**BAB I**

**INTERNSHIP**

1. **Pengertian Magang**

*Training* merupakan suatu istilah yang memiliki konotasi tertentu tergantung pada pengalaman sesorang dan latar belakangnya. Definisi *training* menurut Robinson adalah pengajaran atau pemberian pengalaman kepada seseorang untuk mengembangkan tingkah laku (pengetahuan, skill, sikap) agar mencapai sesuatu yang diinginkan. Dalam *dictionary of Education*, pelatihan (*training*) diartikan sebagai suatu pengajaran tertentu yang tujuannya telah ditentukan secara jelas dan dapat diragakan, yang menghendaki peserta dan penilaian terhadap perbaikan unjuk kerja peserta didik (Marzuki, 2010: 174-175).

Menurut pendapat *Good*, *training* juga diartikan sebagai pengetahuan. Definisi yang terakhir ini jika dikaitkan dengan andragogi, *training* umumnya ditujukan kepada orang dewasa, sesuai sekali karena andragogi adalah seni/ilmu membantu orang lain dalam belajar (Brundage). Ini merupakan konsep *training* yang luas dan luwes karena dengan konsep ini terwadahi segala macam kegiatan *training* seperti *coaching*, *on the job training*, magang dan *job rotation* (Marzuki, 2010: 175).

Masalah magang telah diatur dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya pasal 21-30. Dan lebih spesifiknya diatur dalam Peraturan menteri Tenaga Kerja dan transmigrasi no.Per22/Men/IX/2009 tentang Penyelenggaraan Permagangan di Dalam Negeri.

Dalam peraturan Menteri tersebut, permagangan diartikan sebagai bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan si lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsusng di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian.

Menurut *Greene*, magang memiliki pengertian seorang pemula yang mempelajari suatu keahlian. Magang regular yang disponsori oleh Departemen Tenaga Kerja, bekerja sama dengan pemerintah daerah dan berbagai agen kerja terdekat, biasanya mengharuskan peserta yang berminat untuk mengikuti magang ialaha mereka yang usianya diatas 18 tahun namun ada juga magang untuk pemula yang disponsori juga oleh Departemen Tenaga Kerja dengan syarat yang berbeda sesuai dengan hukumperlindungan anak yaitu mereka yang telah duduk di kelas 11 sekolah menengah (Greene 2006: 155).

Magang menawarkan kesempatan untuk mencoba sesuatu di luar pakem, dan biasanya diakhir program magang, peserta didik akan mendapatkan sertifikat Kecakapan Bekerja yang menunjukan bahwa peserta didik ikut serta dalam program magang serta telah mendapatkan keahlian tertentu.

Program pembelajaran magang atau biasa disebut dengan

*apprenticeship*,*learning* *by* *doing*, *on-the-job-training*/*off-the-job-training* dan *built in learning*, dimana program ini dirancang untuk level keahlian yang lebih tinggi. Oleh karenanya program pembelajaran magang (*learning by doing*) cenderung lebih mengarah pada pendidikan pada pelatihan dalam hal pengetahuan dan dalam melakukan suatu keahlian atau suatu rangkaian pekerjaan yang saling berhubungan. Program pembelajaran magang adalah menggambungkan pelatihan dan pengalaman pada pekerjaan dengan instruksi yang didapatkan di dalam tempat tertentu untuk subjek-subjek tertentu. Magang juga mirip dengan *internship*, namun demikian *internship* bersifat sementara. *Internship* dilakukan biasanya untuk pelajar atau mahasiswa dengan waktu dan program yang sangat terbatas. Program yang dikembangkan dalam internship bisa sama dengan magang dimana memberikan individu-individu dengan pengalaman pada pekerjaan tertentu, atau pengenalan terhadap pekerjaan, organisasi, atau industri (Kamil, 2002: 10).

Magang merupakan suatu proses pembelajaran yang mengandung unsur belajar sambil bekerja. Biasanya warga belajar sebagai pemagang akan membiasakan diri mengikuti proses pekerjaan yang dilakukan oleh pendidik atau orang yang bekerja disitu.

Pembelajaran magang dikatakan berhasil apabila permagang (pendidik) mampu menyadarkan pemagang (peserta didik) untuk melakukan kegiatan belajar secara mandiri. Sudjana , D (2000) mengemukakan lebih lanjut bahwa melalui magang seseorang yang memiliki pengalaman tertentu menyampaikan pengetahuan dan keterampilan yang telah ia miliki kepada orang lain yang belum berpengalaman dan yang lebih dahulu memiliki pengalaman dan keahlian tertentu sehingga pemagang memiliki keahlian atau pengalaman itu kemudian setelah terjadi penerimaan pengalaman atau keahlian, pemagang mampu melakukannya sendiri.

Pada konteks menurut Dirjen Diklusepora magang memiliki pengertian sebagai suatu proses belajat dimana seseorang memperoleh dan menguasai keterampilan dengan jalan melibatkan diri dalam proses pekerjaan tanpa atau dengan petunjuk orang yang sudah terampil dalam pekerjaannya (Kamil,2002: 11).

Kajian teoritis tersebut menggambarkan bahwa program pembelajaran magang adalah suatu pembelajaran dimana dalam proses pembelajarannya pemagang (peserta didik) turut membantu langsung dalam pekerjaan pemagang (pendidik) yang mana diharapkan pemagang (peserta didik) dapat memiliki keterampilan dan perubahan dalam pengetahuan dan sikap selama menjalani pekerjaan tersebut dan yang pada akhirnya pemagang (peserta didik) dapat melakukannya sendiri setelah proses pembelajaran magang selesai.

Inti dari proses pembelajaran magang sendiri adalah adanya interaksi edukatif melalui belajar sambil bekerja atau bekerja sambil belajar dimana unsur peniruan memegang peranan penting dalam keberhasilan program pembelajaran magang.

1. **Program *Internship* Mahasiswa**

Program *internship* mahasiswa dapat dijadikan salah satu alternatif bagi mahasiswa mengasah kemampuan sebelum benar-benar terjun ke dunia kerja. Program *internship* bisa menjadi salah satu ajang bagi mahasiswa untuk mendapatkan pemasukan tambahan. Terdapat penyelenggara program *internship* yang akan memberikan gaji pada mahasiswanya, namun tidak jarang pula mahasiswa tidak mendapatkan upah karena termasuk program *volunteer*.

Program *internship* sebenarnya tidak terlalu jauh berbeda dengan program magang. *Internship* juga diperlukan bagi seorang mahasiswa untuk bisa mendapatkan banyak pengalaman sebelum terjun langsung ke dunia kerja. Ketika belajar di bangku kuliah, mahasiswa belum mendapatkan jaminan pengalaman terjun ke dunia kerja, sehingga program internship sangat diperlukan untuk mengatasi kesenjangan tersebut.

Mahasiswa atau pekerja yang memiliki status *internship* disebut dengan *intern*. Meskipun demikian, ruang kerja atau ranah kerja seorang *intern* dibatasi dan tidak disejajarkan dengan karyawan biasa. Sebenarnya program *internship* tidak hanya membawa keuntungan sebagai sarana untuk mendapatkan pengalaman tambahan saja, tetapi juga keuntungan bagi pihak pemberi lowongan *internship*. Perusahaan bisa memperoleh tenaga kerja yang kompeten di bidangnya. Hasil magang atau progarm *internship* tidak hanya berwujud untuk menambah pengalaman saja. Kamu juga dapat menjadikan sertifikat hasil magang untuk dicantumkan pada *curriculum* *vitae*, sehingga pihak yang membaca CV milikmu bisa mempertimbangkan hal tersebut sebagai alasan untuk menerimamu. Hal tersebut dikarenakan saat ini banyak pemeberi lowongan kerja yang mensyaratkan kandidat atau pelamarnya sudah memiliki pengalaman bekerja dalam waktu tertentu. Pengalaman kerja sangat diperlukan, sehingga adanya program *internship* mampu menjadi salah satu jembatan untuk mengatasi kesenjangan tersebut.

1. **Hak dan Kewajiban**

Selama masa *internship* peserta mempunyai hak dan kewajiban yang hatus dipatuhi, antara lain :

1. Hak Peserta Internship Selama Internship :
2. Peserta dapat diberikan uang saku dan tunjangan lain yang berlaku pada perusahaan yang bertalian. (Sesuai dengan kemampuan Perusahaan yang bertalian).
3. Memperoleh keterangan yang berkaitan dengan :
4. Ruang lingkup program *internship*.
5. Profil perusahaan.
6. Peraturan dan tata tertib perusahaan yang berlaku bagi mahasiswa *internship*.
7. Perlengkapan kerja (bila ada dan diharuskan) sesuai dengan peraturan perusahaan.
8. Monitor dan bimbingan selama masa *internship* oleh seorang mentor yang ditunjuk oleh manajemen perusahaan dimana peserta *internship*.
9. Kewajiban Peserta Selama *Internship* :
10. Mentaati semua peraturan yang berlaku diperusahaan tersebut.
11. Mengerjakan tugas-tugas yang telah disampaikan oleh mentor.
12. Mengikuti *review* yang diselenggarakan oleh manajemen perusahaan penerima *internship*, berupa :
13. *review activity plan*, peserta mempresentasikan *activity plan* yang telah disepakati bersama mentor.
14. *Progress Review*, peserta mempresentasikan laporan aktivitas yang telah dijalankan kepada pihak manajemen perusahaan dan manajemen Politeknik Pos Indonesia di tempat yang disepakati oleh perusahaan tempat diman peserta *internship* berada.
15. *Final report*, peserta membuat laporan tugas selama periode tertentu sesuai dengan yang diminta oleh perusahaan, misalnya disesuaikan dengan *activity plan* yang ditandatangani oleh mentor.
16. Peran dan Tanggung Jawab Peserta

Peran dan Tanggung jawab peserta antara lain :

1. Melakukan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Mempelajari hal-hal teknis di unit kerjanya dalam rangka memahami kompetensi teknis sesuai dengan ruang lingkup kerjanya.
3. Menerima *feed back* secara konstruktif.
4. Membuat laporan dan mempresentasikan temuan masalah yang dihadapi berikut dengan pemecahan masalahnya atau perbaikan (bila ada).
5. **Tujuan dan Ciri Magang**

Tujuan adanya proses pembelajaran magang adalah untuk memiliki pengetahuan, pengalaman atau keahlian dan perubahan sikap mental pada bidang pekerjaan tertentu yang diharapkan setelah mengikuti proses pembelajaran magang, peserta dapat melakukannya sendiri sebagai bukti bahwa ia memiliki kemampuan mengerjakan sesuatu relative sama dengan permagangnya.

Latihan kerja merupakan suatu jalur yang harus dilalui oleh setiap tenaga kerja, baik yang sudah bekerja maupun yang siap bekerja, baik dalam bentuk klasikal maupun dalam bentuk permagangan,bekerja sambil berlatih atau belajar agar siap untuk dipakai bekerja.

Melalui suatu proses pengalaman kerja atau magang, diharapkan seseorang tidak hanya memiliki kemampuan mengembangkan diri dengan memiliki keterampilan teknis, tetapi juga mampu mengembangkan diri untuk memiliki kemampuan managerial, *managerial know how* untuk dapat memimpin atau mengatur orang lain (Soeharsono, 1989: 61).

Kajian teoritis mengenai magang menggambarkan bahwa program pembelajaran magang diasumsikan memberi pengaruh kuat terhadap sikap kemandirian dan penghasilan kerja. Asumsi tersebut didukung oleh tujuan magang seperti diuraikan di bawah ini (Kamil, 2002: 12) :

1. Untuk memantapkan penguasaan keterampilan yang diinginkan dan ditekuni untuk dijadikan mata pencaharian.
2. Memperluas dan mempercepat jangkauan pengadaan tenaga-tenagan terampil yang cukup mampu untuk segera berpartisipasi dalam proses pembangunan.

Mengacu pada tujuan tersebut, magang dalam arti proses memiliki ciri-ciri sebagi berikut :

1. Proses magang adalah permagangan dan pemagang (sumber magang atau orang yang dimagangi) berada dalam tempat permagang bekerja. Pemagang melihat dan mencoba menggunakan alat yang diperlukan sehingga tahu, bisa dan terbiasa bagaimana mempergunakannya, bagaimana memperbaikinya kalau rusak, bagaimana merawatnya, dimana disimpannya, dimana dibelinya serat dibuatnya.
2. Proses magang adalah para pemagang sebaiknya bekerja dan belajar, belajar-bekerja sesuai dengan urutan pekerjaan yang dikerjakan pemagang. Pemagang dapat memulai belajar-bekerja dan bekerja belajar dari mana saja, dari awal, di tengah atau diujung proses pekerjaan itu.
3. Bahwa pemagang belajar-bekerja dan bekerja-belajar tidak diawali teori, melainkan langsung praktek, langsung bekerja.
4. Dilihat dari sudut sumber magang (permagang). Sumber magang tidak perlu orang yang mengetahui teori. Sumber magang atau permagang adalah orang yang pintar dan biasa melaksanakan pekerjaan yang dimagangi.
5. Dilihat dari sudut pandang pemagang, pemagang bukan hanya memperoleh pengetahuan, keterampilan, kemahiran dan sikap mental saja, melainkan dapat terampil melaksanakan pekerjaan (Dirjen Diklusepora, 1990:5).

Tujuan magang disini yaitu memberikan pendidikan dan keterampilan kepada pemagang sambil bekerja dengan waktu yang tidak terbatas. Disini keterampilan diberikan oleh permagang (orang yang memperkerjakan) bersamaan denga bekerja (sambil bekerja). Sedangkan media yang digunakan dalam pembelajaran yaitu barang yang akan di buat kerja oleh pemagang.

1. **Manfaat Magang**

Magang merupakan syarat utama untuk melalui proses pendidikan. Magang merupakan bagian dari pelatihan kerja, biasanya magang dilakukan oleh mahasiswa tingkat akhir atau siswa kelas 3 SMK sebagai salah satu syarat utama untuk menyelesaikan proses pendidikan. Sedangkan pelatihan kerja biasanya diikuti oleh pekerja yang sudah menandatangani kontrak dengan perusahaan dalam rangka untuk mengembangkan kompetensi kerja dan produktifitas sang karyawan.

Kegiatan magang dapat memiliki kesempatam untuk mengaplikasikan semua ilmu yang telah dipelajari di bangku kuliah dan mempelajari detail tentang seluk beluk standar kerja yang profesional. Pengalaman ini kemudian menjadi bekal dalam menjalani jenjang karir yang sesungguhnya. Kegiatan magang juga dapat menambah wawasan mengenai dunia industri dan perkantoran juga meningkatkan keterampilan serta keahlian praktik kerja.

Pemagangan menjadi peran yang penting karena di dalam pemagangan terdapat tujuan yaitu mempromosikan formasi pembelajaran dan keterampilan, serta memfasilitasi tenaga kerja dengan menjembatani antara dunia pendidikan dan dunia kerja juga pemagangan dapat membantu perusahaan dalam pemenuhan kebutuhan tenaga kerja dan menyediakan pelatihan keterampilan bagi kaum muda untuk mempersiapkan mereka dalam menghadapi dunia kerja. Manfaat yang didapatkan dalam pelaksanaan pemagangan juga tidak hanya dirasakan pihak perusahaan yang dapat menghasilkan tenaga kerja sesuai dengan standar industri dan kebutuhan perusahaan, namun juga pihak dari pemagang itu sendiri mendapatkan kesempatan untuk menerima pelatihan, bukan hanya untuk mengasah keterampilan yang sesuai dengan standar industri/perusahaan, namun juga untuk mendapatkan secara langsung pelatihan secara teknikal dan keterampilan kerja inti yang dapat meningkatkan kinerja mereka.

Selain menguasai keterampilan teknis, manfaat pemagangan juga membentuk keterampilan non-teknis (*soft*-*skill*) peserta pemagangan. Dan menumbuhkan suasana kerja yang mendorong terciptanya inovasi dari peserta magang atau pekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Berikut merupakan beberapa hal yang perlu dilakukan dalam pelaksanaan program pemagangan di perusahaan :

1. Pemahaman peraturan perundang-undangan tentang pemagangan.
2. Kebutuhan perusahaan akan tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi.
3. Menyusun program pemagangan.
4. Kesepakatan antara perusahaan dengan pemagang yang dituangkan dalam perjanjian pemagangan.
5. Berkoordinasi dengan pihak pemerintah yang membidangi ketenagakerjaan.
6. Memanfaatkan sumber pengetahuan dan informasi yang ada, diantaranya di dapat dari forum pemegangan lainnya.

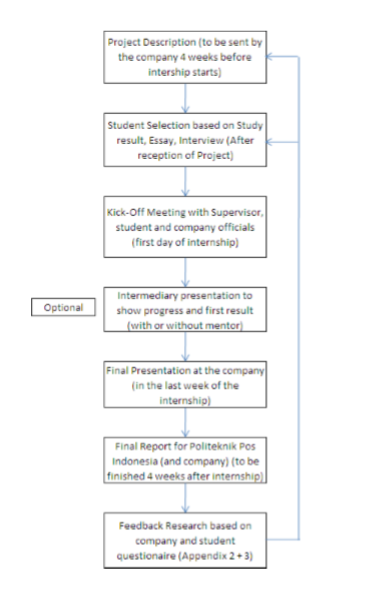
Pemagangan terdapat beberapa kelebihan dan juga kelemahan, kelebihan magang antara lain :

1. Biaya murah, ditinjau dari segi pembiayaan, magang merupakan cara melatih dengan biaya yang sangat murah bahkan mungkin tanpa biaya. Peserta magang yang mengikuti progam pemagangan ini mau tidak dibayar atau dibayar sangat rendah karena tujuan utamanya untuk belajar.
2. Memerlukan manajemen sederhana, dari segi pengelolaan, magang menggunakan manajemen sederhana sehingga sangat membantu dan tidak merepotkan pengelola.
3. Lebih matang, para peserta melalui pengalaman magang ini akan lebih matang dalam menjalankan tugasnya. Hal ini disebabkan mereka langsung menghadapi pekerjaan yang ditangani sehingga lebih dapat menghayati dan menekuni pekerjaan tersebut.
4. Loyalitas, bila perusahaan pada akhirnya ingin menggunakan peserta sebagai karyawan tetap perusahaan, para peserta akan memiliki loyalitas yang tinggi karena sudah banyak mengenal lebih banyak perusahaan tempat mereka magang tersebut.

Kelemahan magang sebagai berikut :

1. Terlalu lambat, untuk menjadi ahli melalui proses magang memerlukan waktu cukup lama apalagi bila peserta magang ingin segera memperoleh pekerjaan yang diinginkan dengan segera.
2. Statis dan pengaruh lingkungan, tuntutan zaman yang lebh cepat menuntut para peserta magang untuk mengikuti perkembangan zaman. Bila dalam mengikuti kegiatan magang aspek lingkungan kurang kondusif, sikap pemagang akan memperoleh pengalaman belajar dan bekerja yang kurang baik.
3. **Prosedur Program *Internship***

Secara umum prosedur *internship* dilakukan melalui beberapa tahap. Tahap pertama mahasiswa mempersiapkan ketentuan (aplikasi, persyaratan) yang ditujukan ke Kepala Program Studi atau Pembantu Bidang Kemahasiswaan, tahap kedua dilakukan seleksi administrasi meliputi : IPK, Kosentrasi Subjek *Internship* dan penilaian aspek individu. Tahap ketiga pengiriman aplikasi ke perusahaan-perusahaan rekanan. Tahap keempat penempatan sesuai dengan kriteria dan kebutuhab perusahaan (dilakukan melalui test, wawancara atau secara langsung). Dalam pembuatan *internship* ini, isi laporan berupa analisis, perancangan dan pembuatan aplikasi/alat. Untuk itu dalam pembuatan laporan *internship* ditekankan pada permasalahan yang mahasiswa/i dapatkan diperusahaan.



Gambar 1.1 Prosedur Program *Internship*

1. Mentoring

Agar tercapai tujuan serta manfaat bagi kedua belah pihak, maka diperlukan adanya sistem bimbingan atau mentor yang dilakukan oleh karyawan yang ditunjuk oleh pihak manajemen perusahaan, sehingga terjadi sinergitas antara mahasiswa dan perusahaan.

1. Definisi

Mentoring adalah suatu proses hubungan yang dibangun antara mentor dengan peserta *internship* (mahasiswa) yang di fokuskan pada upaya pengembangan *soft skill* mahasiswa, baik dari segi *attitude* maupun *skill* demikian juga dengan dengan *competency* dalam rangka menigkatkan produktivitas kerja peserta pada saat ini maupun masa yang akan dating.

1. Tujuan

Mentoring bertujuan untuk memberikan bantuan bagi para mahasiswa yang internship agar mereka lebih cepat beradaptasi dengan lingkungan kerja, karyawan lain serta dengan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sedangkan target mentoring adalah memberikan dorongan, motivasi serta transfer *of knowledge* yang dibutuhkan bagi para mahasiswsa yang *internship*, agar mereka lebih peduli dan lebih cepat beradaptasi sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang diharapkan oleh perusahaan.

1. Sasaran Pengembangan

Sasaran yang ingin dicapai dalam mentoring ini adalah pengembangan sikap kerja para mahasiswa yang ikut *internship*, pengembangan kompetensi, baik yang bersifat *generic* maupun yang bersifat *technical*, sehingga terjadi transfer *of knowledge* yang didasarkan pada proses pembelajaran ditempat kerja (*learning by doing*).

1. Personel Mentoring

Terdiri dari dua mentor : 1). Mentor dari program studi sebanyak maksimum 2 orang dengan penempatan dari program studi atau jurusan, 2). Mentor dari perusahaan maksimum 2 orang dengan penetapan dari perusahaan yang bertalian.

1. Peran dan Tanggung Jawab

Agar program dan internship ini dapat berjalan dengan baik sesuai dengan pola kemitraan maka harus ada komitmen yang harus ditaati dan dihormati oleh para peserta internship. Adapun peran dan tanggung jawab baik mentor maupun peserta internship dapat diuraikan pada *table* ini.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. | Mentor | Peserta *Internship* |
| 1. | Memberikan tugas-tugas selama masa *internship* yang dituangkan dalam *Activity Plan* peserta. Dalam menyusun *Activity Plan* ini mentor diharapkan dapat memberikan infomasi dan ide-ide untuk menarik inisiatif dan kreativitas peserta *internship.* | Melakukan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. |
| 2. | Memberikan bimbingan dalam bentuk arahan maupun *feed back* sesuai dengan target kompetensi yang harus dikuasai peserta *internship*. | Mempelajari hal-hal yang bersifat teknis di Unit kerjanya dalam rangka menguasai kompetensi teknik sesuai dengan standar yang diharapkan. |
| 3. | Membantu apabila peserta mengalami kesulitan, baik dalam masalah teknis pekerjaam maupun koordinasi dengan pihak-pihak terkait. Apabila ada masalah dengan sikap peserta, mentor diharapkan bisa meng-koordinasikan masalah tersebut dengan *Human* *Resources* Dept yang bertalian. | Mengkomunikasikan setiap ada masalah kerja yang dihadapinya secara jelas kepada mentor. |
| 4. | Melakukan evaluasi terhadap kinerja dan kompetensi peserta selama internship sesuai dengan kriteria evaluasi yang disediakan oleh pihak perusahaan | Menerima *feed back* secara konstruktif. |
| 5. | Pemberian arahan masukan tentang pembuatan pelaporan *internship* sesuai dengan *project paper* yang akan diminati peserta *internship*. | Mengumpulkan data, temuan penyimpangan dan masalah yang kemudian dipresentasikan serta usulan perbaikannya (bila ada). |

1. **Unsur Pembelajaran Magang**

Proses pembelajaran magang memiliki beberapa unsur yang perlu mendapatkan perhatian agar proses pembelajaran tersebut dapat meningkatkan kemandirian warga belajar. Unsur-unsur tersebut adalah sebagai berikut (Kamil, 2002:51) :

1. Pemagang (orang yang belajar bekerja) pada konteks pemagang ada beberapa factor yang perlu diperhatikan diantaranya adalah :
2. Bakat dan minat, hal ini perlu diperhitungkan karena mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan magang, sebab seseorang yang mengikuti magang tetapi tidak sesuai denga bakat yang dimiliki serta minat yang dikehendaki, kemungkinan besar akan mengalami kesulitan baik dalam proses belajar bekerja maupun pencapaian tujuan.
3. Kebutuhan, kebutuhan ini perlu diperhitungkan baik yang berkaitan dengan kebutuhan individu pemagang (*need assessment*) maupun kebutuhan paasar kerja, hal ini perlu mendapat perhatian agar tidak mengalami kesulitan setelah selesai mengikuti magang.
4. Kemampuan, kemampuan yang dimaksudkan disini adalah kemampuan megikuti magang untuk menyadap pengetahuan, keterampilan dan sikap mental yang diberikan sumber magang maupun kemampuan untuk membiayai dirinya dalam mengikuti magang.
5. Faktor lain yang perlu dipertimbangkan adalah kesediaan untuk mandiri setelah selesai magang bila belum mempunyai pekerjaan tetap dan usia

yang masih produktif dalam bekerja.

1. Sumber magang (orang yang dimagangi atau permagang).

Pada komponen ini ada tiga hal yang perlu diperhatikan diantaranya adalah :

1. **Kesediaan**

Kesediaan sumber magang untuk dimagangi, menularkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki kepada pemagang, baik secara sukarela ataupun dengan imbalan. Apabila sumber magang tidak bersedia dimagangi, tidak bersedia menularkan pengetahuan dan keterampilannya dalam hal ini tidak mungkin terjadi proses magang.

1. **Kemampuan**

Kemampuan dalam arti sumber magang (permagang) harus mahir dalam menguasai keterampilan serta mahir dalam menularkan keterampilan yang dimilikinya, serta memiliki kemauan untuk menularkan apa yang dimilikinya.

1. Pola Magang

Proses pembelajaran dalam pendidikan luar sekolah, baik dalam bentuk magang atau dalam bentuk lainnya, harus dilakukan melalui berbagai pola yang mendukung terhadap proses dan keberhasilan dari proses tersebut. Untuk lebih jelasnya pola tersebut bias dari kebutuhan/tujuan, materi/bidang, mata pencaharian, sumber, persyaratan, dll.

Magang sebagai alternatif pendidikan luar sekolah memiliki unsur yang sama dengan program pendidikan lainnya. Magang dalam penelitian ini berada pada ruang lingkup kelompok produksi. Menurut Sudjana (dalam Nugroho, 2008) pelaku-pelaku kegiatan belajar dalam kelompok produksi yang memiliki keahlian dalam peningkatan kualitas produksi, pengolahan bahan baku dan penggunaan alat-alat produksi. Kedua, orang-orang atau anggota kelompok yang belum memiliki kemampuan dalam peningkatan produksi. Mereka inilah yang belajar dari orang-orang yang disebut pertama melalui magang. Ketiga adalah orang-orang yang telah memiliki kemampuan dari kelompok pertama namun masih dalam tingkatan yang lebih rendah.

1. **Fase Magang**

Magang mencakup serangkaian fase yang membantu mengartikulasikan peran para pelajar dan guru selama proses mengamati dan memberlakukan konsep magang. Fase magang meliputi :

1. Tahap I : Modeling – Tindakan lengkap melipui pengamatan dan perenungan. Berarti bahwa bagian-bagian yang lebih kecil yang membentuk keseluruhan belum diteliti secara mendalam. “"Modeling terjadi dalam dua bagian: pemodelan perilaku memungkinkan peserta didik untuk mengamati kinerja dari suatu kegiatan oleh anggota yang berpengalaman untuk berbagi" trik perdagangan "dengan anggota baru" (Hansman, 2001: 47). Pelajar menggunakan artikulasi dan domain-spesifik heuristik dalam fase ini (Brandt et al.,1993).
2. Tahap II : Approximating – Dalam swasta atau non-kritis skenario, pengamat mulai meniru tindakan guru. Melalui bimbingan dekat, pelajar mulai mengartikulasikan lebih jelas tindakan guru. Fase ini memungkinkan pelajar untuk mencoba kegiatan dan memungkinkan mereka berpikir tentang apa yang mereka rencanakan untuk dilakukan dan mengapa mereka berencana untuk melakukannya. Kemudian setelah kegiatan berakhir, pelajar meniru kegiatan ini. Mereka meneliti apa yang mereka lakukan dibandingkan dengan apa yang pemagang ahli lakukan.
3. Tahap III: Memudar – Peserta didik, masih dalam pengawasan, mulai beroperasi secara lebih rinci, bermain dalam struktur yang telah diajarkan. Kemampuan pelajar meningkat sebagai bantuan ahli (Hansman, 2001).
4. Tahap IV: Self-directed Learning Peserta didik mencoba tindakan nyata dalam masyarakat, tetap membatasi dirinya untuk lingkup tindakan di lapangan yang dipahami. Pelajar melakukan tugas yang sebenarnya dan hanya mencari bantuan bila diperlukan dari ahli (Hansman, 2001).
5. Tahap V: Generalisasi – Pelajar merealisasikan apa yang telah dipelajari, mencoba untuk menerapkan keterampilan dan terus tumbuh dalam kemampuan di lapangan. Pelajar menggunakan diskusi dalam fase ini untuk menghubungkan bahwa mereka telah belajar untuk situasi lain yang relevan (Hansman, 2001).
6. **Strategi Pembelajaran Magang**

Strategi pembelajaran magang ditujukan agar pelaksanaan program magang dapat mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh peserta didik. Dalam pelaksanaan pembelajaran magang perlu diperhatikan beberapa strategi pembelajarannya, seperti perumusan tujuan pelaksanaan magang, kemampuan peserta didik, penggunaan berbagai metode dan media pembelajaran dan didukung oleh sarana peralatan kerja serta unsur-unsur pembelajaran magang yang meliputi :

1. Identifikasi kebutuhan. Hal ini berhubungan erat dengan kebutuhan individu pemagang maupun kebutuhan pasar kerja. Dengan mengidentifikasi kebutuhan, pemagang akan mengerti kebutuhan pendidikan apa yang dia butuhkan selama proses magang berlangsung. Dan dengan mengidentifikasi kebutuhan ini pemagang tidak mengalami kesulitan setelah selesai mengikuti magang (Kamil,2002: 52).
2. Perumusan tujuan pembelajaran magang. Perumusan tujuan pembelajaran diperlukan sebelum pelaksanaan pembelajaran magang. Tujuan pembelajaran magang hendaknya bertujuan utuk memperbaiki pengetahuan lama yang telah dimiliki dengan pengetahuan baru dalam bidang manajemen dan pelatihan kepekaan pemagang. Memberikan tambahan keterampilan dan pengetahuan baru supaya dapat memperoleh pengalaman yang lebih baik (Nur Halim, 2011: 77). Perumusan tujuan magang hendaknya bertujuan agar pemagang mampu memiliki keterampilan tambahan dan mengasah keterampilan tersebut sehingga nantinya ia dapat menjadi mandiri dan dapat meningkatkan taraf hidupnya.
3. Penentuan sasaran pembelajaran magang. Dalam menentukan sasaran magang, perlu diperhatikan unsur bakat dan minat. Karena bakat dan minat memiliki pengaruh dalam keberhasilan pelaksanaan magang. Sebab seseorang yang mengikuti magang tetapi tidak sesuai dengan minat yang besar, kemungkinan besar akan mengalami kesulitan dalam kegiatan belajar maupun pencapaian tujuan (Kamil, 2002: 51).
4. Kegiatan magang.

Kegiatan magang terdiri atas beberapa tahap, diantaranya adalah tahap modeling, approximating, tahap memudar, tahap *self directed learning* dan tahap generalisasi (internet).

1. Materi magang.

Pemberian pekerjaan dalam pembelajaran magang menurut Putut Hargiyarto (2007) sebagai berikut :

1. Pemberian materi/pekerjaan kepada peserta didik dimulai dengan pekerjaan yang ringan, mudah, dan tidak berisiko tinggi menyebabkan kerusakan.
2. Secara bertahap peserta diberikan keterampilan dengan pekerjaan yang makin berat, sulit dan berisiko kerusakan tinggi.
3. Menetapkan sumber belajar.

Dalam menetapkan sumber belajar magang harus disesuaikan dengan kesediaan dan kemampuan sumber magang untuk dimagangi, menularkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki kepada pemagang (Kamil, 2002).

1. Beberapa metode yang digunakan dalam pelaksanaan magang antara lain :
2. Metode survey yakni dengan mencari informasi dan mengetahui tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan materi/isi pembelajaran yang akan digunakan saat pelaksanaan magang.
3. Merancang skema untuk rencana pelaksanaan magang.
4. Mengaplikasikan ilmu dan ketrampilan yang telah dikuasainya ke dalam kehidupan sehari-hari.
5. Pendekatan yang digunakan.

Pendekatan dalam pembelajaran magang menggunakan pendekatan individual, sehingga dapat mudah tercapai tujuan pembelajaran yang diinginkan karena pemagang ahli mengenal secara individual masing-masing pemagang/warga belajarnya.

1. Evaluasi.

Evaluasi dari pembelajaran magang menggunakan evaluasi proses dan akhir. Karena pemagang dinyatakan berhasil dan mampu apabila ia mampu mengaplikasikan ilmu yang diperolehnya selama pembelajaran magang ke dalam kehidupan sehari-hari yang mana dapat meningkatkan taraf hidup pemagang tersebut.

1. **Prinsip-prinsip Magang**

Prinsip magang yang dibahas dalam penelitian ini berkaitan dengan konsep magang yang dapat menghasilkan tenaga kerja terampil, kompeten dan produktif, khususnya konsep magang secara tradisional (*Grassroot*) yang banyak terjadi pada perusahaan industri kecil atau *home* industri.

Prinsip pemagangan menurut Depnaker (1994), memiliki aspek yang menjadi cirinya yaitu pecapaian kualifikasi yang jelas, ada criteria latihan pemagangan, ada aturan main pelaksanaan, ada uji keterampilan dan sertifikasi serta kontrak pemagangan. Jenjang pemagangan terdiri atas (a) sertifikasi perusahaan untuk tingkat dasar, (b) sertifikasi Nasional tingkat II untuk tingkat menengah, (c) Sertifikasi Nasional Tingkat II untuk tingkat lanjutan, (d) Sertifikasi uji ketrampilan tingkat I untuk tingkat pengelola.

1. **Sistem Evaluasi**

Program *Internship* diharapkan mampu memberikan kontribusi positif bagi kedua belah pihak. Hal yang memerlukan proses evaluasi berkesinambungan yang memungkinkan perbaikan-perbaikan yang relevan bagi program ini. Harapan lebih besar progam ini dapat diposisikan sebagai bagian dari suatu strategi *recruitment* jangka panjang (*long term recruitment strategy*) bagi perusahaan yang bertalian, sehingga selama masa internship itu berjalan, maka kesempatan dimaksud dapat digunakan atau *internship* dalam situasi kerja sebenarnya. Secara umum evaluasi ini dilakukan secara bertahap sebagaimana pada gambar 1, berupa presentasi awal dari peserta setelah 2 bulan melakukan kegiatan *internship/internship*, dan presentasi akhir setelah peserta melakukan kegiatan *internship* dengan jangka waktu yang ditentukan dari pihak perusahaan maupun perguruan tinggi.

1. Tujuan Evaluasi

Evaluasi bertujuan antara lain :

1. Untuk memberikan masukan serta sebagai dasar penilaian kemampuan dan hasil yang diperoleh selama melakukan *internship/internship*.
2. Melakukan penilaian atas capaian kesempatan kontribusi positif keilmuan dalam kegiatan operasional perusahaan.
3. Lebih jauh nosa rekomendasi kepada pihak manajemen perusahan dalam pengambilan keputusan khususnya dalam recruitment pegawai baru.
4. Kriteria

Evaluasi terdiri dari 2 (dua) bagian yaitu yang menyagkut dengan :

1. *Generic Competency*, yaitu kompetensi umum yang dimiliki oleh setiap peserta untuk tingkat/level pegawai yang dipersyaratkan oleh perusahaan yang bertalian.
2. *Technical Competency*, yaitu pengentahuan dan *technical skill* yang dibutuhkan untuk menjalani suatu tugas, jabatan karyawan pada tingkat/level tertentu di perusahaan yang bertalian.
3. Proses Evaluasi

Agar evaluasi ini berjalan dengan baik, disamping dapat digunakan oleh manajemen Politeknik Pos Indonesia maupun perusahaan, maka evaluasi *internship* dapat dilakukan melalui 2 (dua) tahap yaitu :

1. Progress *review generic competency*, targetnya adalah untuk mengetahui perkembangan proyek peserta dan hambatan yang dihadapi dalam penyelesaiannya, serta untuk mengevaluasi sikap dan kompetensi peserta *internship*.
2. *Final review generic and technical review,* targetnya adalah evaluasi akhir yang berkaitan dengan penyelesaian proyek sebagai *final report* atau sebagai sebagai *internship*

yang merupakan persyaratan bagi kelulusan mereka yang menyangkut dengan kememampuan daya serap peserta selama mereka *internship.*