Bersatu: Jurnal Pendidikan Bhinneka Tunggal Ika
Vol. 4 No. 4 Juli 2026
e-ISSN :2988-0440 dan p-ISSN :2988-0491, Hal 83-93
DOI: https://doi.org/10.51903/bersatu.v4i4.1832

Penerapan Evaluasi Model Kirkpatrick *Training of Facilitator (ToF)* KSR PMI Unit 02 IAIN Bone

Harlinda[1], Muh. Kaswang[2]

[1]Institut Agama Islam Negeri Bone, Indonesia
Alamat: Jl. Hos Cokroaminoto, Kelurahan Macanang, Kecamatan Tanete Riattang, Watampone

[2]Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Indonesia
Alamat: Jl. H.M.Yasin Limpo No.36 Kelurahan Romang Polong, Kecamatan Somba Opu, Gowa

Korespondensi penulis: Harlindaindah16@gmail.com[1]

Abstract*. This study uses the evaluation of the Kirkpatrick model in the Training of Facilitator (ToF) at KSR PMI Unit 02 IAIN Bone. Kirkpatrick's evaluation model has four, but this study uses only two, namely the reaction and learning levels. The approach used is a mixed method to obtain in-depth and comprehensive data through triangulation. Data was collected through interviews, tests, questionnaires, documentation, and field notes. The results of the study at the reaction level showed that the aspects measured included the relevance of the training material to needs, the competence of the facilitators, the supporting facilities of the activity, and the effectiveness of time use. Based on descriptive analysis, the lowest score was in the 41–43 range of 11.1% (1 respondent), while the highest score was in the 47–49 interval class of 33.3% (3 respondents). The number of valid data was 9 respondents without missing data, with a mean value of 44.22, standard deviation of 3.86, and variance of 14.94. At the learning level, the results of the interviews showed that participants gained a memorable experience because the material delivered by the facilitator was able to increase motivation through methods that combine material and games. Participants also assessed that the facilitator must have competence in mastering the material and good communication skills. In addition, there was a change in participants' abilities before and after the training, especially in the courage to speak in public and activeness in the activity. After being declared to have passed the ToF, participants are given the opportunity to become facilitators at the school level as a condition for obtaining a membership number.*

Keywords*: Evaluation, Kirkpatrick Model, Training of Facilitator (ToF).*

Abstrak. Penelitian ini menggunakan evaluasi model Kirkpatrick pada *Training of Facilitator (ToF)* di KSR PMI Unit 02 IAIN Bone. Model evaluasi Kirkpatrick terdapat empat, namun penelitian ini hanya memakai dua, yaitu level reaksi dan pembelajaran. Pendekatan yang digunakan adalah *mixed method* untuk memperoleh data mendalam dan komprehensif melalui triangulasi. Data dikumpulkan melalui wawancara, tes, kuesioner, dokumentasi, dan catatan lapangan. Hasil penelitian pada *level reaction* menunjukkan bahwa aspek yang diukur meliputi relevansi materi pelatihan dengan kebutuhan, kompetensi fasilitator, fasilitas pendukung kegiatan, serta efektivitas penggunaan waktu. Berdasarkan analisis deskriptif, skor terendah berada pada kelas interval 41–43 sebesar 11,1% (1 responden), sedangkan skor tertinggi berada pada kelas interval 47–49 sebesar 33,3% (3 responden). Jumlah data valid sebanyak 9 responden tanpa data hilang, dengan nilai *mean* 44,22, standar deviasi 3,86, dan varians 14,94. Pada *level learning*, hasil wawancara menunjukkan bahwa peserta memperoleh pengalaman berkesan karena materi yang disampaikan fasilitator mampu meningkatkan motivasi melalui metode yang memadukan materi dan permainan. Peserta juga menilai bahwa fasilitator harus memiliki kompetensi penguasaan materi dan kemampuan komunikasi yang baik. Selain itu, terdapat perubahan kemampuan peserta sebelum dan sesudah pelatihan, terutama dalam keberanian berbicara di depan umum serta keaktifan dalam kegiatan. Setelah dinyatakan lulus *ToF*, peserta diberi kesempatan menjadi fasilitator di tingkat sekolah sebagai syarat memperoleh nomor keanggotaan.

Kata kunci: Evaluasi, Model Kirkpatrick, *Training of Facilitator (ToF).*

Received June 24, 2026; Revised July 7, 2026; Accepted July 13, 2026; Publish July 16, 2026
Coresponding autor: *Harlindaindah16@gmail.com*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen utama dalam suatu organisasi karena tingkat keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kompetensi dan kemampuan yang dimiliki oleh para anggotanya. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut, organisasi perlu menyelenggarakan berbagai program pendidikan dan pelatihan. Kegiatan pelatihan dirancang untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap peserta agar mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab secara lebih optimal, efektif, dan efisien. Dengan demikian, pelatihan memiliki peran yang sangat strategis dalam mendukung pengembangan organisasi sekaligus meningkatkan mutu pelayanan yang diberikan kepada masyarakat atau pemangku kepentingan (Sari, 2021).

KSR PMI Unit IAIN Bone adalah organisasi yang bergelut dibidang kemanusiaan, yang merupakan tangan kanan Palang Merah Indonesa (PMI) dalam misi kemanusiaan. Dalam menjalankan tugas kemanusiaan, organisasi ini terbagi menjadi lima devisi yaitu devisi Pendidikan dan Latihan (Diklat), Devisi Penelitian dan Pengembangan (Litbang), Devisi Hubungan Masyarakat dan Informasi Komunikasi (Humas dan Infokom), Devisi Penanggulangan Bencana (PB), dan Devisi Pelayanan Kesehatan (Yangkes).

Salah satu program yang diselenggarakan oleh KSR PMI Unit IAIN Bone adalah *Training of Facilitator (ToF)*, yaitu program pelatihan di lingkungan Palang Merah Indonesia (PMI) yang bertujuan mempersiapkan calon fasilitator agar memiliki kemampuan dalam mendampingi dan memfasilitasi berbagai pelatihan bagi sukarelawan maupun anggota Palang Merah Remaja (PMR). Oleh sebab itu, pelaksanaan *Training of Facilitator (ToF)* perlu dilakukan secara berkesinambungan sebagai upaya meningkatkan kualitas dan kompetensi fasilitator di PMI, sekaligus menjadi sarana pembinaan dan pengembangan kapasitas para sukarelawan Palang Merah Indonesia.

Keberhasilan sebuah program pelatihan tidak hanya ditentukan oleh terselenggaranya kegiatan tersebut, tatapi juga oleh sejauh mana pelatihan mampu memberikan perubahan dan manfaat bagi peserta maupun organisasi. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi untuk mengukur efektivitas dan dampak dari pelatihan yang telah dilaksanakan.

Evaluasi pelatihan memiliki peran penting dalam pengembangan sumber daya manusia karena temuan yang diperoleh dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyempurnakan dan meningkatkan kualitas program pelatihan di masa mendatang (Yusuf & Hendra, 2023).

Model evaluasi yang diterapkan dalam program ini adalah Model Kirkpatrick atau dikenal dengan sebutan *Kirkpatrick Four Levels Evaluation* Model. Model ini menilai efektivitas suatu program pelatihan melalui empat tahapan, yaitu *reaction* (reaksi), *learning* (pembelajaran), *behavior* (perilaku), dan *result* (hasil). Penerapan evaluasi Kirkpatrick bertujuan untuk mengidentifikasi tanggapan dan tingkat kepuasan peserta terhadap pelatihan, mengukur kontribusi program dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, serta menjadi dasar dalam menentukan keberlanjutan program tujuan organisasi, seta menjadi dasar dalam menentukan keberlanjutan program pelatihan. Selain itu, hasil evaluasi juga dapat dimanfaatkan sebagai bahan masukan untuk melakukan perbaikan dan pengembangan program pendidikan pelatihan pada periode berikutnya (Rochaendi et al., 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan *mixed methods*, yaitu metode penelitian yang mengombinasikan data kuantitatif dan kualitatif untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam dan menghasilkan temuan yang komprehensif. Fokus evaluasi dalam penelitian ini adalah memperolah data yang lengkap, rinci, dan mampu memberikan jawaban yang akurat terhadap permasalahan yang dikaji (Nasution, 2024). Data penelitian diperoleh dari berbagai sumber melalui beragam teknik pengumpulan data, seperti wawancara, tes, kuesioner, observasi, dan dokumentasi, yang dilakukan secara berkesinambungan dengan menerapkan teknik triangulasi. Selanjutnya, data yang terkumpul dianalisis melalui proses pengorganisasian, penelaahan, dan penyusunan secara sistematis berdasarkan informasi yang diperoleh dari catatan lapangan serta berbagai dokumen pendukung lainnya.

Desain evaluasi yang diterapkan dalam penelitian ini menggunakan Model Kirkpatrick, yaitu salah satu model evaluasi pelatihan yang banyak digunakan karena memiliki keunggulan berupa cakupan yang komprehensif, prodedur yang sederhana, serta fleksibel untuk diterapkan pada berbagai jenis program pelatihan (Jemsi et al., 2026)**.** Sementara dari sisi penggunaan, model ini bisa digunakan untuk mengevaluasi berbagai macam jenis pelatihan dengan berbagai situasi. Pada penelitian ini hanya menggunakan dua level yaitu reaksi dan level pembelajaran.

Penelitian ini hanya menggunakan dua level dalam meodel evaluasi Kirkpatrick, yaitu level reaksi *(reaction)* dan level pembelajaran *(learning)*. Pemilihan kedua level tersebut disesuaikan dengan tujuan penelitian, yaitu untuk mengevaluasi kedua level tersebut disesuaikan dengan tujuan penelitian, yaitu untuk mengevaluasi kualitas penyelenggaraan *Training of Facilitator (ToF)* serta mengetahui perubahan pengetahuan, sikap, dan keterampilan peserta setelah mengikuti pelatihan. Level reaksi digunakan untuk mengukur tanggapan dan tingkat kepuasan peserta terhadap aspek-aspek pelatihan, seperti relevansi materi, kompetensi fasilitator, fasilitas, serta pengelolaan waktu. Sementara itu, level pembelajaran digunakan untuk mengidentifikasi perubahan kompetensi peserta setelah mengikuti pelatihan melalui hasil wawancara mengenai peningkatan pengetahuan, kemampuan berkomunikasi kepercayaan diri, dan partisipasi selama kegiatan.

Tabel 1. Level Model Evaluasi Kirkpatrick

Level model evaluasi kirkpatrick	**Kisi-kisi evaluasi kirkpatrick**
Level 1 Reaksi	**Substansi yang diukur:** 1) Relevansi materi pelatihan dengan kebutuhan peserta, (2) Kompetensi fasilitator dalam menyampaikan materi, (3) Fasilitas yang mendukung kelancaran pelatihan, (4) Proporsionalitas alokasi waktu pada setiap sesi pelatihan, (5) Efektivitas penggunaan waktu selama pelatihan berlangsung. **Cara pengukuran:** Menggunakan kuesioner setelah pelatihan selesai dilaksanakan

Level 2 Learning	**Substansi yang diukur:** (1) Perubahan kompetensi peserta yang meliputi pengetahuan, sikap, dan keterampilan setelah mengikuti pelatihan, (2) Partisipasi peserta selama pelatihan yang meliputi keaktifan dan keterlibatan dalam proses pembelajaran. **Cara pengukuran:** Wawancara mendalam kepada peserta, panitia, dan pemateri yang selanjutnya dianalisis melalui triangulasi sumber.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Level Reaksi

Level reaksi *(Reaction)* merupakan tahapan pertama dalam Model Kirkpatrick yang bertujuan untuk memperoleh tanggapan dari peserta terhadap pelaksanaan pelatihan. Tanggapan tersebut meliputi tingkat kepuasan peserta terhadap materi yang diberikan, metode penyampaian, fasilitas pendukung. Serta kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan mereka. Data mengenai reaksi peserta dapat dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner maupun wawancara setelah kegiatan pelatihan berakhir. Informasi yang diperoleh pada tahap ini selanjutnya dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan dalam menimbangkan kualitas penyalenggaraan pelatihan pada periode berikutnya (Noviar et al., 2024)**.**

Teknik analsis data yang digunakan pada level reaksi yaitu menggunakan analisis deksriptif, yaitu bentuk analisis data penelitian untuk menguji generalisasi hasil penelitian. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data penelitian secara umum. Pada bagian ini akan diuraikan persentase jawaban angket dengan menggunakan rumus: $P = Nf \times 100\%$ (Sofwatillah, 2024)**.**

Data dari setiap variabel yang telah diolah selanjutnya dianalisis secara deskriptif dengan memperhatikan ukuran pemusatan dan penyebaran data, seperti nilai rata-rata *(mean)*, nilai tengah *(median)*, nilai yang paling banyak muncul *(modus)*, serta standar deviasi. Selain itu, data juga disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi, interval kelas, dan histogram untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai karakteristik masing-masing variabel.

Penyusunan distribusi frekuensi dilakukan melalui beberapa tahapan, mulai dari menentukan rentang data, menetapkan jumlah kelas hingga mengelompokkan data ke dalam setiap kelas yang telah ditentukan. Langkah-langkah tersebut bertujuan untuk memudahkan interpretasi dan analisis terhadap sebaran data penelitian (Dungus, 2024)**.**

a) Menentukan rentang data *(range)* yaitu *range* = data besar – data terkecil
b) Menentukan banyaknya kelas interval dengan menggunakan rumus k = 1 + (3,3) *Log n*. dimana *n* adalah jurmal responden atau banyaknya data.
c) Menentukan panjang kelas interval. $\boldsymbol{i = \frac{R}{k}}$

Keterangan:

i = panjang kelas interval

R = *range* (nilai maksimum – nilai minimum)

k = banyak kelas interval

Level Pembelajaran

Evaluasi pada level pembelajaran *(learning)* bertujuan untuk mengukur tingkat peningkatan pengetahuan, pemahaman, maupun keterampilan yang diperoleh peserta setelah mengikuti kegiatan pelatihan. Tahap evaluasi ini menjadi penting karena dapat menunjukkan sejauh mana tujuan pembelajaran dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi penyelenggara sebagai dasar untuk melakukan perbaikan dan pengembangan program pelatihan di masa mendatang. Selain itu, evaluasi ini juga dapat menjadi bahan refleksi bagi pelatih dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas metode penyampaian materi sehingga proses pembelajaran dapat berlangsung secara lebih optimal (Paais, 2025)**.**

Teknik analisis data yang digunakan pada level dua yaitu menggunakan model interaktif versi Miles dan Huberman yaitu sabagai berikut: (Zulfirman, 2022)

1. Pengumpulan data sekaligus reduksi data yaitu dilakukan dengan menghimpun berbagai informasi yang diperoleh dari lapangan secara rinci dan sistematis. Reduksi data, yaitu proses menyeleksi, mengelompokkan, dan memutuskan perhatian pada informasi yang dianggap penting serta relevan dengan fokus penelitian, sementara data yang tidak berkaitan dengan tujuan penelitian disisihkan.
2. Penyajian data yaitu setelah proses reduksi data selesai dilakukan, tahap berikutnya adalah menyajikan data *(data display)*. Penyajian data bertujuan untuk

mengorganisasi informasi yang telah diperoleh sehingga lebih mudah dipahami dan dianalisis. Melalui penyajian data yang sistematis, penelit dapat melihat gambaran mengenai fenomena yang diteliti, memahami hubungan antar data, serta merencanakan langkah-langkah penelitian selanjutnya berdasarkan temuan yang telah diperoleh.

Tabel 2. Kategori Skor

Interval	Kategori
38-40	Kurang Baik
41-43	Cukup Baik
44-46	Baik
47-49	Sangat Baik

HASIL DAN PEMBAHASAN

Level Satu (Reaksi)

Pada tahap ini yang diukur yaitu apakah materi pelatihan relevan dengan kebutuhan, kompetensi fasilitator peltihan, fasilitas yang menunjang kelancaran kegiatan pelatihan, penggunaan waktu proporsional, penggunaan waktu efisien dan efektif. Adapun hasil analisis deskriptif Variabel *X* terdiri dari 10 item pernyataan yang masing-masing item mempunyai alternatif jawaban dengan rentang skor 1-5. Pada hasil angket diperoleh skor maksimum yaitu 49 dan skor minimumnya adalah 38, adapun *range (R)* yang diperoleh adalah 49-38 = 11. Interval kelas menggunakan rumus 1 + 3,3 *log n*, dengan *k* yaitu banyaknya kelas interval dan *n* aalah banyaknya data, sehingga diperoleh 1 + 3,3 *log* 9 = 1 + 3,3 x 0,95 = 1 + 3,1 = 4,1 dibulatkan menjadi 4. Jadi panjang kelas interval adalah 11 : 4 = 2,75 dibulatkan menjadi 3.

Tabel 3. Interval Level 1 (Reaksi)

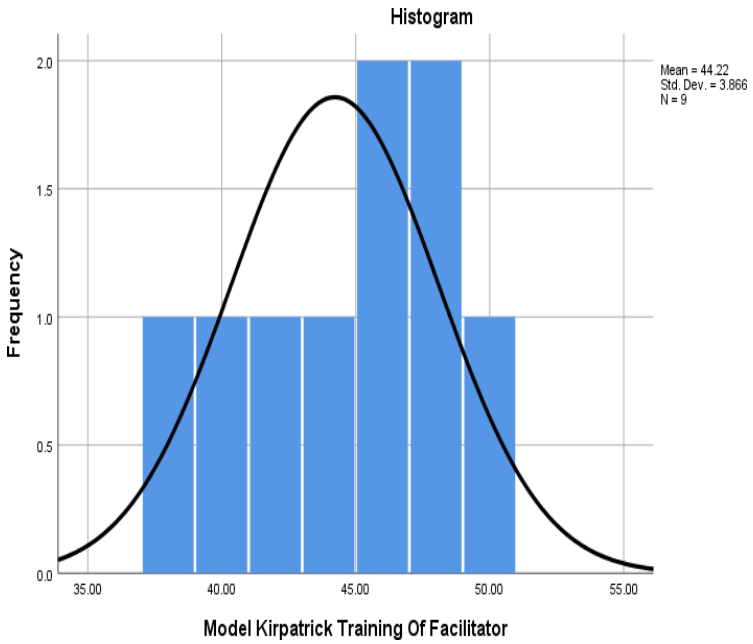
Model Kirpatrick *Training Of Facilitator*

		Frequency	*Percent*	*Valid Percent*	*Cumulative Percent*
Valid	38-40	2	22.2	22.2	22.2
	41-43	1	11.1	11.1	33.3
	44-46	3	33.3	33.3	66.7
	47-49	3	33.3	33.3	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

Tabel 4. Hasil analisis Deskriptif Level 1 (Reaksi)

Descriptive Statistics

	N	*Range*	*Minimum*	*Maximum*	*Mean*	Std. *Deviation*	*Variance*
Model Kirpatrick *Training Of Facilitator*	9	11.00	38.00	49.00	44.2222	3.86580	14.944
Valid N *(listwise)*	9						



Gambar 1. Diagram Statistik Model Evaluasi Kripatrick

Level dua (Pembelajaran)

Pada tahap ini dilakukan evaluasi hasil pembelajaran yang meliputi kompetensi peserta pelatihan terkait dengan pengetahuan, sikap dan keterampilan sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan dan partisipasi peserta pelatihan terkait dengan kehadiran dan keaktifan peserta.

Berdasarkan hasil wawancara yang diberikan kepada peserta dan panitia *Training of Facilitator (ToF)* bahwa peserta pelatihan mendapatkan pengalaman yang paling berkesan karena pada saat pemberian materi yang diberikan oleh fasilitator dapat meningkatkan motivasi peserta pada saat kegiatan berlangsung dengan cara memadukan materi dengan game, peserta juga beranggapan bahwa materi yang didapatkan pada saat *Training of Facilitator (ToF)* adanya perbedaan yang dialami oleh peserta sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan karena mereka sudah mampu untuk berbicara dan tampil di depan umum dan sebagian besar peserta aktif dalam kegiatan misalnya bertanya terkait dengan materi yang belum dipahami. Akan tetapi selama kegiatan pelatihan ini peserta diberikan tiga kali kesempatan untuk izin tidak mengikuti materi apabila memiliki alasan tertentu misalnya kuliah. Setelah kegiatan *Training of Facilitator (ToF)* peserta dinyatakan lulus, maka akan diberikan kesempatan untuk terjun ke tingkat sekolah menjadi fasilitator sebagai persyaratan untuk mendapatkan nomor keanggotaan.

Sedangkan hasil wawancara dengan pemateri yaitu mereka beranggapan bahwa *Training of Facilitator (ToF)* KSR PMI Unit 02 IAIN Bone dengan tujuan untuk mengembangkan kemampuan peserta pelatihan dalam berinteraksi dan meningkatkan pemahaman peserta dalam bidang kepalang merahan disertai dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh fasilitator yaitu harus menguasai meteri dengan baik serta memiliki kemampuan untuk berkomunikasi karena menjadi modal awal untuk menjadi fasilitator agar dapat terciptanya pelatihan yang menarik. Materi yang akan dibawakan oleh fasilitator biasanya ditentukan oleh panitia, akan tetapi fasilitator tetap harus menyesuaikan materi terkait dengan materi kepalang merahan dan mengikuti metode yang diinginkan dengan memadukan materi dengan games untuk meningkatkan keaktifan peserta, memberikan tugas kelompok terkait dengan materi serta meminta peserta pelatihan untuk memaparkan materi tersebut. Fasilitator juga harus menyesuaikan pendekatan pelatihan dengan kebutuhan pemahaman peserta dengan

menggunakan pendekatan internal dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi dan keaktifan peserta pelatihan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil evaluasi penerapan Model Kirkpatrick pada *Training of Facilitator (ToF)* KSR PMI Unit 02 IAIN Bone pada level satu (reaksi), dapat disimpulkan bahwa peserta memberikan respons yang umumnya positif terhadap pelaksanaan pelatihan. Materi pelatihan dinilai relevan dengan kebutuhan peserta, didukung oleh kompetensi fasilitator yang baik, serta penggunaan waktu dan fasilitas yang relatif efektif. Hasil analisis deskriptif juga menunjukkan rata-rata skor yang berada pada kategori baik, yang mengindikasikan bahwa penyelenggaraan pelatihan telah memenuhi harapan peserta dalam aspek reaksi, meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan pada efektivitas pengelolaan waktu dan variasi fasilitas pendukung.

Pada level dua (pembelajaran), hasil evaluasi menunjukkan adanya peningkatan kompetensi peserta setelah mengikuti pelatihan, baik dari aspek pengetahuan, sikap, maupun keterampilan. Peserta mengalami perubahan positif terutama dalam kemampuan berbicara didepan umum, peningkatan motivasi, serta keaktifan dalam mengikuti kegiatan pelatihan. Selain itu, metode pembelajaran yang memadukan materi dengan permainan dan diskusi kelompok dinilai efektif dalam meningkatkan partisipasi peserta. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kegiatan *Training of Facilitator (ToF)* tidak hanya meningkatkan pemahaman peserta terhadap materi kepalang merahan, tetapi juga berhasil membentuk kompetensi dasar yang dibutuhkan untuk menjadi fasilitator di lingkungan KSR PMI Unit 02 IAIN Bone.

DAFTAR REFERENSI

Dungus, F. (2024). *Statistika Terapan*, Cet. I.Surakarta. Tahta Media Group.

Jemsi, Pradhika, N. B., & Ekonomi, J. J. (2026). *Evaluasi Pelatihan Non-Teknis Menggunakan Model Kirkpatrick : Systematic Literature Review 2016 – 2025 Abstrak*. *12*(1), 777–789.

Nasution, F. H. (2024). 4 1234. *Kombinasi (Mixed-Methods) Dalam Praktis Penelitian Ilmiah*, *15*(2), 251–256.

Noviar, M. H., Syarif, H., & Rahmawati, E. (2024). *Jurnal Kewidyaiswaraan*. *9*(1), 51–60.

Paais, R. L. (2025). *Evaluasi Program Pelatihan Project-Based Learning Bagi Guru Dengan Model Kirkpatrick*.

Rochaendi, E., Wahyudi, A., Arifin, A. S., Salim, A., Rochaendi, E., & Wahyudi, A. (2021). *Penerapan Model Kirkpatrick Dalam Mengevaluasi Pelaksanaan Diklat Penguatan Kepala Sekolah Melalui Daring Dari Perspektif Pengajar*. *Xii*(2), 59–76.

Sari, E. (2021). *Evaluasi Program Diklat Pemeriksaan Kinerja Berbasis Model Kirkpatrick Pada Badiklat Pkn Bpk Ri*. *1*, 20–31.

Sofwatillah, R. (2024). 4 1234. *Tehnik Analisis Data Kuantitatif Dan Kualitatif Dalam Penelitian Ilmiah*, *15*(2), 79–91.

Yusuf, M., & Hendra, R. (2023). *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Berkelanjutan*. *2*(1), 52–63.

Zulfirman, R. (2022). *Jurnal Penelitian , Pendidikan Dan Implemetasi Metode Outdoor Learning Dalam*. *3*(2), 147–153.