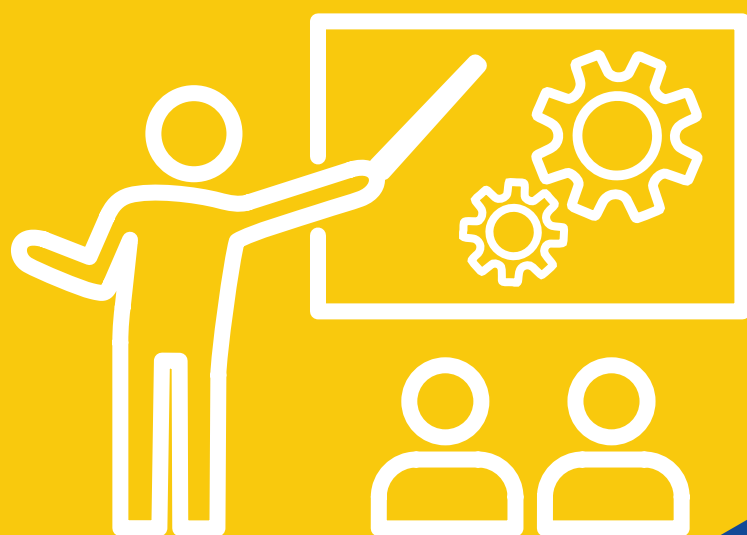




Perangkat ILO untuk Pemagangan Berkualitas

Jilid 2: Panduan bagi Praktisi

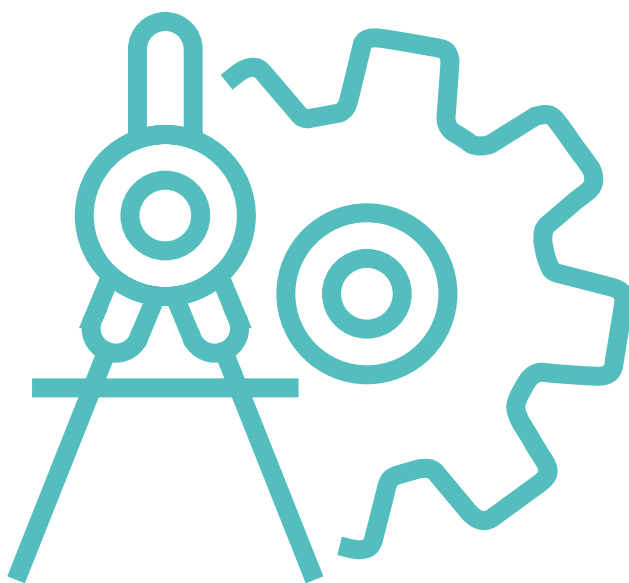
► Menyiapkan Tempat Pelatihan yang Berkualitas



Perangkat ILO untuk Pemagangan Berkualitas

Jilid 2: Panduan bagi Praktisi

► Menyiapkan Tempat Pelatihan 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 3: Menyiapkan Tempat Pelatihan yang 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 Menyiapkan Tempat Pelatihan yang 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 3 Menyiapkan tempat pelatihan yang berkualitas	1
3.1 Melibatkan dan mendaftarkan perusahaan untuk memberikan pelatihan pemagangan	1
3.2 Merumuskan perjanjian pemagangan	12
3.3 Membangun kemitraan dalam program pemagangan	15
3.4 Memastikan kapasitas penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi untuk menyediakan komponen pemagangan di luar tempat kerja	15
3.4 Mempersiapkan pekerja untuk melatih dan membimbing peserta pemagangan	23
3.5 Mempersiapkan staf untuk melatih dan membimbing peserta magang	27
3.6 Daftar periksa	34

Daftar Alat

Alat 3.1.1 Ringkasan sumber daya untuk menentukan kualitas Pusat Pelatihan Vokasi dan Pendidikan dalam perusahaan, BIBB, Jerman	8
Alat 3.1.2 Bagaimana perantara (GTO) mendukung perusahaan dalam pemagangan, Australia	8
Alat 3.1.3 Melibatkan sektor bisnis dalam pendidikan dan pelatihan vokasi: Alat kerja untuk dialog kebijakan dan desain proyek, DC dVET	8
Alat 3.1.4 Panduan praktis dan kursus pembelajaran elektronik tentang pemagangan berkualitas untuk perusahaan, ILO dan IOE	9
Alat 3.1.5 Panduan bagi pemberi kerja yang ingin mengembangkan dan menerapkan program pemagangan, Amerika Serikat	9
Alat 3.1.6 Melibatkan pemberi kerja dalam peluang pemagangan, OECD dan ILO	9
Alat 3.1.7 Akreditasi perusahaan yang menyediakan pemagangan, Belanda	10
Alat 3.1.8 Contoh daftar periksa untuk mengonfirmasi kelayakan perusahaan untuk menerapkan pemagangan, negara-negara Asia	11

Alat 3.1.9 Kesesuaian perusahaan untuk memberikan pelatihan pemagangan, Austria	11
Alat 3.2.1 Contoh perjanjian pemagangan, Swiss	14
Alat 3.2.2 Contoh perjanjian pemagangan, Tanzania	14
Alat 3.3.1 Bagaimana membangun kemitraan di tingkat lokal, negara-negara Asia	22
Alat 3.3.2 Nota kesepahaman antara pemberi kerja dan penyedia pendidikan dan pelatihan vokasi, Tanzania	22
Alat 3.3.3 Kerja sama antara pemangku kepentingan dari bisnis, pemerintah dan masyarakat, Jerman	22
Alat 3.4.1 Standar untuk penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi, Australia	25
Alat 3.4.2 Buku pegangan untuk manajemen mutu di penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi, Cedefop	25
Alat 3.4.3 Jaminan kualitas penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi oleh dewan keterampilan sektor, Afrika Selatan	26
Alat 3.4.4 Manual pelatihan tentang pengelolaan lembaga pendidikan dan pelatihan vokasi, VET Toolbox/LUXDEV	26
Alat 3.5.1 Standar pelatih dalam perusahaan, negara-negara ASEAN	31
Alat 3.5.2 Panduan untuk pelatih dalam perusahaan – contoh dari Brasil, Mesir, Ghana, Kosovo, Meksiko, Pakistan, Arab Saudi, dan Thailand	31
Alat 3.5.3 Panduan tentang cara melatih pelatih, Austria	31
Alat 3.5.4 Kursus pelatihan untuk pelatih dalam perusahaan, Amerika Serikat	31
Alat 3.5.5 Kualifikasi dan pelatihan guru dan pelatih pendidikan dan pelatihan vokasi, Swiss	32
Alat 3.5.6 Publikasi tentang guru dan pelatih vokasi di dunia yang terus berubah, ILO	32
Alat 3.5.7 Portal jaringan untuk praktisi, Afrika Selatan	33
Alat 3.5.8 Layanan Dukungan Pemagangan, EAfA	33
Alat 3.5.9 Panduan tentang cara mendukung peserta pemagangan di tempat kerja, Inggris Raya	33

Daftar Gambar

Gambar 3.1 Sebuah model yang disesuaikan dari biaya dan manfaat pemagangan untuk perusahaan	2
Gambar 3.2 Keterampilan pelatihan yang dibutuhkan oleh seorang in-CT	28
Gambar 3.3 Intervensi pedagogi seorang guru pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi	29

Daftar Tabel

Tabel 3.1 Ringkasan biaya dan manfaat pemagangan berkualitas untuk perusahaan	3
Tabel 3.2 Deskripsi umum kemitraan di tingkat nasional, sektoral dan lokal	15

► 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



► Menyiapkan tempat pelatihan yang berkualitas

Dalam konteks mendorong perolehan keterampilan dan mempromosikan transisi yang mulus dari sekolah ke pekerjaan di sektor formal, pemagangan terbukti sangat efektif.

Gugus Tugas G20 tentang Ketenagakerjaan, 26 September 2012

Modul ini menjelaskan proses yang diperlukan untuk memastikan bahwa tempat pelatihan di tempat kerja, penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi dan perantara memiliki kemampuan untuk memberikan pelatihan pemagangan yang berkualitas. Modul ini memiliki lima bagian yang menjelaskan proses berikut:

Mengembangkan program pemagangan yang berkualitas

- Melibatkan dan mendaftarkan perusahaan untuk memberikan pelatihan pemagangan
- Merumuskan perjanjian pemagangan
- Membangun kemitraan dalam program pemagangan
- Memastikan kapasitas penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi untuk menyediakan komponen pemagangan di luar pekerjaan
- Mempersiapkan pekerja untuk melatih dan membimbing peserta pemagangan

► 3.1 Melibatkan dan mendaftarkan perusahaan untuk memberikan pelatihan pemagangan



Isu: Perusahaan harus membayangkan manfaat dari menawarkan pelatihan pemagangan yang berkualitas dan menunjukkan kapasitasnya

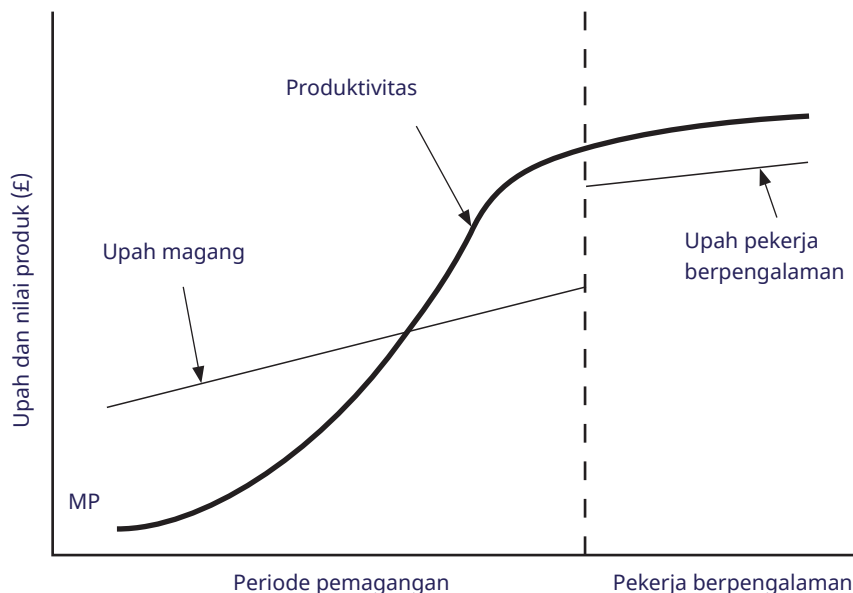
Johann N. Schneider-Ammann, mantan Presiden Swiss, berbicara di Kongres Internasional tentang Pendidikan dan Pelatihan Vokasi dan Profesional¹ menyebut peran dan keterlibatan bisnis sebagai elemen kunci keberhasilan sistem pendidikan Swiss. Dia menyatakan, “Saya pernah menjadi CEO sebuah perusahaan manufaktur mesin konstruksi yang melatih para pekerja pemagangan. Dan saya dapat meyakinkan Anda bahwa manfaat dari mempekerjakan pekerja pemagangan biasanya dapat dirasakan bahkan sebelum mereka menyelesaikan pelatihannya: setelah beberapa waktu, pekerjaan produktif mereka lebih dari sekadar kompensasi untuk pekerjaan dan biaya pelatihannya.”

¹ Sumber: www.admin.ch/gov/it/start/documentazione/discorsi/discorsi-dei-consiglieri-federali.msg-id-62302.html

Partisipasi perusahaan dalam pelaksanaan pemagangan yang berkualitas, utamanya tergantung pada dua faktor utama: pertama, apakah mereka bersedia menawarkan pemagangan²; kedua, apakah mereka memiliki kapasitas untuk menawarkan pelatihan yang berkualitas baik dan mematuhi standar pelatihan, serta kondisi kerja yang ditentukan oleh undang-undang dan peraturan nasional yang berlaku.

Bagi pemberi kerja dalam menghargai nilai partisipasi, manfaat finansial dan non-finansial yang dirasakan dari menawarkan pemagangan harus lebih besar daripada biayanya. Aspek biaya dan manfaat memainkan peran yang menentukan di sini, seperti yang dibahas dalam Perangkat 1 (lihat Bagian 8.2.1). Gambar 3.1 mengilustrasikan prinsip ekonomi. Pada tahap awal pemagangan terdapat biaya bersih untuk perusahaan (ditunjukkan sebagai A pada Gambar 3.1), karena biaya awal (seperti upah, iuran jaminan sosial, komitmen waktu pelatih dalam perusahaan (in-CTs) dan bahan pelatihan) lebih besar dibandingkan kontribusi awal yang diberikan peserta pemagangan untuk produksi barang dan jasa. Ketika pemagang memperoleh keterampilan dan menjadi lebih produktif, biaya dan manfaat mulai merata dan perusahaan memulihkan investasi awal mereka, seperti yang dapat dilihat dari analisis biaya-manfaat yang berkaitan dengan periode program pemagangan (B). Pada periode pascapemagangan, ketika pemagang telah menjadi pekerja berpengalaman, ada keuntungan yang jelas bagi perusahaan, bahkan jika biaya upah lebih tinggi (C). Produktivitas marginal (MP) dari seseorang yang direkrut ke pemagangan diwakili oleh kurva MP-MP. Angka tersebut hanya menggambarkan prinsip; kenyataannya akan terlihat berbeda dalam setiap kasus individu.

► Gambar 3.1 Sebuah model dari biaya dan manfaat pemagangan untuk perusahaan



Sumber: Gambin, Hasluck and Hogarth, 2010.

² Pengetahuan pengusaha tentang biaya dan manfaat pemagangan memainkan peran penting dalam kesediaan perusahaan untuk menawarkan pemagangan. Selain itu, di beberapa negara, wajib bagi perusahaan (dengan jumlah minimum pekerja tertentu) untuk menawarkan pemagangan. Namun, terlepas dari persyaratan ini, tidak semua perusahaan menerapkan pemagangan.

Pengusaha mengeluarkan biaya pelatihan pemagangan dengan harapan bahwa peserta pemagangan tersebut, setelah sebagian dilatih, akan berkontribusi pada hasil yang produktif dan, setelah dilatih sepenuhnya, dapat menjadi pekerja terampil yang dihargai. Pengusaha yang lebih kecil, khususnya, mungkin merasa sulit untuk mempertahankan pekerja pemagang yang memenuhi persyaratan, sehingga perlu menyadari pengembalian positif atas investasi mereka pada akhir periode pelatihan. Dalam beberapa kasus, pemberi kerja, terutama pemberi kerja yang lebih besar yang secara wajar diharapkan untuk mempertahankan pemagang yang memenuhi syarat, mungkin juga bersedia menanggung biaya bersih selama periode pemagangan untuk memperoleh manfaat dari keterampilan mereka setelah menyelesaikan pemagangan. Pengusaha mendapat manfaat dari pemagangan dalam beberapa cara:

- ▶ mendapatkan pekerja yang sangat kompeten yang memenuhi kebutuhan spesifik pemberi kerja (dibandingkan harus menggunakan rekrutmen eksternal)
- ▶ meningkatkan produktivitas, serta kualitas layanan dan produk
- ▶ menghemat biaya rekrutmen dan pelatihan ulang
- ▶ mewujudkan pengembalian investasi yang tinggi dalam jangka panjang
- ▶ berpartisipasi dalam menentukan konten pelatihan khusus berbasis pemberi kerja dan pengembangan standar
- ▶ mendukung tanggung jawab sosial perusahaan.³

Argumen mana yang paling berbobot dengan pengusaha tergantung pada konteks sosial budaya dan ekonomi negara masing-masing. Tabel 3.1 merangkum biaya dan manfaat dari memberikan pemagangan untuk perusahaan.

▶ Tabel 3.1 Ringkasan biaya dan manfaat pemagangan berkualitas untuk perusahaan

Biaya		Manfaat
Perusahaan	Selama pemagangan	• Upah/gaji • Kontribusi keamanan sosial • Waktu di-CT • Biaya materi pelatihan, ruang, peralatan • Biaya rekrutmen dan administrasi
	Setelah pemagangan	• Kontribusi peserta pemagangan untuk produksi barang dan jasa • Insentif pemerintah • Pembayaran dari dana pelatihan • Peningkatan reputasi
		• Penghematan biaya rekrutmen dan pelatihan awal dengan mempekerjakan lulusan pemagangan • Pekerja yang sangat kompeten yang memenuhi kebutuhan keterampilan khusus perusahaan (dibandingkan mempekerjakan secara eksternal) • Produktivitas dan kualitas yang lebih tinggi • Tenaga kerja yang lebih loyal • Penghematan dari pengurangan pergantian pekerja • Inovasi • Stabilitas upah • Pengembalian investasi yang tinggi dalam jangka panjang

³ GOVET, Pendidikan dan Pelatihan Vokasi Ganda di Jerman, <https://www.bibb.de/govet/en/71186.php>. Daftar yang lebih lengkap dapat dibaca dalam publikasi DC dVET, https://www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/DC-dVET_Engaging-the-Business-Sector-in-VET_Study_ENGL_FINAL.pdf, p. 33.

Perangkat 1 menyimpulkan bahwa “ada sejumlah bukti bahwa, secara keseluruhan, manfaat pendanaan sistem pemagangan lebih besar dibandingkan biayanya, baik untuk perusahaan maupun pemerintah. Memang, biaya ini adalah investasi untuk pembangunan sosial dan ekonomi di masa depan – dan di beberapa negara, pemerintah memang memberikan insentif⁴, dalam berbagai bentuk, untuk mendorong pemberi kerja dan pemagang untuk berpartisipasi dalam sistem pemagangan. “Jika semua aktor melihat manfaat jangka panjang, mungkin pada titik tertentu tidak diperlukan insentif untuk mempromosikan pemagangan” (ILO, 2017, Hal. 76) (lihat Kotak 3.1).

Kotak 3.1 Insentif keuangan di Maroko

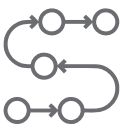


Langkah-langkah yang bertujuan untuk mendorong perusahaan untuk mengadakan pemagangan adalah:

- (a) pembebasan dari kewajiban pajak untuk peserta pelatihan di bawah skema jaminan sosial nasional;
- (b) pembebasan hibah yang diberikan kepada pemagang dari pajak pelatihan vokasi dan pajak penghasilan umum; dan
- (c) penghargaan negara atas kontribusi keuangan, dibebaskan dari pajak, bea atau biaya, kepada perusahaan di sektor perdagangan dan kerajinan kecil yang mengambil pemagangan dalam pekerjaan dan keterampilan yang ditentukan oleh Departemen Pelatihan Vokasi..

Sumber: Yayasan Pelatihan Eropa, 2002.

Pada pertemuan 2016 mereka di Beijing, Menteri Ketenagakerjaan G20 sepakat untuk meningkatkan jumlah, kualitas dan keragaman pemagangan (G20, 2016) dengan, antara lain, membuat pemagangan lebih menarik bagi perusahaan, khususnya UKM, mengatasi disinsentif hukum dan peraturan dan mempromosikan pembagian biaya yang memadai/ tepat di antara perusahaan, penyedia dan otoritas publik.



Langkah-langkah yang diperlukan untuk melibatkan perusahaan dan memastikan bahwa mereka menawarkan pemagangan berkualitas

Langkah-langkah yang diperlukan untuk melibatkan perusahaan dan memastikan bahwa mereka menawarkan pemagangan berkualitas (Kotak 3.2).

³ Untuk rincian lebih lanjut, lihat Bagian 8.3 dari Perangkat 1 serta makalah diskusi DC dVET Companies engaging in Dual VET: Do financial incentives matter?.

Kotak 3.2 Petugas yang kompeten



Di Jerman, otoritas yang kompeten (misalnya, sebuah kamar dagang) memberikan verifikasi apakah sebuah perusahaan memiliki fasilitas pelatihan yang diperlukan dan mempekerjakan instruktur yang memenuhi syarat untuk memberikan pelatihan pemagangan yang berkualitas (Alat 2.3.1). Sementara, di Swiss, tanggung jawab untuk menentukan kelayakan berada di tingkat pemerintah daerah.

Otoritas yang kompeten, organisasi pengusaha atau entitas yang memimpin dalam mempromosikan pemagangan di suatu negara dapat mengembangkan hal-hal berikut:

- ▶ Rencana untuk menarik dan melibatkan perusahaan untuk berpartisipasi dalam pemagangan. Rencana tersebut mungkin didasarkan pada analisis biaya-manfaat pelaksanaan pemagangan untuk pekerjaan tertentu di suatu sektor, sebagai bagian dari analisis kebutuhan keterampilan.
- ▶ Strategi komunikasi yang efektif untuk meningkatkan kesadaran di antara perusahaan tentang persyaratan yang disebutkan di atas, proses pendaftaran dan biaya serta manfaat pemagangan. Komunikasi ini dapat dilakukan melalui organisasi pengusaha yang relevan dan harus melibatkan penggunaan multimedia, testimonial dan brosur.
- ▶ Sebuah manual atau panduan yang secara khusus ditujukan untuk memungkinkan perusahaan membangun kapasitasnya untuk menawarkan program pemagangan (lihat Alat 3.1.5).

Sesuai pedoman, perusahaan mengajukan lamaran ke badan yang berwenang untuk pendaftaran, bersama dengan bukti yang diperlukan untuk kelayakan.

- ▶ Badan yang berkompeten memeriksa lamaran dan mendaftarkan perusahaan tersebut sebagai perusahaan yang memenuhi syarat untuk menawarkan pelatihan pemagangan dalam pekerjaan tertentu. Apabila perusahaan tidak memenuhi persyaratan, badan yang berwenang harus mendukung perusahaan dalam mengatasi kekurangan. Misalnya, jika suatu perusahaan tidak memiliki fasilitas yang diperlukan untuk melakukan bagian dari pelatihan, badan yang kompeten atau perantara dapat memfasilitasinya melalui:
 - » pusat pelatihan *interplant* (lihat Kotak 3.3)

Kotak 3.3 Asosiasi profesional di Swiss



Di Swiss, asosiasi profesional (asosiasi sektor industri) mengoperasikan pusat pelatihan yang menyediakan pelatihan khusus untuk sektor tersebut. Asosiasi ini bertindak sebagai tempat belajar ketiga, selain perusahaan dan sekolah.

» perusahaan lain (lihat kotak 3.4)

Kotak 3.4 ABB di Jerman



ABB telah mendirikan dua pusat pelatihan regional di Jerman yang memberikan pelatihan kepada peserta pemagangan ABB serta peserta pemagangan dari perusahaan lain, kebanyakan UKM. Pada 2019, 44 persen dari total 1.600 peserta pemagangan di pusat pelatihan ABB adalah milik ABB sendiri, sementara 56 persen berasal dari sekitar 245 perusahaan mitra yang berlokasi di wilayah sekitar dua pusat pelatihan.

Pendekatan jaringan yang diadopsi oleh pusat pelatihan ABB memungkinkan perusahaan kecil untuk memenuhi persyaratan mengenai penyediaan program pemagangan. Selain itu, pusat pelatihan juga memberikan dukungan administratif dan promosi kepada UKM. Mereka bertanggung jawab untuk menyaring dan menyeleksi calon pemagang untuk UKM, memiliki perjanjian kerja sama dengan sekolah-sekolah regional dan secara teratur menyelenggarakan acara informasi dan hari latihan untuk mempromosikan program dan jalur kerja.

Sumber: Informasi yang dikumpulkan dan disediakan oleh GAN Global; <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpfomeef18026.pdf>

» perantara (lihat Kotak 3.5)

Kotak 3.5 GAN di Kosta Rika dan Organisasi Pelatihan Kelompok di Australia



Talento para Crecer adalah program yang dirancang dan diselenggarakan oleh Global Apprenticeship Network (GAN) Kosta Rika, bekerja sama dengan salah satu anggotanya, Japp.Jobs, untuk menginspirasi dan membimbing UKM dalam penyediaan pemagangan dan pemagang melalui berbagi pengalaman dan praktik yang baik. Program ini juga memberikan dukungan hukum kepada UKM, karena aspek hukum dari pemagangan adalah salah satu perhatian terbesar bagi perusahaan. Program ini juga menjadi wadah bagi kaum muda yang tertarik untuk melamar program pemagangan di UKM. Ini adalah contoh GAN yang bertindak sebagai perantara.

Di Australia, Organisasi Pelatihan Kelompok (GTO) mempekerjakan peserta pemagangan dan peserta pelatihan dan menempatkan mereka pada pemberi kerja tuan rumah. GTO melakukan tugas pemberi kerja, yang meliputi: memilih dan merekrut peserta pemagangan dan peserta pelatihan; membayar upah, tunjangan, pensiun, kompensasi pekerja, uang sakit/liburan dan tunjangan pekerjaan lainnya; mengelola kualitas dan keberlanjutan pelatihan, baik di dalam maupun di luar pekerjaan; memberikan perawatan dan dukungan apa pun yang dibutuhkan peserta pemagangan untuk menyelesaikan pelatihan mereka.

Sumber: Information collected and provided by GAN Global; <http://www.australianapprenticeships.gov.au/group-training>

» sebuah penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi.



Tips

- ★ Tergantung pada konteks negara, suatu entitas (misalnya lembaga pelatihan vokasi yang terkait dengan pemerintah, organisasi pengusaha, asosiasi industri sektoral atau pelantar dialog sosial), dapat diberi tanggung jawab untuk memastikan bahwa perusahaan mampu menyediakan pemagangan yang berkualitas.
- ★ Sangat penting untuk mendukung perusahaan yang berencana memulai program pemagangan. Organisasi pengusaha juga dapat membantu anggotanya untuk menerapkan pemagangan, dengan memfasilitasi kerjasama antara perusahaan yang berbeda, dan penyedia dan perusahaan pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi.
- ★ Pemagangan hanya dapat dilatih secara efektif dalam pekerjaan tertentu oleh perusahaan yang memiliki fasilitas dan peralatan untuk sebagian besar tugas yang diperlukan dalam pekerjaan itu, di bawah pengawasan dan bimbingan pekerja terampil yang kompeten dalam melakukan tugas tersebut.
- ★ Konten pelatihan yang tidak dapat ditawarkan oleh UKM dapat disampaikan secara kolaboratif, dalam lokakarya pelatihan khusus dan melalui perusahaan lain atau pusat pelatihan antar perusahaan yang dioperasikan oleh asosiasi industri atau penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi. Badan yang kompeten juga dapat memfasilitasi keterlibatan UKM dengan memberikan insentif keuangan dan non-keuangan yang sesuai, yang ditargetkan untuk mengatasi tantangan tertentu.
- ★ Badan yang berwenang dapat mendorong pembentukan perantara. Ini juga dapat menentukan peran dan tanggung jawab mereka dan menetapkan norma, insentif, dan pedoman untuk perantara.
- ★ Tujuan dari prosedur pendaftaran harus membuat pemberi kerja menyadari persyaratan penting untuk menawarkan pemagangan dan mendukung mereka dalam memenuhi persyaratan tersebut. UKM mungkin memerlukan dukungan tambahan untuk menyelesaikan prosesnya. Organisasi pengusaha, asosiasi sektor swasta, penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi dan perantara dapat memainkan peran penting dalam proses ini.
- ★ Perusahaan yang menawarkan pemagangan dapat didukung oleh “fasilitator pemagangan yang berkualitas”. Misalnya, di Jerman layanan ini disediakan oleh lembaga hukum (organisasi industri), tetapi dapat juga ditawarkan oleh badan lain yang kompeten. Fasilitator pemagangan yang berkualitas memberikan saran tentang pelaksanaan pelatihan di tempat kerja dan kerja sama antara penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi dan perusahaan mitra. Fasilitator juga mengambil fungsi mediator jika ada masalah yang timbul dengan peserta pemagangan selama pelatihan di tempat kerja. Fasilitator pemagangan yang berkualitas dapat berafiliasi dengan badan yang bertanggung jawab.



Alat untuk melibatkan dan mendaftarkan perusahaan yang menyediakan pemagangan

Perusahaan sering bertanya pada diri sendiri apakah mereka dilengkapi untuk memberikan pelatihan pemagangan. Prosedur akreditasi yang kurang terfokus pada pembatasan dan lebih pada dukungan dapat membantu dalam konteks ini.

Melibatkan dan mendukung perusahaan dalam pemagangan

Alat 3.1.1

Ringkasan sumber daya untuk menentukan kualitas pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi dalam perusahaan, BIBB, Jerman

Ringkasan ini menyediakan sumber daya untuk mendukung pengenalan dan pengembangan pendekatan kualitas untuk pelatihan di suatu perusahaan. Hal ini didasarkan pada hasil yang dikembangkan dan diuji antara 2010 dan 2013 di Jerman, ditujukan terutama bagi mereka yang bertanggung jawab atas pelatihan di tempat kerja dan pemagangan. Pekerja pendidikan di sekolah, lembaga pendidikan antar perusahaan dan lembaga di bidang pelatihan vokasi juga dapat mengambil manfaat dari pendekatan untuk meningkatkan kualitas yang diberikan oleh ringkasan ini.

Sumber: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/en/publication/show/7602>

Alat 3.1.2

Bagaimana perantara (GTO) mendukung perusahaan dalam pemagangan, Australia

Alat ini menjelaskan bagaimana Organisasi Pelatihan Kelompok (GTO) di Australia mendukung usaha kecil dan kaum muda dalam pemagangan. GTO dapat menjadi pemberi kerja yang sah dari peserta pemagangan atau peserta pelatihan selama periode pelatihan dan menyediakan berbagai layanan dukungan bagi pemberi kerja dan peserta pemagangan/pelatihan tuan rumah.

Sumber: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_725504.pdf

Alat 3.1.3

Melibatkan sektor bisnis dalam pendidikan dan pelatihan vokasi: Alat kerja untuk dialog kebijakan dan rancangan proyek, DC dVET

Alat kerja mengungkapkan bagaimana relevansi, kualitas dan daya tarik pendidikan dan pelatihan vokasi dapat ditingkatkan dengan mempromosikan keterlibatan sektor bisnis. Alat ini mendukung donor, kolaborator proyek dan pemain lain di bidang kerja sama pembangunan dalam dialog kebijakan mereka dan dalam pelaksanaan proyek dan program pendidikan dan pelatihan vokasi. Bagian 1 dari Alat ini (Kajian) menawarkan tinjauan teoretis tentang di mana, bagaimana, dan dalam kondisi apa sektor swasta dapat terlibat. Bagian 2 (Kuesioner) memungkinkan praktisi untuk mengalihkan elemen utama dari kajian ke pekerjaan mereka. Kuesioner termasuk dalam bagian 2.2 sebagai Alat 2.2.3.

Sumber: https://www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/DC-dVET_Engaging-the-Business-Sector-in-VET-STUDY_ENGL_FINAL-1.pdf



Alat 3.1.4

Panduan praktis dan kursus pembelajaran elektronik tentang pemagangan berkualitas untuk perusahaan, ILO dan IOE

Tujuan publikasi bersama Perangkat ILO/IOE untuk pemagangan yang berkualitas: Panduan bagi perusahaan adalah untuk membantu perusahaan dalam merancang dan melaksanakan program pemagangan yang sesuai dengan kebutuhan keterampilan mereka. Perangkat ini memberikan contoh dan praktik dari perusahaan tentang bagaimana menerapkan program pemagangan.

Berdasarkan panduan tersebut, kursus pembelajaran elektronik telah dikembangkan untuk memungkinkan manajer perusahaan belajar tentang rancangan dan pelaksanaan program pemagangan pada pelantar interaktif. Peserta kursus dapat memilih modul individual sesuai dengan kebutuhan mereka dan menyelesaikannya dengan kecepatan mereka sendiri.

Sumber: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_684158.pdf (guide)
<https://www.itcilo.org/courses/tools-quality-apprenticeships-enterprises> (e-learning course)

Alat 3.1.5

Panduan bagi pemberi kerja yang ingin mengembangkan dan menerapkan program pemagangan, Amerika Serikat

Buku Pedoman Pemberi Kerja untuk membangun program pemagangan ini adalah panduan langkah demi langkah bagi pemberi kerja yang ingin mengembangkan dan menerapkan program pemagangan – merinci elemen-elemen yang terlibat mulai dari perencanaan tempat kerja, membangun kemitraan publik-swasta yang penting dan memasarkan program, hingga peserta pemagangan yang bertransisi ke pekerjaan tetap dan memastikan kesuksesan jangka panjang. Panduan ini didasarkan pada pengalaman tiga perusahaan – Alcoa, Dow Chemical Company dan Siemens Corporation – yang telah berhasil melakukan pemagangan dan menyediakan perangkat dan referensi pendamping serta panduan untuk mendapatkan pendanaan.

Sumber: [www.themanufacturinginstitute.org/~media/53456D700856463091B62D1A3DA262F4/ Full_Apprenticeship_Playbook.pdf](http://www.themanufacturinginstitute.org/~media/53456D700856463091B62D1A3DA262F4/Full_Apprenticeship_Playbook.pdf)

Alat 3.1.6

Melibatkan pemberi kerja dalam peluang pemagangan, OECD dan ILO

Publikasi bersama oleh program OECD Pengembangan Ekonomi dan Ketenagakerjaan Lokal (LEED) dan ILO ini menjajaki contoh keterlibatan pemberi kerja dalam melaksanakan program pemagangan melalui sembilan kajian kasus dari Inggris, Norwegia, Jerman, Australia Barat, Selandia Baru, Amerika Serikat, Turki, India dan Bangladesh. Publikasi bersama ini mengeksplorasi contoh keterlibatan pemberi kerja dalam melaksanakan program pemagangan melalui sembilan kajian kasus dari Inggris, Norwegia, Jerman, Australia Barat, Selandia Baru, Amerika Serikat, Turki, India dan Bangladesh.

Publikasi ini mengacu pada pengalaman lokal, termasuk wawancara dengan kantor tenaga kerja lokal, lembaga pelatihan, organisasi pengembangan ekonomi, kamar dagang dan organisasi pekerja. Dokumen ini berbagi pembelajaran khusus tentang mengatasi hambatan untuk melibatkan pemberi kerja dalam program pemagangan dan memperluas akses ke peluang pelatihan.

Sumber: OECD/ILO (2017) Melibatkan pemberi kerja dalam peluang magang: Mewujudkannya secara lokal, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264266681-en>



Akreditasi perusahaan yang menyediakan pemagangan

Alat 3.1.7

Akreditasi perusahaan yang menyediakan pemagangan, Belanda

Di Belanda, Yayasan Kerja Sama Pendidikan Vokasi, Pelatihan dan Pasar kerja (SBB) telah menetapkan seperangkat aturan tentang akreditasi perusahaan yang ingin menawarkan pemagangan. Sebuah perusahaan diharapkan untuk:

- menyediakan lingkungan belajar yang aman dan kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan di mana peserta pemagangan sedang dilatih
- menyediakan penyelia ahli atau pelatih tempat kerja dalam jumlah yang memadai untuk membimbing peserta pemagangan
- bekerja sama dengan lembaga pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi dan SBB dan memberikan informasi yang diperlukan
- menyetujui agar rincian perusahaan terdaftar dalam daftar umum perusahaan yang mempekerjakan peserta pemagangan.

Akreditasi berlaku untuk jangka waktu empat tahun dan dapat diperpanjang. Akreditasi dapat dicabut jika dianggap kondisi yang menjadi dasar keputusan pemberian akreditasi, tidak lagi terpenuhi.

Sumber: www.s-bb.nl/en/companies/certification/conditions-certification

**Alat
3.1.8**

Contoh daftar periksa untuk mengonfirmasi kelayakan perusahaan untuk menerapkan pemagangan, negara-negara Asia⁵

Blanko ini menyediakan daftar periksa sederhana yang mencakup persyaratan yang harus dipenuhi perusahaan untuk memberikan pelatihan di tempat kerja. Praktisi dapat dengan mudah mengubah daftar periksa untuk memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam kerangka peraturan negara mereka (lihat Lampiran 9).

Sumber: GIZ (2017), Down to earth: A practitioner's guideline to work with business and industry in TVET, https://sea-vet.net/images/seb/e-library/doc_file/311/giz2017down-to-earthguideline-version-2.pdf

**Alat
3.1.9**

Kesesuaian perusahaan untuk memberikan pelatihan pemagangan, Austria

Di Austria, perusahaan yang ingin melatih pemagang mengajukan permohonan untuk menentukan kelayakan mereka untuk memberikan pelatihan pemagangan ke kantor pemagangan yang kompeten dari Kamar Ekonomi Federal.

Perusahaan harus memenuhi persyaratan berikut:

- Kondisi hukum – berhak untuk melakukan kegiatan di mana peserta pemagangan akan dilatih.
- Kondisi perusahaan – dilengkapi dan dikelola sedemikian rupa sehingga berada dalam posisi untuk memberikan peserta pemagangan semua pengetahuan dan keterampilan yang termasuk dalam profil pekerjaan. Perusahaan-perusahaan yang tidak dapat sepenuhnya memberikan pengetahuan dan keterampilan ini memiliki kemungkinan untuk melatih peserta pemagangan dalam kerangka aliansi pelatihan.

Ukuran perusahaan bukanlah penentu kemampuan untuk menawarkan pelatihan pemagangan. Setiap perusahaan dapat melatih peserta pemagangan jika dapat dijamin bahwa mereka mendapat bantuan yang tepat. Selain itu, pelatih yang berkualitas secara profesional dan pedagogi dalam jumlah yang cukup harus tersedia di perusahaan.

Sumber: [https://www.bmdw.gv.at/dam/jcr:8dbc03d8-45b2-4fc8-b087-95725065f27e/Die%20Lehre_Englisch_Barrierefrei%20\(002\).pdf](https://www.bmdw.gv.at/dam/jcr:8dbc03d8-45b2-4fc8-b087-95725065f27e/Die%20Lehre_Englisch_Barrierefrei%20(002).pdf)

5 Publikasi sumber dikembangkan oleh Komunitas Praktik "Kerja Sama Sektor Swasta di Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Vokasi", bagian dari Aset Jaringan Sektor GIZ untuk Asia. Komunitas Praktik terdiri dari pekerja 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.

► 3.2 Merumuskan perjanjian pemagangan

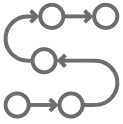


Isu: Unsur-unsur apa yang harus terkandung dalam perjanjian pemagangan?

Perjanjian tertulis antara pemagang dan pemberi kerja, dan terkadang melibatkan pihak lain (misalnya penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi atau organisasi perantara), yang menjelaskan hak dan kewajiban mereka serta pelatihan dan kondisi kerja untuk pelatihan pemagangan merupakan komponen penting. Perjanjian ini berfungsi untuk mengatur pelatihan pemagangan di tingkat perusahaan dan sangat penting untuk memastikan pelaksanaan yang efektif dan lancar.

Dalam kebanyakan kasus, kerangka peraturan untuk pemagangan menentukan bentuk dan isi perjanjian pemagangan dan menetapkan kondisi (minimum) penting untuk pelatihan. Perjanjian ini juga menawarkan fleksibilitas kepada pengusaha untuk memasukkan komponen tambahan sesuai dengan kebutuhan perusahaan mereka dan untuk menyediakan kondisi kerja yang lebih baik, di atas persyaratan minimum. Sementara keadaan nasional bervariasi, perjanjian pemagangan biasanya mencakup hal-hal berikut:

- rincian pihak yang menandatangani perjanjian
- tujuan perjanjian
- hukum dan peraturan nasional yang berlaku
- peran dan tanggung jawab pemberi kerja, peserta pemagangan, dan pihak lain mana pun
- target pekerjaan dan kualifikasi
- kondisi pelatihan, seperti lamanya pelatihan, pengaturan pelatihan di dalam dan di luar pekerjaan, penilaian dan sertifikasi
- kondisi kerja, seperti upah/gaji dan tunjangan, cakupan jaminan sosial, pelatihan dan jam kerja, hak cuti, kompensasi untuk cedera dan penyakit akibat kerja, keselamatan dan kesehatan kerja
- mekanisme penyelesaian sengketa dan pengaturan untuk pemutusan perjanjian
- kondisi transfer ke perusahaan lain
- masa percobaan
- masalah kerahasiaan dan privasi



Langkah-langkah yang diperlukan untuk membuat perjanjian pemagangan

- ▶ Perusahaan harus menggunakan model blanko untuk perjanjian pemagangan, jika ada, yang ditentukan oleh badan pengawas di negara mereka. Mereka dapat menyesuaikannya dengan keadaan khusus mereka, jika ini diizinkan oleh hukum (lihat Kotak 3.6).

Kotak 3.6 Bentuk kesepakatan, Afrika Selatan

Bentuk kesepakatan, Afrika Selatan.

Sumber: https://www.gov.za/sites/default/files/gcis_document/201409/a97-98.pdf



- ▶ Jika tidak ada blanko yang tersedia, para mitra (misalnya otoritas publik, organisasi pengusaha dan pekerja, penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi) dapat bersama-sama mengembangkan blanko untuk perjanjian pemagangan, yang dapat diumumkan secara nasional. Mereka harus memastikan bahwa blanko tersebut sesuai dengan persyaratan hukum negara.
- ▶ Pemberi kerja dan pekerja pemagangan (dan, dalam kasus anak di bawah umur, wali sah mereka) melengkapi dan menandatangani perjanjian. Tergantung pada konteksnya, penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi, organisasi perantara atau pihak lain mungkin juga diminta untuk menandatangani perjanjian. Masing-masing pihak dalam kontrak harus menerima salinan perjanjian.
- ▶ Pemberi kerja mengirimkan salinan perjanjian ke badan penjaminan mutu atau agen pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi untuk didaftarkan.



Tips

Perjanjian pemagangan, yang terdaftar pada badan penjaminan mutu, dapat bertindak sebagai kerangka penjaminan mutu, karena pemberi kerja dan peserta pemagangan dapat memegang komitmen mereka.



Alat untuk merumuskan perjanjian pemagangan

Alat 3.2.1

Contoh perjanjian pemagangan, Swiss

Di Swiss, kontrak pemagangan didasarkan pada templat standar dan merujuk secara eksklusif ke kualifikasi pendidikan dan pelatihan vokasi nasional yang diakui. Merupakan bentuk unik dari kontrak kerja yang memuat ketentuan khusus mengenai pemagangan sebagai bentuk pelatihan dan pendidikan.

Kontrak distandarisasi dalam bentuk dan unsur-unsur yang harus ditanggung, seperti upah, kualifikasi yang akan diperoleh dengan menyelesaikan pemagangan, masalah asuransi dan lain-lain. Karena tidak ada upah minimum menurut undang-undang di Swiss, penetapan upah pemagangan bersifat diskresioner, kendati asosiasi sektoral merekomendasikan kurung upah tertentu untuk pemagangan. Tugas dan hak pemagang dan perusahaan, berdasarkan kontrak tersebut, didukung oleh ketentuan yang sesuai dalam hukum nasional (hukum pendidikan dan pelatihan vokasi, hukum kewajiban, hukum ketenagakerjaan dan lain-lain.). Untuk memastikan kualitas penyediaan pemagangan (yaitu bahwa hanya perusahaan dengan otorisasi pelatihan yang diizinkan untuk mengontrak pemagang), menghindari kontrak yang melecehkan dan merencanakan pendaftaran sejajar ke sekolah pendidikan dan pelatihan vokasi yang sesuai, otoritas lokal memvalidasi kontrak, setelah ditandatangani oleh perusahaan dan peserta pemagangan.

Sumber: Blanko standard:

http://vpel.ch/dyn/bin/21423-21425-1-lv_engl_2018_interaktiv.pdf

General ketentuan hukum tentang perjanjian pemagangan: www.admin.ch/opc/en/classified-compilation/20001860/index.html#a14 www.admin.ch/opc/en/classified-compilation/20031709/index.html#a8

Alat 3.2.2

Contoh perjanjian pemagangan, Tanzania

Contoh perjanjian pemagangan dari Tanzania ini mencakup informasi yang mencakup aspek-aspek berikut: nama para pihak yang menandatangani perjanjian, hukum dan peraturan yang berlaku, lamanya pelatihan, konten pelatihan, kondisi kerja, peran dan tanggung jawab pemberi kerja, lembaga pemagangan dan pendidikan/pelatihan, ketentuan umum (mencakup makan, skema medis, jam kerja), pengujian dan sertifikasi, masa percobaan, penyelesaian perselisihan dan pemutusan perjanjian pemagangan.

Sumber: https://www.skillsforemployment.org/KSP/en/Details/?dn=EDMSP1_254629

Contoh tambahan dari perjanjian pemagangan dapat ditemukan di Perangkat 1, di Kotak 16, 17 dan 18 di halaman 40–41.

► 3.3 Membangun kemitraan dalam program pemagangan



Isu: Mengingat bahwa pemagangan bergantung pada kontribusi berbagai pemangku kepentingan, membangun kemitraan adalah kunci keberhasilan mereka

Seperti disebutkan sebelumnya, sejumlah organisasi berbagi tanggung jawab untuk merancang dan mengelola program pemagangan. Mereka harus bekerja sama dan membentuk kemitraan yang efektif untuk memastikan keberhasilan program pemagangan. Bab 7 dari Perangkat 1 menjelaskan peran dan tanggung jawab berbagai pemangku kepentingan dan memberikan contoh dari berbagai negara. Tabel 3.2 menggambarkan beberapa contoh kemitraan di tingkat nasional, sektoral dan lokal.

► Tabel 3.2 Deskripsi umum kemitraan di tingkat nasional, sektoral dan lokal

Level	Mitra	Sifat Kerjasama	Bentuk kemitraan
Nasional dan sektoral	Pemerintah, organisasi pengusaha, organisasi pekerja, kelompok kaum muda dan perempuan, organisasi masyarakat sipil, asosiasi penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi, dan lain-lain.	Masalah tingkat nasional dan sektoral: misalnya, penilaian kebutuhan keterampilan, standar pekerjaan, kualifikasi dan program pemagangan, alat bantu pembelajaran, penjaminan mutu, pendaftaran pemberi kerja, promosi pemagangan, strategi dan tujuan untuk mempromosikan pemagangan, pedoman untuk berbagai pemangku kepentingan, termasuk pembiayaan dan inklusi sosial, pemantauan dan evaluasi.	Format dialog sosial, seperti komite pengarah nasional tripartit, dewan badan pengatur, dewan keterampilan sektor, komite perdagangan.
Lokal	Perusahaan dan penyedia pelatihan.	Pelatihan di tempat kerja oleh perusahaan dan pelatihan di luar pekerjaan oleh penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi.	Nota Kesepahaman atau kesepakatan; Buku catatan harian pemagangan dapat memfasilitasi kerja sama antara guru dan pelatih.
	Perusahaan dan organisasi perantara.	Organisasi perantara dapat memberikan dukungan administratif kepada perusahaan untuk mengelola program pemagangan, serta menawarkan layanan pelatihan dan penilaian.	Persetujuan.
	Perusahaan dan organisasi pengusaha.	Organisasi pengusaha dapat memberikan tuntunan dan bimbingan teknis kepada perusahaan, memantau kualitas pelatihan serta melaksanakan penilaian dan sertifikasi keterampilan yang diperoleh oleh peserta pemagangan.	Nota Kesepahaman atau kesepakatan; komite kamar lokal.

Level	Mitra	Sifat Kerjasama	Bentuk kemitraan
	Di antara perusahaan	Pemagang dapat dirotasi antara dua atau lebih perusahaan sehingga mereka menerima pelatihan yang mencakup semua aspek kurikulum.	Persetujuan
	Organisasi pengusaha dan pekerja.	Strategi dan target jumlah peserta pemagangan, kondisi kerja, pelatihan pelatih, pelatihan dan pendampingan peserta pemagangan, pemantauan kualitas pelatihan pemagangan.	Perundingan bersama, komite.

Kemitraan juga dibentuk di tingkat global (lihat Kotak 3.7).

Kotak 3.7 Jaringan Pemagangan Global (GAN)



GAN adalah aliansi global yang digerakkan oleh bisnis dari perusahaan sektor swasta, federasi bisnis, organisasi internasional dan kelompok berkomitmen yang bertekad untuk menciptakan masa depan yang adil untuk semua segmen tenaga kerja dan saluran bakat yang berkelanjutan untuk bisnis dengan mengadvokasi paradigma baru dalam hubungan antara pendidikan dan pekerjaan dan mempromosikan pembelajaran berbasis kerja.

GAN didirikan oleh perusahaan multinasional dan organisasi internasional, termasuk IOE, ILO, OECD dan Business at OECD (BIAC) dan memiliki jaringan di Afrika, Asia, Eropa, Amerika Latin, dan Oseania.

GAN membangun pengetahuan dan menginspirasi tindakan dengan membagikan contoh nyata dari pendekatan pembelajaran berbasis kerja yang efektif yang diterapkan oleh perusahaan besar dan kecil di berbagai sektor di seluruh dunia. Bekerja sama dengan anggota dan mitranya, GAN telah mendorong pembentukan jaringan multi-sektor di negara-negara di seluruh dunia untuk menerapkan inisiatif yang membantu menghilangkan hambatan dan menciptakan peluang untuk pembelajaran berbasis kerja.

Sumber: <http://www.gan-global.org>

Aliansi Eropa untuk Pemagangan, yang dibentuk oleh Komisi Eropa, adalah contoh kemitraan di tingkat regional (lihat kotak 3.8).

Kotak 3.8 Aliansi Eropa untuk Pemagangan (EAfA)



EAfA menyatukan pemerintah dan pemangku kepentingan utama dengan tujuan memperkuat kualitas, pasokan dan citra pemagangan secara keseluruhan di seluruh Eropa, seraya mempromosikan mobilitas pemangang.

EAfA adalah pelantar untuk berbagi pengalaman dan belajar dari praktik terbaik. Pelantar ini memungkinkan anggota untuk mendapat mitra, mempromosikan acara, mengembangkan ide dan kegiatan baru, dan menyediakan akses ke berita dan alat terbaru tentang pemagangan.

Selain pemerintah nasional, anggota EAfA termasuk perusahaan dan organisasi bisnis, kamar industri, perdagangan dan kerajinan, penyedia pendidikan dan pelatihan, organisasi kaum muda dan nirlaba, otoritas regional dan lokal, mitra sosial, badan dan jaringan profesional, serta sebagai lembaga penelitian dan *think tank*.

Sumber: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1147>



© ILO / Meeting of the Inter-Agency Working Group on work-based learning.

Mitra dan lembaga pembangunan juga telah membentuk kemitraan, menyatukan keahlian dan sumber daya mereka untuk mencapai tingkat kerja sama dan dukungan pembangunan yang lebih tinggi dalam mereformasi sistem pendidikan dan pelatihan vokasi di negara-negara mitra. Beberapa inisiatif utama meliputi: Kelompok Antar Lembaga untuk pembelajaran berbasis kerja, Komite Donor untuk Pendidikan dan Pelatihan Vokasi Ganda, Perangkat Pemagangan, Perangkat Pendidikan dan Pelatihan Vokasi dan Pekerjaan yang Layak untuk Kaum Muda, Inisiatif Global untuk Aksi, rinciannya tersedia di Kotak 3.9.

Kotak 3.9 Kemitraan pembangunan**Panitia Donor untuk Pendidikan dan Pelatihan Vokasi Ganda (DC dVET)**

Pelatihan Vokasi selalu menjadi pilar penting kerja sama pembangunan untuk Austria, Jerman, Liechtenstein dan Swiss. Selama bertahun-tahun mereka telah melaksanakan proyek pelatihan vokasi, termasuk beberapa pendekatan ganda. Untuk meningkatkan keahlian mereka di bidang ini, keempat negara telah membentuk Komite Donor untuk Pendidikan dan Pelatihan Vokasi Ganda (DC dVET), yang bertujuan untuk:

- memperkuat pertukaran antar lembaga dan meningkatkan komitmen mereka serta penawaran pelatihan vokasi di negara-negara mitra melalui pengembangan pemahaman bersama tentang topik yang relevan
- mendemonstrasikan cara di mana pendidikan dan pelatihan vokasi ganda dapat digunakan dalam konteks yang berbeda dengan cara yang berorientasi pada tujuan dan situasional
- pengintegrasian pendekatan pelatihan vokasi ganda dalam kerja sama pembangunan dan lebih meningkatkan kepekaan publik terhadap potensinya, tanpa berusaha mengalihkan sistem ganda ke basis satu-ke-satu.

Sumber: <https://www.dcdualvet.org>

Apprenticeship Toolbox

Apprenticeship Toolbox dikembangkan oleh kemitraan antara Austria, Denmark, Jerman, Luksemburg, dan Swiss, yang semuanya memiliki keahlian luas dalam sistem pemagangan jalur ganda. Proyek ini dipimpin oleh Denmark dan mencakup kementerian dan lembaga nasional yang bertanggung jawab atas pendidikan dan pelatihan vokasi dari masing-masing lima negara. Toolbox adalah situs web yang merinci fitur utama sistem pemagangan di lima negara mitra.

Sumber: www.apprenticeship-toolbox.eu

Toolbox VET

Uni Eropa meluncurkan Toolbox VET, yang mendukung negara-negara mitra dalam meningkatkan atau memantau program reformasi pendidikan dan pelatihan vokasi yang direncanakan atau yang sudah ada. Lima lembaga pembangunan Eropa berpartisipasi dalam kemitraan Toolbox VET: British Council, Enabel – Bel, GIZ, LuxDev dan Agence Française de Développement (AFD). Pengiriman layanan Toolbox VET diwujudkan oleh empat lembaga pertama yang terdaftar.

Sumber: <https://www.vettoolbox.eu/en>

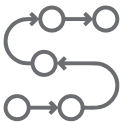
Pekerjaan yang Layak untuk Kaum Muda, Inisiatif Global untuk Aksi

Pekerjaan yang Layak untuk Kaum Muda adalah inisiatif global untuk meningkatkan tindakan dan dampak pada lapangan kerja bagi kaum muda di bawah Agenda 2030 untuk Pembangunan Berkelanjutan. Ini menjadi pusat untuk mengkatalisasi kemitraan, kolaborasi dan tindakan terkoordinasi di tingkat negara dan regional,

yang didasarkan pada solusi berbasis bukti. Diluncurkan pada 2016, Pekerjaan yang Layak untuk Kaum Muda menyatukan pemerintah, mitra sosial, kaum muda dan masyarakat sipil, sektor swasta, serta banyak lagi mitra yang memiliki visi yang sama: sebuah dunia di mana perempuan dan laki-laki muda di mana pun memiliki akses yang lebih besar ke pekerjaan yang layak.

Melalui pelantar komitmen mereka dan Fasilitas Pengetahuan Pekerjaan yang Layak untuk Kaum Muda, para mitra mengidentifikasi kegiatan yang berhasil, berbagi inovasi dan memobilisasi tindakan nyata – mulai dari pekerjaan ramah lingkungan dan digital hingga pemagangan berkualitas, kewirausahaan kaum muda dan transisi ke perekonomian formal. Dengan inisiatif baru di Namibia, Nigeria, Burkina Faso dan Kenya, serta agenda pertemuan regional dan global, Pekerjaan yang Layak untuk Kaum Muda bekerja dengan kemitraan yang berpikiran sama untuk menerjemahkan fragmentasi menjadi sinergi.

Sumber: www.decentjobsforyouth.org



Langkah-langkah yang diperlukan untuk membangun kemitraan dalam program pemagangan

Kotak Tips di bawah ini menyoroti faktor keberhasilan yang penting untuk kemitraan yang efektif; hal itu juga menunjukkan proses yang diperlukan untuk pembentukan kemitraan.



Tips

Faktor keberhasilan untuk kemitraan yang efektif:

- ★ Tentukan tujuan
- ★ Pilih mitra dengan keterampilan yang saling melengkapi.
- ★ Fokus pada manfaat sama-sama menang.
- ★ Menandatangani perjanjian kemitraan yang mencakup rencana aksi, dengan peran dan tanggung jawab serta ketentuan pendanaan yang jelas.
- ★ Mempromosikan komunikasi yang efektif dan transparansi.
- ★ Menumbuhkan kepercayaan dan membangun norma kerja bersama.
- ★ Menganalisis dan mengelola risiko dan menetapkan proses resolusi konflik.
- ★ Tentukan durasi kemitraan dan metode pembaruan dan strategi keluarnya.
- ★ Membentuk tim tugas yang diberdayakan dengan anggota dari semua mitra untuk melaksanakan perjanjian kemitraan.
- ★ Manajemen senior harus meninjau kemajuan pelaksanaan kemitraan dan mengambil langkah-langkah untuk menghilangkan hambatan apa pun.

Pada tingkat nasional dan sektoral

Badan pengatur nasional atau kementerian yang bertanggung jawab atas pemagangan dapat memfasilitasi pembentukan kemitraan antara semua pemangku kepentingan di tingkat nasional dan sektoral. Ini didasarkan pada pedoman yang disediakan dalam kerangka peraturan masing-masing negara. Oleh karena itu, tujuan serta bentuk kemitraan berbeda-beda antar negara. Ketentuan umum yang diamati di negara-negara dengan sistem yang mapan disajikan pada Tabel 3.2.

Pada tingkat lokal

Di tingkat lokal, perusahaan memiliki tanggung jawab utama untuk melaksanakan pelatihan pemagangan, penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi menawarkan pelatihan di luar pekerjaan, sementara entitas lain, termasuk perantara, memberikan layanan dukungan kepada perusahaan. Oleh karena itu, dalam situasi yang ideal, perusahaan dapat memimpin dalam membangun kemitraan dengan organisasi lain (lihat Kotak 3.10). Namun, di mana program pemagangan diperkenalkan untuk pertama kalinya di suatu wilayah, perusahaan mungkin tidak memiliki pengetahuan atau kapasitas yang cukup untuk memimpin program tersebut. Dalam kasus seperti itu, entitas utama, perantara, atau tim proyek yang bertanggung jawab untuk memperkenalkan pelatihan pemagangan dapat memfasilitasi pembentukan kemitraan. Di negara-negara di mana pemagangan dikelola oleh penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi, mereka dapat memimpin dalam membentuk kemitraan. Tabel 3.2 menunjukkan bentuk umum dan sifat kemitraan yang dapat dibangun perusahaan dengan organisasi lain.

Kotak 3.10 Kemitraan pelatihan di Swiss



Nestlé telah menjalin kemitraan dengan La Poste, layanan pos nasional Swiss, untuk pertukaran pemagang setiap tahun. Misalnya, pemagang komersial dari satu perusahaan melakukan pelatihan selama dua bulan di perusahaan lain, biasanya di departemen yang tidak dikenal oleh peserta pemagangan. Tujuannya adalah untuk memperkaya pengalaman belajar peserta pemagangan dan untuk meningkatkan kompetensi mereka melalui adaptasi dengan lingkungan profesional yang baru. Program pertukaran sangat diapresiasi oleh peserta pemagangan, karena membantu meningkatkan kemampuan kerja mereka di masa depan.

Sumber: Informasi yang dikumpulkan dan disediakan oleh GAN Global.

Perusahaan dapat mempertimbangkan proses berikut untuk membangun kemitraan:

- ▶ memahami dengan jelas siklus pelatihan pemagangan, serta peran dan organisasi lain dalam melaksanakan pelatihan
- ▶ mengevaluasi kapasitasnya untuk memberikan pelatihan pemagangan sesuai dengan standar dan memperkirakan layanan dukungan yang diperlukan dalam proses ini
- ▶ kapasitasnya untuk memberikan pelatihan pemagangan sesuai dengan standar dan memperkirakan layanan dukungan yang diperlukan dalam proses ini
- ▶ untuk layanan dukungan lainnya, identifikasi organisasi perantara atau lembaga lokal dan bentuk kemitraan
- ▶ bersama-sama dengan lembaga atau asosiasi pengusaha lokal, mengidentifikasi perusahaan lain yang dapat memberikan pelatihan pelengkap bagi peserta pemagangan yang mencakup aspek-aspek di mana perusahaan tidak memiliki fasilitas yang memadai dan menjalin kemitraan.



Tips

- ★ Penciptaan lingkungan yang kondusif di tingkat lokal memungkinkan penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi dan pemberi pelatihan bekerja sama secara efektif untuk memastikan bahwa pelatihan terbaik ditawarkan kepada peserta pemagangan. Kelompok kerja dapat menyatukan semua aktor yang terlibat dalam pemagangan berkualitas secara konstruktif.
- ★ Penyedia dan pemberi kerja pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi memiliki peran yang berbeda namun saling melengkapi dalam memberikan pelatihan pemagangan. Oleh karena itu, kerja sama yang erat antara kedua pemangku kepentingan utama ini diperlukan untuk memperkuat hubungan yang saling melengkapi tersebut.
- ★ Guru pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi dan in-CT harus dapat bertukar informasi tentang aspek praktis dari program pemagangan yang berkualitas, idealnya dalam kerangka perjanjian kerjasama antara penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi dan pengusaha atau organisasi pengusaha. Pertukaran formal dan reguler antara penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi dan pemberi kerja pelatihan bisa sangat membantu.
- ★ Ketika perusahaan menawarkan pelatihan pemagangan untuk pertama kalinya, fasilitator pemagangan dari organisasi mitra dapat memberikan bimbingan kepada in-CT, menyokong mereka saat mereka mengembangkan keterampilan dalam mengajar peserta pemagangan.
- ★ Niat baik dan dukungan dari pemberi kerja adalah landasan pemagangan yang berkualitas. Sama pentingnya bagi pemberi kerja dan penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi untuk membentuk kemitraan yang efektif dalam melaksanakan pemagangan.



Alat untuk membangun kemitraan dalam program pemagangan

Alat 3.3.1

Alat untuk membangun kemitraan dalam program pemagangan, negara-negara Asia⁶

Alat ini memberikan panduan tentang cara mengatur kemitraan dan memberikan pelatihan kooperatif di tingkat lokal dan merekomendasikan lima langkah (lihat Lampiran 5):

1. membangun pertukaran reguler antara perusahaan dan penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi
2. mengembangkan dan menandatangani Nota Kesepahaman
3. bersama-sama mengidentifikasi konten dan tempat pelatihan
4. menyepakati jumlah akhir dan pemilihan peserta pemagangan
5. menandatangani perjanjian dengan peserta pemagangan.

Sumber: GIZ (2017), Pedoman praktisi untuk bekerja dengan bisnis dan industri di pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi, https://sea-vet.net/images/seb/e-library/doc_file/311/giz2017down-to-earthguideline-version-2.pdf

Alat 3.3.2

Nota kesepahaman antara pemberi kerja dan penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi, Tanzania

Alat ini memberikan contoh Nota Kesepahaman dari Tanzania, membangun kemitraan antara Hotel Association of Tanzania dan National College of Tourism. Kedua lembaga menandatangani Nota Kesepahaman untuk mendukung dan memfasilitasi uji coba pemagangan formal di industri perhotelan dan untuk menjajaki pengenalan model pemagangan ke dalam sistem pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi.

Sumber: https://www.skillsforemployment.org/KSP/en/Details/?dn=EDMSP1_254636

Alat 3.3.3

Kerjasama antara pemangku kepentingan dari bisnis, pemerintah dan masyarakat, Jerman

Alat ini menjelaskan bagaimana kemitraan kerja sama antara pemangku kepentingan dalam pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi ganda di Jerman. Bagian pertama membahas kepentingan mereka yang terlibat dalam pendidikan dan pelatihan vokasi secara umum, sedangkan bagian kedua berfokus pada sistem pendidikan dan pelatihan vokasi ganda dan mengkaji bagaimana kepentingan terintegrasi di sana.

Sumber: <https://www.bibb.de/govet/de/54881.php>

6 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 pekerja 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.

► 3.4 Memastikan kapasitas penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi untuk menyediakan komponen perusahaan di luar pekerjaan



Isu: Peran penting para penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi

Penyelenggara pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi dapat berupa sekolah menengah, lembaga pelatihan vokasi atau lembaga pendidikan paska sekolah menengah yang dikelola oleh organisasi publik, swasta atau masyarakat sipil. Penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi menyelenggarakan pelatihan di luar pekerjaan untuk pemagangan, yang memberikan pengetahuan teoretis yang relevan untuk melengkapi pelatihan di tempat kerja. Namun, ruang lingkup pelatihan di luar pekerjaan dapat mencakup beberapa mata pelajaran pendidikan umum, pengembangan keterampilan lunak, serta keterampilan digital dan kewirausahaan. Dalam beberapa kasus, penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi juga menawarkan pelatihan praktis dasar, atau bahkan pelatihan praktis khusus, di mana perusahaan, khususnya UKM, mungkin tidak memiliki fasilitas yang diperlukan di rumah. Di beberapa negara, fungsi penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi juga mencakup pengelolaan pelatihan pemagangan (lihat Kotak 3.11).

Penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi harus bekerja sama secara erat dengan pemberi kerja untuk memastikan sinergi antara komponen pelatihan di luar tempat kerja dan di tempat kerja. Berbagai cara dalam pelatihan ini dapat dijadwalkan secara rinci di Bagian 4.3).

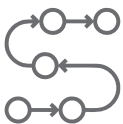
Kotak 3.11 Pelatihan ganda, Korea Selatan



Di Korea Selatan, pusat pelatihan ganda dapat memainkan peran berikut, selain memberikan pelatihan di luar pekerjaan:

- merekrut perusahaan mitra dalam perjanjian pelatihan bersama
- merekrut peserta pemagangan di tempat yang dikelola pusat pelatihan
- mengembangkan program pelatihan
- mendukung pengembangan alat pelatihan
- menawarkan layanan konsultasi dan bantuan umum untuk perusahaan mitra
- menilai kompetensi yang diperoleh peserta pemagangan.

Sumber: Kang, Jeon and Lee, 2017.



Langkah-langkah yang diperlukan untuk memastikan bahwa penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi menawarkan pelatihan di luar pekerjaan yang berkualitas baik

Badan penjaminan mutu yang kompeten harus memastikan bahwa penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi yang menawarkan pelatihan di luar pekerjaan kepada peserta pemagangan mematuhi ketentuan berikut:

- ▶ memenuhi standar untuk pekerja pengajar, fasilitas dan materi, dan memiliki sistem yang memadai untuk tata kelola kelembagaan dan manajemen keuangan
- ▶ melakukan latihan penjaminan mutu internal secara teratur untuk mengidentifikasi kelemahan dan kesenjangan, dan untuk meningkatkan kinerjanya
- ▶ menunjukkan kemampuan untuk bekerja sama secara efektif dengan pengusaha lokal di tingkat perusahaan, dan melalui hubungan reguler antara pekerja pengajar di penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi dan in-CT
- ▶ menunjukkan kemampuan untuk mengidentifikasi dan mendukung peserta pemagangan yang berisiko putus sekolah, dan bekerja dengan pemberi kerja untuk memastikan bahwa mereka berhasil menyelesaikan pelatihan
- ▶ bekerja sama dengan in-CTs, dukung peserta pemagangan selama pelatihan di tempat kerja – misalnya dengan menyediakan sumber daya daring bagi peserta pemagangan untuk membantu mereka dalam tugas berbasis pekerjaan
- ▶ memiliki sistem pemantauan dan evaluasi yang efektif untuk pelatihan di luar tempat kerja.



Tips

- ★ Pemagangan yang berkualitas membutuhkan kerja sama aktif antara penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi dan perusahaan. Untuk mendorong perusahaan menawarkan pemagangan, penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi harus menganggap diri mereka sebagai penyedia layanan bagi perusahaan yang menawarkan pelatihan dan layanan berdasarkan permintaan.
- ★ Penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi di sektor publik di beberapa negara, kekurangan sumber daya, hal itu menghambat penyediaan pelatihan di luar tempat kerja yang berkualitas. Akan sangat membantu dalam keadaan seperti itu jika mereka diizinkan untuk menciptakan pendapatan mereka sendiri, yang kemudian dapat diinvestasikan kembali atau digunakan untuk memberikan insentif kepada guru.
- ★ Penggunaan pembelajaran daring dan teknologi masa kini dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas penyampaian pelatihan pemagangan.



Alat untuk memastikan kapasitas penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi

Alat 3.4.1

Standar untuk penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi, Australia

Di Australia, pelatihan di luar tempat kerja hanya dapat diberikan kepada peserta pemagangan oleh Organisasi Pelatihan Terdaftar (RTO), yang harus memenuhi delapan standar berikut, yang ditetapkan dalam undang-undang:

- Strategi dan praktik pelatihan dan penilaian RTO responsif terhadap kebutuhan industri dan pelajar dan memenuhi persyaratan paket pelatihan dan kursus pendidikan dan pelatihan vokasi yang terakreditasi.
- Operasi RTO terjamin kualitasnya.
- RTO menerbitkan, memelihara dan menerima dokumentasi sertifikasi Kerangka Kerja Kualifikasi Australia dan menyediakan akses ke catatan pelajar.
- Informasi yang akurat dan dapat diakses tentang RTO, layanan dan kinerjanya tersedia untuk menginformasikan calon pelajar dan calon pengguna serta pengguna saat ini.
- RTO memberikan informasi kepada pelajar sebelum dimulainya penyediaan layanan, yang menguraikan layanan yang akan diberikan RTO kepada pelajar, bersama dengan hak dan kewajiban kedua belah pihak.
- RTO memiliki kebijakan pengaduan yang transparan, di mana pengaduan dan banding dicatat, diakui dan ditangani secara adil, efisien dan efektif.
- RTO memiliki pengaturan tata kelola dan administrasi yang efektif.
- RTO bekerja sama dengan Pengatur Pendidikan dan Pelatihan Vokasi dan selalu patuh secara hukum.

Tujuan dari standar ini adalah untuk memberikan kompetensi yang diperlukan untuk pekerjaan atau kajian lebih lanjut dan memastikan bahwa RTO beroperasi secara etis dengan mempertimbangkan kebutuhan pelajar dan perusahaan.

Sumber: www.legislation.gov.au/Details/F2014L01377

Alat 3.4.2

Buku pegangan untuk manajemen mutu di penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi, Cedefop

Buku Pegangan untuk penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi, yang disiapkan oleh Cedefop, menawarkan panduan bagi penyedia pelatihan vokasi, termasuk mereka yang memberikan komponen pelatihan di luar pekerjaan kepada peserta pemagangan. Buku ini mengacu pada sejumlah kajian kasus yang dilakukan di Eropa dan menawarkan beberapa alat untuk membantu penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi merefleksikan kinerja mereka sendiri, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dan mengambil tindakan untuk meningkatkan kualitas. Beberapa tantangan yang mungkin muncul dalam berkolaborasi dengan dunia kerja untuk memberikan pemagangan (dan bentuk pembelajaran berbasis kerja lainnya) juga diidentifikasi dan ditangani.

Sumber: Buku Pegangan Cedefop (2015) untuk penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi. Mendukung manajemen mutu internal dan budaya mutu, www.cedefop.europa.eu/files/3068_en.pdf

**Alat
3.4.3****Jaminan kualitas penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi oleh dewan keterampilan sektor, Afrika Selatan**

Semua penyedia pelatihan di Afrika Selatan diharapkan memenuhi persyaratan untuk akreditasi serta fungsi manajemen mutu yang sesuai. Persyaratan ini memberikan jaminan kapasitas penyedia untuk merencanakan, menyampaikan dan mengelola standar dan kualifikasi untuk program yang bersangkutan.

Alat ini, dari BANKSETA, memberikan contoh bagaimana manajemen mutu di Afrika Selatan diatur. Penyedia pelatihan harus menyerahkan rencana manajemen mutu kepada BANKSETA untuk semua program sebelum perjanjian pelajar dapat didaftarkan.

Sumber: www.bankseta.org.za/quality-assurance/
https://www.skillsforemployment.org/KSP/en/Details/?dn=EDMSP1_254637

**Alat
3.4.4****Manual pelatihan tentang pengelolaan lembaga pendidikan dan pelatihan Vokasi, VET Toolbox/LUXDEV**

Manual ini ditujukan terutama untuk manajer lembaga pelatihan vokasi publik dan swasta tetapi juga berguna untuk perwakilan pemerintah dan kementerian yang bertanggung jawab atas pelatihan profesional individu, serta perwakilan organisasi pekerja.

Konten diatur sedemikian rupa sehingga manajer dapat:

- memperoleh visi sistemik dari manajemen organisasi
- mengadaptasi praktik manajemen mereka dengan konsep “model keunggulan manajemen”, sambil menghormati budaya yang ada di dalam institusi
- mempelajari tentang indikator kinerja manajemen lembaga pelatihan vokasi.

Sumber: <https://www.vettoolbox.eu/en/resources/management-education-and-vocational-training-institutions>



► 3.5 Mempersiapkan pekerja untuk melatih dan membimbing peserta pemagangan



Isu: Tantangan memiliki pelatih, guru dan pekerja yang kompeten

Praktisi dari sejumlah entitas (perusahaan, penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi, kementerian dan otoritas publik lainnya yang bertanggung jawab untuk pemagangan, organisasi pengusaha dan pekerja, penyedia layanan ketenagakerjaan dan sekolah umum) terlibat dalam rancangan dan pengelolaan program pemagangan. Bab 7 dari Perangkat 1 memberikan rincian peran dan tanggung jawab mereka. Paragraf berikut akan memberikan informasi spesifik tentang dua jenis utama praktisi yang melatih peserta pemagangan – pelatih di perusahaan dan guru di penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi.

Mentor/pelatih/penyelia dalam perusahaan bertanggung jawab langsung untuk berinteraksi dengan peserta pemagangan, memberikan pelatihan praktis dan memperkenalkan mereka pada pekerjaan selama pelatihan di tempat kerja. Mereka harus menjadi panutan bagi peserta pemagangan, yang sering berada pada tahap perkembangan remaja yang kritis dan mungkin memasuki tempat kerja untuk pertama kalinya. Peran dan tanggung jawab utama mereka dirinci di bawah ini:

- Merencanakan, mengatur dan melaksanakan pelatihan pemagangan di perusahaan.
- Memastikan bahwa peserta magang bekerja dan belajar dalam pekerjaan sebagaimana ditentukan dalam perjanjian.
- Memantau, menilai, dan mencatat kemajuan perolehan keterampilan peserta pemagangan.
- Memberikan perhatian khusus bagi peserta pemagangan dengan kesulitan belajar, ketidakmampuan dan keterbatasan lainnya.
- Bertindak sebagai titik fokus untuk program pemagangan, berkoordinasi dengan bagian lain dan pekerja di perusahaan, serta dengan mitra luar yang terlibat dalam proses pelatihan (misalnya lembaga pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi, otoritas publik untuk pendidikan dan pekerjaan di perantara).
- Mencegah dan menyelesaikan konflik dengan kesepakatan bersama atau, jika tidak memungkinkan, mengikuti prosedur penyelesaian konflik yang telah ditentukan sebelumnya (misalnya peraturan pekerja dalam perusahaan, kesepakatan bersama, kaidah ketenagakerjaan yang relevan).
- Pastikan keselamatan dan keamanan di tempat kerja untuk peserta pemagangan setiap saat.

Melatih peserta pemagangan di tempat kerja adalah tugas khusus dan menuntut. Sementara pekerja terampil kompeten dalam melakukan tugas-tugas yang relevan di tempat kerja, mereka belum tentu dilengkapi keterampilan untuk melatih kaum muda. Oleh karena itu, pelatihan pedagogi harus diwajibkan bagi mereka yang memberikan pelatihan kepada peserta pemagangan di tempat kerja, dan sebagai prasyarat untuk partisipasi pengusaha dalam pemagangan (lihat Kotak 3.12). Sebuah kajian oleh Jablonka dan Ulmer (2007) menunjukkan bahwa ada korelasi antara penyediaan pelatihan oleh in-CTs dan kualitas pemagangan. Ketika program pemagangan diperkenalkan atau diperluas, masa tenggang mungkin diperlukan untuk memberikan waktu kepada pemberi kerja untuk memberikan pelatihan yang diperlukan kepada pekerja mereka.

Kotak 3.12 Kualifikasi pelatih dalam perusahaan, Jerman

Di Jerman, kualifikasi sebagai in-CT merupakan bagian integral dari pelatihan master pengrajin. Namun, sertifikat in-CT juga dapat diperoleh di luar kualifikasi master pengrajin. Pemberi kerja pelatihan di Jerman wajib mempekerjakan setidaknya satu orang dengan kualifikasi in-CT.

► **Gambar 3.2 Keterampilan pelatihan yang dibutuhkan oleh seorang in-CT**

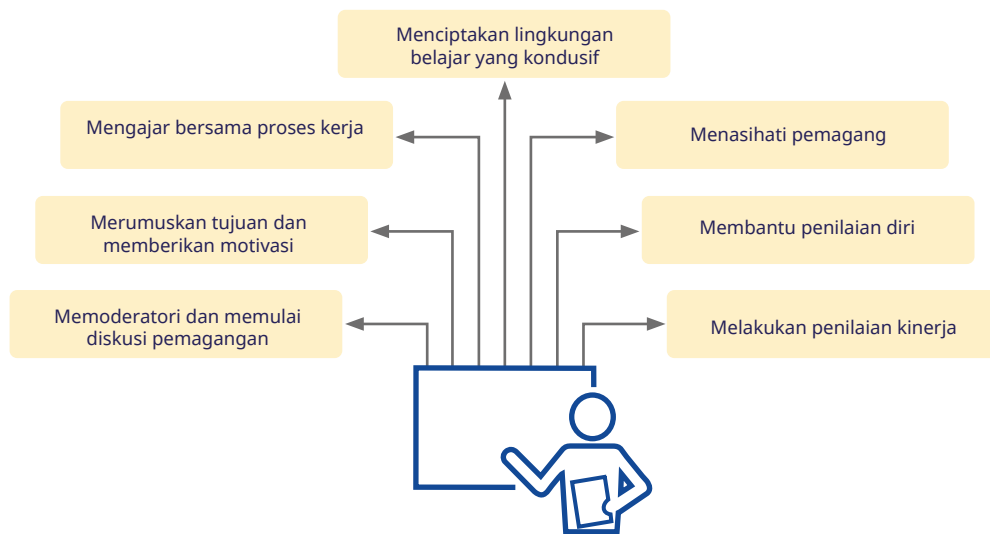


Guru di penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi mengambil peran dan tanggung jawab berikut:

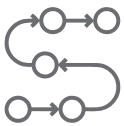
- Merencanakan, mengorganisir dan memberikan pelatihan di luar pekerjaan di penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi dalam kerangka program pemagangan secara keseluruhan (lihat Bagian 7.7 dari Perangkat 1 untuk rinciannya).
- Berinteraksi dengan rekan-rekan mereka di perusahaan mitra untuk memastikan koordinasi yang baik antara elemen di luar pekerjaan dan di tempat kerja dari program pelatihan.
- Memantau kemajuan belajar dan pengembangan keterampilan peserta pemagangan secara berkala.
- Memberikan dukungan tambahan untuk peserta pemagangan dengan kesulitan belajar, ketidakmampuan dan tantangan lainnya.
- Selama pengenalan pemagangan, guru pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi mungkin dapat mendukung in-CTs dalam mengembangkan rencana pelatihan pemberi kerja.

Untuk melaksanakan peran dan tanggung jawab ini, guru dan pelatih pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi harus memiliki kualifikasi yang baik dan, dalam hal pekerjaan berlisensi yang terkait dengan pemagangan, memiliki sertifikasi profesional yang diperlukan. Dalam Perangkat 1, kotak 25 memberikan informasi tentang kualifikasi guru dan pelatih di penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi di Austria.

► Gambar 3.3 Intervensi pedagogis guru TVET



Sumber: Milik penulis.



Langkah-langkah yang diperlukan untuk mengembangkan kapasitas praktisi yang terlibat dalam desain dan pengelolaan program pemagangan

Otoritas yang kompeten atau entitas yang bertanggung jawab untuk pemagangan dapat melakukan hal berikut:

- Menetapkan strategi pengembangan pekerja, bekerja sama dengan semua pemangku kepentingan, untuk praktisi yang terkait dengan pemagangan. Strategi tersebut dapat berfokus pada pelatihan awal dan pelatihan berkelanjutan dan dapat menggunakan kombinasi pendekatan, seperti program pelatihan, alat pembelajaran daring, komunitas praktik, grup media sosial, dan paket multimedia belajar mandiri. Strategi ini juga harus memperjelas mekanisme pendanaan untuk pengembangan pekerja.
- Mengembangkan pedoman pemagangan untuk pekerja kunci, khususnya untuk pekerja perusahaan (pelatih dan petugas sumber daya manusia), pekerja penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi (guru dan manajer) dan pekerja perantara.
- Mengoordinasikan dan merancang program pelatihan dan materi pembelajaran bersama dengan lembaga pelatihan guru khusus.
- Mendokumentasikan kajian kasus yang berhasil tentang pengembangan pekerja. Mempromosikan panutan untuk memotivasi pekerja, terutama mereka yang bekerja di perusahaan.
- Mengatur program pelatihan untuk pekerja.
- Memfasilitasi pengembangan komunitas praktik dan kelompok media sosial lainnya, mempromosikan penggunaan webinar, blog dan e-forum.
- Menugaskan guru dari penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi ke perusahaan untuk memperbarui pemahaman mereka tentang persyaratan keterampilan dari pekerjaan yang berbeda dan untuk mendapatkan pengalaman langsung dari lingkungan belajar peserta pemagangan.
- Alokasikan pelatih dari perusahaan ke penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi untuk berkolaborasi dengan guru dan untuk melatih peserta pemagangan.
- Kumpulkan dan gunakan umpan balik dari pekerja untuk meningkatkan strategi dan kapasitas program pelatihan.



Tips

- ★ Pengusaha harus yakin bahwa memiliki in-CT dalam tenaga kerja mereka akan menghasilkan sejumlah manfaat, termasuk kemampuan untuk menggunakannya dalam pengembangan profesional semua pekerja petahana, selain pemagangan.
- ★ Pekerja dan penyelia yang terampil mungkin sudah kewalahan dengan tanggung jawab kerja, dan menganggap tugas memberikan pelatihan kepada peserta pemagangan sebagai beban tambahan. Oleh karena itu, perusahaan harus menawarkan insentif untuk menjadi pelatih, yang dapat berupa keuntungan dalam kemajuan karier, pengakuan dan penghargaan atas jasa mereka, dan/atau insentif keuangan dan dukungan untuk memperoleh kualifikasi pelatih bersertifikat.
- ★ Untuk menarik dan mempertahankan guru yang kompeten yang juga memiliki pengalaman bekerja di industri, sangat penting bahwa gaji dan kemajuan karier mereka harus sepadan dengan mereka yang memiliki kualifikasi dan pengalaman yang sama bekerja di industri. Penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi juga harus menawarkan peluang menarik bagi para profesional industri untuk bekerja sebagai guru paruh waktu.





Alat untuk mempersiapkan pekerja untuk melatih dan membimbing peserta pemagangan

Alat untuk in-CT

Alat 3.5.1

Standar pelatih dalam perusahaan, negara-negara ASEAN

Alat ini mendefinisikan kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang in-CT yang berkualifikasi dan memberikan contoh program pelatihan dengan seperangkat empat modul yang sesuai dengan empat bidang utama aktivitas in-CT. Modul mencakup topik yang terkait dengan:

- menganalisis tugas kerja dan menentukan persyaratan pembelajaran
- merencanakan dan mempersiapkan pelatihan
- melakukan pelatihan
- evaluasi dan pengembangan pelatihan lebih lanjut.

Sumber: www.bibb.de/dokumente/pdf/ab1.2_standard_in-companytrainers_ASEAN_regions.pdf

Alat 3.5.2

Panduan untuk pelatih dalam perusahaan – contoh dari Brasil, Mesir, Ghana, Kosovo, Meksiko, Pakistan, Arab Saudi, dan Thailand

Panduan ini ditujukan kepada praktisi dan pengambil keputusan yang peduli dengan pelatihan pekerja pengajar dan pelatihan di bidang kerja sama pembangunan. Ini menyajikan persyaratan utama untuk pengembangan keterampilan in-CT dan daftar faktor keberhasilan. Delapan contoh negara berfungsi sebagai panduan untuk persyaratan pelatihan pekerja pelatihan di perusahaan.

Sumber: https://sea-vet.net/images/seb/e-library/doc_file/320/the-role-and-skills-development-of-in-company-trainers-in-development-cooperation-2017.pdf

Alat 3.5.3

Panduan tentang cara melatih pelatih, Austria

Pedoman pelatihan untuk pelatih dalam pendidikan dan pelatihan vokasi awal (IVET) ini disusun dalam tiga bagian, yang berkaitan dengan masalah hukum dan rekrutmen, praktik perusahaan tentang “Cara melatih dengan sukses” dan tip untuk pelatih utama.

Sumber: www.ac4sme.eu/wp-content/uploads/2018/01/Script-for-trainers-of-IVET-trainers_ibw-WK%C3%96_Jan-2017.doc

Alat 3.5.4

Kursus pelatihan untuk pelatih dalam perusahaan, Amerika Serikat

Alat ini memberikan contoh pelatihan untuk in-CT dari Amerika Serikat. Hal ini menjelaskan peran dan kualitas seorang mentor dan memberikan deskripsi rinci tentang langkah-langkah yang terlibat dalam pelatihan pemagangan dan proses pendampingan.

Sumber: www.expandapprenticeship.org/system/files/mentoring_for_apprenticeship.pdf

Alat untuk guru penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi**Alat
3.5.5****Kualifikasi dan pelatihan guru dan pelatih pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi, Swiss**

Guru sekolah pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi sebagian besar direkrut dari kumpulan profesional yang aktif dalam sektor tertentu dan, dalam banyak kasus, mereka bekerja sebagai guru paruh waktu. Mereka tetap aktif di sektor asal mereka dan karena itu tetap mengikuti perkembangan praktik profesional saat ini. Mereka dapat memperoleh kualifikasi mengajar wajib secara bertahap, sambil bekerja sebagai guru di sekolah pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi. Demikian pula, pelatih/instruktur di perusahaan diharuskan untuk menyelesaikan kursus singkat untuk mempersiapkan mereka untuk peran baru mereka sebagai pelatih pemagangan. Guru dan pelatih, serta penguji, memperoleh kualifikasi tambahan mereka baik secara langsung di Institut Federal Swiss untuk Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Vokasi (www.sfviet.swiss/) atau di tingkat regional dalam kursus yang setara dan diakui.

Sumber: Informasi umum untuk guru dan pelatih (dalam bahasa Perancis):

www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/formation/pilotage-et-politique-de-la-formation-professionnelle/responsables-de-la-formation-professionnelle.html

Ketentuan hukum bagi guru dan pelatih: www.admin.ch/opc/en/classified-compilation/20001860/index.html#id-ni6 www.admin.ch/opc/en/classified-compilation/20031709/index.html#id-ni6

Contoh deskripsi modul kualifikasi guru pendidikan dan pelatihan vokasi untuk teori profesional (dalam bahasa Perancis): www.iffp.swiss/file/419/download?token=8q7mc3cj

Panduan SFIVET untuk guru dalam pelatihan vokasi – Didaktik berbasis situasi: www.sfviet.swiss/sites/default/files/situationsdidaktik_en.pdf

Kurikulum pelatihan untuk pelatih dalam perusahaan: www.formationprof.ch/download/mfe/mfe_cffe1.pdf (dalam bahasa Perancis, Jerman dan Itali)

**Alat
3.5.6****Publikasi tentang guru dan pelatih Vokasi di dunia yang terus berubah, ILO**

Publikasi ini menyajikan kerangka kerja analitis untuk menilai sistem pelatihan guru pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi. Dibutuhkan pendekatan menyeluruh, memberikan kerangka konseptual yang dapat digunakan oleh lembaga pemerintah dan penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi untuk memeriksa efisiensi internal dan koherensi program persiapan guru mereka, serta untuk menilai kemampuan dinamis sistem untuk mengantisipasi dan menanggapi kebutuhan guru, baik pemberi kerja maupun peserta pemagangan. Kerangka kerja ini menanggapi keharusan saat ini untuk sistem pelatihan guru pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi berkualitas tinggi yang efektif, efisien, adil, dan inovatif.

Sumber: www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/working-papers/WCMS_383787/lang-en/index.htm

Alat untuk berbagi pengetahuan dan layanan dukungan



Alat 3.5.7

Portal jaringan untuk praktisi, Afrika Selatan

Situs web Skills Universe adalah situs jejaring sosial, terutama ditujukan untuk para profesional pengembangan keterampilan dan pemimpin pemikiran di sektor pelatihan. Situs ini menciptakan ruang untuk berbagi informasi, debat dan membangun kemitraan.

Sumber: <https://www.skills-universe.com/>



Alat 3.5.8

Layanan Dukungan Pemagangan, EAfA

Layanan Dukungan Pemagangan EAfA berkontribusi untuk memperkuat komunitas pemagangan Eropa dan mendukung Negara Anggota UE dalam meningkatkan skema pemagangan mereka. Mereka memberikan dukungan dalam tiga bidang: berbagi pengetahuan, berjejaring, dan belajar bersama.

Sumber: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1147&intPageId=5235&langId=en>

Alat 3.5.9

Panduan tentang cara mendukung peserta pemagangan di tempat kerja, Inggris Raya

Panduan ini bertujuan untuk membantu pemberi kerja memberikan dukungan yang efektif bagi peserta pemagangan berusia 16 hingga 24 tahun. Panduan ini menguraikan langkah-langkah yang dapat diambil pengusaha untuk membuat praktik perekrutan mereka dapat diakses oleh kaum muda dan memberikan berbagai contoh bantuan di tempat kerja untuk pemangag muda, termasuk dukungan dalam mengembangkan perilaku yang sesuai dengan pekerjaan dan keterampilan hidup dan kegiatan pengayaan sosial. Dokumen ini juga memberikan informasi tentang sumber pendanaan tambahan yang dapat diakses oleh pemberi kerja untuk mendukung pemangag muda.

Sumber: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/755071/L_W_Supporting_young_apprentice_guide_V7_HR.pdf



► 3.6 Daftar periksa

Dengan melengkapi daftar periksa berikut, pembaca Perangkat ini dapat meninjau kembali elemen kunci yang terlibat dalam mempersiapkan tempat pelatihan yang berkualitas dan juga melakukan penilaian cepat terhadap fungsi sistem terkait. Daftar periksa ini akan membantu pembaca untuk mengidentifikasi elemen-elemen yang dapat ditingkatkan dan untuk menilai apakah ada pengukuran tambahan yang diperlukan.



Menyiapkan tempat pelatihan yang berkualitas	Ya	Tidak	Butuh Perbaikan	Catatan
Apakah perusahaan menyadari manfaat finansial dan non-finansial dari menyediakan program pemagangan?				
Apakah analisis biaya-manfaat dari program pemagangan untuk perusahaan telah dilakukan?				
Apakah ada layanan dukungan bagi pemberi kerja yang menerapkan pemagangan?				
Apakah ada perjanjian pemagangan tertulis yang secara jelas menetapkan peran dan tanggung jawab berbagai pemangku kepentingan, serta syarat dan ketentuan pemagangan?				
Apakah ada badan yang berwenang yang bertanggung jawab atas pendaftaran perjanjian pemagangan?				
Apakah organisasi pekerja dan pengusaha terlibat dalam penyiapan tempat pelatihan pemagangan?				
Apakah organisasi pengusaha (atau beberapa organisasi pengusaha) terlibat dalam mendukung pengusaha perorangan dalam mempersiapkan pelatihan pemagangan?				
Apakah ada pertukaran berkala antara penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi dan pemberi kerja pelatihan saat menyiapkan tempat pelatihan pemagangan?				
Apakah penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi berkolaborasi erat dengan pemberi kerja mitra mereka dalam mempersiapkan pelatihan pemagangan?				
Apakah penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi mampu memberikan kesempatan belajar di luar pekerjaan yang berkualitas baik?				

Menyiapkan tempat pelatihan yang berkualitas	Ya	Tidak	Butuh Perbaikan	Catatan
Apakah penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi dilengkapi dengan sumber daya yang cukup untuk terus meningkatkan pengajaran mereka dan menyesuaikannya dengan kebutuhan pasar kerja?				
Apakah ada mekanisme yang memungkinkan guru dan pelatih di penyelenggara pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi untuk mendapatkan pengetahuan tentang komponen pelatihan di tempat kerja?				
Apakah ada program pelatihan <i>in-service</i> untuk guru dan pelatih di penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi untuk membiasakan mereka dengan metode pengajaran yang baru dan efektif?				
Apakah ada cukup guru dan pelatih yang termotivasi dan berkualifikasi baik di penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi untuk menyampaikan komponen pembelajaran di luar pekerjaan?				
Apakah perusahaan pelatihan dilengkapi dengan fasilitas pelatihan yang memungkinkan mereka memberikan pelatihan yang berorientasi pada proses kerja?				
Apakah perusahaan pelatihan memiliki jumlah in-CT yang berkualitas dan termotivasi untuk memastikan pengawasan yang memadai dan pelatihan yang efektif untuk pemagangan?				
Apakah ada program pelatihan untuk in-CT yang memastikan mereka mampu memberikan pelatihan di tempat kerja yang berkualitas?				
Apakah ada cukup pekerja atau spesialis yang berkualifikasi baik di perusahaan pelatihan yang tertarik untuk memperoleh kualifikasi in-CT untuk memberikan pelatihan di tempat kerja?				

Pertanyaan-pertanyaan yang dijawab “Tidak” atau “Perlu Perbaikan” menunjukkan kesenjangan di mana langkah-langkah untuk meningkatkan atau memperkuat persiapan tempat pelatihan pemagangan dalam konteks mereka 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.

Dalam konteks mendorong perolehan keterampilan dan mempromosikan transisi yang mulus dari sekolah ke pekerjaan di sektor formal, pemagangan terbukti sangat efektif.

Gugus Tugas Ketenagakerjaan G20, 26 September 2012

