

## BAB XII

# PELATIHAN MAGANG

### A. Konsep Dasar Magang

Magang adalah salah satu elemen pembelajaran tertua di dunia sebelum bertahan dari era informasi ini. Magang merupakan pengembangan kemampuan prinsip belajar-bekerja. Keuntungannya akan menghasilkan hal yang bermanfaat dalam pengembangan sumber daya manusia terhadap pengembangan kemampuan peserta. Istilah magang dapat diartikan hubungan langsung antara seseorang dengan orang lain dalam penyampaian dan penerima informasi.<sup>1</sup>

Seperti yang dapat dilihat dari uraian di atas, proses belajar melalui magang (*learning on the job*) akan membiasakan diri untuk mengikuti proses pekerjaan yang biasa dilakukan dan yang akan dilakukan. Peserta magang tidak hanya melihat dan mendengarkan teori, tetapi mereka juga harus melakukan pekerjaan secara langsung. Melalui proses pembelajaran ini, pemagang dapat secara langsung memperoleh keterampilan dan mengalami perubahan pengetahuan dan sikap saat bekerja. Sikap dan keterampilan dapat diperoleh tidak hanya dari teori, tetapi juga secara langsung melalui visi, dan membantu sumber belajar di tempat kerja.<sup>2</sup>

Dapat disimpulkan bahwa magang adalah proses transformasi di mana pemagang memperoleh keterampilan, pengetahuan, dan sikap dengan berpartisipasi langsung dalam proses pembelajaran melalui

---

<sup>1</sup> Sudjana, *Manajemen Program Pendidikan Untuk Pendidikan Luar Sekolah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Falah Production, 2000) hal. 16

<sup>2</sup> Mustofa Kamil, *Model Pembelajaran Magang Bagi Peningkatan Kemandirian Warga Belajar; Studi Pada Sentra Industri Kecil Rajutan dan Bordir di Ciamis*, (Bandung: PPS UPI Bandung, 2002) hal. 11

produksi langsung di tempat kerja dan di bawah bimbingan magang pada bidang pekerjaan tertentu, sehingga memperoleh keterampilan, pengetahuan dan sikap.

## **B. Tujuan Magang**

Saat melaksanakan rencana pelatihan, harus ada tujuan untuk mengevaluasi keberhasilan atau kegagalan pelatihan yang dilakukan. Biasanya tujuan magang sama dengan tujuan pelatihan secara keseluruhan. Direktorat jenderal pendidikan luar sekolah dan pemuda olahraga depdiknas mengemukakan tujuan magang adalah memperkuat dan memperluas penguasaan keterampilan yang ditekuni untuk dijadikan mata pencaharian tenaga kerja terampil yang memadai untuk segera berpartisipasi dalam proses pengembangan.<sup>3</sup> Oleh karena itu, magang merupakan teknik pelatihan yang berguna untuk pengembangan sumber daya manusia.

## **C. Komponen Magang**

Sebagai suatu sistem dalam pelatihan, magang mempunyai komponen-komponen di mana komponen tersebut saling berkaitan dan berhubungan satu sama lain. Komponen dalam sistem magang antara lain;<sup>4</sup>

1. *Input* (masukan), komponen ini mengukur jumlah sumber daya yang digunakan untuk melakukan kegiatan, seperti anggaran (dana), sumber daya manusia (SDM), peralatan, material dan input lainnya. Dengan meninjau alokasi sumber daya, dimungkinkan untuk menganalisis apakah alokasi sumber daya sejalan dengan rencana strategis yang ditetapkan.
2. *Output* (keluaran), adalah membandingkan *output* dalam menganalisis apakah kegiatan yang dilakukan sudah sesuai dengan rencana. Komponen ini harus sesuai dengan ruang

---

<sup>3</sup> Mustofa Kamil, *op. cit.*, hal. 72

<sup>4</sup> Mustofa Kamil, *op. cit.*, hal. 77

lingkup dan sifat kegiatan organisasi atau perusahaan. Hasil dari peserta magang adalah mempunyai kualitas dan kuantitas yang cukup baik, dengan adanya keterampilan *skill* yang dimiliki peserta magang nantinya akan mempengaruhi tingkah laku dan kehidupannya ke depan.

3. *Outcome* (hasil). Sekalipun produk telah berhasil diimplementasikan, tidak dapat dipastikan apakah hasil dari kegiatan tersebut telah tercapai. Hasil tersebut menggambarkan realisasi tingkat produksi yang lebih tinggi yang mungkin melibatkan kepentingan banyak pihak. Dengan bantuan *outcome*, lembaga dapat mengetahui apakah hasil yang diperoleh dalam bentuk *output* dapat digunakan dengan benar dan lebih bermanfaat bagi masyarakat.

#### **D. Pelaksanaan Magang**

Setiap program selalu memiliki rencana yang tersusun. Berbagai tahapan rencana pemagangan meliputi 6 kegiatan, antara lain;

1. Sosialisasi program dan pendaftaran, untuk bersosialisasi dengan semua calon magang melalui website, media sosial, brosur, dan disampaikan langsung oleh instruktur.
2. Orientasi dan pembekalan, dalam program magang merupakan pekerjaan yang sistematis, bertujuan untuk membekali calon magang dengan konsep dasar program, desain pelaksanaannya, penjelasan dari lembaga mitra (*stakeholders*) dan menyiapkan rekomendasi dan laporan tentang kegiatan pemagangan dengan informasi tentang ruang lingkup pekerjaan mereka dan keterampilan yang dibutuhkan.
3. Pelaksanaan program, hal-hal yang perlu diperhatikan saat melaksanakan pemagangan antara lain perencanaan dan perancangan, dan aspek lainnya, seperti kemampuan mengatasi berbagai kendala dan masalah pada kelompok dan lembaga mitra.

4. Monitoring, monitoring merupakan fungsi berkelanjutan, tujuan utamanya adalah untuk memberikan umpan balik umum dan untuk menunjukkan secepat mungkin kemajuan dan kekurangan pemagangan dalam mencapai hasil yang diharapkan.
5. Pelaporan dan seminar hasil, tahap ini merupakan tahap terakhir dari pelaksanaan pemagangan, setelah pemagangan dilaksanakan, pemagangan diwajibkan untuk membuat laporan tentang pengalamannya di lapangan.
6. Evaluasi dan rencana tindak lanjut (*follow up*), proses yang digunakan untuk menentukan faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja dan efektivitas rencana, tujuannya untuk mengetahui apakah rencana tersebut dapat dikembangkan secara efektif di masa depan.

#### **E. Magang (*Learning by Doing*) sebagai Nilai-Nilai Budaya Belajar dan Budaya Kerja**

Berbagai fenomena dalam kehidupan masyarakat ternyata masih memiliki sejuta nilai-nilai sosial budaya yang sulit diukur. Ada pula sistem nilai budaya yang berkembang dalam masyarakat tanpa disadari membuat kehidupan masyarakat maju dan berkembang terus menerus. Sistem nilai budaya terdiri dari konsep-konsep yaitu yang hidup di benak kebanyakan orang mereka harus menganggap diri mereka sangat berharga dalam kehidupan.<sup>5</sup> Padahal, banyak nilai-nilai budaya positif di masyarakat yang terus berkembang, dan memberikan motivasi yang kuat bagi proses pembelajaran untuk berkarya di masyarakat. Dalam hal ini akan sangat mempengaruhi sumber daya manusia dan mempengaruhi perkembangannya.

Nilai budaya yang dapat dikategorikan memberikan landasan terjadinya budaya belajar-bekerja adalah nilai budaya yang berorientasi pada masa depan, nilai-nilai budaya mendorong

---

<sup>5</sup> Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Caps, 2012), hal. 99

masyarakat untuk melihat dan merencanakan masa depan dengan lebih cermat. Nilai tersebut akan meningkatkan kemungkinan terjadinya inovasi khususnya inovasi teknologi yang terus meningkat diikuti dengan perkembangan kemampuan manusia. Budaya belajar-bekerja adalah suatu proses belajar-bekerja dan bekerja-belajar yang sudah mempunyai kelompok tertentu dalam suatu lembaga. Hal ini adalah cara untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada di sekitar kelompok masyarakat tersebut, di mana masyarakat dilibatkan menjadi peserta magang atau belajar dalam segala proses pembelajaran yang ada sehingga akan membantu individual untuk melakukan sebuah perubahan atas diri mereka sendiri.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Mustofa Kamil, *op. cit.*, hal. 69