung jawab di masa depan (Uddin & Ahmed, 2024).

Mardia et al. (2023) berpendapat bahwa pelatihan dan pengembangan berperan penting dalam memastikan tenaga kerja mampu bekerja secara efektif dan efisien, baik pada pekerjaan saat ini maupun pada posisi selanjutnya. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang program pengembangan kapasitas pembelajaran yang terstruktur untuk meningkatkan pengetahuan, mempertahankan keterampilan, serta menyiapkan karyawan melalui pelatihan yang sesuai dengan bidang keahliannya (Musliudeen, 2023). Pelatihan dan pengembangan menjadi instrumen strategis dalam meningkatkan produktivitas, inovasi, dan daya saing organisasi (Jurnalita et al., 2024).

### **Model Evaluasi Pelatihan**

Evaluasi pelatihan merupakan proses terencana dan sistematis untuk menilai keberhasilan program pelatihan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Triana, 2024). Evaluasi ini berfokus pada penilaian efektivitas, efisiensi, serta relevansi program pelatihan terhadap kebutuhan pekerjaan (Nurhaliza & Alamsyah, 2025). Selain itu, evaluasi berperan dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan program sebagai dasar pengambilan keputusan terkait pemanfaatan sumber daya pelatihan (Rahmawati et al., 2021).

Model Evaluasi Kirkpatrick merupakan salah satu pendekatan evaluasi yang paling komprehensif dan banyak digunakan karena mampu menilai efektivitas pelatihan hingga pada tingkat hasil dan manfaat yang dihasilkan (Handalani & Soesanto, 2022). Model ini mengevaluasi pelatihan melalui empat level, yaitu reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil (Engriyani & Rugaiyah, 2022). Evaluasi dilakukan secara berjenjang, dimulai dari pengukuran kepuasan peserta terhadap pelaksanaan pelatihan, peningkatan pengetahuan dan keterampilan, penerapan hasil pelatihan dalam pekerjaan, hingga dampak pelatihan terhadap kinerja dan produktivitas organisasi (Irawan, 2024).

Keempat level dalam Model Kirkpatrick memberikan kerangka evaluasi yang menyeluruh, mulai dari respons individu hingga dampak organisasi. Oleh karena itu, model ini relevan digunakan untuk menilai efektivitas program pelatihan kerja secara komprehensif serta mendukung perbaikan berkelanjutan dalam penyelenggaraan program pelatihan.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk mengevaluasi efektivitas program pelatihan kerja kejuruan refrigerasi di BLK Kabupaten Karawang berdasarkan Model Evaluasi Kirkpatrick. Penelitian dilaksanakan pada Oktober 2025–Januari 2026 di Balai Latihan Kerja Kabupaten Karawang. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan Kepala UPTD BLK sebagai informan kunci, dua instruktur dan tiga peserta pelatihan sebagai informan utama, serta satu pengelola sarana sebagai informan pendukung, yang dilengkapi dengan observasi, dokumentasi, dan data sekunder dari dokumen resmi BLK serta literatur terkait. Analisis data dilakukan secara interaktif menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi pengumpulan, reduksi, penyajian, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi data (Mahardhani, 2022). Keabsahan data dijaga melalui uji kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas dengan menerapkan triangulasi sumber dan teknik.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Hasil Penelitian**

Penelitian ini mengevaluasi program pelatihan kejuruan refrigerasi di BLK Kabupaten Karawang menggunakan Model Evaluasi Kirkpatrick yang mencakup empat level, yaitu reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil. Evaluasi dilakukan

bersamaan dengan pelaksanaan pelatihan Batch 3 (Tahap III), berlangsung pada tanggal 12 November–19 Desember 2025 yang didanai APBD, sehingga data yang diperoleh bersifat aktual dan mencerminkan kondisi lapangan. Subjek penelitian meliputi peserta pelatihan, instruktur, dan pihak manajemen BLK.

Peserta pelatihan memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang beragam, dengan sebagian besar belum memiliki pengalaman di bidang refrigerasi. Instruktur berperan sebagai pelaksana pembelajaran dan penilai capaian kompetensi, sementara manajemen BLK memberikan informasi terkait kebijakan, fasilitas, dan hasil pelatihan. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan telaah dokumen pelatihan, yang selanjutnya dianalisis secara deskriptif untuk menggambarkan hasil evaluasi pada setiap level Model Kirkpatrick.

### 1. Tahap Reaksi (*Reaction*)

Evaluasi pada level *reaction* bertujuan menilai tingkat kepuasan peserta terhadap pelaksanaan pelatihan teknisi refrigerasi di BLK Kabupaten Karawang, yang mencakup materi pelatihan, metode pembelajaran, kompetensi instruktur, fasilitas, dan suasana belajar. Hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa peserta memberikan respons positif dengan tingkat antusiasme dan kehadiran yang konsisten selama pelatihan.

Peserta menilai metode pembelajaran yang diterapkan instruktur komunikatif dan mudah dipahami karena mengintegrasikan teori dan praktik secara berkesinambungan. Hal ini diungkapkan oleh salah satu peserta: *“antara teori dan praktik saling berkesinambungan dan pembelajaran lebih banyak difokuskan pada praktik sehingga materi lebih mudah dipahami”* (Informan Peserta 3).



Gambar 1. Interaksi Komunikatif Instruktur dan Peserta Pelatihan

Sumber: Dokumentasi Penulis, 2025

Beberapa peserta menilai kenyamanan ruang kelas masih perlu ditingkatkan karena belum dilengkapi pendingin ruangan. Salah satu peserta menyampaikan: *“Kesan pertamanya menarik, karena melihat peralatan yang bisa dibilang lengkap, bahan-bahan juga bagus, dan para pembimbing menerangkan dengan sangat jelas. Namun, terkait kenyamanan ruangan, ke depannya diharapkan dapat dilengkapi dengan fasilitas AC”* (Informan Peserta 1). Akan tetapi, hal tersebut tidak mengurangi respons positif peserta terhadap keseluruhan pelaksanaan pelatihan.



Gambar 2. Kondisi Ruang Kelas Kejuruan Refrigerasi  
Sumber: Dokumentasi Penulis, 2025

Secara keseluruhan, evaluasi pada level *reaction* menunjukkan tingkat penerimaan peserta yang baik terhadap program pelatihan dan menjadi indikator awal efektivitas pelaksanaan pelatihan.

## 2. Tahap Pembelajaran (*Learning*)

Evaluasi pada level *learning* bertujuan mengidentifikasi perubahan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja peserta setelah mengikuti pelatihan teknisi refrigerasi di BLK Kabupaten Karawang. Hasil wawancara dan observasi menunjukkan adanya peningkatan kemampuan teknis peserta, khususnya pada kompetensi instalasi, perawatan, dan perbaikan AC rumah tangga.

Sebagian besar peserta awalnya belum memiliki latar belakang pendidikan maupun pengalaman di bidang teknik pendingin. Akan tetapi setelah mengikuti pelatihan, peserta menunjukkan kemajuan yang signifikan. Hal ini diungkapkan oleh salah satu peserta: "*Kalau saya udah paham tentang instalasi listrik, recovery AC, maintenance AC dan instalasi AC sendiri*" (Informan Peserta 3).



Gambar 3. Kegiatan Praktik Pelatihan Kejuruan Refrigerasi  
Sumber: Dokumentasi Penulis, 2025

Instruktur menyampaikan bahwa perkembangan kemampuan peserta bervariasi, tetapi secara umum peserta menunjukkan peningkatan selama proses pelatihan berlangsung. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh instruktur: "*perkembangan peserta tidak bisa dipukul rata, ada yang daya tangkapnya cepat dan ada pula yang lebih lambat. Namun, tetap terlihat adanya perkembangan kemampuan peserta sejak sebelum mengikuti pelatihan hingga selama proses pelatihan berlangsung*" (Informan Instruktur 2).

Secara keseluruhan, evaluasi pada level *learning* menunjukkan peningkatan pengetahuan dan keterampilan praktik peserta sesuai dengan target kurikulum, serta menjadi dasar untuk evaluasi pada tahap perilaku (*behavior*).

### 3. Tahap Perilaku (*Behavior*)

Evaluasi pada level *behavior* bertujuan mengidentifikasi perubahan perilaku kerja peserta pelatihan teknisi refrigerasi di BLK Kabupaten Karawang selama proses pelatihan, dengan fokus pada sikap kerja, kedisiplinan, tanggung jawab, dan pola kerja.

Hasil wawancara dengan peserta dan instruktur menunjukkan adanya perubahan perilaku kerja yang positif setelah mengikuti pelatihan. Perubahan tersebut tercermin pada peningkatan kedisiplinan, kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta keterlibatan aktif dalam pelaksanaan tugas. Peserta yang sebelumnya belum memiliki rutinitas kerja teratur mulai menunjukkan pola kerja yang lebih terstruktur. Salah satu peserta menyampaikan: *"Untuk dari pelatihan sendiri ada peningkatan, karena sebelumnya pekerjaan saya Gojek jadi bangun juga suka-suka, jadi kalau di sini ada perkembangan"* (Informan Peserta 1).

Implementasi hasil pembelajaran terlihat dari kemampuan peserta dalam melaksanakan praktik kerja secara mandiri, seperti melakukan analisis kerusakan, perbaikan sistem pendingin, pengoperasian peralatan praktik, serta penerapan prosedur kerja dengan tingkat kesalahan teknis yang semakin berkurang.

Instruktur menegaskan bahwa sikap kerja (*attitude*) menjadi aspek penting dalam penilaian peserta selain kemampuan teknis, sebagaimana disampaikan: *"Kompetensi itu ada tiga, pengetahuan, attitude, dan skill. Nah dari ketiga itu, kita harus didik, bagaimana caranya kebiasaan dunia industri"* (Informan Instruktur 1). Sikap kerja yang belum sepenuhnya memenuhi standar masih memengaruhi capaian evaluasi akhir peserta.

Secara keseluruhan, evaluasi pada level *behavior* menunjukkan adanya perubahan perilaku kerja peserta yang positif, khususnya dalam aspek kedisiplinan, tanggung jawab, pola kerja, dan penerapan keterampilan teknis selama pelatihan.

### 4. Tahap Hasil/Dampak (*Results*)

Evaluasi pada level *results* bertujuan menggambarkan kondisi peserta setelah menyelesaikan pelatihan kejuruan refrigerasi di BLK Kabupaten Karawang, dengan fokus pada kelulusan dan pemanfaatan kompetensi pascapelatihan.

Hasil wawancara dengan pihak manajemen BLK bahwa peserta akan dinyatakan lulus apabila mengikuti seluruh rangkaian kegiatan pelatihan serta mengikuti ujian berbasis kompetensi yang terdiri atas 13 unit kompetensi. Unit kompetensi tersebut meliputi: menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan hidup; menerapkan kerja sama di tempat kerja; merangkai kelistrikan sederhana; menggunakan alat ukur refrigerasi dan tata udara; memeriksa kebocoran refrigeran; mengevakuasi sistem refrigerasi dan tata udara; melakukan proses pengisian refrigeran; merangkai pemipaan sederhana; memasang unit tata udara rumah tangga; memperbaiki unit dan sistem refrigerasi; serta membersihkan AC *indoor* dan *outdoor*.

Peserta dinyatakan kompeten apabila memperoleh nilai minimal 75 pada uji kompetensi. Hasil penilaian menunjukkan bahwa dari 16 peserta yang mengikuti uji

kompetensi, sebanyak 12 peserta dinyatakan kompeten, sedangkan 4 peserta lainnya belum memenuhi kriteria kompeten sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 4.

DAFTAR NILAI AKHIR																		
Kejuruan		: REFRIGERATION																
Sub Kejuruan		: Teknisi AC Rumah Tangga																
Tanggal Akhir Latihan		: 19 Desember 2025																
No.	Nama	Nilai Unit 1	Nilai Unit 2	Nilai Unit 3	Nilai Unit 4	Nilai Unit 5	Nilai Unit 6	Nilai Unit 7	Nilai Unit 8	Nilai Unit 9	Nilai Unit 10	Nilai Unit 11	Nilai Unit 12	Nilai Unit 13	Total Nilai	K/BK	Ranking	
1	ABDUL MUHYI ALASR	82.7	80.3	81.4	82.3	81.7	82.3	81.7	81.7	81.7	83.8	81.7	82.0	81.7	81.9	K	7	
2	ADE PUTRA	63.6	63.6	63.5	61.7	71.3	66.1	64.3	66.3	63.6	64.7	67.7	64.3	72.7	65.6	BK	16	
3	ALIF RAHMAN	82.3	80.6	81.3	81.3	80.7	80.6	80.6	81.3	80.3	82.0	84.1	81.7	82.3	81.5	K	10	
4	BAMBANG BURHANSYAH	63.4	63.3	62.7	63.7	67.4	70.2	71.3	66.4	62.3	66.7	66.4	63.6	72.8	66.2	BK	14	
5	HARI SETIAWAN	64.3	65.0	65.4	61.3	69.6	64.3	71.6	63.3	65.5	63.6	64.3	71.7	67.7	66.0	BK	15	
6	HERI SETIAWAN	84.0	81.6	82.3	81.3	82.3	82.3	82.3	82.7	82.3	83.7	82.7	83.7	83.3	82.7	K	6	
7	KARYA	85.7	82.6	84.7	82.3	82.6	82.0	84.4	82.7	84.7	85.4	85.4	84.3	84.3	83.9	K	5	
8	MAHESA DEVI	82.7	81.7	81.7	81.7	75.9	84.0	83.1	81.7	81.3	82.4	82.4	82.4	82.4	81.8	K	8	
9	MOHAMMAD FARHAN RAMDHANI	63.3	62.5	63.3	62.3	68.6	65.6	64.6	69.8	71.3	70.5	64.9	71.9	71.3	66.9	BK	13	
10	MUHAMMAD ADITYA RAHMAN	81.7	81.6	81.4	82.3	80.3	81.3	80.7	82.1	81.7	80.7	81.4	80.3	81.7	81.3	K	11	
11	MUHAMMAD GHALIB	82.7	81.4	81.3	81.9	81.3	81.7	81.7	80.9	82.7	81.4	81.3	82.0	82.0	81.7	K	9	
12	MUKHAMAD ABDUL ROKHMAN	86.0	84.3	84.3	84.7	85.7	83.7	83.6	83.8	85.7	84.3	85.7	84.7	85.7	84.8	K	1	
13	PRISKO WILIAM PASARIBU	85.0	84.4	82.9	83.7	84.3	82.7	85.1	85.5	84.7	84.7	82.3	83.7	84.3	84.1	K	3	
14	RANGGA HERYANTO WUJAYA	80.0	75.9	75.9	76.7	80.0	80.0	80.3	76.6	76.7	75.7	77.7	78.7	78.0	77.9	K	12	
15	RIVAL FADILLAH	84.7	84.4	84.3	84.1	84.4	85.8	85.4	83.7	83.0	84.1	83.7	81.7	84.0	84.1	K	3	
16	VARISKHA GALIH PRASETYO	85.0	83.6	85.0	85.0	84.7	84.3	83.4	84.1	84.4	83.4	83.8	84.4	84.4	84.3	K	2	

Gambar 4. Daftar Nilai Akhir Pelatihan Kerja Batch 3 Kejuruan Refrigerasi  
Sumber: BLK Kabupaten Karawang, 2025

Selain capaian nilai kompetensi, dampak pelatihan dirasakan peserta melalui meningkatnya kesiapan untuk bekerja maupun berwirausaha. Salah satu peserta menyampaikan bahwa “*dengan saya ikut BLK ini dapat membuka peluang usaha yang semakin besar*” (Informan Peserta 2). Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan memberikan bekal keterampilan yang dapat dimanfaatkan secara mandiri, khususnya pada jasa perawatan dan perbaikan AC.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian lulusan berencana memasuki dunia kerja, sementara lainnya memilih mengembangkan usaha mandiri. Pilihan tersebut didukung oleh kepemilikan sertifikat kompetensi serta kebijakan peminjaman peralatan kerja dari BLK. Salah satu peserta menyatakan: “*saat ini lebih ke berwirausaha karena marketnya cukup besar, tapi tidak menutup kemungkinan saya melamar atau bekerja di perusahaan*” (Informan Peserta 3).

Secara keseluruhan, evaluasi pada level *results* menunjukkan bahwa pelatihan kejuruan refrigerasi di BLK Kabupaten Karawang menghasilkan lulusan yang kompeten dan memiliki kesiapan untuk memanfaatkan kompetensi baik melalui dunia kerja maupun usaha mandiri.

## Pembahasan

### 1. Tahap Reaksi

Dalam perspektif Model Kirkpatrick, level reaksi berfokus pada bagaimana peserta merespons pelatihan dari aspek kepuasan terhadap materi, metode, instruktur, dan fasilitas. Hasil penelitian pada level reaksi menunjukkan bahwa peserta memberikan respons positif terhadap pelaksanaan pelatihan, yang ditandai

dengan antusiasme tinggi, kehadiran yang konsisten, serta penilaian baik terhadap metode pembelajaran dan kompetensi instruktur. Reaksi positif ini mencerminkan bahwa pengalaman pelatihan yang diterima peserta telah sesuai dengan harapan mereka sebagai penerima program pelatihan. Hal ini sejalan dengan penelitian Fitri et al., (2025) yang menegaskan bahwa reaksi peserta merupakan indikator awal dalam menilai kualitas penyelenggaraan pelatihan.

Konsistensi hasil ini terlihat dalam penelitian Tambunan et al., (2024) yang menunjukkan bahwa tingkat kepuasan peserta terhadap pelatihan berada pada kategori baik, terutama pada aspek pengajar, materi, dan penyelenggaraan pelatihan. Penelitian tersebut menegaskan bahwa kepuasan peserta menjadi faktor penting dalam evaluasi level reaksi, karena peserta yang merasa puas akan menunjukkan respons positif terhadap pelatihan yang diikuti. Hal ini memperkuat bahwa respons positif peserta dalam penelitian ini menunjukkan kualitas penyampaian materi dan kompetensi instruktur telah memenuhi ekspektasi peserta dalam proses pelatihan.

Aspek metode pembelajaran yang dinilai komunikatif dan mudah dipahami dalam penelitian ini menjadi faktor penting dalam membentuk kepuasan peserta, yang sejalan dengan hasil penelitian Mutohar et al., (2025) yang menyatakan bahwa metode dan penyampaian materi oleh instruktur merupakan komponen utama dalam evaluasi reaksi, karena secara langsung memengaruhi persepsi peserta terhadap pelatihan. Tingkat kepuasan yang tinggi terhadap metode dan pemateri mencerminkan bahwa proses pelatihan berjalan secara efektif dari sudut pandang peserta sebagai penerima layanan pelatihan.

Hasil penelitian ini turut menunjukkan adanya kekurangan pada aspek fasilitas, khususnya kenyamanan ruang kelas yang belum optimal. Dalam evaluasi level reaksi, fasilitas merupakan bagian dari pengalaman langsung peserta yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan terhadap pelatihan. Sejalan dengan penelitian Upara et al., (2020) yang menunjukkan bahwa selain materi dan instruktur, fasilitas seperti sarana dan prasarana pelatihan turut menjadi aspek yang dinilai oleh peserta dalam menentukan kepuasan terhadap pelatihan. Secara umum respons peserta tergolong positif, sehingga peningkatan fasilitas tetap diperlukan untuk meningkatkan kualitas pengalaman pelatihan.

## **2. Tahap Pembelajaran**

Dalam kerangka Model Kirkpatrick, level pembelajaran menekankan pada perubahan kemampuan peserta, baik dari aspek pengetahuan maupun keterampilan setelah mengikuti pelatihan. Hasil penelitian pada level pembelajaran menunjukkan adanya peningkatan pengetahuan dan keterampilan teknis peserta setelah mengikuti pelatihan. Peningkatan kemampuan peserta dalam instalasi, perawatan, dan perbaikan AC menunjukkan bahwa proses pembelajaran telah berjalan sesuai dengan tujuan pelatihan. Hal ini sejalan dengan penelitian Doni et al., (2024) yang menunjukkan bahwa pelatihan mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta secara signifikan setelah proses pembelajaran berlangsung.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peserta yang awalnya tidak memiliki latar belakang teknis tetap mengalami peningkatan kemampuan setelah mengikuti

pelatihan. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan berbasis praktik mampu membantu peserta memahami materi secara lebih efektif. Penelitian Kristiawan et al., (2026) menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi peserta dapat terjadi melalui pelatihan yang terstruktur dan melibatkan aktivitas praktik secara langsung, sehingga peserta lebih mudah memahami materi yang diberikan.

Instruktur menyampaikan bahwa variasi kemampuan peserta menunjukkan bahwa proses pembelajaran dipengaruhi oleh perbedaan daya tangkap individu. Akan tetapi, secara umum tetap terlihat adanya peningkatan kemampuan selama pelatihan berlangsung. Hal ini sejalan dengan penelitian Hasanah et al., (2025) yang menyatakan bahwa keberhasilan pembelajaran dalam pelatihan tidak hanya ditentukan oleh hasil akhir, tetapi oleh proses peningkatan kemampuan yang terjadi secara bertahap dan menyesuaikan perkembangan kemampuan peserta. Oleh karena itu, peningkatan pengetahuan dan keterampilan peserta dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan telah memenuhi tujuan pembelajaran yang ditetapkan.

### 3. Tahap Perilaku

Dalam kerangka Model Kirkpatrick, level perilaku berfokus pada perubahan perilaku nyata peserta setelah mengikuti pelatihan. Hasil penelitian pada level perilaku menunjukkan adanya perubahan sikap kerja peserta setelah mengikuti pelatihan, yang tercermin pada peningkatan kedisiplinan, tanggung jawab, serta pola kerja yang lebih terstruktur. Perubahan tersebut menunjukkan bahwa peserta mulai menginternalisasi nilai-nilai kerja yang diterapkan selama pelatihan. Hal ini sejalan dengan penelitian Jannah et al., (2023) yang menunjukkan bahwa pelatihan mampu mendorong perubahan perilaku peserta, seperti peningkatan keaktifan, kedisiplinan, dan keterlibatan selama proses pelatihan.

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa peserta mulai mampu mengimplementasikan hasil pembelajaran dalam praktik kerja, seperti melakukan analisis kerusakan dan perbaikan sistem pendingin secara mandiri. Hal ini mengindikasikan bahwa pembelajaran yang diperoleh selama pelatihan telah diinternalisasi ke dalam perilaku kerja peserta. Penelitian oleh Rizani & Mardiyah (2025) menyatakan bahwa perubahan perilaku dalam pelatihan ditandai dengan kemampuan peserta dalam menerapkan keterampilan yang telah dipelajari ke dalam aktivitas kerja nyata. Oleh karena itu, kemampuan peserta dalam melaksanakan praktik kerja secara mandiri dalam penelitian ini mencerminkan keberhasilan pelatihan pada level perilaku.

Penekanan instruktur terhadap aspek sikap kerja (*attitude*) menunjukkan bahwa perubahan perilaku menjadi bagian penting dalam proses pelatihan. Dalam konteks pelatihan berbasis kompetensi, aspek sikap kerja merupakan salah satu komponen utama yang harus dikembangkan selain pengetahuan dan keterampilan. Penelitian Ramdhani & Gunawan (2023) menunjukkan bahwa keberhasilan pelatihan dalam mengubah perilaku peserta sangat dipengaruhi oleh pembiasaan sikap kerja yang sesuai dengan standar dunia industri. Hal ini tercermin dari masih adanya peserta

yang belum sepenuhnya memenuhi standar sikap kerja, tetapi secara umum pelatihan telah mampu mendorong perubahan perilaku yang positif pada peserta.

#### **4. Tahap Hasil/Dampak**

Dalam perspektif Model Kirkpatrick, level hasil berfokus pada dampak akhir pelatihan terhadap kinerja dan pemanfaatan kompetensi peserta. Evaluasi menunjukkan bahwa pelatihan kejuruan refrigerasi di BLK Kabupaten Karawang mampu menghasilkan lulusan yang kompeten berdasarkan standar uji berbasis kompetensi dengan mayoritas peserta dinyatakan kompeten setelah memenuhi batas minimal penilaian. Tetapi, peserta yang telah memiliki sertifikat keahlian tersebut terdapat celah dalam penguasaan lapangan, sehingga peserta yang ingin berwirausaha masih perlu meningkatkan jam terbang karena materi yang diajarkan masih bersifat fundamental. Hal ini menunjukkan bahwa standar kompetensi kerja tetap menjadi penyetaraan kualifikasi industri sekaligus pedoman pelaksanaan tugas di tempat kerja (Puspitasari & Muhamad, 2023), sementara kemandirian penuh tetap membutuhkan pendalaman ilmu secara mandiri.

Kesadaran akan pentingnya jam terbang tersebut berkaitan erat dengan upaya peserta dalam menjaga kesiapan memasuki dunia kerja maupun berwirausaha. Hal ini didukung oleh penelitian Ardhana & Rizky (2024) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berkontribusi terhadap peningkatan kesiapan kerja dan perilaku produktif peserta melalui penguasaan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan industri. Peserta dalam penelitian ini tidak hanya memperoleh keterampilan teknis, tetapi memiliki kepercayaan diri untuk membuka usaha mandiri, khususnya di bidang jasa perawatan dan perbaikan AC. Pilihan lulusan untuk berwirausaha ini menunjukkan fleksibilitas pemanfaatan kompetensi yang diperkuat oleh dukungan sertifikasi dan fasilitas lembaga, sebagaimana penelitian Afuan et al., (2025) menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi mampu meningkatkan peluang kerja serta mendorong kemandirian ekonomi. Secara keseluruhan, hal ini menegaskan bahwa pelatihan telah menghasilkan lulusan yang kompeten dan siap menghadapi tuntutan industri, selama diiringi dengan pengembangan pengalaman praktis pascapelatihan.

#### **KESIMPULAN DAN IMPLIKASI**

Berdasarkan evaluasi menggunakan Model Kirkpatrick, pelatihan kejuruan refrigerasi di BLK Kabupaten Karawang menunjukkan efektivitas pada keempat level evaluasi.

1. Tahap Reaksi: Peserta merespons positif terhadap materi dan instruktur, sedangkan fasilitas ruang kelas perlu ditingkatkan kualitas kenyamanannya.
2. Tahap Pembelajaran: Terjadi peningkatan kompetensi teknis yang signifikan melalui metode praktik langsung, termasuk bagi peserta tanpa latar belakang teknik awal.
3. Tahap Perilaku: Terbentuk sikap kerja yang lebih disiplin, bertanggung jawab, dan mandiri dalam mengimplementasikan keterampilan di lapangan.
4. Tahap Hasil: Dari 16 peserta, 12 orang dinyatakan kompeten dengan kesiapan

tinggi untuk bekerja atau berwirausaha, sementara 4 lainnya belum memenuhi standar kelulusan.

Hasil penelitian ini memiliki implikasi praktis dan akademik. Secara praktis, diperlukan penguatan kemitraan dengan industri, optimalisasi pendampingan pascapelatihan, serta pengembangan program kewirausahaan guna meningkatkan keberlanjutan pemanfaatan kompetensi lulusan. Secara akademik, penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan evaluasi longitudinal terhadap keberlanjutan penyerapan kerja lulusan, memperluas cakupan subjek dan konteks penelitian, serta mengembangkan pendekatan evaluasi yang lebih komprehensif guna menyempurnakan simpulan yang diperoleh dan meningkatkan daya guna hasil penelitian.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afuan, M., Candana, D. M., & Purwasih, R. (2025). Peningkatan Kompetensi SDM Muda Melalui Sosialisasi dan Pelatihan Kewirausahaan dalam Menyongsong Perkembangan Ekonomi Masa Kini. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bangsa*, 3(2), 82–88. <https://doi.org/10.62357/jurmas.v3i2.690>
- Ardhana, M. S., & Rizky, M. C. (2024). Dampak Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 6(3), 12–15. <https://ejournal.yossoedarso.ac.id/index.php/ysej-server/article/view/YEJ-6303>
- Bergamo, P. A. de S., Izart, C., Streng, E. S., Rosenkranz, J., & Ghorbani, Y. (2022). Use of Kirkpatrick evaluation model in simulation-based trainings for the mining industry - A case study for froth flotation. *Minerals Engineering*, 188, 107825. <https://doi.org/10.1016/j.mineng.2022.107825>
- Cahapay, M. B. (2021). Kirkpatrick Model: Its Limitations as Used in Higher Education Evaluation. *International Journal of Assessment Tools in Education*, 8(1), 135–144. <https://doi.org/10.21449/ijate.856143>
- Doni, A. W., Thaariq, N. A. A., Ponda, A., Suhaimi, & Bahar, I. (2024). Efektivitas Pelatihan Pengembangan Media Pembelajaran. *Jurnal Teknologi Pembelajaran Indonesia*, 14(1), 30–39. [https://doi.org/10.23887/jurnal\\_tp.v14i1.3320](https://doi.org/10.23887/jurnal_tp.v14i1.3320)
- Engriyani, E., & Rugaiyah. (2022). Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Menggunakan Model Kirkpatrick Pada Institusi Pemerintah di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(23), 683–692. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7451683>
- Fitri, N. K., Pratama, F. H., Purnomo, F., Roby, A. B., Hasanah, A., & Mangundjaya, W. L. (2025). Evaluasi Pelatihan: Menelaah Reaksi Peserta dan Proses Pembelajaran sebagai Indikator Efektivitas Pelatihan. *JKIS: Jurnal Komunikasi Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 83–89. <https://doi.org/10.38035/jkis.v3i2.2185>
- Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan human capital terhadap kinerja pada karyawan PT . Frisian Flag. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1), 36–47. <https://doi.org/10.35906/je001.v9i1.485>

- Handalani, R. T., & Soesanto, H. (2022). Evaluasi Pelatihan Model Kirkpatrick dan Model Kemp Menggunakan SEM-PLS: Studi Kasus Pelatihan Bendahara Pengeluaran di Provinsi DKI Jakarta. *Monas: Jurnal Inovasi Aparatur*, 4(2), 453–467. <https://doi.org/10.54849/monas.v4i2.120>
- Hasanah, S. N., Sukmana, C., Ardiwinata, J. S., & Sodikin. (2025). Implementasi Pelatihan Tutor Berjenjang Berbasis Kompetensi di PKBM Al Insan. *DIKLUS: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 9(1), 68–79. <https://doi.org/10.21831/diklus.v9i1.89186>
- Hou, C., & Liu, H. (2025). Human capital structure upgrading and corporate fraud: Evidence from China. *International Review of Economics and Finance*, 102(104368). <https://doi.org/10.1016/j.iref.2025.104368>
- Irawan. (2024). Konsep dasar pengembangan sumber daya manusia. In A. S. Egim (Ed.), *Pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan* (pp. 15–16). CV. Eureka Media Aksara.
- Istiqomah, D., & Kasmari. (2025). Human Capital and Employee Performance: The Mediating Role of Training and Digital Innovation. *International Journal of Economics and Management Research*, 4(3), 300–309. <https://doi.org/10.55606/ijemr.v4i3.556>
- Jannah, A. M., Shabrina, Tahani, N., Firdaus, N. F., Asiyah, S., & Lutfiansyach, D. Y. (2023). Analisis Pelatihan Non Klasikal Pada Perilaku Peserta Pelatihan Penelitian Tindakan Kelas Angkatan II di BPSDM Provinsi Jawa Barat. *Jendela PLS: Jurnal Cendekiawan Ilmiah Pendidikan Luar Sekolah*, 8(1), 87–96. <https://doi.org/10.37058/jpls.v8i1.7498>
- Jurnalita, A. C., Nisa, N. F., & Darmastuti, I. (2024). The Role of Employee Training and Development in Supporting Sustainable Economic Growth in Indonesia: Literature Review. *Research Horizon*, 4(6), 175–182. <https://doi.org/10.54518/rh.4.6.2024.407>
- Kristiawan, N., Wahyuni, S., Mufidah, V. N., Sansabila, F. H., & Kamila, P. N. (2026). Improving Teacher Competency Through Project Based Training: Peningkatan Kompetensi Guru melalui Pelatihan Berbasis Projek. *Dinamisia: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 10(1), 237–246. <https://doi.org/10.31849/dinamisia.v10i1.29802>
- Mahardhani, A. J. (2022). Analisis Data Penelitian Kualitatif. In F. Sukmawati (Ed.), *Metodologi Penelitian Kualitatif* (pp. 139–141). CV. Pradina Pustaka.
- Mardia, Fitrianna, N., Simarmata, N. I. P., Hasibuan, A., Pratikna, R. N., Sopotra, D., Estiani, Sihotang, D. O., Aksa, & Handiman, U. T. (2023). *Pelatihan dan Pengembangan SDM* (M. J. F. Sirait (ed.)). Yayasan Kita Menulis.
- Muhammad, Wafaretta, V., & Narullia, D. (2023). Human Resources Training and Development Activities: The Analysis of Their Roles in Increasing the Performance of the Company. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 10(1), 83–93. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v10i1.4219>
- Muis, A. M. R. A., Asis, A. H. B., Marinsah, S. A., & Hajimin, M. N. H. H. (2021). Review on

- Training and Development in Human Management. *International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences*, 11(5), 704–716. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v11-i5/10024>
- Musliudeen, T. A. (2023). Human Capital Development as Propeller for Increased Organization Productivity. *Research Journal in Business and Economics*, 1(1), 19–23. <https://doi.org/10.61424/rjbe.v1i1.25>
- Mutohar, P. M., Darmawan, D., & Prastiwi, M. A. (2025). Pelatihan Manajemen Sistem Informasi Digital dalam Meningkatkan Mutu Layanan di Pondok Pesantren Lubabul Fattah Tunggulsari Kabupaten Tulungagung. *ABDINUS: Jurnal Pengabdian Nusantara*, 9(2), 501–511. <https://doi.org/10.29407/ja.v9i2.21369>
- Nurhaliza, D., & Alamsyah, A. (2025). Analisis Pelatihan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV. Gema Abhipraya (Rasi Coffee). *JURNAL MANEKSI (Management Ekonomi Dan Akuntansi)*, 14(01), 213–219. <https://doi.org/10.31959/jm.v14i1.2835>
- Puspitasari, Y., & Muhamad. (2023). Analisis Kebutuhan Pelatihan Berdasarkan Kompetensi Pramuwisata Di Jawa Tengah (Competency-Based Training Needs Analysis of Tour Guide In Central Java). *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation*, 3(1), 105–120. <https://doi.org/10.17509/jithor.v6i1.53836>
- Qodariah, S. L., Suherman, E., & Anggela, F. P. (2024). Evaluasi Pelatihan Bisnis UMKM Pada UMKM Juara Di Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten Karawang Tahun 2023. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(6), 8280–8294. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i6.3087>
- Rahmawati, W., Putri, Y., & Zein, M. (2021). Evaluasi Efektifitas Pelatihan Dengan Metode Kirkpatrick (Study Terhadap Karyawan Rumah Sakit Bunda BMC Padang). *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 2(2), 140–148. <https://doi.org/10.55583/invest.v2i2.181>
- Ramadhan, M. A., Sumarsono, R. A., Achmad, A. A., & Cisse, A. (2022). Implementation of the Kirkpatrick evaluation model in Building Information Modeling (BIM) training program. *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*, 28(2), 130–138. <https://doi.org/10.21831/jptk.v28i2.43555>
- Ramdhani, A. A., & Gunawan, S. (2023). Melaksanakan Evaluasi Pelatihan Revolusi Mental Menggunakan Model Kirkpatrick Level 3 (Behavior) pada Puslatbang PKASN LAN. *Konferensi Nasional Ilmu Administrasi 7.0*, 7, 311–315. <https://knia.stialanbandung.ac.id/index.php/knia/article/view/899>
- Rezeki, F. (2021). Mengenal MSDM. In H. F. Ningrum (Ed.), *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi* (p. 1). CV. Media Sains Indonesia.
- Rizani, D. I. A., & Mardiyah, S. (2025). Implementasi Pelatihan Manajemen Dasar Wirausaha dalam Peningkatan Pendapatan UMKM di Desa Wisata Doudo Kecamatan Panceng Kabupaten Gresik. *J+PLUS: Jurnal Mahasiswa Pendidikan Luar Sekolah*, 14(2), 218–228. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jurnal-pendidikan-luar-sekolah/article/view/71487>
- Sahir, S. H., Simarmata, N. I. I., Hasibuan, A., Ferinia, R., Suesilowati, Pratiwi, I. I.,

- Siagian, P., & Bukidz, D. P. (2023). *Model-Model Pelatihan dan Pengembangan SDM* (A. Karim & J. Simarmata (eds.)). Yayasan Kita Menulis.
- Salsabila, D., Suherman, E., & Khalida, L. R. (2025). Efektivitas Program Pelatihan Bisnis Dan Manajemen Terhadap Kompetensi Administrasi Perkantoran Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 6(3), 2661–2674. <https://doi.org/10.37385/msej.v6i3.7737>
- Salsabila, R., & Suherman, E. (2024). Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan Teknis ASN pada BKPSDM Kabupaten Karawang (Kegiatan English Camp). *Journal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2), 628–636. <https://doi.org/10.62710/mvewah82>
- Sharokhina, S. V., & Pudovkina, O. E. (2020). Concept of Human Capital in The HR-Management Strategy and Transitive Economy. *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences*, 82, 162–170. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2020.04.21>
- Tambunan, P., Nurcahya, A. I., Putranto, K., & Illahi, M. R. (2024). Evaluasi Reaksi Peserta Pelatihan Teknis pada Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III Jakarta. *Jurnal Widyaiswara Indonesia*, 5(2), 49–58. <https://doi.org/10.56259/jwi.v5i02.323>
- Tinurbaya, A., Bachtiar, A., & Oktamianti, P. (2023). Evaluasi Pelatihan Bidang Kesehatan Menggunakan Model Evaluasi Kirkpatrick: Systematic Review. *Gema Ekonomi*, 12(3). <https://doi.org/10.31004/prepotif.v7i1.12347>
- Triana, E. S. (2024). *MANAJEMEN DIKLAT (Transformasi Kompetensi, Strategi Pembaruan Manajemen Diklat pada Sektor Publik)*. CV. Eureka Media Aksara.
- Uddin, S. F., & Ahmed, B. (2024). Exploring the importance of employee training and development in achieving sustainable development goals. *International Journal of Research in Human Resource Management*, 6(1), 145–148. <https://doi.org/10.33545/26633213.2024.v6.i1b.184>
- Upara, R. C. L., Mulyadi, & Nursetyo, K. I. (2020). Evaluasi Reaksi Peserta Dalam Pelaksanaan Program Cool Class Di BTPN Syariah. *Jurnal Pembelajaran Inovatif*, 03(02), 114–122. <https://doi.org/10.21009/JPI.032.06>
- Wibawaningsih, E. J. (2023). Penerapan human capital management di dalam perusahaan. In Hartini (Ed.), *Manajemen Kinerja (Perspektif Balanced Scorecard)* (p. 155). CV. Media Sains Indonesia.
- Yanindah, A. (2021). An Insight into Youth Unemployment in Indonesia. *Proceedings of The 1st International Conference on Data Science and Official Statistics*, 2021(1), 666–682. <https://doi.org/10.34123/icdsos.v2021i1.229>
- Zagade, S., & Sahasrabudhe, C. (2025). Beyond Payroll: Strategic Human Capital Management in the 21st Century. *International Journal of Social Impact*, 10(3), 551–562. <https://doi.org/10.25215/2455/1003058>