



Perangkat ILO untuk Pemagangan Berkualitas

Jilid 2: Panduan bagi Praktisi

► Menyelenggarakan pelatihan pemagangan



Perangkat ILO untuk Pemagangan Berkualitas

Jilid 2: Panduan bagi Praktisi

► Menyelenggarakan pelatihan pemagangan



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 4: Menyelenggarakan pelatihan pemagangan*

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 Meyiapkan 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 4 Menyelenggarakan pelatihan pemagangan 1

4.1 Menarik calon untuk mengikuti pelatihan pemagangan	1
4.2 Merekrut peserta magang	8
4.3 Membuat rencana pelatihan	13
4.4 Metode penyampaian pelatihan yang efektif	18
4.5 Pemantauan, penilaian dan sertifikasi	25
4.6 Inklusi sosial	34
4.7 Daftar periksa	39

Daftar Alat

Alat 4.1.1 Pelantar video digital "Film pekerjaan Anda", Perancis	4
Alat 4.1.2 Orientasi vokasi digital di sekolah, Jerman	4
Alat 4.1.3 Layanan bimbingan dan konseling vokasi, Swiss	5
Alat 4.1.4 Portal karier, Afrika Selatan	5
Alat 4.1.5 Materi promosi untuk pemagangan, Kanada	5
Alat 4.1.6 Panduan praktik terbaik untuk program karier kaum muda, Australia	6
Alat 4.1.7 Materi promosi untuk pemagangan, Jerman	6
Alat 4.1.8 Pelantar pencocokan daring yang menghubungkan sekolah dengan relawan tempat kerja, Kerajaan Inggris	7
Alat 4.1.9 Menggunakan teknologi untuk menghubungkan perusahaan dan siswa, Inggris Raya	7
Alat 4.1.1 Bimbingan vokasi daring, Austria	8
Alat 4.2.1 Portal daring untuk pemagangan, India	11
Alat 4.2.2 Portal mobilitas pekerjaan Eropa	11
Alat 4.2.3 Panduan rekrutmen pemagang untuk perusahaan, Kerajaan Inggris	12
Alat 4.2.4 Tes pemagangan daring yang dirancang untuk mencocokkan pelatihan perusahaan dan pemagang	12

Alat 4.2.5	Prosedur untuk merekrut peserta magang, Swiss	13
Alat 4.2.6	Mekanisme untuk memindahkan pemagang, Afrika Selatan	13
Alat 4.3.1	Contoh rencana rotasi, negara-negara Asia	16
Alat 4.3.2	Menjadwalkan waktu pelatihan pemagangan di antara tempat yang berbeda, Jerman	16
Alat 4.3.3	Rencana pelatihan perusahaan, Jerman	16
Alat 4.3.4	Templat rencana pelatihan penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi, Australia	17
Alat 4.4.1	12 metode pelatihan untuk digunakan oleh pelatih dalam perusahaan, Jerman	21
Alat 4.4.2	Manual untuk instruksi pelatih vokasi dalam bidang kerja industri dan teknis, Afghanistan	21
Alat 4.4.3	Perencanaan belajar dan pengajaran yang berorientasi pada tindakan – manual untuk sekolah teknik menengah, Afghanistan	23
Alat 4.4.4	Metode pengajaran dan pelatihan dalam pemagangan: Tinjauan penelitian, Kerajaan Inggris	23
Alat 4.4.5	Pendekatan untuk melibatkan peserta magang dan siswa secara efektif untuk menurunkan tingkat putus kursus, NetWBL	24
Alat 4.4.6	Pelantar digital yang menyediakan pemagangan daring dan layanan pembinaan karier untuk peserta magang, Perancis	24
Alat 4.5.1	Panduan untuk memantau dan menilai kinerja peserta magang, Amerika Serikat	29
Alat 4.5.2	Tes latihan secara daring dan penilaian secara daring, India	29
Alat 4.5.3	Buku catatan pemagangan, Bhutan	29
Alat 4.5.4	Buku catatan pemagangan, Denmark	30
Alat 4.5.5	Contoh buku catatan, negara-negara Asia	30
Alat 4.5.6	Buku catatan di ponsel, British Columbia	30
Alat 4.5.7	Dokumen model untuk pelaporan kinerja pemagangan, Swiss	31
Alat 4.5.8	Aturan dan ketentuan untuk penilaian formatif dan sumatif, Afrika Selatan	31
Alat 4.5.9	Sistem penilaian dan sertifikasi, Denmark	31
Alat 4.5.10	Bagaimana penilaian akhir diselenggarakan, Swiss	32
Alat 4.5.11	Bagaimana pengujian untuk penilaian akhir pemagangan dipilih dan dilatih, Swiss	33
Alat 4.5.12	Bagaimana penilaian akhir diselenggarakan, Jerman	33
Alat 4.6.1	Pemagangan integratif untuk pelajar berkebutuhan khusus, Austria	37
Alat 4.6.2	Panduan tentang cara menjadikan pemagangan dan pembelajaran di tempat kerja inklusif bagi penyandang disabilitas, ILO	37
Alat 4.6.3	Program pemagangan khusus yang lebih singkat untuk kaum muda rentan, Swiss	38
Alat 4.6.4	Alat untuk mengidentifikasi peserta magang yang berisiko putus di tengah jalan dan bimbingan bagi pelatih, pengajar pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi dan orang tua dalam menghadapi situasi ini	38

Daftar Gambar

Gambar 4.1	Langkah-langkah untuk merekrut peserta magang untuk suatu perusahaan	9
Gambar 4.2	Menjadwalkan pelatihan di dalam dan di luar tempat kerja	14
Gambar 4.3	Metode berbasis proyek: mempelajari proses kerja yang lengkap	19
Gambar 4.4	Metode empat langkah pelatihan dan pembelajaran	20
Gambar 4.5	Tantangan inklusi dalam pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi serta pemagangan	35

► 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 tenaga 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

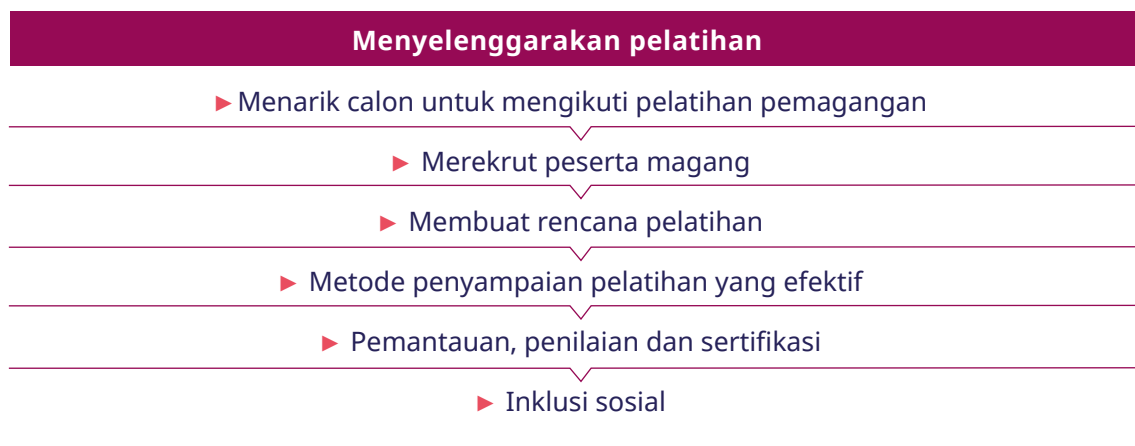


► Menyelenggarakan pelatihan pemagangan

Model pemagangan memberikan kesempatan kepada kaum muda untuk mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan untuk berkembang di abad ke-21.

Morten Wierod (Presiden ABB), Juni 2019

Modul ini membahas proses yang diperlukan untuk menyelenggarakan dan memberikan pelatihan pemagangan. Enam proses utama adalah sebagai berikut:



► 4.1 Menarik calon untuk mengikuti pelatihan pemagangan

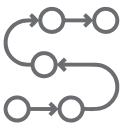


Permasalahan: Bagaimana menjadikan pemagangan sebagai pilihan karier yang menarik

Manfaat pemagangan tidak selalu jelas bagi calon peserta magang. Di banyak negara, pemagangan dianggap terkait dengan pekerjaan kerah biru, menawarkan upah rendah dan terutama terkait dengan sektor yang didominasi laki-laki. Pandangan umumnya adalah bahwa skema pembelajaran berbasis kerja (WBL), seperti pemagangan, memaksakan batas atas pada kemajuan karier. Terlebih lagi, asosiasi program WBL dengan pemagangan dan prevalensi pemagangan informal dengan kondisi eksploitatif di banyak negara berkembang telah berkontribusi pada bertahannya persepsi negatif ini. Jalur pendidikan lain, terutama jalur akademik, seringkali dipandang lebih unggul dalam hal kemampuan kerja, pendapatan dan status. Pemagangan, di banyak negara, dianggap diperuntukkan bagi siswa yang berkinerja buruk dan putus sekolah. Mempertimbangkan peran penting yang dimainkan oleh skema pemagangan dalam meningkatkan kecocokan yang lebih baik antara keterampilan yang dibutuhkan dalam pasar tenaga kerja dan yang diperoleh melalui

pelatihan, dan dalam memfasilitasi transisi kaum muda dari sekolah ke pekerjaan dan mempersiapkan orang dewasa untuk memenuhi kebutuhan dunia kerja yang berubah, strategi untuk mengatasi persepsi negatif publik yang meluas terkait dengan pemagangan sangat dibutuhkan. Untuk membalikkan persepsi yang sudah mengakar ini, promosi dan advokasi yang memadai tentang pemagangan yang berkualitas sangat diperlukan.

Layanan bimbingan dan konseling karier juga dapat membantu dalam mempromosikan pemagangan sebagai pilihan karier yang menarik. Layanan semacam ini memberikan informasi kepada orang-orang tentang dunia kerja dan membantu mereka membuat keputusan berdasarkan informasi tentang peluang pendidikan dan pelatihan mana yang mungkin mereka ambil, berdasarkan keterampilan dan bakat mereka serta persyaratan khusus dari berbagai pekerjaan. Tujuan penting dari bimbingan karier adalah juga untuk memberikan kepada kaum muda dari semua latar belakang informasi yang relevan tentang pasar kerja dan karier tertentu. Mengingat bahwa pilihan kaum muda dibentuk oleh keadaan sosial dan pribadi mereka, memungkinkan mereka untuk membuat pilihan yang terinformasi dengan baik dapat membantu memutus siklus ketidakberuntungan antargenerasi, sekaligus memberi perusahaan lebih banyak calon pekerja masa depan (Musset dan Kurekova, 2018.) Selanjutnya, untuk mengatasi masalah pemisahan gender dalam pemagangan, penting bahwa semua pekerjaan, termasuk tenaga kerja manual terampil, ditampilkan secara positif di sekolah, seraya secara aktif menantang stereotip gender di semua pekerjaan.



Langkah-langkah yang diperlukan untuk mempromosikan pemagangan yang berkualitas

Bergantung pada konteks negara, kelompok kerja teknis, layanan ketenagakerjaan publik, atau entitas yang mempromosikan pemagangan dapat memenuhi fungsi berikut:

- ▶ Mengumpulkan pemangku kepentingan untuk menyepakati strategi komunikasi yang disesuaikan dengan keadaan negara tertentu, termasuk strategi media sosial dan berbagai kegiatan peningkatan kesadaran dan pemasaran untuk mempromosikan pemagangan yang berkualitas. Jika suatu negara baru memulai program percontohan atau melaksanakan pemagangan pada tingkat yang terbatas, strategi komunikasi mungkin tidak terlalu rinci.
- ▶ Berdasarkan strategi komunikasi, buat materi informasi yang menjelaskan pemagangan yang berkualitas, menggunakan campuran alat media yang disesuaikan dengan kebutuhan kelompok sasaran yang berbeda (siswa, pengajar, orang tua, perusahaan, dan konselor pendidikan dan karier). Mode komunikasi yang berbeda dapat mencakup seminar dan acara media, konferensi pers, wawancara radio dan TV, artikel yang ditempatkan di surat kabar, media sosial dan ruang obrolan internet, antara lain.
- ▶ Membuat bimbingan karier yang ditargetkan dan saran komprehensif tersedia bagi kaum muda untuk menginformasikan pembelajaran lebih lanjut dan keputusan karier mereka dan ketika mereka mungkin mempertimbangkan untuk melanjutkan pemagangan. Bimbingan tersebut dapat menjadi bagian dari lingkup kegiatan bimbingan yang lebih luas, mempersiapkan semua orang muda, di semua jenis sekolah, untuk dunia kerja.

- ▶ Panduan ini harus dimulai pada tahap awal dalam sistem pendidikan sekolah dan diberikan oleh pengajar yang berkualifikasi/terlatih atau organisasi spesialis (misalnya layanan kerja, penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi, organisasi pengusaha dan pekerja).
- ▶ Mendorong kerja sama antara perusahaan dan sekolah setempat serta penyedia pelatihan untuk melibatkan pemangku kepentingan dalam bimbingan karier dan promosi pemagangan, dengan acara seperti bursa karier, membuka tempat kerja untuk umum dan pemagangan percobaan (lihat Kotak 4.1). Teknologi digital dapat memberikan cara baru dan lebih menarik untuk memfasilitasi interaksi antara sekolah dan perusahaan, seperti yang ditunjukkan pada Alat 4.1.8.

Kotak 4.1 Program pengalaman kerja



Addeco Group menawarkan program Experience Work Day (Menjalani Hari Kerja) untuk memperkenalkan dunia kerja kepada kaum muda. Pada hari-hari yang ditentukan, Adecco membuka 700 kantor dan cabang di 46 negara untuk kaum muda, memungkinkan mereka untuk membayangkan pekerja Adecco Group di departemen dan peran pilihan mereka, mempelajari lebih lanjut tentang pekerjaan pilihan mereka dengan mencoba merasakan langsung posisi kerja pembimbing mereka, dan meningkatkan keterampilan mereka melalui lokakarya dan pelatihan. Pada 2017, lebih dari 9.000 anak muda mendapatkan manfaat dari program *Experience Work Day*.

Sumber: Informasi dikumpulkan dan disediakan oleh GAN Global;
<https://www.adecgroup.com/wp-content/themes/ado-group/downloads/sustainability-review-2017.pdf>





- ☆ Pelantar daring yang mudah digunakan, yang berisi informasi lengkap tentang pemagangan, termasuk potensi manfaat bagi pemagang, perusahaan, dan penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi, telah terbukti meningkatkan tingkat pendaftaran dan retensi. Ini juga harus mencakup daftar posisi pemagangan, baik yang masih terbuka maupun yang sudah terisi. Kendati pelantar semacam ini pada awalnya dapat dikembangkan oleh lembaga pemerintah, selanjutnya mitra sosial dapat mengambil alih tanggung jawab ini.
- ☆ Secara aktif melibatkan kelompok sasaran ketika mempersiapkan strategi komunikasi dan mempertimbangkan kebiasaan komunikasi mereka. Melibatkan generasi muda, membina kerja sama dengan dan menjangkau kelompok-kelompok kaum muda.
- ☆ Keterlibatan orang-orang yang memiliki pengetahuan langsung tentang tempat kerja dapat memberikan informasi yang berguna dan dapat diandalkan kepada kaum muda tentang dunia kerja.



Alat untuk mempromosikan pemagangan yang berkualitas



Alat 4.1.1

Pelantar video digital “Film Pekerjaan Anda”, Perancis

Pelantar “Film Pekerjaan anda” bertujuan untuk mempromosikan pemagangan dengan memperkenalkan pemagangan dan bidang kerja kepada kaum muda melalui video pendek yang dibagikan di pelantar khusus serta di media sosial.

Proyek ini dilaksanakan melalui kemitraan dengan sekolah, dewan regional, perusahaan dan organisasi non-pemerintah, dan melibatkan lomba video yang diselenggarakan setiap tahun di mana peserta magang merekam diri mereka sendiri di tempat kerja. Alat ini bertujuan untuk menekankan nilai pemagangan dan bidang kerja (di semua tingkatan) dan membuat bidang kerja ini lebih dikenal di kalangan anak muda. Ini juga bertujuan untuk mengatasi prasangka tentang pelatihan pemagangan.

Sumber: <http://filmetonjob.com/> (di Prancis)



Alat 4.1.2

Orientasi vokasi digital di sekolah, Jerman

“Hari pertama Anda” merekam film 360 derajat tentang berbagai profesi dan membuatnya tersedia di seluruh Jerman untuk semua sekolah yang berminat, gratis dan dengan semua teknologi yang diperlukan. Sumber informasi ini memungkinkan kaum muda untuk mengetahui jalur karier dan perusahaan yang tidak dapat mereka akses, jika tidak ada informasi ini. Ini menawarkan perusahaan kesempatan untuk membuka pintu produksi, kantor atau tempat bisnis mereka secara digital dan memperkenalkan diri kepada para profesional masa depan.

Sumber: <https://www.deinerstertag.de/ueber-uns/> (di Jerman) <https://www.deinerstertag.de/en/> (beberapa film dalam bahasa Inggris, dan juga dalam bahasa Arab)



Alat 4.1.3

Layanan bimbingan dan konseling vokasi, Swiss

Di Swiss, orientasi karier merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari wajib belajar dengan pelajaran khusus yang didedikasikan untuk itu. Melalui “pelatihan pra-vokasi”, siswa menghabiskan beberapa hari dengan perusahaan untuk mendapatkan wawasan tentang profesi yang menarik minat mereka. Sekolah bekerja sama erat dengan layanan bimbingan dan konseling karier khusus di tingkat lokal, yang dikelola oleh konselor profesional. Layanan mereka gratis untuk murid usia wajib sekolah dan untuk kaum muda yang telah meninggalkan sekolah wajib. Pelantar daring nasional memberikan informasi tambahan tentang berbagai profesi dan jalur karier IVET dan CVET.

Pencarian posisi pemagangan terbuka biasanya dilakukan di pasar terbuka tetapi difasilitasi oleh berbagai pelantar dan layanan daring di mana perusahaan dapat mengiklankan lowongan mereka. Jika ada kesulitan, layanan bimbingan dan konseling vokasi membantu kaum muda untuk menemukan posisi magang.

Sumber: Portal nasional untuk bimbingan vokasi dan karier (dalam bahasa Prancis): www.orientation.ch/dyn/show/1418?lang=fr

Daftar layanan bimbingan dan konseling lokal/regional: www.orientation.ch/dyn/show/8242

Portal terpusat untuk posisi magang terbuka: www.orientation.ch/dyn/show/2930?lang=fr



Alat 4.1.4

Portal karier, Afrika Selatan

Situs web *Careers Portal* (Portal Karier) terfokus pada penyediaan informasi kepada kaum muda yang mencari peluang pascasekolah. Ini menerbitkan informasi terbaru tentang pemagangan, pembelajaran, magang, jurusan akademi, beasiswa dan muatan terkait lainnya.

Sumber: www.careersportal.co.za

Alat 4.1.5

Materi promosi untuk pemagangan, Kanada

Buku Pegangan Pemagangan menyediakan berbagai bahan yang berguna untuk calon pemegang di Newfoundland dan Labrador, Kanada. Ini merinci potensi manfaat dari pemagangan, durasi dan isi program serta langkah-langkah praktis yang perlu diambil seseorang untuk menjadi pemegang. Buku ini menjelaskan berbagai bidang kerja di mana pemagangan dimungkinkan dan pengaturan untuk sertifikasi, serta menetapkan pilihan untuk bantuan keuangan.

Sumber: www.aesl.gov.nl.ca/app/pdf/apprenticeship_handbook.pdf

**Alat
4.1.6****Panduan praktik terbaik untuk program karier kaum muda, Australia**

Panduan Praktik Terbaik: Program Karier Kaum Muda telah disusun oleh jaringan kerja pemagangan, dengan masukan dari GTO, kaum muda, sekolah dan pengusaha, yang telah terlibat dalam lebih dari 170 program pra-magang selama periode 2016–18.

Tujuan dari panduan ini adalah membantu kaum muda dalam membuat pilihan karier yang lebih baik; menyediakan calon yang siap kerja dan dukungan rekrutmen untuk UKM serta meningkatkan tingkat ketidakselesaian dalam pemagangan dan pelatihan kerja.

GTO telah didorong untuk merancang program percontohan yang unik dalam memberikan perpaduan antara bimbingan karier, pengalaman kerja, pencarian kerja dan informasi industri kepada kaum muda yang mencari karier di industri yang memanfaatkan keterampilan vokasi. Banyak program sukses yang dirancang dan disampaikan hingga saat ini telah dievaluasi untuk menentukan tema umum dan praktik terbaik dalam membantu pengembangan panduan ini.

Sumber: <https://aen.org.au/wp-content/uploads/Best-Practice-Guide-Youth-Career-Programmes-Feb-19.pdf>

**Alat
4.1.7****Materi promosi untuk pemagangan, Jerman**

Di Jerman, sektor kerajinan telah menjalankan kampanye di mana campuran media yang berbeda digunakan untuk menarik kaum muda untuk menjadi pengrajin yang berkualitas. Klip video untuk kampanye 2018 dapat ditemukan di sini: <https://handwerk.de/erfuellung>

Situs web ini juga menyediakan informasi bagi kaum muda tentang pemagangan dan membantu mereka mengidentifikasi preferensi karier yang spesifik: <https://handwerk.de/berufchecker>

Sumber: www.zdh.de/en/





Alat 4.1.8

Pelantar pencocokan daring yang menghubungkan sekolah dengan relawan tempat kerja, Kerajaan Inggris

"Inspiring the Future" (Menginspirasi Masa Depan) adalah pelantar pencocokan daring nasional yang menghubungkan sekolah dan akademi dengan relawan dari berbagai sektor dan profesi yang sesuai dengan kebutuhan khusus mereka. Alat ini memberi siswa kesempatan untuk mendengar langsung pengalaman orang-orang yang bekerja yang dapat menginspirasi dan memotivasi kaum muda mengenai pilihan pendidikan dan pelatihan masa depan mereka dan membuat mereka menyadari akan berbagai rute menuju karier.

Pelantar ini gratis dan mudah digunakan. Pengajar mendaftarkan sekolah atau akademi mereka dan memilih serta mengundang orang-orang yang paling sesuai dengan kebutuhan siswa mereka, sementara relawan mendaftar dan memilih sejumlah bidang keahlian yang mungkin menarik bagi siswa.

Pelantar ini memiliki lebih dari 40.000 relawan yang terdaftar di seluruh Kerajaan Inggris, mewakili berbagai peran, dari pemagang hingga CEO, dan dari semua kelompok usia yang berbeda. Relawan dapat mendukung sekolah dan akademi melalui berbagai kegiatan, termasuk pembicaraan tentang magang dan karier, bursa karier, lokakarya CV, latihan praktik wawancara, pendampingan dan kunjungan tempat kerja..

Sumber: www.inspiringthefuture.org



Alat 4.1.9

Menggunakan teknologi untuk menghubungkan perusahaan dan siswa, Kerajaan Inggris

Melalui inisiatif *"Bridge to Work"* (Jembatan ke Dunia Kerja), Akademi Loughborough membantu kaum muda berusia 14 hingga 18 tahun untuk mendapatkan wawasan tentang harapan perusahaan sebelum mereka melamar pekerjaan atau melakukan magang. Sebagiannya dicapai melalui konferensi kolaboratif dan perangkat lunak sosial.

Tim Bridge to Work menyiapkan serangkaian webinar menggunakan perangkat lunak konferensi untuk menyatukan siswa dan perusahaan di perusahaan lokal dan nasional. Melalui webinar, siswa memperoleh pengetahuan langsung tentang apa yang dimaksud dengan kelayakan kerja, serta mengembangkan kepercayaan diri dan keterampilan dalam berbicara dengan perusahaan. Selain itu, peserta magang yang saat ini ditempatkan memberikan wawasan pribadi mereka, menghidupkan budaya tempat kerja bagi siswa yang masih kuliah.

Sumber: Chatterton, P. and Rebbeck, G. (2015) Teknologi untuk kelayakan kerja: Mempelajari peran teknologi dalam mengembangkan kelayakan kerja siswa (Bristol, Jisc):

http://repository.jisc.ac.uk/6249/3/Technology_for_employability_-_full_report.PDF



Alat 4.1.10

Bimbingan vokasi daring, Austria

Di Austria, portal daring untuk perencanaan karier “BIC.at” memberikan uraian untuk lebih dari 2.000 pekerjaan dan merinci kualifikasi yang diperlukan. Pekerjaan dapat dieksplorasi dengan berbagai cara melalui menu informasi karier, termasuk pencarian secara alfabet, pencarian kelompok pekerjaan dan pencarian jalur pendidikan dan pelatihan untuk pekerjaan yang membutuhkan kualifikasi serupa. Situs web ini juga menawarkan tips tentang apa yang harus dipertimbangkan ketika memilih kualifikasi atau pekerjaan, dan berisi beberapa lembar kerja praktis.

Sumber: www.bic.at/index.php?lg=en

► 4.2 Merekrut peserta magang



Permasalahan : Mengapa penting untuk merekrut peserta magang yang tepat?

Pemilihan calon yang tepat sebagai pemagang merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan pemagangan. Sebagian besar pelatihan pemagangan berlangsung di tempat kerja, di mana peserta magang terlibat secara aktif dengan pekerja yang melakukan proses kerja. Oleh karena itu, perusahaan akan tertarik untuk merekrut calon peserta yang termotivasi untuk bekerja dalam pekerjaan yang dipilih dan menyelesaikan pemagangan, dan yang memiliki atribut yang tepat untuk bekerja dalam tim dan mengikuti aturan yang ditetapkan (lihat Kotak 4.2). Sementara seleksi peserta magang sebagian besar harus menjadi tanggung jawab perusahaan, mereka tetap dapat berkolaborasi dengan penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi dalam proses rekrutmen, karena sebagian dari pelatihan akan berlangsung di tempat penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi.

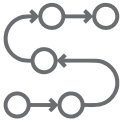
Mengingat bahwa tingkat putus magang dari pelatihan pemagangan memiliki biaya yang signifikan baik bagi pemagang maupun perusahaan, penting bagi peserta magang untuk sepenuhnya memahami persyaratan suatu pekerjaan, seperti kompetensi yang diperlukan, kondisi kerja dan prospek karier, serta persyaratan untuk menyelesaikan pelatihan magang. Pemagang kemudian harus membuat keputusan yang tepat, dengan mempertimbangkan bakat dan tingkat minatnya, tentang apakah akan melamar untuk melakukan program pemagangan di pekerjaan dan perusahaan tertentu.

Kotak 4.2 Seleksi pemagangan, Brasil

Di Brasil, perusahaan memiliki kebebasan penuh untuk memilih peserta magang, dengan tetap tunduk pada prinsip kesetaraan konstitusional.

Sumber: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-port_of_spain/documents/genericdocument/wcms_545812.pdf





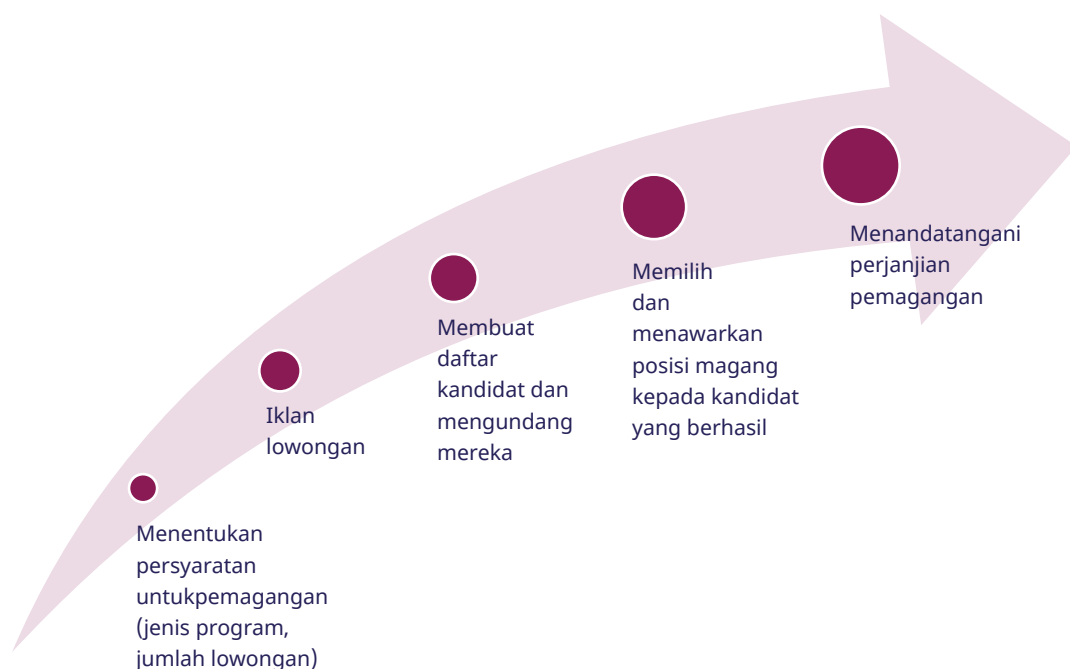
Langkah-langkah yang diperlukan untuk merekrut peserta magang

Prosedur untuk merekrut peserta magang dapat bervariasi tergantung pada konteks negara. Kerangka peraturan suatu negara mengatur peran dan tanggung jawab pemangku kepentingan dalam proses rekrutmen.

Perusahaan dapat mengambil langkah-langkah umum berikut untuk merekrut peserta magang, sebagaimana mestinya:

- ▶ Memutuskan jumlah pemagang yang akan ditawarkan di berbagai bidang pekerjaan, berdasarkan kebutuhan sumber daya manusia perusahaan dan kapasitas untuk melatih peserta magang sesuai dengan standar yang berlaku.
- ▶ Menentukan remunerasi dan pelatihan serta kondisi kerja untuk pemagangan, berdasarkan standar yang berlaku.
- ▶ Mengiklankan lowongan pemagangan secara terbuka dengan berbagai cara, termasuk melalui situs web perusahaan, media sosial, situs web resmi kamar, organisasi pengusaha dan pekerja, serta melalui sekolah dan kantor tenaga kerja, untuk menarik kaum muda dan mencapai sasaran rekrutmen.
- ▶ Menyiapkan pedoman, termasuk kriteria untuk menilai keterampilan, pengetahuan, dan sikap calon peserta serta motivasi mereka untuk berpartisipasi dalam magang.
- ▶ Melakukan penyaringan awal dan berlatih membuat daftar seleksi calon peserta, serta mengundang calon peserta untuk tes dan/atau wawancara.
- ▶ Setelah wawancara, memilih dan menawarkan janji bertemu kepada calon peserta yang berhasil dan memberikan umpan balik kepada calon peserta yang gagal.
- ▶ Menandatangani perjanjian pemagangan dengan pemagang yang dipilih dan mendaftarkan pada badan yang kompeten (lihat Bagian 3.2).

► Gambar 4.1 Langkah-langkah merekrut peserta pemagangan untuk suatu perusahaan





Tips

- ★ Calon pemagang harus sepenuhnya menyadari persyaratan pekerjaan yang dipilih sehingga mereka dapat membuat keputusan yang tepat ketika memilih program pemagangan tertentu.
- ★ Perusahaan dapat mengundang siswa untuk kunjungan terpandu atau menawarkan uji coba kerja singkat kepada calon peserta potensial. Dengan cara ini, siswa dapat menjadi akrab dengan program dan menentukan apakah itu memenuhi harapan mereka, sementara perusahaan memiliki kesempatan untuk menilai kesesuaian calon potensial untuk melakukan pemagangan.
- ★ Perusahaan dapat menggunakan metode seleksi yang berbeda, seperti tes bakat, diskusi kelompok, bermain peran dan uji coba kerja, untuk menilai kesesuaian calon peserta untuk magang.
- ★ UKM dapat mencari dukungan dari perantara, penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi atau layanan kerja publik dan swasta dalam proses seleksi, karena mereka mungkin tidak memiliki keahlian yang diperlukan untuk merekrut peserta magang.
- ★ Penyedia pendidikan dan pelatihan tekni dan vokasi dapat bekerja sama dengan dan mendukung perusahaan, sembari mengakui bahwa perusahaan berhak untuk memilih calon mereka sendiri.
- ★ Perusahaan dapat mempertimbangkan untuk menawarkan kondisi kerja yang lebih menguntungkan daripada yang ditentukan untuk menarik calon yang lebih baik.





Alat untuk merekrut peserta magang



Alat 4.2.1

Portal daring untuk pemagangan, India

India memiliki portal daring komprehensif yang memfasilitasi pendaftaran peserta magang, perusahaan, perantara, penyedia pelatihan dasar, dan agregator pihak ketiga. Perusahaan dapat memilih pemagang dan mendaftarkan perjanjian pemagangan melalui portal. Calon pemagang dan perusahaan dapat mengakses informasi tentang peluang dan aplikasi magang yang tersedia berdasarkan parameter seperti negara bagian, distrik, sektor dan perdagangan, organisasi, kualifikasi, dan lain-lain. Portal ini juga menyediakan informasi tentang Undang-Undang Pemagangan 1961. Selanjutnya, perusahaan dapat mengajukan klaim untuk subsidi di bawah skema promosi pemagangan nasional secara daring. Pemagang juga dapat memeriksa hasil penilaian akhir mereka. Saat ini terdapat dua portal untuk kategori program yang berbeda yang dimaksudkan untuk digabungkan menjadi satu (<https://apprenticeshipindia.org>) di masa mendatang.

Sumber: <https://apprenticeship.gov.in/pages/Apprenticeship/home.aspx>
<https://apprenticeshipindia.org> <http://apprenticeship.gov.in/pages/apprenticeship/apprenticeregistration.aspx> (registration form).



Alat 4.2.2

Portal mobilitas pekerjaan Eropa

Drop'pin@EURES adalah pelantar daring tempat perusahaan dan organisasi dapat mempromosikan dan memamerkan peluang kaum muda mereka dan dirancang untuk membantu kaum muda Eropa mengambil langkah pertama mereka ke pasar tenaga kerja. Peluang yang tersedia di pelantar termasuk pemagangan, pelatihan kerja, program-program pelatihan, kursus pembelajaran elektronik, pelatihan bahasa, dukungan mobilitas, pembinaan dan pendampingan, dan lain-lain.

Drop'pin@EURES juga memfasilitasi pencocokan peluang kaum muda dengan profil orang muda yang tepat dengan memberikan akses ke sejumlah besar pencari kerja terampil di seluruh Eropa. Di pelantar, perusahaan dapat menemukan pasangan yang cocok dengan menelusuri CV calon potensial secara daring. Alat ini juga memungkinkan organisasi untuk secara langsung dan mudah mencantumkan peluang kaum muda di portal, yang dapat dilihat oleh anggota EURES muda dari seluruh Eropa.

Sumber: <https://ec.europa.eu/eures/public/en/opportunities>



Alat 4.2.3

Panduan rekrutmen pemagang untuk perusahaan , Kerajaan Inggris

Alat ini telah dirancang untuk memandu perusahaan, khususnya UKM, melalui proses rekrutmen pemagangan. Ini menguraikan sepuluh langkah dalam perekrutan peserta magang, mulai dari mengembangkan spesifikasi pekerjaan dan mengiklankan lowongan, hingga mempersiapkan dan melaksanakan wawancara dan memilih calon yang berhasil. Ini juga termasuk templat lowongan pemagangan dan bank soal untuk wawancara. Publikasi ini mendorong praktik yang baik dalam semua aspek perekrutan peserta magang dan mempromosikan kesetaraan dan keragaman.

Sumber: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/609449/Employer_Guide_February_2017.pdf



Alat 4.2.4

Tes pemagangan daring yang dirancang untuk mencocokkan pelatihan perusahaan dan pemagang, Austria

Sistem tes daring modular ini mendukung pemilihan pekerja magang dan pekerja terampil di masa depan. Proses seleksi pemagang bertujuan untuk mencocokkan secara optimal antara pelatihan perusahaan dan pemagang. Beberapa fitur tes dirinci di bawah ini:

- Tes bakat individu yang mencakup 15 modul, memungkinkan penilaian yang tidak tergantung pada nilai sekolah.
- Pertanyaan terbuka yang memberikan wawasan tentang motivasi pelamar untuk melamar pekerjaan dan pemagangan tertentu.
- Tes sederhana dan mudah digunakan. Evaluasi berlangsung secara otomatis. Hasil dan data pelamar disajikan dengan jelas.
- Integrasi tugas khusus perusahaan dan kemampuan untuk mengadaptasi rancangan tes ke individu perusahaan membuat tes mudah disesuaikan.

Sumber: <https://auswahlhilfe.at/> (di Jerman)

**Alat
4.2.5**

Prosedur untuk merekrut pemagang, Swiss

Dokumen catatan seleksi dimaksudkan sebagai pedoman bagi pengusaha, pelatih dan personel sumber daya manusia yang terlibat dalam perekrutan peserta magang, untuk membantu menentukan kelayakan seseorang untuk magang.

Dokumen tersebut mencakup bagian tentang informasi umum terkait calon, wawancara rekrutmen dan saran untuk pertanyaan yang diajukan mengenai motivasi pribadi dan langkah-langkah setelah wawancara.

Kuesioner memberikan struktur pada wawancara, menunjukkan bagaimana wawancara harus dibuka. Ini memfasilitasi perbandingan objektif dan pada saat yang sama memberikan alasan yang masuk akal untuk menerima atau menolak lamaran.

Sumber: http://vpel.ch/dyn/bin/21423-23924-1-selektionsmappe_de_2016i.pdf Panduan untuk menggunakan dokumen catatan penyeleksian:
http://vpel.ch/dyn/bin/21423-23925-1-infoblattsm_eg_2016_web.pdf

**Alat
4.2.6**

Mekanisme untuk memindahkan pemagang, Afrika Selatan

Untuk berbagai alasan, mungkin perlu bagi seorang pemagang untuk pindah ke perusahaan lain selama program pemagangan. Pemindahan peserta magang dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya sering kali berpotensi menimbulkan biaya bagi semua pihak yang terkait. Alat ini memberikan contoh bagaimana pemindahan semacam ini dapat dilakukan.

Sumber: <http://merseta.org.za/sd/LearningProgrammes/Appenticeships/Pages/Transfers.aspx>

► 4.3 Membuat rencana pelatihan

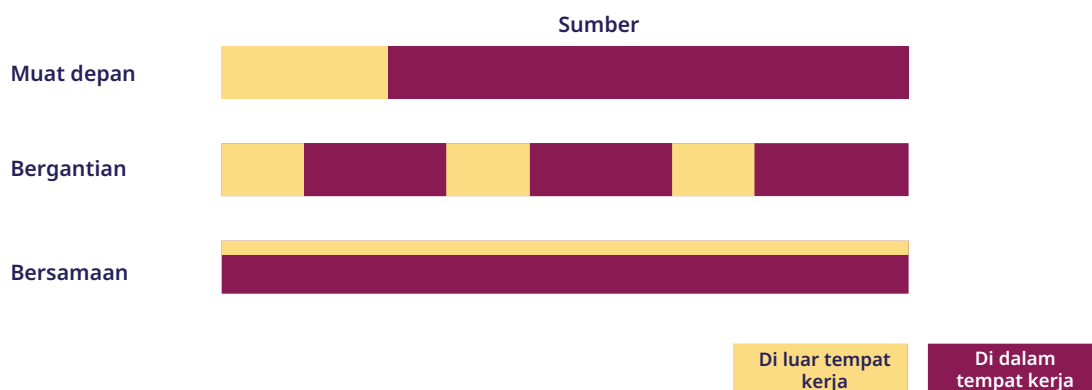


Permasalahan: Mengapa rencana pelatihan yang baik penting untuk pemagangan yang berkualitas?

Rencana pelatihan yang dibuat oleh perusahaan menetapkan bagaimana perusahaan menerapkan kurikulum pemagangan di tempat kerja, dan bagaimana persyaratan umum kurikulum akan digabungkan dengan persyaratan khusus perusahaan. Untuk memastikan bahwa peserta magang memenuhi semua persyaratan yang ditetapkan dalam standar pekerjaan, rencana pelatihan perusahaan harus memberikan gambaran lengkap tentang pelatihan yang akan diberikan dan kompetensi yang akan dikembangkan. Lebih khusus, rencana pelatihan harus menetapkan kapan dan di mana urutan pelatihan yang berbeda akan dilakukan, dan mengidentifikasi individu yang bertanggung jawab untuk penyampaian bagian yang berbeda dari pelatihan. Ini juga harus menentukan bagaimana dan kapan penilaian akan dilakukan.

Sesuai dengan rencana pelatihan perusahaan, penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi juga harus menyiapkan rencana pelatihan di luar tempat kerja yang melengkapi pelatihan di tempat kerja di perusahaan. Kombinasi pelatihan di dalam dan di luar tempat kerja menjamin bahwa peserta magang akan siap kerja setelah menyelesaikan program.

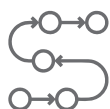
► **Gambar 4.2 Penjadwalan pelatihan di dalam dan di luar tempat kerja**



Sumber: Penyusun sendiri.

Penjadwalan pelatihan di dalam tempat kerja dan di luar tempat kerja

Ada beberapa cara di mana pelatihan di tempat kerja dan di luar tempat kerja dapat dijadwalkan (gambar 4.2). Misalnya, di Luksemburg, program pendidikan dan pelatihan vokasi (pemagangan) gabungan biasanya mencakup satu sampai empat hari per minggu pelatihan di sekolah dengan pemagang dilatih di suatu perusahaan pada hari kerja lainnya. Proporsi pelatihan di luar tempat kerja biasanya lebih besar pada tahun pertama dan menurun pada tahun-tahun berikutnya. Beberapa program pendidikan dan pelatihan vokasi di Luksemburg juga diselenggarakan dengan blok beberapa minggu pelatihan penuh waktu di sekolah menengah teknik (biasanya antara tiga dan sembilan minggu) yang bergantian dengan blok beberapa minggu pelatihan penuh waktu di suatu perusahaan (Aliansi Eropa untuk Pemagangan, 2016).



Langkah-langkah yang diperlukan untuk membuat rencana pelatihan

- Untuk memastikan kesesuaian antara pelatihan di tempat kerja dan di luar tempat kerja, pelatih dalam perusahaan (in-CT) harus membuat rencana pelatihan perusahaan untuk pelatihan di tempat kerja bekerja sama dengan pengajar dari penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi, yang membuat rencana pengajaran untuk pelatihan di luar tempat kerja.
- Baik rencana pelatihan perusahaan maupun rencana pengajaran penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi harus sepenuhnya mencakup standar terkait pekerjaan dan kurikulum program pemagangan tertentu.
- In-CT harus menyusun rencana rotasi untuk pemagangan di berbagai departemen perusahaan, dan mengoordinasikan pelatihan pemagangan dengan departemen, penyelia, dan pembimbing terkait.
- Rencana harus menentukan:
 - » pengaturan dan urutan pelatihan di tempat kerja dan di luar tempat kerja – jika bagian dari pelatihan berlangsung di perusahaan atau perantara lain, rencana tersebut harus menyatakan durasi spesifik dan bagian kurikulum yang akan dicakup di luar perusahaan
 - » rincian tentang penggunaan berbagai metode, alat, dan bahan pelatihan – juga harus mengidentifikasi dukungan tambahan yang tersedia bagi peserta magang untuk membantu mereka menyelesaikan pelatihan dengan berhasil
 - » kompetensi yang diperoleh peserta magang di berbagai tahap rencana pelatihan, dan bagaimana penilaian akan dilakukan.



Tips

- ☆ Selama proses perencanaan, kapasitas perusahaan untuk membuat rencana pelatihan harus dinilai. Penyedia atau perantara pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi harus mendukung perusahaan dalam penyusunan rencana pelatihan, terutama yang memberikan pemagangan untuk pertama kalinya.
- ☆ Saat setelah in-CT, penyelia dan pembimbing mendapatkan pengalaman, rancangan pelatihan dapat disesuaikan dan menjadi lebih rinci. Perbaikan rencana pelatihan akan meningkatkan efisiensi pelatihan dan produktivitas peserta magang, yang kemungkinan akan menghasilkan pengembalian investasi yang lebih cepat bagi perusahaan.
- ☆ Muatan pelatihan dapat meliputi cakupan yang lebih luas yang melampaui persyaratan profil pekerjaan tertentu.
- ☆ In-CT harus memastikan bahwa individu yang terlibat dalam memberikan pelatihan kepada peserta magang memiliki kompetensi yang diperlukan.
- ☆ Koordinasi antara pengajar dan in-CTs dapat dicapai melalui penggunaan buku catatan kegiatan (logbook), di mana peserta magang mencatat pengalaman mereka dalam kedua konteks pembelajaran tersebut. Buku catatan kegiatan harus tersedia untuk pengajar pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi dan pelatih in-CT.
- ☆ Perencanaan yang baik sangat penting untuk mendorong kerja sama yang efektif antara dua lokasi pelatihan dalam pemagangan. Sebelum dimulainya setiap tahun pelatihan, perusahaan pelatihan dan penyelenggara pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi harus menentukan kapan peserta pelatihan akan berada di lokasi mana.
- ☆ Penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi harus menjaga kontak dengan peserta magang, terutama selama penempatan blok dengan perusahaan. Ini dapat dicapai, misalnya, melalui aplikasi pembelajaran ponsel, di mana setidaknya setengah hari pelatihan daring dapat dijadwalkan setiap pekan.





Alat untuk mengembangkan rencana pelatihan

Alat 4.3.1

Contoh rencana rotasi, negara-negara Asia¹

Alat ini menyediakan templat untuk rencana rotasi pemagangan (lihat Lampiran 11 dari alat). Rencana rotasi menentukan periode waktu yang akan dihabiskan seorang pemagang di setiap unit perusahaan yang relevan, sehingga memastikan bahwa pemagang memperoleh pengalaman dalam semua tugas yang relevan dengan bidang kerja di perusahaan.

Alat ini juga memberikan contoh dari Filipina tentang cara mendukung perusahaan dalam pengembangan rencana rotasi (lihat Kotak 14 dalam publikasi sumber).

Sumber: GIZ (2017) Praktis: 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 4.3.2

Menjadwalkan waktu pelatihan pemagangan di antara tempat yang berbeda, Jerman

Sumber informasi ini terdiri dari rencana blok yang menunjukkan bagaimana pelatihan dijadwalkan di antara tempat belajar yang berbeda (yaitu ketika magang berada di sekolah pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi dan ketika mereka berada di tempat kerja). Contoh dari industri konstruksi di Hamburg ini termasuk pusat pelatihan antar perusahaan di sektor ini, di samping lokasi pembelajaran perusahaan dan penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi.

Sumber: www.azb-hamburg.de/ausbildung/blockplaene/ (di Jerman)

Alat 4.3.3

Rencana pelatihan perusahaan, Jerman

Alat ini memberikan contoh rencana pelatihan untuk pemagangan bagi “teknisi mekatronik rana rol dan pelindung matahari”.

Rencana pelatihan dalam perusahaan ini memandu pelatih dan peserta magang melalui pemagangan dengan menguraikan bagian-bagian dari pemagangan, kompetensi dan pengetahuan yang perlu diperoleh peserta magang, dan elemen khusus perusahaan yang menentukan muatan pelatihan dan pekerjaan yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan dan persyaratan perusahaan. Indikator waktu menunjukkan berapa banyak waktu yang harus dihabiskan untuk bagian tertentu dari pemagangan, termasuk, misalnya, persiapan kerja dan langkah-langkah jaminan kualitas, belajar tentang komponen dan tugas yang terlibat dalam pekerjaan, dan aspek keselamatan serta kesehatan kerja. Ada kolom yang disediakan untuk catatan penyelesaian yang memungkinkan kemajuan pemagang dapat dipantau.

Sumber: www.bibb.de/tools/berufesuche/index.php/practice_examples/checklisten_und_muster/ag_RS_Kap2_Muster-betr-AP.pdf (di Jerman)

¹ 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 ini 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.



Alat 4.3.4

Templat rencana pelatihan penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi, Australia

Alat ini menyediakan templat untuk mempersiapkan rencana pelatihan bagi peserta magang di Australia. Rencana pelatihan dibuat dan dipelihara oleh organisasi pelatihan terdaftar (RTO) bersama dengan peserta magang/peserta pelatihan dan perusahaan, dan merupakan dokumen langsung yang dimaksudkan untuk mencerminkan status pelatihan pemagangan saat ini.

Rencana pelatihan ini memenuhi tujuan berikut:

- menjelaskan tanggung jawab pemegang, perusahaan dan RTO
- menjelaskan pelatihan apa yang akan dilakukan dan menguraikan siapa yang akan memberikan pelatihan
- menentukan bagaimana, kapan dan di mana pelatihan akan diberikan
- merinci bagaimana penilaian akan dilakukan dan kapan peserta magang/peserta pelatihan dianggap kompeten
- mengidentifikasi dukungan tambahan apa pun yang diperlukan agar peserta magang berhasil melakukan dan menyelesaikan pelatihan.

umber: https://desbt.qld.gov.au/_data/assets/word_doc/0029/7949/srto-training-plan-example.doc

► 4.4 Metode penyampaian pelatihan yang efektif



Permasalahan: Mengapa metode pelatihan yang efektif sangat penting untuk pemagangan yang berkualitas?

Pelatihan pemagangan yang efektif dan berdampak seringkali membutuhkan pendekatan yang dipersonalisasi, di mana setiap peserta magang dipandang sebagai individu dengan kebutuhan pelatihan yang unik. Tidak ada metode pelatihan standar tunggal yang menjamin keberhasilan program pemagangan. Oleh karena itu, baik pengajar di penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi maupun in-CT di perusahaan harus dilatih dalam menggunakan berbagai metode pelatihan dan pengajaran (lihat Bagian 3.5). Mereka harus memilih metode pelatihan yang paling sesuai dengan konteks spesifik dan menyesuaikannya dengan kebutuhan individu peserta magang. Paragraf berikut mencantumkan beberapa metode pelatihan yang efektif.

Metode pembelajaran yang efektif

City & Guilds Alliance for Vocational Education merekomendasikan sembilan metode pembelajaran berikut yang cocok untuk pendidikan vokasi (Alat 4.4.4, hal. 12-13).

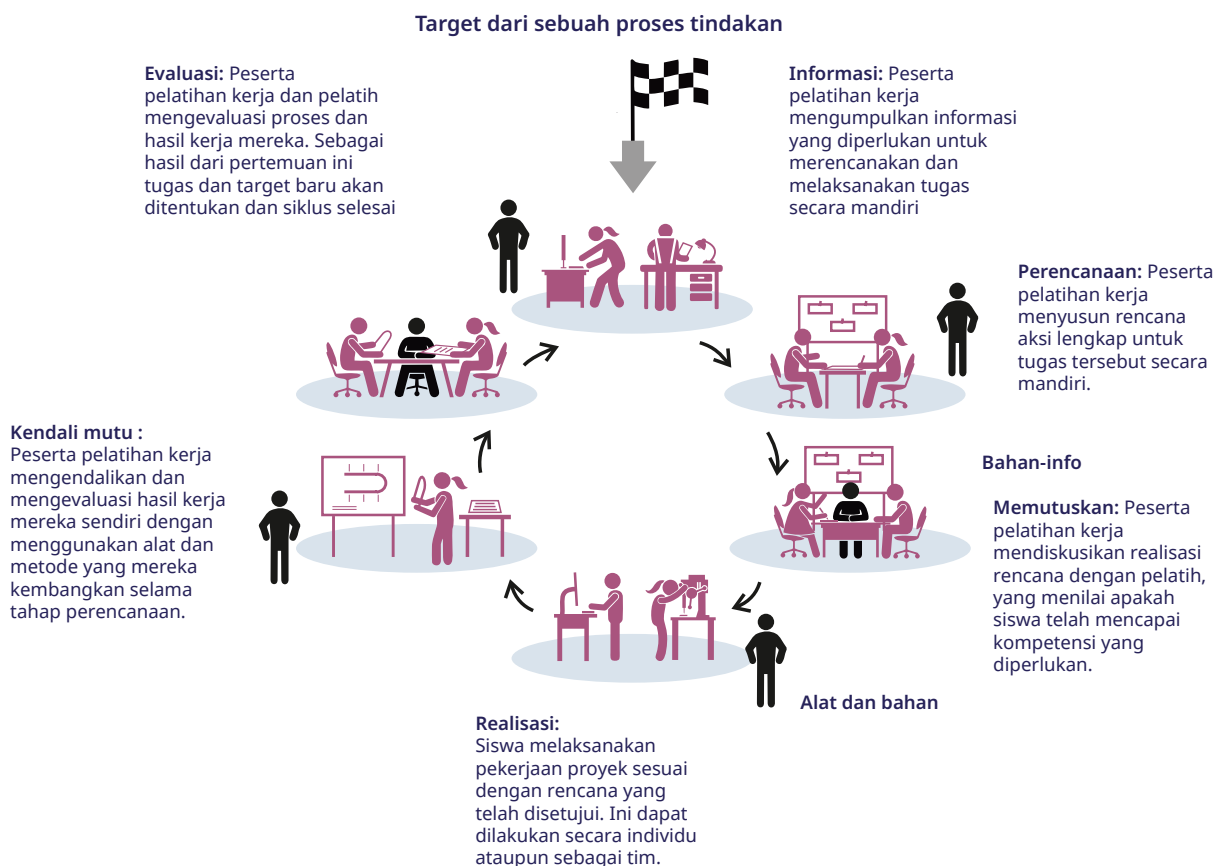
- *Belajar dari para ahli* – dengan melihat dan meniru dan dengan mendengarkan, menyalin dan mengingat.
- *Berlatih* – melalui coba-coba, eksperimen atau pencarian, dan praktik dengan sungguh-sungguh.
- *Praktis* – dengan membuat, membuat draf dan membuat sketsa.
- *Menerapkan umpan balik untuk pembelajaran* – menggunakan penilaian untuk menginformasikan pendekatan pembelajaran, melalui percakapan, dengan merefleksikan dan dengan mengajar dan membantu orang lain.
- *Berhadapan langsung* – dengan pendampingan dan bimbingan.
- *Pembelajaran dunia nyata* – dengan pemecahan masalah dunia nyata, melalui penyelidikan sendiri atau kerja sama dan dengan berpikir kritis maupun menghasilkan pengetahuan.
- *Menantang waktu* – dengan bersaing, melalui simulasi dan permainan peran maupun permainan.
- *Daring* – melalui lingkungan virtual dan memadukan virtual dengan lingkungan belajar tatap muka.
- *Kapan saja* – sambil berjalan. Kategori terakhir ini adalah pengingat sederhana bahwa banyak dari apa yang dipelajari peserta magang tidak direncanakan sebelumnya, jadi menekankan perlunya buat mereka untuk siap belajar. Pembelajaran “sambil berjalan” tidak direncanakan dan informal, hasil dari kejadian yang tidak terduga dari mana pelajaran dapat dipelajari.

Metodologi seperti metode pelatihan berbasis proyek, diilustrasikan pada Gambar 4.3, memungkinkan pembelajaran yang lebih fleksibel, yang sangat membantu untuk memungkinkan peserta magang menguasai tugas-tugas kompleks secara mandiri (lihat juga tautan videonya).



Video: Langkah-langkah pelatihan vokasi yang berorientasi pada tindakan,
<https://www.bibb.de/govet/en/98265.php>

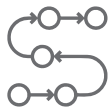
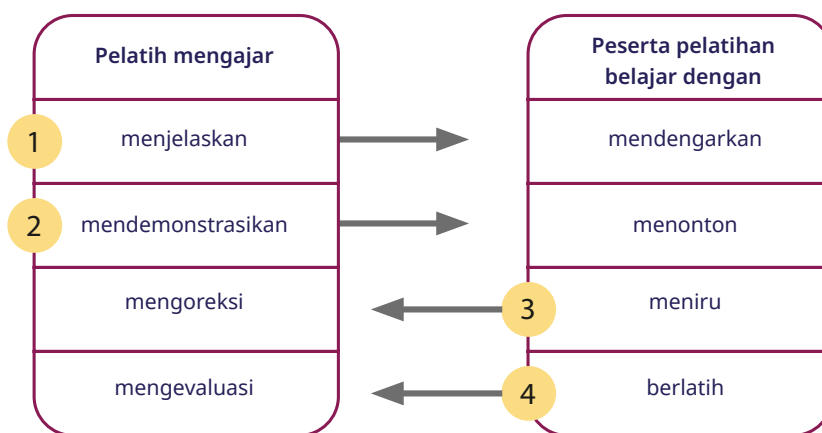
► Gambar 4.3 Metode berbasis proyek: Mempelajari proses kerja yang lengkap



Sumber: Berdasarkan BIBB, n.d.

Metode pelatihan lain yang digunakan dalam magang adalah metode pelatihan dan pembelajaran empat langkah. Dengan metode empat langkah, program pelatihan dapat dikembangkan di tempat kerja untuk menyediakan lingkungan belajar yang kondusif bagi peserta pelatihan kerja. Seperti yang diilustrasikan pada Gambar 4.4, pelatih pertamanya menjelaskan dan mendemonstrasikan isi pelatihan, di mana peserta pelatihan kerja dan pemegang belajar secara pasif dengan mendengarkan dan menonton. Pembelajaran peserta magang kemudian diperkuat dengan meniru pelatih mereka. Metode ini akan meminta pelatih untuk memberikan bimbingan langsung dan umpan balik terus menerus kepada peserta magang.

► Gambar 4.4 Metode empat langkah pelatihan dan pembelajaran



Langkah-langkah yang diperlukan untuk memastikan relevansi dan kesesuaian metode pelatihan dan pengajaran

- Sebagaimana dibahas dalam Bagian 2.4 tentang media instruksional dan pembelajaran, entitas yang bertanggung jawab untuk mengelola program pemagangan harus memfasilitasi pengembangan media instruksional dan metodologi pelatihan untuk berbagai program pemagangan.
- Entitas tersebut harus memastikan ketersediaan program pelatihan untuk mengembangkan kapasitas pengajar pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi dan in-CT dalam menggunakan beragam metode pelatihan dan pengajaran dan media instruksional (lihat Bagian 3.4).
- Pengajar pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi dan in-CT harus mengidentifikasi dan memilih berbagai metode pelatihan untuk yang akan digunakan dalam program pemagangan mereka. Mereka harus menyesuaikan metode pelatihan sesuai dengan kebutuhan individu peserta magang dan dalam konteks pekerjaan tertentu.
- Selama pelaksanaan rencana pelatihan perusahaan, pengajar dan in-CT harus mengevaluasi efektivitas dan kesesuaian metode pelatihan yang dipilih dan memodifikasinya. Mereka juga harus memberikan umpan balik kepada pengembang media pembelajaran untuk memastikan relevansi materi pelatihan dan pengajaran.



Tips

- ★ Gunakan umpan balik dari peserta magang untuk mengevaluasi dan meningkatkan metode pelatihan dan pengajaran.
- ★ Penggunaan teknologi moderen dapat memfasilitasi pengembangan dan penerapan metodologi inovatif.

Alat untuk menyediakan berbagai metode pelatihan dan pengajaran yang efektif

Alat 4.4.1

12 metode pelatihan untuk digunakan oleh pelatih dalam perusahaan, Jerman

Alat ini menyajikan dan menjelaskan berbagai metode pengajaran yang dapat digunakan oleh in-CT sehingga peserta magang dapat belajar secara mandiri, termotivasi dan berorientasi pada tujuan. Pengembangan kompetensi yang komprehensif (sebagaimana disebutkan dalam Bagian 3.3) adalah inti dari modul-modul ini, dan metode ini bertujuan untuk mengajarkan keterampilan pemecahan masalah, komunikasi, kerja tim dan cara-belajar kepada siswa. Alat ini mendukung in-CT dengan informasi tentang cara menciptakan lingkungan belajar dan kerja yang baik untuk memastikan bahwa pemagangan berhasil baik bagi pemegang dan perusahaan.

Alat ini memiliki 12 modul pembelajaran berbeda yang membantu in-CT untuk menguasai berbagai metode pelatihan dalam mendukung dan membimbing peserta magang.

Sumber: https://www.foraus.de/de/foraus_111699.php (di Jerman)

Alat 4.4.2

Manual untuk instruksi pelatih vokasi dalam bidang kerja industri dan teknis, Afghanistan

Pembaca untuk Instruksi Pelatih Vokasi Bidang Kerja Industri dan Teknik menawarkan informasi berorientasi tindakan terkait perencanaan, pelaksanaan dan penilaian pelajaran-pelajaran praktis di berbagai vokasi industri-teknis.

Alat ini memberikan pengetahuan ilmiah terbaru untuk penyelenggaraan metode pengajaran dan pembelajaran pelatihan magang praktis dan kendali proses pembelajaran dalam praktik serta dalam interaksi kompleks didaktik dan metode belajar mengajar. Tugas dan pertanyaan yang diulang di akhir masing-masing dari lima bab memperkuat pelajaran yang dipetik.

Sumber: www.giz.de/en/mediacenter/publications.html (masukkan judul ke dalam bilah pencarian)



© ILO



Menggunakan dan menganalisis proses kerja

Dari proses kerja ke bidang tindakan profesional

Menciptakan tugas belajar dan kerja

Di dalam metode campuran pelatihan dan pengajaran

Mendefinisikan dan mengevaluasi keterampilan

Video:

Menggunakan dan menganalisis proses kerja;

https://www.youtube.com/watch?v=jBkPYLGaDsE&list=PLKk3TOS83jk_V34dKa4JtiAY9r14J9zZP&index=2

Dari proses kerja ke bidang tindakan profesional;

https://www.youtube.com/watch?v=lJ9_UpNZVYg&list=PLKk3TOS83jk_V34dKa4JtiAY9r14J9zZP&index=3

Membuat tugas belajar dan kerja;

https://www.youtube.com/watch?v=Y-8jpaWtiyo&list=PLKk3TOS83jk_V34dKa4JtiAY9r14J9zZP&index=4

Di dalam campuran: Metode pelatihan dan pengajaran;

https://www.youtube.com/watch?v=Oft_ERAOQIQ&list=PLKk3TOS83jk_V34dKa4JtiAY9r14J9zZP&index=5

Mendefinisikan dan mengevaluasi keterampilan,

https://www.youtube.com/watch?v=u8OWcCm274k&list=PLKk3TOS83jk_V34dKa4JtiAY9r14J9zZP&index=6

**Alat
4.4.3**

Perencanaan pelajaran dan pengajaran yang berorientasi pada tindakan – manual untuk sekolah kejuruan menengah, Afghanistan

Publikasi ini merupakan pedoman perencanaan pembelajaran bagi pengajar, khususnya yang bekerja di sekolah kejuruan menengah. Ini memberikan informasi tentang perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pelajaran kejuruan teoritis, sementara pada saat yang sama menggambarkan pengetahuan latar belakang ilmiah yang diperlukan di bidang psikologi belajar, belajar mengajar/didaktik, tugas pengajar dan evaluasi kualitas pengajaran dan pembelajaran. Ini juga mencakup sumber daya media dan metode untuk mengajar.

Sumber: www.giz.de/en/mediacenter/publications.html (masukkan judul ke dalam bilah pencarian).

**Alat
4.4.4**

Metode pengajaran dan pelatihan dalam pemagangan: Tinjauan penelitian, Kerajaan Inggris

Publikasi ini, *Membuat kembali pemagangan: Pembelajaran yang kuat untuk pekerjaan dan kehidupan*, adalah tinjauan penelitian tentang pedagogi pemagangan, mengeksplorasi seni, ilmu pengetahuan dan cara metode belajar mengajar untuk pemegang.

Alat ini terkait dengan enam hasil pembelajaran yang diusulkan untuk pemegang:

- Keahlian rutin dalam suatu pekerjaan.
- Kemampuan cepat – kapasitas untuk berpikir dan bertindak dalam situasi yang sebelumnya belum pernah dihadapi.
- Seni dalam bekerja – kebanggaan dalam pekerjaan yang dilakukan dengan baik dan etika keunggulan.
- Keaksaraan fungsional – kemampuan berhitung, melek huruf, digital dan grafis.
- Sikap serupa bisnis – fokus pada pelanggan dan klien, kewirausahaan dan sadar akan konsep nilai uang yang dikeluarkan sebanding dengan hasil yang didapatkan, baik di sektor nirlaba, publik atau sektor ketiga.
- Keterampilan yang lebih luas untuk pertumbuhan – karakter sesuai pemikiran serta keterampilan yang lebih luas untuk pembelajaran dan perubahan sepanjang hayat.

Metode pembelajaran yang diidentifikasi sesuai untuk pemagangan yang melibatkan: belajar dari para ahli, praktik langsung, pembelajaran langsung, umpan balik yang mendorong pembelajaran, pemecahan masalah dunia nyata, pembinaan dan pendampingan satu lawan satu, bersaing melawan waktu dan perpaduan yang mulus dari pembelajaran daring dan tatap muka.

Sumber: www.cityandguilds.com/-/media/documents/what-we-offer/apprenticeships/remaking-apprenticeships_final-pdf.ashx.

**Alat
4.4.5****Pendekatan untuk melibatkan peserta magang dan siswa secara efektif untuk menurunkan tingkat putus magang, NetWBL**

Dibangun di atas praktik, alat, dan pendekatan yang berhasil untuk pencegahan siswa putus magang, mitra dari enam negara Eropa berkumpul dalam proyek “menyetel!” dengan maksud untuk menyebarkan informasi tentang semua keberhasilan tersebut. Perangkat yang sudah “disetel!” ini berisi contoh-contoh praktis latihan yang dapat digunakan oleh pengajar maupun pelatih dan memiliki fokus praktis (belajar sambil melakukan). Khususnya, seperangkat panduan terkait telah dibuat untuk mereka yang baru mengenal subjek putus pendidikan. Materi (perangkat dan pedoman) dapat diakses dalam bahasa Inggris dan keenam bahasa mitra dan merupakan tambahan yang berguna dan praktis untuk materi pembelajaran terkait pekerjaan dan yang dapat dialihkan.

Sumber: www.wbl-toolkit.eu/index.php?id=51

**Alat
4.4.6****Pelantar digital yang menyediakan pemagangan dan layanan pembinaan karier daring untuk peserta magang, Perancis**

Openclassrooms adalah pelantar yang menyediakan komponen pelatihan di luar pekerjaan melalui pembelajaran daring. Kursus video dan proyek kehidupan nyata selalu dapat diakses, memungkinkan peserta magang untuk bekerja di mana pun dan kapan pun sesuai dengan jadwal mereka. Program magang Openclassrooms mencakup sesi bimbingan mingguan satu-lawan-satu dengan profesional yang berdedikasi di setiap bidang, mendukung pemangag melalui program mereka.

Pemagang dapat memperoleh diploma seperti untuk mata pelajaran tingkat sarjana dan magister dalam pengembangan web, data, TI dan manajemen proyek. Mereka juga dapat mengembangkan keterampilan lunak yang penting, seperti bekerja secara efektif dalam tim, berbicara di depan umum dan bagaimana belajar secara efisien.

Sumber: <https://openclassrooms.com/en/>



► 4.5 Pemantauan, penilaian dan sertifikasi

Mekanisme yang komprehensif dan kredibel untuk memantau dan menilai kinerja peserta magang merupakan komponen yang tak terpisahkan dari semua program pemagangan yang berkualitas. Sangat penting untuk memastikan kemajuan pemagang dan menetapkan bahwa mereka berada di jalur yang benar untuk mencapai kompetensi yang dibutuhkan dalam menyelesaikan program (lihat Kotak 4.3).

Kotak 4.3 Memantau pemagangan, Korea Selatan



Di Korea Selatan, pemantauan pemagangan dimulai dari pemilihan perusahaan yang berpartisipasi dan berlanjut hingga pelatihan selesai. Ini mencakup pekerjaan secara keseluruhan, seperti persiapan pelatihan, rekrutmen pemagang, perlakuan dan kondisi kerja untuk pemagang, metode pengajaran, manajemen, penilaian dan sertifikasi, serta penggunaan *HRD-Net – Jaringan Vokasi dan Informasi*.

Sumber: Kang, Jeon dan Lee, 2017.

Penilaian biasanya dibagi menjadi dua kategori dengan sasaran yang berbeda: penilaian formatif dan sumatif. Penilaian sumatif (juga dikenal sebagai penilaian pembelajaran) mengacu pada penilaian akhir (termasuk tes dan ujian) setelah selesainya program pemagangan. Ini digunakan untuk menentukan apakah peserta magang telah mencapai hasil belajar dari program atau standar kompetensi yang akan membuat mereka memenuhi syarat untuk kualifikasi yang dimaksud. Penilaian formatif (juga disebut sebagai penilaian untuk pembelajaran), sebaliknya, mengacu pada informasi yang dikumpulkan dengan interval yang sering selama proses pembelajaran, dengan tujuan mengidentifikasi kebutuhan pembelajaran khusus dan menyesuaikan pelatihan dan pengajaran. (Looney, 2011).



Permasalahan: Mengapa penilaian formatif penting untuk pemagangan yang berkualitas?

Melalui penilaian formatif, kemajuan belajar peserta magang dapat dipantau terus menerus selama program pemagangan. Lebih spesifik lagi, ini memungkinkan perusahaan dan penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi untuk:

- mendapat informasi lengkap tentang pembelajaran dan pelatihan peserta magang di berbagai tempat pelatihan, dan apakah mereka menghadapi permasalahan selama masa pelatihan mereka
- meningkatkan koherensi pelatihan di dalam dan di luar pekerjaan yang masing-masing ditawarkan oleh perusahaan dan penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi, di tempat pelatihan yang berbeda
- meningkatkan kesadaran dan pemahaman peserta magang tentang apa yang diharapkan dari program dan kemajuannya



© ILO

- ▶ mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan masing-masing peserta magang, dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan pembelajaran dan kinerja mereka
- ▶ mengidentifikasi peserta magang yang tertinggal atau berisiko putus magang dan memperkenalkan langkah-langkah dukungan individu yang sesuai
- ▶ membuat keputusan terinformasi tentang apakah akan menawarkan pekerjaan kepada lulusan magang
- ▶ memodifikasi dan menyesuaikan program untuk memperkuat manfaatnya bagi semua pihak yang terlibat.

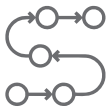
Penting untuk diingat bahwa pemantauan pemagang tidak boleh dilihat sebagai tindakan pengendalian atau sebagai sarana untuk menghilangkan pemagang yang lebih lemah selama program, melainkan sebagai instrumen pendukung untuk memastikan keberhasilan program pemagangan untuk semua.



Permasalahan: Mengapa penilaian sumatif dan sistem sertifikasi penting untuk pemagangan yang berkualitas

Penilaian sumatif mengevaluasi apakah peserta magang telah mencapai hasil pembelajaran atau standar kompetensi yang ditentukan untuk suatu program. Karena hasil pembelajaran ini didasarkan pada standar pekerjaan, kualifikasi yang diterima oleh peserta magang setelah menyelesaikan program akan menunjukkan bahwa mereka telah memperoleh kompetensi yang dibutuhkan untuk bekerja di pekerjaan tersebut. Penting untuk memastikan bahwa proses penilaian berkualitas tinggi, dapat diandalkan dan adil, dan melibatkan mitra sosial, sehingga perusahaan dapat dengan yakin menempatkan kepercayaan mereka terhadap proses tersebut dan menghargai kualifikasi yang diperoleh peserta magang dalam proses rekrutmen mereka, sehingga meningkatkan prospek lulusan magang di pasar tenaga kerja.

Kualifikasi yang diberikan kepada pemagang harus menjadi bagian tak terpisahkan dari sistem pendidikan dan pelatihan negara dan memungkinkan kesempatan pendidikan dan pelatihan lebih lanjut bagi lulusan pemagangan.



Langkah-langkah yang diperlukan untuk melaksanakan pemantauan, penilaian dan mekanisme sertifikasi

Pelaksanaan penilaian memerlukan kerja sama berbagai pemangku kepentingan, seperti lembaga penjaminan mutu, organisasi pengusaha dan pekerja, perusahaan dan penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi. Langkah-langkah yang tercantum di bawah ini menggambarkan peran berbagai aktor dalam memantau dan menilai kemajuan belajar peserta magang.

- ▶ Organisasi pengusaha dapat memainkan peran utama dalam meningkatkan kesadaran tentang pentingnya dan manfaat dari sistem pemantauan dan penilaian yang efektif untuk pemagangan. Mereka juga dapat memberikan dukungan bagi perusahaan untuk memperkuat kapasitas pemantauan dan penilaian mereka.
- ▶ Badan penjaminan mutu dan entitas yang bertanggung jawab atas penilaian harus mengembangkan mekanisme pemantauan dan penilaian dengan melibatkan semua pemangku kepentingan. Terlepas dari hasil pembelajaran dan kriteria penilaian yang didefinisikan dengan jelas, mereka juga harus menentukan peran dan tanggung jawab pemangku kepentingan yang relevan.
- ▶ Perusahaan dapat mengembangkan lembar penilaian kinerja untuk mengevaluasi kinerja peserta magang berdasarkan serangkaian kriteria (lihat Alat 4.5.1). Kriteria evaluasi harus mencakup keterampilan teknis khusus pekerjaan dan keterampilan umum yang dapat dialihkan yang mendukung mobilitas pekerjaan dan pengembangan karier.
- ▶ In-CT, penyelia atau pembimbing harus melakukan wawancara pemantauan rutin dengan peserta magang untuk meninjau kemajuan belajar mereka dan hasil yang dicapai setelah setiap rangkaian pelatihan di perusahaan dan memperkenalkan langkah-langkah pendukung jika diperlukan. Peserta magang juga dapat melakukan evaluasi diri terhadap kinerjanya, yang kemudian didiskusikan dengan in-CT atau pembimbing untuk menyepakati evaluasi bersama.
- ▶ In-CT dan pengajar di penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi harus melacak apa yang telah dipelajari oleh peserta magang dan kegiatan yang telah mereka lakukan setiap hari selama pelatihan di dalam maupun di luar tempat kerja di buku catatan kegiatan pelatihan pemagangan (lihat Kotak 4.4) Informasi ini memungkinkan pengajar pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi untuk menawarkan pengajaran yang mendukung kegiatan praktis peserta magang di perusahaan, dan pada saat yang sama juga memungkinkan in-CT untuk membangun pengetahuan teoretis yang telah diperoleh peserta magang di penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi ketika memberikan tugas kerja untuk melengkapi pelajaran yang didapatkan peserta magang saat pembelajaran di luar tempat kerja. Buku catatan kegiatan yang terpelihara dengan baik juga dapat menjadi persyaratan untuk penilaian akhir.
- ▶ Badan atau entitas penjaminan mutu yang bertanggung jawab untuk penilaian harus membentuk panitia ujian untuk merancang dan mengimplementasikan penilaian sumatif yang mencakup aspek praktis dan teoretis dari pelatihan di dalam dan di luar tempat kerja sesuai dengan profil pekerjaan dan hasil pembelajaran dari program. Panitia ini harus terdiri dari perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja dan penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi, dan dapat bertindak atas nama lembaga yang kredibel dan dihormati, seperti organisasi pengusaha, kamar dagang atau lembaga pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi.
- ▶ Biasanya merupakan tanggung jawab badan penjaminan mutu untuk memberikan kualifikasi kepada peserta magang yang berhasil menyelesaikan penilaian.

Kotak 4.4 Buku catatan kegiatan pemagangan

Banyak skema pemagangan menggunakan buku catatan kegiatan, yang dirawat oleh peserta magang, di mana mereka mencatat tugas yang telah mereka lakukan dan merujuk dokumen yang relevan, foto produk jadi, dan lain-lain

Buku catatan kegiatan digunakan dalam berbagai hal:

- untuk mengarahkan perhatian peserta magang pada apa yang harus mereka capai
- untuk mendorong mereka merefleksikan kinerja mereka
- untuk mencatat tahapan utama pencapaian untuk penilaian kemajuan, atau untuk menghitung kualifikasi formal.

Sumber: ILO, 2018.

Kotak 4.5 Penggunaan transparansi dalam penilaian

Di Korea Selatan, sumber informasi dan dokumen yang terkait dengan evaluasi eksternal terbuka untuk umum di situs web magang (www.bizhrd.net). Perusahaan dan peserta magang dapat melihat ke situs web tersebut untuk mempersiapkan evaluasi.

Sumber: Kang, Jeon dan Lee, 2017.

**Tips**

- ★ Memberikan peran utama kepada pengusaha dalam proses penilaian dan melibatkan pakar industri sebagai penguji dapat membantu memastikan kredibilitas sertifikasi.
- ★ Pembagian tanggung jawab yang jelas, komunikasi yang efektif dan kerja sama yang erat antara perusahaan dan lembaga pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi, serta umpan balik yang rinci dan mekanisme evaluasi untuk memantau kemajuan pemangag adalah semua fitur penting bagi keberhasilan pelaksanaan pemagangan.



Alat untuk menerapkan penilaian pelatihan dan sistem pemantauan

Alat 4.5.1

Panduan untuk memantau dan menilai kinerja peserta magang, Amerika Serikat

Buku pedoman perusahaan menawarkan panduan tentang “bagaimana” memantau kinerja program pemagangan, untuk memastikan bahwa program tersebut berjalan dengan baik dan memberikan hasil yang diharapkan. Ini mencakup bagian tentang penilaian keberhasilan peserta, dampak pelatihan dan struktur pendukung, serta evaluasi program dan penyesuaian di pertengahan program. Contoh laporan evaluasi pemagangan dapat ditemukan di sini: [www.themanufacturinginstitute.org/Hidden/~media/CBE15B009AA745F496 C3BBAAD21286F6.ashx](http://www.themanufacturinginstitute.org/Hidden/~media/CBE15B009AA745F496%20C3BBAAD21286F6.ashx)

Sumber: Buku pedoman perusahaan untuk membangun program pemagangan, hal. 83: www.themanufacturinginstitute.org/~media/53456D700856463091B62D1A3DA262F4/Full_Apprenticeship_Playbook.pdf



Alat 4.5.2

Tes latihan daring dan penilaian daring, India

Di India, bagian teori dari penilaian peserta magang dilakukan secara daring, sedangkan tes praktik dilakukan oleh perusahaan di lokasi tempat kerja. Institut Media Instruksional Nasional (NIMI) telah mengembangkan alat yang memungkinkan peserta magang dan peserta pelatihan untuk mengambil tes latihan pada pelantar daring, untuk membantu menilai dan memperluas pengetahuan dan keterampilan mereka serta mempersiapkan ujian teori. Soal tes memiliki tiga tingkat kesulitan untuk menilai pengetahuan, pemahaman fungsional dan keterampilan memecahkan masalah, dan menyertakan gambar untuk menguji pemahaman praktis peserta pelatihan.

Hasilnya akan muncul secara otomatis di akhir tes dan menunjukkan jawaban yang benar dengan penjelasannya, memungkinkan peserta magang/pelatihan tidak hanya menilai pengetahuan mereka, tetapi juga belajar untuk penilaian sumatif. Akhirnya, peserta magang mengambil bagian dalam penilaian sumatif daring untuk semua mata pelajaran teori.

Contoh tes tiruan dapat ditemukan di sini: <http://nimionlinetesting.in/moodle/moodle/course/view.php?id=11>

Sumber: <http://nimionlinetesting.in/moodle/moodle/>

Alat 4.5.3

Buku catatan kegiatan pemagangan, Bhutan

Buku catatan magang ini memberi pengguna catatan status keterampilan dan pengetahuan magang; bagaimana, kapan dan di mana keterampilan dan pengetahuan ini diperoleh; dan siapa yang telah terlibat dalam memberikan dan menilai pelatihan.

Alat ini mencakup bagian pada aspek berikut: instruksi untuk memelihara buku catatan, menyimpan catatan kegiatan sehari-hari, lembar kehadiran dan formulir penilaian kinerja.

Sumber: https://www.skillsforemployment.org/KSP/en/Details/?dn=EDMSP1_254638

**Alat
4.5.4****Buku catatan pemagangan, Denmark**

Alat ini memberikan contoh buku catatan pemagangan untuk magang pertukangan. Buku catatan, yang harus diisi bersama oleh pemagang dan perusahaan, mencakup formulir evaluasi yang berisi sejumlah tugas yang relevan dengan pengembangan kompetensi terkait pekerjaan peserta magang, dengan lima tingkat penilaian – dari kurangnya pengetahuan dan keterampilan peserta dalam area tertentu hingga kemampuan untuk merencanakan dan melaksanakan tugas secara mandiri.

Selain penilaian perusahaan, daftar kegiatan khusus disediakan untuk peserta magang untuk menunjukkan keakraban mereka dengan subtopik terkait profesi yang terdaftar di bawah tema teknis. Ini memberi pemagang dan perusahaan gambaran umum tentang tingkat keterampilan umum pemagang.

Sumber: www.bygud.com/media/2030/carpenter_log_book.pdf

**Alat
4.5.5****Contoh buku catatan, negara-negara Asia²**

Alat ini menyediakan templat untuk buku catatan yang dapat digunakan oleh perusahaan dan peserta magang pada komponen pelatihan kerja pemagangan (lihat Lampiran 12).

Sumber: GIZ (2017) Panduan praktis: 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
4.5.6****Buku catatan ponsel, British Columbia**

Di British Columbia, pemagang atau peserta pelatihan untuk operator derek menggunakan buku catatan melalui ponsel yang disebut Rekaman Keterampilan untuk mencatat dan mendemonstrasikan pengalaman dan kompetensi kerja mereka.

Buku catatan ponsel memungkinkan pengguna untuk mencatat jam kerja, tugas yang dilakukan dan peralatan yang digunakan, serta memudahkan untuk menambahkan foto ke dalam buku catatan. Ini secara otomatis merangkum pengisian buku catatan oleh pemberi kerja, peralatan, dan kriteria lainnya, yang memberikan gambaran yang lebih luas dan lebih lengkap tentang pengalaman dan keterampilan saat pemagangan. Terakhir, SkillRecord juga memungkinkan peserta magang untuk melihat buku catatan mereka, sehingga memfasilitasi kolaborasi dan pembelajaran rekan sebaya.

Sumber: <https://bccranesafety.ca/logbook/>; <https://skillrecord.com/british-columbias-apprentices-embrace-mobile-logbook/>

2 Publikasi informasi ini 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.

Alat 4.5.7

Dokumen model untuk pelaporan kinerja pemagangan, Swiss

Formulir penilaian ini digunakan untuk laporan pelatihan dan menunjukkan tingkat kemajuan yang dicapai oleh peserta magang, setidaknya sekali setiap semester.

Pelatih pemagangan dan pemegang membahas isi laporan pelatihan, yang meliputi penilaian kompetensi teknis, metodologis, sosial dan pribadi, serta bagian yang harus diisi oleh pemegang, dengan fokus pada kompetensi teknis dan metodologis, suasana bekerja dan tingkat dorongan pribadi dengan program.

Sumber: Formulir laporan pelatihan: http://vpel.ch/dyn/bin/21423-23926-1-bildungsbericht_eg_2016i.pdf;
Panduan untuk menggunakan formulir: http://vpel.ch/dyn/bin/21423-23927-1-infoblattbb_eg_2016.pdf

Alat 4.5.8

Aturan dan ketentuan untuk penilaian formatif dan sumatif, Afrika Selatan

Alat dari Afrika Selatan ini menawarkan dukungan dan bantuan kebijakan yang diperlukan untuk mengembangkan, menyelenggarakan, menyusun, dan menerapkan kerangka penilaian untuk Sertifikat Nasional (Kejuruan).

Alat ini memberikan aturan dan ketentuan yang terkait dengan pelaksanaan, pengelolaan, dan pengadministrasian penilaian berkelanjutan dan pemeriksaan eksternal. Ini menggambarkan hak semua orang yang terlibat dalam proses penilaian, termasuk pejabat yang terlibat dalam administrasi penilaian, peserta magang, orang tua dan lembaga yang menggunakan hasil penilaian.

Sumber: www.dhet.gov.za/FET%20College%20Examination/Other%20TVET%20College%20Examination%20Documents%201%20Policy%20on%20the%20conduct%20of%20exams%2030287%20of%2012%20september%202007%20PDF.pdf

Alat 4.5.9

Sistem penilaian dan sertifikasi, Denmark

Di Denmark, ujian harus mencerminkan tujuan dan sasaran dari setiap program. Akibatnya, ujian bervariasi dari program ke program, dan termasuk lisan, tertulis, lisan berdasarkan proyek (penilaian berbasis proyek) dan tes pekerja harian. Tes dan ujian biasanya diselenggarakan oleh akademi pendidikan dan pelatihan vokasi. Panitia bidang kerja bertanggung jawab atas tes pekerja harian, meskipun tes yang sebenarnya disepakati dalam kerja sama antara panitia bidang kerja dan akademi pendidikan dan pelatihan vokasi.

Setelah berhasil menyelesaikan masa sekolah yang dipersyaratkan, peserta menerima ijazah sekolah (skolebevis), dan setelah menyelesaikan keseluruhan program, peserta magang menerima sertifikat pendidikan, yang meliputi sertifikat sekolah, sertifikat penempatan, surat keterangan bidang kerja dan, jika sesuai, sertifikat pekerja harian. Sertifikat pendidikan menegaskan bahwa peserta magang adalah pekerja terampil dan dapat dipekerjakan sesuai dengan bidangnya.

Sumber: www.apprenticeship-toolbox.eu/?id=89:examination-certification-in-denmark

**Alat
4.5.10****Bagaimana penilaian akhir diselenggarakan, Swiss**

Di Swiss, “prosedur kualifikasi” adalah istilah umum untuk semua penilaian akhir dalam pelatihan vokasi, dan dapat berbentuk ujian tunggal, beberapa ujian parsial, atau prosedur kualifikasi lain yang diakui secara terpisah oleh otoritas federal (SERI). Setiap program vokasi diselenggarakan oleh peraturan federal, yang mencakup persyaratan untuk prosedur kualifikasi dianggap berhasil. Di sebagian besar program, pelatihan berbasis kerja dinilai melalui proyek ujian yang ditetapkan sebelumnya dan/atau proyek praktik individu.

- Proyek ujian yang ditetapkan sebelumnya – tugas ujian yang ditentukan telah ditetapkan oleh organisasi profesi dan berlaku sama bagi semua peserta didik di wilayahnya. Ujian ini dapat diadakan baik secara terpusat (misalnya di pusat pelatihan) atau di perusahaan tuan rumah masing-masing dan dilakukan pada waktu yang sama untuk semua calon peserta.
- Proyek praktis individu – pembelajar menyelesaikan praktik individu proyek di tempat kerjanya sesuai dengan tugas kerja nyata yang ditetapkan oleh perusahaan. Atasan dari calon peserta menyusun dokumen yang menjelaskan tugas yang akan diperiksa (dengan bantuan peserta didik) dan menyerahkannya untuk dinilai oleh dewan penguji. Setelah proyek selesai, itu ditinjau oleh atasan tersebut, yang kemudian menyarankan penilaian. Selama diskusi ahli, calon peserta mempresentasikan proyeknya kepada dewan penguji. Dewan dan atasan akan mencapai kesepakatan tentang nilai akhir yang akan diberikan untuk pekerjaan yang dilakukan.

Sumber: <http://qv.berufsbildung.ch/dyn/1579.aspx> www.berufsbildung.ch/dyn/11007.aspx?lang=FR&action=detail&value=6&lex=1



**Alat
4.5.11**

Bagaimana penguji untuk penilaian akhir pemagangan dipilih dan dilatih, Swiss

Di Swiss, penguji ditunjuk oleh otoritas kanton (pemerintah daerah) atas rekomendasi asosiasi profesi. Mandat mereka adalah untuk mempersiapkan dan melakukan semua atau sebagian dari ujian.

Penguji adalah orang-orang berkualifikasi yang direkrut dari antara mereka yang bertanggung jawab untuk memberikan pelatihan di perusahaan dan sekolah vokasi. Mereka harus memiliki setidaknya sertifikat kompetensi federal dari bidang profesional di mana mereka bekerja sebagai ahli atau memiliki kualifikasi yang setara. Para ahli harus dilatih di bidang profesional mereka dan memiliki pengetahuan pedagogis, metodologis dan didaktik yang memadai. Mereka dilatih dalam kursus yang disediakan oleh Institut Federal untuk Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan (SFIVET) bekerja sama dengan kanton dan organisasi buruh.

Buku pegangan bagi para ahli tentang prosedur kualifikasi untuk pelatihan vokasi awal adalah sumber acuan kerja untuk melaksanakan prosedur kualifikasi. Diterbitkan oleh SFIVET, manual ini dikembangkan bekerja sama dengan Pusat Layanan Pelatihan Vokasi Swiss (SDBB) dan mitra pelatihan vokasi. Buku ini berisi pendekatan dan solusi untuk persiapan, implementasi dan evaluasi prosedur kualifikasi di tingkat menengah atas dan cocok untuk semua ahli yang menjadi penguji.

Sumber: kursus dasar dan berkelanjutan SFIVET untuk penguji: www.iffp.swiss/expertes-et-experts-aux-examens

Tautan ke buku pegangan bagi para penguji (tersedia dalam bahasa Perancis, Jerman dan Italia): <http://pq.formationprof.ch/dyn/7236.aspx>

**Alat
4.5.12**

Bagaimana penilaian akhir diselenggarakan, Jerman

Di Jerman, ujian akhir diatur dalam peraturan kerja masing-masing dan oleh badan yang berwenang, biasanya adalah kamar dagang, memainkan peran penting.

Ujian akhir dalam contoh kualifikasi teknisi elektronika untuk teknik industri terdiri dari dua bagian:

- Bagian 1 berlangsung sebelum akhir dari tahun kedua pelatihan. Ujian terdiri dari tugas yang berhubungan dengan pekerjaan yang kompleks, elemen ujian lisan situasional dan tugas tertulis.
- Bagian 2 dari ujian akhir terdiri dari tugas-tugas yang berkaitan dengan aspek-aspek berikut: tata tertib perusahaan; rancangan sistem; fungsi dan analisis sistem; dan studi bisnis dan sosial. Perhatian juga diberikan pada pendidikan dan pelatihan vokasi, undang-undang perjanjian kerja dan upah bersama, struktur dan organisasi perusahaan yang memberikan pelatihan, kesehatan dan keselamatan kerja, perlindungan lingkungan, komunikasi perusahaan dan teknis, perencanaan dan organisasi kerja, evaluasi hasil, kualitas manajemen dan penilaian keselamatan instalasi dan peralatan listrik.

Sumber: [www.bibb.de/dokumente/pdf/ElektronikerIn\(1\).pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/ElektronikerIn(1).pdf)

► 4.6 Inklusi terlibatan sosial



Permasalahan: Mengapa inklusi sosial merupakan komponen penting dari pemagangan yang berkualitas

Pemagangan dapat menjadi jalur yang kuat dan andal bagi orang-orang dari semua jenis latar belakang dalam memperoleh kompetensi yang diperlukan untuk mengakses pekerjaan yang layak dan mengejar karier yang membuahkan hasil. Untuk perusahaan, pemagangan inklusif memungkinkan akses ke kumpulan bakat yang lebih luas dan menciptakan citra positif perusahaan (lihat Kotak 4.6).

Kotak 4.6 Pengungsi dalam pemagangan, Jerman



Pada 2016, Nestlé Jerman meluncurkan inisiatif “bantuan Nestlé” untuk memberikan bantuan darurat dan memperkuat integrasi pengungsi. Salah satu tujuan dari program ini adalah untuk menyediakan akses kerja dan membantu mengintegrasikan pengungsi muda ke dalam pasar kerja melalui pendidikan dan kerja pemagangan. Awalnya, 20 orang muda akan ditawarkan pendidikan pemagangan dan 25 orang telah menyelesaikan kerja pemagangan. Selain pelatihan yang sebenarnya, Nestlé menanggung biaya kursus bahasa yang diperlukan.

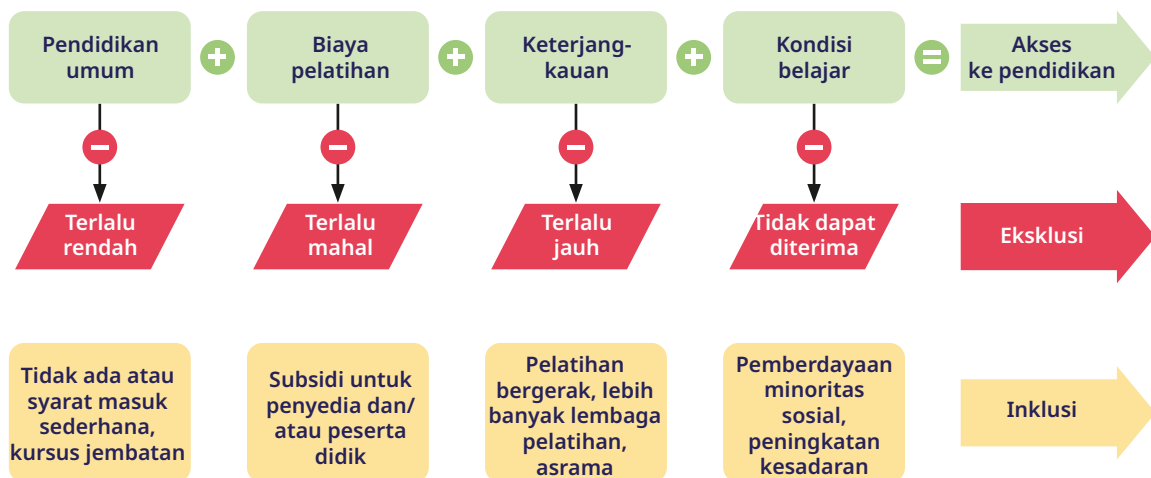
Sumber: Informasi yang dikumpulkan dan disediakan oleh GAN Global; <https://www.nestle.de/medien/news/nestle-hilft>

Inklusi dalam pemagangan membutuhkan pendekatan yang ditargetkan untuk menawarkan kesempatan yang adil kepada semua lapisan masyarakat dalam proses rekrutmen, sembari mendukung keberhasilan penyelesaian program pemagang, terlepas dari latar belakang sosial dan pendidikan mereka. Namun, berbagai tantangan saat ini melemahkan tujuan inklusi; misalnya, persyaratan masuk minimum untuk pemagangan yang mungkin membuat banyak calon peserta tidak memenuhi syarat; kesempatan yang tidak memadai dan/atau penyediaan program pemagangan yang tidak memadai bagi penyandang disabilitas dan mereka yang tinggal di pedesaan dan daerah terpencil; bias gender. Gambar 4.3 mengilustrasikan beberapa tantangan inklusi yang muncul dalam program pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi dan pemagangan.

Selain mengatasi tantangan dalam hal akses, peserta magang, terutama yang lebih muda, mungkin memerlukan dukungan yang ditargetkan untuk menyelesaikan program pemagangan dengan berhasil. Perlu dicatat bahwa kaum muda yang rentan lebih mungkin berjuang untuk menyelesaikan pemagangan mereka dibandingkan rata-rata pemagang. Sementara putus magang bagi seorang pemagang biasanya menghasilkan hasil pasar kerja yang lemah bagi individu tersebut, yang juga mahal bagi perusahaan yang telah berinvestasi dalam merekrut dan melatih pemagang tersebut (OECD, 2018a).

Selain itu, program yang dirancang untuk pemagang penyandang disabilitas harus dapat mengatasi beberapa masalah tertentu. Contoh dari Brasil diberikan dalam Perangkat 1, Kotak 39.

► Gambar 4.5 Tantangan inklusi dalam pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi dan pemagangan



Sumber: Berdasarkan Kehl et al., 2019.



Langkah-langkah yang diperlukan untuk memastikan inklusi dalam program pemagangan

- Setiap perusahaan, berkonsultasi dengan organisasi pekerja, dapat mengembangkan strategi untuk inklusi yang sejalan dengan kebijakan nasional serta visinya sendiri. Strategi tersebut dapat mencakup aspek-aspek berikut:
 - » menetapkan target untuk meningkatkan partisipasi bagi yang kurang beruntung atau kelompok yang kurang terwakili
 - » meningkatkan kepekaan dan melatih staf, khususnya mereka yang bertanggung jawab atas perekrutan magang, pengawasan dan pendampingan, tentang pentingnya dan manfaat mempromosikan inklusi, memberikan perhatian khusus kepada perempuan, penyandang disabilitas, migran dan kelompok rentan lainnya
 - » menawarkan dukungan dan bimbingan tambahan kepada peserta magang yang berisiko putus magang
 - » menyediakan layanan bimbingan yang ditargetkan, bekerja sama dengan organisasi yang mewakili atau mendukung kelompok yang kurang beruntung atau kurang terwakili, baik sebelum dan selama magang
 - » memperkuat kegiatan penjangkauan kepada calon pemagang dari kelompok yang kurang beruntung atau kurang terwakili yang diselenggarakan oleh konselor bimbingan karier, penyedia pendidikan, perusahaan dan organisasi pengusaha dan pekerja.
- Perusahaan harus memastikan induksi yang efektif bagi kaum muda di tempat kerja dan mengambil langkah-langkah untuk mencegah diskriminasi dan pelecehan di tempat kerja.
- Badan pengawas yang tepat harus menilai inklusivitas pemagangan dan mengambil tindakan korektif, jika diperlukan.



© ILO



- ✧ Untuk memastikan inklusivitas dalam pemagangan, kombinasi pendekatan diperlukan di tingkat makro, meso dan mikro. Sementara praktisi dapat mengambil tindakan di mikro atau pada tingkat meso, pembuat kebijakan perlu mempromosikan lingkungan yang mendukung di tingkat makro, melalui pengembangan kebijakan yang efektif dan memberi insentif kepada perusahaan untuk memastikan inklusivitas. Isu-isu ini dibahas lebih lanjut dalam Bab 10 dari Perangkat 1.
- ✧ Untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya dan manfaat inklusivitas dalam pemagangan, studi kasus tentang pemagang yang berhasil dari latar belakang yang kurang beruntung harus dipromosikan.
- ✧ Langkah-langkah berikut dapat membantu mempromosikan inklusi sosial dalam pemagangan
 - ▶ *Program pra-magang*, dirancang untuk mengakomodasi berbagai pelajar dari latar belakang pendidikan dan sosial yang beragam, memberi mereka berbagai kompetensi yang dibutuhkan untuk melanjutkan ke magang kerja. Beberapa contoh diberikan pada Tabel 6.1 di Modul 6.
 - ▶ *Langkah-langkah dukungan selama pemagangan*, yang dirancang untuk memastikan bahwa pemagang yang kesulitan melalui berbagai tahap pemagangan menerima bantuan yang ditargetkan, sehingga memungkinkan mereka untuk menyelesaikan program mereka dengan berhasil.

Alat untuk inklusi sosial dalam pemagangan

Alat 4.6.1

Pemagangan integratif untuk pelajar berkebutuhan khusus, Austria

Di Austria, pemagangan integratif (IBA) dirancang untuk pembelajar berkebutuhan khusus, penyandang disabilitas, dan mereka yang tidak memiliki sertifikat kelulusan sekolah dasar. Ciri-ciri pemagangan integratif antara lain sebagai berikut:

- Periode penyelesaian yang lebih lama atau pilihan kualifikasi parsial: Peserta dapat membutuhkan waktu lebih lama untuk menyelesaikan program (satu atau dua tahun) atau memperoleh kualifikasi parsial dalam satu sampai tiga tahun.
- Bantuan pelatihan: Program IBA mendukung peserta magang selama pelatihan mereka, baik selama penempatan di pelatihan perusahaan maupun di sekolah. Bantuan pelatihan memiliki fungsi koordinasi dan dukungan. Sebagian besar asisten pelatihan memiliki latar belakang pendidikan khusus dan berasal dari organisasi kaum muda yang kurang beruntung. Ketika IBA berlangsung di sebuah pelatihan perusahaan, asisten pelatihan bertanggung jawab atas tugas-tugas administrasi, menentukan isi perjanjian pelatihan antara peserta magang dan perusahaan pelatihan, mempersiapkan/memberikan sosialisasi kepada pekerja perusahaan sebelum kedatangan peserta magang dan menemukan orang untuk menawarkan dukungan awal, dan mendaftarkan magang di sekolah vokasi. Selanjutnya, asisten pelatihan bertindak sebagai mediator, memberikan dukungan tutorial dan merancang ujian akhir untuk jalur kualifikasi parsial. Ketika IBA berlangsung di pusat pelatihan supra-perusahaan, bantuan pelatihan diberikan oleh pekerja sosial dari layanan tersebut

Sumber: www.oecd.org/education/skills-beyond-school/Work-based_Learning_For_Youth_At_Risk-Getting_Employers_On_Board.pdf

Alat 4.6.2

Panduan tentang cara menjadikan pemagangan dan pembelajaran di tempat kerja inklusif bagi penyandang disabilitas, ILO

Alat ILO ini memberikan gambaran umum tentang konsep dan peran pemagangan yang inklusif disabilitas dan pembelajaran di tempat kerja dan terfokus pada pendekatan praktis untuk menerapkan skema ini. Ini juga merinci rekomendasi kebijakan untuk pemerintah, lembaga pengembangan keterampilan, pengusaha dan pemangku kepentingan lainnya – termasuk organisasi pekerja dan organisasi penyandang disabilitas – untuk menciptakan lingkungan yang lebih mewadahi. Publikasi ini mencakup contoh-contoh dari seluruh dunia yang menunjukkan bagaimana pemagangan inklusif disabilitas dan pembelajaran di tempat kerja dapat dipraktikkan.

Sumber: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_633257.pdf

**Alat
4.6.3****Program pemagangan khusus yang lebih pendek untuk kaum muda rentan, Swiss**

Di Swiss, program pemagangan dua tahun khusus dapat ditawarkan kepada kaum muda berusia minimal 15 tahun yang telah menyelesaikan pendidikan menengah pertama, yang berisiko putus pendidikan dan pelatihan dan/atau yang kesulitan untuk menerima pendidikan pemagangan “reguler” tiga atau empat tahun.

Program ini disediakan di sekitar 60 bidang pekerjaan. Program diselenggarakan seperti program pemagangan biasa dan termasuk pelatihan di tempat kerja dan waktu yang dihabiskan di sekolah vokasi. Biasanya, satu hari per minggu dihabiskan di sekolah, dengan ukuran kelas yang dianggap optimal 12 siswa. Pemagangan dalam program khusus ini menawarkan dukungan individu, termasuk bimbingan pribadi, kursus remedial dan dukungan dari in-CT. Setelah menyelesaikan program khusus, melangkah ke magang tiga atau empat tahun dimungkinkan (berdasarkan peraturan tingkat nasional atau kanton).

Analisis biaya-manfaat dari pemagangan dua tahun menunjukkan bahwa, rata-rata, perusahaan yang berpartisipasi berhasil mencapai titik impas secara finansial pada akhir program, sehingga skema ini dapat menarik bagi pengusaha, serta memenuhi persyaratan inklusi sosial.

Sumber: www.oecd.org/education/skills-beyond-school/Work-based_Learning_For_Youth_At_Risk-Getting_Employers_On_Board.pdf

**Alat
4.64****Alat untuk mengidentifikasi peserta magang yang berisiko putus magang dan bimbingan bagi pelatih, pengajar pendidikan dan pelatihan vokasi dan orang tua dalam menghadapi situasi ini**

Alat untuk mengidentifikasi peserta magang yang berisiko putus magang dan bimbingan bagi pelatih, pengajar pendidikan dan pelatihan vokasi dan orang tua dalam menghadapi situasi ini.

Sumber: <https://www.cedefop.europa.eu/en/toolkits/vet-toolkit-tackling-early-leaving/resources/qualifizierte-ausbildungsbegleitung-betrieb> (di Jerman)

► 4.7 Daftar periksa

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



Menyelenggarakan program pemagangan yang berkualitas	Ya	Tidak	Butuh Perbaikan	Catatan
Apakah semua pemangku kepentingan terlibat, melalui dialog sosial, dalam mengembangkan strategi komunikasi untuk mempromosikan pemagangan?				
Apakah kelompok muda terlibat dalam pengembangan kegiatan promosi magang?				
Apakah strategi komunikasi efektif dalam melibatkan kelompok sasaran yang berbeda dengan mempertimbangkan kebutuhan spesifik mereka?				
Apakah calon peserta magang dapat memperoleh informasi yang memadai tentang manfaat mengikuti pemagangan?				
Apakah perusahaan bertanggung jawab untuk mempekerjakan peserta magang?				
Apakah ada rencana pelatihan perusahaan yang menjelaskan rincian pelatihan di tempat kerja dan mengidentifikasi atasan atau pembimbing yang bertanggung jawab di perusahaan?				
Apakah rencana pelatihan perusahaan merupakan bagian dari perjanjian pemagangan?				
Apakah ada rencana rotasi di berbagai departemen dalam perusahaan untuk memperkaya dan meragakan pengalaman belajar peserta magang?				
Apakah ada mekanisme untuk menyelesaikan konflik dan menyelesaikan perselisihan jika masalah terjadi?				
Apakah muatan pembelajaran cukup terkoordinasi dengan baik antara penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi dan perusahaan untuk mencapai kemajuan pembelajaran yang efektif?				
Apakah penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi dan perusahaan mencapai kesepakatan tentang distribusi periode pelatihan di dalam dan di luar tempat kerja?				

Menyelenggarakan program pemagangan yang berkualitas	Ya	Tidak	Butuh Perbaikan	Catatan
Apakah ada mekanisme penilaian sistematis yang mendorong dan mendukung kemajuan belajar pe-serta magang?				
Apakah ada metode di mana penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi dan perusahaan dapat bertukar informasi tentang kemajuan belajar peserta magang?				
Apakah peserta magang menggunakan buku catatan kegiatan untuk mendokumentasikan kemajuan belajar mereka? Jika demikian, apakah buku catatan ini dapat memfasilitasi pertukaran informasi tentang kemajuan belajar peserta magang di antara penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi dan perusahaan?				
Apakah ada kesepakatan yang jelas tentang bagaimana biaya dari penilaian peserta magang harus dibagi di antara pemangku kepentingan yang berbeda?				
Apakah organisasi pekerja dan pengusaha terlibat dalam rancangan penilaian pemagangan?				
Apakah perusahaan memainkan peran utama dalam penilaian pembelajaran peserta magang?				
Apakah kriteria penilaian selaras dengan profil pekerjaan dan kurikulum yang relevan?				

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

Model pemagangan memberikan kesempatan kepada kaum muda untuk mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan untuk berkembang di abad ke-21.

Morten Wierod (Presiden ABB), Juni 2019

