ALTRUIS, e-ISSN 2620-5513, p-ISSN 2620-5505, Vol. 4, No. 2, Oktober 2021, hal. 114-122
Abdimas Altruis : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat
http://e-journal.usd.ac.id/index.php/ABDIMAS
Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta

PRINSIP ANDRAGOGI DALAM PELATIHAN MENTOR PEMAGANGAN GUNA MENGHASILKAN REKOMENDASI KOMPETEN

Yustina Erti Pravitasmara Dewi[1], Titi Agustina[2]
[1]Universitas Kristen Satya Wacana
[2]Perhimpunan Manajemen Sumber Daya Manusia (PMSM)
Email: [1]yustina.dewi@uksw.edu
https://doi.org/10.24071/aa.v4i2.3177
diterima 4 Maret 2021; diterbitkan 19 Oktober 2021

Abstract

The training for workplace trainers in apprenticeship is at the heart of our aim of the community service. Training activities were carried out in Semarang and Solo in 2020. The training utilized the principle of andragogy and gaining success with 50 certified workplace trainers. The primary challenging part in conducted training for workplace trainers was about the degree of quantity and quality of the portfolio as competencies evidence. Applying the andragogy principle in this training with ice-breaking games, controlling participants' progress portfolio are among the success factors. The key performance indicator for successful training is based on the results of an assessment competency that provides competent recommendations for all training participants. This article also reveals the use of a model that applies creative andragogy to competency-based training that emphasizes the individual's ability to absorb learning.

Keywords: andragogy, apprenticeship, competent, mentor

PENDAHULUAN

Pemagangan merupakan upaya yang diketahui memberikan manfaat mikro maupun makro. Literatur menyebutkan negara Jerman merupakan negara dengan tingkat pengangguran rendah karena berhasil dalam pelaksanaan pemagangan yang disebut sebagai pendidikan sistem ganda (Baldi, Brüggemann-Borck, & Schlaak, 2014). Pada aras mikro, pemagangan dapat berguna untuk membantu dalam menyiapkan *talent pool* sehingga rekrutmen dan seleksi dapat berlangsung lebih mudah. Namun demikian, agar pemagang dapat mencapai tujuan pembelajaran dibutuhkan mentor pamagangan. Fungsi mentor pemagangan adalah untuk menyusun rencana pemagangan, memonitoring capaian selama pemagangan dan memberikan penilaian hasil pemagangan. Dengan kata lain, menjadi mentor pemagangan membutuhkan kerja keras, karena perlu menumbuhkan kemampuan pedagogi di kalangan praktisi perusahaan.

Pemagangan dalam negeri di Indonesia tidak lepas dari kritik. Penelitian terdahulu (Kamil, 2003) menyebutkan pemagangan menghadapi kendala kuantitas dan kualitas. Kendala kuantitas dapat diartikan sebagai rendahnya partisipasi perusahaan untuk membuka pemagangan. Kendala kualitas merujuk pada rendahnya output pemagangan, atau pemagang belum mendapatkan kompetensi yang diharapkan seusai masa pemagangan di suatu perusahaan atau organisasi. Salah satu upaya memperbaiki kendala kualitas dapat dilakukan menambah jumlah mentor pemagangan yang akan merencanakan, mempersiapkan, menyelenggarakan dan mengevaluasi pemagangan agar menghasilkan SDM kompeten.

Mentor pemagangan adalah individu yang memiliki kompetensi teknis tertentu dan menguasai aspek pedagodik sehingga menghasilkan pemagang yang kompeten, melalui jalur sertifikasi kompetensi. Skema sertifikasi mentor pemagangan terdiri dari 8 unit kompetensi, dan ditempuh dalam 4 hari pelatihan. Pada uji kompetensi mentor pemagangan, ada kalanya tidak menghasilkan 100 persen peserta kompeten. Dengan demikian, diperlukan strategi pembelajaran yang berbeda untuk memastikan peserta mampu menjalani uji kompetensi dan kompeten sebagai mentor pemagangan.

Artikel ini membahas mengenai pemagangan dalam negeri dari perspektif kualitas berdasarkan aktivitas pengabdian kepada masyarakat melalui Pelatihan Mentor Pemagangan. Tujuan pengabdian masyarakat adalah untuk memberikan pengajaran kepada calon pelatih tempat kerja atau mentor pemagangan. Peserta pelatihan adalah para praktisi industri atau UMKM yang dipilih oleh Kementerian Ketenagakerjaan untuk dilatih, diuji dan siap menjadi mentor di tempat kerja masing-masing. Tujuan pengabdian kepada masyarakat adalah untuk memilih pendekatan pengajaran yang sesuai sehingga seluruh peserta dapat mempersiapkan uji kompetensi dengan baik dan mendapatkan rekomendasi kompeten dari asesor kompetensi.

Tingkat keberhasilan pelatihan mentor atau pelatih tempat kerja ada kalanya berkisar 75% yang dibuktikan dari informasi hasil uji oleh lembaga sertifikasi profesi. Melakukan pelatihan bagi mentor dan menghasilkan 100% peserta direkomendasi kompeten menjadi tantangan tersendiri. Tantangan untuk menghantarkan pelatihan sehingga menghasilkan peserta kompeten secara keseluruhan dilandasi latar belakang fenomena yang disebutkan oleh (Ulthari & Sunarti, 2020) tentang kecenderungan *trainer* yang mengabaikan prinsip pembelajaran andragogi.

Pengabdian masyarakat ini dimaksudkan untuk mengerahkan kreatifitas, inovasi dan pendekatan berbasis kompetensi sehingga memungkinkan setiap peserta dengan kecepatan masing-masing dapat mempersiapkan diri dengan sempurna menghadapi uji kompetensi. Untuk menghasilkan tujuan mendapatkan peserta kompeten sebagai mentor pemagangan diperlukan pendekatan andragogi pada pelaksanaan pelatihan. Berdasarkan dengan kemajemukan peserta yang berasal dari latar belakang usaha, profesi dan usia maka diperlukan suatu pendekatan pelatihan yang dapat diterima oleh kelas pelatihan dan menghasilkan pemahaman yang menyeluruh terhadap materi pembelajaran. Dengan demikian, sesuai dengan karakteristiknya, pembelajaran andragogi sesuai diterapkan pada pembelajaran pendidikan non formal, seperti pelatihan bagi mentor pemagangan.

Pendekatan andragogi adalah pembelajaran untuk orang dewasa. Publikasi (Hiryanto, 2017) menyebutkan bahwa melakukan pembelajaran dengan pendekatan andragogi dapat diartikan sepanjang pelatihan memusatkan pada peserta dan menjadi guru bagi dirinya sendiri. Pembelajaran bagi orang dewasa perlu menggunakan pendekatan andragogi karena memberikan keuntungan dua arah baik sasaran pembelajaran maupun bagi *trainer*. Pelatih atau trainer pada pendekatan andragogi berfungsi sebagai fasilitator yang memberikan pengetahuan sekaligus memantau capaian pembelajaran setiap sasaran pelatihan. Dengan demikian, pendekatan andragogi pada pelatihan bagi mentor pemagangan merupakan salah satu upaya pada kegiatan pengabdian ke masyarakat agar membantu peserta dapat menyerap pembelajaran, mengerjakan bukti kerja yang dibutuhkan dan berlatih sebagai mentor dalam bentuk *micro teaching* sehingga dapat berhasil pada uji kompetensi.

METODE PELAKSANAAN

Jenis pelatihan mentor pemagangan termasuk sebagai pelatihan berbasis kompetensi. Ciri-ciri pelatihan berbasis kompetensi adalah: materi pelatihan berasal

dari Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, mengacu pada pendekatan individual dan menerapkan pendekatan pembelajaran tuntas. Pelatihan dilaksanakan dengan durasi 40 jam yang mentargetkan ketuntasan pembelajaran pada 8 unit kompetensi yang berasal dari SKKNI Nomor 161 Tahun 2015 tentang Metodologi Pelatihan.Sasaran pengabdian kepada masyarakat yakni peserta pelatihan mentor pemagangan adalah para praktisi manajemen sumber daya manusia di perusahaan, pemiliki UMKM yang akan menjadi calon mentor pemagangan di tempat kerjanya masing-masing baik di Semarang maupun di Solo.

Tahapan pengabdian kepada masyarakat dimulai dari disampaikannya surat kepada tim pengabdian untuk menjadi trainer pada pelatihan mentor pemagangan. Trainer pada pelatihan mentor pemagangan di Semarang dan Solo adalah kombinasi dari akademisi dan praktisi yang mewakili Perhimpunan Sumber Daya Manusia DPD Jawa Tengah. Penyelenggara pelatihan mentor pemagangan di Semarang dan Solo adalah Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Kementerian Ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh Balai Latihan Kerja Surakarta. Pelatihan Mentor Pemagangan di Semarang dan Balai Latihan Kerja Surakarta.

Pelatihan Mentor Pemagangan di Semarang dilaksanakan pada 18 Oktober 2020. Pelatihan Mentor Pemagangan di Surakarta dilaksanakan pada 24-30 November 2020. Setiap angkatan pelatihan dilaksanakan dengan jumlah peserta masing-masing 25 orang. Rekrutmen peserta dilakukan dengan menyampaikan pengumuman kepada masyarakat luas mengenai pelatihan mentor pemagangan. Semua pendaftar kemudian diseleksi berdasarkan persyaratan dasar yakni latar belakang pendidikan, kemampuan penggunaan peralatan komputer sebagai alat bantu untuk menyusun bukti kerja mentor, jenis okupasi yang ditekuni dan potensi untuk menyelenggarakan pemagangan di tempat kerja masing-masing.

Pelatihan tatap muka ini dilakukan selama pandemi dan mempraktikkan protokol kesehatan secara ketat dengan bentuk: pemilihan ruangan pelatihan yang berkapasitas dua kali dari jumlah peserta, menggunakan masker dan face-shield selama pelatihan, menggunakan protokol ketat pada saat istirahat makan. Setiap peserta, trainer dan pelaksana pelatihan diwajibkan untuk melakukan rapid tes dan memastikan hasilnya negatif sebelum mengikuti pelatihan.

Pelaksanaan pelatihan dilaksanakan dengan metode presentasi dan ceramah bergambar, praktik, role play, dan diskusi dengan pendekatan andragogi. Setiap peserta mendapatkan target untuk menyiapkan portofolio hasil pelatihan berdasarkan 8 unit kompetensi yang harus dikuasai oleh mentor pemagangan. Pelaksana kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat melalui Pelatihan Mentor Pemagangan adalah dua orang dengan tugas sebagaimana tertera pada tabel 1 berikut:

Tabel 1.Tugas Trainer Mentor Pemagangan

No	Nama	Tugas
1.	Yustina Erti P Dewi	a. Mempresentasikan Materi b. Diskusi dengan Peserta c. Membuat Google Classroom d. Membuat Tes *Kahoot* e. Pendampingan penyusunan portofolio peserta
2.	Titi Agustina	a. Mempresentasikan Materi b. Diskusi dengan Peserta c. Pendampingan penyusunan portofolio peserta

Kualifikasi para trainer yang bertugas pada pelatihan mentor pemagangan selain pendidikan formal adalah: memiliki sertifikat kompetensi sebagai *trainer*, memiliki sertifikat kompetensi sebagai master trainer tingkat ASEAN, memiliki sertifikat kompetensi sebagai asesor kompetensi, anggota organisasi profesi instruktur, dan memiliki pengetahuan yang signifikan terhadap pemagangan dalam negeri.

Indikator keberhasilan pelatihan terletak pada penyerapan peserta pelatihan terhadap materi yang disampaikan, terselesaikannya penyusunan bukti kerja hasil pelatihan oleh setiap peserta dan rekomendasi kompeten bagi seluruh peserta. Pelatihan dilaksanakan selama 40 Jam. Jenis bukti kerja yang harus diselesaikan oleh setiap peserta berkisar 14 hingga 19 nama file yang terdiri dari: *training need analysis*, rencana program pemagangan, kurikulum, silabus, lembar pengesahan dan validasi, *lesson plan, session plan, handout* materi presentasi, materi presentasi, formulir *feedback, log book*, kertas kerja evaluasi, analisis dampak pemagangan dan draft sertifikat pemagangan. Dokumen terkait dan mendukung bukti kerja adalah: struktur organisasi, *job description*, serta lembar *check list* alat dan bahan. Pendekatan andragogi dipilih dengan alasan dapat memberikan ruangan bagi setiap individu untuk menunjukkan kinerja masing-masing dan tetap dalam pantauan berbasis manajemen mutu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Prinsip pembelajaran andragogi meletakkan pada peserta pelatihan sebagai pusat. Prinsip andragogi juga memberikan tanggungjawab kepada peserta pelatihan sesuai dengan kemampuannya masing-masing untuk menyelesaikan target yang diselesaikan. Prinsip ini selaras dengan prinsip pembelajaran berbasis kompetensi. Bagian ini menjelaskan mengenai proses pelatihan mentor pemagagan yang dilaksanakan dengan pendekatan andragogi.

Pada pelatihan mentor pemagangan yang memusatkan pada hasil yang akan dicapai dengan pendekatan pembelajaran dewasa ini dicapai dengan mengedepankan aspek afektif dan psikomotorik. Dengan demikian, pada pelatihan mentor pemagangan sangat perlu melakukan kegiatan *ice breaking* yang mengugah minat peserta untuk terlibat. *Ice breaking* merupakan kegiatan dalam pelatihan yang bertujuan untuk memecahkan situasi yang kaku, tegang, sangat formal mengingat peserta berasal dari berbagai latar belakang. *Ice breaking* disematkan pada berbagai situasi selama pelatihan mentor pemagangan, diantaranya adalah pada pagi hari sebelum memulai kelas, pada siang hari setelah istirahat siang dan pada akhir kegiatan pelatihan atau sore hari. Bentuk *ice breaking* dipilih yang sesuai dengan aturan protokol kesehatan.

Bentuk *ice breaking* dipilih dengan memperhatikan unsur kesederhanaan, tidak membutuhkan banyak alat bantu, dan dapat menjadi pemicu semangat peserta pelatihan. Dengan demikian, ice breaking yang dilakukan adalah dengan mendorong peserta untuk menciptakan yel-yel untuk diucapkan sebagai greeting untuk memulai dan mengakhiri kelas pelatihan. Yel-yel juga disampaikan pada saat peserta telihat lelah, jenuh atau panik saat mengerjakan bukti kerja mentor.

Ice breaking yang lain dengan melakukan hukuman ringan dalam bentuk menyanyi di kelas bagi peserta yang terlambat masuk ke ruang pelatihan. Upaya sederhana ini membuat ruang pelatihan semarak, bersemangat dan mendorong peserta pelatihan melaksanakan tugasnya dengan sukacita dan dengan penuh tanggung jawab.



Gambar 1: *ice breaking* pelatihan mentor pemagangan Surakarta

Gambar 1 menunjukkan salah satu situasi *ice breaking* sederhana pada pelatihan mentor pemagangan di Surakarta. Sebagaimana ice breaking yang merupakan bagian tak terpisahkan dari pelaksanaan pelatihan mentor pemagangan berbasis pendekatan andragogi, penyampaian materi pelatihan agar dapat diterima dengan mudah merupakan tantangan. Salah satu tantangan pada pelatihan mentor pemagangan yang berbasis kompetensi adalah asumsi bahwa peserta telah memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam membaca standar kompetensi kerja Nasional Indonesia atau SKKNI. Sehingga pelatihan harus diawali dengan penjelasan mengenai konsep *competency based training* dan prinsip dalam membaca SKKNI.

Sebagai pelatihan berbasis kompetensi yang menggunakan pendekatan andragogi, pelatihan mentor pemagangan ini juga menawarkan tantangan agar seluruh peserta dapat mencapai hasil yang ditargetkan. Untuk membantu setiap peserta pelatihan menyelesaikan bukti kerja secara tepat waktu sesuai perkembangan harian, diperlukan upaya monitoring kemajuan peserta secara individu. Upaya *monitoring progress* setiap peserta tersebut perlu dilaksanakan dengan kehati-hatian demi mempertahankan kenyamanan dan tingkat partisipasi peserta di kelas pelatihan. Dengan demikian, penggunaan aplikasi pembelajaran yakni google *classroom* akan sangat membantu. Penggunaan google *classroom* pada pelatihan mentor pemagangan di Semarang dan Surakarta merupakan suatu kemajuan yang baru dilaksanakan.

Pemanfaatan andragogi pada pelatihan mentor pemagangan berbasis kompetensi di Semarang dan Surakarta Tahun 2020 juga menggunakan pendekatan pengendalian, sebagaimana salah satu konsep yang ada pada manajemen mutu. Pengendalian dalam manajemen mutu yang dimaksudkan pada pelatihan mentor pemagangan ini dilaksanakan dalam bentuk pengawasan pelaksanaan penyusunan bukti kerja para peserta pelatihan. Peserta pelatihan diwajibkan menyusun bukti kerja yang terdiri dari berbagai dokumen untuk simulasi pelaksanaan pemagangan. Berbagai bukti kerja yang harus dikumpulkan atau disusun oleh peserta pelatihan sebagai calon mentor pemagangan harus selesai semasa pelatihan. Tantangan penyediaan bukti kerja yang sesuai dengan prinsip pelatihan berbasis kompetensi ada kalanya menjadi hambatan bagi peserta. Beberapa pengalaman pelatihan menunjukkan bahwa peserta gagal dalam uji kompetensi mentor karena tidak berhasil menyusun bukti kerja. Dengan demikian, pendekatan yang andragogi yang sesuai untuk mengawasi, mendampingi, mengoreksi perkembangan bukti kerja adalah melakukan pengendalian yang terukur. Gambar 3 menunjukkan upaya pengendalian penyusunan bukti kerja setiap peserta.

No	Bukti Kerja	Yoto	Erika	Jati	Nessa	Lina	Bayu	Rozi	Ainun	Faiz	Irsyad
1	Training Need Analysis	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	Struktur Organisasi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	Job Desk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	Rencana Pemangan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	KURIKULUM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6	SILABUS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7	VALIDASI PROGRAM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8	LESSON PLAN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
9	SESION PLAN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10	CHECKLIST ALAT & BAHAN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11	POWER POINT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12	HANDOUT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	x
13	POST TEST	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14	FEEDBACK FORM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	x
15	LOG BOOK	0	0	0	0	0	0	0	x	0	x
16	SURAT KETERANGAN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
17	SERTIFIKAT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
18	KERTAS KERJA EVALUASI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
19	ANALISA DAMPAK	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Gambar 2: Papan pengendalian Bukti Kerja Pelatihan Mentor Pemagangan

Gambar 2 menunjukkan perkembangan penyusunan bukti kerja setiap peserta. Tanda 0 menunjukkan peserta telah selesai mengerjakan bukti kerja dan sudah dikoreksi oleh trainer. Tanda x menjukkan peserta hanya submit bukti kerja dalam bentuk formulir yang belum terisi konten. Tanda x dan 0 dalam warna putih menunjukkan bukti kerja yang belum diverifikasi atau dikoreksi oleh trainer. Kelebihan papan pengendali ini dirasakan oleh kedua pihak, yakni peserta pelatihan dan trainer. Peserta pelatihan dapat memperkirakan berapa jenis bukti kerja yang harus diselesaikan, berapa waktu yang dimiliki untuk mengejar ketertingalan dan dapat memonitor perkembangan sesama peserta pelatihan. Dengan demikian kompetisi yang sehat antar peserta pelatihan dapat terbina dengan adil.

Papan kendali memberikan kemudahan bagi trainer pelatihan mentor pemagangan dalam bentuk pengambilan keputusan strategis pemanfaatan waktu pelatihan. Apabila diketahui sebagian peserta mengalami kesulitan dengan jenis bukti kerja tertentu, maka pembahasan atau latihan berulang-ulang ditekankan pada pokok bahasan yang menjadi kendala bagi sebagian peserta. Pemantauan atau pengendalian tercapainya tujuan pembelajaran pada pelatihan mentor pemagangan juga dilakukan dengan pemanfaatan aplikasi *games based learning platform* yakni *kahoot.* Penggunaan *kahoot* sebagai media untuk *pre test* dan *post test* sangat membantu dalam menentukan ketercapaian tujuan pembelajaran.

Pelatihan Mentor Pemagangan (PPTK)	
Played on	22 Oct 2020
Hosted by	pravitasmara
Played with	23 players
Played	25 of 25

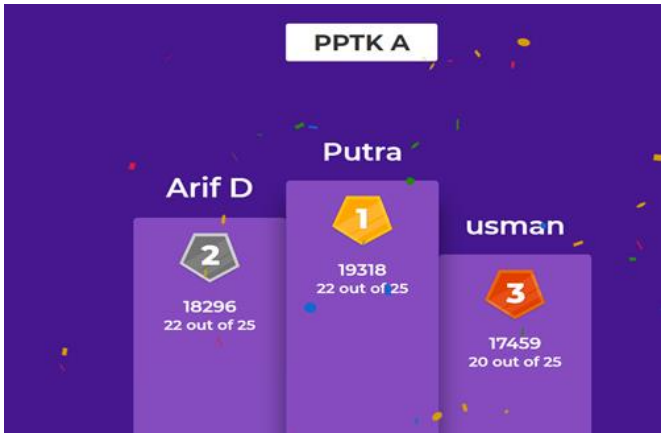
Overall Performance	
Total correct answers (%)	72.35%
Total incorrect answers (%)	27.65%
Average score (points)	15236.65 points

Gambar 3: Hasil *post test* menggunakan kahoot pada pelatihan mentor pemagangan

Manfaat penggunaan kahoot pada pelatihan mentor pemagangan sebagai bagian pembelajaran berbasis prinsip andragogi dapat membuat peserta mengerti kesenjangan pengetahuan yang dimiliki pada saat pre test. Gambar 3 menunjukkan *kahoot games* juga menyampaikan informasi mengenai bagaimana pengetahuan peserta mengalami

peningkatan pada hari terakhir pelatihan, atau sehari menjelang uji kompetensi dilangsungkan.

Selain dapat menyajikan tingkat penyerapan pengetahuan para peserta pelatihan, kahoot juga memberikan efek hiburan kepada peserta. Dengan demikian atmosfer pembelajaran orang dewasa yang menekankan pada partisipasi peserta secara penuh dapat tercapai, termasuk untuk rekognisi bagi peserta yang terbaik. *Kahoot* membantu tujuan andragogi dengan penempatan peserta terbaik versi kuis dengan podium yang tersedia bagi peserta dengan jumlah terbanyak jawaban benar dan memberikan jawaban paling cepat.



Gambar 4: Podium kahoot untuk peserta terbaik

Gambar 4 menunjukkan peserta dengan jawaban paling banyak mendapatkan posisi di podium versi kahoot. Pelaksanaan kuis yang dikemas dengan games interaktif yang menyenangkan dibantu kahoot telah membantu peserta memahami kemajuan pengetahuan masing-masing. Dengan demikian, tindakan koreksi atas kekurangan pengetahuan dapat tercipta secara mandiri oleh setiap peserta. Hal ini sesuai dengan prinsip andragogi.

Pelatihan mentor pemagangan di Semarang dan Sol dengan pendekatan andragogi melalui *ice breaking*, pemanfaatan google classroom dan kahoot serta papan pengendali bukti kerja pada akhirnya terbukti mampu menghantarkan semua peserta pelatihan mendapatkan rekomendasi kompeten pada saat uji kompetensi.

Uji kompetensi untuk skema sertifikasi mentor pemagangan dilakukan dengan tahapan: uji tulis, uji praktik, dan penyampaian pertanyaan lisan. Pelaksana uji adalah lembaga uji independen dan diuji oleh penguji atau asesor yang memiliki sertifikat metodologi asesmen serta memiliki sertifikat metodologi pelatihan, dan mematuhi kode etik untuk menjaga integritas sepanjang proses asesmen.

Uji tulis dilaksanakan dengan memanfaatkan aplikasi digital dan berisi pertanyaan pilihan ganda berbasis pada 8 unit kompetensi yang dipelajari oleh peserta pemagangan. Uji praktik dilaksanakan dengan micro teaching selama 20 menit oleh setiap peserta, dengan aspek kritis yang harus tercapai adalah penguasaan peserta pelatihan terhadap 4 langkah dalam mengajar. Seusai uji praktik, asesor kompetensi akan mengajukan pertanyaan sesuai dengan hasil uji tulis dan uji praktik. Keseluruhan persiapan peserta atas uji kompetensi sangat bergantung pada kualitas bukti kerja yang dibuat dan kesiapan pengetahuan atas pemagangan dalam negeri. Dengan kata lain, penyusunan bukti kerja yang disusun dengan prinsip andragogi diwujudkan dengan *ice breaking* serta monitoring kemajuan melalui papan pengendalian bukti kerja telah terbukti mampu menghantarkan setiap peserta memperoleh rekomendasi kompeten.



Gambar 5: Seluruh peserta pelatihan mentor pemagangan direkomendasi kompeten

Gambar 5 merupakan ekspresi gembira para peserta pelatihan yang mendapatkan rekomendasi kompeten dari asesor pasca pelaksanaan uji kompetensi. Rekomendasi kompeten sebagai mentor pemagangan membawa arti bahwa setiap individu dapat kembali ke pekerjaan masing-masing dan siap menjalankan pemagangan berbasis kompetensi yang mampu telusur dan reliabel.

Pemagangan berbasis kompetensi diharapkan mampu menjadi solusi penciptaan tenaga kerja kompeten dan siap kerja. Namun demikian, pemagangan yang berhasil mencetak calon tenaga keja kompeten tidak dapat berlangsung tanpa perangkat pendukung yang salah satunya adalah ketersediaan mentor pemagangan. Ketersediaan mentor pemagangan di organisasi berarti kesempatan untuk menjalankan pemagangan dengan tujuan pemagangan yang terukur dan mampu telusur. Dengan kata lain, pemagangan yang dilaksanakan di organisasi yang memiliki mentor atau pelatih tempat kerja diharapkan berlangsung dengan perangkat-perangkat seperti yang diajarkan dalam pelatihan yakni berbasis jabatan atau klaster pada kompetensi tertentu, memiliki kurikulum berbasis kompetensi dan memberi rekognisi kepada peserta pemagangan dalam bentuk sertifikat. Keberadaan mentor pemagangan atau pelatih tempat kerja atau instruktur merupakan inti pemagangan dalam negeri atau disebut sebagai salah satu faktor keberhasila pemagangan (Setiawan, 2016). Tanpa mentor pemagangan maka pemagangan berjalan tanpa tujuan yang terukur, tidak ada kontrol keberhasilan pemagangan dan tujuan penciptaan calon tenaga kerja kompeten dan siap kerja.

Pelaksanaan pelatihan mentor pemagangan yang menciptakan mentor kompeten mendukung publikasi (Windarto, 2015) yang menulis mengenai perlunya standardisasi pelaksanaan pemagangan. Mentor pemagangan merupakan salah satu perangkat yang diperlukan guna tercipta calon tenaga kerja yang kompeten dan siap kerja. Pelatihan Mentor Pemagangan sebagai kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang mempraktikkan prinsip andragogi terbukti mampu menghasilkan rekomendasi peserta kompeten baik di Semarang maupun di Surakarta. Keberhasilan peserta pelatihan mencapai target ditentukan oleh individu masing-masing, namun terdapat publikasi yang menyebutkan kehandalan trainer dalam andragogi menjadi salah satu penentu suksesnya pelatihan (Ulthari & Sunarti, 2020). Hasil pengabdian kepada masyarakat ini juga mendukung publikasi (Hiryanto, 2017) mengenai signifikansi andragogi pada pendidikan non-formal serta pemanfaatan internet dalam pelatihan oleh (Hidayah, Ayu, Utami, & Yunita, 2019).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan pelaksanaan pelatihan mentor pemagangan dengan pemanfaatan prinsip andragogi dilaksanakan melalui: ice breaking selama pelatihan, pemanfaatan google classroom, penggunaan papan pengendalian bukti kerja dan pemanfaatan games

based learning platform yakni kahoot. Prinsip andragogi yang menjadi kerangka dasar pelaksanaan pelatihan terbukti mampu menghantarkan seluruh peserta pelatihan mampu menyelesaikan target pembuatan bukti kerja, mampu menyerap pengetahuan tentang peraturan pemagangan dalam negeri berbasis kompetensi sehingga memperoleh rekomendasi kompeten melalui proses uji kompetensi yang independen. Temuan ini dapat diduplikasi di setiap pelatihan mentor pemagangan berbasis kompetensi di Indonesia. Menggunakan prinsip andragogi dalam berbagai bentuk mampu menghasilkan peserta pelatihan mencapai target yang diharapkan, sehingga hal ini mendukung prioritas nasional dalam penciptaan SDM Unggul

Saran

Saran untuk pelatihan mendatang adalah dengan memanfaatkan prinsip andragogi pada pelatihan Mentor Pemagangan. Andragogi adalah salah satu prinsip pembelajaran, dan prinsip lainnya dapat dieksplorasi kebermanfaatannya sebagai suatu kesatuan utuh pengajaran pada pelatihan mentor pemagangan yakni prinsip pedagogi, dan heutagogi. Sebagai tindak lanjut pelatihan mentor perlu dilakukan monitoring implementasi pemagangan di setiap peserta pelatihan, untuk melihat: apakah ilmu yang diterima sepanjang pelatihan telah dimanfaatkan, apakah mentor menghadapi persoalan dalam pelaksanaan pemagangan dalam negeri.

Ucapan Terimakasih

Terima kasih kepada Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Kementerian Ketenagakerjaan, Balai Besar Latihan Kerja Semarang dan Balai Latihan Kerja Surakarta.

DAFTAR REFERENSI

Baldi, G., Brüggemann-Borck, I., & Schlaak, T. (2014). The effect of the business cycle on apprenticeship training: evidence from Germany. *Journal of Labor Research*, *35*(4), 412–422. https://doi.org/10.1007/s12122-014-9192-6

Hidayah, D. U., Ayu, D., Utami, B., & Yunita, I. R. (2019). Pelatihan penjualan online untuk masyarakat. *Abdimas Altruis : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, *2*(1), 31–37.

Hiryanto. (2017). Pedagogi, andragogi dan heutagogi serta implikasinya dalam pemberdayaan masyarakat. *Dinamika Pendidikan*, *22*(1), 65–71. Retrieved from file:///C:/Users/ASUS/Downloads/19771-49182-1-SM.pdf

Kamil, M. (2003). Model pembelajaran magang bagi peningkatan kemandirian warga belajar: Satu pendekatan baru. *Dinamika Pembangunan*, *1*(X), 13. Retrieved from https://journal.uny.ac.id/index.php/dinamika-pendidikan/article/view/6101

Setiawan, D. (2016). Program pemagangan keterampilan mebel dan kinerja PKBM. *E-Journal UNESA*, *6*(1), 1–10. Retrieved from https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jurnal-pendidikan-luar-sekolah/article/view/18601/16973

Ulthari, I., & Sunarti, V. (2020). Hubungan antara penggunaan pendekatan andragogi trainer dengan motivasi belajar peserta pelatihan public speaking di UKKPK UNP. *RANAH Research Journal of Multidiciplinary Research and Development*, *2*(3), 1–8. Retrieved from https://jurnal.ranahresearch.com/index.php/R2J/article/view/289

Windarto, C. (2015). Integrasi pelatihan vokasi dan pemagangan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja kompeten. In *Prosiding Seminar Nasional: Penguatan Hubungan antara Pengembangan Keterampilan, Pendidikan, dan Ketenagakerjaan Generasi Muda, FE UNY* (pp. 64–75). Surakarta.