

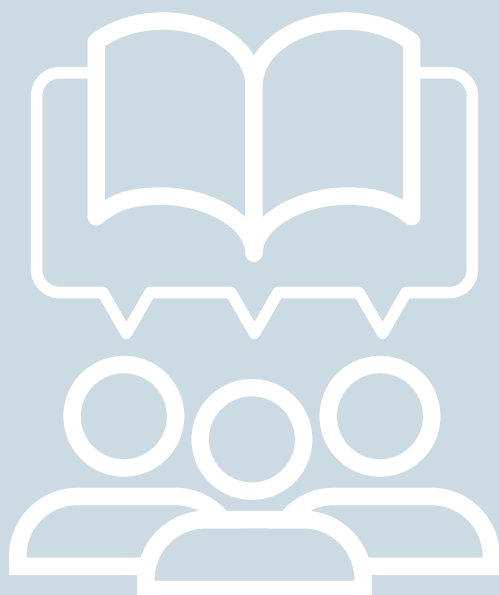


International
Labour
Organization

Perangkat ILO untuk Pemagangan Berkualitas

Jilid 2: Panduan bagi Praktisi

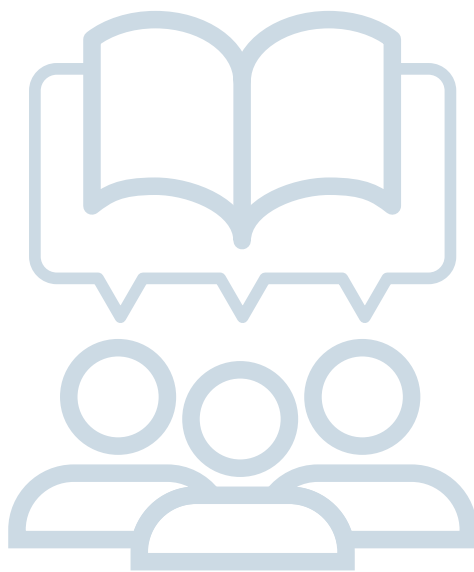
► Ikhtisar



Perangkat ILO untuk Pemagangan Berkualitas

Jilid 2: Panduan bagi Praktisi

► Ikhtisar



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. Ikhtisar

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

Kata pengantar

Deklarasi Seratus Tahun ILO untuk Pekerjaan Masa Depan yang diadopsi pada 2019 datang pada saat perubahan transformatif, didorong oleh inovasi teknologi, pergeseran demografis, perubahan iklim dan globalisasi. Semua ini memiliki dampak mendalam pada sifat dan dunia kerja masa depan, dan tempat serta martabat orang-orang di dalamnya. Di antaranya, Deklarasi ini meminta ILO untuk mengarahkan upayanya untuk mempromosikan diperolehnya keterampilan, kompetensi dan kualifikasi bagi semua pekerja sepanjang masa kerja mereka guna mengatasi kesenjangan keterampilan yang ada dan yang diantisipasi, serta memberikan perhatian khusus demi memastikan bahwa pendidikan dan sistem pelatihan tanggap terhadap kebutuhan pasar kerja. Mengakui meningkatnya relevansi pemagangan dalam mengatasi ketidaksesuaian keterampilan dan memperlancar transisi ke dunia kerja dan antar pekerjaan, ILO memutuskan untuk menempatkan poin tentang Penetapan Standar Pemagangan dalam agenda Sesi ke-110 (2001) Konferensi Perburuhan Internasional.

Kendati manfaatnya diakui secara luas, pemagangan dalam bentuk moderen relatif kompleks, melibatkan hal-hal seperti penyampaian pelatihan di banyak tempat dan saluran – perusahaan, lembaga pelatihan, berbagai perantara dan bahkan pelantar daring – yang membutuhkan koordinasi dan kerja sama yang efektif. Pemangku kepentingan lainnya, termasuk organisasi pekerja dan pengusaha, memainkan peran utama, dengan pemerintah yang umumnya berperan dalam menyediakan kerangka hukum dan peraturan. Bagi banyak negara yang ingin memperkenalkan pemagangan untuk pertama kalinya, atau mereka yang ingin mempertahankan dan mengembangkan sistem pemagangan yang sudah ada sebelumnya, tidak hanya masalah kebijakan yang harus ditangani, tetapi juga banyak tantangan praktis dan operasional yang terlibat dalam penyediaan pemagangan berkualitas baik.

Oleh karena itu ILO telah mengembangkan Perangkat ILO untuk Pemagangan Berkualitas, sebuah sumber rujukan sebanyak dua jilid yang ditujukan untuk mendukung pembuat kebijakan dan praktisi dalam meningkatkan rancangan dan pelaksanaan sistem serta program pemagangan. Sementara Jilid 1 merupakan panduan untuk masalah kebijakan, jilid ini menawarkan panduan praktis dan komprehensif untuk mengembangkan dan melaksanakan program pemagangan. Menggabungkan beragam praktik nasional dengan pengalaman ILO, yang mencakup lebih dari 125 alat dan panduan dengan lebih dari 40 negara dan lembaga di seluruh dunia. Setiap alat dapat disesuaikan agar sesuai dengan konteks nasional dan lokal serta dapat diterapkan di berbagai negara. Selain program pemagangan, Perangkat ini juga dapat digunakan untuk program pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi lainnya. Misalnya, alat-alat yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan keterampilan, menyiapkan profil dan kurikulum pekerjaan, dan mengembangkan materi bahan ajar dan pembelajaran serta transisi dan evaluasi pascapelatihan.

Selain itu, Perangkat ini menyoroti inovasi terbaru dan menyarankan strategi untuk memperkuat pemagangan di dunia kerja yang cepat berubah. Mempertimbangkan kemajuan

teknologi, digitalisasi dan semakin pentingnya keterampilan digital, ia menawarkan lebih dari 20 alat digital yang menjadi bagian tak terpisahkan dalam penyediaan, pemantauan dan evaluasi program pemagangan, dan dapat memaksimalkan manfaatnya bagi individu, perusahaan, ekonomi dan masyarakat sebagai semua.

Srinivas B. Reddy

Kepala
Cabang Keterampilan dan Ketenagakerjaan
ILO, Jenewa

Sangheon Lee

Direktur Departemen Kebijakan
Ketenagakerjaan
ILO, Jenewa

Ucapan Terima Kasih

Perangkat ILO untuk *Pemagangan Berkualitas (Jilid 2)* merupakan hasil upaya bersama dan mencerminkan kontribusi para ahli yang berasal dari pemerintah, organisasi pengusaha dan pekerja, ILO serta lembaga pembangunan lainnya, sektor swasta, organisasi non-pemerintah, serta otoritas dan penyedia pelatihan nasional. Ini mencakup berbagai contoh alat dan praktik dari banyak organisasi publik, swasta dan nirlaba di lebih dari 40 negara. Terima kasih kepada semua pihak yang secara langsung atau tidak langsung berkontribusi pada perangkat ini. Terima kasih khusus ditujukan kepada Korporasi Pembangunan Swiss (SDC) dan Kementerian Luar Negeri dan Eropa dari Luksemburg yang telah mendanai perangkat ini secara substansial.

Terima kasih juga kepada para anggota komite ahli yang telah memberikan masukan dan komentar yang sangat baik pada draf perangkat, memandu proses, mendukung pengumpulan alat dan berpartisipasi dalam pertemuan-pertemuan. Daftar anggota komite adalah sebagaimana berikut:

Markas Besar ILO: Ashwani Aggarwal (Koordinator Komite Ahli), Christine Hofmann, Josée-Anne Larue, Mergim Jahiu, Rafael Peels (ACTRAV) dan Samuel Asfaha (ACTEMP).

Kantor ILO: Albert Okal dan Ilca Webster (Afrika), Hassan Ndahi dan Michael Axmann (Amerika Latin dan Karibia), Gabriel Bordado, Julien Magnat, Kishore Kumar Singh dan Tanjel Ahsan (Asia), Patrick Daru dan Yasser Ahmed Hassan (Negara-Negara Arab).

Lembaga eksternal: Akustina Morni (Organisasi Pengusaha Internasional), Guido Beltrani, Brigitte Colarte-Dürr dan Rahel Guntern (Badan Pengembangan dan Kerjasama Swiss) dan Komite Donor untuk Pendidikan dan Pelatihan Vokasi Ganda (DC dVET).

Pakar dan lembaga lain yang menyediakan alat dan/atau draf yang dikaji meliputi: Jérôme Hügli dan Claudia Lippuner (SERI); Nazarene Mannie, Kathleen Elsig, Anna Zongolowicz dan Leila Rafi (Jaringan Magang Global); Erwin Seyfried (atas nama SDC); Manon Bosma (Aksentur); Sandra Rothboeck (Swisscontact); Erik Swars (SFIVET); Bartelijne van den Boogert (Kotak Peralatan VET); Alexis Hoyaux (LuxDev); Gert Janssens (Enabel); Nader Nabil dan Sebastian Krull (GIZ); Andrew Hall, Chris Cooper dan Simon Perryman (Dewan Inggris); Asad-Uz-Zaman (Bangladesh); Rajesh Agarwal, R.P. Dhingra, Anita Srivastava, Surojit Roy dan Pangkhuri Borgohain (India); dan Pooja Gianchandani. Bolormaa Tumurchudur-Klok, Manzoor Khaliq, Paul Comyn, Jean-François Klein, Stefano Merante, Sylvia Golawska, Cheryl Chan, Jongwoo Lim, Fernando Vargas, dan Gonzalo Graña juga mengkaji Perangkat ini. Ada juga konsultasi dengan lembaga eksternal lainnya, termasuk Organisasi untuk Kerjasama Ekonomi dan Pembangunan (OECD), Aliansi Eropa untuk Pemagangan (EAfA), Organisasi Pendidikan, Ilmu Pengetahuan dan Kebudayaan Perserikatan Bangsa-Bangsa (UNESCO), Yayasan Pelatihan Eropa (ETF) dan Pusat Pengembangan Pelatihan Vokasi Eropa (Cedefop).

Perangkat ini juga dikaji oleh 44 ahli dari pemerintah dan mitra sosial dari 11 negara berkembang (Albania, India, Malawi, Myanmar, Namibia, Pakistan, Rwanda, Afrika Selatan, Sri Lanka, Uganda dan Republik Tanzania (selanjutnya disebut Tanzania), yang berpartisipasi dalam program pemagangan berkualitas di Pusat Pelatihan Internasional ILO di Turin.

Ashwani Aggarwal membuat konsep, merancang dan memimpin proses pembuatan Perangkat ini. Dia juga menulis banyak bagian, merevisi, menyunting dan menyelesaikan tahap akhir Perangkat ini, setelah Simon Field dan Winfried Heusinger menyiapkan draf awal. Sylvia Golawska memberikan banyak dukungan dalam tahapan akhir penyelesaian Perangkat ini.

Sangheon Lee, Direktur, Departemen Kebijakan Ketenagakerjaan ILO dan Srinivas B. Reddy, Kepala Cabang Keterampilan dan Ketenagakerjaan ILO, memberikan bimbingan dan saran dalam proses produksi publikasi ini.

Daftar Isi

Kata pengantar	iii
Ucapan terima kasih	v
Akronim dan singkatan	xv

Ikhtisar **1**



1.1 Apa itu pemagangan berkualitas?	2
1.2 Manfaat pemagangan berkualitas	3
1.3 Perangkat ILO untuk pemagangan berkualitas	7
1.4 Fitur utama dari Perangkat	9
1.5 Alat dan cara pemilihannya	11
1.6 Bagaimana seharusnya praktisi menggunakan alat?	12
1.7 Struktur Perangkat 2	14

Modul 1 Siklus pelatihan pemagangan berkualitas **1**



1.1 Pendahuluan: Siklus hidup pelatihan pemagangan berkualitas	1
1.2 Memahami kerangka dan sistem kebijakan pemagangan	2
1.3 Tahapan dalam siklus hidup pelatihan pemagangan	3
1.4 Panduan nasional	6

Modul 2 Mengembangkan program pemagangan berkualitas **1**



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

Modul 3 Menyiapkan tempat pelatihan yang berkualitas **1**



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

Modul 4 Menyelenggarakan pelatihan pemagangan**1**

4.1 Menarik kandidat untuk mengikuti pelatihan pemagangan	1
4.2 Merekrut peserta magang	8
4.3 Mengembangkan 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

Modul 5 Transisi dan evaluasi pascapelatihan

5.1 Transisi ke pasar kerja atau ke pendidikan dan pelatihan lebih lanjut	1
5.2 Evaluasi program pemagangan berkualitas	7
5.3 Daftar periksa	17

Modul 6 Inovasi dan strategi dalam pemagangan**1**

6.1 Inovasi dan tren yang muncul dalam pemagangan	1
6.2 Strategi untuk mempromosikan pemagangan berkualitas	19
Lampiran 1: Siapa yang harus mengarahkan atau memimpin pemagangan?	25
Daftar pustaka	27

Daftar Alat

Modul 2 Mengembangkan program pemagangan berkualitas

Alat 2.1.1	Kerangka kelembagaan untuk dialog sosial di Norwegia	5
Alat 2.1.2	Pelantar dialog sosial di Jerman	5
Alat 2.1.3	Komite Pengarah dan Teknis Magang di Zanzibar	6
Alat 2.1.4	Mengembangkan keterampilan dialog sosial melalui permainan peran: Latihan pelatihan	6
Alat 2.2.1	Metodologi penelitian kekurangan keterampilan, Australia	10
Alat 2.2.2	Bagaimana melakukan analisis sektor yang cepat dan sederhana, negara-negara Asia	11
Alat 2.2.3	Kuesioner untuk pemilihan sektor dan penilaian kondisi kerangka, DC dVET	11
Alat 2.2.4	Rencana keterampilan sektor merSETA, Afrika Selatan	11
Alat 2.2.5	Panduan tentang survei keterampilan pemberi kerja, ILO/ETF/Cedefop	12
Alat 2.2.6	Perencanaan tenaga kerja, termasuk untuk magang di tingkat perusahaan, Amerika Serikat	12
Alat 2.3.1	Pengembangan peraturan pelatihan, termasuk profil pekerjaan, Jerman	17
Alat 2.3.2	Buku pegangan untuk mengembangkan kurikulum menggunakan profil pekerjaan, Swiss	17
Alat 2.3.3	Panduan untuk mengembangkan kurikulum berdasarkan standar pekerjaan, Jordan	18
Alat 2.3.4	Manual untuk mengembangkan kualifikasi dan standar pekerjaan, Bosnia dan Herzegovina	18
Alat 2.3.5	Panduan untuk mengembangkan dan menerapkan kualifikasi yang memenuhi kebutuhan industri, VET Alatbox, British Council	18
Alat 2.3.6	Contoh standar pekerjaan dari Inggris, Jerman, Kanada, dan Australia	18
Alat 2.3.7	Contoh standar magang untuk program pembuat kapal, Inggris	19
Alat 2.3.8	Contoh kurikulum kualifikasi teknisi listrik (pabrik baja), India	19
Alat 2.3.9	Keterampilan yang dapat ditransfer dalam pendidikan dan pelatihan vokasi, VET Alatbox, GIZ	19
Alat 2.3.10	Kerangka konseptual dan terprogram untuk keterampilan hidup dan pendidikan kewarganegaraan di Timur Tengah dan Afrika Utara, UNICEF	19
Alat 2.4.1	REALTO – Pelantar daring untuk menangkap pengalaman, membuat konten pembelajaran, dan menghubungkan berbagai tempat pembelajaran di Swiss	21
Alat 2.4.2	Sistem manajemen pembelajaran daring, termasuk aplikasi seluler untuk kompetensi kerja, Korea Selatan	21
Alat 2.4.3	Materi instruksional termasuk model animasi 3D, India	22
Alat 2.4.4	Alat bantu pelaksanaan pelatihan dan penilaian, Jerman	23

Alat 2.4.5	Materi pembelajaran untuk magang, Austria	23
Alat 2.4.6	Buku pegangan untuk instruktur tentang mengelola lokakarya pelatihan untuk memaksimalkan potensi pembelajaran, Vietnam	23
Modul 3 Menyiapkan tempat pelatihan yang berkualitas		
Alat 3.1.1	Ringkasan sumber daya untuk menentukan kualitas Pusat Pelatihan Vokasi dan Pendidikan dalam perusahaan, BIBB, Jerman	8
Alat 3.1.2	Bagaimana perantara (GTO) mendukung perusahaan dalam pemagangan, Australia	8
Alat 3.1.3	Melibatkan sektor bisnis dalam pendidikan dan pelatihan vokasi: Alat kerja untuk dialog kebijakan dan desain proyek, DC dVET	8
Alat 3.1.4	Panduan praktis dan kursus pembelajaran daring tentang pemagangan berkualitas untuk perusahaan, ILO dan IOE	9
Alat 3.1.5	Panduan bagi pemberi kerja yang ingin mengembangkan dan menerapkan program pemagangan, Amerika Serikat	9
Alat 3.1.6	Melibatkan pemberi kerja dalam peluang pemagangan, OECD dan ILO	9
Alat 3.1.7	Akreditasi perusahaan yang menyediakan pemagangan, Belanda	10
Alat 3.1.8	Contoh daftar pemeriksaan untuk mengonfirmasi kelayakan perusahaan untuk menerapkan pemagangan, negara-negara Asia	11
Alat 3.1.9	Kesesuaian perusahaan untuk memberikan pelatihan pemagangan, Austria	11
Alat 3.2.1	Contoh perjanjian pemagangan, Swiss	14
Alat 3.2.2	Contoh perjanjian pemagangan, Tanzania	14
Alat 3.3.1	Bagaimana membangun kemitraan di tingkat lokal, negara-negara Asia	22
Alat 3.3.2	Nota kesepahaman antara pemberi kerja dan penyedia pendidikan dan pelatihan vokasi, Tanzania	22
Alat 3.3.3	Kerja sama antara pemangku kepentingan dari bisnis, pemerintah dan masyarakat, Jerman	22
Alat 3.4.1	Standar untuk penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi, Australia	25
Alat 3.4.2	Buku pegangan untuk manajemen mutu di penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi, Cedefop	25
Alat 3.4.3	Jaminan kualitas penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi oleh dewan keterampilan sektor, Afrika Selatan	26
Alat 3.4.4	Manual pelatihan tentang pengelolaan lembaga pendidikan dan pelatihan vokasi, VET Toolbox/LUXDEV	26
Alat 3.5.1	Standar pelatih dalam perusahaan, negara-negara ASEAN	31
Alat 3.5.2	Panduan untuk pelatih dalam perusahaan – contoh dari Brasil, Mesir, Ghana, Kosovo, Meksiko, Pakistan, Arab Saudi, dan Thailand	31
Alat 3.5.3	Panduan tentang cara melatih pelatih, Austria	31
Alat 3.5.4	Kursus pelatihan untuk pelatih dalam perusahaan, Amerika Serikat	31
Alat 3.5.5	Kualifikasi dan pelatihan guru dan pelatih pendidikan dan pelatihan vokasi, Swiss	32

Alat 3.5.6	Publikasi tentang guru dan pelatih vokasi di dunia yang terus berubah, ILO	32
Alat 3.5.7	Portal jaringan untuk praktisi, Afrika Selatan	33
Alat 3.5.8	Layanan Dukungan Pemagangan, EAfA	33
Alat 3.5.9	Panduan tentang cara mendukung peserta pemagangan di tempat kerja, Inggris Raya	33
Modul 4 Menyelenggarakan pelatihan pemagangan		
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 penguji 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

Modul 5 Transisi dan evaluasi pascapelatihan

Alat 5.1.1	Informasi tentang peluang pemagangan dan jalur pasca-pemagangan, Swiss	5
Alat 5.1.2	Bagaimana merancang, merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi bursa kerja, ILO, Mesir	5
Alat 5.1.3	Panduan untuk memulai dan meningkatkan bisnis, ILO	6
Alat 5.1.4	Kualifikasi master pengrajin – kualifikasi kejuruan tingkat yang lebih tinggi untuk lulusan pemagangan, Jerman	6
Alat 5.1.5	Europass untuk mempromosikan mobilitas antar negara di UE	7
Alat 5.2.1	Survei daring untuk lulusan pemagangan, EAN	11
Alat 5.2.2	Panduan untuk kajian penelusuran, ETF, ILO, dan Cedefop	11

Alat 5.2.3	Survei pemagangan untuk menilai sistem, Inggris Raya	11
Alat 5.2.4	QualiCarte – Alat yang memungkinkan pemberi kerja menilai sendiri seberapa baik mereka mengelola peserta pemagangan, Swiss	12
Alat 5.2.5	Tinjauan metodologi untuk mengukur biaya dan manfaat pelatihan pemagangan di perusahaan, ILO	12
Alat 5.2.6	Penilaian pengembalian investasi pemagangan, India	12
Alat 5.2.7	Analisis biaya dan manfaat pemagangan bagi pengusaha, Jerman	13
Alat 5.2.8	Kumpulan indikator untuk menilai pembelajaran berbasis kerja, IAG	14
Alat 5.2.9	Matriks kinerja hasil pemagangan, Amerika Serikat	14
Alat 5.2.10	Alat evaluasi untuk kebijakan dan sistem pemagangan, ILO	15
Alat 5.2.11	Tinjauan sistem pemagangan di Italia, Cedefop	16
Alat 5.2.12	Kerangka evaluasi untuk pemagangan moderen di Skotlandia, OECD	16
Modul 6 Inovasi dan strategi dalam pemagangan		
Alat 6.1.1	Panduan untuk rancangan dan penyampaian pra-pemagangan, Pembelajaran dan Institusi Kerja	14
Alat 6.2.1	Panduan sumber informasi untuk meningkatkan pemagangan informal di Afrika, ILO	25

Daftar Gambar

Ikhtisar

Gambar A	Blok bangunan pemagangan berkualitas	3
Gambar B	Keterwakilan negara berdasarkan wilayah	10
Gambar C	Penerapan alat	13

Modul 2 Mengembangkan program pemagangan berkualitas

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

Modul 3 Menyiapkan tempat pelatihan yang berkualitas

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

Modul 4 Menyelenggarakan pelatihan pemagangan

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

Modul 5 Transisi dan evaluasi pascapelatihan

Gambar 5.1 Jalur pelatihan kejuruan dan profesional dalam sistem Swiss	4
--	---

Daftar Tabel**Ikhtisar**

Tabel A Peran yang berbeda dari dua perangkat	8
---	---

Modul 3 Menyiapkan tempat pelatihan yang berkualitas

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

Modul 6 Inovasi dan strategi dalam pemagangan

Tabel 6.1 Program pemagangan	12
Tabel I.1 Jenis pemagangan menurut badan manajemen, Korea Selatan	27

► 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



► Ikhtisar

Sistem pendidikan dan pelatihan vokasi ganda, di mana peserta magang menghabiskan waktu di perusahaan tempat magang dan di sekolah vokasi, merupakan elemen kunci keberhasilan dalam sistem pendidikan Swiss, dan model pendidikan dan pelatihan vokasi utama di Swiss.

Sekitar dua pertiga dari semua kaum muda di Swiss melakukan pemagangan ketika mereka berusia sekitar 15 tahun. Prospek pekerjaan mereka sangat baik karena mereka dapat mempelajari keterampilan yang dibutuhkan perusahaan

Johann N. Schneider-Ammann (Mantan Presiden Swiss), Juni 2016

Pemagangan berkualitas yang hemat biaya dan dapat berkontribusi untuk menurunkan tingkat pengangguran kaum muda, mempersiapkan pekerja terampil untuk dunia kerja yang berubah dengan cepat dan meningkatkan produktivitas serta daya saing perusahaan. Pemerintah, organisasi pekerja dan pengusaha serta organisasi internasional menyerukan peningkatan dan perluasan pemagangan. Misalnya, Menteri Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan G20 meminta negara-negara anggotanya untuk mengambil tindakan terhadap pemagangan dan mengadopsi Inisiatif G20 untuk Mempromosikan Pemagangan Berkualitas (lihat Bagian 3.1.2 dari Perangkat 1). Demikian pula, negara-negara anggota ILO akan membahas penetapan Standar Perburuhan Internasional baru tentang pemagangan selama Konferensi Perburuhan Internasional pada 2021. Bahkan ketika dunia sedang mempertimbangkan strategi terbaik untuk mengatasi ketidaksesuaian keterampilan saat ini dan yang diantisipasi karena dunia kerja yang berubah dengan cepat, Forum Ekonomi Dunia menyatakan bahwa pekerjaan di masa depan kembali membutuhkan pemagangan.¹

Namun, banyak negara menghadapi tantangan dalam meningkatkan dan mempertahankan program pemagangan dan, semakin banyak yang mencari saran dari ILO. Oleh karena itu, ILO telah membuat *Perangkat untuk Pemagangan Berkualitas*, sebuah panduan sumber rujukan sebanyak dua jilid yang dimaksudkan untuk meningkatkan rancangan dan pelaksanaan sistem dan program pemagangan. Sementara jilid pertama memberikan saran kepada pembuat kebijakan tentang membangun atau meningkatkan sistem pemagangan, jilid kedua ini memberikan panduan dan alat bagi praktisi (lihat Kotak A) untuk membuat, menerapkan dan mengevaluasi program pemagangan.

Ikhtisar ini dimulai dengan menjelaskan pendekatan ILO terhadap pemagangan berkualitas dan kemudian memberikan informasi tentang pengguna, fitur-fitur utama dan struktur dari jilid kedua Perangkat ini. Ikhtisar ini juga menjelaskan cara menggunakan alat-alat yang disajikan dalam Perangkat ini.

Kotak A Siapa saja praktisi pemagangan?

Praktisi adalah orang yang memiliki peran dalam perancangan, perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi program pemagangan. Contoh dari praktisi termasuk yang berikut:

- • pelatih, mentor, atasan dan staf SDM di suatu perusahaan
- manajer dan guru penyelenggara pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi
- penyedia layanan ketenagakerjaan dan konselor sekolah
- pengawas ketenagakerjaan
- tenaga ahli dan staf lembaga lain yang terlibat dalam pengembangan standar, kualifikasi, kurikulum dan alat bantu pembelajaran; ujian dan sertifikasi; pemantauan dan evaluasi program pemagangan

Jenis dan peran praktisi di suatu negara tergantung pada kebijakan dan kerangka hukumnya.

► 1.1 Apa itu pemagangan berkualitas?

ILO telah mengembangkan konsep pemagangan berkualitas untuk memastikan agar program pemagangan memiliki kualitas yang cukup tinggi dan bahwa program tersebut memenuhi permintaan pasar kerja dengan tepat.² Jilid pertama dari Perangkat ini menguraikan kerangka kerja untuk pemagangan berkualitas dengan fitur-fitur utama berikut (ILO, 2017, hal. 3–7):

- sistem tata kelola tripartit
- remunerasi
- perjanjian tertulis
- cakupan jaminan sosial
- kerangka hukum
- program pembelajaran
- jangka waktu
- komponen pembelajaran di tempat kerja dan di luar tempat kerja
- proses penilaian formal
- kualifikasi yang diakui

Kerangka kerja ini juga memberikan panduan untuk mengembangkan sistem pemagangan berkualitas berdasarkan enam blok bangunan yang ditunjukkan pada Gambar A. Ini dibahas dalam Bab 4, Perangkat Jilid 1.

² Konferensi Perburuhan Internasional pada 2021 dan 2022 akan membahas penetapan standar baru tentang pemagangan, yang dapat memberikan definisi pemagangan.

► **Gambar A** **Blok bangunan pemagangan berkualitas**



► 1.2 Manfaat pemagangan berkualitas

Pemagangan berkualitas menawarkan berbagai manfaat bagi pemangku kepentingan yang berbeda, terutama bagi peserta pemagangan, perusahaan dan pemerintah (ILO, 2017). Ini termasuk:

- memfasilitasi transisi ke pekerjaan
- mencocokkan pasokan keterampilan dengan kebutuhan pasar tenaga kerja yang cepat berubah
- meningkatkan produktivitas dan mempromosikan perusahaan yang berkelanjutan
- menawarkan bentuk penyediaan pendidikan dan pelatihan vokasi yang hemat biaya.

Manfaat-manfaat ini dibahas dalam Bab 3 Perangkat Jilid 1.

Pemagangan dapat memberikan landasan yang kuat untuk karier yang menjanjikan. Ada contoh pemagang yang kemudian menjadi CEO dan kepala dari beberapa perusahaan terbaik di dunia (lihat Kotak B).



Suara di Pemagangan: Tenaga Kerja Terampil Masa Depan



Mengapa Pemagangan Penting?

Video: **Mengapa pemagangan penting? Pandangan konstituen dan pemangku kepentingan ILO**

<https://www.youtube.com/watch?v=gK9UCDxg514>

Kotak B Dari pemangang ke CEO



- Peter Voser, Kepala ABB, memulai kariernya sebagai pemangang komersial di sebuah bank di Swiss.
- Sergio P. Ermotti, CEO Grup di UBS, memulai kariernya sebagai pemangang komersial di sebuah bank di Swiss. Dia menyatakan:

Bukan rahasia lagi bahwa pemagangan lekat di hati saya – saya tahu secara langsung betapa efektifnya pendidikan semacam ini dan seberapa jauh ini dapat membawa seseorang. Bagaimanapun, saya memulai karier saya sebagai pemangang di bank lokal di Lugano, Swiss. Dan saya mendedikasikan waktu setiap tahun untuk mendorong program pemagangan, terutama di negara-negara di mana sistem pemagangan belum mapan seperti di negara asal saya ... Kaum muda belajar di dunia bisnis nyata, mengembangkan keterampilan komunikasi dan kerja tim yang penting, serta membawa perspektif mereka sendiri. Selain itu, pembelajaran berbasis kerja disesuaikan secara waktu nyata berdasarkan apa yang terjadi di industri dan lingkungan.

Sumber: <https://www.linkedin.com/pulse/agile-learning-changing-world-sergio-p-ermotti/>

Pemerintah, perusahaan dan pemagang semuanya dapat memperoleh manfaat dari pengembalian positif atas investasi mereka dalam pemagangan (lihat Kotak C).

Kotak C Pengembalian investasi untuk pemagangan



- Di Kerajaan Inggris, pengembalian ekonomi atas investasi publik dalam pemagangan cukup besar. Tingkat pengembalian bersih saat ini dari setiap £1 investasi pemerintah dalam pemagangan diperkirakan antara £16 dan £21 (Kantor Audit Nasional, 2012).
- Sebuah studi oleh Pusat Penelitian Ekonomi dan Bisnis (CEBR) di Kerajaan Inggris memperkirakan bahwa pekerja yang telah menyelesaikan pemagangan meningkatkan rata-rata produktivitas sebesar £214 per minggu (CEBR, 2013).
- Sebuah studi tentang UKM India mengungkapkan bahwa manfaat dari memberikan pelatihan pemagangan melebihi biayanya jika pemagang dipertahankan (ILO, 2014).
- Di Amerika Serikat, pengembalian investasi untuk pemagangan adalah \$27,7 untuk setiap dolar yang diinvestasikan oleh pemerintah (Reed et al., 2012).
- Di Belanda, upah untuk pekerjaan tingkat pemula bagi lulusan pemagangan 30 persen lebih tinggi dibandingkan dengan lulusan dari pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi berbasis sekolah (Pemerintah Belanda, 2014).
- Di Kanada, manfaat rata-rata pemagangan bagi pengusaha terbukti 1,38 kali lipat dari biaya rata-rata (Forum Pemagangan Kanada, 2006).



Secara historis, pemagangan telah dianggap sebagai sarana untuk memfasilitasi transisi dari sekolah ke dunia kerja bagi kaum muda. Namun, transformasi yang cepat di dunia kerja menempatkan tuntutan baru pada pekerja yang lebih tua untuk memperoleh keterampilan baru dan memperbarui keterampilan yang sudah dimiliki sepanjang kehidupan kerja mereka. Dalam konteks ini, model pemagangan memberdayakan kaum muda dengan keterampilan berbasis luas untuk memperoleh keterampilan baru sepanjang karier mereka, serta melatih kembali orang yang lebih tua untuk beradaptasi dengan tuntutan baru di tempat kerja (lihat Kotak D dan tautan ke video pembelajaran sepanjang hayat).

Kotak D

Bagaimana pemagangan dapat memberdayakan kaum muda untuk menyesuaikan diri dengan dunia kerja yang cepat berubah



Semakin diakui bahwa keterampilan teknis khusus pekerjaan saja tidak cukup untuk memastikan kelayakan kerja sepanjang hayat. Oleh karena itu, pemagangan juga harus membantu mengembangkan keterampilan lunak berbasis luas, atau keterampilan yang dapat dialihkan, seperti belajar untuk belajar, komunikasi, kerja tim dan keterampilan digital agar dapat membangun landasan yang kuat yang memungkinkan pekerja mengikuti perubahan yang cepat dalam dunia kerja. Misalnya, di Jerman, program pemagangan bertujuan untuk memberikan peserta pemagangan kapasitas vokasi secara penuh, juga dikenal sebagai kompetensi tindakan yang komprehensif, dalam berbagai kegiatan sehingga mereka dapat mengatasi persyaratan kehidupan kerja yang terus berubah (BIBB, 2014).



Video: **Pembelajaran sepanjang hayat – Menemukan Kembali karier dengan pemagangan IBM: Menjadi spesialis block chain setelah kehilangan pekerjaan sebagai perawat,**
<https://www.youtube.com/watch?v=9WTKJbbv5N8>

► 1.3 Perangkat ILO untuk Pemagangan Berkualitas

Perangkat ILO untuk Pemagangan Berkualitas terdiri dari dua jilid: Jilid 1: Panduan untuk Pembuat Kebijakan (Perangkat 1); dan Jilid 2: Panduan untuk Praktisi (Perangkat 2 – jilid ini). Kedua jilid ini saling terkait satu sama lain di mana jilid pertama memberikan panduan bagi pembuat kebijakan untuk menetapkan atau meningkatkan kerangka kerja dan sistem kebijakan melalui enam blok bangunan pemagangan berkualitas (Gambar A). Sedangkan jilid kedua, berdasarkan enam blok bangunan tersebut, memandu praktisi dalam mengembangkan, menerapkan, memantau dan mengevaluasi program pemagangan. Kedua jilid tersebut memberikan informasi, panduan dan contoh praktik yang baik serta alat praktis yang komprehensif namun ringkas.

Dua jilid Perangkat ILO ini membahas dua tingkat rancangan dan pelaksanaan pemagangan yang berbeda:

- Tingkat sistem, yang dibahas dalam Perangkat 1, berkaitan dengan rancangan sistem pemagangan dan kerangka peraturan (biasanya ditentukan secara nasional). Ini menetapkan tempat pemagangan dalam sistem pendidikan dan pelatihan, tata kelola dan pengaturan dialog sosial di tingkat nasional dan daerah, undang-undang yang mengatur pemagangan, pengaturan pendanaan dan kebijakan lain yang terkait dengan pemagangan.
- Tingkat program, yang dibahas dalam Perangkat 2, mengacu pada proses dan praktik yang terlibat dalam pengembangan dan pelaksanaan program pemagangan untuk pekerjaan tertentu melalui pelatihan di dalam dan di luar tempat kerja yang berkualitas tinggi. Selain itu, ini juga mencakup pemantauan dan evaluasi program pemagangan.

Arsitektur sistem berkualitas tinggi menyediakan kerangka kebijakan, peraturan dan kelembagaan yang mendukung rancangan dan penyediaan program pemagangan berkualitas agar sistem dan tingkat program saling terjalin erat.

“Arsitek-arsitek” sistem pemagangan terutama adalah pembuat kebijakan – sasaran pembaca Perangkat 1. Mereka yang membuat dan melaksanakan program pemagangan adalah praktisi pemagangan – sasaran pembaca Perangkat 2. Kendati Perangkat membedakan tingkat sistem dan program, batasannya antara dua tingkat ini tidak selalu jelas: beberapa pembuat kebijakan juga terlibat dalam pelaksanaan program pemagangan, sementara banyak praktisi berkontribusi pada pengembangan kebijakan pemagangan di tingkat sistem.



► Tabel A Peran yang berbeda dari dua perangkat

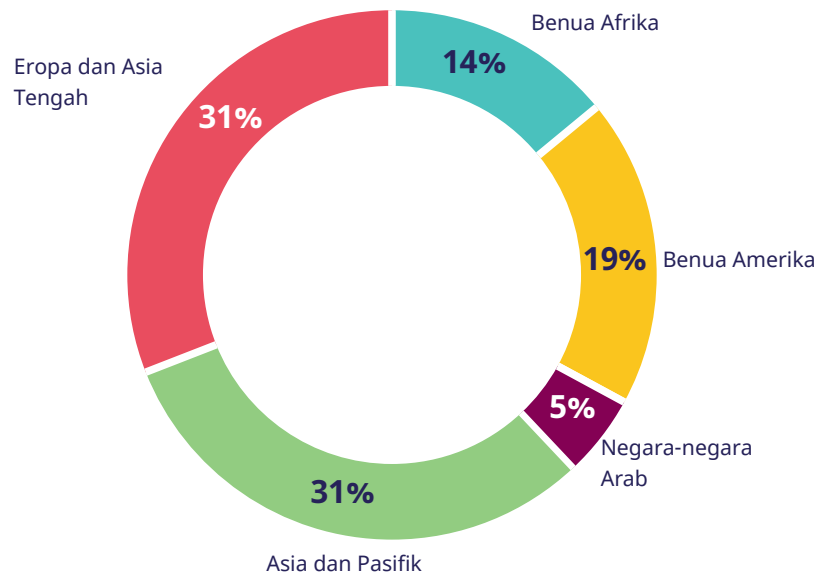
	Perangkat 1	Perangkat 2
Kelompok sasaran	Pembuat kebijakan Mereka yang terlibat dalam pengembangan kebijakan pemagangan	Praktisi Mereka yang terlibat dalam pelaksanaan program pemagangan
Tingkat	Sistem Tingkat nasional – kebijakan, hukum, tempat pemagangan dalam sistem Pendidikan dan peran di pasar kerja	Program Tingkat sektor, regional and lokal – pengembangan dan penyediaan program pemagangan yang spesifik
Contoh	Membentuk badan tingkat nasional dan sektoral untuk dialog sosial, termasuk pemerintah, mitra sosial dan pemangku kepentingan lainnya dalam pemagangan	Mekanisme dialog sosial di tingkat sektoral, regional dan lokal untuk mengembangkan dan menyediakan program pemagangan individu
	Tujuan kebijakan memastikan bahwa pemagangan terkait erat dengan kebutuhan pasar kerja	Teknik evaluasi, seperti studi penelusuran yang dapat mengidentifikasi hasil pasar tenaga kerja dari program pemagangan individu. Mekanisme penggunaan informasi untuk memantau dan menjamin kualitas program
	Tujuan kebijakan, strategi, dan insentif untuk inklusi, dengan merujuk pada kelompok individu tertentu	Alat khusus, seperti pra-pemagangan, dan langkah-langkah untuk menurunkan tingkat putus pemagangan dan mengurangi risiko mereka yang kesulitan menyelesaikan program

Sebagaimana dijelaskan pada Bagian 2.3 dari Perangkat 1, pemagangan berkualitas dapat dibedakan dari jenis pembelajaran berbasis kerja lainnya, termasuk traineeship (pelatihan kerja), internship (pemagangan singkat biasanya untuk awal masuk kerja), dan pemagangan informal. Bentuk-bentuk pembelajaran berbasis kerja ini memainkan peran utama dalam sistem keterampilan di banyak negara, tetapi memiliki permasalahan yang sangat berbeda dan karenanya sebaiknya ditangani secara terpisah. Untuk itu, ILO telah membuat panduan untuk meningkatkan pemagangan informal, yang rinciannya diberikan di Bagian 6.2. ILO, bersama dengan Organisasi Pengusaha Internasional (IOE), juga telah membuat panduan untuk membantu perusahaan dalam melaksanakan program pemagangan, yang dikutip di bagian yang sesuai dalam perangkat ini.

► 1.4 Fitur utama perangkat

Fitur unik dari jilid kedua Perangkat ILO ini disebutkan di bawah ini:

- menawarkan panduan praktis dan komprehensif yang berasal dari beragam praktik nasional dan pengalaman ILO
- menyajikan lebih dari 125 alat, termasuk publikasi dan contoh praktik yang baik di lebih dari 40 negara dan lembaga pembangunan
- memasukkan alat dari negara-negara pada tahap berbeda dari pembangunan ekonomi yang berbeda dan dengan tingkat pengembangan pemagangan yang berbeda, serta mewakili wilayah dari seluruh dunia: Eropa dan Asia Tengah; Benua Amerika; Afrika; Asia dan Pasifik dan Negara-negara Arab (gambar B)
- menyoroti inovasi terkini dan tren yang muncul dalam pemagangan; khususnya menunjukkan:
 - » bagaimana teknologi digunakan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi program pemagangan (Bagian 6.1.1)
 - » bagaimana pemagangan digunakan untuk menjembatani kesenjangan keterampilan dalam perekonomian digital (Bagian 6.1.2)
- merekomendasikan strategi untuk mempromosikan dan melakukan transformasi pemagangan.

► **Gambar B** Keterwakilan negara berdasarkan wilayah

Penggunaan teknologi dalam pemagangan

Memahami proses digitalisasi pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi dan sistem keterampilan yang sedang berlangsung, serta pentingnya keterampilan digital yang meningkat pesat, Perangkat ini menawarkan berbagai alat teknologi digital yang memainkan bagian tidak terpisahkan dalam keberhasilan rancangan, penyediaan dan pemantauan serta evaluasi program pemagangan. Alat-alat tersebut meningkatkan dan memperkaya proses pembelajaran, mendorong keterlibatan yang lebih besar dari peserta magang dan, secara bersamaan, meningkatkan daya tarik pemagangan bagi kaum muda. Selain itu, alat teknologi juga memfasilitasi perolehan keterampilan teknis dan yang dapat dialihkan, terutama keterampilan digital, sehingga meningkatkan kemampuan kerja dan kemampuan beradaptasi lulusan pemagangan dengan dunia kerja yang terus berkembang.

Alat-alat teknologi digital yang disediakan dalam Perangkat ini dimaksudkan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi program pemagangan dengan mendukung praktisi melalui cara-cara berikut:

- ▶ **Mempromosikan pemagangan** – melalui bimbingan vokasi dan karier daring, termasuk pelantar yang menghubungkan pengusaha dengan siswa untuk tujuan ini.
- ▶ **Merekrut peserta pemagangan** – melalui pelantar digital untuk mencocokkan pemagangan dan pengusaha, dan tes daring yang dirancang untuk mendukung pemilihan peserta pemagangan di masa depan.
- ▶ **Meningkatkan pengalaman belajar** – melalui pembelajaran digital dan media pembelajaran, termasuk visualisasi 3D serta pelantar yang menciptakan ruang digital bersama untuk mencerap pengalaman kerja siswa dan mendukung guru dalam penciptaan kegiatan-kegiatan pembelajaran.
- ▶ **Memberikan peringatan dini** – tentang perilaku, kinerja peserta pemagangan dan kemungkinan mereka keluar dari program dengan menerapkan kecerdasan buatan dan analisis data.
- ▶ **Menciptakan hubungan yang lebih kuat dan dukungan terkoordinasi** – antara peserta pemagangan, perusahaan dan penyedia pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi, melalui portal yang menghubungkan berbagai tempat belajar.
- ▶ **Pemantauan pelatihan** – melalui penilaian mandiri daring dan penggunaan buku catatan seluler selama masa pemagangan.
- ▶ **Memperkuat upaya berbagi pengetahuan dan jaringan** – melalui penggunaan aplikasi seluler dan portal daring.

▶ 1.5 Alat dan cara pemilihannya

Perangkat ini menyajikan lebih dari 125 alat yang telah dikembangkan dan digunakan oleh berbagai negara dan lembaga di seluruh dunia. Alat-alat tersebut disusun dalam empat modul, dengan setiap modul dibagi menjadi beberapa bagian yang mencakup berbagai tahapan program pemagangan. Alat-alat disajikan dalam kotak-kotak dengan ringkasan fitur utama dari setiap alat dan tautan web ke dokumen atau materi asli sehingga tersedia untuk pembaca. Dalam kaitan dengan tujuan Perangkat ini, “alat” dapat merujuk pada prosedur, proses atau pola tertentu yang digunakan dalam pembuatan dan pengelolaan program pemagangan (misalnya, bagaimana penilaian dilakukan di negara tertentu) yang dapat diterapkan di berbagai negara, biasanya disesuaikan dengan konteks nasional dan lokal, atau sumber rujukan terkait pemagangan, termasuk dokumen dan publikasi yang memberikan panduan bagi para praktisi. Selain contoh-contoh alat, setiap bagian Modul 2 hingga 5 juga menawarkan alat standar dalam bentuk rangkaian langkah yang digunakan dalam pelaksanaan proses tertentu.

Bagaimana alat dipilih?

Setelah kajian literatur dan konsultasi dengan organisasi pembangunan, pemerintah, mitra sosial dan pakar dari berbagai negara, ILO mengumpulkan lebih dari 500 alat yang dapat digunakan dari negara-negara di seluruh dunia. Melalui serangkaian proses konsultasi, dipilihlah daftar akhir yang terdiri dari 125 alat, berdasarkan kriteria berikut:

- ▶ Alat harus berasal dari kawasan dan negara yang berbeda dalam hal geografis dan tahapan pembangunan untuk memenuhi kebutuhan pengguna dari berbagai negara dengan kondisi sosial ekonomi yang bervariasi.
- ▶ Alat harus telah berhasil digunakan dan terbukti dapat mewakili praktik yang baik.
- ▶ Proses yang terlibat dalam penggunaan alat tersebut didokumentasikan dengan baik dan memberikan rincian yang dibutuhkan oleh calon pengguna, yang mungkin belum memiliki pengalaman sebelumnya dalam pengembangan dan pelaksanaan program pemagangan.

▶ 1.6 Bagaimana seharusnya praktisi menggunakan alat?

Alat-alat yang disajikan dalam Perangkat ini telah dipilih dari berbagai negara dengan kondisi sosial ekonomi yang berbeda, oleh karena itu para praktisi harus ingat bahwa tidak semua alat dapat diterapkan di negara mereka. Sebaliknya, praktisi harus menggunakan Perangkat ini sebagai sumber panduan dalam menyediakan pemagangan berkualitas untuk mengidentifikasi komponen yang relevan dari setiap alat dan menyesuaikannya dengan kebutuhan dan konteks khusus negara mereka. Beberapa alat tersedia dalam bahasa nasional negara yang bersangkutan. Namun, pembaca dapat menggunakan penerjemahan daring, seperti Google Translate, untuk menerjemahkan teks ke bahasa lain yang diinginkan.

Penerapan alat ini tergantung pada berbagai faktor di tingkat nasional, regional dan lokal. Sangat penting bagi pengguna Perangkat ini untuk merenungkan secara hati-hati keadaan negara mereka, tidak hanya dalam hal kondisi sosial dan ekonomi, tetapi juga berkaitan dengan tempat pemagangan dalam kerangka kebijakan dan sistem pendidikan yang lebih luas. Misalnya, jika pemagang memiliki status pegawai secara hukum, ini akan mempengaruhi sifat perjanjian pemagangan. Untuk pemagangan yang terkait erat dengan jenis pekerjaan yang menghendaki lisensi tertentu, transisi pemagang ke pasar kerja kemungkinan akan relatif mudah, mengingat peserta pemagangan akan diberikan lisensi setelah berhasil menyelesaikan program. Fitur nasional seperti ini, dan banyak lagi lainnya, akan sangat penting dalam menentukan bagaimana pemagangan diselenggarakan di tingkat negara masing-masing, dan juga bagaimana alat-alat ini dapat diterapkan (lihat Gambar C).

► Gambar C Penerapan alat

Penerapan sepenuhnya

Alat dapat dengan mudah diadopsi secara keseluruhan

Penerapan alat

TIDAK dapat diterapkan

Alat tidak dapat diterapkan. Mungkin karena

- ada variasi besar dalam rancangan hukum pemagangan dan sistem antara dua negara – negara yang merancang alat dan negara yang berniat menggunakannya
- sudah ada mekanisme nasional yang dirancang utk maksud yang sama

Dapat diterapkan sebagian

Alat umumnya dapat diterapkan dengan modifikasi, karena:

- aspek-aspek tertentu yang perlu disesuaikan dalam konteks negara
- kebutuhan untuk menyesuaikan fitur hukum atau peraturan nasional terkait pemagangan

Versi daring perangkat 2 akan diperbarui secara berkala, dengan penambahan alat-alat baru dan dihilangkannya alat-alat yang sudah tak terpakai.



► 1.7 Struktur Perangkat 2

Perangkat 2 disusun dalam tujuh modul.

Modul Ikhtisar merangkum pendekatan ILO terhadap pemagangan berkualitas dan menjelaskan peran yang berbeda dari dua jilid perangkat ini. Ini juga menjelaskan sasaran pembaca (praktisi), fitur utama dan cara menggunakan alat-alat.

Modul 1 menetapkan siklus hidup pemagangan berkualitas dan proses yang terlibat. Modul ini juga memberikan contoh panduan atau manual di tingkat negara yang menawarkan panduan bagi berbagai pemangku kepentingan untuk membantu dalam rancangan dan pelaksanaan pemagangan.

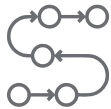
Modul 2 hingga 5 masing-masing mewakili salah satu dari empat tahap utama dari siklus hidup pemagangan dan menjelaskan proses inti dari setiap tahap. Modul 2 mencakup pengembangan program pemagangan berkualitas; Modul 3 membahas persiapan tempat pelatihan yang berkualitas; Modul 4 berfokus pada pengorganisasian dan pelaksanaan program pemagangan, termasuk pelatihan di dalam dan di luar tempat kerja; dan Modul 5 membahas evaluasi pemagangan dan transisi pascapelatihan dari pemangang ke pasar kerja atau ke pendidikan dan pelatihan lebih lanjut.

Modul 6 menyoroti inovasi dan strategi terkini untuk mempromosikan pemagangan.

Masing-masing sub-bagian dalam modul-modul ini menjelaskan empat tahap utama dari siklus pemagangan yang berisikan elemen-elemen berikut:



Deskripsi masalah memberikan Ikhtisar tentang mengapa elemen ini penting dalam program pemagangan berkualitas.



Alat standar yang dirancang sebagai serangkaian langkah yang diperlukan untuk melaksanakan proses tertentu.



Tips berdasarkan bukti praktik yang baik, disajikan dalam kotak hijau.



Alat dari berbagai negara, disajikan dalam kotak dengan ringkasan fitur utama alat.



Alat teknologi digital.



Panduan ini juga disertai dengan serangkaian studi kasus negara dan perusahaan, yang menunjukkan contoh praktik yang baik di bidang tertentu dalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi program pemagangan. Studi kasus disajikan dalam kotak biru.



Modul 2 hingga 5 masing-masing berisi daftar periksa untuk memungkinkan pembaca mengevaluasi pengembangan dan pelaksanaan program pemagangan dalam konteks nasional mereka dan memutuskan elemen pemagangan berkualitas mana yang berpotensi diperkuat.



Tautan ke video atau kursus pembelajaran daring yang relevan disediakan apabila sesuai.

Sistem pendidikan dan pelatihan kejuruan ganda, di mana peserta pemagangan menghabiskan waktu di perusahaan tempat pemagangan dan di sekolah vokasi, merupakan elemen kunci keberhasilan dalam sistem pendidikan Swiss, dan model pendidikan dan pelatihan vokasi utama di Swiss.

Sekira dua pertiga dari semua anak muda di Swiss melakukan pemagangan ketika mereka berusia sekitar 15 tahun. Prospek pekerjaan mereka sangat baik karena mereka dapat mempelajari keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Johann N. Schneider-Ammann (Mantan Presiden Swiss), Juni 2016

