

PENGARUH PENDEKATAN HEUTAGOGY TERHADAP HASIL BELAJAR KETERAMPILAN KERJA PESERTA PELATIHAN DI LPK JAPAN LINK INDONESIA

Megawati¹, Safuri Musa², Ika Rizqi Meilya³

Pendidikan Masyarakat, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Singaperbangsa Karawang¹²³
Corresponding Email: meqa90285@gmail.com

Abstract

The improvement of job training quality has become an important necessity in responding to the continuously evolving labor market demands. Training institutions are required not only to provide training materials but also to implement learning approaches that effectively develop trainees' work skills. One learning approach relevant to adult learners is heutagogy, which emphasizes learner autonomy, self-reflection, adaptability, and learning capability. This study aimed to determine the effect of the heutagogy approach on trainees' work-skill learning outcomes at LPK Japan Link Indonesia, Karawang Regency. The study employed a quantitative approach using an explanatory survey method. The population consisted of 50 trainees, all of whom were selected as research participants through total sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using simple linear regression. The results showed that the data were normally distributed (Sig. = 0.087), the relationship between variables was linear (Deviation from Linearity Sig. = 0.174), and no heteroscedasticity was found. The regression equation obtained was $Y = 7.505 + 0.645X$. Hypothesis testing indicated that the t-value (12.304) was greater than the t-table value (2.011) with a significance level of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) was 0.759, indicating that the heutagogy approach contributed 75.9% to trainees' work-skill learning outcomes. The findings indicate that the heutagogy approach has a positive and significant effect on trainees' work-skill learning outcomes.

Keywords: Heutagogy, Learning Outcomes, Work Skills, Job Training

Abstrak

Peningkatan kualitas kebutuhan kerja menjadi sangat penting dalam menghadapi tuntutan dunia kerja yang terus berkembang. Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) dituntut tidak hanya memberikan materi pelatihan, tetapi juga menerapkan pendekatan pembelajaran yang mampu mengembangkan keterampilan kerja peserta secara optimal. Salah satu pendekatan yang relevan dengan karakteristik peserta pelatihan dewasa adalah pendekatan heutagogy yang menekankan kemandirian belajar, refleksi diri, kemampuan adaptasi, dan learning capability. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendekatan heutagogy terhadap hasil belajar keterampilan kerja peserta pelatihan di LPK Japan Link Indonesia Kabupaten Karawang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory survey. Populasi penelitian berjumlah 50 peserta pelatihan dan seluruh populasi dijadikan sampel melalui teknik total sampling. Data dikumpulkan menggunakan angket dan dianalisis menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa data berdistribusi normal (Sig. = 0,087), hubungan antarvariabel bersifat linear (Sig. Deviation from Linearity = 0,174), dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil regresi menunjukkan persamaan $Y = 7,505 + 0,645X$. Uji hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 12,304 lebih besar daripada t tabel sebesar 2,011 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,759 menunjukkan bahwa pendekatan heutagogy memberikan kontribusi sebesar 75,9% terhadap hasil belajar keterampilan kerja peserta pelatihan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pendekatan heutagogy berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil belajar keterampilan kerja peserta pelatihan di LPK Japan Link Indonesia Kabupaten Karawang.

Kata Kunci: Heutagogy, Hasil Belajar, Keterampilan Kerja, Pelatihan Kerja

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja pada era globalisasi, digitalisasi, dan revolusi industri menuntut tersedianya sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan beradaptasi, berpikir kritis, memecahkan masalah, serta belajar secara

mandiri sepanjang hayat (Ledoh et al., 2024). Perubahan kebutuhan industri yang berlangsung cepat mengharuskan lembaga pendidikan dan pelatihan untuk mempersiapkan peserta didik agar mampu menghadapi tantangan dunia kerja yang semakin kompleks. Dalam konteks tersebut, Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) memiliki peran strategis

sebagai institusi pendidikan nonformal yang bertugas mengembangkan kompetensi dan keterampilan kerja masyarakat sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri (Bahri & Tohani, 2024).

Kabupaten Karawang sebagai salah satu kawasan industri terbesar di Indonesia memiliki kebutuhan tenaga kerja yang tinggi dan beragam (Atthahara & Rizki, 2019). Kondisi ini menuntut LPK untuk mampu menghasilkan lulusan yang tidak hanya menguasai keterampilan kerja, tetapi juga memiliki kemampuan belajar mandiri dan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Namun demikian, dalam praktiknya masih ditemukan proses pembelajaran yang bersifat instruksional dan berpusat pada instruktur sehingga peserta pelatihan cenderung pasif serta kurang memiliki inisiatif dalam mengembangkan kompetensinya secara mandiri. Kondisi tersebut berpotensi menghambat pencapaian hasil belajar yang optimal dan mengurangi kesiapan peserta dalam menghadapi tuntutan dunia kerja.

Hasil belajar keterampilan kerja merupakan salah satu indikator utama keberhasilan pelatihan kerja. Hasil belajar tidak hanya mencakup aspek kognitif berupa penguasaan pengetahuan dan prosedur kerja, tetapi juga aspek psikomotorik berupa keterampilan praktik kerja serta aspek afektif yang mencerminkan sikap kerja seperti disiplin, tanggung jawab, dan kemampuan bekerja sama. Oleh karena itu, keberhasilan pelatihan kerja sangat dipengaruhi oleh pendekatan pembelajaran yang digunakan selama proses pelatihan berlangsung.

Salah satu pendekatan pembelajaran yang dinilai relevan dengan karakteristik peserta pelatihan dewasa adalah pendekatan heutagogy. Heutagogy merupakan konsep pembelajaran yang dikembangkan oleh Hase dan Kenyon yang menekankan *self-determined learning*, yaitu pembelajaran yang ditentukan dan dikelola secara mandiri oleh peserta didik (Febry et al., 2022). Dalam pendekatan ini peserta diberi kesempatan untuk menentukan tujuan belajar, memilih strategi pembelajaran, mengelola sumber belajar, serta melakukan refleksi terhadap proses dan hasil belajar yang diperoleh. Heutagogy menempatkan peserta

sebagai pusat pembelajaran, sedangkan instruktur berperan sebagai fasilitator yang mendukung proses belajar peserta.

Pendekatan heutagogy memiliki beberapa karakteristik utama yang mendukung pengembangan kompetensi peserta pelatihan, yaitu kemandirian belajar (*self-determined learning*), refleksi diri (*double-loop learning*), kemampuan adaptasi (*learning adaptability*), dan *learning capability* atau kemampuan belajar berkelanjutan (Ishaq, 2024). Keempat karakteristik tersebut menjadi penting dalam pelatihan kerja karena peserta tidak hanya dituntut menguasai keterampilan tertentu, tetapi juga mampu menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi dan kebutuhan industri yang dinamis.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pendekatan heutagogy memiliki pengaruh positif terhadap proses dan hasil pembelajaran. Alfiansyah et al. (2026) menemukan bahwa penerapan heutagogy dalam pembelajaran aktif mampu meningkatkan motivasi dan keterlibatan peserta didik secara signifikan. (Ishaq, 2024) menjelaskan bahwa heutagogy berkontribusi terhadap peningkatan kemandirian belajar dan kemampuan refleksi peserta didik. Selain itu, Wahdatunnisa et al., (2025) menegaskan bahwa heutagogy mendukung pengembangan kompetensi dan kapabilitas peserta melalui pembelajaran yang bersifat mandiri dan reflektif.

Dalam konteks pendidikan nonformal, penerapan heutagogy juga sejalan dengan prinsip pembelajaran sepanjang hayat (*lifelong learning*). Hairani (2018) menjelaskan bahwa komitmen terhadap pembelajaran sepanjang hayat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kemampuan individu untuk beradaptasi terhadap perubahan sosial, ekonomi, dan dunia kerja. Sementara itu, Herdiani et al. (2026) menegaskan bahwa kualitas pendidikan nonformal sangat dipengaruhi oleh kualitas proses pembelajaran yang mampu mendorong partisipasi aktif peserta serta pengembangan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan masyarakat.

Peran pendidikan nonformal dalam pengembangan kompetensi masyarakat semakin penting di

tengah perubahan kebutuhan dunia kerja yang berlangsung cepat. Pendidikan nonformal tidak hanya berfungsi sebagai sarana peningkatan pengetahuan, tetapi juga sebagai wahana pengembangan keterampilan, kapabilitas belajar, dan kesiapan individu dalam menghadapi perubahan sosial maupun ekonomi. Kualitas program pendidikan nonformal sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, pengelolaan program, dan kemampuan lembaga dalam mengembangkan pembelajaran yang berorientasi pada kebutuhan peserta didik (Musa et al., 2022). Selain itu, komitmen terhadap pembelajaran sepanjang hayat (*lifelong learning*) menjadi faktor penting dalam membangun kompetensi individu agar mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja dan perkembangan teknologi (Musa et al., 2024).

LPK Japan Link Indonesia Kabupaten Karawang dipilih sebagai lokasi penelitian karena merupakan lembaga pelatihan kerja yang secara langsung mempersiapkan peserta untuk memasuki dunia industri, khususnya industri yang menerapkan standar kerja Jepang. Proses pelatihan yang diterapkan tidak hanya berorientasi pada penguasaan materi, tetapi juga pembentukan keterampilan kerja, kedisiplinan, dan sikap profesional peserta. Oleh karena itu, lembaga ini menjadi konteks yang relevan untuk mengkaji pengaruh pendekatan heutagogy terhadap hasil belajar keterampilan kerja peserta pelatihan.

Berdasarkan kajian teoritis dan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa pendekatan heutagogy terbukti efektif dalam pembelajaran orang dewasa dan pendidikan vokasional. Namun demikian, penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh pendekatan heutagogy terhadap hasil belajar keterampilan kerja peserta pelatihan di LPK dengan pendekatan kuantitatif masih sangat terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) yang perlu dikaji lebih lanjut. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian empiris pengaruh pendekatan heutagogy terhadap hasil belajar keterampilan kerja peserta pelatihan di LPK Japan Link Indonesia Kabupaten Karawang menggunakan

pendekatan kuantitatif melalui analisis regresi linear sederhana.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendekatan heutagogy terhadap hasil belajar keterampilan kerja peserta pelatihan di LPK Japan Link Indonesia Kabupaten Karawang. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan kajian pendidikan masyarakat dan pendidikan nonformal, serta menjadi masukan praktis bagi lembaga pelatihan kerja dalam mengembangkan strategi pembelajaran yang lebih partisipatif, reflektif, dan berorientasi pada peningkatan keterampilan kerja peserta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory survey yang bertujuan menjelaskan hubungan sebab-akibat antara pendekatan heutagogy sebagai variabel bebas (X) dan hasil belajar keterampilan kerja sebagai variabel terikat (Y) (Sari et al., 2022). Pendekatan ini digunakan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh pendekatan heutagogy terhadap hasil belajar keterampilan kerja peserta pelatihan melalui analisis statistik.

Penelitian dilaksanakan di LPK Japan Link Indonesia Kabupaten Karawang yang berlokasi di Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 1, Karangpawitan, Karawang Barat pada bulan Februari hingga Juni 2026. Populasi penelitian berjumlah 50 peserta pelatihan. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian menggunakan teknik total sampling, sehingga jumlah sampel penelitian sebanyak 50 responden.

Data penelitian dikumpulkan menggunakan angket (kuesioner) dengan skala Likert lima tingkat, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju). Variabel pendekatan heutagogy diukur melalui empat indikator, yaitu kemandirian belajar (*self-determined learning*), refleksi diri (*double-loop learning*), kemampuan adaptasi (*learning adaptability*), dan *learning capability*,

sedangkan variabel hasil belajar keterampilan kerja diukur melalui tiga indikator, yaitu aspek kognitif, psikomotorik, dan afektif. Instrumen penelitian terdiri atas 56 butir pernyataan, meliputi 32 butir untuk variabel pendekatan heutagogy dan 24 butir untuk variabel hasil belajar keterampilan kerja. Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen telah melalui uji validitas dan uji reliabilitas sehingga dinyatakan layak sebagai alat pengumpulan data.

Analisis data dilakukan secara bertahap menggunakan bantuan IBM SPSS Statistics. Tahapan analisis meliputi statistik deskriptif, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji linearitas, dan uji heteroskedastisitas, kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh pendekatan heutagogy terhadap hasil belajar keterampilan kerja. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji *t* pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), sedangkan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dianalisis menggunakan koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 50 peserta pelatihan di LPK Japan Link Indonesia Kabupaten Karawang sebagai responden. Berdasarkan karakteristik responden, sebanyak 43 responden (86%) berjenis kelamin laki-laki dan 7 responden (14%) berjenis kelamin perempuan. Seluruh responden merupakan peserta aktif yang mengikuti program pelatihan kerja sehingga dianggap mampu memberikan informasi mengenai penerapan pendekatan heutagogy dan hasil belajar keterampilan kerja. Selain itu, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel pendekatan heutagogy maupun hasil belajar keterampilan kerja berada pada kategori baik hingga sangat baik.

Pada variabel pendekatan heutagogy, aspek refleksi diri memperoleh rata-rata tertinggi sebesar 4,35, diikuti kemandirian belajar (4,27), adaptasi (4,16), dan learning capability (4,11). Sementara itu, pada variabel hasil belajar keterampilan kerja, aspek afektif memperoleh rata-rata tertinggi sebesar 4,37, diikuti aspek psikomotorik sebesar 4,25 dan aspek kognitif sebesar 4,13. Temuan

tersebut menunjukkan bahwa responden memberikan persepsi positif terhadap penerapan pendekatan heutagogy dalam proses pelatihan.

Pengujian asumsi dilakukan sebelum analisis regresi linear sederhana. Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,087 ($>0,05$), sehingga data berdistribusi normal. Uji linearitas memperoleh nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0,174 ($>0,05$) yang menunjukkan hubungan antara pendekatan heutagogy dan hasil belajar keterampilan kerja bersifat linear. Uji heteroskedastisitas melalui scatterplot memperlihatkan sebaran residual yang acak di atas dan di bawah sumbu nol tanpa membentuk pola tertentu, sehingga model regresi memenuhi asumsi klasik.

Analisis regresi linear sederhana menghasilkan persamaan:

$$Y = 7,505 + 0,645X$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 7,505 mengindikasikan bahwa hasil belajar keterampilan kerja tetap memiliki nilai dasar sebesar 7,505 ketika pendekatan heutagogy dianggap tidak mengalami peningkatan. Nilai tersebut menunjukkan adanya faktor-faktor lain di luar model penelitian yang turut memengaruhi hasil belajar peserta. Sementara itu, nilai koefisien regresi sebesar 0,645 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada penerapan pendekatan heutagogy akan diikuti oleh peningkatan hasil belajar keterampilan kerja sebesar 0,645 satuan. Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin baik penerapan pendekatan heutagogy, semakin tinggi pula hasil belajar keterampilan kerja peserta pelatihan.

Pengujian hipotesis melalui uji *t* menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 12,304, lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 2,011 dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa pendekatan heutagogy berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil belajar keterampilan kerja peserta pelatihan di LPK Japan Link Indonesia Kabupaten Karawang.

Besarnya pengaruh pendekatan heutagogy ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,759. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 75,9% variasi hasil belajar keterampilan kerja dapat dijelaskan oleh penerapan pendekatan heutagogy, sedangkan 24,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Selain itu, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,871 menunjukkan bahwa hubungan antara pendekatan heutagogy dan hasil belajar keterampilan kerja berada pada kategori sangat kuat. Temuan ini mengindikasikan bahwa pendekatan heutagogy merupakan salah satu faktor dominan dalam meningkatkan hasil belajar keterampilan kerja peserta pelatihan.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa pendekatan heutagogy berperan penting dalam meningkatkan hasil belajar keterampilan kerja peserta pelatihan. Kesempatan yang diberikan kepada peserta untuk menentukan tujuan belajar, memilih strategi pembelajaran, memanfaatkan berbagai sumber belajar, serta melakukan refleksi terhadap proses pembelajaran mendorong keterlibatan yang lebih aktif selama pelatihan. Kondisi tersebut memungkinkan peserta tidak hanya memahami materi, tetapi juga mengembangkan kemampuan menerapkan keterampilan kerja secara mandiri. Ketika peserta diberi kesempatan untuk menentukan kebutuhan belajarnya sendiri, memilih strategi pembelajaran yang sesuai, serta melakukan refleksi terhadap pengalaman praktik yang telah dilakukan, proses pembelajaran menjadi lebih bermakna dibandingkan pembelajaran yang sepenuhnya bergantung pada arahan instruktur. Kondisi tersebut mendorong peserta untuk lebih bertanggung jawab terhadap proses belajar, meningkatkan kemampuan pemecahan masalah, serta memperkuat kesiapan menghadapi tuntutan dunia kerja yang terus berkembang.

Hasil penelitian mendukung konsep *self-determined learning* yang dikemukakan oleh Hase dan Kenyon (2013), bahwa peserta didik yang memiliki keleluasaan dalam mengelola proses belajarnya akan lebih mampu mengembangkan kompetensi sekaligus kapabilitas

belajar. Pendekatan heutagogy tidak hanya berorientasi pada pencapaian kompetensi, tetapi juga membentuk kemampuan belajar sepanjang hayat yang dibutuhkan untuk menghadapi perubahan lingkungan kerja.

Temuan ini juga sejalan dengan Blaschke (2012) yang menyatakan bahwa heutagogy meningkatkan kemandirian belajar dan kemampuan refleksi peserta didik. Kemampuan tersebut menjadi modal penting bagi peserta pelatihan untuk mengevaluasi pengalaman belajar, memperbaiki kekurangan, serta mengembangkan strategi belajar yang lebih efektif.

Hasil penelitian turut memperkuat temuan Agónacs dan Matos (2022) yang menjelaskan bahwa penerapan heutagogy mampu meningkatkan kemampuan adaptasi individu terhadap perubahan lingkungan kerja. Kemampuan adaptasi menjadi kompetensi yang semakin penting pada dunia industri karena perkembangan teknologi dan kebutuhan pekerjaan berlangsung secara dinamis.

Kontribusi pendekatan heutagogy sebesar 75,9% menunjukkan bahwa strategi pembelajaran merupakan salah satu faktor dominan dalam meningkatkan hasil belajar keterampilan kerja peserta pelatihan. Meskipun demikian, masih terdapat 24,1% variasi hasil belajar yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti kualitas instruktur, fasilitas pelatihan, motivasi belajar, maupun pengalaman peserta. Temuan ini menunjukkan bahwa pendekatan heutagogy memiliki peran yang sangat besar dalam meningkatkan hasil belajar, namun tetap perlu didukung oleh faktor-faktor pendukung lainnya agar proses pelatihan dapat berlangsung secara optimal.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, pendekatan heutagogy dapat dijadikan sebagai salah satu strategi pembelajaran yang efektif dalam penyelenggaraan pelatihan kerja. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan hasil belajar keterampilan kerja peserta, tetapi juga membentuk kemandirian belajar, kemampuan refleksi, adaptasi terhadap perubahan, serta kemampuan belajar sepanjang hayat yang dibutuhkan dalam menghadapi dinamika dunia industri.

KESIMPULAN

Pendekatan heutagogy berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil belajar keterampilan kerja peserta pelatihan di LPK Japan Link Indonesia Kabupaten Karawang. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa semakin baik penerapan pendekatan heutagogy, semakin tinggi hasil belajar keterampilan kerja yang dicapai peserta pelatihan. Nilai koefisien determinasi sebesar 75,9% menunjukkan bahwa pendekatan heutagogy memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan hasil belajar keterampilan kerja, sedangkan 24,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan pembelajaran yang berpusat pada peserta, melalui penguatan kemandirian belajar, refleksi diri, kemampuan beradaptasi, dan *learning capability*, mampu meningkatkan kualitas hasil belajar keterampilan kerja peserta pelatihan. Oleh karena itu, pendekatan heutagogy dapat dijadikan sebagai salah satu strategi pembelajaran yang efektif dalam penyelenggaraan pelatihan kerja untuk menghasilkan peserta yang lebih mandiri, adaptif, dan siap menghadapi tuntutan dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiansyah, M. D., Wirasaputra, L. M. F., Yasin, A., Arifin, S., & Syarifudin, S. (2026). Integrasi Heutagogy, Peeragogy, dan Cybergogy Dalam Transformasi Pembelajaran Pendidikan Islam di Era Digital. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 11(2), 1594–1604.
- Atthahara, H., & Rizki, M. F. (2019). Analisis tentang rencana tata ruang wilayah dan dampak kebijakan pengembangan kawasan industri bagi masyarakat sekitar di Kabupaten Karawang. *The Indonesian Journal of Politics and Policy (Ijpp)*, 1(1), 9–21.
- Bahri, E. S., & Tohani, E. (2024). Rancangan Business Model Canvas untuk Lembaga Pelatihan Kerja Bidang Instruktur. *Diklus: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 8(1), 26–37.
- Febry, O., Santi, D. E., & Muhid, A. (2022). Pendekatan pembelajaran heutagogy untuk meningkatkan kreativitas siswa: Systematic literature review. *Lectura: Jurnal Pendidikan*, 13(2), 206–220.
- Hairani, E. (2018). Pembelajaran sepanjang hayat menuju masyarakat berpengetahuan. *Tajdid: Jurnal Pemikiran Keislaman Dan Kemanusiaan*, 2(1), 355–377.
- Herdiani, R. T., Sulistianingsih, E., Rofiqi, M. A., Tifano, Y. L., & Rizki, A. (2026). Peran Tutor dalam Pendampingan Psikoedukatif untuk Meningkatkan Perilaku Literasi Digital pada Pendidikan Nonformal. *Jurnal Fokus Konseling*, 12(1).
- Ishaq, I. (2024). Pembelajaran Berbasis Heutagogy Di Pendidikan Tinggi Digital: Tinjauan Teoretis, Sintesis Literatur, Dan Implikasi Masa Depan. *Jurnal Riset Evaluasi Pendidikan*, 1(1), 487–497.
- Ledoh, C. C., Judijanto, L., Jumiono, A., Apriyanto, A., & Hakpantria, H. (2024). *Revolusi Industri 5.0: Kesiapan Generasi-Z dalam menghadapi persaingan global*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Musa, S., Muhyiddin, Y., & Nurhayanti, S. (2022). Agriculturally based Equivalent Education: Insights on Nonformal Education Human Resources and Program Quality. *Journal of Human, Earth, and Future*, 3(4). www.HEFJournal.org
- Musa, S., Suherman, A. M., Sujarwo, & Nurhayati, S. (2024). Continuous professional growth: A study of educators' commitment to lifelong learning. *Cakrawala Pendidikan*, 43(2), 502–512. <https://doi.org/10.21831/cp.v43i2.66654>
- Sari, M., Rachman, H., Astuti, N. J., Afgani, M. W., & Abdullah, R. (2022). Explanatory survey dalam

Learning Society: Jurnal CSR, Pendidikan, dan Pemberdayaan Masyarakat
Jurnal Program Studi Pendidikan Masyarakat
Universitas Mulawarman
Vol. 7 No. 1, Juni 2026. Hal: 758-764
metode penelitian deskriptif kuantitatif. *Metode*,
1.

Wahdatunnisa, F., Rustandi, N., Nurmiati, A. S., &
Nurfalah, M. S. (2025). Penerapan Pendekatan
Heutagogi dalam Pengembangan Kemandirian
Belajar Santri di Lingkungan Pesantren:
Implementation of the Heutagogy Approach in
Developing Student Learning Independence in
the Pesantren Environment. *Kharismatik: Jurnal
Ilmu Pendidikan*, 3(1), 15–27.