



PERSEPSI KESESUAIAN PELATIHAN DENGAN PENINGKATAN KOMPETENSI DAN KINERJA ALUMNI PELATIHAN ABILITY TO EXECUTE (A2E) ESSENTIALS

Oleh

Eddy Siswanto

Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Ciloto, Indonesia

E-mail: siswantoeddy2012@gmail.com

Article History:

Received: 01-06-2025

Revised: 27-06-2025

Accepted: 03-07-2025

Keywords:

Evaluation,
Perception,
Competency,
Performance,
Learning, HR,
Training, Practice

Abstract: *This study is the result of a post-training evaluation of the Ability to Execute Essentials (A2E) course, which was held by BBPK Ciloto in 2024. The evaluation aims to describe alumni perceptions regarding the implementation, benefits, and self-improvement following the training. The Kirkpatrick evaluation model (results level) was used as the evaluative framework, while systems theory and the Health Belief Model (HBM) were applied to understand how participants' perceptions were formed and influenced their performance in the work environment. A total of 42 alumni responded to the questionnaire, with 79% expressing a positive perception of the training's impact on their performance. Topics such as effective communication, problem understanding, and prioritizing tasks were the competencies most frequently applied, while skills like generating new ideas, conducting pre-mortems, and coaching were less commonly implemented due to personal and contextual barriers. Respondents also felt that the A2E training did not fully address their specific performance needs, indicating a need for more advanced, practical, and application-based follow-up training. Supervisors' and colleagues' perceptions of the alumni generally support these findings, although the alignment of perceptions was not statistically significant. These evaluation results serve as a foundation for improving training design and developing more contextualized human resource strategies that directly impact organizational performance.*

PENDAHULUAN

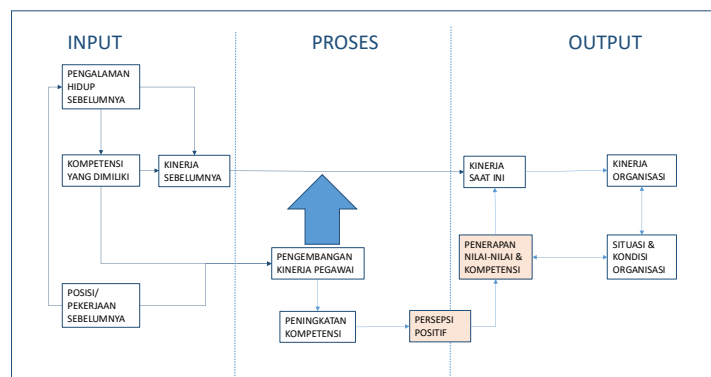
Pelatihan *Ability to Execute Essentials* (A2E) diselenggarakan untuk memperkuat kompetensi pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya terutama keterampilan menyusun rencana kerja yang terukur, manajemen waktu dan sumber daya, kemampuan menyelesaikan masalah secara sistematis, serta kolaborasi lintas unit atau lintas sektor dalam pelaksanaan program kesehatan. Efektivitas pelatihan tidak hanya bergantung pada kualitas penyampaian materi, melainkan juga pada sejauh mana kompetensi yang diperoleh dapat diterapkan dalam konteks kerja sehari-hari, serta memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja individu dan unit kerja. Oleh karena itu, diperlukan kajian ilmiah berupa evaluasi pasca pelatihan secara menyeluruh untuk mengukur keberhasilan implementasi hasil pelatihan A2E di lingkungan kerja masing-masing. Merunut pada model

Kirk Patrick, ruang lingkup kajian ilmiah ini adalah sebagai evaluasi hasil pelatihan (*result evaluation*), dalam hal ini menjadi evaluasi terhadap kemanfaatan dan penerapan materi yang telah diberikan pada saat pelatihan di tempat kerja masing-masing.

Secara umum, kajian ilmiah ini bertujuan untuk menggambarkan persepsi alumni pelatihan A2E terkait penerapan, kemanfaatan dan peningkatan kualitas diri. Namun secara khusus, lebih memberikan gambaran umum mengenai alumni pelatihan, persepsi pribadi alumni akan kemanfaatan dan peningkatan kualitas diri pasca pelatihan, materi A2E yang diterapkan alumni pasca pelatihan, serta gambaran perbandingan dengan persepsi pimpinan dan rekan kerja terkait kinerja alumni pasca pelatihan.

METODE

Kajian ini dibangun berdasarkan teori sistem dan pendekatan berpikir sistemik ala Senge (P. m. Senge, 1997; P. M. Senge, 1993). Model Input-Proses-Output (IPO) diadopsi untuk menggambarkan bagaimana organisasi beroperasi secara integral: elemen-elemen saling terhubung dan berkolaborasi agar mencapai tujuan Bersama (Laksono & Sandra, 2020; World Health Organization, 2014). Input meliputi pengalaman pribadi, kompetensi awal, dan riwayat pekerjaan (Robbins et al., 2015), yang kemudian diproses melalui rangkaian fungsi manajerial atau proses bisnis (Hammer & Champy, 1993; Syahputra & Aslami, 2023). Output akhirnya adalah hasil organisasi yang selaras dengan visi dan misi yang telah ditetapkan (Daft, 2019). Kinerja pegawai sebagai output sangat dipengaruhi oleh kualitas input dan efektivitas proses pengembangan kompetensi. Pegawai yang menjalani pelatihan menunjukkan persepsi positif terhadap kompetensi baru (Gibson et al., 2017; Zamawe et al., 2015). Namun, dalam penerapannya, organisasi juga perlu mempertimbangkan situasi internal—struktur, budaya, dan gaya kepemimpinan—karena hal-hal tersebut berdampak pada kualitas kinerja keseluruhan (Robbins et al., 2015). Oleh karena itu, strategi pengembangan perlu disesuaikan dengan konteks organisasi ("Armstrong's Handbook of Human-Resource Management Practice (11th Ed.)," 2010).



Gambar 1. Kerangka Konsep

Persepsi dijelaskan sebagai proses interpretasi informasi sensoris yang kompleks (Kemdikbud, 2021; Schiffman & Kanuk, 2012; Slameto, 2016; Walgito, 2005). Proses ini dipengaruhi oleh faktor internal seperti kondisi fisik, psikologis, pengalaman, dan kebutuhan (Robbins et al., 2015), serta faktor eksternal seperti karakteristik objek dan lingkungan (Gibson et al., 2017; Zamawe et al., 2015). Persepsi membentuk bagaimana pegawai menilai situasi kerja dan berkontribusi pada kinerja mereka (Gibson et al., 2017; Mangkunegara,



2013; Solso, 2024).

Dalam kajian ini, HBM digunakan sebagai kerangka untuk memahami persepsi pegawai terhadap pelatihan dan kinerjanya (Goleman et al., 2019). Model ini mempertimbangkan persepsi keseriusan masalah, kerentanan terhadap risiko, hambatan dalam mengubah perilaku, serta pengaruh eksternal (Conner et al., 2002; Glanz et al., 2015; Simpson, 2015; Wayne W. LaMorte, MD, PhD, 2022). Dengan demikian, HBM membantu menganalisis bagaimana alumni pelatihan A2E memandang manfaat pelatihan dan peningkatan kualitas diri pasca-pelatihan.

Data dikumpulkan secara daring melalui kuesioner elektronik pada rentang 6–18 Mei 2025. Dari populasi 90 alumni, dipilih responden yang mengisi kuesioner secara purposive. Untuk triangulasi, pendapat juga dihimpun dari rekan kerja dan atasan. Pelaksanaan dimulai dengan rapat persiapan, pengadministrasian, dan pengarahan daring kepada responden untuk pengisian kuesioner. Pengingat berkala dikirim via WhatsApp, dan pengisian ditutup pada 19 Mei 2025 pukul 09.00 WIB. Setelah data terkumpul, dilakukan penyaringan untuk kelengkapan dan penyimpanan. Data karakteristik umum responden ditabulasi atau divisualisasikan. Persepsi personal di-coding secara binomial, lalu dikategorikan menjadi kurang, baik, dan sangat baik. Khusus untuk pernyataan 6 dan 7, jawaban menunjukkan kebutuhan evaluasi terhadap efektivitas dan kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan institusi. Penerapan materi diukur berdasarkan skor rata-rata dan standar deviasi untuk tiap topik. Hambatan dalam penerapan juga diukur secara serupa. Selanjutnya, uji statistik (Independent Samples t-Test atau Mann-Whitney U Test) digunakan untuk menentukan sejauh mana persepsi alumni, atasan, dan rekan kerja sejalan. Komentar dan alasan responden dikumpulkan, kemudian dikelompokkan berdasarkan tema atau kata kunci serupa. Data ini dianalisis secara kualitatif untuk melengkapi interpretasi hasil numerik.

HASIL

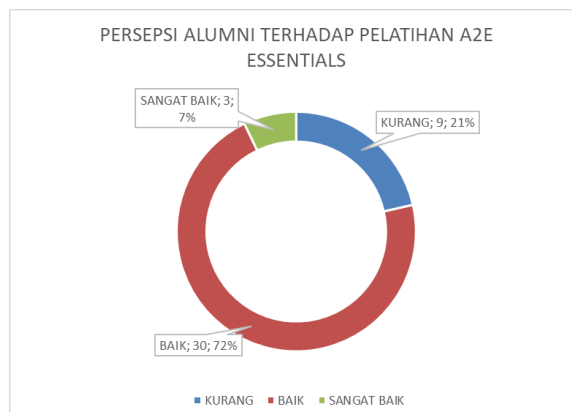
Data Umum

Dari 42 responden (46,7 % dari 90 alumni A2E Essentials 2024), mayoritas merupakan PNS (Pembina, Penata, Profesi), ditambah 1 PPPK dan 1 BLU non-PNS. Jabatan beragam—fungsional pelayanan, dosen, manajer, ketua tim, hingga kepala instalasi—dengan durasi jabatan antara 2 bulan hingga 26 tahun. Pelatihan A2E diikuti secara luring/klasikal (hanya 1 daring, 1 blended).

Hasil Analisis

a. Persepsi Alumni terhadap Kemanfaatan dan Peningkatan Kompetensi Diri

Sebanyak 33 responden (79 %) menunjukkan persepsi positif (baik-sangat baik) terhadap peningkatan kinerja pasca-pelatihan, menyebut kesesuaian materi A2E Essentials dengan tugas harian. Sebaliknya, 9 responden (21 %) memiliki persepsi negatif, menyatakan materi sulit diterapkan terutama karena kondisi unit kerja dan pelaksanaan pelatihan yang kurang tepat. Temuan ini selaras penelitian di PT Industri Kereta Api Madiun: pelatihan tidak langsung meningkatkan kinerja, melainkan melalui motivasi kerja (Prastyo & Sudiro, 2016), serta penelitian PTPN IV yang menunjukkan bahwa relevansi materi memengaruhi kepuasan dan komitmen pegawai (Meidita, 2019).

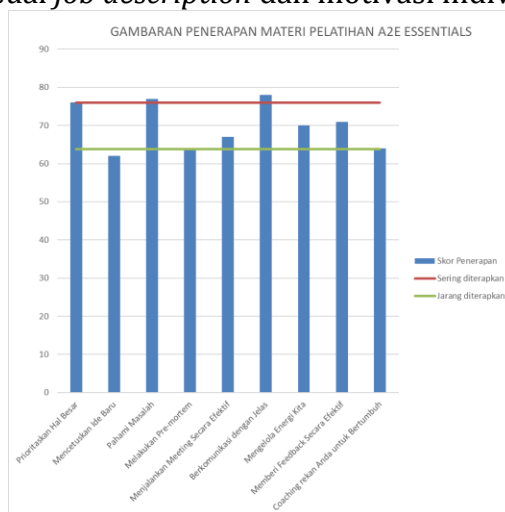


Gambar 2. Diagram Persepsi Alumni Pelatihan A2E Essentials 2024

Mayoritas (38 responden; 90,5 %) merasa sudah memiliki kompetensi yang memadai sebelum pelatihan—didukung budaya kerja yang jelas dan job description yang tegas. Namun 39 responden (92,9 %) menilai pelatihan belum mampu memenuhi kebutuhan kompetensi unit kerja mereka. Mereka mengusulkan pelatihan tambahan dengan materi yang lebih spesifik, waktu tepat, dan kualifikasi pekerjaan yang disesuaikan. Hal ini didukung studi di BNI Malang (Purania, 2019) dan PDAM Malang (Readi et al., 2020) yang menekankan pentingnya metode dan relevansi materi untuk efektivitas pelatihan. Tidak ada pernyataan yang menunjukkan ketidaksesuaian antara hasil pelatihan dengan kebutuhan di tempat kerja. Namun literatur menunjukkan hambatan seperti budaya organisasi, kurangnya sumber daya, dan mismatch materi-tugas (BALDWIN & FORD, 1988; Grossman & Salas, 2011; Watson, 2022). Evaluasi peserta kadang terlalu optimistis dibandingkan penilaian objektif dari atasan.

b. Materi Pelatihan A2E yang Diterapkan

Materi seperti komunikasi yang jelas, pemahaman masalah, dan penetapan prioritas banyak diterapkan karena sesuai *job description* dan motivasi individu.



Gambar 3. Diagram Penerapan Materi Pelatihan A2E Essentials 2024

Materi seperti mencetuskan ide baru, pre-mortem, dan coaching jarang digunakan—dipengaruhi oleh faktor seperti variabel individu, kelemahan soft-skill praktik, dan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Studi oleh Eisenberger, Baldwin & Ford, dan



Watson menunjukkan hambatan utama dalam penerapan soft-skill adalah budaya organisasi dan sumber daya minimal (BALDWIN & FORD, 1988; Eisenberger et al., 2020; Watson, 2022). Materi kompleks memerlukan dukungan atasan dan peluang praktik nyata.

Saran perbaikan untuk pelatihan A2E Essentials berikutnya menyangkut perlunya pelatihan A2E lanjutan/ penyegaran, perbaikan kemasan pelatihan disesuaikan dengan kinerja peserta, diperbanyak segi keterampilan dalam hal praktik dan kalau perlu dilakukan *on the job training*, perbaikan materi pelatihan dengan diperbanyak contoh dan studi kasus disesuaikan dengan pekerjaan peserta, serta saran penyelenggaraan pelatihan agar dilakukan secara klasikal dengan alokasi waktu dan tempat yang memadai.

Banyak studi menyatakan tanpa pelatihan ulang yang rutin, transfer pembelajaran ke tempat kerja cenderung menurun seiring waktu (Burke & Hutchins, 2007). Selain itu pentingnya desain pelatihan yang relevan dan kontekstual, yakni menyesuaikan materi pelatihan dengan kebutuhan kerja aktual peserta (Salas et al., 2012). Pelatihan yang mengkombinasikan teori dan praktik nyata mempercepat proses pembelajaran dan meningkatkan penerapan di tempat kerja (Grossman & Salas, 2011). Pelatihan tatap muka cenderung memberikan hasil yang lebih baik dibanding pelatihan jarak jauh terutama untuk keterampilan interpersonal dan kompleks (Suzmann et al., 2006).

c. Persepsi Atasan dan Rekan Kerja Alumni Pelatihan A2E

Dari 6 atasan: 5 orang (83 %) positif terhadap kinerja pasca-pelatihan, sementara 1 orang (17 %) negatif. Sebanyak 5 atasan (83,3 %) menilai pelatihan belum memadai untuk kompetensi kerja, menekankan perlunya inovasi dan pelatihan tambahan, serta materi kepemimpinan. Tidak ada laporan tentang ketidaksesuaian penerapan materi.

Dari 7 rekan: 5 orang (71 %) positif, 2 orang (29 %) negatif terhadap kinerja alumni. 5 rekan (71,4 %) menilai pelatihan tidak cukup meningkatkan kompetensi, mengusulkan materi praktik, pelatihan lanjutan, dan relevansi materi dengan tugas peserta. Tidak ada kasus ketidaksesuaian pelatihan-pekerjaan.

d. Tingkat Kesesuaian Persepsi Alumni Pelatihan A2E dengan Atasan dan Rekan Kerja

Analisis statistik gagal menunjukkan kesesuaian bermakna ($p > 0,05$), kemungkinan karena jumlah data kecil (< 10). Namun secara kualitatif, terdapat kesamaan tema antara alumni, atasan, dan rekan kerja—khususnya terkait kebutuhan pelatihan lanjutan dan penyesuaian materi sesuai tupoksi unit.

e. Catatan Proses Kajian

Kurangnya atensi dan motivasi peserta dalam mengisi kuesioner sesuai dengan pendapat bahwa survei online memiliki rata-rata tingkat respons yang lebih rendah dibandingkan dengan survei berbasis kertas, dengan rata-rata kurang dari 33%, dan bahkan lebih rendah jika tidak ada pengingat atau insentif (Nulty, 2008). Survei online menghasilkan respons yang lebih rendah secara konsisten, dan lebih banyak diisi oleh individu yang memiliki motivasi tinggi atau waktu luang (Sax et al., 2003). Dalam konteks kesehatan Masyarakat, tingkat respons rendah pada survei kesehatan daring dapat menghambat upaya pengambilan keputusan berbasis data, terutama jika data dari kelompok rentan tidak terwakili (Cheung et al., 2017). Ketimpangan digital berdampak langsung terhadap representativitas data dalam riset sosial dan kesehatan (van Deursen & Helsper, 2015). Demikian pula *Self-administered surveys* cenderung memiliki kualitas data yang lebih rendah dibandingkan wawancara langsung karena keterbatasan pemahaman responden dan



absennya klarifikasi pertanyaan (Bowling, 2005).

KESIMPULAN

Evaluasi pasca pelatihan A2E Essentials yang melibatkan 42 alumni, serta beberapa atasan dan rekan kerja, menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan PNS golongan Pembina dengan latar belakang jabatan yang beragam. Sebagian besar responden (79%) memiliki persepsi positif terhadap pelatihan, terutama karena relevansi materi dengan pekerjaan. Namun, 21% menunjukkan persepsi negatif karena keterbatasan penerapan materi di tempat kerja. Meskipun hampir semua responden merasa telah memiliki kompetensi sebelum pelatihan, mayoritas tetap memerlukan pelatihan lanjutan yang lebih aplikatif dan relevan dengan tugas pokok dan fungsi mereka. Materi seperti komunikasi efektif dan prioritas kerja sering diterapkan, sementara materi seperti pre-mortem dan coaching jarang dipraktikkan karena hambatan lingkungan dan kompetensi.

SARAN

Pandangan atasan dan rekan kerja alumni pun menunjukkan kecenderungan positif terhadap kinerja alumni, meskipun banyak yang menyatakan bahwa pelatihan A2E Essentials belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan peningkatan kompetensi pegawai. Terdapat konsistensi persepsi bahwa masih diperlukan pelatihan tambahan yang lebih sesuai dengan spesifikasi pekerjaan. Keterbatasan pelaksanaan evaluasi secara daring juga diakui, terutama dari sisi motivasi pengisian, akses teknologi, dan keakuratan data, sehingga disarankan adanya kajian lebih lanjut dan pelatihan klasikal dengan pendekatan yang lebih praktik dan kontekstual.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Tim penulis mengucapkan terima kasih kepada BBPK Ciloto, semua responden, dan pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu atas kontribusinya sehingga kajian ini dapat terlaksana dengan baik.

DAFTAR REFERENSI

- [1] Armstrong's Handbook of Human-resource Management Practice (11th ed.). (2010). *Human Resource Management International Digest*, 18(4). <https://doi.org/10.1108/hrmid.2010.04418dae.001>
- [2] BALDWIN, T. T., & FORD, J. K. (1988). TRANSFER OF TRAINING: A REVIEW AND DIRECTIONS FOR FUTURE RESEARCH. *Personnel Psychology*, 41(1). <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1988.tb00632.x>
- [3] Bowling, A. (2005). Mode of questionnaire administration can have serious effects on data quality. *Journal of Public Health*, 27(3). <https://doi.org/10.1093/pubmed/fdi031>
- [4] Burke, L. A., & Hutchins, H. M. (2007). Training transfer: An integrative literature review. In *Human Resource Development Review* (Vol. 6, Issue 3). <https://doi.org/10.1177/1534484307303035>
- [5] Cheung, K. L., Ten Klooster, P. M., Smit, C., De Vries, H., & Pieterse, M. E. (2017). The impact of non-response bias due to sampling in public health studies: A comparison of voluntary versus mandatory recruitment in a Dutch national survey on adolescent health. *BMC Public Health*, 17(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-017-4189-8>



- [6] Conner, M., Norman, P., & Bell, R. (2002). The theory of planned behavior and healthy eating. *Health Psychology*, 21(2). <https://doi.org/10.1037/0278-6133.21.2.194>
- [7] Daft, R. L. (2019). Organization Theory & Design. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- [8] Eisenberger, R., Rhoades Shanock, L., & Wen, X. (2020). Perceived Organizational Support: Why Caring about Employees Counts. In *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* (Vol. 7). <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044917>
- [9] Gibson, J. L., Ivancevich, John M., James L. Gibson, J. M. I., & James H. Donnelly, Jr., R. K. (2017). ORGANIZATIONS: BEHAVIOR, STRUCTURE, PROCESSES, FOURTEENTH EDITION. In *McGraw-Hill*.
- [10] Glanz, K., Rimer, B. K., & Viswanath, K. (2015). Health behavior: theory, research, and practice. In *Jossey-bass public health*.
- [11] Goleman et al., 2019. (2019). Teori health belief model. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).
- [12] Grossman, R., & Salas, E. (2011). The transfer of training: What really matters. *International Journal of Training and Development*, 15(2). <https://doi.org/10.1111/j.1468-2419.2011.00373.x>
- [13] Hammer, M., & Champy, J. (1993). Reengineering the corporation: A manifesto for business revolution. In *Business Horizons* (Vol. 36, Issue 5). [https://doi.org/10.1016/S0007-6813\(05\)80064-3](https://doi.org/10.1016/S0007-6813(05)80064-3)
- [14] Kemdikbud. (2021). Kamus Besar Bahasa Indonesia,” in Kamus Besar Bahasa Indonesia. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*.
- [15] Laksono, A. D., & Sandra, C. (2020). Analisis Ekologi Persalinan di Fasilitas Pelayanan Kesehatan di Indonesia. *Buletin Penelitian Sistem Kesehatan*, 23(1). <https://doi.org/10.22435/hsr.v23i1.2323>
- [16] Mangkunegara, A. . (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *Jurnal Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Cetakan Ke Sebelas, Bandung*. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1212>
- [17] Nulty, D. D. (2008). The adequacy of response rates to online and paper surveys: What can be done? In *Assessment and Evaluation in Higher Education* (Vol. 33, Issue 3). <https://doi.org/10.1080/02602930701293231>
- [18] Purania, S. R. (2019). Efektivitas Pelatihan Terhadap Kapabilitas Sumber Daya Manusia Di PT Bni Syariah. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*.
- [19] Read, R., Graha, A. N., & Sedyastuti, K. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kota Malang. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRM)*, 6(2).
- [20] Robbins, S. P., Judge, T. A., & Millett, B. (2015). *OB_The_Essentials*.
- [21] Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The Science of Training and Development in Organizations. *Psychological Science in the Public Interest*, 13(2). <https://doi.org/10.1177/1529100612436661>
- [22] Sax, L. J., Gilmartin, S. K., & Bryant, A. N. (2003). Assessing response rates and nonresponse bias in web and paper surveys. In *Research in Higher Education* (Vol. 44, Issue 4). <https://doi.org/10.1023/A:1024232915870>
- [23] Schiffman, L. G., & Kanuk, L. L. (2012). Consumer Behaviour: A European Outlook, 2nd



Edition. In *Pearson Education*.

- [24] Senge, P. m. (1997). The fifth discipline. In *Measuring Business Excellence* (Vol. 1, Issue 3). <https://doi.org/10.1108/eb025496>
- [25] Senge, P. M. (1993). The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization: Book review. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 45(4). <https://doi.org/10.1037//1061-4087.45.4.31>
- [26] Simpson, V. (2015). Models and Theories to Support Health Behavior Intervention and Program Planning. *Health and Human Sciences*.
- [27] Slameto, S. (2016). PENULISAN ARTIKEL ILMIAH HASIL PENELITIAN TINDAKAN KELAS. *Scholaria : Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*. <https://doi.org/10.24246/j.scholaria.2016.v6.i2.p46-57>
- [28] Solso, R. L. (2024). Theories in Cognitive Psychology. In *Theories in Cognitive Psychology*. <https://doi.org/10.4324/9781032722375>
- [29] Suzmann, T., Kraiger, K., Stewart, D., & Wisher, R. (2006). The comparative effectiveness of web-based and classroom instruction: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 59(3). <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2006.00049.x>
- [30] Syahputra, D. R., & Aslami, N. (2023). Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry. *Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU)*, 1(3).
- [31] van Deursen, A. J. A. M., & Helsper, E. J. (2015). *The Third-Level Digital Divide: Who Benefits Most from Being Online?* <https://doi.org/10.1108/s2050-206020150000010002>
- [32] Walgito, B. (2005). Pengantar Psikologi Umum. In *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar* (Vol. 6, Issue August).
- [33] Watson, S. (2022). Noe, R. (2017). Employee training and development . New York, NY: McGraw Hill Education. ISBN: 978-0078112850 . *Human Resource Development Quarterly*, 33(2). <https://doi.org/10.1002/hrdq.21333>
- [34] Wayne W. LaMorte, MD, PhD, M. (2022). *Limitation of Health Belief Model*. Boston University School of Public Health.
- [35] World Health Organization. (2014). Comprehensive Implementation Plan on Maternal, Infant and Young Child Nutrition. In *World Health Organization*.
- [36] Zamawe, C. F., Masache, G. C., & Dube, A. N. (2015). The role of the parents' perception of the postpartum period and knowledge of maternal mortality in uptake of postnatal care: A qualitative exploration in Malawi. *International Journal of Women's Health*, 7. <https://doi.org/10.2147/IJWH.S83228>