

Peran Instruktur dalam *Transfer of Skill* pada Peserta Magang

Adin Ariyanti Dewi *

Universitas Negeri Yogyakarta

*Corresponding Author. e-mail: adinariyantidewi@uny.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran instruktur yaitu pengrajin marmer senior yang sesungguhnya dalam proses transfer of skill kepada peserta magang yaitu pengrajin marmer junior pada proses pembuatan kerajinan marmer, serta faktor pendukung dan penghambat proses pemagangan dalam pembuatan kerajinan marmer. Penelitian ini menggunakan metode penelitian mix method, yaitu gabungan antara metode kuantitatif dan metode kualitatif. Pemilihan sample dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling dengan teknik pengumpulan data kuantitatif menggunakan google form yang disebar secara online kepada 50 responden melalui whatsapp. Selanjutnya dilanjutkan dengan data kualitatif melalui wawancara terbuka menggunakan google form pada 5 responden yang mewakili populasi untuk memperkuat data kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran instruktur dalam transfer of skill pada peserta magang ada lima yaitu: 1) sebagai pelatih, 2) sebagai pembimbing, 3) sebagai pendamping, 4) sebagai fasilitator, dan 5) sebagai motivator. Selain itu juga terdapat faktor pendukung dan penghambat dalam proses transfer keterampilan serta nilai (value) yang muncul di dalam aktivitas tersebut.

Kata kunci: peran instruktur, transfer of skill, magang

Abstract

The goal of this study was to determine the role of instructors, namely senior marble craftsmen who actually transfer skills to apprentices, namely junior marble craftsmen, in the process of making marble crafts, as well as the supporting and inhibiting factors of the apprenticeship process in making marble crafts. This study used a mixed method research method, which is a combination of quantitative and qualitative methods. Purposive sampling was used in this study, along with quantitative data collection techniques using Google forms, which were distributed online via WhatsApp to 50 respondents. Then, to supplement the quantitative data, conduct open interviews with 5 respondents who represent the population using Google forms. The study's findings indicate that the instructor plays five roles in the transfer of skills to apprentices: 1) as a trainer, 2) as a mentor, 3) as a companion, 4) as a facilitator, and 5) as a motivator. Furthermore, there are factors that support and inhibit the transfer of skills and values that occur in these activities.

Keywords: role of instructor, skill transfer, apprenticeship

Received: 20 Maret 2023; Accepted: 30 Maret 2023



This is an open-access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



PENDAHULUAN

Magang termasuk salah satu model pembelajaran yang paling tua dan masih diaplikasikan sampai saat ini sebagai metode pembelajaran individual sebagai upaya penyebaran serta penerimaan informasi dan pengetahuan. Hal ini sesuai dengan pendapat (Sudjana, 2000) yang menyatakan bahwa, hubungan langsung antara seseorang dengan orang lain dalam penyampaian dan penerimaan informasi inilah yang disebut dengan istilah magang. Dewi et al., (2022), mengartikan magang sebagai “*learning activities and imitating something done by the apprentice to later be applied independently by the apprentice*”, yaitu magang merupakan kegiatan belajar dan menirukan sesuatu yang dilakukan oleh pemegang untuk kemudian diterapkan secara mandiri oleh pemegang. (Firdaus et al., 2021) menjelaskan bahwa proses belajar mandiri merupakan kegiatan belajar yang dilakukan oleh peserta didik tanpa bantuan dari orang lain serta peserta didik pula yang bertanggung jawab atas keputusan belajarnya. Magang merupakan sarana mengadopsi fitur model pembelajaran yang menjadikannya bagian dari pendidikan profesional pemula dan pekerja pengetahuan (Fuller, 2010). Pemagangan adalah hubungan langsung antara seseorang dengan orang lain dalam menyampaikan dan menerima informasi. Hal ini menunjukkan bahwa interaksi pembelajaran terjadi selama proses magang melalui komunikasi interpersonal langsung antara pemberi dan penerima pesan (Dewi et al., 2022).

Selain terjadi proses penyebaran pesan dan penerimaan informasi, di dalam aktivitas magang juga terjadi proses transfer keterampilan (*transfer of skill*). Keterampilan menurut (Yuliana, 2010) adalah kecakapan untuk menyelesaikan tugas. Proses transfer keterampilan tersebut dilakukan oleh permegang kepada pemegang. *Transfer of skill is a process where personal cognitive and behavioral abilities are applied to contexts that are different from the one in which they were originally learned* (Sebri et al., 2020). Artinya, transfer keterampilan merupakan suatu proses dimana kemampuan kognitif dan perilaku pribadi diterapkan pada konteks yang berbeda dari konteks yang awalnya dipelajari. Kresdiana (2013) juga menjelaskan bahwa, transfer keterampilan merupakan kesanggupan untuk menggunakan kemampuan yang telah dimiliki untuk mengerjakan tugas-tugas baru. Selanjutnya, (Boot et al., 2010) juga menjelaskan bahwa transfer keterampilan akan terjadi apabila hal-hal yang akan dipelajari terdapat unsur-unsur yang sepadan. Misalnya kemampuan seseorang dalam membuat kerajinan dari batu marmer, dapat ditransfer ke orang lain untuk membuat kerajinan patung atau prasasti dari bahan batu marmer.

Djamarah (2002) menjelaskan jenis transfer keterampilan yang terdiri dari empat bagian, antara lain yaitu: 1) Transfer Positif. Transfer positif merupakan belajar dalam situasi yang dapat membantu belajar dalam situasi-situasi lain. Transfer jenis ini akan mudah terjadi pada diri seorang individu apabila situasi belajarnya dibuat sama atau mirip dengan situasi sehari-hari yang akan ditempati individu tersebut nantinya dalam mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang telah dipelajari di lokasi magang. Secara umum, transfer positif ini juga menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan aduktif. Misalnya seseorang yang sudah memiliki keterampilan dalam membuat kerajinan patung, akan mudah untuk belajar membuat kerajinan ukir dan sejenisnya. 2) Transfer Negatif. Transfer jenis ini memiliki efek buruk terhadap kegiatan belajar selanjutnya. Transfer negatif dapat dialami seorang individu apabila ia belajar dalam situasi tertentu yang memiliki pengaruh merusak atau mengalami hambatan terhadap keterampilan atau pengetahuan yang dipelajari. Hambatan yang dimaksud merupakan suatu hal yang mempersulit selama mengikuti tugas belajar atau dalam mengatur kehidupan sehari-hari. Misalnya, seseorang yang terbiasa membuat kerajinan patung dari bahan marmer akan sulit menyesuaikan ketika ia membuat kerajinan dari bahan batu kali atau batu fosil. 3) Transfer Vertikal. Transfer jenis ini berefek baik terhadap kegiatan belajar yang lebih tinggi. Transfer vertikal dapat terjadi dalam diri seorang individu apabila pelajaran yang telah dipelajari dalam situasi tertentu membantu individu tersebut dalam menguasai pengetahuan atau keterampilan yang lebih tinggi atau rumit. Misalnya seorang pengrajin sudah menguasai teknik dalam membuat wastafel, maka ia akan dengan mudah untuk membuat wastafel dengan berbagai bentuk sesuai permintaan konsumen. 4) Transfer Lateral. Transfer jenis ini memiliki efek baik terhadap kegiatan belajar pengetahuan atau keterampilan yang sederajat. Transfer ini dapat terjadi

dalam diri seorang individu apabila ia mampu menggunakan materi yang telah dipelajarinya untuk mempelajari materi yang sama kerumitannya dalam situasi-situasi yang lain.

Selain adanya proses transfer keterampilan (*transfer of skill*), di dalam aktivitas magang juga penting untuk diperhatikan terkait peran instruktur. Instruktur dalam hal ini adalah seseorang yang berperan sebagai permagang yaitu pengrajin marmer senior yang nantinya akan memberikan latihan-latihan atau bimbingan kepada peserta magang atau pemagang yaitu pengrajin marmer junior. Hal ini sejalan dengan pendapat (Ainurisa & Elbadiansyah, 2019) yang menyatakan bahwa, instruktur merupakan seseorang yang bertugas untuk membimbing dan mengawasi peserta pelatihan dalam mendapatkan pengetahuan dan keterampilan untuk bekerja. Hal tersebut diperkuat oleh Permen Ketenagakerjaan RI Nomor 8 Tahun 2017 Bab IV Pasal 11 ayat 2 tentang Standar Balai Latihan Kerja yang menyatakan bahwa instruktur adalah orang yang memiliki kompetensi teknis dan metodologis serta diberikan tugas dan wewenang untuk melaksanakan pelatihan kerja (Permen, 2017). Sedangkan pengrajin marmer merupakan seseorang yang memiliki kemampuan untuk membuat berbagai macam kerajinan marmer dalam berbagai bentuk. Kriteria pengrajin marmer itu sendiri adalah sebagai berikut: 1) sehat jasmani rohani dengan kata lain fisiknya harus kuat, 2) mengetahui jenis batu marmer dan mampu membedakan kualitas marmer yang satu dengan yang lainnya, serta 3) dapat menggunakan alat-alat yang dipakai untuk membentuk kerajinan marmer (Dewi, 2020). Permasalahan yang terjadi di lapangan, belum muncul secara jelas bagaimana peran instruktur pada aktivitas magang yakni khususnya dalam proses pembuatan kerajinan marmer, sehingga dalam hal ini peran instruktur sering kali diabaikan. Oleh karenanya, penulis ingin mengkaji lebih dalam terkait peran instruktur dalam proses *transfer of skill* pada aktivitas magang khususnya di kelompok pengrajin marmer serta faktor pendukung dan penghambat yang mempengaruhi proses transfer keterampilan (*transfer of skill*) tersebut.

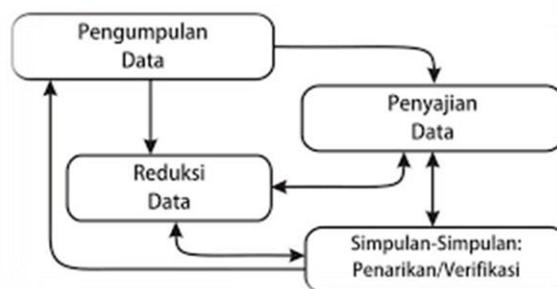
METODE PENELITIAN

Metodologi yang digunakan di dalam penelitian ini adalah metode penelitian jenis *mix method*. Metode *mix method* merupakan metode gabungan antara metode kuantitatif dan metode kualitatif. Menurut (Creswell, 2015), metode penelitian *mix method* merupakan jenis penelitian yang menggabungkan antara penelitian kuantitatif dan kualitatif untuk menyelesaikan masalah sehingga memberi pemahaman yang lebih lengkap tentang masalah-masalah penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran instruktur dalam *transfer of skill* pada peserta magang khususnya kelompok pengrajin marmer pada saat pembuatan kerajinan marmer. Teknik pengumpulan data yang dilakukan di dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *google form* yang dibagikan oleh peneliti secara *online* melalui aplikasi *whatsapp* untuk mendapatkan data kuantitatif. Selanjutnya, peneliti melakukan wawancara kepada beberapa informan terpilih untuk mendapatkan data kualitatif. Dalam hal ini, peneliti melakukan wawancara terbuka kepada informan dengan menanyakan beberapa pertanyaan-pertanyaan umum dan kemudian dijawab oleh informan secara bebas tanpa dibatasi. Instrumen penelitian yang disusun oleh peneliti ini mengadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Mufaziah dan Fauziah (2020), kemudian oleh peneliti dikembangkan dan dimodifikasi menggunakan teori yang relevan. Kisi-kisi instrumen dalam hal ini merupakan poin-poin yang diteliti oleh peneliti, sehingga dimaksudkan hasil data yang didapatkan secara kuantitatif dan kualitatif dapat sesuai dengan alur yang telah ditentukan.

Tabel 1. Kisi-kisi Instrument Penelitian

No	Aspek	Teknik	Informan
1.	Analisis peran instruktur dalam proses transfer keterampilan (<i>transfer of skill</i>) pada saat magang membuat kerajinan marmer	Angket Wawancara	Pengrajin marmer
2.	Faktor pendukung yang mempengaruhi proses transfer keterampilan (<i>transfer of skill</i>) pada saat magang membuat kerajinan marmer	Angket Wawancara	Pengrajin marmer
3.	Faktor penghambat yang mempengaruhi proses transfer keterampilan (<i>transfer of skill</i>) pada saat magang membuat kerajinan marmer	Angket Wawancara	Pengrajin marmer
4.	Nilai yang muncul dalam proses transfer keterampilan (<i>transfer of skill</i>) pada saat magang	Angket Wawancara	Pengrajin marmer

Selanjutnya, teknik pemilihan subjek yang dilakukan oleh peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* yakni dengan responden penelitian sejumlah 50 orang pengrajin di wilayah kabupaten Tulungagung. Sedangkan teknik analisis data kuantitatif yang dilakukan oleh peneliti di dalam penelitian ini, diolah secara langsung pada sistem doc.google.com yang kemudian menghasilkan data berupa persentase berdasarkan pertanyaan-pertanyaan dari jawaban pada responden. Tahapan di dalam penelitian ini dimulai dari analisis kebutuhan, kemudian dilanjutkan dengan melakukan kajian literatur, lalu dilanjutkan dengan membuat modifikasi instrumen atau *google form* dan pada tahap akhirnya adalah pengumpulan data yang selanjutnya dianalisis dan diinterpretasikan. Selanjutnya, pada proses analisis data kualitatif, peneliti menggunakan model analisis (Miles et al., 2014) antara lain yaitu 1) pengumpulan data, 2) reduksi data, 3) penyajian data, dan 4) penarikan kesimpulan. Model tersebut digambarkan pada bagan berikut ini.



Sumber: Sugiono (2018)

Gambar 1. Komponen Analisis Data (Interaktif Model)

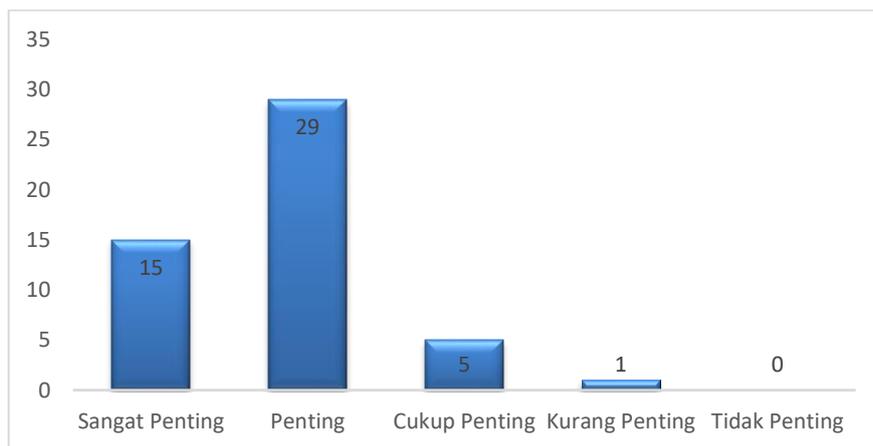
HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Peran Instruktur dalam *Transfer of Skill* pada Peserta Magang

a. Pentingnya Peran Instruktur

Aktivitas magang yang diteliti dalam penelitian ini adalah proses pembuatan kerajinan marmer, oleh karenanya peserta magang dalam penelitian ini adalah pengrajin marmer. Di dalam proses pembuatan kerajinan marmer pengrajin marmer senior memberikan arahan dan bimbingan kepada

pengrajin marmer junior untuk membuat kerajinan marmer secara langsung di pabrik, kegiatan tersebut dilakukan dalam bentuk magang. Hal ini sejalan dengan pendapat (Dewi, 2019) yang menyatakan bahwa, magang merupakan suatu proses transformasi dimana pemagang memperoleh sebuah keterampilan dan pengetahuan dengan cara melibatkan dirinya secara langsung dalam suatu proses belajar sambil bekerja pada bidang pekerjaan tertentu sehingga ia bisa mandiri. Berdasarkan hasil pengisian angket yang dilakukan oleh 50 responden pengrajin marmer terkait dengan peran instruktur (pengrajin marmer senior) di dalam transfer keterampilan pada peserta magang (pengrajin marmer junior) diperoleh hasil bahwa peran dari instruktur adalah penting. Hal ini ditunjukkan dengan hasil jawaban tertinggi yaitu sejumlah 29 responden sesuai dengan diagram di bawah ini.



Gambar 1. Diagram Peran Instruktur dalam *Transfer of Skill* pada Peserta Magang

Berdasarkan diagram di atas, diperoleh data kuantitatif dari total 50 responden terkait peran instruktur dalam *transfer of skill*. Sebagian besar responden yaitu sebanyak 29 responden menjawab bahwa peran instruktur dalam *transfer of skill* pada peserta magang adalah penting. Hal tersebut didukung dengan data kualitatif berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan 5 orang responden pengrajin marmer yang menyatakan bahwa peran instruktur memang penting di dalam *transfer of skill* pada peserta magang. Hal ini didukung dengan beberapa pernyataan 5 responden sebagai berikut:

“...Adanya pengrajin marmer senior atau instruktur yang memberikan arahan dan contoh kepada saya, sangat membantu dan memudahkan saya untuk membentuk dan membuat kerajinan marmer sesuai dengan pesanan konsumen...” (cuplikan wawancara AR)

“...Meskipun awalnya saya ragu dalam membuat kerajinan marmer karena kurang memiliki keterampilan, tetapi dengan adanya pengrajin marmer senior atau instruktur tersebut, dapat membantu dan memudahkan saya untuk belajar dan berlatih membuat kerajinan marmer. Sehingga menurut saya, peran instruktur tersebut penting...” (cuplikan wawancara DS)

“...Hal yang membuat saya mudah dalam membuat kerajinan marmer adalah dengan adanya peran instruktur yang memberikan arahan dan bimbingan kepada saya sebelumnya...” (cuplikan wawancara TR)

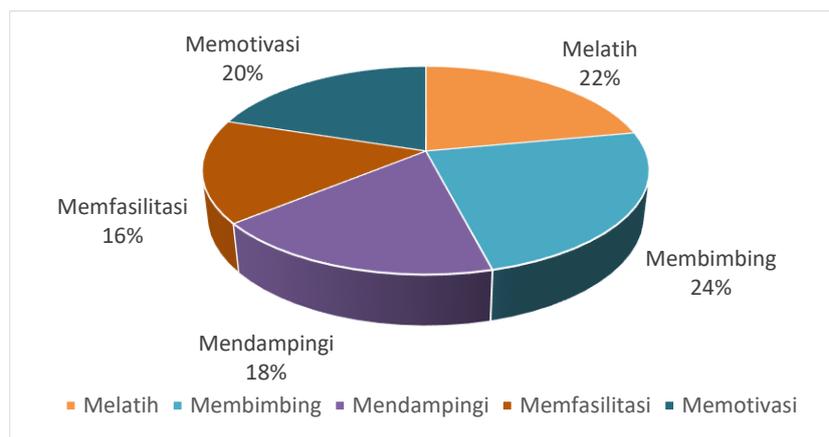
“...Tidak hanya keterampilan dasar saja yang dibutuhkan dalam membuat kerajinan marmer, akan tetapi peran dari pengrajin marmer senior untuk mengajarkan kepada kami yang terpenting menurut saya...” (cuplikan wawancara SY)

“...Pendampingan dan ilmu yang diberikan oleh pengrajin marmer senior kepada saya, menjadi bekal pengetahuan untuk saya terapkan di pabrik pada saat membuat kerajinan marmer. Sehingga peran beliau bisa dikatakan penting...” (cuplikan wawancara WS)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat dijelaskan bahwa peran instruktur dalam *transfer of skill* pada peserta magang di pabrik marmer sangat penting. Hal tersebut terlihat dari pernyataan sebagian besar responden yang menyatakan bahwa peran instruktur memudahkan mereka dalam membuat kerajinan marmer, bahkan ketika sama sekali belum memiliki keterampilan, pengrajin dapat dengan mudah mempelajari cara membuat kerajinan marmer melalui bimbingan dari instruktur (pengrajin marmer senior). Hal ini sejalan dengan pendapat (Ainurisa & Elbadiansyah, 2019) yang menyatakan bahwa, peran instruktur sangat berpengaruh dalam meningkatkan keterampilan vokasi peserta didik.

b. Bentuk Peran Instruktur

Bentuk peran dari instruktur di dalam penelitian ini dilihat dari berbagai hal dalam proses pembelajaran yang dilakukan oleh pengrajin marmer senior kepada pengrajin marmer junior dalam aktivitas magang membuat kerajinan marmer. Permen (2017) juga menyatakan bahwa instruktur merupakan seseorang yang memiliki kompetensi teknis dan metodologis serta diberikan tugas dan wewenang untuk melaksanakan pelatihan kerja. Berdasarkan hasil pengisian angket yang dilakukan oleh 50 responden pengrajin marmer terkait dengan peran instruktur (pengrajin marmer senior) di dalam transfer keterampilan (*transfer of skill*) pada peserta magang (pengrajin marmer junior) diperoleh hasil bahwa peran dari instruktur antara lain melatih, membimbing, mendampingi, memfasilitasi, dan memotivasi. Hal tersebut ditunjukkan berdasarkan hasil diagram di bawah ini.



Gambar 2. Diagram Bentuk Peran Instruktur dalam *Transfer of Skill* pada Peserta Magang

Berdasarkan diagram di atas, diperoleh data kuantitatif dari total 50 responden terkait bentuk peran instruktur dalam *transfer of skill* pada peserta magang. Hasil dari diagram tersebut menunjukkan bahwa bentuk peran instruktur terbagi menjadi lima antara lain yaitu: 1) Membimbing, dengan jumlah persentase tertinggi yaitu sebanyak 24%, 2) Melatih, dengan jumlah persentase sebanyak 22%, 3) Memotivasi, dengan jumlah persentase sejumlah 20%, 4) Mendampingi, dengan jumlah persentase sebanyak 18%, dan 5) Memfasilitasi, dengan jumlah persentase sebanyak 16%. Hasil persentase tersebut didukung dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh 5 orang responden pengrajin marmer yang menyatakan beberapa jawaban sebagai berikut:

“...Menurut saya peran bentuk peran instruktur atau pengrajin marmer senior dalam proses magang membuat kerajinan marmer adalah melatih dan membimbing. Hal tersebut saya rasakan ketika pengrajin marmer senior memberikan latihan dan bimbingan terkait cara dan teknik membuat kerajinan marmer...” (cuplikan wawancara AR)

“...Peran instruktur menurut saya berbentuk bimbingan dan motivasi. Karena yang saya terima dan rasakan ketika magang adalah bimbingan dan arahan terkait keterampilan dalam

membuat kerajinan marmer serta motivasi bekerja yang diberikan oleh pengrajin marmer senior kepada saya...” (cuplikan wawancara DS)

“...Beberapa bentuk peran instruktur menurut saya antara lain arahan, bimbingan, latihan, dan pendampingan. Hal ini saya dapatkan ketika magang membuat kerajinan marmer di pabrik mulai dari tahap awal pengenalan alat dan bahan hingga tahap akhir membuat kerajinan marmer...” (cuplikan wawancara TR)

“...Bentuk peran instruktur yang saya lihat adalah membimbing dan mendampingi pemegang. Karena saya merasa mendapatkan kedua hal tersebut, tetapi ada hal lain yang menarik yang saya dapatkan yaitu fasilitas. Dengan adanya instruktur tersebut, saya merasa terfasilitasi untuk membuat kerajinan marmer di pabrik...” (cuplikan wawancara SY)

“...Ada beberapa bentuk peran instruktur yang saya terima yaitu, saya diberikan bimbingan, latihan, dan dampingan selama magang membuat kerajinan marmer. Sehingga dengan demikian saya tidak kesulitan dalam menjalani aktivitas magang...” (cuplikan wawancara WS)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat dijelaskan bahwa bentuk peran instruktur *dalam transfer of skill* pada peserta magang antara lain membimbing, melatih, mendampingi, memotivasi, dan memfasilitasi. Ainurisa & Elbadiansyah (2019) juga menyatakan bahwa, instruktur merupakan seseorang yang bertugas untuk membimbing dan mengawasi peserta pelatihan dalam mendapatkan pengetahuan dan keterampilan untuk bekerja.

2. Faktor Pendukung yang Mempengaruhi Proses Transfer Keterampilan (*Transfer of Skill*)

Faktor pendukung dalam hal ini merupakan segala sesuatu yang dapat menunjang dan meningkatkan proses transfer keterampilan yang dilakukan oleh instruktur (pengrajin marmer senior) kepada peserta magang (pengrajin marmer junior). Hal ini sejalan dengan pendapat (Notoatmodjo, 2003) yang menyatakan bahwa faktor pendukung merupakan faktor yang memfasilitasi perilaku individu atau kelompok termasuk keterampilan. Faktor ini meliputi ketersediaan, keterjangkauan, adanya sumber daya dan pelayanan, serta prioritas. Berdasarkan hasil pengisian angket yang dilakukan oleh 50 responden pengrajin marmer terkait dengan faktor pendukung yang mempengaruhi proses transfer keterampilan diperoleh hasil bahwa faktor pendukung yang terjadi antara lain: ketersediaan alat dan bahan yang memadai, tersedia waktu yang cukup untuk belajar, adanya dukungan dari sumber daya manusia yang terampil, adanya pelayanan yang baik, serta faktor kesehatan dari pemegang. Hal tersebut ditunjukkan berdasarkan hasil diagram di bawah ini.



Gambar 3. Diagram Faktor Pendukung yang Mempengaruhi Proses *Transfer of Skill*

Berdasarkan diagram di atas, diperoleh data kuantitatif dari total 50 responden terkait faktor pendukung yang mempengaruhi *transfer of skill* pada peserta magang. Hasil dari diagram tersebut menunjukkan bahwa faktor pendukung yang muncul ada lima antara lain yaitu: 1) Tersedianya alat dan bahan yang memadai, dengan jumlah responden tertinggi yaitu 16 orang, 2) Adanya SDM yang terampil, dengan jumlah responden 14 orang, 3) Faktor kesehatan, dengan jumlah responden yaitu 8 orang, 4) Adanya pelayanan yang baik, dengan jumlah responden yaitu 6 orang, dan 5) Tersedianya waktu yang cukup untuk belajar, dengan jumlah responden 6 orang. Hasil perolehan data kuantitatif tersebut, didukung dengan beberapa pernyataan dari 5 orang responden sebagai berikut:

“...Faktor pendukungnya menurut saya antara lain tersedianya alat dan bahan yang cukup dan memadai di pabrik, lalu faktor kesehatan dari pemegang itu sendiri, karena membuat kerajinan marmer itu memerlukan tenaga yang cukup besar...” (cuplikan wawancara AR)

“...Faktor pendukungnya yaitu adanya alat, bahan, waktu, tenaga dan keterampilan. Karena dengan didukung beberapa hal tersebut, proses transfer keterampilan dapat diterapkan dengan lancar selama proses magang...” (cuplikan wawancara DS)

“...Beberapa hal yang dapat mendukung transfer keterampilan adalah faktor alat, bahan, kesehatan, waktu, dan keterampilan dari pemegang itu sendiri...” (cuplikan wawancara TR)

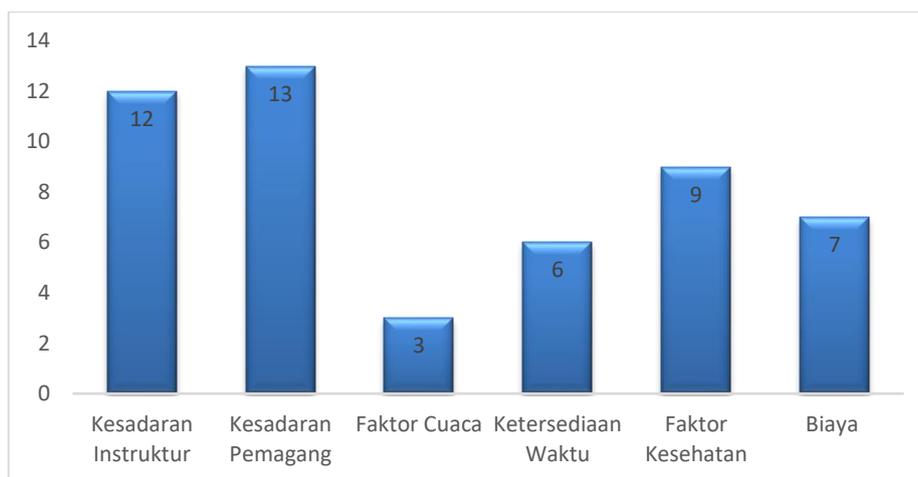
“...Pendukungnya yaitu fasilitas yang memadai seperti alat dan bahan untuk membuat kerajinan marmer, selain itu juga kesehatan dari pemegang, lalu keterampilan pemegang dalam menerima arahan dan bimbingan dari instruktur (pengrajin marmer senior)...” (cuplikan wawancara SY)

“...Faktor yang dapat mendukung transfer keterampilan menurut saya yaitu alat, bahan, skill atau keterampilan pemegang, serta kesehatan pemegang...” (cuplikan wawancara WS)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat dijelaskan bahwa faktor pendukung yang mempengaruhi transfer keterampilan (*transfer of skill*) antara lain yaitu: 1) Tersedianya alat dan bahan yang memadai, 2) Adanya SDM yang terampil, 3) Faktor kesehatan dari pemegang, 4) Adanya pelayanan yang baik, dan 5) Tersedianya waktu yang cukup untuk belajar. Hal ini sesuai dengan pendapat (Dewi, 2019) yang menyatakan bahwa, faktor pendukung dalam pewarisan keterampilan magang dapat berasal dari internal dan eksternal antara lain yaitu: 1) pemilihan bahan yang tepat, 2) penggunaan alat yang benar, 3) kedisiplinan waktu magang, serta 4) kesesuaian runtutan aktifitas magang.

3. Faktor Penghambat yang Mempengaruhi Proses Transfer Keterampilan (*Transfer of Skill*)

Faktor penghambat dalam hal ini merupakan segala sesuatu yang dapat menghalangi dan merugikan proses transfer keterampilan yang dilakukan oleh instruktur (pengrajin marmer senior) kepada peserta magang (pengrajin marmer junior). Hal ini sejalan dengan pendapat (Adawiyah, 2013) yang menyatakan bahwa faktor penghambat merupakan segala sesuatu yang memiliki sifat menghambat atau bahkan menghalangi dan menahan terjadinya sesuatu. Berdasarkan hasil pengisian angket yang dilakukan oleh 50 responden pengrajin marmer terkait dengan faktor penghambat yang mempengaruhi proses transfer keterampilan diperoleh hasil bahwa faktor penghambat yang terjadi antara lain: kesadaran instruktur untuk mau memberikan bimbingan, kesadaran pemegang untuk mau belajar, biaya untuk membeli bahan baku marmer, faktor cuaca, ketersediaan waktu, serta faktor kesehatan baik dari instruktur maupun dari pemegang. Hal tersebut ditunjukkan berdasarkan hasil diagram di bawah ini.



Gambar 4. Diagram Faktor Penghambat yang Mempengaruhi Proses *Transfer of Skill*

Berdasarkan diagram di atas, diperoleh data kuantitatif dari total 50 responden terkait faktor penghambat yang mempengaruhi *transfer of skill* pada peserta magang. Hasil dari diagram tersebut menunjukkan bahwa faktor penghambat yang muncul ada enam antara lain yaitu: 1) Kesadaran dari pemegang untuk bersedia atau tidak belajar magang, dengan jumlah responden tertinggi yaitu 13 orang, 2) Kesadaran dari instruktur untuk bersedia atau tidak memberikan arahan dan bimbingan selama magang, dengan jumlah responden sebanyak 12 orang, 3) Faktor kesehatan yang menurun baik dari pemegang maupun dari instruktur, dengan jumlah responden sebanyak 9 orang, 4) Belum tersedianya biaya yang digunakan untuk membeli bahan baku batu marmer untuk proses magang, dengan jumlah responden sebanyak 7 orang, 5) Ketersediaan waktu yang kurang memadai untuk melakukan transfer keterampilan, dengan jumlah responden sebanyak 6 orang, dan 6) Faktor cuaca yang tidak bisa diperkirakan, karena aktivitas magang banyak dilakukan di luar ruangan, dengan jumlah responden sebanyak 3 orang. Hasil perolehan data kuantitatif tersebut, didukung dengan beberapa pernyataan dari 5 orang responden sebagai berikut:

“...Menurut saya, faktor penghambatnya adalah kemauan dari masing-masing pengrajin untuk mau belajar masih rendah, selain itu juga kesehatan dan cuaca, karena kami melakukan aktivitasnya di luar ruangan...” (cuplikan wawancara AR)

“...Faktor penghambat bisa datang dari dalam dan luar, dari dalam tergantung niat pemegang untuk belajar, dari luar bisa karena biaya dan kesehatan...” (cuplikan wawancara DS)

“...Yang saya rasakan faktor penghambatnya yaitu kesediaan instruktur untuk mau melatih, karena tanpa itu kami tidak bisa memulai aktivitas magang. Selain itu, faktor kesehatan juga mempengaruhi, karena membuat kerajinan marmer itu membutuhkan tenaga yang besar, jadi kondisi badan harus sehat...” (cuplikan wawancara TR)

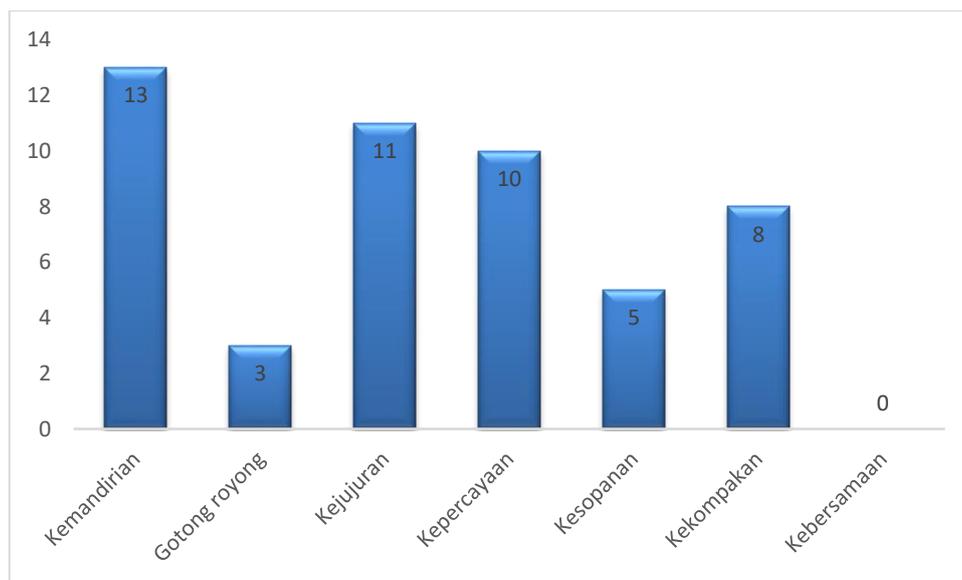
“...Penghambatnya tergantung semangat kita untuk mau belajar, kalau sudah tidak bersemangat ya susah untuk memulai magang. Selain itu, cuaca dan waktu juga mempengaruhi...” (cuplikan wawancara SY)

“...Beberapa hal yang dapat menghambat transfer keterampilan menurut saya adalah 1) waktu yang kurang memadai, karena membuat kerajinan marmer itu tidak bisa sehari langsung jadi, 2) niat kedua pihak baik dari instruktur maupun pemegang, 3) biaya untuk membeli bahan baku, 4) kesehatan kedua belah pihak baik dari pemegang maupun instruktur...” (cuplikan wawancara WS)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat dijelaskan bahwa faktor penghambat yang mempengaruhi transfer keterampilan (*transfer of skill*) pada aktivitas magang antara lain yaitu: 1) Niatan pemegang untuk belajar masih rendah, 2) Kesiapan instruktur untuk memberikan bimbingan belum bisa intens, 3) Faktor kesehatan dari kedua belah pihak, karena proses membuat kerajinan marmer membutuhkan tenaga yang besar, 4) Biaya untuk membeli bahan baku masih belum memadai, 5) Waktu yang tersedia untuk magang belum memadai, dan 6) Faktor cuaca yang tidak dapat dipastikan. Hal ini sesuai dengan pendapat (Drowatzky, 1981) yang menyatakan bahwa transfer keterampilan merupakan kesanggupan untuk menggunakan kemampuan yang telah dimiliki untuk mengerjakan tugas baru. Apabila proses tersebut tidak didasari dengan kesanggupan maka tidak akan terjadi upaya transfer keterampilan, sehingga yang terjadi adalah hambatan dan halangan.

4. Nilai yang Muncul dalam Proses Transfer Keterampilan (*Transfer of Skill*)

Nilai yang muncul dalam proses transfer keterampilan merupakan sesuatu yang ada atau muncul pada implementasi transfer keterampilan tersebut. Menurut (Adisusilo, 2013), nilai adalah sesuatu yang memberi makna dalam hidup, yang memberi acuan, titik tolak, dan tujuan hidup. Nilai merupakan sesuatu yang dijunjung tinggi, dan dapat mewarnai dan menjiwai tindakan seseorang. Berdasarkan hasil pengisian angket yang dilakukan oleh 50 responden pengrajin marmer terkait dengan nilai yang muncul dalam proses transfer keterampilan yaitu kepercayaan, kemandirian, kesopanan, kejujuran, kekompakan, dan gotong royong. Hal tersebut ditunjukkan berdasarkan hasil diagram di bawah ini.



Gambar 5. Diagram Nilai yang Muncul dalam Proses *Transfer of Skill*

Berdasarkan diagram di atas, diperoleh data kuantitatif dari total 50 responden terkait nilai yang muncul dalam proses *transfer of skill* pada peserta magang. Hasil dari diagram tersebut menunjukkan bahwa nilai yang muncul ada enam yaitu: 1) Kemandirian, dengan jumlah responden tertinggi yaitu 13 orang, 2) Kejujuran, dengan jumlah responden 11 orang, 3) Kepercayaan, dengan jumlah responden 10 orang, 4) Kekompakan, dengan jumlah responden 8 orang, 5) Kesopanan, dengan jumlah responden 5 orang, dan 6) Gotong royong, dengan jumlah responden 3 orang. Hasil perolehan data kuantitatif tersebut, didukung dengan beberapa pernyataan dari 5 orang responden pengrajin marmer sebagai berikut:

“...Nilai yang muncul menurut saya adalah saya bisa mandiri dengan membuat kerajinan marmer sendiri setelah dibimbing oleh pengrajin marmer senior. Selain itu, saya juga mendapatkan kepercayaan dari senior untuk membuat kerajinan marmer bentuk yang lain...”
(cuplikan wawancara AR)

“...Menurut saya nilai yang muncul itu adalah rasa kepercayaan yang diberikan senior kepada saya setelah berlatih membuat kerajinan marmer. Nilai yang lainnya yaitu gotong royong yang saya lakukan dengan pengrajin marmer senior selama praktik...” (cuplikan wawancara DS)

“...Selama magang, nilai yang muncul yang saya dapatkan yaitu kekompakan antara saya dengan senior atau instruktur. Selain itu juga kami saling membangun kepercayaan dan kejujuran satu sama lain, sehingga saya bisa membuat kerajinan marmer secara mandiri...” (cuplikan wawancara TR)

“...Beberapa nilai yang muncul menurut saya adalah kesopanan antara saya dan instruktur, kejujuran, kepercayaan, dan gotong royong...” (cuplikan wawancara SY)

“...Nilai yang muncul yang saya rasakan antara lain kejujuran, kepercayaan, dan kekompakan antara saya dan pengrajin marmer senior. Tidak hanya itu, ada juga nilai kemandirian yang muncul ketika saya diberikan kesempatan untuk membuat kerajinan marmer secara mandiri...” (cuplikan wawancara WS)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat dijelaskan bahwa nilai yang muncul dalam proses transfer keterampilan (*transfer of skill*) pada aktivitas magang antara lain yaitu: 1) Kemandirian, yaitu pengrajin marmer diberikan kesempatan untuk membuat kerajinan marmer secara mandiri (dibuat sendiri) setelah dinilai terampil oleh instruktur. 2) Kejujuran, sikap keterbukaan yang terbentuk antara peserta magang (pengrajin marmer junior) dengan instruktur (pengrajin marmer senior). 3) Kepercayaan, ikatan saling percaya antara peserta magang dengan instruktur. 4) Kekompakan, adanya rasa saling ketergantungan antara peserta magang dengan instruktur selama magang. 5) Kesopanan, adanya sikap saling menghormati dan menghargai antara peserta magang dengan instruktur selama magang. 6) Gotong royong, antara peserta magang dengan instruktur saling membantu satu sama lain. Hal ini sesuai dengan pendapat (Alfan, 2013), yang menyatakan bahwa nilai merupakan objek, aktivitas atau ide yang dinyatakan oleh individu yang mengendalikan pendidikan dalam mengarahkan minat, sikap, dan kepuasan. (Harahap, 2015) juga menjelaskan bahwa kekompakan merupakan bekerjasama secara teratur dan rapi, bersatu padu dalam menghadapi suatu pekerjaan yang biasanya ditandai adanya saling ketergantungan. Selain itu, (Aini & Taman, 2012) juga menjelaskan bahwa, kemandirian merupakan sikap yang memungkinkan seseorang untuk berbuat bebas atau melakukan sesuatu atas dorongan diri sendiri untuk kebutuhan sendiri tanpa bantuan orang lain.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa peran instruktur dalam transfer keterampilan kepada peserta magang dinilai sangat penting, bentuk peran tersebut antara lain, 1) sebagai pelatih, 2) sebagai pembimbing, 3) sebagai pendamping, 4) sebagai fasilitator, dan 5) sebagai motivator. Di dalam transfer keterampilan (*transfer of skill*) terdapat faktor pendukung dan penghambat yang muncul antara lain: a) Faktor pendukung: 1) Tersedianya alat dan bahan yang memadai, 2) Adanya SDM yang terampil, 3) Faktor kesehatan dari pemegang, 4) Adanya pelayanan yang baik, dan 5) Tersedianya waktu yang cukup untuk belajar. b) Faktor penghambat: 1) Niatan pemegang untuk belajar masih rendah, 2) Kesiapan instruktur untuk memberikan bimbingan belum bisa intens, 3) Faktor kesehatan dari kedua belah pihak, karena proses membuat kerajinan marmer membutuhkan tenaga yang besar, 4) Biaya untuk membeli bahan baku masih belum memadai, 5) Waktu yang tersedia untuk magang belum memadai, dan 6) Faktor cuaca yang tidak dapat dipastikan. Selain itu, nilai yang muncul selama transfer keterampilan antara lain: 1) Kemandirian, 2) Kejujuran, 3) Kepercayaan, 4) Kekompakan, 5) Kesopanan, dan 6) Gotong royong.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, W. R. (2013). *Faktor Penghambat Pertumbuhan Usaha Mikro Kecil. Menengah (UMKM): Studi di Kabupaten Banyumas*. Universitas Jenderal Sudirman.
- Adisusilo, S. (2013). *Pembelajaran Nilai Karakter, Konstruktivisme dan VCT Sebagai Inovasi Pendekatan Pembelajaran Afektif*. PT RajaGrafindo Persada.
- Aini, P. N., & Taman, A. (2012). Pengaruh Kemandirian Belajar dan Lingkungan Belajar Siswa terhadap Prestasi Belajar Akuntansi Siswa Kelas XI IPS SMA Negeri 1 Sewon Bantul Tahun Ajaran 2010/2011. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 10(1), 48–65.
- Ainurisa, A., & Elbadiansyah. (2019). Peran Kompetensi Instruktur Dalam Meningkatkan Vocational Skills Peserta Pelatihan Pada Sub Kejuruan Administrasi Perkantoran Balai Latihan Kerja (BLK) Samarinda. *CENDEKIA (JURNAL PENDIDIKAN DAN PENGAJARAN) IKIP PGRI KALTIM*, 3(1), 39–46. <https://cendikia.ikipgrikaltim.ac.id/index.php/cendikia/article/view/94>
- Alfan. (2013). *Pengantar Filsafat Nilai*. CV Pustaka Setia.
- Boot, W. R., Basak, C., & Erickson, K. I. (2010). Transfer of skill engendered by complex task training under conditions of variable priority. *Acta Psychologica*, 135(3), 349–357. Transfer of skill engendered by complex task training under conditions of variable priority - ScienceDirect
- Creswell, J. W. (2015). *Penelitian Kualitatif & Desain Riset*. Pustaka Pelajar.
- Dewi, A. A. (2019). *Regenerasi Proses Belajar Kreativitas melalui Manjing (Studi Fenomenologi Pengenalan Usaha dan Manajemen Pemasaran Pengrajin batu marmer di Desa Gampingan Kabupaten Tulungagung)*. Universitas Negeri Malang.
- Dewi, A. A. (2020). Manjing Proses Pewarisan Budaya pada Kelompok Pengrajin Marmer. *Diklus: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.21831/diklus.v4i1.27689>
- Dewi, A. A., Dayati, U., & Wijayanto, A. (2022). Internships Help Marble Craft Craftsman Develop Creativity (Manjing). *Jurnal Pendidikan Dan Pemberdayaan Masyarakat (JPPM)*, 9(2), 165–174. Internships Help Marble Craft Craftsman Develop Creativity (Manjing) | Dewi | JPPM (Jurnal Pendidikan dan Pemberdayaan Masyarakat) (uny.ac.id)
- Djamarah, S. B. (2002). *Strategi Belajar Mengajar*. Rineka Cipta.
- Drowatzky, J. N. (1981). *Motor Learning: Principles And Practices, 2nd. Ed. Minneapolis*. Burgess Publissing Comapany.
- Firdaus, F. M., Pratiwi, N. A., Riyani, S., & Utomo, J. (2021). Meningkatkan Kemandirian Belajar Peserta Didik Sekolah Dasar Menggunakan Model SOLE saat Pandemi Covid-19. *Foundasia*, 12(1), 1–8.
- Fuller, A. , and L. U. (2010). ‘Knowledge workers’ as the new apprentices: The influence of organisational autonomy, goals and value on the nurturing of expertise. *Vocations and Learning: Studies in Vocational and Professional Education*, 3(3), 203–222.

- Harahap, S. (2015). Arti Penting Nilai Bagi Manusia Dalam Kehidupan Masyarakat. *JURNAL ILMIAH HUKUM DIRGANTARA*, 6(1).
<https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jihd/article/view/113>
- Kresdiana, H. (2013). *Transfer Pengetahuan Kemampuan Berinovasi dan Kinerja Organisasi (Suatu Kajian Empiris)*. Universitas Brawijaya Press.
- Miles, M. B., Huberman, • A Michael, & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis A Methods Sourcebook Edition*.
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta.
- Permen. (2017). *Permen Ketenagakerjaan RI No 8 Tahun 2017 Bab IV Pasal 11 ayat 2 tentang Standar Balai Latihan Kerja*.
- Sebri, V., Savioni, L., & Triberti, S. (2020). Do You Transfer Your Skills? From Sports to Health Management in Cancer Patients. *Frontiers in Psychology*, 11(546), 1–9.
<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.00546/full#:~:text=Skill%20transfer%20is%20a%20process,which%20they%20were%20originally%20learned>.
- Sudjana, D. (2000). *Strategi Pembelajaran Dalam Pendidikan Luar Sekolah*. Nusantra Press.
- Yuliana, L. (2010). Keterampilan Bertanya Guru dalam Mengelola Proses Belajar Mengajar. *Foundasia*, 2(10), 96–105.