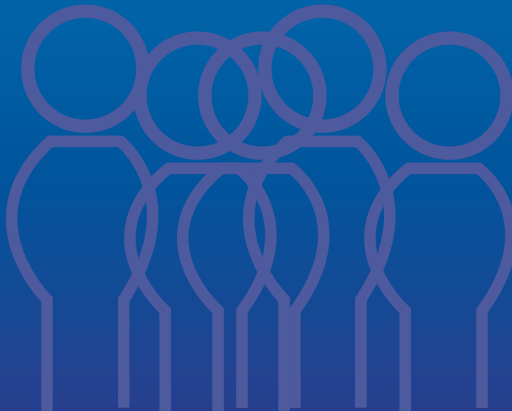




PEDOMAN UNTUK PENGUSAHA PROGRAM PEMAGANGAN DI INDONESIA

*Meyiapkan Kaum Muda sebagai
Tenaga kerja*



**PEDOMAN UNTUK PENGUSAHA
PROGRAM PEMAGANGAN
DI INDONESIA**

*Meyiapkan Kaum Muda sebagai
Tenaga kerja*

Copyright © Organisasi Perburuhan Internasional 2015
Cetakan Pertama 2015

Publikasi-publikasi Kantor Perburuhan Internasional memperoleh hak cipta yang dilindungi oleh Protokol 2 Konvensi Hak Cipta Universal. Meskipun demikian, kutipan-kutipan singkat dari publikasi tersebut dapat diproduksi ulang tanpa izin, selama terdapat keterangan mengenai sumbernya. Permohonan mengenai hak reproduksi atau penerjemahan dapat diajukan ke ILO Publications (Rights and Permissions), Kantor Perburuhan Internasional, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, or by email: rights@ilo.org Kantor Perburuhan Internasional menyambut baik permohonan-permohonan seperti itu.

Perpustakaan, lembaga dan pengguna lain yang terdaftar dapat membuat fotokopi sejalan dengan lisensi yang diberikan kepada mereka untuk tujuan ini. Kunjungi www.ifrro.org untuk mengetahui organisasi pemegang lisensi di negara anda.

Pedoman Untuk Pengusaha - Program Pemagangan Di Indonesia/Organisasi Perburuhan Internasional, Kantor Jakarta; ILO, 2015
30 p.

ISBN: 978-92-2-029901-2 (print)
978-92-2-829902-1 (web pdf)

Juga tersedia dalam Bahasa Inggris: Guideline on Domestic Apprenticeship Program in Indonesia; ISBN: 978-92-2-029901-2 (print); 978-92-2-129902-8 (web pdf)/Kantor Perburuhan Internasional - Jakarta: ILO, 2015

ILO Katalog dalam terbitan

Penggambaran-penggambaran yang terdapat dalam publikasi-publikasi ILO, yang sesuai dengan praktik-praktik Perserikatan Bangsa-Bangsa, dan presentasi materi yang ada di dalamnya tidak mewakili pengekspresian opini apapun dari sisi Kantor Perburuhan Internasional mengenai status hukum negara, wilayah atau teritori manapun atau otoritasnya, atau mengenai batas-batas negara tersebut.

Tanggung jawab atas opini-opini yang diekspresikan dalam artikel, studi, dan kontribusi lain yang ditandatangani merupakan tanggung jawab penulis, dan publikasi tidak mengandung suatu dukungan dari Kantor Perburuhan Internasional atas opini-opini yang terdapat di dalamnya.

Rujukan ke nama perusahaan dan produk komersil dan proses tidak menunjukkan dukungan dari Kantor Perburuhan Internasional, dan kegagalan untuk menyebutkan suatu perusahaan, produk komersil atau proses tertentu bukan merupakan tanda ketidaksetujuan.

Publikasi ILO dalam Bahasa Indonesia dapat diperoleh di website ILO (www.ilo.org/jakarta) dalam format digital. Untuk informasi lebih lanjut, silakan hubungi kami di jakarta@ilo.org.

Dicetak di Indonesia

Pedoman ini berdasarkan Peraturan Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi no. 22 / 2009, dan diterbitkan oleh APINDO atas dukungan dan kerjasama dengan ILO ACT/EMP

DISCLAIMER

Isi dari pedoman ini disusun berdasarkan konsultasi dengan para ahli dan pemangku kebijakan yang terlibat dalam ILO-APINDO Proyek Pemagangan dan berdasarkan informasi yang tersedia pada saat penyusunan. Presentasi materi yang ada di dalamnya tidak mewakili pengekspresian opini apapun dari sisi Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO). Rujukan ke nama perusahaan dan produk komersil dan proses tidak menunjukkan dukungan dari APINDO, dan kegagalan untuk menyebutkan suatu perusahaan, produk komersil atau proses tertentu bukan merupakan tanda ketidaksetujuan.

DAFTAR ISI

UCAPAN TERIMAKASIH	5
KATA PENGANTAR	7
SINGKATAN	9
LATAR BELAKANG	11
Tujuan dari pedoman program pemagangan	11
PENGENALAN MENGENAI PEMAGANGAN	13
Apa itu Pemagangan?	13
Mengapa pemagangan itu penting?	13
Mengapa perusahaan melaksanakan program pemagangan dan apa manfaatnya?	13
Apa yang diperlukan untuk melaksanakan program pemagangan di perusahaan?	14
Manfaat pemagangan	14
Siapa yang terlibat dalam program pemagangan?	15
Perjanjian pemagangan	17
Standar Kompetensi	17
Bagaimana mendanai program pemagangan?	18
Pemangku kepentingan yang terlibat dalam program pemagangan	19
PROSES UNTUK MENYELENGGARAKAN PROGRAM PEMAGANGAN	21
Bagaimana perusahaan dapat menyelenggarakan program pemagangan?	21
1. Mengembangkan program pemagangan	21
2. Melaksanakan proses pemagangan	21
3. Pembinaan dan pengawasan	22
PRAKTIK-PRAKTIK BAIK PEMAGANGAN DI INDONESIA	25
Indonesia's National Apprenticeship Network (INAN)	26
REFERENSI	27
Peraturan dan regulasi pemagangan	27
Contoh model program pemagangan	28

UCAPAN TERIMAKASIH

Kami ingin menyampaikan penghargaan kepada Ibu Santy Sutrisno Otto yang telah mengkompilasi informasi dan mengembangkan Pedoman Pemagangan untuk Pengusaha.

Kami juga ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua representatif di APINDO, anggota, dan pemangku kepentingan lainnya terutama mereka yang menghadiri pertemuan konsultasi dan memberikan masukan untuk pengembangan pedoman ini.

Apresiasi mendalam kami untuk Pak Agung Pambudhi, Direktur Eksekutif APINDO, dan Sekretariat APINDO, Sub-Direktorat Jejaring Pemagangan dan Promosi, Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas, Kementerian Ketenagakerjaan, dan kolega ILO dari Departemen Keterampilan yang telah menyediakan masukan secara teknis.

Terakhir, kami ingin mengakui kerja dari kolega kami di ILO-ACT/EMP yang telah mendukung usaha ini, terutama Ibu Miaw Tiang Tang dan Ibu Jae Hee Chang, yang telah berkoordinasi secara keseluruhan dan menyediakan bantuan secara teknis, serta staf Kantor ILO Jakarta, khususnya Ibu Lusiani Julia yang telah mengatur penerbitan buku ini, dan juga Global ACT/EMP-Norway Partnership Programme yang telah mendukung usaha kolaborasi ini.

KATA PENGANTAR

Skills mismatch antara *output* pendidikan dengan kebutuhan industri merupakan persoalan lama dan terus berlangsung sampai saat ini, tidak saja bagi lulusan pendidikan umum namun juga lulusan pendidikan kejuruan. Kondisi tersebut mendorong dunia usaha melakukan program pemagangan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil bagi perusahaan. Demikian pula dengan pemerintah yang menerbitkan kebijakan untuk mendorong program pemagangan, diantaranya sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.22/MEN/X/2009 tentang "Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri".

Dalam kosa kata populer yang dipahami masyarakat dan perusahaan di Indonesia pada umumnya, tidak dibedakan berbagai bentuk pelatihan ketrampilan calon tenaga kerja, umumnya disebut 'pemagangan'. Meskipun demikian di tataran teknis, terdapat berbagai penyebutan untuk pelatihan ketrampilan seperti: magang, praktek kerja lapangan, training, dan sebagainya.

Pedoman program pemagangan ini dibuat dengan rujukan pemagangan sebagaimana dipahami dalam pengertian teknis '*apprenticeship*' dimana peserta magang bukan siswa sekolah yang sedang melakukan praktek kerja lapangan sebagai bagian dari kurikulum pendidikan, namun bagi calon tenaga kerja yang ingin mendapatkan ketrampilan kerja. Dalam program pemagangan setidaknya bertemu dua kepentingan: kebutuhan perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang terampil sesuai standar perusahaan, dan kebutuhan calon tenaga kerja untuk mendapatkan ketrampilan agar memiliki ketrampilan yang diperlukan perusahaan/industri. Maka pemagangan bukan merupakan relasi pemberi kerja dan pencari kerja, namun relasi pencari ketrampilan dengan penyedia ketrampilan yang dilakukan di lingkungan pekerjaan.

Meskipun dipahami adanya kebutuhan peningkatan kerangka kebijakan pemagangan di masa mendatang, pedoman ini disusun berdasar skema kebijakan yang ada saat ini yang dimaksudkan untuk memberikan akses yang lebih luas bagi perusahaan untuk memahami kebijakan dalam pelaksanaan program pemagangan. Secara substansi pedoman ini mengacu pada Permenakertrans tersebut di atas, dilengkapi penjelasannya, dan sisipan beberapa hal penting tentang pemagangan yang merupakan cuplikan dari hasil survei yang dilakukan APINDO-ILO tentang pemagangan.

Sebagai bagian dari Global Apprenticeship Network (GAN) yang berpusat di Jenewa, APINDO mengembangkan jaringan nasional di lingkungan dunia usaha yang disebut INAN (Indonesia National Apprenticeship Network). Upaya ini dimaksudkan untuk menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya pemagangan bagi dunia usaha, berbagi pengalaman praktek-praktek terbaik pemagangan, dan kontribusi bagi pengembangan kerangka kebijakan pemagangan nasional.

APINDO menyampaikan apresiasi atas dukungan ACT/EMP ILO dalam mewujudkan upaya kecil ini, serta terimakasih atas dukungan Direktorat Bina Pemagangan Ditjen Binalattas Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia yang memungkinkan terbitnya pedoman ini.

Jakarta, 28 Mei 2015

FX. Sri Martono
Ketua Bidang Pendidikan DPN APINDO

SINGKATAN

APBD –	Anggaran Perencanaan Belanja Daerah
APBN –	Anggaran Perencanaan Belanja Negara
APINDO –	Asosiasi Pengusaha Indonesia
BLK –	Balai Latihan Kerja
BNSP –	Badan Nasional Sertifikasi Profesi
FKJP –	Forum Koordinasi Jejaring Pemagangan
GAN –	Global Apprenticeship Network
ILO –	International Labour Organization
INAN –	Indonesia's National Apprenticeship Network
LPK –	Lembaga Pelatihan Kerja
LSP –	Lembaga Sertifikasi Profesi
RPJMN –	Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional
SKKNI –	Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia

LATAR BELAKANG

Ketenagakerjaan bagi kaum muda merupakan prioritas utama bagi Pemerintah Indonesia, para pengusaha dan pekerja. Pemagangan yang berkualitas merupakan hal yang terpenting dalam mempersiapkan tenaga kerja muda. Sistem magang yang mengkombinasikan antara pekerjaan yang berbasis di lingkungan kantor dan pelatihan di luar pekerjaan terbukti dapat mempromosikan pembelajaran dan pembentukan keterampilan, termasuk juga dapat memfasilitasi ketenagakerjaan dengan menjalin hubungan antara dunia pendidikan dan pekerjaan. Sistem magang juga memfasilitasi industri baru yang menggunakan teknologi dan inovasi lainnya. Ini menunjukkan bahwa sistem magang dapat menyediakan sumber daya manusia yang tinggi untuk pertumbuhan ekonomi.

Di Indonesia, angka pengangguran di kalangan kaum muda, terutama laki-laki, berada di antara urutan tertinggi di wilayah Asia dengan kisaran 20 persen (2014).¹ Dalam kaitan itu, Pemerintah Indonesia telah menempatkan penciptaan lapangan kerja yang berkualitas dalam prioritas di Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional tahun 2015-2019. Walaupun tidak ada solusi yang dapat memecahkan masalah pengangguran sepenuhnya, pemagangan merupakan cara yang menjanjikan untuk mengurangi kesenjangan antara permintaan dan penyediaan pekerja-pekerja muda, terutama mereka yang berusia 15-24 tahun dan tidak mengukur kepada tingkat pendidikan.

Untuk mendukung inisiatif APINDO dalam mengatasi permasalahan pengangguran di kalangan muda di Indonesia, ILO's Bureau for Employers' Activities (ACT/EMP) dan APINDO sepakat untuk menjadi partner dalam sebuah proyek pemagangan.

Tujuan dari pedoman program pemagangan

Penerbitan buku ini dimaksudkan untuk menyediakan pedoman bagi perusahaan tentang hak dan kewajiban mereka yang berkaitan dengan pemagangan dan mempromosikan *good practices* dalam menjalankan program, termasuk bagaimana proses rekrutmen, pelatihan dan bagaimana menyediakan kondisi lapangan kerja yang baik bagi para pemangang.

¹ Artikel "Youth unemployment in Indonesia: A Demographic Bonus or Disaster?" oleh Indonesia Investments tanggal 17 Mei 2014 berdasarkan laporan The World Bank "East Asia Pacific at Work: Employment, Enterprise and Well-Being" - <https://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/EAP/region/east-asia-pacific-at-work-full-report.pdf>



PENGENALAN MENGENAI PEMAGANGAN



PENGENALAN MENGENAI PEMAGANGAN

▶ Apa itu Pemagangan?

Berdasarkan Peraturan Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi no. 22 / 2009:

"Bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung 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 tertentu."

Bab 1 Ketentuan Umum Pasal 1 ayat 1

▶ Mengapa pemagangan itu penting?

- Mempromosikan formasi pembelajaran dan keterampilan, memfasilitasi tenaga kerja dengan menjembatani antara dunia pendidikan dan dunia kerja
- Membantu perusahaan dalam pemenuhan kebutuhan tenaga kerja
- Menyediakan pelatihan keterampilan bagi kaum muda untuk mempersiapkan mereka dalam menghadapi dunia kerja

▶ Mengapa perusahaan melaksanakan program pemagangan dan apa manfaatnya?

Perusahaan dapat menghasilkan tenaga kerja sesuai dengan standar industri dan kebutuhan perusahaan masing-masing.

Pemagang mendapatkan kesempatan untuk menerima pelatihan, bukan hanya untuk mengasah ketrampilan yang sesuai dengan standar industri/perusahaan, namun juga untuk mendapatkan secara langsung pelatihan secara teknikal dan ketrampilan kerja inti yang dapat meningkatkan kinerja mereka.

Apa yang diperlukan untuk melaksanakan 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 didapat dari forum pemagangan dan lainnya

Manfaat pemagangan

- Selain penguasaan ketrampilan teknis, pemagangan juga membentuk **ketrampilan non-teknis** (*soft-skills*) peserta pemagangan
- Menumbuhkan suasana kerja yang mendorong terciptanya **inovasi dari peserta magang atau pekerja** di perusahaan yang bersangkutan

Siapa yang terlibat dalam program pemagangan?

Perusahaan	Pemegang	Lembaga pelatihan keterampilan (LPK)*
<p>Bentuk usaha yang berbadan hukum / tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, milik badan hukum, milik swasta / milik negara yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.</p> <p>Usaha sosial / lainnya yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah / imbalan dalam bentuk lain.</p>	<p>Terdiri dari pencari kerja, siswa LPK, dan tenaga kerja yang akan ditingkatkan kompetensinya dengan syarat:</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ Usia minimal 18 tahun ♦ Memiliki bakat, minat, dan memenuhi persyaratan yang sesuai dengan program pemagangan ♦ Menandatangani perjanjian pemagangan 	<p>Instansi pemerintah, badan hukum, atau perseorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>*Bagi perusahaan yang memiliki Departemen / Divisi Pelatihan, dapat melaksanakan program pelatihan sendiri tanpa bekerjasama dengan LPK.</p> </div>

Bab 1 Ketentuan Umum Pasal 1 ayat 4a, 4b, 5, dan Bab II Persyaratan Pasal 5 ayat 1 dan 2

Pemegang memiliki...

Hak	Kewajiban
<ul style="list-style-type: none"> ♦ Memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti pemagangan ♦ Memperoleh uang saku dan / atau uang transport ♦ Memperoleh perlindungan dalam bentuk jaminan kecelakaan kerja dan kematian ♦ Memperoleh sertifikat pemagangan apabila dinyatakan lulus 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Mentaati perjanjian pemagangan ♦ Mengikuti program pemagangan sampai selesai ♦ Mentaati tata tertib yang berlaku di perusahaan penyelenggara pemagangan ♦ Menjaga nama baik perusahaan penyelenggara pemagangan

Perusahaan memiliki...

Hak	Kewajiban
<ul style="list-style-type: none"> ♦ Memanfaatkan hasil kerja peserta pemagangan ♦ Memberlakukan tata tertib dan perjanjian pemagangan 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Membimbing peserta pemagangan sesuai dengan program pemagangan ♦ Memenuhi hak peserta pemagangan sesuai dengan perjanjian pemagangan ♦ Menyediakan alat pelindung diri sesuai dengan persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ♦ Memberikan perlindungan dalam bentuk asuransi kecelakaan kerja kepada peserta ♦ Memberikan uang saku dan / atau uang transport peserta ♦ Mengevaluasi peserta pemagangan ♦ Memberikan sertifikat pemagangan bagi peserta yang dinyatakan lulus

**Bab V Hak dan Kewajiban Pasal 15 ayat 1 dan 2 dan
Pasal 16 ayat 1 dan 2**

▶ **Perjanjian pemagangan**

Perusahaan **diwajibkan** untuk membuat **Perjanjian Pemagangan** dengan peserta.

Perjanjian ini memuat:

- Hak dan kewajiban peserta
- Hak dan kewajiban penyelenggara program
- Jenis program dan kejuruan

Bab IV Perjanjian Pemagangan Pasal 11 ayat 2

▶ **Bagian dari perjanjian pemagangan:**

1. Nama program pemagangan
2. Tujuan program
3. Syarat dan kualifikasi
4. Deskripsi pekerjaan
5. Periode program
6. Kurikulum dan silabus
7. Sertifikat
8. Hak dan kewajiban peserta dan perusahaan

Bab III Program Pemagangan Pasal 2

▶ **Standar Kompetensi**

Program pemagangan disusun berdasarkan Standar Kompetensi. Perusahaan dapat memilih untuk menggunakan satu atau kombinasi dua atau tiga jenis standar kompetensi.

Pilihan jenis standar kompetensi:

Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI)

rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan / atau keahlian, serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

Standar Internasional

standar kompetensi kerja yang disusun, dikembangkan dan digunakan oleh dua negara atau lebih yang ditetapkan oleh suatu forum organisasi yang bersifat multinasional berskala regional dan / atau internasional

Standar Khusus

standar kompetensi kerja yang disusun, dikembangkan, dan digunakan oleh instansi / perusahaan / organisasi atau memenuhi tujuan internal organisasinya sendiri atau untuk memenuhi kebutuhan organisasinya

Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 ayat 7, 8, dan 9

► Bagaimana mendanai program pemagangan?

- 1 Secara **Mandiri** – Perusahaan swasta yang memiliki program pemagangan dapat melaksanakan program pemagangan dengan didanai oleh perusahaan yang bersangkutan.
- 2 **Subsidi Pemerintah** – Untuk mendorong perusahaan agar memiliki program pemagangan, **Pemerintah** memiliki skema pendanaan yang tersedia melalui:
 - ♦ Anggaran Perencanaan Belanja Negara (APBN) melalui Dana Dekonsentrasi yang merupakan dana dari pusat yang dialihkan ke propinsi dan kabupaten kota
 - ♦ Anggaran Perencanaan Belanja Daerah (APBD) yang merupakan dana yang berasal dari daerah masing-masing

Subsidi dari Kementerian Ketenagakerjaan yang mencakup kebutuhan dasar pemagang dapat diakses dengan menghubungi Dinas yang membidangi ketenagakerjaan setempat dan mengajukan programnya atau dapat menjadi Anggota Forum Komunikasi Jejaring Pemagangan (FKJP) yang telah dibentuk di beberapa provinsi dan kabupaten/kota.

Pemangku kepentingan yang terlibat dalam program pemagangan

Perusahaan – yang melakukan pemagangan

Kementerian Ketenagakerjaan – mengatur kebijakan dalam pelaksanaan program pemagangan di Indonesia

Dinas yang membidangi ketenagakerjaan – mensosialisasikan pemagangan di perusahaan dan menyediakan bantuan untuk proses awal. Juga, menyediakan pelatihan dan pengawasan dalam penyelenggaraan program pemagangan di perusahaan

Balai Latihan Kerja (BLK) – pusat pelatihan lokal yang tersebar di kabupaten kota dan propinsi, baik milik pemerintah pusat maupun daerah

Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) – institusi pelatihan swasta yang terdaftar di Kementerian Ketenagakerjaan

Organisasi Pengusaha (APINDO) – berkaitan dengan kegiatan pemagangan, APINDO memiliki peran untuk memastikan distribusi informasi diantara anggota, terlibat dalam dialog tripartit, bekerjasama dengan Kementerian Ketenagakerjaan untuk menghidupkan forum pemagangan, dan memberikan pemahaman kepada perwakilan APINDO di daerah supaya mereka dapat mendukung perusahaan dalam penyelenggaraan program pemagangan

Forum Koordinasi Jejaring Pemagangan (FKJP) – berkoordinasi dan menyediakan masukan untuk Kementerian Ketenagakerjaan, mensosialisasikan dan mendukung perusahaan dalam mengadakan program pemagangan di daerah mereka masing-masing berdasarkan identifikasi kebutuhan pemagangan di perusahaan

Serikat Pekerja – terlibat secara aktif dalam dialog tripartit dan mengawasi program pemagangan di tingkat nasional, kabupaten dan perusahaan dengan melibatkan instruktur/pembimbing yang menjadi anggota serikat pekerja

Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) – badan yang berwenang mengeluarkan sertifikasi profesi melalui Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP)



PROSES UNTUK MENYELENGGARAKAN PROGRAM PEMAGANGAN



PROSES UNTUK MENYELENGGARAKAN PROGRAM PEMAGANGAN

► Bagaimana perusahaan dapat menyelenggarakan program pemagangan?

1. Mengembangkan program pemagangan

- Departemen Sumber Daya Manusia bekerjasama dengan Departemen Teknis lainnya mengantisipasi kebutuhan akan tenaga kerja di masa yang akan datang.
- Mendiskusikan pengetahuan/kompetensi/ketrampilan yang dibutuhkan. Berkonsultasi dengan pusat pelatihan kerja (mis: BLK, LPK, sekolah tinggi atau perguruan tinggi)
- Mengembangkan program pemagangan berdasarkan kebutuhan perusahaan, dan bila memungkinkan, untuk mengikutsertakan institusi pelatihan dan perwakilan dari serikat pekerja. Berkonsultasi dengan badan yang berwenang mengeluarkan sertifikasi profesi (LSP) sebagai standar kompetensi dan akreditasi dari program pemagangan
- Berkonsultasi dan berkoordinasi dengan Dinas yang membidangi ketenagakerjaan untuk membantu dalam proses awal
- Memberitahukan secara tertulis rencana pelaksanaan pemagangan kepada Dinas yang membidangi ketenagakerjaan di kabupaten / kota dengan melampirkan (Bab VI Pelaksanaan Pasal 17):
 - ♦ Program pemagangan
 - ♦ Rencana pelaksanaan pemagangan
 - ♦ Perjanjian pemagangan
- Melakukan koordinasi dengan jejaring pemagangan (Bab VI Pelaksanaan Pasal 20)

2. Melaksanakan proses pemagangan

- **Rekrutmen:**
 - ♦ Perusahaan dapat merekrut sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan di perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan berkoordinasi dengan

Dinas yang membidangi ketenagakerjaan dan memperhatikan syarat-syarat yang berlaku mengenai pemagangan.

- ♦ Beberapa perusahaan juga memiliki proses rekrutmen ini di bawah program CSR.
- **Pemagang mengikuti program pemagangan selama periode yang ditetapkan:**
 - ♦ Hal ini mencakup teori, praktek, dan workshop laboratorium di institusi pelatihan (25%), dan praktek kerja di perusahaan ditemani oleh mentor (75%).
 - ♦ Beberapa sektor tertentu memiliki periode pemagangan lebih lama dibandingkan sektor lain.
 - ♦ Waktu magang di perusahaan disesuaikan dengan jam kerja yang diberlakukan di perusahaan (Bab VI Pelaksanaan Pasal 19 ayat 1, 2, dan 3).
- **Monitoring dan evaluasi:**
 - ♦ Ada sistem internal M&E (mengkaji keterampilan teknis dan di lingkup kerja).
 - ♦ Pemagang yang telah menyelesaikan dan memenuhi standar program menerima sertifikat berdasarkan standar kompetensi (lihat bagian informasi mengenai Standar Kompetensi)
- **Pasca-magang:**
 - ♦ Sebagian besar perusahaan mempekerjakan semua pemagang setelah program pemagangan berakhir. Pasca-magang, perusahaan tidak berkewajiban untuk mempekerjakan pemagang.
 - ♦ Pemagang dapat melamar dan bekerja di tempat lain dengan menggunakan sertifikat pemagangan.
 - ♦ Pemagang juga dapat berwirausaha.

3. Pembinaan dan pengawasan

Dinas yang membidangi ketenagakerjaan di tingkat propinsi / kabupaten / kota melaksanakan pembinaan dan supervisi untuk keseluruhan program pemagangan di perusahaan yang ada di daerah mereka (Bab VIII Pembinaan dan Pengawasan Pasal 24)

Sebagai pihak yang berwenang dalam menjalankan pemantauan, Kementerian Ketenagakerjaan dan Dinas yang membidangi ketenagakerjaan memiliki peran penting dalam setiap langkahnya menuju suksesnya sebuah program pemagangan

Perusahaan dapat juga berkoordinasi dengan forum pemagangan – seperti FKJP – di lingkungan mereka.

Bagaimana perusahaan dapat menyelenggarakan program pemagangan

Mengembangkan program pemagangan:

1. Departemen Sumber Daya Manusia dan Departemen Teknis lainnya mengantisipasi kebutuhan akan tenaga kerja
2. Mendiskusikan pengetahuan/kompetensi/ketrampilan yang dibutuhkan
3. Mengembangkan program pemagangan dan mengikutsertakan institusi pelatihan dan perwakilan dari serikat pekerja.
4. berkoordinasi dengan Dinas yang membidangi ketenagakerjaan untuk membantu dalam proses awal
5. Memberitahukan secara tertulis rencana pelaksanaan pemagangan kepada Dinas yang membidangi ketenagakerjaan di kabupaten / kota
6. Melakukan koordinasi dengan jejaring pemagangan

Melaksanakan proses pemagangan:

1. Rekrutmen
2. Pemagang mengikuti program pemagangan selama periode yang ditetapkan
3. Monitoring dan evaluasi
4. Pasca-magang



PRAKTIK-PRAKTIK BAIK PEMAGANGAN DI INDONESIA



PRAKTIK-PRAKTIK BAIK PEMAGANGAN DI INDONESIA

Hasil survei di Jabodetabek (Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, Bekasi) dan Kota Balikpapan.

Rekrutmen	Penyaringan dan pengujian secara seksama untuk mendapat tingkat keberhasilan yang baik
Kontrak	Semua perusahaan mematuhi atau melampaui standar Kementerian Ketenagakerjaan
Monitoring dan Evaluasi – Internal	Sistematis dan proses penilaian internal yang seksama dengan dengan pengukuran untuk melatih dan membenahi isu yang mungkin saja muncul
Pelatihan	Program pelatihan yang ditawarkan berkisar antara bagus atau bagus sekali. Program pelatihan yang ditawarkan memiliki standar yang lebih baik daripada yang program yang ditawarkan oleh institusi pelatihan umum atau swasta
Pasca-pelatihan	Kebanyakan perusahaan mempekerjakan para pemegang setelah program berakhir
Peran serikat pekerja	Bantuan informal untuk pemegang untuk mencari kerja di tempat lain
Legislasi, peraturan dan regulasi	Pemahaman yang baik mengenai program pemagangan dan tujuannya Sederhana, fleksibel, dan melayani tujuannya
FKJP	Kerjasama yang baik dalam hal fasilitasi dan komunikasi di daerah di mana FKJP aktif

Indonesia's National Apprenticeship Network (INAN)

Sebagai kelanjutan dan komitmen APINDO-ILO dalam mempromosikan program pemagangan, Indonesia National Apprenticeship Network (INAN) memperkuat inisiatif pemagangan di lingkungan dunia usaha dengan kepemimpinan perusahaan-perusahaan *champion*, dan pada saatnya akan bersinergi dengan forum pemagangan yang sudah ada.

Peran INAN:

1. Meningkatkan kesadaran dan pemahaman mengenai program pemagangan di Indonesia
2. Memfasilitasi *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) dari praktek dan pengalaman pemagangan
3. Berkontribusi pada perbaikan kerangka kebijakan pemagangan untuk mengurangi *skills mismatch* antara dunia pendidikan dan lapangan kerja

Secara keseluruhan, ketiga peran tersebut akan membantu untuk membina kerjasama secara aktif dan strategis dengan Global Apprenticeship Network (GAN) sehingga dapat mewujudkan *international benchmark* di Indonesia.

Manfaat bagi perusahaan *champion*:

Akses terhadap informasi dan pengetahuan mengenai praktek pemagangan terbaik, baik dari tingkat nasional maupun internasional.

Manfaat ini akan sangat berguna bagi kebutuhan perusahaan untuk meningkatkan kualitas program pemagangan dan memberikan kesempatan kepada perusahaan untuk menjadi teladan dalam dunia pemagangan dengan tujuan penciptaan lapangan kerja yang lebih luas.

Nomor kontak:

Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO)
PIC: P. Agung Pambudhi (Direktur Eksekutif)
Gedung Permata Kuningan Lt. 10
Jl. Kuningan Mulia Kav. 9C
Guntur – Setiabudi
Jakarta 12980, Indonesia
Tel: + 62 21 8378 0824 (Hunting)
Fax: + 62 21 8378 0823/746
E-mail: sekretariat@apindo.or.id
Website: www.apindo.or.id

REFERENSI

Peraturan dan regulasi pemagangan

- Undang Undang RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Nomor Kep.261/MEN/XI/2004. Tentang Perusahaan yang Wajib Melaksanakan Pelatihan Kerja
- Keputusan Menkeu No : 770/KMK.04/1990 tentang perlakuan PPh atas biaya pelatihan karyawan, pemagangan dan beasiswa.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER. 17/MEN/VII/2007 tentang Tata Cara Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER. 08/MEN/V/2008 tentang Tata Cara Perizinan dan Penyelenggaraan Pemagangan di Luar Negeri
- Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor PER.22/MEN/IX/2009 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 5 Tahun 2012 tentang Sistem Standardisasi Kompetensi Kerja Nasional
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Nomor 6 Tahun 2012 tentang Pendanaan Sistem. Pelatihan Kerja
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 7 tahun 2012 tentang Kerjasama Penggunaan Balai Latihan Kerja Oleh Swasta.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2012 tentang Tata Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia
- Peraturan Presiden No. 8 tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia
- Lampiran Peraturan Presiden No. 8 tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia

Contoh model program pemagangan

Karakteristik	Jangka pendek 1 – 12 minggu	Jangka menengah 13 – 52 minggu	Jangka panjang >12 bulan
Sektor industri	Semua	Semua	Semua
Tujuan dari merekrut pemegang	Sosial, seringkali sebagai bagian dari program CSR; beberapa program muncul untuk meminimalisir biaya pelatihan awal untuk operator	Sebagian besar untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dan menyediakan kesempatan kerja bagi kaum muda	Untuk memenuhi kebutuhan internal akan tenaga kerja terlatih dan kebutuhan perusahaan akan tenaga kerja
Biaya pemagangan bagi perusahaan	Sangat kecil bila hanya uang saku yang dibayarkan selama pelatihan	Jumlah yang substansial dalam bentuk uang saku dan pelatihan dalam fasilitas perusahaan	Investasi yang sangat signifikan dalam uang saku dan fasilitas Investasi yang besar untuk fasilitas pelatihan di dalam perusahaan
Pekerjaan	Operator mesin; petugas keamanan; pekerja di gudang	Segala macam pekerjaan entry-level yang berhubungan dengan perhotelan; pelayanan pelanggan di retail dan perbankan; reparasi dan pelayanan peralatan dasar mesin dan elektrik; fungsi dasar administrasi perkantoran	Pelayanan dan reparasi peralatan mesin, elektrik, dan elektronik yang rumit
Proses rekrutmen	Seringkali terbuka bagi siapa saja yang memenuhi standar dasar pendidikan dan kesehatan	Proses seleksi yang cermat dengan ujian	Proses seleksi yang ketat; pemegang direkrut melalui kerjasama dengan sekolah pelatihan formal yang terpilih dan ujian

Karakteristik	Jangka pendek 1 – 12 minggu	Jangka menengah 13 – 52 minggu	Jangka panjang > 12 bulan
Persyaratan minimum pendidikan	SLTA	SLTA	SLTA
Kurikulum	Dikembangkan di dalam perusahaan	Dikembangkan di dalam perusahaan dengan menggunakan standar kompetensi nasional (SKKNI) sebagai acuan	Seluruhnya dikembangkan di dalam perusahaan untuk pemenuhan kebutuhan perusahaan; program pelatihan sering dikembangkan atas kerjasama dengan rekan bisnisnya yang menyediakan know-how teknologi
Praktek di unit pelatihan / praktek kerja di lapangan	25% / 75%	25% / 75%	25% / 75%
Asesmen / sertifikasi	Internal	Internal	Internal
Uang saku	Rendah, seringkali minim dan hampir di setiap kasus kurang dari upah minimum	Uang saku seringkali mendekati level upah minimum	Uang saku melebihi upah minimum; uang lembur dan uang saku disediakan bila ada tugas lapangan; berbagai insentif disediakan untuk memastikan bahwa pemegang akan tinggal dan bekerja di perusahaan dan penyelenggara pemagangan pasca-magang

Karakteristik	Jangka pendek 1 – 12 minggu	Jangka menengah 13 – 52 minggu	Jangka panjang > 12 bulan
Perlindungan / Benefit	Minimum; asuransi kecelakaan	Melebihi minimum benefit; asuransi kesehatan; seragam kerja	Selalu melebihi minimum benefit; asuransi kesehatan; seragam kerja; akomodasi gratis
Pasca-magang	Beberapa pemagang yang lulus ditawarkan pekerjaan	Lulus pemagangan terbaik ditawarkan pekerjaan; pemagang diperkenalkan ke perusahaan yang berbeda namun memiliki sektor yang sama	Semua lulusan ditawarkan pekerjaan