



Penerapan Metode Heutagogi Dan *Kirkpatrick* Dalam Pelatihan *Advanced Microsoft Excel* Untuk Peningkatan Kompetensi Karyawan YPAC Jakarta

Anita Diana¹, Reva Ragam Santika²

^{1,2} *Universitas Budi Luhur, Jakarta*

ABSTRACT

IMPLEMENTATION OF HEUTAGOGI AND KIRKPATRICK METHODS IN ADVANCED MICROSOFT EXCEL TRAINING TO INCREASE JAKARTA'S YPAC EMPLOYEES COMPETENCE. This community service activity aims to increase the competence of YPAC Jakarta employees by implementing the heutagogi and Kirkpatrick methods to measure success after training. This activity uses a qualitative approach and a quantitative approach to measure evaluation after training. The results of this activity reveal that the heutagogi method in training for employees can be implemented. first, the preparation of a learning contract agreed with the participants, second, the implementation of training oriented to the needs of data processing and case studies to partners, third, providing feedback by providing a forum for informal discussion and fourth, reflection for both tutors and trainees. The results of the evaluation based on the Kirkpatrick method identified that in stage 1 the reaction of the participants to the resource person was good, stage 2 in terms of attitudes, knowledge and skills were in the good category, stage 3 in terms of work behavior showed a significant increase and in stage 4 there was an increase in the performance of the participants after attended training. Training participants are able to improve their performance and can share their knowledge with their colleagues.

Keywords: Advanced Microsoft Excel, Heutagogy, Kirkpatrick, YPAC Jakarta

Received:	Revised:	Accepted:	Available online:
12.02.2022	15.04.2022	26.05.2022	31.05.2022

Suggested citation:

Diana, A. & Santika, R.R. (2022). Penerapan Metode Heutagogi dan *Kirkpatrick* dalam Pelatihan *Advanced Microsoft Excel* untuk Peningkatan Kompetensi Karyawan YPAC Jakarta. *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 7(2): 386-399. DOI: 10.30653/002.202272.61

Open Access | URL: <http://jurnal.unmabanten.ac.id/index.php/jppm/>

² Corresponding Author: Reva Ragam Santika, Universitas Budi Luhur; Jl. Ciledug Raya, Petukangan Utara, Pesangrahan, Jakarta; Email: reva.ragam@budiluhur.ac.id

PENDAHULUAN

Penerapan *Microsoft Excel* dewasa ini sudah banyak memberikan kontribusi dalam berbagai aktivitas masyarakat, terutama pada berbagai kegiatan bisnis maupun pendidikan. Dalam Pemanfaatannya, *Microsoft Excel* merupakan salah satu software berbentuk lembar kerja spreadsheet untuk memudahkan dalam kegiatan pengolahan data dan pelaporan yang memiliki kemampuan dalam kalkulasi serta penyajian dalam bentuk grafik yang berisikan pengolahan angka dengan berbagai formulasi yang dapat melakukan pengolahan data secara otomatis yang terdiri dari kalkulasi dasar, penerapan fungsi-fungsi, pengelolaan data serta penyusunan data. Pada kegiatan bisnis, software ini memiliki manfaat besar dalam aktifitas pelaporan untuk pengambilan keputusan. Akan tetapi kenyataannya sebagian besar pegawai kantor masih belum mengetahui dan memahami bagaimana cara menggunakan *Microsoft Excel* ini, terutama yang berkaitan dengan pemanfaatan formula dan rumus yang ada.

Kondisi serupa juga dialami oleh Yayasan Pembinaan anak cacat (YPAC) Jakarta sebagai sebuah Yayasan yang berdiri sejak 26 Mei 2003, YPAC Jakarta berfokus pada pemusatan layanan dalam membina potensi serta kemandirian untuk para penyandang disabilitas fisik, terutama *Cerebral Palsy* (CP), agar dapat menunjang layanan operasionalnya, YPAC Jakarta saat ini telah dijalankan oleh lebih dari 100 orang karyawan yang tersebar di berbagai unit layanan seperti pelayanan sebanyak 100 disabilitas *cerebral palsy* yang melakukan kegiatannya terbagi di sekolah luar biasa sebanyak 65 siswa serta 35 orang anggota unit karya. Layanan kesehatan, khususnya layanan keterapihan melayani sekitar 300 pasien setiap bulan dan unit pembuatan sepatu khusus mampu memproduksi 100 pasang sepatu setiap bulannya mengembangkan pendidikan dan skill bagi para karyawan yang merupakan aset utama dalam pelayanannya.

YPAC Jakarta menyadari untuk mendukung produktifitas dan performa layanan yang lebih baik perlu adanya upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan pendidikan dan skill bagi para karyawan yang merupakan aset utama dalam pelayanannya. Dalam mendukung kegiatan operasionalnya masih ditemukan berbagai kendala seperti kurangnya pengetahuan tentang pengolahan data perhitungan yang baik dan benar, dikarenakan adanya perbedaan latar belakang Pendidikan dari karyawan YPAC Jakarta yang berbeda-beda yang mengakibatkan tidak meratanya pengetahuan terutama yang berkaitan dengan penggunaan *Microsoft Excel*, masih kurangnya kemampuan para karyawan YPAC Jakarta dalam pengoperasian dengan komputer terutama penggunaan *Microsoft Excel* untuk pengolahan data serta kebutuhan pengoperasian dengan komputer tinggi. Belum terdapatnya tenaga ahli yang memberikan pelatihan komputer tentang bagaimana pengolahan data yang baik dan benar, terutama penggunaan *Microsoft Excel*, sehingga selama ini para karyawan, membuat pengolahan data dengan seadanya, karena masih kurang dalam memahami cara-cara pengolahan data dan penggunaan rumus serta pengoperasian dengan komputer terutama *Microsoft Excel* dengan baik dan benar. Untuk dapat mengatasi kendala tersebut YPAC Jakarta bekerja sama dengan Universitas Budi Luhur, mengadakan pelatihan *Advanced Microsoft Excel*.

Yang bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan dalam mendayagunakan aplikasi *Microsoft Excel* terutama dalam penggunaan penghitungan dengan formula

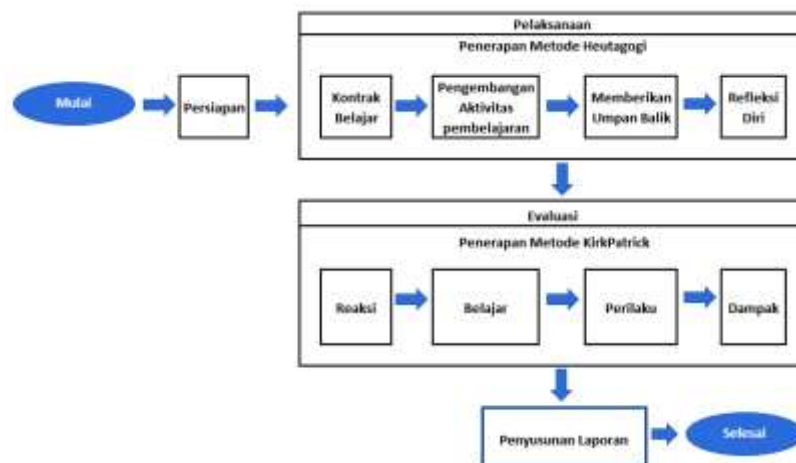
yang kompleks, mengelola worksheet dan data tabel dengan pemanfaatan berbagai metode, dalam membuat serta memodifikasi grafik, penganalisaan data, pemanfaatan *PivotTables* dan *PivotCharts*, untuk lebih mempercepat pemahaman terkait materi yang disampaikan perlu adanya suatu pola pendekatan pembelajaran yang lebih berpusat pada peserta pelatihan, salah satunya adalah dengan pola pendekatan heutagogi, Pendekatan heutagogi menitikberatkan pada bentuk pendidikan yang berpusat ke peserta didik itu sendiri, yang mana peserta didik mempunyai kemandirian utuh terutama dalam menghasilkan pembelajaran yang aktif, proaktif serta menyenangkan bagi peserta didik (Hotimah et al., 2020). Metode ini sangat tepat untuk pelatihan dimana para pesertanya adalah usia dewasa karena peserta pelatihan usia dewasa hanya sedikit membutuhkan kontrol dari tutor dan dengan struktur belajar yang lebih mandiri (Hiryanto, 2017) dalam metode ini antara peserta dan pelatih sebagai dua pihak saling berpartisipasi menjadi pembelajar. Pihak-pihak yang berperan saling menggali ilmu dan Bersama-sama saling belajar satu sama lain. Peran guru/fasilitator tidak hanya sebagai pemberi ilmu, tetapi lebih banyak berperan sebagai pembelajar sepanjang hayat, pembimbing pembelajaran, pengelola sumber belajar, pengendali pembentuk jaringan, pengelola keberagaman jaringan, serta pembaharu komunikasi (Karaferye, 2018), disamping itu juga heutagogi merupakan sebuah model pengelolaan kelas yang membagikan otonom peserta didik sebagai orang dewasa untuk menuntun diri sendiri dan transformative (Halupa & Collen, 2015).

Berdasarkan penelitian (Canning & Callan, 2010) memaparkan dalam penelitian nya bahwa tiga lembaga pendidikan tinggi yang terletak di Inggris telah menerapkan metode heutagogy, ditemukan bahwa metode heutagogi berkontribusi dalam pengendalian proses pembelajaran, refleksi kolaboratif, persepsi diri pelajar dan pengembangan profesional, serta pemikiran dan refleksi kritis. Latihan reflektif ini berkontribusi dalam mempengaruhi pelajar agar mampu mengendalikan dan lebih dapat mengontrol lagi terkait apa yang akan dipelajari, serta mengenal dengan baik dalam mengaplikasikan materi yang sudah mereka pelajari. Walaupun pelatihan sudah baik dalam pelaksanaannya, akan tetapi pelatihan sebaiknya mampu untuk mewujudkan tujuan yaitu memperbaiki dan meningkatkan kinerja dari pesertanya. Oleh karena itu pelaksana pelatihan melakukan evaluasi pelatihan yang tidak hanya menilai dari sisi pelaksanaan tapi juga dampak terhadap kinerja, dan metode yang bisa diterapkan adalah model evaluasi *Kirkpatrick* (Utomo, et al., 2013).

Berdasarkan penelitian (Yusnarita, 2020) mengatakan bahwa Evaluasi *Kirkpatrick* yang terdiri dari empat tahap sebagai media dalam evaluasi setelah diklat. Penelitian ini menerapkan teori *Kirkpatrick* dalam mengukur evaluasi 4 tingkat untuk menilai evaluasi setelah pelatihan. Keempat tingkatan pada *Kirkpatrick* bisa dimanfaatkan menjadi media dalam menilai sasaran program diklat, terutama dalam evaluasi setelah pelatihan bagi peserta. Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana mengembangkan kompetensi pada karyawan YPAC dengan menggunakan metode heutagogi serta bagaimana mengukur keberhasilan pelatihan dengan menggunakan metode *Kirkpatrick*.

METODE

Sasaran dalam pelatihan ini adalah karyawan dari YPAC Jakarta yang berusia berkisar diantara 25 – 45 tahun yang memerlukan peningkatan keterampilan pengolahan data dalam bentuk *Advanced Microsoft Excel*, berikut ini adalah penjelasan tahapan terkait solusi yang diusulkan untuk memecahkan permasalahan yang digambarkan di Gambar 1



Gambar 1. Flowchart kegiatan pengabdian

Sumber: Hasil Pengabdian Masyarakat, 2021

1. Persiapan Kegiatan

Pada fase ini perwakilan tim melakukan kunjungan ke lokasi Mitra kemudian pihak Manager YPAC Jakarta mewadahi dalam diskusi dengan perwakilan dari karyawan. Pada pertemuan ini diadakan diskusi agar dapat memahami persoalan dan menetapkan pemecahan yang sesuai dengan menimbang sebagian besar dari para Karyawan YPAC Jakarta masih banyak yang belum memiliki keterampilan yang memadai terutama dalam penggunaan *Advanced Excel* untuk menunjang pekerjaan mereka dan hamper seluruh para kader berada pada usia dewasa sehingga memerlukan metode yang sesuai dalam penyajian materi pelatihan.

2. Pelaksanaan

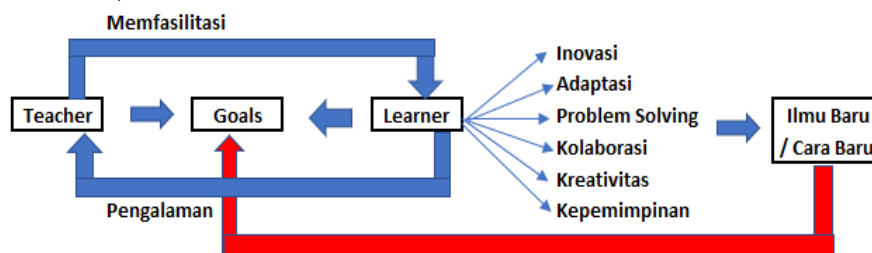
Pada Tahapan ini menerapkan metode “Heutagogi” merupakan bentuk metode belajar yang ditentukan sendiri. Pendekatan ini merupakan metode belajar secara mandiri dan refleksif yang berfokus pada situasi belajar, sehingga pembelajar atau peserta didik harus fokus terkait apa dan cara untuk belajar. Bukan berfokus pada apa yang disampaikan (Afifah, 2019).

Pada pelatihan ini menerapkan metode Heutagogi dengan Pola Pembelajaran (Handayani, 2020) sebagai berikut:

- a. Pembuatan Kontrak Belajar; mengidentifikasikan kebutuhan Peserta Didik mengenai materi, bagaimana proses pembelajaran berlangsung, Outcome pembelajaran serta Bagaimana Proses Penilaiannya. Pada tahap ini peserta pelatihan dan tim pelatihan berdiskusi untuk menentukan kebutuhan dan hasil pembelajaran, lalu menyepakati dalam perjanjian kesepakatan pelatihan

- b. Mengembangkan Aktivitas Pembelajaran; memberikan penugasan yang menantang untuk dikerjakan baik secara mandiri ataupun dengan bantuan
- c. Memberikan Umpan Balik; Tim tutor memberikan feedback terkait pencapaian hasil pelatihan serta menganalisa bagian yang sebaiknya atau perlu dikembangkan, hasil pelatihan diukur berdasarkan hasil yang sudah disepakati serta memeriksa apakah hasil yang diharapkan sudah tercapai. Dalam prosesnya, peserta pelatihan memiliki kemandirian dalam keaktifan memperbaiki pengetahuannya dengan mengerjakan berbagai aktivitas pembelajaran, bukan hanya sekedar pasif menanti penjelasan dari pelatih.
- d. Refleksi Diri; pada fase ini mengukur sampai sejauh mana capaian hasil belajar. Dimana peserta pelatihan dapat merefleksikan diri dan belajar tentang apa saja yang terjadi selama proses pembelajaran itu terjadi

Pelaksanaan pelatihan ini dikombinasikan dengan metode Heutagogi dengan menganut beberapa elemen seperti diilustrasikan sebagai berikut (Tjandra & Santoso, 2018) :



Gambar 2. Metode heutagogi di era 4.0

Sumber: (Tjandra & Santoso, 2018)

Dalam metode ini persepsi bahwa pengajar dan pelajar bersama dalam belajar dan tidak ada pihak yang merasa sangat benar, membagikan peluang yang sama dalam berinovasi dalam pemecahan masalah, dikarenakan pengajar tidak memberikan batasan tentang darimana ide tersebut berasal. Ilustrasi tersebut menjelaskan bahwa metode heutagogi membuka pihak pembelajar atau peserta untuk menggali dan menemukan cara serta sasarannya sendiri, untuk membuat individu belajar menemukan kemampuan baru yang menciptakan ilmu baru, yang meliputi cara – cara baru yang sesuai dengan kekhasan manusia Era 4.0 (Tjandra & Santoso, 2018)

3. Evaluasi

Untuk mengukur apakah pelatihan dengan menggunakan metode Heutagogi berhasil atau tidaknya maka dalam kegiatan ini menggunakan pengukuran dengan menggunakan metode Evaluasi Model *Kirkpatrick* yang dalam pelaksanaannya menggunakan 4 tahap (Nurhayati, 2018). yaitu:

- a. Reaksi : Evaluasi terkait reaksi peserta pelatihan/program adalah untuk menilai kepuasan peserta (*customer satisfaction*). Pelatihan dikatakan bermnafaat jika peserta merasa bahwa pelatihan memberikan suka cita dan membahagiakan bagi peserta pelatihan yang akhirnya menarik mereka dan termotivasi untuk terus belajar dan berlatih. Evaluasi Reaksi (*Evaluating Reaction*) menggunakan *reaction sheet* berupa kuesioner yang lebih mudah dipahami serta efektif.

- b. Belajar: Evaluasi terkait belajar yaitu berupa pendidikan, perilaku dan juga kompetensi. Pada evaluasi ini partisipan pelatihan dikatakan telah belajar jika memperoleh perbaikan sikap, rekonstruksi pengetahuan dan pengembangan keterampilan pada dirinya.
- c. Perilaku: Evaluasi pada tahap ini terkait dengan pengukuran tingkah laku yang berfokus pada perbaikan tingkah laku setelah peserta kembali ke tempat kerja. indikator keberhasilan pada tahap ini berupa perbaikan perilaku yang terbina selepas menempuh pelatihan dan diterapkan setelah peserta menempuh pelatihan, sehingga evaluasi bersifat eksternal.
- d. Dampak Evaluasi yang berfokus pada hasil akhir (*final result*) yang dialami peserta yang selesai mengikuti pelatihan. Pada kegiatan pelatihan evaluasi ini mengacu pada hasil akhir yang diperoleh peserta pelatihan (Badu, 2013)

Semua peserta yang turut serta dalam pelatihan dilibatkan semua dalam perhitungan evaluasi dengan menggunakan metode *Kirkpatrick*. Pengumpulan data pada evaluasi belajar dilaksanakan melalui penilaian kinerja, dengan menggunakan rubrik penilaian. Kriteria penilaian adalah deskripsi tentang perspektif untuk menentukan kinerja peserta pelatihan, skala nilai dan standar untuk menentukan kinerja. Rubrik yang dipergunakan terdiri dari dua jenis yaitu rubrik holistik yang mendeskripsikan kualitas kinerja serta rubrik analitik menggambarkan nilai untuk komponen tugas. Rubrik penilaian holistik yang dipergunakan digambarkan dalam tabel seperti di bawah ini

Tabel 1. Kriteria penilaian

Tingkat	Kriteria Umum
4 (Sangat Memuaskan)	Merujuk penafsiran yang lebih pada ide, pemanfaatan taktik yang benar, Komputasinya (perhitungan) sesuai, Penjabaran yang tepat, Diagram/tabel/grafik tepat, melampaui penyelesaian persoalan yang diharapkan
3 (memuaskan dengan sedikit kekurangan)	Merujuk penafsiran atas persepsi, pemanfaatan taktik yang memadai, Komputasi (perhitungan) hampir seluruhnya benar, Penjabaran efektif, Diagram/tabel/grafik sebagian besar benar, Memenuhi semua penyelesaian persoalan.
2 (cukup memuaskan dengan banyak kekurangan)	Mengacu pemahaman atas sebagian besar persepsi, Tidak menggunakan taktik yang benar, Komputasi (perhitungan) sebagian besar benar, penjabaran memuaskan, memberi sebagian besar penyelesaian permasalahan yang diharapkan
1 (tidak memuaskan)	Merujuk sedikit atau tidak ada penafsiran atas persepsi, Tidak memakai teknik yang memadai, Komputasi (perhitungan) tidak benar, Penjelasan tidak memuaskan, diagram/tabel/grafik tidak benar, Tidak melaksanakan penyelesaian permasalahan yang diharapkan

Sumber : (Badu, 2013)

4. Penyusunan Laporan

Penyusunan laporan ini adalah untuk mendukung representasi terkait pelaksanaan kegiatan serta sebagai wujud kewajiban pelaksana pada Universitas serta masyarakat bahwa kegiatan ini sudah dilaksanakan dengan baik.

Subjek dalam pengabdian masyarakat adalah Karyawan pada YPAC Jakarta yang memiliki rentang usia 25 – 49 tahun dengan jumlah peserta sebanyak 15 orang sehingga populasi dilibatkan semua dalam perhitungan evaluasi dengan menggunakan metode *Kirkpatrick*

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Persiapan pelatihan

Dalam tahapan ini tim PKM berkoordinasi dalam perencanaan pelatihan dengan Kepala SDM YPAC Jakarta. Hasil kesepakatan bahwa pelaksanaan kegiatan pelatihan adalah tanggal 25 Maret 2021, sebanyak 15 peserta, lalu disambung dengan koordinasi untuk pembuatan kontrak belajar yang selaras dengan kebutuhan peserta

b. Pelaksanaan Kegiatan dengan Metode Heutagogi

1. Kontrak belajar

Pembuatan kontrak belajar yang berisikan topik pembelajaran serta tujuan pembelajaran dimana untuk mencapai tujuan pembelajaran berisikan *skill* dan *behavior* dari peserta. Selain itu Kontrak belajar disusun dengan memenuhi kriteria seperti fleksibel dan tepat sasaran dengan kebutuhan para peserta pelatihan

2. Pengembangan aktivitas belajar

Dalam tahapan ini penerapan metode heutagogi lebih mengedepankan interaksi antar pihak yang menjalankan aktivitas tersebut. Baik peserta pelatihan maupun tutor memiliki kedudukan sejajar sehingga setiap peserta bisa berbagi pengalamannya sehingga dapat memicu interaksi timbal balik, Berikut ini adalah penjabaran implemetasi metode heutagogy dalam pengembangan aktifitas belajar yang dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Rangkaian pengembangan aktivitas belajar

No	Materi	Metode	Durasi
1.	Pemaparan Sasaran pembelajaran yang relevan melalui kontrak belajar serta Pekerjaan (Adaptasi)	Ceramah	10 Menit
2.	introduksi <i>Advanced Excel</i> (Adaptasi dan kolaborasi)	<i>Praktek</i>	20 menit
3.	<i>Praktek Advanced Excel</i> mulai dari fungsi Hlookup, Vlookup, pivot hingga pivot Grafik (Problem solving, kreatifitas)	<i>Praktek</i>	2 x 30 menit
4.	Latihan pengimplemetasian <i>Advanced Excel</i> dengan studi kasus di pekerjaan secara berkelompok (Problem solving, inovasi, kepemimpinan)	<i>Praktek</i>	2 x 45 menit
5.	Penilaian Hasil training (Feedback)	Diskusi dan tanya Jawab	30 Menit

Sumber : Hasil pengabdian,2021

**Gambar 1.** Tutor membantu peserta(a) tutor menyampaikan materi (b)

Sumber: Hasil pengabdian masyarakat, 2021

3. Memberikan umpan balik

Pada tahapan ini tutor memfasilitasi diskusi dengan peserta pelatihan secara informal seperti berbagi ide dan pengetahuan yang bermakna bagi peserta terkait pemecahan masalah yang ditemui dalam pekerjaan yang terkait dengan penerapan *Advanced Excel*.

4. Refleksi diri

Pada tahapan ini peserta pelatihan melakukan refleksi diri terhadap kemampuan keterampilan yang dimiliki terkait apa yang diperoleh selama proses pembelajaran serta dapat mengembangkan pengetahuan dan kompetensi pada konteks yang berbeda.

c. Evaluasi pelatihan

1. Level Reaksi

Tahap ini adalah evaluasi terkait kepuasan partisipan pelatihan terhadap beragam kegiatan yang diikuti. Tingkat keberhasilan tujuan dari pelaksanaan

diklat dapat dilihat dari reaksi peserta Terdapat dua tipe instrumen reaksi untuk menilai pada tingkat reaksi yaitu:

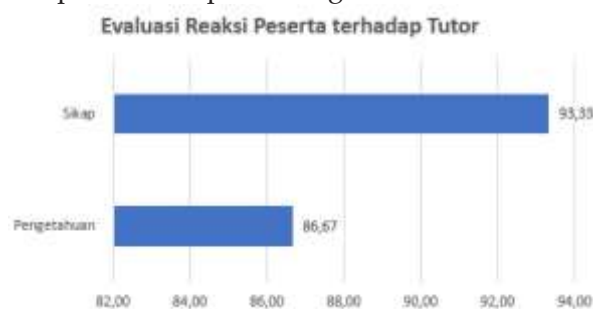
- a. Reaksi partisipan pada Pelaksanaan Pelatihan. bertujuan mengetahui tingkat kepuasan dari peserta pelatihan terkait kesuksesan pembelajaran yang tidak terpisahkan dari minat, perhatian, dan motivasi yang terkait dengan (a) kepesertaan; (b) Kepanitiaan; (c) Akomodasi; (d) Kurikulum; (e) Konsumsi; dan (f) Sarana pelatihan.(Nurhayati, 2018).
- b. Reaksi peserta kepada narasumber. bertujuan mengetahui kepuasan peserta pelatihan terhadap berlangsungnya pembelajaran yang dilaksanakan dengan mengkaji dua perspektif, seperti Pengetahuan Tutor serta sikap Tutor.



Gambar 2. Evaluasi reaksi peserta terhadap panitia

Sumber: Hasil pengabdian masyarakat, 2021

Berdasarkan Grafik diatas maka didapatkan nilai rerata keseluruhan hasil evaluasi reaksi peserta terhadap paniti sebesar 86,67. Nilai angka 86,67 memperlihatkan pada kategori “Baik”



Gambar 3. Evaluasi reaksi peserta terhadap tutor

Sumber: Hasil pengabdian masyarakat, 2021

Dalam setiap sesi pelatihan peserta selalu hadir serta aktif dalam mengikuti sesi penyajian materi. Berdasarkan hasil Kuisisioner menyatakan bahwa peserta secara umum terlihat bersemangat dalam mengikuti Pelatihan Hasil evaluasi peserta terhadap Tutor dinilai “Sangat Baik” terlihat dengan diperolehnya nilai rerata sebesar 90. Tutor sebanyak 2 orang yaitu Reva Ragam Santika, M.Kom serta Anita Diana, M.Kom.

2. Level belajar

Dalam Level ini untuk pengukuran keefektifan program pelatihan, terdapat tiga faktor yang perlu untuk dinilai, yaitu sikap, pengetahuan, dan keterampilan (Nurhayati, 2018). Dalam level ini diharapkan terjadinya perubahan dari peserta pelatihan yang dilihat dari ketiga faktor tersebut searah dengan sasaran program pelatihan tersebut. Dengan demikian, dalam mengukur evaluasi hasil belajar (*learning measurement*) dapat dikatakan bahwa pengukuran dengan kriteria penilaian terdiri dari (1) perbaikan sikap; (2) pendidikan yang sudah ditimba; dan (3) kompetensi yang sudah dikembangkan atau diperbaiki. Dalam penilaian perubahan sikap Penilaian pada aspek sikap, terdiri dari beberapa subindikator yaitu Perilaku, Disiplin, Kehadiran, kerjasama, pasrtisipasi dan tanggung jawab dan memiliki nilai rata-rata secara keseluruhan sebesar 86,67 yang masuk ke dalam katagori baik.



Gambar 4. Evaluasi perubahan sikap pada level belajar

Sumber: Hasil pengabdian masyarakat, 2021

Pada kriteria kedua yaitu dari aspek pengetahuan yang telah dipelajari Evaluasi dilakukan melalui tes tertulis (pilihan ganda) untuk mengukur pengetahuan awal Peserta kemudian melakukan test dalam bentuk pilihan ganda sebagai test akhir. Berdasarkan hasil pada tes awal rata-rata nilainya adalah 54,70 dan tes akhir rata-ratanya 88,50. Terlihat terdapat peningkatan kompetensi dari pengetahuan peserta yang sangat baik. Sehingga hasil dari tes akhir peserta masuk ke dalam katagori "Baik".

Pada Kriteria ketiga Aspek keterampilan yaitu penilaian melalui praktik dalam pemanfaatan *Advanced Excel* dengan mengambil contoh studi Kasus pengolahan data di YPAC Jakarta.

Berdasarkan hasil penilaian ini diketahui bahwa nilai rata – rata keseluruhan dari keterampilan peserta mencapai 85,30 dan ini masuk ke dalam katagori "Baik".

3. Level perilaku

Evaluasi perilaku mengukur pengetahuan, keterampilan, atau sikap apa yang dipelajari untuk diaplikasikan atau dipindahkan pada pekerjaan (Tan, Kim

and Newman, 2013). Evaluasi ini bertujuan untuk menilai perbaikan pada tingkah laku kerja yang ada setelah karyawan mengikuti program pelatihan. Ada 4 (empat) konteks yang diukur yakni (1) keinginan seseorang untuk berubah; (2) seseorang mengetahui apa yang harus dilakukan dan bagaimana usaha untuk menunaikannya; (3) seseorang yang layak untuk mendapatkan lingkungan kerja yang baik; (4) serta penghargaan yang didapat seseorang setelah terjadi perubahan (Kirkpatrick, 2006)

Di tahap dilaksanakan penilaian terhadap peserta pelatihan, untuk mengetahui seberapa besar perubahan perilaku setelah ikut serta dalam pelatihan atau kembalinya peserta ke tiap pekerjaannya. Fakta terkait transformasi peserta pelatihan didapatkan dari pimpinan SDM serta rekan kerja dari peserta pelatihan.

Evaluasi diterapkan dengan melakukan pengambilan sample secara acak sebanyak 5 (lima) orang peserta dari YPAC Jakarta. Berdasarkan hasil observasi dan pengisian kuisioner yang sudah dilaksanakan oleh kepala divisi SDM digambarkan dalam grafik sebagai berikut:



Gambar 5. Evaluasi perubahan level perilaku

Sumber: Hasil pengabdian masyarakat, 2021

Berdasarkan dari grafik diatas seluruhnya terdapat perbaikan yang signifikan. Taraf kedisiplinan peserta sebelum mengikuti pelatihan sudah ada yang baik akan tetapi ada yang masih belum menunjukkan perubahan semisal karena lokasi rumah ke Kantor YPAC Jakarta yang jauh menjadi penyebab keterlambatan kehadiran.

Dengan memperhatikan hasil dari wawancara dan juga kuisiner tampak bahwa partisipan pelatihan antusias pada saat terjun ke divisi kerjanya masing-masing tatkala dilaksanakan wawancara, tanggapan dari pimpinan SDM dan rekan seprofesi, segenap partisipan mengalami transformasi tingkah laku yang cenderung lebih baik, serta bisa diindikasikan bahwa kegiatan pelatihan pada peserta pelatihan di YPAC Jakarta sepenuhnya dijalankan dengan baik.

Berdasarkan hasil penilaian ini diketahui bahwa nilai rata – rata keseluruhan dari perubahan peningkatan perilaku peserta mencapai 91,40 dan ini masuk ke dalam katagori “Sangat baik”

4. Level Dampak

Dalam level dampak penilaian dilakukan terhadap peserta pelatihan di YPAC Jakarta, untuk mengetahui transformasi kinerja selepas menunaikan pelatihan ataupun pada saat peserta terjun kembali ke divisinya masing-masing. Fakta yang didapatkan dari pimpinan SDM serta rekan seprofesi dari peserta pelatihan. Dalam level ini penilaian dilakukan dengan melakukan wawancara kepada kepala SDM dan juga rekan sejawat. Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa terlihat jelas dampak pelatihan kepada Peserta pelatihan pada YPAC Jakarta bahwa pelatihan telah meningkatkan performa dan kompetensi peserta pada unit kerjanya masing-masing.

Sehingga dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa seluruh peserta pelatihan sudah menyelesaikan dan menerapkan ilmu yang sudah didapatkan selama pelatihan.

SIMPULAN

Penerapan metode heutagogy sangat sesuai diterapkan dalam pelatihan Excel tingkat lanjut bagi karyawan YPAC Jakarta, dimulai dari pembuatan kontrak belajar yang disesuaikan dengan skills dan behaviour peserta, dalam aktivitas belajar dikembangkan interaksi timbal balik yang saling bertukar ide dan pemecahan masalah dalam pekerjaan yang terkait dengan materi Advanced Excel, kemudian para peserta melakukan refleksi diri dalam mengukur kemampuan dan keterampilan sehingga dalam para peserta setelah pelatihan dapat mengulang Kembali pengetahuan nya untuk mengembangkan kompetensi sesuai dengan kebutuhan masing-masing.

Evaluasi dengan menggunakan metode *Kirkpatrick* terdiri dari 4 level yaitu level reaksi Evaluasi pada tahap reaksi membuktikan peserta sangat puas terkait pelayanan dari komite penyelenggara dan narasumber dari pelatihan dengan nilai sebesar 86.67(baik) pada level belajar menggambarkan bahwa peserta bersemangat dalam menjalani rangkaian pelatihan dimana pengukuran perubahan sikap, pengetahuan dan keterampilan berada dalam kategori baik(85,30). Pada level penilaian perilaku, tampak terjadi perubahan perilaku pada peserta, sikap kerja, Kedisiplinan kehadiran, pelayanan serta kemajuan dan ketepatan dalam menuntaskan tugas, secara keseluruhan terjadi perubahan kearah yang lebih baik(91,40), sedangkan pada level dampak terlihat adanya perbaikan dari sisi kinerja. Peserta pelatihan mengalami peningkatan performa dan kompetensi pada saat Kembali ke unit kerjanya masing-masing

Ucapan Terimakasih

Dalam kesempatan ini penulis hendak menyampaikan terima kasih kepada pihak YPAC Jakarta terutama Bapak Agoes Abdoel Rakhman selaku Direktur Pelaksana YPAC Jakarta, Bapak Adrianus Farai Toddy D. selaku Manager IT, SDM, Keuangan dan Umum, dan para karyawan YPAC Jakarta.

REFERENSI

Afifah, M. (2019). *Heutagogy Learning : Penerapan Selfdetermined Learning Pada Mahasiswa Teknik Informatika Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Dan Pemahaman Konsep Mata*

Kuliah Algoritma Dan Pemrograman.

- Badu, S.Q. (2013). Implementasi Evaluasi Model *Kirkpatrick* Pada Perkuliahan Masalah Nilai Awal Dan Syarat Batas. *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, Universitas Negeri Yogyakarta: 102–109.
- Canning, N & Callan, S. (2010). Heutagogy Spiral of Reflection to Empower Learners in Higher Education. *Reflective Practice*, 11(1): 71–82.
- Halupa, & Collen, M. (2015). *Pedagogi, Andragogi, dan Heutagogi*, In book: *Transformative Curriculum Design in Health Sciences Education*. <https://doi.org/10.4018/978-1-4666-8571-0>
- Handayani, W.E. (2020). *Heutagogi, Sebagai Pendekatan dalam Pelatihan Aparatur di Masa Kebiasaan Baru*. Ruang Public. <https://korankaltara.com/heutagogi-sebagai-pendekatan-dalam-pelatihan-aparatur-di-masa-kebiasaan-baru/>
- Hiryanto. (2017). Pedagogi, Andragogi Dan Heutagogi Serta Implikasinya Dalam Pemberdayaan Masyarakat. *Dinamika Pendidikan*, 2(1): 65–70.
- Hotimah, Ulyawati, Raihan, S. (2020). Pendekatan Heutagogi Dalam Pembelajaran Di Era Society 5.0. *Jurnal Ilmu Pendidikan (JIP)*, 1(2): 152–159.
- Karaferye, F. (2018). Heutagogy in the era of industry 4.0 teachers as student coaches and learning leaders. *2nd International Symposium on Innovative Approaches in Scientific Studies. SETSCI Indexing System*, 3: 503–504.
- Kirkpatrick, D.L. (2006). Implementing The Four Levels*. Berret-Koehler Publisher, Inc.
- Nurhayati, Y. (2018). Penerapan Model *Kirkpatrick* Untuk Evaluasi Program Diklat Teknis Substantif Materi Perencanaan Pembelajaran Di Wilayah Kerja Provinsi Kepulauan Riau. *Andragogi Jurnal Diklat Teknis*, 4(2): 170–187. <https://media.neliti.com/media/publications/275133-penerapan-model-kirkpatrick-untuk-evalua-ced0cdca.pdf>
- Tan, K., & Newman, E. (2013). The evaluation of sales force training in retail Organizations: A test of *Kirkpatrick's* four level model. *International Journal of Management*, 30(3).
- Tjandra, E., & Santoso, I.C. (2018). Metodologi Heutagogi dalam Perspektif Keilmuan di Bidang Desain Interior pada Era 4.0. *Seminar Nasional Seni Dan Desain: "Konvergensi Keilmuan Seni Rupa Dan Desain Era 4.0"* FBS Unesa: 98–103.
- Utomo, Anggoro Prasetyo, Tahupeiory, K.P. (2013). Evaluasi pelatihan dengan metode *Kirkpatrick Analysis*. *Telematika*, 9(2): 37–41.
- Yusnarita, R. (2020). *Implementasi Evaluasi Model Kirkpatrick Pada Perkuliahan Masalah Nilai Awal Dan Syarat Batas Model Evaluasi Kirkpatrick Pada Diklat Fungsional Calon Kepala Madrasah Di Pusdiklat Tenaga Teknis Pendidikan Dan Keagamaan*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Copyright and License



This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

© 2022 Anita Diana, Reva Ragam Santika

Published by LPPM of Universitas Mathla'ul Anwar Banten in collaboration with the Asosiasi Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat (AJPKM)