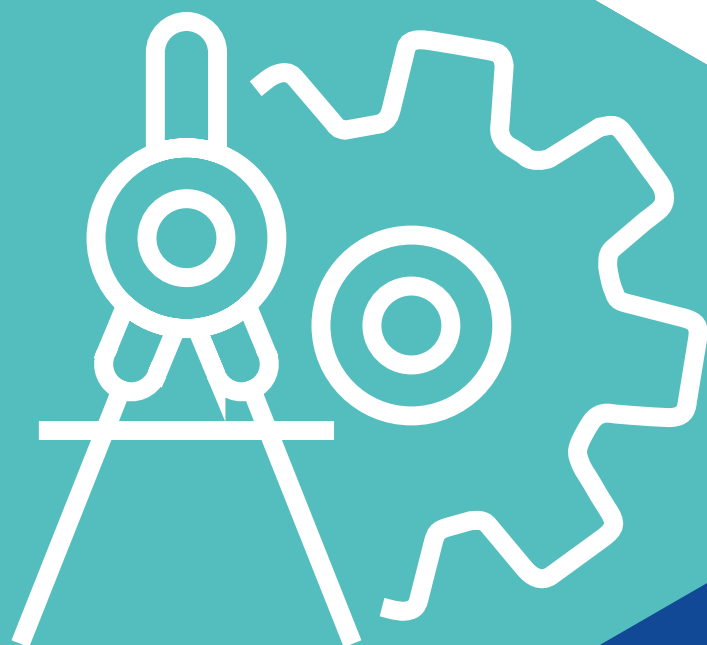




Perangkat ILO untuk Pemagangan Berkualitas

Jilid 2: Panduan bagi Praktisi

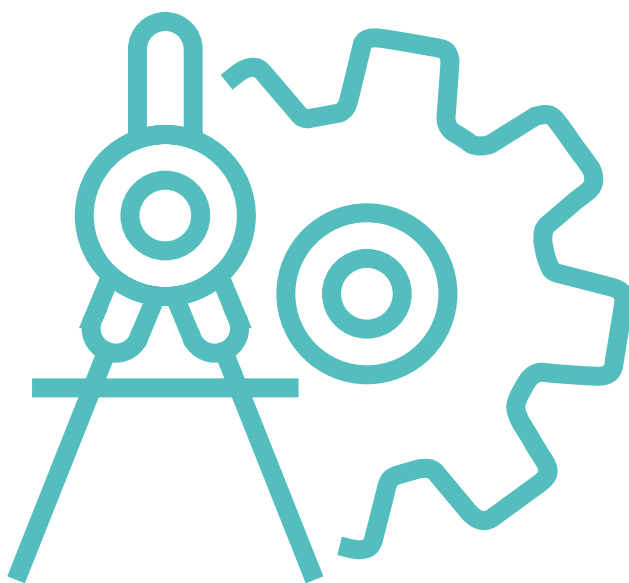
- **Mengembangkan
program pemagangan
yang berkualitas**



Perangkat ILO untuk Pemagangan Berkualitas

Jilid 2: Panduan bagi Praktisi

► Mengembangkan program pemagangan yang berkualitas



Penyunting: Ashwani Aggarwal

Hak Cipta © Organisasi Perburuhan Internasional 2021
Diterbitkan 2021

Publikasi-publikasi Kantor Perburuhan Internasional memperoleh hak cipta yang dilindungi oleh Protokol 2 Konvensi Hak Cipta Universal. Meskipun demikian, kutipan-kutipan singkat dari publikasi tersebut dapat diproduksi ulang tanpa izin, selama terdapat keterangan mengenai sumbernya. Permohonan mengenai hak reproduksi atau penerjemahan dapat diajukan ke ILO Publishing (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, atau melalui email ke: rights@ilo.org. Kantor Perburuhan Internasional menyambut baik permohonan-permohonan semacam itu.

Perpustakaan, lembaga dan pengguna lain yang terdaftar dapat membuat fotokopi sejalan dengan lisensi yang diberikan kepada mereka untuk tujuan ini. Kunjungi www.ifrro.org untuk mengetahui organisasi pemegang lisensi di negara Anda.

Perangkat ILO untuk pemagangan berkualitas. Jilid 2: Panduan untuk Praktisi

*Untuk mengembangkan, mengimplementasikan, memantau dan mengevaluasi program pemagangan.
Modul 1: Siklus Pelatihan Pemagangan Berkualitas*

ISBN: 978-92-2-035097-3 (print)
978-92-2-035098-0 (web PDF)

Penggambaran-penggambaran yang terdapat dalam publikasi-publikasi ILO, yang sesuai dengan praktik-praktik Perserikatan Bangsa-Bangsa, dan presentasi materi yang ada di dalamnya tidak mewakili pengungkapan pendapat apapun dari sisi Kantor Perburuhan Internasional mengenai status hukum negara, wilayah atau teritori manapun atau otoritasnya atau mengenai batas-batas negara tersebut.

Tanggung jawab atas opini-opini yang diekspresikan dalam artikel, studi dan kontribusi lain yang ditandatangani merupakan tanggung jawab penulis, dan publikasi tidak mengandung suatu dukungan dari Kantor Perburuhan Internasional atas opini-opini yang terdapat di dalamnya.

Rujukan ke nama perusahaan dan produk komersil dan proses tidak menunjukkan dukungan dari Kantor Perburuhan Internasional, dan kegagalan untuk menyebutkan suatu perusahaan, produk komersil atau prosesnya bukanlah tanda ketidaksetujuan.

Untuk informasi lebih lanjut, kunjungi situs web kami: www.ilo.org/publns

Edisi Bahasa Indonesia dicetak di Jakarta

Perangkat ILO untuk Pemagangan Berkualitas

Modul 1 Siklus Pelatihan Pemagangan Berkualitas

► Modul 2 Mengembangkan program pemagangan berkualitas

Modul 3 Mempersiapkan Tempat Pelatihan Berkualitas

Modul 4 Menyelenggarakan Pelatihan Pemagangan

Modul 5 Transisi dan Evaluasi Pascapelatihan

Modul 6 Inovasi dan Strategi dalam Magang

Daftar Isi

Akronim dan singkatan.

v

Modul 2 Mengembangkan program pemagangan berkualitas 1

2.1	Membangun kerangka kelembagaan untuk dialog sosial	1
2.2	Mengidentifikasi kebutuhan keterampilan di sektor dan pekerjaan	7
2.3	Mengembangkan profil dan kurikulum pekerjaan berdasarkan penilaian kebutuhan keterampilan	13
2.4	Menyediakan bahan ajar dan pembelajaran	20
2.5	Daftar periksa	24

Daftar Alat

Alat 2.1.1	Kerangka kelembagaan untuk dialog sosial di Norwegia	5
Alat 2.1.2	Pelantar dialog sosial di Jerman	5
Alat 2.1.3	Komite Pengarah dan Teknis Magang di Zanzibar	6
Alat 2.1.4	Mengembangkan keterampilan dialog sosial melalui permainan peran: Latihan pelatihan	6
Alat 2.2.1	Metodologi penelitian kekurangan keterampilan, Australia	10
Alat 2.2.2	Bagaimana melakukan analisis sektor yang cepat dan sederhana, negara-negara Asia	11
Alat 2.2.3	Kuesioner untuk pemilihan sektor dan penilaian kondisi kerangka, DC dVET	11
Alat 2.2.4	Rencana keterampilan sektor merSETA, Afrika Selatan	11
Alat 2.2.5	Panduan tentang survei keterampilan pemberi kerja, ILO/ETF/Cedefop	12

Alat 2.2.6	Perencanaan tenaga kerja, termasuk untuk magang di tingkat perusahaan, Amerika Serikat	12
Alat 2.3.1	Pengembangan peraturan pelatihan, termasuk profil pekerjaan, Jerman	17
Alat 2.3.2	Buku pegangan untuk mengembangkan kurikulum menggunakan profil pekerjaan, Swiss	17
Alat 2.3.3	Panduan untuk mengembangkan kurikulum berdasarkan standar pekerjaan, Jordan	18
Alat 2.3.4	Manual untuk mengembangkan kualifikasi dan standar pekerjaan, Bosnia dan Herzegovina	18
Alat 2.3.5	Panduan untuk mengembangkan dan menerapkan kualifikasi yang memenuhi kebutuhan industri, VET Alatbox, British Council	18
Alat 2.3.6	Contoh standar pekerjaan dari Inggris, Jerman, Kanada, dan Australia	18
Alat 2.3.7	Contoh standar magang untuk program pembuat kapal, Inggris	19
Alat 2.3.8	Contoh kurikulum kualifikasi teknisi listrik (pabrik baja), India	19
Alat 2.3.9	Keterampilan yang dapat ditransfer dalam pendidikan dan pelatihan vokasi, VET Alatbox, GIZ	19
Alat 2.3.10	Kerangka konseptual dan terprogram untuk keterampilan hidup dan pendidikan kewarganegaraan di Timur Tengah dan Afrika Utara, UNICEF	19
Alat 2.4.1	REALTO – Pelantar daring untuk menangkap pengalaman, membuat konten pembelajaran, dan menghubungkan berbagai tempat pembelajaran di Swiss	21
Alat 2.4.2	Sistem manajemen pembelajaran daring, termasuk aplikasi seluler untuk kompetensi kerja, Korea Selatan	21
Alat 2.4.3	Materi instruksional termasuk model animasi 3D, India	22
Alat 2.4.4	Alat bantu pelaksanaan pelatihan dan penilaian, Jerman	23
Alat 2.4.5	Materi pembelajaran untuk magang, Austria	23
Alat 2.4.6	Buku pegangan untuk instruktur tentang mengelola lokakarya pelatihan untuk memaksimalkan potensi pembelajaran, Vietnam	23

Daftar Gambar

Gambar 2.1	Langkah-langkah dalam survei keterampilan pendirian	8
Gambar 2.2	Mengembangkan kurikulum berdasarkan analisis permintaan pasar kerja	13
Gambar 2.3	Mengembangkan kurikulum berdasarkan standar pekerjaan	16

► Akronim dan singkatan

BIBB	Institut Federal Jerman untuk Pendidikan dan Pelatihan Vokasi
CBC	Kurikulum berbasis kompetensi
Cedefop	Pusat Pengembangan Pelatihan Vokasi Eropa
CVET	Pendidikan dan pelatihan vokasi berkelanjutan
DC dVET	Komite Donor untuk Pendidikan dan Pelatihan Vokasi Ganda
EaFA	Aliansi Eropa untuk Pemagangan
ESS	Survei keterampilan oleh pengusaha/perusahaan
ETF	Yayasan Pelatihan Eropa
EU	Uni Eropa
GAN	Jaringan Pemagangan Global
GIZ	Korporasi Jerman untuk Kerjasama Internasional
GTOs	Organisasi Pelatihan Kelompok
ICT	Teknologi Informasi dan Komunikasi
ILO	Organisasi Perburuhan Internasional
in-CT	Pelatihan di tempat kerja
IOE	Organisasi Pengusaha Internasional
IVET	Pendidikan dan pelatihan vokasi awal
KPI	Indikator kinerja utama
LMI	informasi pasar kerja
MoU	Nota kesepahaman
NCS	Standar Kompetensi Nasional
NIMI	Institut Media Instruksional Nasional
OECD	Organisasi untuk Kerja Sama Ekonomi dan Pembangunan
off-JT	Pelatihan di luar tempat kerja
OJT	Pelatihan di tempat kerja
OS	Standar pekerjaan
RTOS	Organisasi Pelatihan Terdaftar
SDC	Badan Pembangunan dan Kerja Sama Swiss
SFIVET	Institut Federal Swiss untuk Pendidikan dan Pelatihan Vokasi
SMEs	Usaha kecil dan menengah
TVET	Pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi
VET	Pendidikan dan pelatihan vokasi



► Mengembangkan program pemagangan berkualitas

Ketika Anda melihat sistem pemagangan di seluruh dunia, denominator keberhasilan yang paling penting praktis adalah dialog sosial. Pemagangan berhasil karena menghubungkan kelas pelatihan dan tempat kerja, dan karena memanfaatkan pengetahuan pengusaha dan pekerja tentang apa yang dibutuhkan dan bagaimana menyampaikannya.

*Direktor Jendral ILO, **Guy Ryder**, berbicara pada peluncuran B20 dan L20 "Pemahaman bersama tentang elemen kunci pemagangan berkualitas", 18 Juni 2013, di Jenewa*

Mengembangkan program pemagangan adalah tahap pertama dari siklus pemagangan, yang dapat dibagi menjadi empat proses utama, seperti yang ditunjukkan di bawah ini. Dengan demikian, modul ini mencakup empat bagian yang menjelaskan masing-masing proses.

Mengembangkan program pemagangan yang berkualitas

- Membangun kerangka kelembagaan untuk dialog sosial
- Mengidentifikasi kebutuhan keterampilan di sektor dan pekerjaan
- Mengembangkan profil dan kurikulum pekerjaan berdasarkan penilaian kebutuhan keterampilan
- Menyediakan bahan ajar dan pembelajaran

► 2.1 Membangun kerangka kelembagaan untuk dialog sosial



Isu: Mengapa kerangka kelembagaan yang efektif untuk dialog sosial diperlukan

Dialog sosial yang bermakna dianggap sebagai salah satu dari enam blok sistem pemagangan yang berkualitas. Hal ini penting untuk keberhasilan pengembangan serta implementasi kebijakan dan program. Sementara dialog sosial tercakup dalam Perangkat 1, isu-isu khusus yang berkaitan dengan dialog sosial bagi para praktisi dibahas di bagian ini.

Di tingkat nasional, dialog sosial biasanya membahas masalah mengembangkan kebijakan, undang-undang dan peraturan, dan sistem kualifikasi dan jaminan kualitas. Pada tingkat

sektoral, dialog sosial meliputi pengembangan rencana keterampilan sektor, berdasarkan penilaian kebutuhan dan kesenjangan keterampilan. Di tingkat lokal, dialog sosial (antara perusahaan, penyedia pusat pelatihan dan lembaga lainnya) umumnya melibatkan pelaksanaan dan pemantauan program pemagangan.

Kerangka kelembagaan yang efektif yang memungkinkan mitra sosial untuk terlibat satu sama lain dan dengan jaringan pemangku kepentingan yang lebih luas di tingkat nasional, sektoral dan lokal merupakan landasan dialog sosial yang sukses. Hal ini memungkinkan mitra sosial untuk menjadi bagian integral dari sistem dan memainkan peran aktif dalam pengembangan pemagangan yang berkualitas. Kerangka kelembagaan mengambil berbagai bentuk di berbagai negara – tripartit, dan juga bipartit, badan-badan yang ada di tingkat nasional, sektoral dan lokal. Beberapa contoh diberikan dalam Kotak 2.1; untuk rincian lebih lanjut, lihat Bab 5 dari Perangkat 1

Kotak 2.1 Contoh kerangka kelembagaan



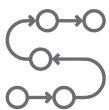
Tingkat Nasional: BIBB (Jerman), Dewan Pusat Pemagangan (India).

Tingkat Sektoral: Otoritas Pendidikan dan Pelatihan Sektor (SETA, Afrika Selatan), Dewan Sistem-S – Layanan Nasional untuk Pelatihan Industri (SENAI, Brasil), komite konsultatif sektoral di INFOTEP (Republik Dominika).

Tingkat lokal: Komite Pelatihan Vokasi Chambers (Jerman).

Tingkat perusahaan: Rolls Royce memiliki Dewan Tata Kelola yang menetapkan kebijakan dan arah program pemagangan. Dewan ini terdiri dari manajer pabrik, pemimpin produksi, manajer program pemagangan dan manajer sumber daya manusia dan duduk tiga atau empat kali setahun. Dewan Tata Kelola menentukan kebutuhan masa depan untuk peserta pemagangan, meninjau kemajuan setiap proses pemagangan, menyelesaikan masalah utama yang mungkin timbul selama program dan mempertimbangkan setiap proposal untuk perubahan.

Sumber: ILO, 2017; Informasi disediakan oleh Linda M. Hogan, penasihat pembelajaran Rolls Royce.



Langkah-langkah yang diperlukan untuk membangun tata kelola atau kerangka kelembagaan untuk dialog sosial

Untuk menetapkan tata kelola atau kerangka kelembagaan untuk dialog sosial, entitas atau lembaga yang bertanggung jawab untuk mengembangkan dan melaksanakan program pemagangan (misalnya otoritas publik, organisasi pengusaha dan pekerja) harus mengambil langkah-langkah berikut dengan berkonsultasi bersama pemangku kepentingan lainnya:

- Mengidentifikasi kerangka kelembagaan yang ada untuk pengembangan program pemagangan, menilai efektivitasnya dan, jika perlu, memperkuatnya. Penilaian kerangka kelembagaan dapat dilakukan selama proses penilaian lingkungan kebijakan pemagangan.

- ▶ Jika mekanisme tersebut tidak ada, buatlah pelantar bagi multi pemangku kepentingan (misalnya kelompok kerja atau komite pengarah), sebaiknya di tingkat sektoral, untuk memandu pengembangan program. Pemangku kepentingan utama dari pelantar biasanya termasuk:
 - » organisasi pengusaha, termasuk asosiasi perdagangan sektoral, kamar dagang dan asosiasi profesional lainnya
 - » serikat pekerja
 - » perwakilan pemerintah dari kementerian ketenagakerjaan, pendidikan dan kementerian sektor terkait lainnya, otoritas publik terkait dan lembaga dan penyedia lembaga pelatihan pendidikan vokasi
 - » organisasi kaum muda
 - » organisasi masyarakat sipil
- ▶ Tentukan peran, tanggung jawab, dan pendanaan kelompok kerja.
- ▶ Tentukan lembaga yang akan menampung kelompok kerja dan sekretariat. Bergantung pada konteks suatu negara, hal ini bisa berupa badan yang dipimpin oleh pemberi kerja atau lembaga pelatihan pendidikan vokasi pemerintah. Namun, konstituen tripartit mungkin memiliki otoritas yang sama dalam proses pengambilan keputusan kelompok. Misalnya, di dewan BIBB di Jerman (Alat 2.1.2), masing-masing dari empat pemangku kepentingan utama – pemerintah federal, pemerintah negara bagian, organisasi pengusaha dan pekerja – memiliki hak suara yang sama (25 persen).
- ▶ Kelompok kerja multi pemangku kepentingan juga dapat mendukung proses lain, seperti memandu teknik penilaian dan mengevaluasi program yang ada.
- ▶ Di tingkat lokal, jika diperlukan, bentuk kelompok kerja untuk mengoordinasikan dan mendukung pelaksanaan program pemagangan. Hal ini mungkin dibutuhkan ketika program dilaksanakan di beberapa wilayah geografis.





© ILO



Tips

- ✧ Tidak ada solusi satu untuk semua – Peran berbagai pemangku kepentingan tidak sama di setiap negara. Banyak faktor, termasuk lingkungan politik, kebijakan sosial dan ekonomi, tradisi dan kapasitas pemangku kepentingan, memengaruhi alokasi peran dan tanggung jawab khusus antara pemangku kepentingan yang berbeda. Namun demikian, direkomendasikan agar pembuat kebijakan mengikuti prinsip “pengusaha di kursi pengemudi” ketika menentukan peran pemangku kepentingan. Untuk rinciannya, lihat Lampiran I.
- ✧ Ketika suatu negara memulai program pemagangan untuk pertama kalinya, para pemangku kepentingan dapat bekerja sama melalui komite pengarah atau kelompok kerja. Seiring berkembangnya program, diperlukan kerangka kelembagaan yang lebih terstruktur. Misalnya, komite pengarah dan kelompok kerja teknis dibentuk di Zanzibar, Tanzania untuk mengawasi pengembangan dan pengelolaan program pemagangan (Alat 2.1.3).
- ✧ Kelompok kerja yang memiliki kekuatan pengambilan keputusan lebih efektif daripada kelompok yang hanya memiliki peran sebagai penasihat. Dialog sosial dapat menjadi berkelanjutan jika semua pemangku kepentingan menyadari manfaat yang akan diperoleh dari peran serta mereka.
- ✧ Untuk mendorong kerja sama yang efektif melalui dialog sosial, langkah-langkah membangun kepercayaan dan kontak tatap muka sangat membantu dalam mengatasi hambatan dan membangun hubungan yang kuat antara berbagai pemangku kepentingan.
- ✧ Untuk membangun kepercayaan di antara mitra, proses komunikasi harus transparan.



Alat untuk membangun kerangka kelembagaan untuk dialog sosial

Alat 2.1.1

Kerangka kelembagaan untuk dialog sosial di Norwegia

Norwegia memfasilitasi dialog sosial di sektor pendidikan dan pelatihan vokasi dengan berbagai cara dan pada beberapa tingkat yang berbeda. Di bawah undang-undang nasional, mitra sosial memiliki perwakilan, biasanya merupakan mayoritas, di semua badan penasihat penting di tingkat nasional dan kabupaten untuk penyedia pendidikan dan pelatihan vokasi menengah atas (termasuk pemagangan). Badan kunci tercantum di bawah ini:

- Dewan Nasional Pendidikan dan Pelatihan Vokasi (*Samarbeidsrådet for yrkesopplæring* (SRY)) memberikan saran strategis tentang masalah kualitas
- Sembilan dewan pelatihan vokasi sektoral (*Faglige råd*) memberi nasihat tentang perdagangan individu dalam lingkup tanggung jawab mereka, pengembangan kurikulum dan masalah kualitas
- Badan Pelatihan Vokasi (*Yrkesopplæringsnemnda*) untuk setiap kabupaten memberi nasihat tentang isu-isu regional, termasuk bimbingan karier, pengembangan regional dan penyediaan pemagangan di daerah mereka untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja lokal
- Dewan pemeriksaan khusus perdagangan (*Prøvenemnder*) di setiap kabupaten bertanggung jawab atas perdagangan dan pemeriksaan pekerja harian
- Dewan banding pendidikan dan pelatihan vokasi nasional dan regional (*Klagenemnder*) menangani banding jika terjadi kegagalan dalam ujian akhir perdagangan dan pekerja harian.

Sumber: Direktorat Pendidikan dan Pelatihan Norwegia (2014) Skema tipe pemagangan dan program pembelajaran berbasis kerja yang terstruktur,

https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2015/ReferNet_NO_2014_WBL.pdf

Alat 2.1.2

Pelantar dialog sosial di Jerman

Di Jerman, pelantar dialog sosial mendukung pengembangan kolaborasi antara mitra utama dalam pemagangan yang berkualitas. Dewan BIBB adalah badan penasihat hukum pemerintah Jerman dalam hal-hal mendasar yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan vokasi. Perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja, negara bagian federal Jerman dan pemerintah federal bekerja sama di Dewan, dengan masing-masing kelompok memiliki bagian suara yang sama. Salah satu tanggung jawab utama Dewan adalah menyetujui rancangan peraturan pelatihan vokasi. Dewan didukung oleh komite tetap, dua subkomite, kelompok kerja dan BIBB.

Format dialog sosial penting lainnya di Jerman terletak di tingkat meso dan mikro.

Sumber: www.bibb.de/en/463.php



Alat 2.1.3

Komite Pengarah dan Teknis Magang di Zanzibar

Di Zanzibar, Tanzania, Komite Pengarah dan Komite Teknis mengarahkan pengembangan dan pengelolaan program pemagangan. Kedua komite bekerja sama erat, dengan pembagian peran dan tanggung jawab yang jelas antara para pemangku kepentingan.

Komite Pengarah bertindak sebagai badan penasihat strategis dalam pengembangan dan pelaksanaan program pemagangan, bekerja sama dengan pejabat tinggi pemerintah untuk memastikan bahwa program tersebut selaras dengan prioritas negara, sementara tanggung jawab Komite Teknis mencakup pelaksanaan kegiatan tingkat teknis dan memberi nasihat kepada Komite Pengarah tentang masalah apa pun yang berkaitan dengan pelaksanaan program pemagangan.

Sumber: https://www.skillsforemployment.org/KSP/en/Details/?dn=EDMSP1_254634

Alat 2.1.4

Mengembangkan keterampilan dialog sosial melalui permainan peran: Kegiatan pelatihan

Pusat Pelatihan Internasional ILO (ITC ILO) dan ILO telah mengembangkan Alat untuk membangun keterampilan dialog sosial pemerintah dan mitra sosial. Ini adalah latihan bermain peran di mana peserta mengerjakan contoh pemagangan fiktif, memainkan peran baik sebagai pemerintah atau organisasi pengusaha atau pekerja (tetapi tidak dapat berperan sebagai peserta saat ini). Latihan bermain peran ini dapat digunakan selama program pelatihan atau dalam pengembangan strategi dan pertemuan perencanaan.

Sumber: https://www.skillsforemployment.org/KSP/en/Details/?dn=EDMSP1_254635

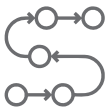
► 2.2 Mengidentifikasi kebutuhan keterampilan di sektor dan pekerjaan



Isu: Mengapa kebutuhan keterampilan di berbagai sektor harus dinilai

Penilaian keterampilan dan latihan antisipasi dilakukan untuk menilai kebutuhan keterampilan saat ini dan masa depan untuk memungkinkan negara-negara merespons perubahan di pasar kerja (ILO, 2015; OECD, 2016). Mengidentifikasi kebutuhan keterampilan sangat penting untuk memastikan relevansi pasar kerja yang kuat dari program pemagangan, yang merupakan salah satu dari enam blok bangunan pemagangan berkualitas, sebagaimana ditetapkan dalam Perangkat 1 (lihat Bagian 9.1 dari Perangkat 1 untuk rincian tentang penilaian kebutuhan keterampilan dan antisipasi).

Pengusaha yang secara teratur menilai kebutuhan keterampilan mereka saat ini dan masa depan lebih siap untuk merencanakan strategi pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia. Informasi kebutuhan keterampilan juga mendukung konseling karier dan layanan bimbingan vokasi untuk menginformasikan pilihan siswa.

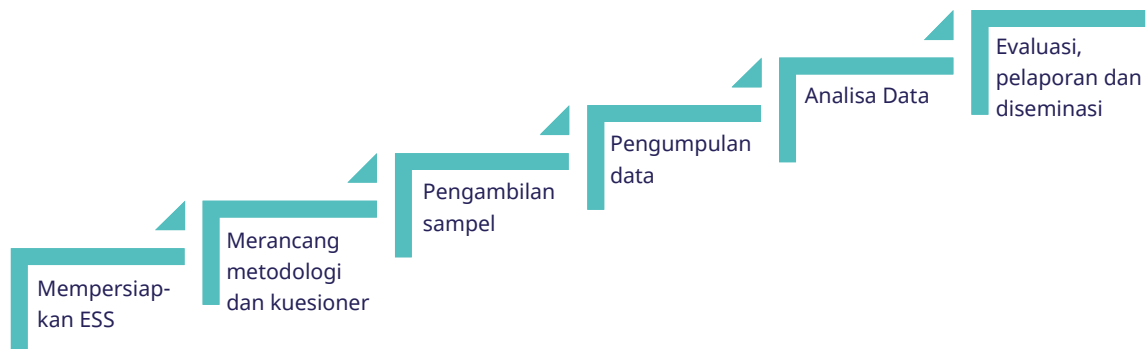


Langkah-langkah yang diperlukan untuk penilaian kebutuhan keterampilan

Sistem pendidikan dan pelatihan yang baik harus memiliki informasi tentang kebutuhan keterampilan dan kesenjangan yang dapat menjadi dasar untuk mengembangkan profil pekerjaan dan program pemagangan. Jika informasi tersebut tidak tersedia, kelompok kerja pemagangan, atau entitas lain yang bertanggung jawab, dapat mengambil langkah-langkah umum berikut untuk penilaian kebutuhan keterampilan:

- Tentukan tujuan program pemagangan dan ruang lingkup pelaksanaannya (misalnya nasional atau terbatas pada wilayah dan sektor geografis tertentu). Pemilihan sektor didasarkan pada banyak faktor, termasuk pertumbuhan dan potensi lapangan kerja, serta kesenjangan keterampilan saat ini dan yang diantisipasi di sektor-sektor tersebut.
- Berkonsultasi dengan lembaga yang bertanggung jawab atas informasi pasar kerja (LMI), pendidikan dan pelatihan, dan organisasi pengusaha di tingkat nasional dan sektoral untuk mendapatkan akses ke informasi tentang permintaan dan penawaran keterampilan untuk pekerjaan di sektor-sektor yang teridentifikasi.
- Jika informasi yang dapat dipercaya tidak tersedia, identifikasi lembaga terdepan dan mitra yang tepat untuk melaksanakan penilaian kebutuhan keterampilan dan pilih metodologi yang sesuai. Survei keterampilan pengusaha/perusahaan (SPP) adalah metode yang efektif dan efisien yang digunakan secara luas untuk mengumpulkan informasi tentang kebutuhan keterampilan perusahaan dan strategi pengembangan tenaga kerja (lihat Alat 2.2.5).

► Gambar 2.1 Langkah-langkah dalam survei keterampilan pendirian



Sumber: Mane and Corbella, 2017.

Dalam pengembangan dan pelaksanaan survei keterampilan pendirian, badan utama (misalnya entitas yang bertanggung jawab atas informasi pasar kerja, lembaga penelitian, atau organisasi pemberi kerja) harus mengambil langkah-langkah berikut:

- Dalam kerja sama yang erat dengan organisasi pengusaha yang relevan, mengembangkan metodologi untuk ESS, termasuk kuesioner untuk menentukan kebutuhan keterampilan di tingkat nasional atau di sektor tertentu. Untuk detail lebih lanjut tentang prosesnya, termasuk sampel kuesioner, silakan merujuk ke Alat 2.2.5.
- Melakukan uji coba kuesioner.
- Mengirim kuesioner akhir ke perusahaan dan kumpulkan data.
- Menganalisis, memvalidasi dan menafsirkan hasil survei dengan mendiskusikannya bersama organisasi pengusaha dan perusahaan.
- Memaparkan dan mendiskusikan hasil survei dengan pemangku kepentingan (misalnya dalam kelompok kerja dialog sosial).
- Menyebarluaskan hasil survei kepada mereka yang terlibat dalam:
 - » bimbingan karier, sehingga mereka yang memasuki pemagangan dan program lainnya mengetahui tren permintaan pasar kerja (lihat Bagian 4.1)
 - » kualifikasi dan pengembangan kurikulum, untuk mengembangkan atau memperbarui profil pekerjaan dan kurikulum terkait yang digunakan dalam magang (lihat Bagian 2.3 di bawah).
- Mengulangi penilaian secara teratur guna melacak tren permintaan pasar kerja untuk keterampilan.



Tips

- ☆ Sistem informasi pasar kerja yang komprehensif adalah tulang punggung dari setiap strategi pendidikan dan pekerjaan. Tidak ada metodologi tunggal yang dapat menghasilkan pengetahuan yang memadai tentang pasar kerja, sehingga campuran yang tepat dan saling melengkapi dari berbagai metode sangat penting untuk mendapatkan gambaran yang andal dan komprehensif tentang permintaan keterampilan.
- ☆ Karena dukungan organisasi pengusaha sangat penting untuk keberhasilan pengumpulan data, badan yang memimpin harus mendorong perusahaan terkait untuk berpartisipasi dalam latihan melalui:
 - ▶ langkah-langkah membangun kepercayaan, seperti penyertaan dalam dialog sosial konsultatif, yang akan mendorong perusahaan untuk berbagi informasi tentang kebutuhan keterampilan saat ini dan masa depan, dan
 - ▶ peningkatan kesadaran di antara perusahaan tentang manfaat penilaian kebutuhan keterampilan dan pentingnya partisipasi mereka.
- ☆ Pada prinsipnya, penilaian kebutuhan keterampilan paling baik dilakukan oleh perwakilan dari dunia kerja, seperti organisasi pengusaha dan pekerja, karena merekalah yang paling memahami kebutuhan keterampilan. Dewan keterampilan sektoral juga dapat memfasilitasi proses mengidentifikasi kebutuhan keterampilan di setiap sektor tertentu.
- ☆ Pengumpulan data merupakan faktor penting. Ini harus direncanakan dengan hati-hati, diujicobakan dan diawasi. Tujuannya adalah untuk mencapai tingkat respons yang tinggi dengan jumlah minimum nilai yang hilang. Pewawancara perlu dilatih dengan hati-hati agar memperoleh tanggapan yang paling lengkap untuk kuesioner dan untuk memastikan kualitas yang tinggi. Penanganan data yang dikumpulkan adalah langkah penting lainnya dalam proses.
- ☆ Jika informasi pasar kerja tidak tersedia dan program percontohan akan dilaksanakan pada skala terbatas, metodologi yang lebih sederhana, menggunakan kombinasi tinjauan pustaka, diskusi kelompok terfokus dan wawancara dengan informan kunci, dapat membantu dalam mengidentifikasi sektor dan pekerjaan untuk program percontohan.
- ☆ Perusahaan menggunakan kombinasi pendekatan untuk memutuskan jumlah pekerja magang yang akan direkrut; misalnya, Rolls Royce menentukan kebutuhan masa depan untuk peserta pemagangan berdasarkan faktor-faktor seperti berikut ini:
 - ▶ ketersediaan pelatih untuk pelatihan di tempat kerja (rasio pelatih terhadap peserta 1: 1)
 - ▶ permintaan produksi
 - ▶ pergantian pekerja



Alat untuk mengidentifikasi kebutuhan keterampilan di sektor dan pekerjaan

Pendekatan laporan bersama untuk mengantisipasi keterampilan untuk pekerjaan di masa depan¹ yang disiapkan oleh ILO dan OECD untuk Kelompok Kerja Ketenagakerjaan G20 memberikan seperangkat prinsip untuk sistem penilaian keterampilan yang efektif. Laporan ini merangkum berbagai keterampilan antisipasi dan metode prediksi, persyaratan, kelebihan dan kekurangannya. Laporan ini juga mencakup daftar Alat ILO untuk analisis dan antisipasi kebutuhan keterampilan. Misalnya, enam panduan yang dibuat oleh ILO, ETF dan Cedefop menawarkan berbagai metodologi yang dapat saling melengkapi (lihat Kotak 33 dari Perangkat 1). Panduan ini mencakup pendekatan kualitatif dan kuantitatif dan menganjurkan dialog sosial yang kuat dan institusi yang kondusif untuk pemahaman yang lebih baik tentang kebutuhan keterampilan di masa depan. Mereka memberi para profesional, pembuat kebijakan, peneliti, mitra sosial, dan pakar gambaran umum tentang bagaimana antisipasi keterampilan yang berbeda dan metodologi pencocokan dapat menghasilkan informasi pasar kerja yang andal, dan bagaimana informasi dan bukti tersebut dapat dianalisis dan digunakan untuk pengembangan intervensi kebijakan atau penyesuaian dalam strategi pendidikan dan pekerjaan.

Selain itu, Alat yang dirinci di bawah ini digunakan oleh praktisi di tingkat nasional, sektoral, dan perusahaan di berbagai negara.

Alat 2.2.1

Metodologi penelitian kekurangan keterampilan, Australia

Di Australia, Daftar Kebutuhan Keterampilan Nasional mengidentifikasi perdagangan yang mengalami kekurangan keterampilan di tingkat nasional. Departemen Ketenagakerjaan melakukan penelitian dan analisis pasar kerja terperinci secara berkelanjutan untuk mengidentifikasi kekurangan keterampilan untuk mendukung kebijakan, perencanaan dan alokasi sumber daya. Elemen kunci dari penelitian kekurangan keterampilan adalah Survei Pengusaha yang Baru-baru ini Diiklankan (SERA), yang mengumpulkan dua jenis informasi tentang pengalaman pengusaha merekrut pekerja terampil:

- Yang pertama adalah informasi kualitatif yang diperoleh dari diskusi dengan pemberi kerja dan profesional perekrutan, yang memungkinkan identifikasi masalah pasar kerja utama untuk setiap pekerjaan.
- Yang kedua adalah data kuantitatif tentang pengalaman perekrutan pengusaha, termasuk proporsi lowongan yang diisi dan jumlah pelamar, pelamar yang memenuhi syarat dan pelamar yang sesuai. Hal ini memberikan dasar untuk perbandingan dan analisis historis di seluruh negara bagian/wilayah dan pekerjaan.

Hasilnya menginformasikan berbagai kebijakan dan program pendidikan, pelatihan, ketenagakerjaan dan migrasi dan tersedia untuk umum.

Sumber: https://docs.jobs.gov.au/system/files/doc/other/ss_methodology_0.pdf

¹ Lihat https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/multilateral-system/g20/reports/WCMS_646143/lang--en/index.htm [6 Des. 2019].

**Alat
2.2.2**

Bagaimana melakukan analisis sektor yang cepat dan sederhana, Negara-negara Asia²

Alat ini menyediakan langkah, proses, dan templat untuk memilih sektor (lihat Lampiran 1).

Sumber: GIZ (2017) Down to earth: Pedoman praktisi untuk bekerja dengan bisnis dan industri di TVET (Pusat Pendidikan dan Pelatihan),
https://sea-vet.net/images/seb/e-library/doc_file/311/giz2017down-to-earthguideline-version-2.pdf

**Alat
2.2.3**

Kuesioner untuk pemilihan sektor dan penilaian kondisi, DC dVET

Idealnya, pemilihan sektor didasarkan pada analisis sektor yang komprehensif. Setelah sejumlah sektor yang menjanjikan diidentifikasi, “analisis sektor yang cepat dan sederhana” dapat diterapkan untuk menilai potensi peningkatan keterlibatan sektor bisnis. Kuesioner daring ini memungkinkan analisis tiga sektor yang dipilih. Setiap sektor dievaluasi berdasarkan seperangkat kriteria, yang diturunkan dari kerangka kondisi yang relevan, yaitu sosial, politik/hukum dan ekonomi. Responden kuesioner diminta untuk merenungkan apakah kerangka kondisi yang relevan dalam konteks lokal kondusif untuk keterlibatan sektor bisnis atau tidak.

Sumber: https://www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/DC-dVET_Working-Tool-Business-Sector_Questionnaire_ENGL-1.pdf, pp. 3–6.

**Alat
2.2.3**

Rencana keterampilan sektor merSETA, Afrika Selatan

Di Afrika Selatan, setiap Otoritas Pendidikan dan Pelatihan Sektor (SETA) mengembangkan Rencana Keterampilan Sektor (SSP) yang berfungsi sebagai dokumen komprehensif yang menguraikan permintaan dan penawaran keterampilan dan kesenjangan keterampilan yang dihasilkan di sektor ini. Kesenjangan keterampilan ini (keterampilan langka atau kritis) menginformasikan pengembangan tindakan prioritas yang ditujukan untuk menangani kebutuhan keterampilan di sektor ini. Rencana ini berasal dari SETA Manufaktur, Teknik dan Layanan Terkait (MerSETA), salah satu dari 21 SETA, dan mencakup informasi tentang metodologi penelitian yang digunakan dalam menghasilkan informasi tentang permintaan dan penawaran keterampilan. Metodologinya menggunakan kombinasi penelitian primer dan sekunder.

Sumber: http://merseta.org.za/KnoRep/SECTOR%20SKILLS%20PLANNING/merSETA%20Sector%20Skills%20Plan%202017_18%20-%202021_22.pdf
<http://merseta.org.za/KnoRep/Pages/SECTORSKILLSPLANNING.aspx>

2 Publikasi sumber dikembangkan oleh Komunitas Praktik “Kerja Sama Sektor Swasta di Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Vokasi” dalam Aset Jaringan Sektor GIZ untuk Asia. Komunitas Praktik terdiri dari staf GIZ (ahli internasional, personel nasional, pakar terpadu, dan penasihat pembangunan) dari negara-negara Asia berikut: India, Indonesia, Republik Demokratik Rakyat Laos, Mongolia, Myanmar, Pakistan, Sri Lanka, Filipina, Thailand dan Vietnam.



© ILO

Alat 2.2.5

Panduan tentang survei keterampilan pemberi kerja, ILO/ETF/ Cedefop

Panduan, yang merupakan bagian dari seri panduan ILO, ETF dan Cedefop tentang antisipasi dan pencocokan keterampilan, mencakup pengembangan dan pelaksanaan survei keterampilan pengusaha (ESS). Survei semacam itu dirancang untuk menghasilkan data tentang kebutuhan keterampilan pengusaha dan strategi pengembangan sumber daya manusia mereka. Jika dilakukan secara teratur, survei membantu menganalisis tren kebutuhan keterampilan dan mengidentifikasi potensi hambatan keterampilan.

Panduan ini memberikan informasi untuk membantu lembaga yang menjalankan ESS untuk menentukan apa yang diperlukan pada setiap tahap pengembangannya. Panduan ini memberikan tips dan diskusi metodologis tentang isu-isu utama di setiap tahap pengembangan survei, keputusan yang harus dibuat dan apa hasil dari setiap tahap.

Sumber: www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_548324/lang--en/index.htm

Alat 2.2.5

Perencanaan tenaga kerja, termasuk untuk pemagangan di tingkat perusahaan, Amerika Serikat

Perencanaan tenaga kerja yang efektif adalah dasar untuk menciptakan strategi tenaga kerja yang selaras dengan kebutuhan bisnis. Buku pedoman pengusaha untuk membangun program pemagangan menjelaskan mengenai perencanaan tenaga kerja, merinci berbagai pendekatan dan komponennya, dan memberikan informasi kunci untuk keberhasilan implementasinya. Selanjutnya, panduan ini memberikan contoh alat yang dapat memfasilitasi perencanaan tenaga kerja di tingkat perusahaan, seperti rencana proyek pengembangan tenaga kerja yang terperinci dan lembar kerja kesenjangan pekerjaan yang strategis, antara lain.

Sumber: www.themanufacturinginstitute.org/~/_media/53456D700856463091B62D1A3DA262F4/ Full_Apprenticeship_Playbook.pdf

Selain alat di atas, Bab 3 panduan ILO untuk pemagangan bagi perusahaan (ILO, 2018) memberikan wawasan terperinci tentang bagaimana perusahaan terpilih memutuskan untuk menerima peserta magang.

► 2.3 Mengembangkan profil dan kurikulum pekerjaan berdasarkan penilaian kebutuhan keterampilan



Isu: Mengapa profil pekerjaan yang jelas diperlukan untuk pengembangan kurikulum untuk pemagangan?

Setelah kebutuhan keterampilan telah diidentifikasi, tahap selanjutnya adalah mengembangkan standar pekerjaan (juga disebut sebagai profil pekerjaan di beberapa negara), yang pada gilirannya digunakan untuk mengembangkan kurikulum berbasis kompetensi (atau kurikulum berbasis hasil). Gambar 2.2 menggambarkan empat langkah dalam pengembangan kurikulum dari analisis permintaan keterampilan pasar kerja.

► **Gambar 2.2 Mengembangkan kurikulum berdasarkan analisis permintaan pasar kerja**



umber: Diadopsi Dari Dewan E-TVET, 2015.

Karena standar pekerjaan (OS) terkait langsung dengan kompetensi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dan ditetapkan melalui kerja sama dengan perwakilan pengusaha, kurikulum berbasis kompetensi (KBK) yang dikembangkan berdasarkan OS akan memastikan hubungan yang erat antara program pemagangan dan kebutuhan pasar kerja.

Di Jerman, “kompetensi berarti kemampuan dan kemauan individu untuk menggunakan pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan pribadi, sosial dan metode, dan untuk

3 Istilah “standar pekerjaan” memberikan deskripsi resmi tentang kompetensi khusus yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu dan persyaratan kinerja untuk menilai kompetensi tersebut, sebagaimana disepakati oleh sampel perwakilan pengusaha dan pemangku kepentingan utama lainnya. Deskripsi profil atau standar pekerjaan bervariasi antar negara.

berperilaku secara bijaksana dan bertanggung jawab secara individu dan sosial. Kualifikasi dijelaskan berdasarkan kategori kompetensi, 'kompetensi profesional' dan 'kompetensi pribadi', yang masing-masing dibagi lagi menjadi dua subkategori (kompetensi profesional: 'pengetahuan' dan 'keterampilan', kompetensi pribadi: 'kompetensi sosial' dan 'kemandirian')" (Alat 2.3.1).

Kotak 2.2 Apakah peraturan pelatihan yang diterapkan di Jerman?



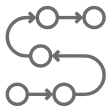
Di Jerman, peraturan pelatihan (mirip dengan istilah "kurikulum nasional" di beberapa negara) untuk setiap pekerjaan menentukan:

- penunjukan pekerjaan pelatihan
- durasi pelatihan – tidak kurang dari dua dan tidak lebih dari tiga tahun (sebagian besar program berdurasi tiga tahun tetapi beberapa program berjalan selama dua tahun atau tiga setengah tahun)
- deskripsi pekerjaan pelatihan – "keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan" khas profesi dalam bentuk ringkasan
- kerangka kurikulum pelatihan – panduan tentang bagaimana pengajaran keterampilan, pengetahuan dan kemampuan harus terstruktur dalam hal isi materi dan durasi pelatihan
- persyaratan ujian

Kurikulum yang dirumuskan dalam peraturan pelatihan merupakan standar minimal. Oleh karena itu, setiap perusahaan memiliki pilihan untuk memasukkan topik lain dalam pelatihannya dan menawarkan kualifikasi tambahan kepada peserta pemagangan.

Sumber: BIBB, 2014.





Langkah-langkah yang terlibat dalam mengembangkan standar pekerjaan dan, atas dasar itu, menetapkan kurikulum

Mengembangkan standar pekerjaan

- ▶ Sebagaimana dibahas pada Bagian 2.1 di atas, pemangku kepentingan pemagangan, termasuk lembaga pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi yang bertanggung jawab atau badan kompeten lainnya, harus membentuk kelompok kerja untuk menyiapkan proposal untuk OS baru atau yang direvisi. Kotak 2.3 memberikan contoh komponen yang diperlukan dalam OS di Yordania.
- ▶ Kelompok kerja dapat memilih metodologi yang sesuai untuk mengembangkan OS, seperti Mengembangkan Kurikulum (DACUM), analisis pekerjaan, analisis fungsional (lihat Alat 2.3.3 untuk lebih jelasnya) atau pendekatan berbasis situasi SFIVET.

Kotak 2.3 Isi standar pekerjaan, Yordania

Format OS di Yordania mencakup komponen-komponen berikut:

- Halaman sampul: judul pekerjaan, tingkat pekerjaan, kode ASCO, kode ISCO, nama tim pengembangan OS, otoritas pengesahan dan persetujuan, tanggal persetujuan dan peninjauan.
- Ringkasan pekerjaan: definisi pekerjaan, pengetahuan utama, keterampilan dan sikap yang diperlukan, bahaya pekerjaan, lingkungan kerja, kemungkinan pekerjaan, jalur karier, tren dan masalah masa depan, ketentuan hukum khusus.
- Kompetensi kemampuan kerja.
- Kompetensi kerja/teknis.
- Kriteria kinerja.
- Daftar peralatan, alat dan bahan.

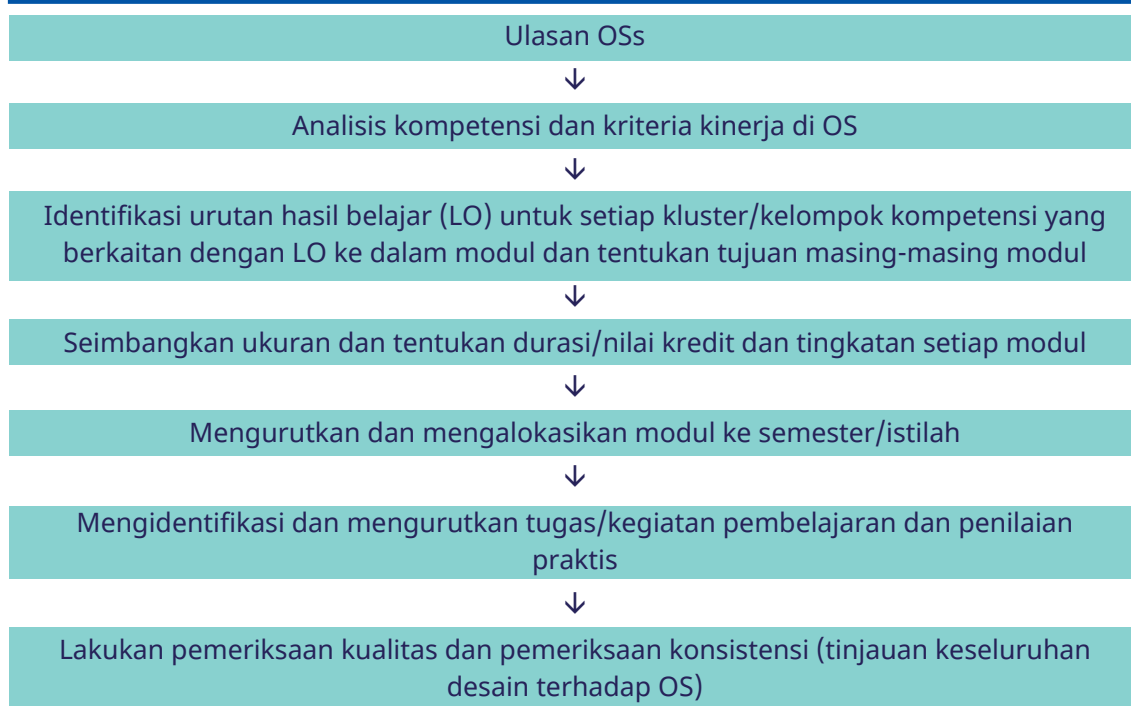
Sumber: Alat 2.3.3.

- ▶ Langkah-langkah utama yang terlibat dalam mengembangkan OS adalah:
 - » identifikasi dan definisi pekerjaan
 - » identifikasi dan pelatihan pemangku kepentingan dan pakar utama
 - » identifikasi kelompok utama tugas, fungsi dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan
 - » identifikasi dan analisis hasil belajar (pengetahuan, keterampilan dan sikap) untuk setiap kelompok tugas utama
 - » penyusunan OS lengkap menggunakan format yang ditetapkan
 - » verifikasi OS oleh pakar sektor dan rekomendasi untuk perbaikan lebih lanjut.
- ▶ Setelah konsensus tercapai, penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi, atau badan kompeten lainnya, harus menerbitkan OS.

Membangun kurikulum

- ▶ Berdasarkan OS, entitas yang bertanggung jawab (yang mungkin merupakan kelompok kerja yang telah mengembangkan OS atau badan lain, seperti penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi) mengembangkan kurikulum. Langkah-langkah yang terlibat diilustrasikan pada Gambar 2.3.
- ▶ Kurikulum harus mencerminkan rincian pembelajaran di tempat kerja dan pembelajaran di luar perusahaan melalui penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi. Hal ini mungkin memerlukan, seperti di Jerman, pengembangan dua kurikulum yang terpisah tetapi terkoordinasi untuk pembelajaran di dalam dan di luar pekerjaan, masing-masing (lihat Bagian 9.3 dari Perangkat 1 untuk proses pengembangan peraturan pelatihan di Jerman dan kurikulum di Irlandia). Dalam beberapa kasus, pelatihan juga dapat dilakukan di organisasi perantara, yang harus ditentukan dalam kurikulum.

▶ Gambar 2.3 Mengembangkan kurikulum berdasarkan OS



Sumber: Diadopsi dari Dewan E-TVET, 2015.



Tips

- ✱ Kurikulum harus menawarkan fleksibilitas untuk memungkinkan perusahaan mengintegrasikan konten khusus perusahaan. Persentase yang sesuai dapat diatur untuk menentukan tingkat fleksibilitas yang diizinkan.
- ✱ Profil pekerjaan harus mencerminkan, tidak hanya kebutuhan keterampilan yang mendesak dari perusahaan, tetapi juga harus sesuai dengan kebutuhan jangka panjang generasi muda yang memasuki pasar kerja. Oleh karena itu, profil pekerjaan harus cukup luas dan melampaui persyaratan pekerjaan langsung untuk mendukung pengembangan keterampilan inti bagi kelayakan kerja yang mendukung pembelajaran seumur hidup.



Alat untuk mengembangkan kurikulum menggunakan profil pekerjaan

Alat 2.3.1

Pengembangan peraturan pelatihan, termasuk profil pekerjaan, Jerman

Alat ini memberikan informasi tentang prosedur pengembangan peraturan pelatihan yang menetapkan standar dan persyaratan minimum untuk kursus pelatihan. Para ahli dari praktik pelatihan mengembangkan garis besar peraturan pelatihan baru bekerja sama dengan BIBB dan menyelaraskannya dengan rancangan kerangka kurikulum untuk pelatihan di luar perusahaan di sekolah. Prosedur ini ditetapkan dengan baik dan dihormati, dan melibatkan mereka yang terkena dampak – organisasi pengusaha untuk perusahaan dan organisasi pekerja untuk pekerja – dalam semua keputusan penting mengenai isi, tujuan, durasi dan persyaratan pelatihan.

Sumber: www.bibb.de/veroeffentlichungen/en/publication/download/7324

Alat 2.3.2

Buku pegangan untuk mengembangkan kurikulum menggunakan profil pekerjaan, Swiss

Relevansi kurikulum dengan kebutuhan pasar kerja adalah kunci untuk sistem pemagangan. Di Swiss, inisiatif untuk mengembangkan kualifikasi baru atau memperbarui kualifikasi yang sudah ada berasal dari asosiasi profesional yang relevan (badan pemberi kerja). Berdasarkan analisis kebutuhan keterampilan saat ini dan masa depan perusahaan di sektor terkait, profil pekerjaan berorientasi kompetensi (“profil kualifikasi”) disusun dalam latihan kolaboratif yang melibatkan semua pemangku kepentingan terkait (sektor swasta, otoritas nasional dan otoritas lokal yang bertanggung jawab untuk penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi). “Tata cara” yang menetapkan persyaratan keterampilan dalam target pekerjaan dan dokumen terkait lainnya kemudian disusun berdasarkan profil ini dan didiskusikan dengan semua pemangku kepentingan terkait sebelum diterapkan.

Buku pegangan ini memberikan gambaran menyeluruh tentang topik tersebut, termasuk informasi tentang aspek dan proses penting dalam mengembangkan atau memodifikasi kualifikasi pekerjaan dan dokumen referensi.

Sumber: Buku pegangan pengembangan kurikulum IVET (dalam Bahasa Perancis):: www.sbfi.admin.ch/dam/sbfi/fr/dokumente/2017/03/HB_BE.pdf.download.pdf/Handbuch_Prozess_der_Berufsentwicklung-20170328f.pdf

Alat 2.3.3

Panduan untuk mengembangkan kurikulum berdasarkan standar pekerjaan, Yordania

Panduan ini berfokus pada proses yang terlibat dalam pengembangan OS berdasarkan pendekatan DACUM, dan menawarkan panduan untuk mengembangkan kurikulum berdasarkan prinsip-prinsip pelatihan berbasis kompetensi.

Panduan ini menggambarkan urutan kegiatan yang diperlukan untuk mengembangkan kurikulum berbasis kompetensi (KBK) (juga disebut kurikulum berbasis hasil pembelajaran) berbasis OS. Panduan ini menguraikan isi OS dan bagaimana merancang dan meninjaunya secara sistematis, dan memberikan panduan untuk proses penggunaan kompetensi dan kriteria kinerja yang ditetapkan dalam OS untuk menentukan hasil pembelajaran dan kriteria penilaian kurikulum, dan informasi tentang mengatur ini menjadi modul.

Sumber: https://www.skillsforemployment.org/KSP/en/Details/?dn=EDMSP1_254640

Alat 2.3.4

Manual untuk mengembangkan kualifikasi dan pekerjaan standar, Bosnia dan Herzegovina

Manual ini dirancang untuk menjelaskan dan memfasilitasi pengembangan berbagai standar kualifikasi dan OS di Bosnia dan Herzegovina. Manual ini menjelaskan peran standar pekerjaan dan kualifikasi dan bagaimana mendapatkan manfaat maksimal dari mereka di tingkat individu, institusi dan negara. Antara lain, manual ini menyarankan dan mendukung institusi pendidikan tinggi dalam pengembangan program studi yang inovatif dan berkualitas.

Sumber: https://www.skillsforemployment.org/KSP/en/Details/?dn=EDMSP1_254628

Alat 2.3.5

Panduan untuk mengembangkan dan menerapkan kualifikasi yang memenuhi kebutuhan industri, VET Toolbox, British Council

Alat ini adalah panduan yang menetapkan, secara praktis dan komprehensif, bagaimana kualifikasi yang memenuhi kebutuhan industri dapat dirancang dan disampaikan.

Sumber: <https://www.vettoolbox.eu/en/resources/guide-developing-and-implementing-qualifications-meet-industry-needs>

Alat 2.3.6

Contoh standar pekerjaan dari Inggris, Jerman, Kanada dan Australia

Institut Amerika untuk Pemagangan Inovatif telah mengelompokkan standar untuk berbagai pekerjaan di empat negara ke dalam sepuluh kategori besar, merinci OS di setiap kategori.

Sumber: <https://innovativeapprenticeship.org/occupational-standards/>

**Alat
2.3.7**

Contoh standar pemagangan untuk program pembuatan kapal, Inggris

Di Inggris, standar pemagangan dikembangkan oleh kelompok pemberi kerja di bawah naungan lembaga pemerintah – Lembaga Pemagangan. Dalam contoh program pembuatan kapal baru ini, standar pemagangan menetapkan keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang diperlukan dari pembuat kapal yang berkualifikasi. Sebuah dokumen terkait yang terpisah kemudian menetapkan bagaimana hal ini akan dinilai pada akhir program pemagangan. Kurikulum kemudian dikembangkan secara lokal, tetapi harus konsisten dengan standar dan kriteria penilaian akhir.

Sumber: www.instituteforapprenticeships.org/apprenticeship-standards/boatbuilder/

**Alat
2.3.8**

Contoh kurikulum untuk kualifikasi tukang listrik (pabrik baja), India

Contoh yang diberikan dalam sumber ini menunjukkan format yang digunakan di India untuk standar kualifikasi program pemagangan. Rinciannya mencakup tingkat kerangka kualifikasi keterampilan nasional, hasil pembelajaran, standar dan metodologi penilaian, daftar alat dan perlengkapan yang diperlukan untuk pelatihan dasar, alokasi waktu untuk pelatihan praktik, teori, keterampilan kerja dan mata pelajaran lainnya, serta deskripsi profil pekerjaan dan jalur kemajuan karier di sektor ini. Dokumen ini juga memberikan nama-nama ahli dari industri dan sistem pelatihan yang mengembangkan standar dan silabus.

Sumber: https://nqr.gov.in/sites/default/files/Electrician%20%28Steel%20Plant%29_ATS_NSQF-5_0.pdf

**Alat
2.3.9**

Keterampilan yang dapat ditransfer dalam pendidikan dan pelatihan vokasi, VET Toolbox, GIZ

Tujuan dari Alat ini adalah untuk memberikan panduan untuk mendukung pengembangan keterampilan yang dapat ditransfer guna meningkatkan kemampuan kerja peserta pasar kerja muda di negara-negara di mana proyek investasi skala besar diharapkan menawarkan pekerjaan dan peluang wirausaha.

Manual ini menawarkan panduan tentang keterampilan khusus yang dapat dialihkan untuk ditargetkan, merinci mengapa dan kapan keterampilan tersebut sangat berguna dan mengklarifikasi konteks di mana keterampilan ini paling dapat diterapkan.

Sumber: https://www.vettoolbox.eu/drupal_files/public/2019-08/Transferable%20skills.pdf

**Alat
2.3.10**

Kerangka konseptual dan program untuk keterampilan hidup dan pendidikan kewarganegaraan di Timur Tengah dan Afrika Utara, UNICEF

Kerangka konseptual dan programatis ini menata ulang keterampilan hidup dan pendidikan kewarganegaraan – seraya mengatasi kesenjangan konseptual dan program – dengan pandangan untuk mencapai skala, keberlanjutan dan perubahan jangka panjang dalam pembelajaran berkualitas. Ini ditujukan untuk pembuat kebijakan, praktisi dan ahli dan dimaksudkan sebagai dasar untuk memandu kebijakan, strategi dan program melalui pendekatan sistem dan dalam konteks reformasi pendidikan nasional.

Sumber: www.education2030-arab-states.org/PDF/d816129f-5d08-40d1-9984-d587631e1b14_report1.pdf

► 2.4 Menyediakan bahan ajar dan pembelajaran

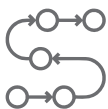


Media ajar dan pembelajaran yang baik sangat penting untuk pemagangan yang berkualitas

“[Bahkan seorang] tukang kayu yang terampil tidak dapat membangun rumah tanpa alat dan bahan yang diperlukan. Terlebih lagi, seorang guru yang berkualitas tidak dapat membentuk hati dan pikiran siswa atau mengembangkan keterampilan dan kemampuan sosial dan profesional mereka tanpa alat dan bahan yang diperlukan” (Education International, n.d.). Guru dan pelatih membutuhkan media dan alat pembelajaran moderen untuk meningkatkan efektivitas proses pembelajaran, memenuhi kebutuhan khusus peserta didik dan meningkatkan jangkauan kepada peserta didik di daerah terpencil dan mereka yang memiliki ketidakmampuan belajar. Bahan ajar yang baik membantu meminimalkan perbedaan dalam kualitas pengajaran yang diberikan oleh guru yang berbeda.

Dengan kemajuan teknologi baru, bahan ajar juga semakin menawarkan fleksibilitas kepada peserta didik, untuk belajar kapan saja, di mana saja dan dengan kecepatan mereka sendiri. Bahan ajar dan pembelajaran yang digunakan dalam pemagangan saat ini umumnya mencakup media berbasis TIK – aplikasi berbasis seluler, realitas virtual, augmented reality, animasi, presentasi, video, film dan materi pembelajaran interaktif lainnya – dan materi cetak tradisional, termasuk buku teks. Bahan ajar dan pembelajaran juga termasuk media sosial dan kursus daring besar-besaran.

Lembaga yang bertanggung jawab untuk pemagangan harus mempromosikan penggunaan bahan ajar modern dengan berinvestasi dalam pengembangan media yang relevan, membuatnya dapat diakses, dan mengembangkan kapasitas guru, pelatih dan peserta magang dalam menggunakannya.



Langkah-langkah untuk memastikan bahwa bahan ajar dan pembelajaran yang baik dapat diakses oleh guru, pelatih dan peserta magang

Badan Pendidikan dan Pelatihan Vokasi nasional, atau entitas lain yang bertanggung jawab untuk pengembangan bahan ajar, harus:

- mengembangkan strategi untuk materi instruksional.
- mengidentifikasi bahan ajar yang ada dan lembaga yang mengkhususkan diri dalam mengembangkannya.
- mengembangkan kemitraan dengan lembaga spesialis untuk mengadopsi dan meningkatkan materi yang ada atau mengembangkan yang baru.
- berinvestasi dalam fasilitas moderen dan TIK untuk membuat materi pengajaran dan pembelajaran tersedia secara daring.
- meningkatkan kesadaran di antara para guru, pelatih dan peserta magang tentang ketersediaan dan manfaat bahan ajar.
- melatih guru, pelatih dan peserta magang dalam menggunakan materi yang tersedia.
- memungkinkan fleksibilitas bagi guru dan pelatih dalam mengembangkan dan mengadaptasi materi.



Alat untuk instruksi dan pembelajaran



Alat 2.4.1

REALTO - Pelantar daring untuk menangkap pengalaman, membuat konten pembelajaran, dan menghubungkan berbagai tempat pembelajaran di Swiss

Sementara program magang menawarkan banyak keuntungan, program magang juga memunculkan tantangan tertentu. Salah satu tantangan ini adalah bahwa peserta magang sering merasakan perbedaan antara apa yang mereka pelajari di sekolah dan keterampilan yang mereka butuhkan di tempat kerja. Mengatasi perbedaan ini membutuhkan integrasi sistematis dari pengetahuan teoretis dan praktis. REALTO adalah pelantar daring generasi berikutnya untuk VET yang bertujuan untuk memperkuat integrasi tersebut. Pelantar ini menciptakan ruang digital bersama, menawarkan kemampuan untuk menyimpan dan berbagi pengalaman mereka yang diambil dalam foto, video, dan teks. Pelantar daring ini memberikan dukungan lebih lanjut bagi guru dengan penciptaan kegiatan pembelajaran, yang menggambarkan relevansi konsep teoretis dengan tempat kerja.

Adanya ruang bersama ini memungkinkan terjalinnya hubungan antara siswa, guru dan pengawas. Semua pemangku kepentingan dapat mengakses informasi tentang kemajuan akademik dan vokasi khusus siswa, dan untuk menawarkan dan mengoordinasikan dukungan jika diperlukan.

Sumber: <http://about.realto.ch/language/en/>



Alat 2.4.2

Sistem manajemen pembelajaran daring, termasuk aplikasi seluler untuk kompetensi kerja, Korea Selatan

Paket pelatihan daring Layanan Pengembangan Sumber Daya Manusia Korea (SDM Korea) menawarkan kesempatan kepada setiap orang untuk mengembangkan kompetensi pekerjaan secara gratis, dari lokasi mana pun melalui ponsel, tablet atau komputer. Pekerja dan pemanggang dapat memperoleh sertifikat untuk modul yang berhasil mereka selesaikan secara daring. Komponen utama dari paket pelatihan daring adalah sebagai berikut:

- **Layanan aplikasi seluler:** Setiap pengguna dapat mengunduh aplikasi yang disebut "Layanan Pengembangan Sumber Daya Manusia Korea" melalui Google Play dan Android. Aplikasi seluler ini memfasilitasi pembelajaran daring untuk memperoleh keterampilan teknis untuk pekerjaan seperti teknisi otomotif, teknisi listrik, insinyur elektronik, penata rambut dan penata rias.
- **Materi pelatihan daring:** Buku elektronik dan dokumen PDF tersedia untuk pengembangan dan penilaian kompetensi vokasi.
- **Video singkat:** Video singkat tersedia untuk berbagai bidang termasuk rekayasa alat lunak terapan, teknologi dan manajemen otomotif dan manajemen mobil yang ramah lingkungan.

Sumber: <http://hrdbank.net/portal/main.do> (Dalam Bahasa Korea)



Alat 2.4.3

Materi instruksional termasuk model animasi 3D, India

Institut Media Instruksional Nasional India (NIMI) telah berfungsi sebagai lembaga nodal untuk pengembangan materi instruksional, konten elektronik, dan bank soal untuk melatih pengembang media, pelatih dan peserta pelatihan, yang memungkinkan penerjemahan buku ke dalam bahasa Hindi dan bahasa daerah lainnya, jaringan dengan pemangku kepentingan vokasi lainnya, menciptakan pusat sumber daya untuk kursus vokasi, mempromosikan penelitian di bidang pengembangan bahan ajar dan menawarkan layanan konsultasi.

Kumpulan materi instruksional NIMI yang terpusat menawarkan akses kepada peserta magang dan peserta pelatihan ke berbagai konten digital, seperti video, presentasi PowerPoint 3D, bank soal dan buku elektronik interaktif. Buku elektronik interaktif NIMI menggabungkan dengan video yang disematkan, kuis dan model 3D yang dianimasikan dengan tampilan rotasi dan meledak, sementara kode QR dalam buku memungkinkan pengguna untuk menonton video terkait yang disematkan.

Buku contoh dengan kode QR dapat diakses di sini: https://bharatskills.gov.in/pdf/E_Books/Electrcian_SEM1_TP.pdf. Source: <http://nimi.gov.in/index.htm>

Sumber: <http://nimi.gov.in/index.htm>

**Alat
2.4.4**

Alat bantu pelaksanaan pelatihan dan penilaian, Jerman

Melalui panduan ini, penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi Jerman BIBB menawarkan bantuan implementasi untuk berbagai pekerjaan pelatihan vokasi. Setiap bantuan memberikan panduan tentang peraturan pelatihan untuk pekerjaan tertentu bagi pelatih di perusahaan, pengajar pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi, penguji dan pemegang. Bantuan ini selalu diterbitkan ketika pekerjaan atau peraturan pelatihan berubah dan, oleh karena itu, juga menjelaskan alasan perlunya revisi dan merinci komponen yang diperbarui. Secara umum, mereka memberikan informasi tentang pekerjaan serta peluang karier dan pelatihan. Praktisi pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi dibimbing melalui proses pelaksanaan pemagangan untuk pekerjaan tertentu, baik di perusahaan maupun di sekolah. Yang terakhir, informasi dan bimbingan ditawarkan tentang pelaksanaan ujian.

Sumber: www.bibb.de/de/654.php (Dalam Bahasa Jerman)

**Alat
2.4.5**

Materi pembelajaran untuk pemagangan, Austria

Di Austria, tersedia informasi dan bantuan komprehensif untuk pelaksanaan pemagangan yang berkualitas (hanya dalam bahasa Jerman). Sumber daya termasuk manual untuk pelatihan di perusahaan. Panduan pelatihan khusus pekerjaan juga berisi tips dan contoh praktik terbaik dari pelatih berpengalaman. Informasi ini dapat digunakan untuk memeriksa apa yang telah dipelajari oleh peserta magang: secara elektronik, langsung dalam PDF atau dalam versi cetak. Peserta magang dapat mempersiapkan diri dan mendapatkan kesan keseluruhan dari ujian pemagangan melalui contoh-contoh ujian teori dan praktik yang disediakan.

Sumber: www.qualitaet-lehre.at/downloads/ausbildungstools/ausbildungsleitfaeden/ [www.lap.at/index.php](http://www.qualitaet-lehre.at/www.lap.at/index.php)

**Alat
2.4.6**

Buku pegangan untuk instruktur dalam mengelola lokakarya pelatihan untuk memaksimalkan potensi belajar, Vietnam

Alat ini mendukung untuk meningkatkan manajemen bengkel sesuai dengan standar perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja. Alat ini menyajikan alat dan kriteria manajemen bengkel untuk organisasi bengkel yang efisien, serta kuesioner tentang penilaian kinerja manajemen bengkel. Dokumen tersebut dapat digunakan sebagai buku pegangan harian untuk membantu guru/instruktur memahami proses dan langkah-langkah yang perlu diambil, serta memverifikasi komitmen mereka untuk memenuhi persyaratan manajemen bengkel yang efektif.

Sumber: www.tvet-vietnam.org/kontext/controllers/document.php/668.d/d/1e8574.pdf

► 2.5 Daftar Periksa

Dengan melengkapi daftar periksa berikut, pembaca Perangkat ini dapat meninjau kembali elemen kunci yang terlibat dalam pengembangan program pemagangan dan juga melakukan penilaian cepat terhadap fungsi sistem terkait. Perangkat akan membantu pembaca untuk mengidentifikasi elemen yang dapat ditingkatkan dan untuk menilai apakah tindakan tambahan diperlukan.



Mengembangkan program pemagangan yang berkualitas	Ya	Tidak	Butuh Perbaikan	Catatan
Apakah ada langkah-langkah khusus untuk melibatkan organisasi pekerja dan pengusaha dalam pemagangan?				
Apakah ada mekanisme dialog sosial atau kerangka kelembagaan di mana organisasi pekerja dan pengusaha serta lembaga pemerintah bekerja dalam kemitraan dalam pemberian pemagangan?				
Apakah rekomendasi dari dialog sosial menginformasikan pengembangan lebih lanjut dari program pemagangan?				
Apakah dialog sosial menciptakan peluang untuk meningkatkan reputasi pemagangan?				
Apakah ada mekanisme untuk menilai kebutuhan keterampilan saat ini dan masa depan di sektor terkait?				
Apakah pemberi kerja secara aktif terlibat dalam penilaian kebutuhan keterampilan?				
Apakah hasil penilaian kebutuhan keterampilan digunakan untuk mengembangkan atau meningkatkan profil pekerjaan?				
Apakah hasil penilaian kebutuhan keterampilan menginformasikan kegiatan bimbingan karier?				
Apakah profil pekerjaan sesuai dengan persyaratan sebenarnya dari pekerjaan yang relevan?				
Apakah kurikulum pemagangan memberikan fleksibilitas yang cukup bagi pengajar pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi untuk menyesuaikannya dengan berbagai situasi pembelajaran?				
Apakah kurikulum pemagangan memberikan fleksibilitas yang cukup bagi pemberi kerja untuk menyesuaikan konten dengan kebutuhan pelatihan khusus pemberi kerja?				

Pertanyaan-pertanyaan yang dijawab “Tidak” atau “Perlu Perbaikan” menunjukkan kesenjangan di mana langkah-langkah untuk meningkatkan atau memperkuat pengembangan program pemagangan dalam konteks harus dipertimbangkan. Penting untuk diingat bahwa keterlibatan mitra sosial, termasuk organisasi pekerja dan pengusaha, dalam perancangan, pengembangan dan pelaksanaan pemagangan merupakan faktor kunci keberhasilan dan keberlanjutan program pemagangan.

Ketika Anda melihat sistem pemagangan di seluruh dunia, denominator keberhasilan yang paling penting praktis adalah dialog sosial. Pemagangan berhasil karena menghubungkan kelas pelatihan dan tempat kerja, dan karena memanfaatkan pengetahuan pengusaha dan pekerja tentang apa yang dibutuhkan dan bagaimana menyampaikannya.

*Direktor Jendral ILO, **Guy Ryder**, berbicara pada peluncuran B20 dan L20 "Pemahaman bersama tentang elemen kunci pemagangan berkualitas", 18 Juni 2013, di Jenewa*

