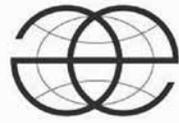




PENILAIAN LAPANGAN – PEMAGANGAN DI INDONESIA



**Laporan kunjungan ke perusahaan-perusahaan
di Balikpapan, Jakarta dan sekitarnya**



ACT/EMP
The Bureau for Employers' Activities



PENILAIAN LAPANGAN – PEMAGANGAN DI INDONESIA

**Laporan kunjungan
ke perusahaan-perusahaan
di Balikpapan, Jakarta dan sekitarnya**



Copyright © Organisasi Perburuhan Internasional dan Asosiasi Pengusaha Indonesia, 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.

Penilaian Lapangan – Pemagangan di Indonesia; Laporan kunjungan ke perusahaan-perusahaan di Balikpapan, Jakarta dan sekitarnya

Jakarta, Indonesia: ILO dan APINDO, 2015

Laporan ini adalah terbitan bersama Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) dan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO).

36 p.

ISBN: 978-92-2-029903-6 (print)
978-92-2-829904-5 (web pdf)

Juga tersedia dalam Bahasa Inggris: *Field Assessment- Apprenticeship in Indonesia; Report on visits to companies in Balikpapan and Greater Jakarta*; ISBN: 978-92-2-029903-6 (print); 978-92-2-129904-2 (web pdf)/Jakarta: ILO dan APINDO, 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

Daftar Isi

Istilah dan Singkatan	4
Kata Pengantar	5
Ucapan Terimakasih	6
Pendahuluan	7
Tujuan Survei	9
Ringkasan Eksekutif	10
Metodologi Penelitian	11
Metodologi	11
Keterbatasan	11
Umum	12
Statistik pemagangan	12
Pendanaan pemagangan	13
Temuan dari Wawancara	16
Sektor industri	16
Berapa banyak peserta magang	16
Kelompok rentan	16
Bidang-bidang keterampilan yang terwakili	17
Berapa lama perusahaan telah menyelenggarakan program pemagangan	17
Perekrutan	17
Masalah perjanjian pemagangan	18
Monitoring dan evaluasi	18
Program pelatihan	18
Pasca pelatihan	20
Peran Serikat Pekerja	20
Perundang-undangan, aturan dan peraturan pemagangan	20
Forum Pemagangan (FKJP)	21
Keterlibatan APINDO dalam program pemagangan	21
Praktik-praktik Baik yang Teramati	22
Diskusi FGD Setelah Penelitian Lapangan	23
Pidato pembukaan	23
Presentasi	23
Rangkuman diskusi	24
Usulan langkah tindak lanjut	24
Kesimpulan dan Rekomendasi	25
Kesimpulan	25
Rekomendasi	25
Lampiran-lampiran	28
Lampiran I: Rincian perjanjian pemagangan menurut provinsi dan menurut tahun	28
Lampiran II: Peraturan perundang-undangan terkait pemagangan	29
Lampiran III: Contoh model pemagangan	30
Lampiran IV: Rincian penting peraturan pemagangan	31
Lampiran V: Kontak	34
Lampiran VI: Peserta dalam Focus Group Discussion (12/02/15)	36

Istilah dan Singkatan

APINDO Asosiasi Pengusaha Indonesia

BLKI Balai Latihan Kerja Industri

BNSP Badan Nasional Sertifikasi Profesi

CBT Pelatihan Berbasis Kompetensi (*competency-based training*)

Dinas kantor daerah kementerian (sebagaimana digunakan di laporan ini)

DISNAKER Dinas Tenaga Kerja

DKI Daerah Khusus Ibu Kota

FKJP Forum Komunikasi Jejaring Pemagangan

HIPKI Himpunan Penyelenggara Pelatihan dan Kursus Indonesia

HIPMI Himpunan Pengusaha Muda Indonesia

ILO Organisasi Perburuhan Internasional

KKNI Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia

LKP Lembaga Kursus & Pelatihan

LSK Lembaga Sertifikasi Kompetensi

LSP Lembaga Sertifikasi Profesi

LPK Lembaga Pelatihan kerja

Kemenaker Kementerian Ketenagakerjaan RI

SKKNI Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia

SMA Sekolah Menengah Atas

SMK Sekolah Menengah Kejuruan

SMP Sekolah Menengah Pertama

TNP2K Tim Nasional Percepatan Penanggulangan Kemiskinan

TVET Pendidikan Teknis dan Pelatihan Kerja (*Technical Education and Vocational Training*)

Kata Pengantar

Pemagangan pada dasarnya merupakan pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan kepada calon tenaga kerja di lokasi kerja untuk mendapatkan ketrampilan tertentu. Bagi perusahaan, tujuan pemagangan adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki ketrampilan sesuai dengan kualifikasi yang diperlukan oleh perusahaan. Sementara itu, peserta pemagangan mengikutinya untuk mendapatkan ketrampilan yang diperlukan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan ketrampilan yang didapatkannya dalam pemagangan. Maka pemagangan bukan merupakan relasi pemberi kerja dan pencari kerja, namun relasi antara pencari ketrampilan dengan penyedia ketrampilan yang dilakukan di lingkungan pekerjaan. Pemagangan juga bukan merupakan pelatihan yang diberikan perusahaan kepada siswa sekolah sebagai prasyarat untuk mendapat ketrampilan tertentu sebagai salah satu prasyarat kurikulum pendidikan.

Buku ini merupakan laporan survei mengenai praktek pemagangan yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan di wilayah Jabodetabek (Jakarta-Bogor-Depok-Tangerang-Bekasi) dan kota Balikpapan. Survei dilakukan oleh konsultan yang dipilih oleh APINDO dan ILO dengan melakukan wawancara mendalam di sejumlah perusahaan berdasarkan pendekatan kualitatif yang tidak menekankan jumlah perusahaan yang disurvei, namun lebih menitikberatkan pada variasi jenis/bidang dan besar kecilnya perusahaan untuk mendapatkan gambaran yang beragam tentang praktek pemagangan. Laporan ini menampilkan berbagai aspek dalam pemagangan seperti rekrutmen peserta pemagangan, program dan rentang waktu pemagangan, pelaksanaan pemagangan, sertifikasi, rekrutmen pekerja dari hasil pemagangan, dan sebagainya.

Hasil survei menunjukkan bahwa terdapat beberapa kesamaan sekaligus perbedaan implementasi pemagangan antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Persamaan tersebut umumnya terkait tujuan pemagangan untuk mendapatkan pekerja dengan tingkat ketrampilan sesuai dengan kualifikasi yang diperlukan oleh perusahaan yang bersangkutan. Persamaan lainnya diantaranya terkait hal administratif dimana terdapat kontrak perjanjian pemagangan antara perusahaan dengan peserta pemagangan, dan pemberian uang saku bagi peserta pemagangan. Sementara itu, perbedaannya terletak pada rentang waktu pemagangan dimana waktu pemagangan di perusahaan padat karya relatif lebih pendek dibandingkan perusahaan padat modal. Menarik juga untuk mengetahui bahwa terdapat perusahaan yang memberikan kesempatan pada calon tenaga kerja difabel untuk mengikuti program pemagangan.

Melalui survei ini, diketahui bahwa perusahaan-perusahaan tidak memahami peran APINDO dalam hal pemagangan. Oleh karenanya, inisiatif APINDO melalui pengembangan jaringan pemagangan di lingkungan dunia usaha yang disebut INAN (Indonesia National Apprenticeship Network) diharapkan dapat menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya pemagangan bagi dunia usaha. Lebih lanjut INAN diharapkan memfasilitasi dalam berbagi pengalaman praktek-praktek terbaik pemagangan, dan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kerangka kebijakan pemagangan nasional mendatang.

Dalam kesempatan ini, APINDO menyampaikan banyak terimakasih atas dukungan ACT/EMP ILO dalam melaksanakan survei tersebut dan penerbitan buku laporan survei tentang pemagangan ini.

Jakarta, 28 Mei 2015

FX. Sri Martono

Ketua Bidang Pendidikan DPN APINDO

Miaw Tiang Tang

Senior Specialist on Employers' Activities
ILO-ACTEMP

Ucapan Terimakasih

Kami ingin menyampaikan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada seluruh perwakilan APINDO, perusahaan anggota, dan pemangku kepentingan lainnya yang telah memberikan masukan pada laporan ini, khususnya Kementerian Ketenagakerjaan dan mereka yang telah berpartisipasi dalam wawancara yang diselenggarakan selama penilaian lapangan mengenai praktek-praktek terbaik program pemagangan di Indonesia.

Penghargaan sedalam-dalamnya juga kami tujukan kepada Bapak Gorm Skjaerlund, konsultan utama yang menyusun laporan, dan Ibu Santy Sutrisno Otto yang telah berkoordinasi dan mengatur wawancara.

Ucapan terimakasih khusus juga kami sampaikan kepada Bapak Agung Pambudhi, Direktur Eksekutif APINDO, dan sekretariat APINDO serta staf Kantor ILO Jakarta, khususnya Ibu Lusiani Julia yang telah mengatur penerbitan buku ini. Juga penghargaan kepada Ibu Miaw Tiang Tang dan Ibu Jae-Hee Chang dari kantor ILO-ACT/EMP yang telah mengkoordinasikan seluruh pekerjaan dan memberikan bantuan teknis dalam penyusunan laporan ini.

Akhirnya, kami ingin mengucapkan terimakasih atas Progam Kemitraan ACT/EMP-Norwegia yang telah mendukung upaya kolaborasi ini.

Pendahuluan

Lapangan kerja untuk kaum muda merupakan salah satu prioritas tertinggi bagi pengusaha dan pekerja. Pemagangan berkualitas tinggi merupakan salah satu yang sangat penting dalam hal ini. Sistem pemagangan yang menggabungkan pelatihan berbasis tempat kerja dan pelatihan di luar kerja telah terbukti berhasil dalam mempromosikan pembelajaran dan pembentukan keterampilan serta memfasilitasi ketenagakerjaan dengan membangun jembatan antara dunia pendidikan dan dunia kerja. Sistem pemagangan juga memfasilitasi kemunculan dan pertumbuhan industri baru, berbasis inovasi teknologi dan organisasi. Dengan demikian, sistem pemagangan ini menyediakan sumber tenaga kerja terampil untuk perekonomian secara menyeluruh.

Meskipun memperlihatkan penurunan yang cukup bagus, di Indonesia angka pengangguran kaum muda merupakan salah satu yang tertinggi di kawasan tersebut yaitu sebesar 17 persen (per Sep 2014). Dalam kaitan ini, Pemerintah Indonesia telah menjadikan penempatan kaum muda untuk bekerja sebagai prioritas dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Indonesia 2010-2014 (RPJM 2010-2014). Meskipun tidak ada solusi tunggal untuk masalah ini, pemagangan merupakan sebuah jalan yang menjanjikan untuk membantu mengurangi kesenjangan antara penawaran dan permintaan pekerja muda, terutama mereka yang berusia antara 15 dan 24.

Pemagangan merupakan satu cara yang sangat efektif untuk mengatasi kebutuhan pengusaha akan keterampilan, karena pemagangan tersedia untuk orang dari segala usia dan termasuk orang-orang dalam angkatan kerja yang ada. Dari perspektif pengusaha, sistem pemagangan memberikan kepada perusahaan pekerja-pekerja muda yang telah menguasai serangkaian keterampilan yang diperlukan untuk peran tertentu di dalam perusahaan. Untuk peserta magang, pengabdian dan pemagangan di sebuah perusahaan yang memiliki program bagus memberi mereka pelatihan dan pengalaman secara cuma-cuma dan pada tingkat kualitas yang tak tertandingi oleh lembaga pelatihan negeri atau swasta yang ada. Organisasi pekerja telah menunjukkan bahwa tidak semua perusahaan menyediakan skema pemagangan berkualitas dan bahwa pekerja mungkin mendapatkan jam kerja panjang, kondisi kerja tidak aman, tunjangan atau upah rendah atau tidak ada dan sedikit atau tidak ada perlindungan sosial bila terjadi sakit atau kecelakaan.

Untuk mendukung kepentingan APINDO membangun kesadaran yang lebih besar terhadap sistem pemagangan agar meningkat, dan meningkatkan status sosial kaum muda Indonesia, Perjanjian Global ACT/EMP-Norway (GLO/14/58/NOR) akan mendukung sebuah proyek bersama ILO/APINDO. Tujuan akhirnya adalah melengkapi APINDO dengan alat-alat dan infrastruktur yang diperlukan untuk meningkatkan kesadaran tentang pemagangan di kalangan pengusaha Indonesia dan meningkatkan praktik di tingkat perusahaan dalam sistem pemagangan.

Pada tahun 2014, dilakukan sebuah penelitian lapangan pendahuluan di empat provinsi (termasuk DKI Jakarta). Penelitian ini mengkaji tahap pemagangan saat ini melalui serangkaian pertemuan dan diskusi dengan para pemangku kepentingan utama (badan Pemerintah, Perwakilan APINDO, serikat pekerja, Forum Pemagangan dan perwakilan beberapa perusahaan swasta terpilih.)

APINDO akan membentuk kelompok pengarah yang akan memberikan bimbingan yang diperlukan dalam keseluruhan proses, misalnya berpartisipasi dalam lokakarya validasi/konsultasi terkait, meninjau dokumen dan memberikan komentar terkait, dan terlibat dengan para pemangku kepentingan saat dan bila diperlukan. Guna untuk lebih menetapkan peran dan tanggung jawab kelompok pengarah tersebut akan diselenggarakan pertemuan perencanaan berikutnya. Pertemuan tersebut mungkin berbentuk sesi perencanaan strategis yang disederhanakan di mana peran kelompok pengarah diidentifikasi dan rencana aksi dan kegiatan-kegiatan terkait dibahas dan didokumentasikan. Sebagai bagian dari kontribusinya terhadap penguatan sistem pemagangan APINDO juga berencana mendirikan Jaringan Pemagangan Nasional Indonesia (Indonesian National Apprenticeship Network/INAN) bekerjasama dengan Global Apprenticeship Network (GAN).

1 OECD Employment Outlook 2014 <http://www.oecd.org/indonesia/EMO-IDN-EN.pdf>

Tujuan Survei

Tujuan penugasan ini adalah melakukan penilaian lapangan untuk lebih memahami peran yang bisa dimainkan oleh para anggota dan non-anggota APINDO di Jakarta dan sekitarnya (DPN APINDO) dan satu provinsi lain (DPP APINDO) dalam pengembangan program pemagangan. Penilaian ini akan mendokumentasikan praktik saat ini, termasuk perekrutan, pelatihan, sertifikasi, dan kemitraan dengan pemerintah dan penyedia jasa pelatihan setempat, serta kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan pemagangan Indonesia yang meliputi isu-isu seperti perlindungan, jam kerja, kompensasi. Tugas ini juga akan mengkajii peran yang harus dimainkan oleh APINDO berkenaan dengan pemagangan.

Survei ini juga akan mengidentifikasi kesenjangan dan menyarankan cara-cara untuk memperbaiki praktik pemagangan di tingkat perusahaan. Penilaian lapangan akan berfungsi sebagai dasar untuk mengembangkan pedoman praktik/alat/ studi kasus terbaik tentang pemagangan untuk menjadi sebuah paket informasi yang akan disebarluaskan ke para pengusaha – baik besar maupun kecil – di Indonesia.

Secara khusus, survei ini berharap dapat menangkap praktik pemagangan saat ini, meliputi:

- Perekrutan
- Pelatihan
- Sertifikasi
- Kemitraan dengan pemerintah dan penyedia jasa pelatihan setempat
- Kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan pemagangan di Indonesia, yang meliputi isu-isu seperti perlindungan, jam kerja dan kompensasi
- Peran yang harus dimainkan oleh APINDO berkenaan dengan pemagangan

Ringkasan Eksekutif

Pemagangan di Indonesia berlangsung di sebagian besar sektor industri dan dalam berbagai semua ukuran perusahaan.² Meskipun terus terjadi peningkatan dalam hal jumlah pemagangan yang mematuhi peraturan Menteri Tenaga Kerja, sebagian besar pemagangan merupakan perjanjian informal antara peserta magang dan pengusaha. Ketentuan pemagangan informal bervariasi dari satu pengusaha ke pengusaha lain tanpa ada standar umum yang bisa dilihat. Perjanjian pemagangan yang terdaftar di Kemenaker sebagian besar mengikuti ketentuan-ketentuan dasar yang diatur di dalam Keputusan Menteri No. 22 Tahun 2009.

Laporan ini dimaksudkan untuk memberikan sumbangsih terhadap upaya-upaya yang dilakukan oleh semua pemangku kepentingan di bidang pemagangan untuk memetakan dan memperjelas situasi pemagangan di Indonesia saat ini. Tujuan utama upaya-upaya ini adalah untuk memberikan sumbangsih terhadap pengembangan pengarusutamaan sistem pemagangan yang adil dan secara kuantitatif dan kualitatif berfungsi sebagai sarana pelatihan yang signifikan bagi kaum muda dan sebagai pasokan tenaga kerja terampil untuk pasar tenaga kerja.

Temuan dari wawancara dengan perwakilan dari 13 perusahaan di Balikpapan, Jakarta dan sekitarnya mengungkapkan bahwa dalam situasi yang tepat program pemagangan mampu memberikan pelatihan berkualitas tinggi yang saling menguntungkan baik bagi perusahaan maupun peserta magang. Secara keseluruhan, perusahaan menyelenggarakan program pemagangan tanpa mengeksploitasi peserta magangnya dan dengan pemahaman dan dukungan dari serikat pekerja.

Alasan utama perusahaan memprakarsai program pemagangan adalah untuk melatih pekerja terampil untuk kebutuhan mereka sendiri dan - terkecuali perusahaan di sektor perhotelan - peserta magang ditawarkan pekerjaan segera setelah menyelesaikan pelatihannya. Perusahaan-perusahaan yang membutuhkan keterampilan tingkat tinggi menyelenggarakan program pemagangan dengan jangka waktu hingga empat tahun. Semuanya memiliki departemen pelatihan internal dan, karenanya tidak bergantung pada lembaga pelatihan eksternal³ untuk pengembangan program pelatihan dan penyediaan pelatihan di luar kerja. Perusahaan memandang program pemagangan sebagai investasi yang sangat penting dan melakukan sejumlah langkah untuk memastikan bahwa mereka memiliki angka *drop-out* minimum dari program tersebut dan untuk memastikan bahwa lulusan program mereka akan tetap bersama perusahaan tersebut sebagai karyawan.

Perusahaan yang menyelenggarakan pemagangan melakukannya hampir tanpa dukungan atau campur tangan eksternal. Peraturan pemerintah utama tentang pemagangan (Peraturan Menteri No. 22 Tahun 2009) cukup umum bagi perusahaan untuk merancang program pemagangan untuk menyesuaikan dengan kebutuhan mereka sendiri dalam hal isi pelatihan, jangka waktu pemagangan, tunjangan minimum dan perlindungan sosial. Kantor Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) ditugaskan mempromosikan, mendukung dan mengendalikan hubungan pemagangan. Namun, karena berbagai faktor, misalnya kurangnya sumber daya secara keseluruhan dan kurangnya personil yang memiliki pelatihan dan pengalaman yang sesuai, kantor-kantor Disnaker tidak dapat secara efektif melaksanakan fungsinya terkait dengan masalah pemagangan. Perusahaan-perusahaan juga tidak bisa mengharapkan dukungan dari organisasi mereka sendiri atau dari Forum Komunikasi Jejaring Pemagangan (FKJP) Kemenaker/APINDO karena forum ini hanya aktif di beberapa provinsi namun tidak di wilayah Jakarta dan sekitarnya.

Sejumlah praktik baik teramati selama kunjungan perusahaan. Khususnya, fakta bahwa hampir semua perusahaan melampaui persyaratan minimum kementerian berkenaan dengan tunjangan dan manfaat adalah cukup menggembirakan. Dibandingkan dengan bentuk-bentuk pelatihan keterampilan lain di Indonesia, terlihat jelas bahwa program pelatihan yang dirancang oleh perusahaan-perusahaan peserta memiliki standar dan ruang lingkup dari baik hingga sangat baik. Selain itu, pelatihan yang ditawarkan berkarakter cukup luas untuk memungkinkan para lulusan program pemagangan mencari pekerjaan di perusahaan lain yang bukan tempat pemagangan tersebut dilaksanakan.

2 Naskah kerja internal ILO "Paving the way for an improved apprenticeship framework in Indonesia - input to the discussion on apprenticeship in Indonesia." Desember 2011

3 Balai Latihan Kerja dan penyedia jasa pelatihan swasta

Ada sedikit keraguan bahwa di perusahaan berukuran sedang dan besar, yang memiliki departemen pelatihan sendiri yang sangat terstruktur, program pemagangan yang sangat baik bisa berjalan dan dapat dikembangkan lebih lanjut. Namun, untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap tentang situasi umum pemagangan, maka perlu untuk melanjutkan penelitian dan melakukan pengkajian mendalam tentang perusahaan kecil dan mikro, yang menyumbang sekitar 94% lapangan kerja formal dan yang juga menyelenggarakan program pemagangan, meskipun program-program ini mungkin berkarakter lebih informal. Karena dukungan internal departemen pelatihan internal tidak ada di perusahaan mikro dan kecil, perusahaan-perusahaan ini harus bergantung pada lembaga-lembaga pelatihan eksternal untuk memberikan pelatihan di luar kerja, yang hampir pasti akan menghantarkan pada pelatihan berkualitas lebih rendah dari pada yang diamati selama survei cepat ini.

Metodologi Penelitian

Metodologi

Laporan ini didasarkan pada wawancara lapangan dengan para pengusaha di Jakarta dan sekitarnya (DKI) dan di Balikpapan, Kalimantan Timur. Wawancara diatur untuk mendokumentasikan praktik saat ini, meliputi perekrutan, pelatihan, sertifikasi, dan kemitraan dengan pemerintah dan penyedia jasa pelatihan setempat, serta kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan pemagangan Indonesia yang meliputi masalah-masalah seperti perlindungan sosial, jam kerja, dan kompensasi. Wawancara juga mengkaji peran yang mungkin dimainkan oleh APINDO berkenaan dengan pemagangan.

Dengan bantuan sebuah kuesioner, perusahaan-perusahaan berikut telah diwawancarai:

Jakarta Raya:

- *Unitex* – pabrik tekstil
- Sarandi Karya Nugraha – pabrik perlengkapan rumah sakit
- Carrefour – ritel besar
- Garuda Food – pabrik makanan ringan
- Bank Danamon - bank

Balikpapan

- PT Davidi International – perusahaan teknik dan pabrikasi perlengkapan pertambangan dan minyak & gas
- Blue Sky Hotel - perhotelan
- PT Hexindo Adiperkasa - distributor dan agen servis alat berat
- Eka Dharma - distributor dan agen servis alat berat
- Trakindo - distributor dan agen servis alat berat
- Pacific Hotel - perhotelan
- Borneo Alam Semesta – kontraktor pertambangan
- Thiess Contractors – kontraktor pertambangan

Keterbatasan

Laporan ini merupakan hasil dari sebuah survei cepat terhadap 13 perusahaan di dua provinsi. Oleh karena itu, laporan ini terbatas ruang lingkupnya. Laporan ini tidak dimaksudkan untuk mengungkapkan selain kesan yang diperoleh oleh penulis dari penelitian dokumen dan dari diskusi dengan para pejabat perusahaan tersebut. Keterbatasan khusus meliputi:

- Ukuran sampel kecil
- Banyak perbedaan pemahaman dan penafsiran tentang konsep pemagangan
- Sulit mengidentifikasi perusahaan yang memiliki program pemagangan
- Tidak ada perusahaan kecil/mikro yang diidentifikasi
- Semua perusahaan memiliki divisi pelatihan internal
- Latihan yang dicakup hanya satu dimensi pemagangan – pengusaha; para pemangku kepentingan lain tidak dicakup di dalam diskusi.

Umum

Sistem pemagangan, seperti yang diterapkan pada saat penulisan ini, adalah relatif baru. Peraturan menteri⁴ tentang pemagangan dalam negeri yang ada saat ini sebagian menggantikan peraturan pemagangan yang dikeluarkan pada tahun 2005⁵.

Peraturan Menteri 22/2009 mengatur aturan-aturan sangat dasar untuk pemagangan dalam negeri, (kutipan di Lampiran III). Alasan utama membuat peraturan-peraturan tersebut tetap bersifat sangat dasar adalah untuk mendorong sektor swasta dalam mendukung sistem yang tidak terbebani oleh peraturan perundang-undangan yang rumit. Peraturan pemagangan ini dimaksudkan untuk mendorong perusahaan dalam berbagai ukuran agar mempekerjakan peserta magang. Ketentuan-ketentuan dasar tersebut relatif mudah untuk dipenuhi oleh perusahaan menengah dan besar, sementara perusahaan mikro dan kecil mungkin memerlukan bantuan untuk memenuhi beberapa klausul, misalnya merancang rencana pelatihan formal.

Peraturan tersebut tidak menetapkan bahwa program pemagangan harus selaras dengan sistem pelatihan nasional atau memasukkan standar kompetensi nasional ke dalam program pelatihan. Peraturan tersebut juga tidak mengatur bahwa kompetensi yang dicapai melalui program pemagangan menjadi suatu pekerjaan sebagaimana diatur di dalam Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI).

Kementerian Pendidikan (Kemendik) juga menyelenggarakan program yang disebut dengan istilah pemagangan. Program-program ini tidak dikaji di dalam laporan ini karena merupakan program pembelajaran yang dikelola oleh sekolah alih-alih hubungan berbasis pengusaha. Demikian juga, program-program penelitian universitas juga tidak dikaji.

Statistik pemagangan

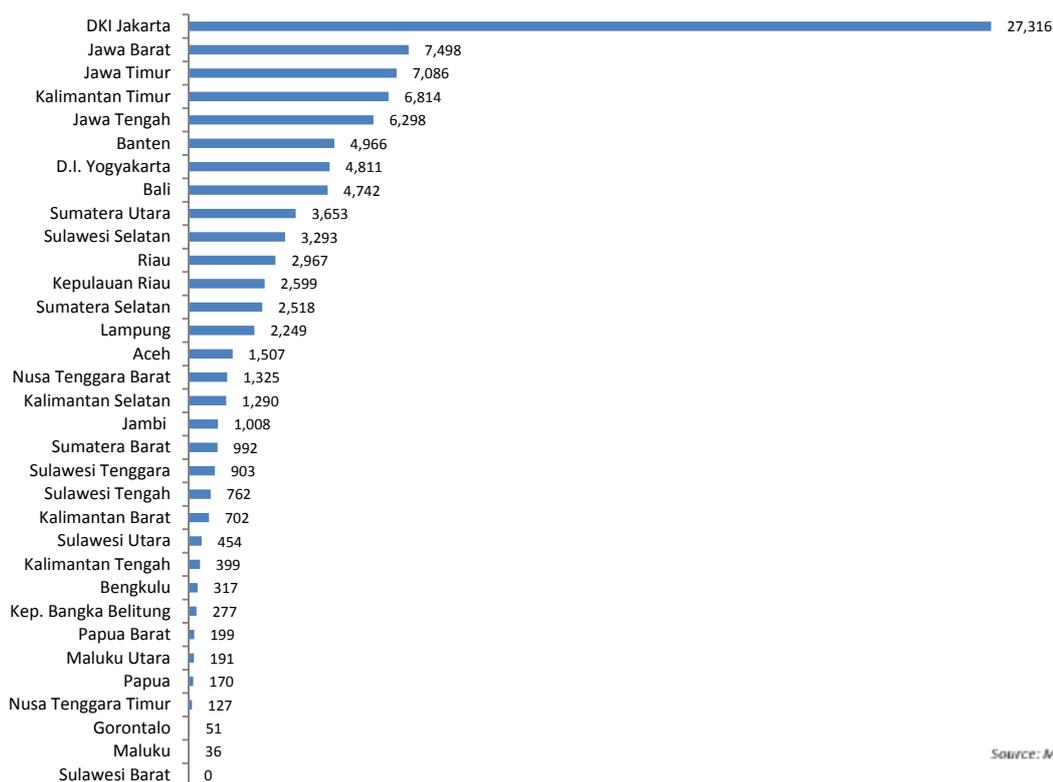
Satu-satunya statistik tentang pemagangan yang tersedia adalah informasi yang dikumpulkan oleh Direktorat Pemagangan di Kemenaker. Statistik-statistik ini didasarkan pada laporan dari kantor Disnaker provinsi dan kabupaten. Akurasi informasi yang terkandung di dalam statistik tersebut sulit dipastikan. Mungkin aman untuk mengasumsikan bahwa informasi yang tersedia tentang pemagangan yang disubsidi oleh dana pemerintah adalah cukup akurat. Namun, diragukan bahwa informasi tentang pemagangan melalui pendanaan sektor swasta adalah akurat hingga kadar yang cukup berarti. Menurut beberapa cabang FKJP, alasan ketidakakuratan pemagangan yang didanai oleh sektor swasta adalah kurangnya insentif bagi perusahaan untuk melaporkan kepada Disnaker meskipun pendaftaran perjanjian pemagangan bersifat wajib. Salah satu alasan mengapa perusahaan enggan menyampaikan laporan ke kantor Disnaker adalah bahwa pelaporan tersebut mungkin akan dilanjutkan dengan kunjungan pemantauan oleh petugas Disnaker, yang dapat menghantarkan pada pengawasan yang tidak diinginkan. Informasi terbaru dari Kemenaker mengenai jumlah total perjanjian pemagangan dalam negeri yang tercatat dari tahun 2007 hingga November 2013 adalah 97.520. Lokasi geografis perjanjian pemagangan ini ditunjukkan dalam grafik di bawah ini.

4 Nomor PER.22/MEN/IX/2009 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri

5 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER-21/MEN/X/2005 Tentang Penyelenggaraan Program Pemagangan

6 Terdapat di http://www.pemagangan.com/new/0menu_admin/adm_control/zregulasi/permen%2022%20th%202009%20ttg%20pemagangan%20dn.pdf

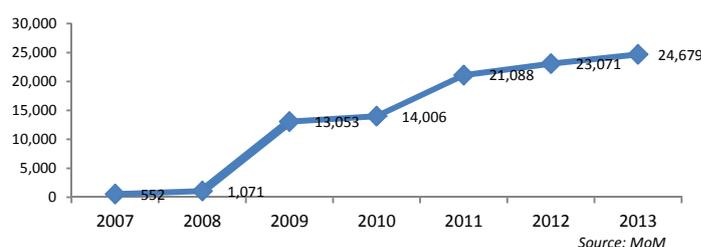
Tabel 1: Jumlah perjanjian pemagangan dalam negeri 2007 - 2013 (Nov)



Meskipun catatan ini tidak pasti, Kemenaker cukup senang dengan peningkatan perjanjian pemagangan dari tahun ke tahun. Grafik di bawah ini menunjukkan tren dari tahun 2007 hingga 2013.

Tidak ada informasi tentang ruang lingkup dan ukuran hubungan pemagangan tidak terdaftar dan informal. Namun, ada alasan untuk meyakini bahwa pemagangan tidak terdaftar dan informal adalah sangat umum. Sebuah laporan internal ILO tahun 2011⁷ melaporkan bahwa 12 dari 13 UMKM yang diwawancarai saat itu sedang melatih total 22 peserta magang.

Tabel 2: Peningkatan jumlah perjanjian pemagangan dari tahun ke tahun



Pendanaan pemagangan

Di dalam statistiknya pemerintah mengakui tiga cara pendanaan pemagangan: dana anggaran nasional (APBN), dana provinsi atau kabupaten (APBD) dan dana swasta (Mandiri).

Pada prinsipnya, pemagangan seharusnya tidak memerlukan dana publik kecuali melalui dukungan kepada lembaga pelatihan yang harus ada untuk memberikan pelatihan kelembagaan kepada perusahaan-perusahaan yang tidak memiliki lembaga pelatihan internal. Namun, guna untuk mendorong perusahaan agar berpartisipasi

⁷ Naskah kerja internal ILO "Paving the way for an improved apprenticeship framework in Indonesia - input to the discussion on apprenticeship in Indonesia." Desember 2011

dalam program pemagangan, Kemenaker memiliki dana yang tersedia untuk mendukung perusahaan yang mempekerjakan peserta magang. Menurut informasi dari Kemenaker, total dana yang dikeluarkan oleh Pemerintah pusat pada tahun 2012 untuk mensubsidi pemagangan adalah sekitar Rp. 3,6 Milyar (atau USD 300.000) untuk seluruh Indonesia. Dana tersebut bisa dari anggaran pemerintah pusat atau pemerintah provinsi/kabupaten dan dimaksudkan untuk menutup kebutuhan dasar peserta magang dengan batas Rp 300.000 per bulan. Namun, dalam praktiknya, hampir seluruh subsidi pemagangan berasal dari APBN. Kurang dari 10% subsidi yang dibayar dari anggaran provinsi dan kabupaten. Pemagangan yang didanai oleh sektor swasta berarti sekadar bahwa perusahaan swasta menyelenggarakan program pemagangan yang didanai sepenuhnya oleh perusahaan tersebut.

Tabel 3: Sumber tunjangan pemagangan (jumlah peserta magang)

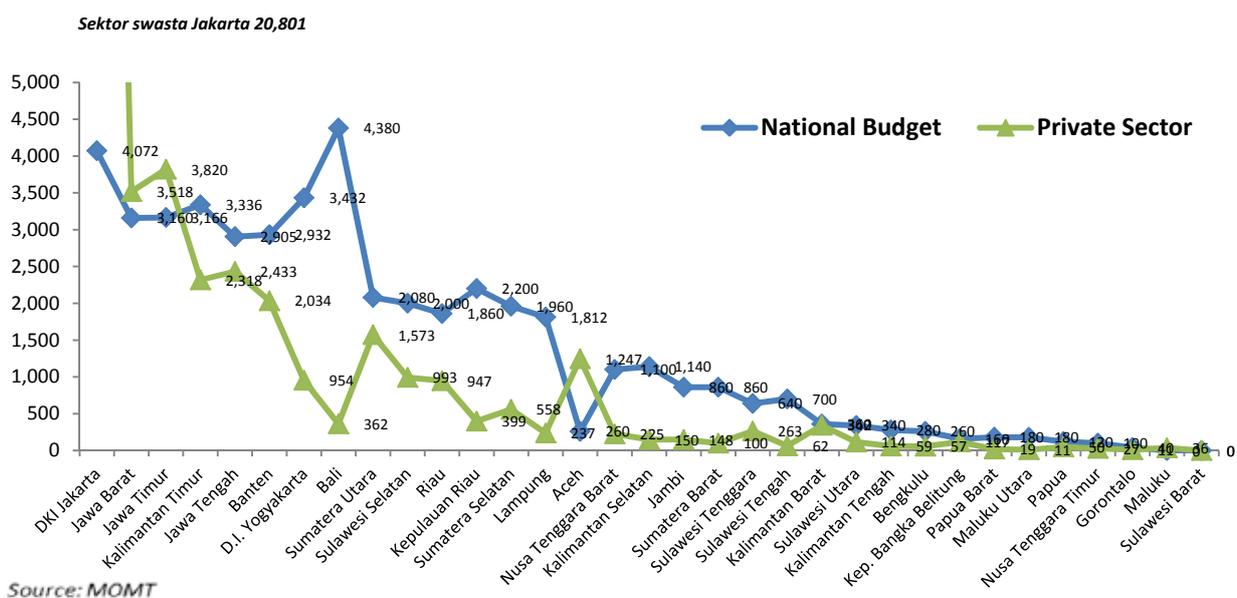
Tahun	2012	2013*
APBN	11,933	11,970
APBD Provinsi/Kabupaten	160	910
Pendanaan sektor swasta	10,978	11,799

*Hingga November 2013
 Sumber: Kemenaker

Sejumlah penjelasan diberikan atas ketidaksiadaan provinsi dan kabupaten mendanai pelatihan melalui pemagangan. Salah satunya adalah kurangnya pengetahuan dan pemahaman secara umum tentang program pemagangan di pemerintah daerah dan kurangnya dana hampir tidak menjadi masalah karena subsidi hanya sekitar Rp 300.000 per peserta magang. Penjelasan yang lebih mungkin atas kurangnya pendanaan provinsi/kabupaten adalah bahwa pemerintah provinsi dan kabupaten belum menyadari pentingnya mempromosikan dan mendukung pemagangan.

Grafik di bawah ini menunjukkan pangsa pendanaan publik dan swasta.

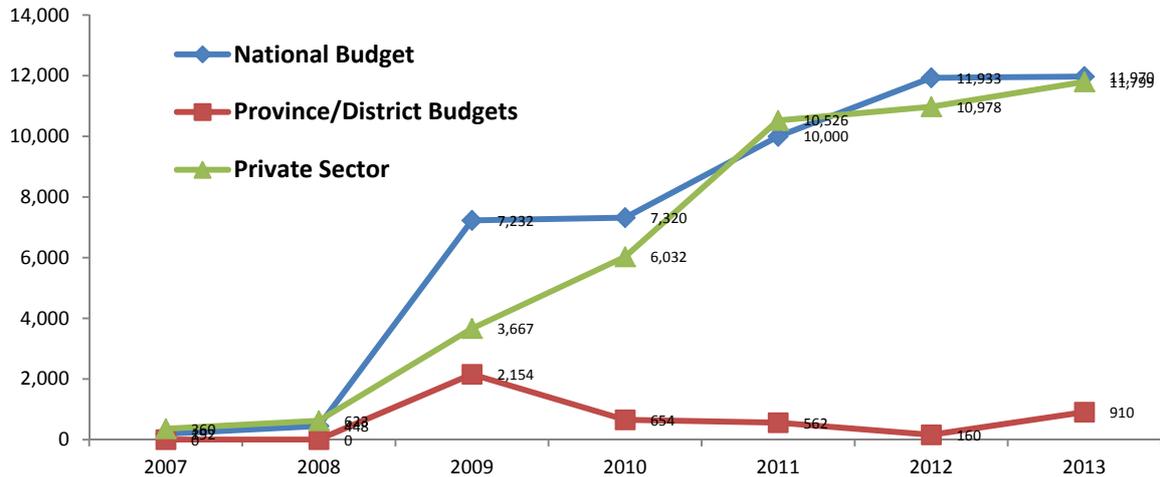
Tabel 4: Pendanaan pemagangan publik dan swasta menurut provinsi



Sementara pendanaan provinsi dan kabupaten tetap rendah dan tidak menunjukkan tren yang menggembirakan, anggaran nasional dan pendanaan sektor swasta berkembang hampir sejajar dan seukuran dalam periode enam tahun.

Sebagian besar pemagangan didanai penuh oleh perusahaan yang menyelenggarakan program pemagangan. Biaya utama program pemagangan adalah tunjangan, asuransi dan pembentukan dan pengoperasian departemen pelatihan internal perusahaan. Perusahaan mengetahui adanya skema subsidi pemerintah, tetapi hanya sedikit yang memanfaatkan tawaran subsidi tersebut. Alasan utamanya adalah bahwa jumlahnya relatif kecil per peserta (biasanya Rp 300.000 – USD 230 per bulan) dan diberikan melalui proses aplikasi yang cukup rumit dan, yang terakhir, adanya semacam persyaratan yang melekat pada subsidi pemerintah tersebut.

Tabel 5: Pola pendanaan dari 2007 hingga 2013



Source: MOMT



Temuan dari Wawancara

Sektor industri

Masing-masing sektor industri membentuk program pemagangannya untuk kebutuhannya dalam hal program pelatihan, durasi program dan kompensasi untuk peserta magang. Mekanik, teknisi dan banyak sektor lain yang membutuhkan keterampilan teknis mendalam memerlukan waktu pelatihan lebih lama dan fasilitas untuk kelas serta pelatihan praktis. Perusahaan yang menyelenggarakan pemagangan jangka panjang (durasi dua hingga empat tahun) juga menawarkan paket kompensasi keseluruhan yang lebih baik kepada peserta magang. Perusahaan di sektor-sektor ini memandang program pemagangan mereka sebagai investasi penting. Oleh karena itu, proses seleksi yang cermat dirancang dan langkah-langkah dilakukan untuk memastikan bahwa peserta magang menyelesaikan program mereka. Sektor-sektor lain, seperti ritel dan perhotelan memiliki jangka waktu pelatihan yang lebih pendek dan relatif sedikit berinvestasi dalam pelatihan kelas ruang dan peralatan pelatihan khusus. Selain itu, jangka waktu pelatihan untuk sektor-sektor ini lebih pendek dari sektor-sektor yang membutuhkan kompetensi teknik mesin. Dalam sebagian besar kasus, perusahaan yang menyelenggarakan pemagangan jangka pendek menawarkan skema kompensasi kurang menarik dan tidak selalu mempekerjakan semua lulusan dari program mereka.

Berapa banyak peserta magang

Menurut peraturan pemagangan, peserta magang bisa berjumlah hingga maksimal 30% dari jumlah total pekerja di sebuah perusahaan. Namun, tidak satupun dari perusahaan yang diwawancarai mendekati rasio itu. Justru, jumlah peserta magang yang diterima oleh perusahaan tergantung pada kebutuhan kerja masing-masing perusahaan. Hanya beberapa perusahaan yang memandang bahwa program pemagangan memiliki tujuan sosial, yang berarti bahwa perusahaan akan mengambil peserta magang lebih banyak dari pada yang dibutuhkan untuk kebutuhan mereka sendiri. Perusahaan justru menganggap program pemagangan sebagai sarana untuk memastikan bahwa mereka telah memiliki pekerja terampil yang diperlukan. Oleh karena itu, Jumlah peserta magang yang masuk tergantung pada perkiraan kebutuhan perusahaan akan pekerja terampil di masa mendatang. Oleh karena itu, kemerosotan perekonomian juga akan mengakibatkan penurunan langsung dalam perekrutan pemagangan. Di Balikpapan, di mana kegiatan di dua sektor industri utama, pertambangan dan minyak & gas menurun drastis karena masalah harga komoditas, hal ini mengakibatkan penurunan tajam dalam pembukaan untuk peserta magang baru.

Kelompok rentan

Tidak ada perusahaan yang bereksperimen dengan pengarusutamaan gender. Di semua perusahaan yang dikunjungi jenis kelamin peserta magang mengikuti batas-batas khas yang ditentukan oleh gender. Perusahaan menyatakan bahwa mereka terbuka untuk pelamar laki-laki dan perempuan di semua program pemagangan mereka. Namun, tidak ada langkah-langkah aktif yang diambil terhadap pengarusutamaan gender.

Dua perusahaan menerima peserta magang penyandang disabilitas, namun terbatas pada gangguan pendengaran dan gangguan bicara. Mereka menyebutkan bahwa mereka sedang mempertimbangkan memperluas program pada bentuk-bentuk disabilitas lain yang akan membutuhkan perubahan bangunan perusahaan untuk mengakomodasi kursi roda dan penggunaan kruk. Lulusan SMP (sembilan tahun sekolah formal) dan pemuda putus sekolah mengisi persentase yang signifikan dari pencari kerja muda. Tak satu pun dari perusahaan yang diwawancarai menerima peserta magang dengan pendidikan sekolah di bawah 12 tahun.

Bidang-bidang keterampilan yang terwakili

Berbagai bidang keterampilan terwakili: Perbankan, alat berat, pasokan dan jasa, pabrik peralatan rumah sakit, perhotelan dan MICE, kontraktor pertambangan dan konstruksi, ritel dan pabrik makanan ringan. Masing-masing sektor industri mengembangkan program pemagangan yang dianggap cocok untuk sektor tersebut dalam hal durasi pemagangan, tingkat pelatihan dan keseluruhan kompensasi (tunjangan dan manfaat). Sebagai aturan, semakin teknis yang dibutuhkan oleh sebuah sektor, maka semakin lama jangka waktu pemagangan dan semakin banyak yang dilakukan oleh perusahaan untuk memastikan peserta magang menyelesaikan pemagangan mereka dan bertahan di perusahaan tersebut. Satu perusahaan menyelenggarakan pemagangan berjangka waktu antara satu hingga dua pekan. Ini merupakan satu contoh pemagangan yang langka di mana sulit untuk memahami tujuannya kecuali secara hukum diizinkan membayar lebih rendah dari upah minimum selama pelatihan awal untuk pekerjaan tertentu. Perusahaan tertentu ini menjustifikasi praktik tersebut dengan mengambil peserta magang lebih banyak dari pada yang dibutuhkan untuk kebutuhan sendiri, yang menunjukkan bahwa dengan memberikan pelatihan kepada lebih banyak peserta mereka sedang melaksanakan pelayanan sosial.

Berapa lama perusahaan telah menyelenggarakan program pemagangan

Program pemagangan diformalkan melalui pemberlakuan Permenaker No. 21 tahun 2005. Beberapa perusahaan telah menyelenggarakan program pemagangan sejak tahun 1992. Sebagian besar perusahaan memulai program mereka tanpa ada kontak dorongan dari program promosi pemagangan resmi. Meskipun pemberlakuan ini diikuti dengan beberapa upaya sosialisasi, beberapa perusahaan telah memulai program pemagangan karena kampanye sosialisasi publik. Perusahaan lainnya yang melakukan suatu bentuk kerja sama tertentu dengan perusahaan asing mengadopsi sistem pemagangan mereka dari mitra asing mereka.

Perekrutan

Bagaimana peserta magang direkrut?

Seluruh perusahaan yang disurvei mensyaratkan pelamar pemagangan mereka memiliki ijazah setara sekolah menengah atas (SLTA). Ini bisa jadi ijazah SMA atau SMK. Tidak ada perusahaan yang menerima lulusan sekolah menengah pertama (SMP). Guna untuk menarik lulusan terbaik beberapa perusahaan bekerja sama erat dengan sekolah-sekolah SMK dan, karena kurangnya kapasitas sistem sekolah lokal, beberapa perusahaan di Balikpapan mempekerjakan peserta magang dari provinsi lain.

Sebagian besar perusahaan merekrut peserta magang dengan tujuan jelas untuk merekrut peserta magang untuk posisi-posisi permanen setelah menyelesaikan pemagangan. Perusahaan-perusahaan ini mengharuskan pelamar melewati tes ketat, dalam beberapa kasus dengan kurang dari 15% dari pelamar yang diuji diterima sebelum penerimaan ke dalam program tersebut. Perusahaan lain memandang program pemagangan sebagai bagian dari kegiatan CSR-nya dan menekankan pemberian kesempatan untuk berpartisipasi dalam program pemagangan mereka kepada sebanyak mungkin pelamar dan diutamakan pemuda dari sekitar fasilitas perusahaan.

(Beberapa perusahaan menyampaikan tentang menurunnya standar sekolah SMK. Satu perusahaan telah menerapkan tes masuk yang sama selama 10 tahun dan mendapati bahwa lebih kecil persentase lulusan SMK belakangan ini yang bisa lulus tes dibandingkan yang terjadi 10 tahun sebelumnya.)

Tingkat kegagalan

Sebagian besar perusahaan melihat program pemagangan sebagai investasi penting dalam pengembangan SDM dan berusaha sebaik-baiknya untuk membatasi kegagalan dan *drop-out* hingga ke tingkat minimum melalui ujian masuk yang ketat dan langkah-langkah pelatihan internal. Oleh karena itu, tingkat kegagalan di kalangan peserta magang sangat rendah. Hanya sektor perhotelan yang melaporkan tingkat kegagalan sekitar 15%.

Namun, khusus untuk sektor itu, alasan utama kegagalan menyelesaikan program adalah masalah disiplin alih-alih masalah program.

Sangat sedikit peserta magang meninggalkan program pemagangan kecuali dia memiliki alasan yang sangat kuat untuk melakukannya. Dibandingkan dengan bentuk pelatihan keterampilan dasar lain, program pemagangan sejauh ini merupakan pilihan terbaik bagi kaum muda yang mencari pelatihan sementara juga menerima tunjangan selama masa pemagangan.

Masalah perjanjian pemagangan⁸

Formalitas resmi

Perusahaan-perusahaan yang diwawancarai menyelenggarakan program pemagangan mereka sesuai dengan aturan dan peraturan Kemenaker. Mereka mendaftarkan perjanjian pemagangan di kantor Disnaker daerah dan mereka mengirimkan laporan status dua tahunan, juga ke kantor Disnaker. Mereka semua mengembangkan program pelatihan dan perusahaan memberikan kompensasi kepada peserta magang di atas standar minimum yang disarankan oleh peraturan Kemenaker.

Ketentuan-ketentuan perjanjian pemagangan

Durasi perjanjian pemagangan sangat bervariasi berkisar dari beberapa pekan hingga empat tahun tergantung pada sektor industri. (Lihat Lampiran III mengenai pengamatan atas berbagai jangka waktu perjanjian pemagangan). Kompensasi bervariasi dari sekitar Rp 500.000 per bulan hingga setingkat upah minimum bagi pekerja⁹. Selain tunjangan, beberapa peserta magang mendapatkan upah lembur. Semua peserta magang diasuransikan pada asuransi kecelakaan dan beberapa perusahaan memberikan asuransi kesehatan. Peserta magang, di sebagian kasus, diberi pakaian kerja dan, dalam beberapa kasus, diberi makan dan tempat tinggal.

Monitoring dan evaluasi

Monitoring dan evaluasi internal dan eksternal

Seluruh perusahaan memiliki sistem monitoring dan evaluasi internal yang berjalan. Pemagangan dinilai secara mingguan dan langkah-langkah dilakukan pada kasus-kasus peserta magang tertinggal dalam program ini. Berbagai aspek dinilai dan sebagian besar perusahaan menyertakan penilaian keterampilan teknis serta keterampilan tempat kerja.

Sebagian besar perusahaan menyelenggarakan program pemagangan mereka tanpa mendapatkan audit apapun. Monitoring dan evaluasi eksternal jarang dilakukan, meskipun para pejabat Disnaker kadang-kadang mengunjungi beberapa perusahaan. Namun, kunjungan ini tidak selalu dilakukan sebagai tanggapan terhadap pelaporan perusahaan. Perusahaan-perusahaan yang menerima kunjungan tidak mengalami audit rinci oleh pejabat Disnaker. Justru, kunjungan tersebut digunakan sebagai kesempatan oleh Disnaker untuk mendapatkan pembaharuan mengenai kegiatan perusahaan.

Program pelatihan

Program pelatihan

Seluruh perusahaan telah memiliki program pelatihan rinci. Program tersebut meliputi mingguan di kelas dan jadwal praktik dengan tujuan program yang dipantau dan dinilai. Departemen SDM bekerjasama dengan

8 Peraturan pemagangan 22/2009 menggunakan “perjanjian” alih-alih kata “kontrak”

9 Upah minimum per bulan 2015: Balikpapan Rp. 2.026.000; Jakarta Rp. 2.538.000 (nilai tukar: USD 1.00 = Rp. 12.800)

departemen teknis mengembangkan program pelatihan internal. Dalam beberapa kasus, program pelatihan dirancang dengan mengacu pada standar kompetensi nasional¹⁰. Khususnya program pelatihan di sektor perhotelan sangat selaras dengan standar kompetensi nasional. Namun, dalam banyak kasus lain program yang dikembangkan sepenuhnya internal dan berdasarkan kompetensi yang dibutuhkan oleh masing-masing perusahaan. Perusahaan tidak bekerja sama dengan lembaga-lembaga pelatihan atau menerima bantuan dalam bentuk lain untuk mengembangkan program-program mereka dan program tidak diaudit atau dinilai kualitasnya oleh sumber eksternal. Perusahaan wajib mengirimkan semua dokumen yang berkaitan dengan program pemagangan mereka – termasuk program pelatihan – kepada Disnaker sebelum menerima peserta magang untuk pelatihan. Namun, peraturan 22/2009 tidak menyatakan bahwa perusahaan harus menunggu persetujuan Disnaker terhadap dokumen untuk memulai program pelatihan mereka.

Perusahaan menyadari pentingnya keterampilan kerja inti (*soft skill*) dan memasukkan keterampilan-keterampilan ini ke dalam program pelatihan mereka. Walaupun ada sejumlah keterampilan inti yang umum untuk semua sektor industri, perusahaan menekankan keterampilan inti yang penting untuk sektor tempat mereka beroperasi. Sektor perhotelan, khususnya, sangat menekankan pada keterampilan inti yang terkait dengan sektor jasa. Untuk perusahaan lain keterampilan inti sebagian besar diperoleh di tempat kerja saat peserta magang diturunkan ke lapangan.

Pelatih

Sebagian perusahaan memiliki Staf yang ditugaskan khusus untuk pelatihan. Sebagian lainnya menugaskan anggota staf berpengalaman untuk memberikan pelatihan dan saran kepada peserta magang. Di dua perusahaan diantaranya, pelatih memiliki sertifikasi standar nasional formal (sertifikasi LSP). Perusahaan lain menunjuk staf senior berpengalaman sebagai instruktur. Pelatih yang ditunjuk memiliki pengalaman yang luas di bidang masing-masing dan, dalam beberapa kasus, pelatih juga memantau peserta magang ketika mereka ditugaskan untuk melaksanakan pekerjaan di lapangan.

Penilaian dan sertifikasi

Tiga perusahaan menawarkan penilaian dan sertifikasi eksternal. Satu perusahaan bekerja sama dengan lembaga Politeknik dan mensponsori pemagangan untuk pelatihan dan sertifikasi D-2¹¹. Satu hotel menawarkan sertifikasi standar nasional (BNSP/LSP) untuk peserta magangnya. Sebuah perusahaan di sektor minyak & gas dan pertambangan, yang menyelenggarakan program pemagangan empat tahun, mengikutkan semua peserta magangnya dinilai dan disertifikasi untuk standar sertifikat Australia III¹². Perusahaan lain melakukan penilaian dan sertifikasi internal.

Secara keseluruhan, perusahaan tidak memandang sertifikasi sebagai masalah penting karena tujuan mereka menyelenggarakan program pemagangan adalah untuk melatih pekerja terampil untuk kebutuhan sendiri. Namun, perusahaan tidak keberatan dengan penilaian dan sertifikasi berstandar nasional. Penghambat semakin berkembang luasnya sertifikasi standar nasional adalah tingginya biaya penilaian dan sertifikasi melalui organisasi LSP.

10 Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia - SKKNI

11 Politeknik menawarkan empat tingkat kursus berbeda. DI, atau Program Diploma I, diberikan kepada siswa yang telah menyelesaikan antara 40 – 50 kredit pendidikan profesi. Lama program semacam itu biasanya antara 2 hingga 4 semester setelah SMA. Ijazah DII diberikan kepada siswa yang telah menyelesaikan antara 40 – 50 kredit pendidikan profesi dalam pendidikan 4 hingga 6 semester. Program Diploma III, yang juga disebut D III, membutuhkan beban akademik berkisar antara 110 dan 120 kredit selama rentang studi 6 semester. Program Diploma IV, dikenal sebagai DIV, mengharuskan beban studi 144 hingga 160 kredit seelama delapan semesters. Ppenilaian dan sertifikasi siswa politeknik dilakukan sesuai standar Kemendikbud.

12 Lihat http://www.aqf.edu.au/wp-content/uploads/2013/05/5AQF_Certificate-III.pdf untuk penjelasan singkat tentang standar sertifikasi Australia

Bantuan dari Disnaker

Karena seringnya pergantian personel di kantor Disnaker dan karena kurangnya sumber daya di tingkat kementerian untuk melatih personel Disnaker, maka sangat banyak kantor Disnaker diragukan dapat memberikan saran tentang program pelatihan di tingkat yang teramat di sebagian besar perusahaan. Karena itu, tidak ada satupun permintaan perusahaan atau tawaran bantuan Disnaker untuk mengembangkan program pelatihannya atau sertifikasi standar nasional bersubsidi. Mengenai bantuan keuangan, sebagian besar perusahaan enggan untuk mengajukan permohonan subsidi keuangan untuk program pemagangan mereka karena kemungkinan adanya persyaratan yang melekat pada subsidi tersebut.

Pasca pelatihan

Ketenagakerjaan

Sebagaimana aturan umum, perusahaan menyelenggarakan program pemagangan untuk memastikan bahwa tenaga kerja terampil tersedia untuk kebutuhan sendiri. Jumlah peserta magang yang masuk setiap tahun disesuaikan dengan perkiraan kebutuhan tenaga kerja di masa mendatang. Oleh karena itu, sebagian besar perusahaan mempekerjakan seluruh lulusan program pemagangan mereka. Ada beberapa pengecualian untuk tren ini, terutama di sektor perhotelan, di mana hotel mungkin menerima peserta magang lebih banyak dari pada yang dibutuhkan oleh perkiraan lapangan kerja di masa mendatang.

Peserta magang yang meninggalkan perusahaan tempat mereka mendapatkan pelatihan tidak diberi bantuan. Namun, di Balikpapan ada jaringan informal aktif di dalam sektor-sektor industri serta pertemuan rutin staf Personalia di sektor-sektor tertentu. Khusus untuk karyawan hotel, jaringan informal ini tampak cukup efektif dalam membuat peserta magang mendapatkan pekerjaan. Semua staf perusahaan yang diwawancarai sangat yakin tentang kualitas program pelatihan mereka dan merasa yakin bahwa lulusan mereka akan mudah mendapatkan pekerjaan setelah mereka meninggalkan perusahaan tempat pelatihan.

Peran Serikat Pekerja

Serikat pekerja dibentuk di sebagian besar perusahaan yang dikunjungi, dan di semua perusahaan, manajemen dan serikat pekerja mendiskusikan program pemagangan. Serikat pekerja memahami dan menyetujui prinsip-prinsip pemagangan, termasuk kondisi kerja dan kompensasi. Terlepas dari kesepakatan awal ini, serikat pekerja tidak mengikutsertakan pemagangan dalam lingkup kegiatan mereka.

Perundang-undangan, aturan dan peraturan pemagangan

Sejumlah peraturan, tercantum di lampiran II, mengatur sistem pelatihan kerja. Dari semuanya itu, peraturan yang terpenting adalah:

- Peraturan Nasional 31/2006 yang menguraikan prinsip sistem pelatihan nasional dan di mana baik pelatihan berbasis kompetensi maupun pemagangan disebutkan sebagai bagian dari dasar untuk sistem nasional.
- Peraturan Menteri 22/2009, yang menguraikan prinsip-prinsip dasar untuk pemagangan dalam negeri.

Peraturan 31/2006 menetapkan kerangka pelatihan nasional sebagaimana yang diterapkan saat ini. Peraturan ini menetapkan prinsip-prinsip dasar sebagai berikut:

Prinsip-prinsip dasar pelatihan keterampilan adalah:

- Berorientasi pada dengan kebutuhan pasar keterampilan dan pengembangan sumber daya manusia;
- Berdasarkan kompetensi kerja;

- Tanggung jawab bersama antara masyarakat bisnis, pemerintah, dan masyarakat umum;
- Bagian dari pengembangan profesionalisme seumur hidup; dan
- Dilaksanakan dengan cara yang bisa dibenarkan dan non-diskriminatif.

Peraturan ini menekankan pelatihan berbasis kompetensi dan Kerangka Kualifikasi Indonesia sebagai pilar sistem tersebut. Peraturan ini juga menekankan hak para penyandang disabilitas atas pelatihan. Sistem pelatihan keterampilan harus dibiayai dari anggaran pemerintah pusat dan daerah. Peraturan ini tidak menyebutkan sektor swasta yang berpartisipasi dalam pembiayaan sistem pelatihan keterampilan.

Peraturan 22/2009 disusun dalam Persyaratan Umum, Persyaratan Khusus [dua pihak], Program Pemagangan, Perjanjian Pemagangan, Hak dan Kewajiban, Pelaksanaan, Monitoring & Evaluasi, Dukungan & Pengawasan, Ketentuan Lain-lain, Ketentuan Khusus dan Penutup. Peraturan ini menjelaskan bahwa seorang peserta magang adalah seseorang yang dipekerjakan oleh sebuah perusahaan untuk pelatihan. Peserta magang bukanlah karyawan biasa dan tidak dipekerjakan atas dasar ketentuan kerja standar dan perusahaan tidak berkewajiban mempekerjakan peserta magang setelah selesainya masa pemagangannya. Perusahaan bertanggung jawab merancang program pelatihan yang relevan, jika perlu melalui kerjasama dan dukungan dari lembaga-lembaga pelatihan publik dan swasta dan kantor Disnaker daerah. Peserta magang tidak berhak atas gaji, tetapi pengusaha peserta magang diwajibkan minimal memberikan tunjangan kepada peserta magang, setara dengan biaya transportasi ke dan dari tempat pelatihan. Pengusaha juga harus memberikan asuransi kesehatan dan asuransi kecelakaan dan harus mengeluarkan sertifikat dan surat keterangan tamat pemagangan. Kantor Disnaker daerah diberi mandat untuk memantau dan mendukung sistem pemagangan melalui kunjungan ke perusahaan dan melalui pelaporan wajib oleh perusahaan yang mempekerjakan peserta magang.

Seluruh perusahaan mengetahui aturan dan peraturan yang mengatur pemagangan. Perusahaan juga memandang peraturan-peraturan tersebut cukup fleksibel untuk mengakomodasi berbagai kondisi. Kesan utama dari wawancara adalah bahwa peraturan-peraturan ini sederhana, fleksibel, dan mudah untuk dipatuhi. Satu contoh adalah ketentuan pemagangan maksimal 12 bulan, yang diatur di dalam peraturan 22/2009. Beberapa perusahaan menyelenggarakan program pemagangan dengan jangka waktu hingga empat tahun tanpa mendapatkan pengawasan dari Disnaker dan tanpa teguran dari Disnaker. Perusahaan-perusahaan yang menyelenggarakan pemagangan berjangka waktu panjang tidak pernah dipersoalkan oleh kantor Disnaker, alih-alih sebaliknya. Satu perusahaan, yang menyelenggarakan program pemagangan empat tahun dijadikan oleh kementerian sebagai model untuk diikuti oleh perusahaan lain.

Forum Pemagangan (FKJP)

Peraturan Menaker 2/2012 mengatur forum pemagangan. Tujuan pembentukan forum pemagangan adalah untuk membantu mensosialisasikan program pemagangan dan memberikan umpan balik dan masukan kepada kementerian. Apakah Forum aktif ataukah tidak sepenuhnya tergantung pada dedikasi orang-orang yang ditunjuk sebagai koordinator di provinsi. Di Balikpapan, Forum tersebut aktif khususnya memfasilitasi komunikasi antara perusahaan dan kantor Disnaker. Di tingkat nasional dan di Jakarta dan sekitarnya Forum tersebut tidak aktif.

Keterlibatan APINDO dalam program pemagangan

Perusahaan-perusahaan yang diwawancarai utamanya melihat APINDO sebagai organisasi yang melakukan negosiasi penyesuaian upah minimum tahunan. APINDO dalam beberapa kasus juga menyelenggarakan pertemuan tentang berbagai hal. Dalam hal pemagangan, APINDO sejauh ini belum memainkan peran yang terlihat oleh perusahaan yang tercakup dalam survei ini.

Praktik-praktik Baik yang Teramati

Sejumlah praktik baik teramati. Praktik-praktik baik yang paling penting tercantum di bawah ini. (Namun perlu dicatat bahwa untuk memverifikasi praktik baik, dampak dari praktik-praktik ini harus dinilai, tidak hanya melalui diskusi dengan pejabat perusahaan tetapi juga melalui diskusi dengan penerima manfaat program pemagangan.).

Perekrutan	Penyaringan dan pengujian yang menyeluruh memastikan tingkat keberhasilan yang bagus
Masalah kontrak	Seluruh perusahaan mengikuti atau melampaui standar Kemenaker
Monitoring dan Evaluasi – Internal	Proses penilaian internal yang sistematis dan menyeluruh dengan langkah-langkah untuk memberikan saran dan memperbaiki masalah-masalah yang kemungkinan muncul
Monitoring dan Evaluasi – External	Tidak ada
Pelatihan	Program-program pelatihan menawarkan tingkat dari bagus hingga sangat bagus. Program pelatihan yang teramati semuanya memiliki standar yang lebih baik dari pada yang saat ini ditawarkan di lembaga pelatihan publik dan swasta
Pasca pelatihan	Tingkat pekerjaan tinggi oleh perusahaan setelah selesainya pemagangan Bantuan informal kepada peserta magang yang mencari pekerjaan di tempat lain
Peran Serikat pekerja	Pemahaman yang bagus tentang program pemagangan dan tujuannya
Perundang-undangan, aturan dan peraturan	Sederhana, fleksibel dan memenuhi tujuan
FKJP	Kerjasama yang bagus dalam hal fasilitasi dan komunikasi di daerah-daerah di mana FKJP aktif
Keterlibatan APINDO dalam pemagangan	Tidak ada – (APINDO tidak diketahui terlibat dalam program pemagangan)

Diskusi FGD Setelah Penelitian Lapangan

Pada tanggal 12 Februari 2015 sebuah FGD diselenggarakan di kantor APINDO Jakarta. Peserta adalah para pemangku kepentingan di bidang pemagangan serta perwakilan perusahaan yang berpartisipasi dalam penelitian lapangan. Tujuan FGD ini adalah untuk menyajikan dan mendiskusikan temuan-temuan untuk mencapai sejumlah kesimpulan dan gagasan untuk langkah-langkah selanjutnya untuk APINDO dan mitra-mitranya dalam pemagangan. (*Daftar peserta ada di lampiran V*).

Pidato pembukaan

Agung Pambudhi, Direktur Eksekutif APINDO, membuka sesi FGD dengan menyoroti bahwa keterlibatan APINDO dalam proyek pemagangan didorong oleh kebutuhan dan keinginan untuk memberikan sumbangsih terhadap upaya-upaya penanggulangan pengangguran kaum muda di Indonesia. Berdasarkan peta jalan perekonomian APINDO, sekurang-kurangnya 3 juta pekerjaan diperlukan setiap tahun untuk mengatasi masalah pengangguran di Indonesia. Menurutnya, penciptaan lapangan kerja adalah rumit karena aspek struktural dan teknis lembaga-lembaga di Indonesia yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan. Ada ketidakcocokan yang jelas antara lembaga pendidikan dan industri untuk memenuhi kebutuhan akan pekerja terampil. Pemagangan menjadi penting dalam mengisi kesenjangan tersebut meskipun faktanya adalah bahwa dalam konteks Indonesia, kata pemagangan tidak memiliki definisi tertentu dan bisa berlaku untuk *apprenticeship*, *internship* atau *traineeship* berdasarkan standar internasional.

Miaw Tiang Tang, Spesialis Pengusaha ILO Bangkok, mencatat bahwa ILO telah bekerja sama dengan APINDO mulai tahun lalu dengan pertemuan pertama pada bulan Oktober. Serangkaian kegiatan telah direncanakan dalam mempromosikan pemagangan di kalangan perusahaan termasuk penelitian lapangan tentang praktik-praktik pemagangan terbaik, pengembangan panduan pemagangan bagi pengusaha dan pembentukan jaringan pemagangan. Dia mengucapkan terima kasih kepada konsultan ILO yang telah membantu dalam melaksanakan penelitian lapangan di perusahaan-perusahaan di Balikpapan, Jakarta dan sekitarnya, dan mencatat tantangan yang dihadapi. Dia juga mencatat bahwa FGD merupakan satu kesempatan bagi para pemangku kepentingan di bidang pemagangan dan perusahaan yang berpartisipasi dalam penelitian lapangan untuk memberikan umpan balik dan komentar tentang temuan-temuan yang akan disampaikan oleh Konsultan ILO. Dia mendorong perusahaan-perusahaan untuk berpartisipasi secara aktif dalam pertemuan-pertemuan karena umpan balik dan masukan yang diberikan akan sangat berguna dan berharga.

Presentasi

Gorm Skjaerlund, konsultan senior dalam proyek ini yang mengunjungi 13 perusahaan di 2 provinsi yang memiliki program pemagangan di wilayah kerjanya, menjelaskan bahwa penilaian tersebut hanya memberikan situasi praktik pemagangan saat ini di perusahaan-perusahaan itu. Tujuan dari penilaian ini adalah untuk memberi APINDO sarana dan prasarana yang diperlukan untuk meningkatkan kesadaran tentang program pemagangan di kalangan pengusaha dan untuk meningkatkan praktik di tingkat perusahaan mengenai sistem pemagangan. (*Presentasi tersedia dari tim program ILO*)

Agung Pambudhi merangkum beberapa poin dari presentasi tersebut:

- Seleksi ketat dalam proses perekrutan untuk menghindari *drop-out*. Pada masa kontrak, sulit untuk membedakan antara pemagangan, ketenagakerjaan tetap, dan masa percobaan.
- Monitoring dan evaluasi dilakukan tetapi tidak ada umpan balik dari Disnaker atau kementerian Tenaga Kerja. Kementerian memiliki sebuah standar nasional, yaitu Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) tetapi perusahaan lebih memilih untuk menggunakan serangkaian standar mereka sendiri.

Rangkuman diskusi

Berikut ini adalah rangkuman diskusi yang berlangsung setelah presentasi.

- Perusahaan memerlukan peraturan pemerintah yang jelas dan tidak kontradiktif mengenai program pemagangan sebagai pedoman.
- Sebuah koordinasi yang bersifat timbal balik dan aktif antara Kementerian Tenaga Kerja melalui Dinas Tenaga Kerja tingkat provinsi dan kabupaten, perusahaan yang memiliki program pemagangan melalui forum pemagangan dan APINDO diperlukan untuk mempromosikan dan berbagi informasi tentang praktik-praktik program pemagangan yang baik.
- Kolaborasi antara Kementerian Tenaga Kerja dan kementerian Pendidikan sangat penting dalam menanggulangi ketidaksesuaian keterampilan.
- Kementerian Tenaga Kerja dan Badan Nasional Sertifikasi Profesi harus meningkatkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI).
- Kementerian Tenaga Kerja harus meningkatkan lembaga pelatihan dengan fasilitas, teknologi, dan pelatihan terkini sehingga lembaga tersebut dapat bekerja sama dengan berbagai perusahaan dalam mempersiapkan pekerja terampil.

APINDO harus berperan aktif dalam mempromosikan program pemagangan kepada perusahaan dan pekerja.

Usulan langkah tindak lanjut

Untuk membangun sebuah jaringan pemagangan yang akan bersinergi dengan forum pemagangan saat ini dengan merekrut perusahaan-perusahaan yang memiliki program pemagangan untuk menjadi juara atas perusahaan-perusahaan lain. Peluncuran Jaringan Pemagangan Indonesia direncanakan akan dilakukan pada bulan April atau Mei dengan 3 fokus utama berikut ini:

1. Sosialisasi program pemagangan di Indonesia – terlepas dari forum pemagangan nasional/FKJP, APINDO juga merupakan salah satu anggota dewan pengurus Jaringan Pemagangan Global.
2. APINDO ingin mempromosikan program pemagangan dengan berbagi praktik global terbaik;
3. Peningkatan kesadaran dan advokasi manfaat pemagangan dengan semua pemangku kepentingan;
4. Peningkatan – perluasan dan promosi pemagangan ke berbagai daerah di Indonesia;
5. Membuat pedoman tentang praktik-praktik program pemagangan terbaik di Indonesia.

Kesimpulan dan Rekomendasi

Kesimpulan

Ukuran sampel yang kecil tidak memberikan gambaran yang meyakinkan tentang program pemagangan di Indonesia. Khususnya, survei ini tidak menyertakan perusahaan kecil dan mikro yang harus juga disertakan, mungkin sebagai pelatih peserta magang agar program ini memiliki dampak ketenagakerjaan yang bermakna secara nasional.

Kesan yang dikumpulkan dari diskusi-diskusi dengan perusahaan-perusahaan di Balikpapan, Jakarta dan sekitarnya mengungkapkan bahwa sebagian besar perusahaan menyelenggarakannya sendiri dan mengembangkan dan melaksanakan pemagangan yang memberikan pelatihan yang sangat baik untuk peserta. Program-program ini dikembangkan internal dan dengan sedikit atau tanpa masukan dari sumber eksternal. Praktik baik teramati di hampir semua perusahaan dan itu sangat mendorong untuk memverifikasi bahwa perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang sangat baik dan juga memberikan kompensasi dan manfaat sosial yang melampaui persyaratan minimum.

Perusahaan mematuhi aturan pemagangan sebagaimana yang tertulis. Aturan tersebut memberikan ruang yang cukup bagi perusahaan untuk mengembangkan program mereka sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Kunjungan ke perusahaan tidak mengungkapkan adanya kasus eksploitasi, bahkan dalam bentuk yang ringan sekalipun, terhadap peserta magang yang mungkin terjadi karena sangat mendasarnya aturan yang mengatur pemagangan.

Persyaratan pelaporan mudah dan monitoring oleh kantor Disnaker setempat lemah atau tidak ada. Ini mungkin bisa menghantarkan pada penyalahgunaan dan eksploitasi oleh perusahaan. Namun, perusahaan yang dikunjungi memandang program pemagangan sebagai sebuah program yang berharga – dan mahal – untuk mengembangkan karyawan terampil bagi perusahaan mereka di masa depan. Sebagian besar perusahaan melampaui persyaratan formal dalam hal kompensasi dan asuransi karena perusahaan ingin memastikan bahwa peserta magang bertahan di perusahaan setelah selesainya pemagangan.

Dalam diskusi dengan perusahaan mengenai program mereka dan – ketika bertemu dengan perusahaan yang tidak memiliki pemagangan – hampir tidak adanya upaya efektif untuk mempromosikan dan mendukung program pemagangan terlihat jelas. Dengan terbatasnya sumber dayanya, Kemenaker berupaya sebaik-baiknya. Tetapi, karena sangat terbatasnya sumber daya tidak dapat memenuhi harapan mendasar sekalipun atas sosialisasi pemagangan dan program dukungan yang efektif. Kantor Disnaker serta organisasi pengusaha dan organisasi pekerja kurang berupaya mendukung dan mensosialisasikan program pemagangan dan akibatnya perusahaan tidak tahu ke mana harus berpaling untuk meminta nasihat dan bimbingan. Forum yang dibentuk untuk membantu mempromosikan program pemagangan juga hanya aktif di beberapa provinsi.

Mampu memverifikasi upaya-upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk program pelatihan mereka melalui departemen pelatihan internal mereka memberikan bukti bahwa sistem pemagangan mungkin sangat bagus di sebagian besar perusahaan menengah dan besar. Namun, kurangnya informasi tentang perusahaan kecil dalam survei ini meningkatkan urgensi memahami bagaimana perusahaan kecil yang tidak memiliki departemen pelatihan internal harus mampu menyelenggarakan program pemagangan yang memberikan pelatihan hingga tingkat yang dapat diterima. Ini sangat penting untuk memahami apakah perusahaan yang tidak memiliki departemen pelatihan internal bekerja sama erat dengan lembaga pelatihan publik dan swasta untuk memberikan pelatihan di luar kerja yang relevan.

Rekomendasi

Promosi dan sosialisasi

Survei terbatas ini menunjukkan bahwa konsep pemagangan belum dipahami secara luas dan tidak jelas bagi perusahaan yang ingin memulai program pemagangan ke mana mereka harus meminta informasi dan bantuan. Sementara diinginkan untuk melihat kantor Disnaker memangku tugas membantu perusahaan melalui sosialisasi dan bantuan untuk memulai, APINDO juga harus memulai upaya serupa untuk membantu

anggotanya. Sejumlah langkah bisa segera dimulai, misalnya menghidupkan kembali Forum Pemagangan yang di tingkat nasional dikoordinasikan oleh seorang pejabat APINDO. Berkenaan dengan Forum Pemagangan, APINDO juga bisa mengaktifkan jaringan kantor APINDO provinsi dengan memberikan informasi dasar kepada kantor-kantor tersebut dan menyerukan agar kantor APINDO provinsi mendukung cabang-cabang Forum Pemagangan lokal. Kerjasama yang pernah terjalin antara Direktorat Pemagangan di kemenaker dan APINDO untuk mensosialisasikan konsep pemagangan juga bisa dimulai kembali untuk menambah sumber daya yang terbatas di tingkat kementerian.

Keterlibatan penyedia jasa pelatihan

Survei ini menunjukkan bahwa perusahaan berukuran menengah dan besar tidak memerlukan bantuan dari luar untuk memberikan pelatihan di luar kerja untuk peserta magang. Tidak demikian halnya dengan perusahaan mikro dan kecil. Agar pemagangan di perusahaan mikro dan kecil bisa memberikan pelatihan keterampilan yang dibutuhkan, penyedia jasa pelatihan, publik dan swasta, perlu dilibatkan dalam proses tersebut.

Disarankan agar APINDO, di tingkat nasional dan regional, mengintensifkan kerjasama dengan penyedia jasa pelatihan publik dan swasta. Ini mungkin terjadi di tingkat nasional dan regional melalui kerjasama dengan dua asosiasi penyedia jasa pelatihan, (HIPMI dan HIPKI). Kerjasama bisa juga dilakukan melalui komunikasi langsung antara anggota APINDO dan penyedia jasa pelatihan¹³.

Sistem pelatihan nasional

Program pelatihan yang disajikan selama kunjungan ke perusahaan terlihat berkualitas tinggi dan menghantarkan pada pekerjaan langsung untuk hampir semua lulusan program pemagangan. Namun demikian, ada kebutuhan mendesak untuk memastikan bahwa program pelatihan adalah bermakna dan selaras dengan sistem pelatihan keterampilan nasional dan bahwa kompetensi yang diperoleh dikemas dalam pekerjaan yang sesuai dengan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI).

Disarankan agar peraturan pemagangan diperkuat untuk memastikan bahwa perjanjian pemagangan menghantarkan pada kualifikasi nasional sebagaimana diatur dalam peraturan KKNI yang baru diperkenalkan tersebut.

Peran APINDO

APINDO bisa memainkan peran penting dalam mempromosikan pemagangan kepada para anggotanya. Disarankan agar APINDO:

- Mensosialisasikan program pemagangan dan memastikan bahwa informasi tentang kegiatan pemagangan di perusahaan-anggota menjadi bagian dari informasi keanggotaan dalam pangkalan data keanggotaan APINDO.
- Memegang peran dalam memprakarsai dialog tripartit tentang pemagangan.
- Bekerja sama dengan kemenaker untuk memperkuat atau memperbaharui forum pemagangan atau sebuah organisasi yang dapat melaksanakan tugas yang sama dengan apa yang dibayangkan untuk FKJP.
- Meningkatkan kapasitas kantor APINDO provinsi untuk memungkinkan mereka mensosialisasikan konsep pemagangan dan mampu memberikan saran dan dukungan kepada perusahaan yang berencana memulai program pemagangan.

13 Untuk informasi terkini tentang penawaran keterampilan dan penyedia jasa pelatihan swasta, lihat: http://www.tnp2k.go.id/images/uploads/downloads/WP_23.pdf

Peran Serikat Pekerja

- Pada saat ini, serikat pekerja hanya bersikap pasif berkenaan dengan konsep pemagangan. Namun, dari pertemuan dan wawancara sebelumnya dengan anggota serikat, indikasinya adalah bahwa serikat pekerja bersikap skeptis tentang konsep tersebut dan sangat prihatin tentang kemungkinan penyalahgunaan dalam hal tenaga kerja murah. Disarankan agar serikat pekerja:
- Berpartisipasi aktif dalam dialog tripartit tentang konsep pemagangan.
- Menentukan kemungkinan peran untuk serikat pekerja dalam mengembangkan dan monitoring program pemagangan di tingkat nasional, regional dan perusahaan.

Riset lain

Penelitian dan diskusi tentang pemagangan lainnya sedang berlangsung pada saat pelaporan.

ILO memiliki sebuah tim yang berdiskusi dengan Pemerintah tentang kemungkinan kerjasama untuk mengembangkan sistem pemagangan. TNP2K sedang meneliti isu-isu seputar pemagangan informal. Tim peneliti sedang melakukan wawancara yang dapat memberikan dokumentasi mendalam tentang pemagangan di perusahaan mikro dan kecil dan GIZ memiliki sebuah tim penasihat di Kemenaker yang mengembangkan kriteria dan manual untuk mengarusutamakan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI). Tim GIZ juga sedang mengembangkan revisi pedoman untuk akreditasi lembaga pelatihan kerja.

Disarankan agar tim pemagangan APINDO berkomunikasi dan bekerja sama dengan upaya-upaya ini.

Lampiran-lampiran

Lampiran I: Rincian perjanjian pemagangan menurut provinsi dan menurut tahun

PROVINSI / TAHUN	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	JUMLAH
DKI Jakarta	74	156	4.154	2.529	10.775	4.375	5.253	27.316
Jawa Barat	79	117	700	874	700	2.202	2.826	7.498
Jawa Timur	72	126	600	980	600	2.540	2.168	7.086
Kalimantan Timur	126	206	1.202	1.571	1.103	1.147	1.459	6.814
Jawa Tengah	44	80	646	988	880	1.800	1.860	6.298
Banten	5	44	600	1.100	600	1.359	1.258	4.966
D.I. Yogyakarta	3	44	1.193	942	800	1.025	804	4.811
Bali	41	67	640	400	1.200	1.366	1.028	4.742
Sumatera Utara	59	100	379	879	700	853	683	3.653
Sulawesi Selatan	0	0	500	1.011	300	573	909	3.293
Riau	14	33	640	722	600	569	389	2.967
Kepulauan Riau	6	9	250	520	500	600	714	2.599
Sumatera Selatan	16	29	260	455	400	705	653	2.518
Lampung	5	37	0	200	700	791	516	2.249
Aceh	1	2	880	278	40	122	184	1.507
Nusa Tenggara Barat	0	0	0	138	200	443	544	1.325
Kalimantan Selatan	5	10	15	95	360	449	356	1.290
Jambi	1	1	0	0	0	474	532	1.008
Sumatera Barat	1	5	60	100	280	243	303	992
Sulawesi Tenggara	0	0	125	92	40	219	427	903
Sulawesi Tengah	0	0	60	80	60	235	327	762
Kalimantan Barat	0	1	49	52	40	247	313	702
Sulawesi Utara	0	0	0	0	0	294	160	454
Kalimantan Tengah	0	0	100	0	90	72	137	399
Bengkulu	0	2	0	0	40	126	149	317
Kep. Bangka Belitung	0	0	0	0	0	52	225	277
Papua Barat	0	2	0	0	40	46	111	199
Maluku Utara	0	0	0	0	40	46	105	191
Papua	0	0	0	0	0	63	107	170
Nusa Tenggara Timur	0	0	0	0	0	13	114	127
Gorontalo	0	0	0	0	0	5	46	51
Maluku	0	0	0	0	0	17	19	36
Sulawesi Barat	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	552	1.071	13.053	14.006	21.088	23.071	24.679	97.520

Sumber: Kemenaker

Lampiran II: Undang-undang dan peraturan terkait 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

Lampiran III: Contoh model pemagangan

Karakteristik	Jangka pendek 1 – 12 minggu	Jangka menengah 13 – 52 minggu	Jangka panjang >12 bulan
Sektor industri	Semua	Retail, perbankan, hotel, pengelasan	Perusahaan yang melayani dan menggunakan peralatan yang rumit
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
Pekerjaan	Operator mesin; petugas keamanan; pekerja di gudang	Segala macam pekerjaan <i>entry-level</i> 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
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
Tunjangan	Seringkali tunjangan minimum; asuransi kecelakaan	Tunjangan seringkali mendekati atau sama dengan tingkat upah minimum	Tunjangan memenuhi atau melebihi tingkat upah minimum; uang lembur dan uang saku disediakan bila ada tugas ke lapangan; berbagai insentif disediakan untuk memastikan bahwa pemegang akan tinggal dan bekerja di perusahaan penyelenggara pemagangan pasca-magang
Pekerjaan	Lulusan magang ditawarkan untuk bekerja	Lulusan terbaik ditawarkan bekerja; yang lainnya ditawarkan ke perusahaan dalam sektor yang sama	Semua lulusan ditawarkan bekerja

Lampiran IV: Rincian penting peraturan pemagangan¹⁴

Peserta dalam program pemagangan haruslah:

- a. Pencari kerja;
- b. Siswa LPK, dan
- c. Pekerja dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensinya

Persyaratan:

- a. Usia minimal 18 (delapan belas) tahun;
- b. Memiliki kemampuan, minat dan kesediaan
- c. Menandatangani perjanjian pemagangan.

Perusahaan yang menawarkan pemagangan harus memiliki:

- a. Program pemagangan;
- b. Sarana dan prasarana;
- c. Personel pelatihan dan pengawasan pemagangan, dan
- d. Pendanaan.

Program pemagangan:

Program pemagangan dapat disusun oleh perusahaan dan/atau bekerjasama dengan lembaga pelatihan.

Program Pemagangan sebagaimana dimaksud di ayat tersebut sekurang-kurangnya memuat:

- a. Nama program;
- b. Tujuan program;
- c. Tingkat kualifikasi dan/atau kompetensi yang hendak dicapai;
- d. Uraian pekerjaan atau unit kompetensi unit yang hendak diperoleh;
- e. jangka waktu pemagangan;
- f. Kurikulum dan silabus, dan
- g. Sertifikasi.

Kompetensi program pemagangan mengacu pada:

- a. SKKNI;
- b. Standar internasional dan/atau
- c. Standar khusus.

Jangka waktu pemagangan dimaksudkan di atas harus setinggi-tingginya 1 (satu) tahun.

Kompetensi dan kualifikasi yang membutuhkan waktu lebih dari 1 (satu) tahun untuk memperolehnya harus diperoleh melalui perjanjian pemagangan berulang dan harus dilaporkan ke kantor kabupaten/kota.

Program pemagangan sebagaimana dimaksud di atas harus diakui dan disetujui oleh dinas kabupaten/kota.

¹⁴ Tidak memungkinkan untuk menemukan peraturan pemagangan dalam versi bahasa Inggris. Terjemahan dilakukan oleh penulis.

Fasilitas dan prasarana perusahaan sebagaimana dimaksud di atas harus memenuhi persyaratan untuk penyelenggaraan pelatihan termasuk fasilitas untuk:

- a. Teori;
- b. Simulasi dan praktik;
- c. Bekerja langsung di bawah bimbingan pekerja berpengalaman sesuai dengan program pemagangan, dan
- d. Kesehatan dan Keselamatan (K3).

Pengawas pemagangan dimaksud di atas adalah untuk memandu peserta sesuai dengan kebutuhan program pelatihan pemagangan.

Penyelenggara program pemagangan melakukannya atas dasar perjanjian tertulis antara peserta dan perusahaan.

Perjanjian pemagangan dimaksud di atas sekurang-kurangnya memuat:

- a. Hak dan kewajiban peserta;
- b. Hak dan kewajiban penyelenggara program, dan
- c. Jenis dan program kejuruan.

Perjanjian antara peserta dan perusahaan sebagaimana dimaksud di atas harus diakui dan disetujui oleh dinas kabupaten/kota.

Ratifikasi dimaksud di atas harus diselesaikan dalam jangka waktu maksimal 5 (lima) hari kerja sejak penandatanganan perjanjian pemagangan.

HAK DAN KEWAJIBAN

Peserta pemagangan berhak untuk:

- a. Memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan selama pemagangan;
- b. Tunjangan dan/atau tunjangan transportasi;
- c. Perlindungan dalam bentuk asuransi kecelakaan dan kematian, dan
- d. Mendapatkan sertifikat pemagangan jika lulus penilaian.

Perusahaan berhak untuk:

- a. Memanfaatkan kerja peserta pemagangan, dan
- b. Menghargai disiplin dan perjanjian pemagangan.

Peserta dalam pemagangan wajib:

- a. Mematuhi perjanjian pemagangan;
- b. Melihat program pemagangan sampai selesai;
- c. Mematuhi aturan yang berlaku di penyedia pemagangan perusahaan, dan
- d. Menjaga nama baik perusahaan penyelenggara pemagangan.

Perusahaan wajib:

- a. Membimbing peserta sesuai dengan program pelatihan pemagangan;
- b. Memenuhi hak-hak peserta sesuai dengan perjanjian pemagangan;

- c. Menyediakan alat pelindung diri sesuai dengan persyaratan Kesehatan dan Keselamatan (K3);
- d. Memberikan perlindungan dalam bentuk asuransi kecelakaan kepada peserta;
- e. Memberikan uang saku dan/atau uang transport kepada peserta;
- f. Mengevaluasi peserta pemagangan, dan
- g. Memberikan sertifikat pemagangan bagi peserta yang lulus penilaian.

MONITORING DAN EVALUASI

Dinas kabupaten/kota melakukan pemantauan dan evaluasi berkala terhadap pelaksanaan pemagangan di wilayah kerjanya.

Hasil monitoring dan evaluasi dimaksud dilaporkan oleh kepala dinas kabupaten/kota ke kepala kantor provinsi, dengan tembusan kepada Direktur Jenderal.

Lampiran V: Kontak

Jakarta dan sekitarnya

Perusahaan	Kontak	Alamat
PT. Unitex Tbk (www.unitex.co.id)	Mr. Sukoco (Manajer HRD)	Jl. Raya Tajur No. 1, Bogor Timur
PT. Sarandi Karya Nugraha (www.sarandi.co.id)	Mr. Isep Gojali (Direktur dan pembicara ke-2di pertemuan KO)	Ruko Tanjung Mas, Jl. Komplek Tanjung Mas Raya Blok B1 / 31, Tanjung Barat 12530, Jakarta Selatan
PT Trans Retail Indonesia (Carrefour)	Ibu Sumarni	Jl. Lebak Bulus Raya no. 8, Jakarta Selatan (<i>entrance through staff door</i>)
PT Garudafood Putra Putri Jaya	Bela Herlambang, Dwi Melasari, Patricia Rini	Wisma Garudafood, Jl. Bintaro Raya No. 10 A Tanah Kusir, Jakarta Selatan, Wisma 1 Garudafood Lantai Dasar)
Bank Danamom	Made Yudha Negara, Mass Marketing Business HR Head Susi Arhendratni, Talent and Learning Management	DBS Bank Tower, Ciputra World 1 22nd Floor

Balikpapan

Perusahaan	Kontak	Alamat
PT Davidi International	Yasdik	Jl. Sultan Hasanuddin no. 888 Kel Kariangau, Kota Balikpapan
Hotel Blue Sky	Lucya Sari Ratna	Jl. Letjen Suprpto no. 1, Kota Balikpapan
PT Hexindo Adi Perkasa	Sudiryono	Jl. Jend Sudirman No. 20, Kota Balikpapan
PT Eka Dharma Jaya Sakti	Septian	Jl. Jend Sudirman no 22 RT 25, Kel Stalkuda, Kota Balikpapan
PT Trakindo Utama	Ruslan Arisiani R Wulandari	Jl. Jend Sudirman no 848 Interviewee: Pak Devi Sumarhadi (HR Manager Area North Kalimantan), Pak Nurhidayat (Senior Supervisor Training Center), and Ibu Arisiani Wulandari
Hotel Pasific	Rum Hidayatullah	Jl. Ahmad Yani no 33, Kota Balikpapan

Perusahaan	Kontak	Alamat
PT Borneo Alam Semesta	Khairul Azmi	Jl. Mulawarman no 58 RT 59, Kota Balikpapan
PT Thiess Contractor Indonesia	H. Makmur	Jl. Mulawarman No.1 RT 2 Kel. Manggar Kecamatan Balikpapan Timur, Kota Balikpapan

Others

Organisasi	Kontak	Alamat
FKJP	Bambang Jati Kusuma	Balikpapan
APINDO Kaltim	Slamet Brotosiswoyo	Ruko Puri Blok B No. 10 Komp. Balikpapan Baru Balikpapan
Disnaker Kota Balikpapan	Gioto	Disnaker Kota Balikpapan Jl. Jend. Sudirman No. 25 Balikpapan

Lampiran VI: Peserta dalam Focus Group Discussion (12/02/15)

Focus Group Discussion Proyek Pemagangan APINDO

Sekretariat APINDO, Jakarta 12 Februari 2015

No.	Nama	Jabatan	Perusahaan / Lembaga
1	Justi Amaria	Kasubdit	Dit Pemagangan
2	M. Iqbal Abbas	Kasubdit	Kementerian Negara Perencanaan Pembangunan Nasional / Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (BAPPENAS)
3	Gorm	Konsultan	ILO
4	Miaw Tang	Spesialis ILO	ILO
5	Yeni Febriani	Staf	Kementerian Negara Perencanaan Pembangunan Nasional / Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (BAPPENAS)
6	Rahmi Yunita	Konsultan	Knowledge Sector Initiative
7	Darwoto	DPN APINDO	DPN APINDO
8	Sukoco	HRD	PT Unitex Tbk, Bogor
9	Agus Dwijanto		APINDO
10	Irham A.S.	Program Officer	ILO
11	Yassir	HR	Davidi International, Balikpapan
12	Bela Herlambang	IR BP BU	Garudafood Putra Putri Jaya, Jakarta
13	Susi Arhendratni	Talent & Learning Management	Bank Danamon
14	Lucia Sari Ratna	Manajer Personalia	Blue Sky Hotel, Balikpapan
15	Michiko Miyamoto	Deputi Direktur	ILO
16	Agung Pambudhi	Direktur Eksekutif	APINDO
17	Sumarni	Talent AQC	PT Trans Retail Indonesia (Carrefour), Jakarta