



International
Labour
Organization



▶ Rekomendasi Tripartit tentang Memajukan Pemagangan Berkualitas di Indonesia

dan Ringkasan Kunci Diskusi

► Rekomendasi Tripartit tentang Memajukan Pemagangan Berkualitas di Indonesia

dan Ringkasan Kunci Diskusi

Daftar Isi

Memajukan sistem pemagangan yang berkualitas di Indonesia: Hasil dan rekomendasi tripartit	1
Ringkasan kunci diskusi: Tantangan, peluang dan perspektif pemangku kepentingan	4
1. Mengatur pemagangan	6
2. Mempromosikan pemagangan	11
3. Membentuk kerangka kerja untuk program pemagangan	14
4. Melindungi peserta pemagangan	17
5. Membuat perjanjian pemagangan	20
6. Memastikan kesetaraan dan keberagaman dalam pemagangan	21
7. Berkolaborasi untuk pemagangan	23

► Memajukan sistem pemagangan yang berkualitas di Indonesia: Hasil dan rekomendasi tripartit

Indonesia secara resmi bergabung dengan Akselerator Global PBB untuk Pekerjaan dan Perlindungan Sosial untuk Transisi yang Adil (UN Global Accelerator on Jobs and Social Protection for Just Transition) pada 7 Juni 2023¹, dan menegaskan kembali komitmennya untuk memajukan pekerjaan layak dan keadilan sosial. Sebagai bagian dari inisiatif ini dan melalui proses kolaboratif multi-pemangku kepentingan, Indonesia mengadopsi peta jalan nasional yang diimplementasikan melalui proyek Akselerator Global. Proyek yang didanai oleh Dana SDG Bersama (Joint SDG fund) ini berfokus pada modernisasi dan digitalisasi sistem jaminan sosial dan peningkatan produktivitas tenaga kerja, yang selaras dengan kebutuhan pasar tenaga kerja. Implementasi proyek ini mencakup pembentukan dewan keterampilan sektoral dan reformasi sistem pemagangan nasional. Upaya ini diawali dengan lokakarya konsultasi tripartit tingkat tinggi yang diadakan di Jakarta pada bulan Maret 2025 yang diikuti dengan pertemuan konsultasi tambahan dengan perwakilan pemerintah, pengusaha, dan organisasi serikat pekerja/buruh.

Bagian ini menyajikan rekomendasi utama bagi Pemerintah Indonesia sebagai hasil dari proses konsultatif untuk memperkuat kualitas, perlindungan, dan inklusivitas program-program pemagangan nasional. Rekomendasi ini berpedoman pada penyelarasan dengan Rekomendasi ILO tentang pemagangan berkualitas (ILO Recommendation on Quality Apprenticeships), 2023 (No. 208), dan mencerminkan hasil lokakarya nasional yang diselenggarakan pada tanggal 20 Maret 2025, serta serangkaian pertemuan konsultatif dengan pemberi kerja dan organisasi pengusaha, dan organisasi serikat pekerja/serikat buruh, dan Kementerian/Lembaga pemerintah yang diselenggarakan sejak bulan Mei hingga Juni 2025, dan lokakarya validasi tripartit pada 17 Oktober 2025.

Berdasarkan konsensus yang dicapai selama konsultasi, rekomendasi-rekomendasi berikut menguraikan hal-hal konkrit untuk memajukan pemagangan yang berkualitas di Indonesia.

- 1. Definisi hukum pemagangan.** Sesuaikan definisi pemagangan yang ada dalam Permenaker No. 6/2020 untuk membedakan pemagangan dengan praktik kerja lapangan, bentuk lain pembelajaran berbasis kerja, dan hubungan kerja kontrak (PKWT/PKWT), serta menyelaraskan definisi nasional dengan definisi yang tercantum dalam Rekomendasi ILO tentang Pemagangan Berkualitas (ILO Quality Recommendation on Apprenticeship), 2023 (No. 208)². Revisi harus mencakup definisi yang jelas tentang peserta dan istilah terkait, dan menggambarkan secara rinci in detail program dan overall sistemnya secara keseluruhan. Peraturan harus diadaptasi untuk berbagai kelompok sasaran, termasuk siswa sekolah kejuruan, lulusan universitas, pencari kerja, dan individu yang sedang menjalani pelatihan kerja, untuk memastikan relevansi dan koherensi. Guna menghindari mandat yang saling tumpang tindih implementasi yang tidak konsisten, definisi dan ketentuan peraturan seharusnya diharmonisasikan secara lintas kementerian terutama oleh mereka yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan dan edukasi
- 2. Pemahaman yang sama tentang pemagangan.** secara aktif mempromosikan definisi nasional pemagangan di antara lembaga pemerintah terkait dan mitra sosial untuk memahami cakupan dan tujuannya. Dengan jelas mengkomunikasikan dan memperjelas status pemagang dan hak serta perlindungan mereka, guna memastikan penafsiran yang konsisten dan penerapannya di seluruh sektor.
- 3. Pemagangan sebagai bagian dari pembelajaran sepanjang hayat.** Mengadopsi dan mempromosikan pemagangan sebagai komponen integral dari pembelajaran sepanjang hayat, yang berlaku untuk semua kualifikasi level dan sektor, mulai dari pelatihan vokasi untuk pekerjaan semi-terampil hingga pendidikan

1 Akselerator Global PBB untuk Pekerjaan dan Perlindungan Sosial untuk Transisi yang Adil (UN Global Accelerator on Jobs and Social Protection for Just Transition) adalah sebuah inisiatif global yang diluncurkan pada tahun 2021 oleh Sekretaris Jenderal PBB untuk mengatasi tantangan yang saling terkait dalam penciptaan lapangan kerja, perlindungan sosial, dan pembangunan berkelanjutan. Inisiatif ini bertujuan untuk mempercepat investasi dalam pekerjaan layak—terutama di sektor ekonomi hijau, digital, dan ekonomi perawatan sekaligus memperluas sistem jaminan sosial bagi mereka yang saat ini terpinggirkan. Informasi selengkapnya dapat ditemukan di: [Akselerator Global untuk Pekerjaan dan Perlindungan Sosial untuk Transisi yang Adil](#) | [Akselerator Global PBB](#)

2 “suatu bentuk pendidikan dan pelatihan yang diatur oleh perjanjian pemagangan, yang memungkinkan seorang peserta magang memperoleh kompetensi yang dibutuhkan untuk bekerja di suatu pekerjaan melalui pelatihan terstruktur dan berbayar atau dengan kompensasi finansial lainnya yang terdiri dari pembelajaran di tempat kerja dan di luar tempat kerja, dan yang mengarah pada kualifikasi yang diakui.”

tinggi untuk peran profesional, serta untuk peningkatan dan pelatihan ulang keterampilan. Memastikan akses ke bimbingan mentor dan bimbingan karier untuk memfasilitasi pembelajaran sepanjang hayat and transisi ke pekerjaan dalam berbagai pilihan ini.

4. **Pengakuan Pembelajaran Sebelumnya.** Mengadopsi proses Pengakuan Pembelajaran Sebelumnya (RPL) untuk memfasilitasi partisipasi individu dari kelompok rentan, terutama ketrampilan yang diperoleh dalam sektor ekonomi informal, dalam program pemagangan. Mempromosikan kursus-kursus penghubung dan program pra-magang untuk memperluas akses, dan meningkatkan retensi, dan meningkatkan tingkat penyelesaian.
5. **Akses pelatihan di luar pekerjaan (off the job training).** Pastikan semua peserta magang memiliki akses ke kesempatan pelatihan di luar pekerjaan yang berkualitas tinggi yang melengkapi pembelajaran di tempat kerja, Ini sejalan dengan prinsip pergantian terstruktur antara pembelajaran dan pekerjaan, sebagaimana diuraikan dalam Rekomendasi ILO tentang Pemagangan Berkualitas, No. 208 (2023).
6. **Prinsip-prinsip dan hak-hak dasar di tempat kerja.** Pastikan pemenuhan, promosikan dan realisasikan Prinsip-prinsip dan hak-hak dasar di tempat kerja dalam program pemagangan khususnya:
 - ▶ Peserta magang mempunyai hak untuk membentuk organisasi pekerja dan terlibat dalam perjanjian kerja bersama, mendapatkan pemagangan yang tercantum dalam perjanjian kerja bersama.
 - ▶ Peserta magang dilindungi dari segala bentuk pemaksaan atau kerja paksa, termasuk pekerjaan apa pun yang diancam dengan hukuman dan di mana orang tersebut tidak menawarkan dirinya secara sukarela.
 - ▶ Tidak seorang pun yang berusia di bawah 14 tahun boleh mengikuti pemagangan, dan peserta magang di bawah 18 tahun tidak boleh ditunjuk untuk mengerjakan pekerjaan berbahaya.
 - ▶ Peserta magang dilindungi dari segala bentuk diskriminasi baik dalam pekerjaan dan jabatan, termasuk segala perbedaan, pengecualian, atau preferensi berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pendapat politik, asal usul kebangsaan, atau asal usul sosial, yang membatalkan atau merusak kesetaraan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan.
 - ▶ Peserta magang berhak memperoleh remunerasi yang sama untuk pekerjaan yang bernilai sama.
 - ▶ Peraturan keselamatan dan kesehatan kerja harus secara eksplisit berlaku untuk Peserta pemagangan, dengan ketentuan dan langkah-langkah khusus yang diterapkan untuk mengatasi kerentanan tertentu.
 - ▶ Hak Peserta pemagangan untuk mendapatkan pencegahan dan perlindungan risiko yang sama dengan pekerja lain, termasuk hak untuk menolak pekerjaan berbahaya.

Pemberi kerja yang berpartisipasi dalam program pemagangan harus memastikan kepatuhan dengan prinsip-prinsip dasar dan hak-hak dasar di tempat kerja sebagaimana disebutkan di atas. Kegagalan dalam mematuhi kewajiban ini akan dikenakan sanksi sesuai dengan undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan nasional. Langkah-langkah ini penting untuk melindungi hak-hak peserta magang, mendorong lingkungan pelatihan yang inklusif dan adil, serta menegaskan integritas sistem pemagangan Indonesia.

7. **Badan tripartit untuk mengawasi pemagangan.** membentuk Sebuah badan tripartit nasional dengan mandat hukum yang jelas untuk mengatur dan mengawasi sistem pemagangan. Badan ini harus memiliki tanggung jawab yang jelas, sumber daya keuangan yang memadai, dan wewenang untuk berkoordinasi lintas kementerian/lembaga pemerintah dan sektor. Sebagai alternatif, formalisasikan and perjelas peran badan keterampilan sektoral atau asosiasi industri dalam tata kelola dan pengawasan pemagangan.
8. **Pemantauan berbasis data dan jaminan kualitas.** Pastikan pengumpulan dan analisis sistematis data terpilah tentang pendaftaran, retensi, penyelesaian, sertifikasi, dan transisi menuju pekerjaan layak. Hal ini harus mencakup petunjuk pengambilan keputusan berbasis bukti, perumusan kebijakan, dan alokasi sumber daya yang adil untuk memastikan bahwa program pemagangan dapat diakses oleh semua kelompok, termasuk perempuan, pemuda, dan kelompok kurang mampu. Pemberi kerja harus melaporkan data yang relevan kepada otoritas yang ditunjuk selama dan sesudah implementasi program.
9. **Tata kelola tripartit.** Tetapkan peraturan untuk menjamin partisipasi efektif organisasi pemberi kerja dan pekerja dalam desain, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi program pemagangan. Peraturan ini harus mendorong terciptanya lingkungan yang kondusif bagi pemagangan berkualitas tinggi dan menyediakan kerangka kerja terstruktur untuk memperkuat kemitraan publik-industri dalam mendukung pemagangan yang inklusif dan berbasis permintaan.

10. **Akreditasi dan standar mutu.** Menetapkan kriteria akreditasi dan standar kualitas yang jelas, termasuk yang terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja guna mengidentifikasi kualifikasi yang memenuhi syarat, perusahaan, penyedia pelatihan (termasuk unit pelatihan internal perusahaan), dan perantara untuk program pemagangan. Menyediakan akreditasi pihak ketiga bagi perusahaan dan penyedia pelatihan yang melaksanakan program di luar kerangka kualifikasi nasional.
11. **Templat/kerangka perjanjian pemagangan** Adopsi standar nasional untuk perjanjian pemagangan berdasarkan model ILO, Menetapkan peran, tanggung jawab, hak, dan kewajiban semua pihak. Hal ini akan membantu mengurangi ambiguitas dan memastikan konsistensi di seluruh sektor dan wilayah. Integrasikan perjanjian pendaftaran dan penyimpanan dalam platform digital yang ada, seperti “Ayo Magang Vokasi”, untuk memastikan persetujuan and pemantauan yang efektif dan tepat waktu.
12. **Remunerasi magang.** Pastikan peserta magang menerima remunerasi atau kompensasi finansial yang adil, sesuai dengan nilai pekerjaan mereka, dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan nasional and, perjanjian kerja bersama, dan selaras dengan prinsip kompensasi yang adil untuk pekerjaan produktif yang dilakukan. Kompensasi bisa dalam bentuk tunjangan atau dukungan finansial lainnya, tergantung pada konteks dan perjanjian nasional.
13. **Insentif keuangan.** Memperkenalkan insentif keuangan berjangka waktu untuk perusahaan terakreditasi, menawarkan pemagangan, dengan alangkah-langkah tambahan untuk perusahaan di sektor ekonomi hijau, dan untuk inklusi pekerja rentan. Tinjau insentif secara tahunan berdasarkan keluaran pekerjaan dan produktivitas ketenagakerjaan. Durasi magang harus cukup untuk memungkinkan pemberi kerja mendapatkan imbal balik investasi mereka berdasarkan produktifitas.
14. **Keselamatan dan kesehatan kerja, serta jaminan sosial.** Pastikan semua peserta magang tercakup oleh Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), pengawasan ketenagakerjaan, serta skema jaminan sosial, termasuk JKK³ (Jaminan Kecelakaan Kerja) dan JKN⁴ (Jaminan Kesehatan Nasional). Untuk program pemagangan jangka panjang, pertimbangkan cuti hamil dan cuti ayah yang konsisten dengan standar-standar ketenagakerjaan internasional.
15. **Mekanisme pengaduan dan keluhan.** Perkuat mekanisme pengaduan melalui pengawasan ketenagakerjaan dan komite sektoral agar peserta magang dapat melaporkan diskriminasi, pelecehan, penyalahgunaan, atau perilaku buruk atau kekhawatiran apa pun dengan aman. Pastikan semua pengaduan ditinjau dengan segera, ditangani secara rahasia, dan mengarah pada tindakan korektif yang tepat waktu dan tepat sasaran.
16. **Partisipasi UMKM dalam pemagangan.** Melalui Komite Keterampilan Sektoral, memperluas kesempatan pemagangan bagi usaha mikro, usaha kecil dan menengah (UMKM), khususnya pada sektor ekonomi informal. Hal ini mencakup peningkatan produktivitas dan kondisi kerja UKM, peningkatan kualitas dan relevansi konten pembelajaran dan metode pelatihan, serta membangun hubungan dengan institusi pelatihan dan kualifikasi formal.
17. **Operasionalisasi melalui pedoman dan pelatihan.** Mengembangkan dan menyebarluaskan petunjuk teknis terperinci (JUKNIS⁵) dan prosedur operasi standar (SOP), serta menyelenggarakan sesi peningkatan kapasitas secara berkala bagi para pemangku kepentingan terkait untuk memastikan implementasi peraturan ini secara efektif di tingkat nasional dan daerah.
18. **Akses inklusif.** Pastikan program pemagangan bersifat inklusif dan responsif terhadap beragam kebutuhan semua peserta didik—perempuan dan laki-laki, remaja dan dewasa, serta penyandang disabilitas. Langkah-langkah harus diambil untuk menghilangkan hambatan dan memastikan akses dan partisipasi yang adil dalam program pemagangan.
19. **Aksesibilitas bagi peserta magang yang merupakan penyandang disabilitas.** Menyediakan infrastruktur, peralatan, dan layanan pendukung yang memadai, serta to memungkinkan partisipasi penuh peserta magang penyandang disabilitas di tempat kerja dan di institusi pelatihan.
20. **Kesetaraan dan non-diskriminasi.** Integrasikan pelatihan tentang non-diskriminasi dan pencegahan kekerasan dan pelecehan, termasuk kekerasan berbasis gender, ke dalam seluruh kurikulum pemagangan, sejalan dengan Konvensi ILO No. 190 dan Rekomendasi No. 206.

3. JKK merupakan singkatan dari Jaminan Kecelakaan Kerja.

4. JKN adalah singkatan dari Jaminan Kesehatan Nasional.

5. JUKNIS merupakan singkatan dari Petunjuk Teknis yang merupakan dokumen teknis sebagai pedoman dalam melaksanakan suatu peraturan..

► Ringkasan kunci diskusi: Tantangan, peluang dan perspektif pemangku kepentingan

Bagian ini disusun berdasarkan pertanyaan-pertanyaan kunci yang berasal dari daftar periksa ILO yang menyertai Rekomendasi No. 208 tentang Pemagangan Berkualitas. Pertanyaan-pertanyaan tersebut telah dirumuskan untuk mencerminkan ketentuan dan persyaratan khusus yang diuraikan dalam Rekomendasi No. 208, sesuai dengan panduan ILO. Pembahasannya mengintegrasikan temuan-temuan analitis dari diskusi para pemangku kepentingan, konsultasi, dan penilaian praktik-praktik terkini, yang menyoroti tantangan implementasi, kesenjangan kebijakan, dan peluang reformasi. Isi bagian ini didasarkan pada masukan yang dikumpulkan selama lokakarya tripartit nasional dan serangkaian pertemuan konsultatif yang diselenggarakan dari April hingga Juni 2025, dan divalidasi dalam lokakarya validasi tripartit pada 17 September 2025.

Ringkasan eksekutif berikut menyajikan wawasan utama yang muncul dari konsultasi tripartit dan diskusi pemangku kepentingan, yang disusun berdasarkan daftar periksa diagnostik ILO untuk Rekomendasi No. 208. Ringkasan ini menyoroti isu-isu prioritas, kesenjangan, dan peluang yang teridentifikasi di tujuh bidang tematik yang krusial bagi penguatan sistem pemagangan Indonesia. Temuan dan analisis terperinci disajikan pada Bagian 1 hingga 7 dokumen ini.

Pengaturan pemagangan

Istilah ‘magang’ didefinisikan dalam undang-undang nasional; namun, istilah terkait seperti ‘perantara’, ‘program pra-magang’, dan ‘Pengakuan Pembelajaran Sebelumnya’ (RPL) masih belum terdefinisi, sehingga menyebabkan perbedaan yang samar dengan PKL. Kejelasan dalam definisi ini akan membantu menentukan kelompok sasaran program pemagangan. Para pemangku kepentingan menyerukan harmonisasi kerangka peraturan di kementerian terkait dan pembentukan sistem yang koheren yang menjamin kejelasan hukum, jaminan mutu, dan keselarasan dengan standar ketenagakerjaan internasional.

Promosi pemagangan

Skema insentif yang ada, seperti pengurangan pajak super dianggap kurang efektif. Para pemberi kerja merekomendasikan pendekatan yang berbeda untuk pemagangan mandiri dan yang difasilitasi pemerintah, insentif keuangan yang ditargetkan untuk sektor hijau dan kelompok rentan, serta pengakuan atas praktik pemberi kerja yang baik. [Ayo Vokasi](#) atau platform [magang hub](#)⁶ disorot sebagai alat penting untuk menginformasikan kebijakan melalui data dan untuk meningkatkan akses, terutama bagi UMKM dan masyarakat terpencil.

Bentuk kerangka kerja pemagangan

Saat ini, tidak ada proses terstruktur yang menentukan pekerjaan mana yang cocok untuk pelatihan pemagangan. Pemahaman dan penerapan Kerangka Kualifikasi Nasional dan standar kompetensi (SKKNI dan KKNi) masih terbatas. Para pemangku kepentingan menekankan perlunya kurikulum berbasis kompetensi, supervisi yang tepat, dan perluasan bimbingan vokasional. Komite keterampilan sektoral dianggap sangat berperan penting dalam memperkuat tata kelola, koordinasi dan sistem daya tanggap.

Perlindungan pemangang

Para pemangku kepentingan khawatir dengan renumerasi yang rendah atau kurang jelas, tidak adanya perlindungan hukum yang jelas, dan pengecualian para pemangang dari perjanjian kerja bersama. Peserta magang seringkali tidak secara eksplisit tercakup dalam peraturan K3 atau skema jaminan sosial. Para pemangku

⁶ Magang hub adalah platform yang dibuat untuk mengelola program pemagangan sebagai bagian dari program stimulus ekonomi pemerintah.

kepentingan menekankan pentingnya memperkuat sistem pemantauan, mekanisme pengaduan, dan hukum untuk mencegah penyalahgunaan serta melindungi hak-hak peserta magang agar sejalan dengan standar ketenagakerjaan internasional.

Pelembagaan perjanjian pemagangan

Meskipun perjanjian pemagangan tertulis diwajibkan berdasarkan Permenaker No. 6/2020, belum ada model perjanjian nasional yang baku. Para pemangku kepentingan merekomendasikan pengembangan model perjanjian melalui konsultasi dengan mitra sosial, yang mencakup ketentuan tentang peran, tanggung jawab, K3, perlindungan sosial, dan penyelesaian perselisihan. Integrasi ke dalam platform *Ayo Magang Vokasi* direkomendasikan untuk menjaga konsistensi, dan transparansi, dan kemudahan dalam melakukan monitoring.

Memastikan kesetaraan dan keberagaman

Langkah-langkah afirmatif untuk kelompok yang kurang terwakili masih terbatas. Para pemangku kepentingan menyoroti perlunya program yang responsif gender, infrastruktur yang inklusif, formalisasi jalur pra-magang, dan penjangkauan yang terarah kepada orang dewasa dan pekerja informal. direkomendasikan juga adanya pelatihan anti-diskriminasi dan anti-pelecehan yang terintegrasi dan memastikan aksesibilitas bagi penyandang disabilitas.

Kolaborasi untuk pemagangan

Langkah-langkah awal menuju tata kelola tripartit, seperti uji coba komite keterampilan sektoral yang dikenal sebagai "Komite Keterampilan Sektoral" cukup menjanjikan. Namun, koordinasi yang lebih luas dan pengakuan kualifikasi masih terfragmentasi. Partisipasi Indonesia dalam Akselerator Global ILO untuk Pekerjaan dan Perlindungan Sosial untuk Transisi yang Adil, bersama dengan pengembangan *Ayo Magang Vokasi* dan platform digital lainnya seperti "*SIAP KERJA*" memberikan kesempatan untuk meningkatkan kerja sama, memfasilitasi pertukaran pengetahuan, dan mempromosikan keselarasan dengan kerangka kerja regional dan global.

1. Mengatur pemagangan

1.1 Apakah istilah Magang, Perantara, Program Pra-magang, dan Pengakuan Pembelajaran Sebelumnya didefinisikan secara hukum?

Di Indonesia, istilah “pemagangan” berasal dari Undang-Undang No. 13/2023, Pasal 9, yang mendefinisikan pelatihan vokasi sebagai sarana untuk mengembangkan kompetensi kerja, meningkatkan produktivitas, dan memajukan kesejahteraan pekerja. Pelatihan vokasi dapat diselenggarakan melalui skema pemagangan atau oleh lembaga pelatihan vokasi negeri dan swasta.⁷ Secara spesifik, pemagangan di dalam negeri diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6/2020⁸, yang mendefinisikan pemagangan sebagai bagian dari sistem pelatihan terpadu.

Istilah “magang”, yang diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia sebagai *pemagangan*, digunakan dalam berbagai konteks, termasuk pelatihan vokasional dan pelatihan berbasis perusahaan. Namun, penggunaannya terkadang tumpang tindih dengan konsep ‘magang’, yang disebut sebagai “*Praktik Kerja Lapangan (PKL)*”. Pemagangan diatur dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) dan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud) No. 50/2020 tentang PKL, yang mendefinisikan pemagangan sekolah atau PKL sebagai strategi pembelajaran terstruktur yang bertujuan untuk mencapai kompetensi tertentu melalui tahapan perencanaan, pelaksanaan, dan penjaminan mutu.

Meskipun peraturan yang ada memberikan definisi yang berbeda untuk pemagangan industri dan pemagangan sekolah, yang dikelola oleh Kementerian Ketenagakerjaan dan Kementerian Pendidikan, masih terdapat kurangnya pemahaman bersama di antara para pemangku kepentingan nasional. Hal ini mengakibatkan interpretasi yang berbeda dan batasan yang tidak jelas dalam praktik, yang berpotensi menyebabkan kesalahan klasifikasi dan implementasi yang tidak konsisten.

Dari perspektif pejabat pemerintah, pemagangan industri umumnya dikaitkan dengan pelatihan vokasi dan partisipasi industri, sementara pemagangan sekolah dikaitkan dengan lembaga pendidikan dan memberikan pengalaman kerja bagi mahasiswa. Meskipun demikian, perlu ada harmonisasi kerangka regulasi antara Kementerian Ketenagakerjaan dan Kementerian Pendidikan, serta penetapan standar dan mekanisme jaminan mutu yang jelas untuk memastikan bahwa pemagangan industri dan pemagangan sekolah memberikan, pengalaman belajar yang bermakna dan berbasis hak yang terstruktur.

Selain itu, regulasi tetap terbatas mengenai peran perantara, program pra-magang, dan RPL dalam kerangka kerja pemagangan nasional. Terkait program pra-magang, perwakilan pemerintah mendeskripsikan program-program ini merupakan tahap persiapan dalam pelatihan vokasi, yang seringkali disamakan dengan PKL (Praktik Kerja Lapangan). Program-program ini ditujukan untuk memungkinkan peserta untuk memperoleh keterampilan dan pengalaman dasar sebelum magang formal.⁹

Tentang Pengakuan Pembelajaran Sebelumnya (RPL), pemerintah mengakui pentingnya validasi keterampilan yang diperoleh melalui jalur informal atau nonformal, terutama dalam konteks pelatihan vokasional dan pemagangan. Namun, perlu dicatat bahwa kerangka peraturan atau jalur pemagangan khusus yang mengintegrasikan RPL belum ada, dan ini menggarisbawahi perlunya pengembangan lebih lanjut di bidang ini untuk mendukung akses bagi individu dengan pengalaman pembelajaran informal sebelumnya.

Kesimpulannya, meskipun istilah pemagangan didefinisikan dalam undang-undang nasional, kurangnya definisi yang jelas dan konsisten untuk istilah-istilah terkait seperti program perantara, program pra-magang, dan Pengakuan Pembelajaran Sebelumnya (RPL) menimbulkan tantangan bagi implementasi kebijakan yang koheren. Harmonisasi peraturan lintas kementerian dan pembentukan kerangka kerja terpadu dengan standar dan mekanisme jaminan mutu yang jelas sangat penting untuk memastikan bahwa semua bentuk pembelajaran berbasis kerja dibedakan secara jelas, berbasis hak, dan selaras dengan standar ketenagakerjaan internasional.

7 Presentasi Bapak Solahudin, Direktur Pembinaan Pemagangan dan Pelatihan Kejuruan, Kementerian Ketenagakerjaan, dalam lokakarya konsultasi tripartit yang diselenggarakan pada tanggal 20 Maret 2025 di Jakarta..

8 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 Bab 1 Pasal 1 menyebutkan bahwa Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja terpadu yang menggabungkan pelatihan di lembaga pelatihan dengan pelatihan di tempat kerja di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang berkompeten di bidang produksi barang dan/atau jasa di perusahaan untuk menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.

9 Rapat kelompok pemerintah, 14 Juni 2025

1.2 Apakah pemagangan didefinisikan sebagai suatu bentuk pendidikan dan pelatihan yang diatur oleh perjanjian pemagangan, dan memungkinkan peserta magang memperoleh kompetensi (yaitu, pelatihan berbasis kompetensi), diwajibkan untuk bekerja dalam suatu pekerjaan (yaitu, terkait dengan pekerjaan tertentu), dilaksanakan melalui pelatihan terstruktur (yaitu, dengan hasil pembelajaran dan rencana pelatihan yang jelas), diberi imbalan atau kompensasi finansial lainnya (di mana kompensasi dalam bentuk barang dianggap tidak mencukupi), dan terdiri dari pembelajaran di tempat kerja dan di luar tempat kerja (pendekatan ganda), dan mengarah pada kualifikasi yang diakui (diakui oleh Negara dan pemberi kerja)?

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020, Bab 1 Pasal 1, mengatur bahwa Program pemagangan merupakan bagian dari sistem pelatihan kerja terpadu yang menggabungkan pelatihan di lembaga pendidikan atau pelatihan dengan pelatihan kerja di perusahaan, di bawah bimbingan dan supervisi instruktur atau pekerja yang kompeten yang berkualifikasi. Tujuannya adalah agar peserta magang memperoleh keterampilan atau kompetensi khusus yang berkaitan dengan pekerjaan tertentu.

Namun, peraturan tersebut tidak secara jelas mendefinisikan semua elemen yang diuraikan dalam Rekomendasi Pemagangan Berkualitas ILO, 2023 (No. 208). Khususnya, istilah “Pemagangan”, “Perantara”, “Program Pra-Pemagangan”, dan “Pengakuan Pembelajaran Sebelumnya” tidak didefinisikan secara jelas. Kesenjangan regulasi ini disoroti selama konsultasi sebagai area penting yang perlu ditingkatkan guna memperkuat kerangka kerja pemagangan nasional.

Perwakilan pemberi kerja menyatakan perlunya kerangka regulasi yang lebih jelas yang mendefinisikan peran perantara dalam memfasilitasi pengaturan pemagangan. Meskipun beberapa landasan untuk peran tersebut sudah ada dalam praktik, namun belum diformalkan atau diadopsi secara luas. Pemberi kerja juga menunjukkan bahwa regulasi yang umumnya berlaku adalah untuk usaha menengah dan besar and belum cukup memadai untuk mengatasi realitas dan kendala UMKM, yang implementasinya masih terbatas atau tidak konsisten.

Perwakilan pekerja menyuarakan keprihatinan serius tentang implementasi program pemagangan saat ini, menyoroti meluasnya penyimpangan dan praktik eksploitatif. Mereka melaporkan kasus-kasus Peserta pemagangan yang menerima remunerasi rendah tanpa akses ke kesempatan belajar yang bermakna, sehingga menimbulkan kekhawatiran tentang penyalahgunaan program pemagangan sebagai sumber tenaga kerja murah. Pekerja juga mengkritik perkembangan informal dari Peserta pemagangan menjadi pekerja kontrak hingga menjadi staf tetap, memandang hal ini sebagai model yang melanggengkan ketidakamanan kerja. Lebih lanjut, mereka menekankan kurangnya mekanisme pemantauan dan penegakan hukum yang efektif, dengan mencatat bahwa tidak adanya sanksi terhadap perusahaan yang tidak patuh membuat Peserta pemagangan rentan terhadap pelecehan dan eksploitasi.

Temuan-temuan ini menunjukkan perlunya segera untuk definisi yang lebih jelas, regulasi yang lebih kuat, serta mekanisme pemantauan dan penegakan yang lebih efektif untuk memastikan bahwa pemagangan di Indonesia memenuhi standar internasional dan memberikan hasil pembelajaran dan ketenagakerjaan yang berkualitas dan berbasis hak.

1.3 Apakah kerangka peraturan yang ada berlaku untuk pemagangan di semua sektor ekonomi dan semua perusahaan, publik dan swasta?

Berdasarkan diskusi lokakarya yang dilakukan selama lokakarya tripartit nasional, kerangka regulasi saat ini untuk pemagangan di Indonesia dimaksudkan berlaku di semua sektor ekonomi dan untuk semua jenis perusahaan, baik publik maupun swasta.¹⁰ Namun, hal ini tetap tidak sesuai dengan Rekomendasi ILO No. 208 tentang Pemagangan Berkualitas, yang menekankan bahwa pemagangan harus dapat diakses dan berlaku untuk semua sektor dan perusahaan, terlepas dari ukuran, formalitas atau kepemilikannya.

Memastikan bahwa kerangka regulasi diterapkan dan dipantau secara efektif di Indonesia di berbagai konteks ekonomi tetap menjadi prioritas utama untuk memajukan akses yang inklusif dan adil terhadap pemagangan berkualitas.

1.4 Apakah ada ketentuan tentang pemagangan dalam strategi pembangunan nasional, pendidikan nasional yang relevan, pelatihan kejuruan, pembelajaran sepanjang hayat serta undang-undang dan kebijakan ketenagakerjaan?

¹⁰ **Pasal 2** PERMENAKER Nomor 6 Tahun 2020 secara tegas menyatakan bahwa program pemagangan dapat diselenggarakan oleh perusahaan, instansi Pemerintah, lembaga pendidikan atau pelatihan, dan lembaga lain yang memenuhi persyaratan. Peraturan ini tidak **membatasi** penerapannya pada sektor atau jenis perusahaan tertentu. Sebaliknya, peraturan ini menekankan bahwa setiap lembaga yang ingin menyelenggarakan pemagangan harus memiliki program pelatihan yang terstruktur, menyediakan mentor (instruktur), dan memastikan program tersebut selaras dengan standar kompetensi nasional.

Diskusi mengonfirmasi bahwa pemagangan dibahas dalam berbagai strategi pembangunan nasional, serta dalam pendidikan, pelatihan vokasi, pembelajaran seumur hidup, dan kebijakan ketenagakerjaan. Ketentuan-ketentuan ini mencerminkan semakin diakuinya pemagangan sebagai mekanisme strategis untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja dan mendukung prioritas pembangunan nasional. Referensi utama meliputi:

a. Strategi Pembangunan Nasional:

- Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (Undang-Undang No. 59/2024) dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (Peraturan Presiden 2025) menekankan pengembangan sumber daya manusia sebagai prioritas nasional, dan mengidentifikasi pemagangan sebagai mekanisme utama untuk pengembangan keterampilan.
- RPJMN (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional) memasukkan pemagangan sebagai program prioritas untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan menyelaraskan pengembangan ketrampilan dengan tren pasar tenaga kerja yang sedang berkembang, termasuk pekerjaan hijau dan transisi energi.

b. Kebijakan Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan:

- Undang-Undang Sisdiknas dan Permendikbud No. 50/2020 mengatur praktik kerja lapangan (PKL) sebagai bagian dari pendidikan sekolah kejuruan.
- Peraturan Presiden Nomor 68 tentang Revitalisasi Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan memuat ketentuan tentang pemagangan dan pelatihan kejuruan.

c. Pembelajaran Sepanjang Hayat dan Hukum Ketenagakerjaan:

- Undang-Undang No. 13/2023, Pasal 9, mendefinisikan pelatihan vokasi, termasuk pemagangan, sebagai sarana untuk meningkatkan kompetensi kerja, meningkatkan produktivitas, dan memajukan kesejahteraan pekerja.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) No. 6/2020 dan Permen No. 8 selanjutnya memberikan kerangka regulasi untuk pelaksanaan pemagangan di dalam negeri.

Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa pemagangan semakin tertanam dalam kerangka kebijakan pendidikan, pelatihan vokasi, dan ketenagakerjaan Indonesia yang lebih luas. Namun, sebagaimana disoroti selama konsultasi, upaya lebih lanjut diperlukan untuk memastikan koherensi antar kebijakan dan memperkuat mekanisme implementasi dan pemantauan yang sejalan dengan standar ketenagakerjaan internasional dan Rekomendasi ILO No. 208 tentang pemagangan berkualitas.

1.5 Apakah ada ketentuan tentang pemagangan dalam perjanjian kerja bersama sektoral dan perjanjian khusus perusahaan?

Saat ini, belum ada ketentuan tentang pemagangan dalam perjanjian kerja bersama (PKB) sektoral atau tingkat perusahaan. Kesenjangan ini disoroti selama konsultasi tripartit karena memerlukan pembahasan lebih lanjut. Masih harus ditentukan apakah pemagangan harus dicantumkan secara formal dalam PKB atau apakah ketentuan khusus sektor harus dikembangkan untuk mengatur pengaturan pemagangan di sektor tertentu.

Perwakilan pemerintah mengakui belum adanya kerangka kerja yang seragam di berbagai sektor dan mencatat bahwa belum ada konsensus mengenai pencantuman pemagangan dalam proses perundingan bersama. Dalam rapat yang diadakan pada 14 Mei 2025, perwakilan pemberi kerja menegaskan bahwa pemagangan belum dimasukkan ke dalam perjanjian kerja bersama atau PKB, sementara perwakilan pekerja memandang magang sebagai langkah tambahan sebelum hubungan kerja permanen (PKWTT)¹¹

1.6 Apakah mitra sosial terlibat secara efektif dalam penciptaan lingkungan yang mendukung pemagangan dan, lebih khusus lagi, dalam perancangan, implementasi, pemantauan, dan evaluasi kerangka kerja, sistem, kebijakan, dan program pemagangan?

Konsultasi tersebut mengungkapkan bahwa keterlibatan mitra sosial dalam pengembangan dan tata kelola sistem pemagangan masih terbatas dan tidak konsisten. Khususnya, serikat pekerja seringkali

¹¹ Risalah Rapat, Rapat Kelompok Pekerja,

tidak dilibatkan dalam perancangan, pelaksanaan, pemantauan, atau evaluasi program pemagangan¹², sehingga menimbulkan kekhawatiran tentang perlindungan hak-hak peserta magang dan kualitas pelatihan yang diberikan. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) yang berlaku saat ini tidak mewajibkan partisipasi serikat pekerja dalam mekanisme pengawasan pemagangan.

Namun, sudah terdapat banyak contoh keterlibatan serikat pekerja dalam program pemagangan, terutama dalam peran pemantauan, yang telah berkontribusi kepada penciptaan hubungan tempat kerja yang lebih harmonis selama pelaksanaan program pemagangan.¹³

Perwakilan pemberi kerja menyarankan agar mitra sosial secara sistematis terlibat dalam semua tahap sistem pemagangan dan menekankan pentingnya mengembangkan pedoman untuk memfasilitasi partisipasi tripartit yang bermakna.¹⁴

Rekomendasi utama dari perwakilan pemerintah adalah perlunya harmonisasi regulasi antar kementerian terkait, yaitu Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Pendidikan, Kementerian Pendidikan Tinggi dan Riset Teknologi, dan Kementerian Perindustrian. Koherensi regulasi ini, dikombinasikan dengan keterlibatan aktif mitra sosial, bertujuan untuk membangun lingkungan yang kondusif bagi pemagangan yang berkualitas.

Berbagai inisiatif yang dipimpin pemerintah dan perusahaan semakin menunjukkan peningkatan minat terhadap model pembelajaran berbasis kerja, seperti yang diilustrasikan dalam tabel di bawah ini:

Organisasi/ lembaga	Jenis program	Deskripsi singkat	Penerima manfaat
State-owned enterprises (Badan Usaha Milik Negara/BUMN)	MAGENTA (Magang Generasi Bertalenta)	Magenta (Magang Generasi Bertalenta) adalah platform magang nasional yang diinisiasi oleh Kementerian Badan Usaha Milik Negara (BUMN) bekerja sama dengan Forum Human Capital Indonesia (FHCI). Platform ini menghubungkan mahasiswa, lulusan baru, dan talenta muda—termasuk santri dan alumni dari berbagai institusi dalam dan luar negeri—dengan kesempatan magang di berbagai perusahaan BUMN.	Penerima manfaat utama adalah mahasiswa dan lulusan baru yang mencari pengalaman langsung di lingkungan profesional, serta perusahaan milik negara yang ingin mengembangkan bakat masa depan yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja mereka.
Badan usaha milik negara, badan usaha swasta.	Magang Mandiri	Magang Mandiri, yang diinisiasi oleh perusahaan atau sektor swasta, mengacu pada kesempatan magang yang ditawarkan langsung oleh perusahaan di luar penempatan formal di universitas. Ini mungkin terkait dengan kurikulum nasional dan bisa dianggap sebagai pemagangan ketika didesain untuk mengembangkan kompetensi spesifik.	
Kementerian Tenaga Kerja dan kementerian terkait lainnya.	Program magang	Magang di dalam dan luar negeri.	Pencari kerja dan karyawan/pekerja.

¹² Risalah Rapat, Lokakarya Konsultasi Tripartit, 20 Maret 2025

¹³ Risalah Rapat, Konsultasi Kelompok Pemberi kerja 14 Mei 2025.

¹⁴ Ibid.

1.7 Apakah standar umum atau khusus pekerjaan untuk pemagangan ditetapkan setelah berkonsultasi dengan mitra sosial?

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6/2020 (Permenaker) menekankan keterlibatan mitra sosial, termasuk organisasi pemberi kerja dan pekerja serta lembaga pelatihan kerja, dalam penyusunan standar pemagangan. Meskipun peraturan tersebut tidak secara eksplisit menggunakan istilah standar pemagangan¹⁵ maupun menetapkan mekanisme formal untuk konsultasi, hal tersebut didasarkan pada Peraturan Pemerintah No. 31/2006 tentang Sistem Pelatihan Nasional, yang mendorong kerja sama tripartit (pemerintah, pemberi kerja, dan pekerja) dalam pengembangan keterampilan.

Meskipun tidak ada persyaratan untuk proses konsultasi tripartit terstruktur dalam Peraturan No. 6/2020, diasumsikan secara umum bahwa standar yang relevan dengan industri dikembangkan secara kolaboratif. Dalam praktiknya, pengembangan program pelatihan yang relevan dengan industri seringkali bergantung pada masukan dari mitra sosial, yang memperkuat pentingnya dialog sosial dalam membentuk program pelatihan.

1.8 Apakah tanggung jawab hukum dari peserta magang, pemberi kerja, lembaga pendidikan dan pelatihan, serta perantara yang terlibat dalam pemagangan dijelaskan secara rinci?

Informasi tambahan diperlukan untuk menilai apakah tanggung jawab hukum semua pihak (baik itu peserta magang, pemberi kerja, lembaga pelatihan, dan perantara) telah sepenuhnya ditetapkan dalam undang-undang atau peraturan nasional. Klarifikasi peran dan tanggung jawab melalui ketentuan hukum akan memperkuat akuntabilitas dan memastikan sistem pemagangan yang lebih koheren dan berbasis hak.

1.9 Apakah kerangka regulasi menetapkan kondisi di mana perusahaan (a) dapat menawarkan pemagangan, (b) lembaga pendidikan dan pelatihan dapat menyediakan pelatihan di luar pekerjaan, dan (c) perantara dapat mengkoordinasikan, mendukung, atau membantu dalam penyediaan pemagangan?

Permenaker No. 6/2020 memberikan panduan regulasi tentang peran dan ketentuan bagi perusahaan, lembaga pelatihan, dan perantara yang terlibat dalam pelaksanaan pemagangan di Indonesia.

Akses terhadap kesempatan magang dan pemagangan terbatas, terutama bagi individu di daerah terpencil dan kelompok rentan.¹⁶

¹⁵ Pasal 3 peraturan tersebut menyatakan bahwa program pemagangan harus didasarkan pada: **Standar Kompetensi Kerja Nasional (SKKNI), Standar Kompetensi Kerja Industri**, atau **standar lain** yang dikembangkan oleh perusahaan atau lembaga.

¹⁶ Lokakarya konsultasi tripartit, 20 Maret 2025

2. Mempromosikan pemagangan

2.1 Apakah ada program publik, upaya, insentif finansial dan nonfinansial, dan layanan dukungan yang dapat diakses dengan mudah oleh peserta magang?

Para pemberi kerja mencatat bahwa skema pengurangan pajak super yang berlaku saat ini belum terbukti efektif dalam mendorong partisipasi pemagangan, terutama karena cakupannya yang terbatas di berbagai sektor dan pekerjaan. Akibatnya, keterlibatan pemberi kerja masih rendah.¹⁷ Selama konsultasi, para pemberi kerja mengusulkan beberapa tindakan untuk memperkuat sistem pemagangan nasional, termasuk:

a. Pemberian insentif tambahan

- Peserta magang yang berpartisipasi dalam kegiatan pembelajaran tambahan selama penempatan mereka perlu menerima insentif tambahan sebagai pengakuan atas upaya mereka dalam meningkatkan keterampilan. Untuk program magang yang diselenggarakan di daerah pedesaan atau daerah tertinggal, insentif tambahan perlu diberikan untuk meningkatkan partisipasi dan membantu mengurangi kesenjangan antarwilayah.

b. Skema pemagangan

- Perbedaan yang jelas harus dibuat antara pemagangan mandiri dan pemagangan yang diselenggarakan melalui¹⁸ mekanisme “dekonsentrasi” (program yang difasilitasi pemerintah).
- Untuk pemagangan terdekonsentrasi atau program yang difasilitasi pemerintah, penyertaan sertifikasi eksternal harus diwajibkan untuk memastikan pengakuan dan portabilitas kompetensi yang diperoleh.

c. Mendorong praktik baik di kalangan pemberi kerja

Pengakuan dan dukungan perlu diberikan kepada perusahaan yang secara sukarela menawarkan kesempatan magang kepada masyarakat, meskipun tidak ada kebutuhan perekrutan langsung. Hal ini mencerminkan komitmen yang kuat terhadap pengembangan sumber daya manusia yang inklusif dan berkelanjutan.

d. Pemanfaatan Data “Ayo Vokasi”.

Data dari inisiatif “Ayo Vokasi” dapat dimanfaatkan untuk memetakan kompetensi dan mengidentifikasi sektor prioritas, sehingga dapat memberikan informasi bagi kebijakan pelatihan vokasional dan pemagangan yang lebih terarah dan responsif.

2.2 Apakah ada tindakan yang dilakukan untuk mempromosikan pemagangan di bidang terkait ekonomi hijau dan transisi yang adil?

Para pemberi kerja melaporkan bahwa program pemagangan di sektor ekonomi hijau dan transisi yang adil saat ini masih kurang. Untuk mengatasi kesenjangan ini, rekomendasi berikut diajukan:

- Memperkenalkan insentif keuangan yang ditargetkan untuk mempromosikan pemagangan dalam sektor ekonomi hijau atau dalam kerangka transisi yang adil.
- Terapkan tindakan afirmatif melalui skema pendanaan dekonsentrasi (dana dekon).
- Mengembangkan pedoman khusus untuk memfasilitasi pelaksanaan pemagangan di usaha mikro dan kecil (UMK), dengan mengatasi tantangan unik dan keterbatasan kapasitas mereka.
- Melibatkan asosiasi sektoral dan komite keterampilan dalam mendukung pengembangan dan penyampaian kesempatan pemagangan di sektor UMK dan ekonomi hijau, memastikan relevansi dan keberlanjutan.

2.3 Apakah pemerintah, setelah berkonsultasi dengan perwakilan organisasi pemberi kerja dan pekerja, mengambil langkah-langkah untuk memfasilitasi akses usaha mikro, kecil, dan menengah terhadap pengembangan bisnis dan layanan keuangan, meningkatkan lingkungan K3 mereka, meningkatkan metode pengajaran dan pelatihan mereka, dan mempromosikan kompetensi teknis dan kewirausahaan para pelatih di perusahaan?

¹⁷ Pertemuan kelompok pemberi kerja,

¹⁸ Dekonsentrasi adalah dana yang dialokasikan dari **anggaran pemerintah pusat (APBN)** untuk dilaksanakan oleh **gubernur provinsi** yang bertindak sebagai wakil pemerintah pusat, bukan sebagai kepala pemerintahan daerah.

Para perwakilan pengusaha menekankan pentingnya mendukung usaha mikro dan kecil (UMK) melalui program pemagangan yang terarah. Fokusnya meliputi keselamatan dan kesehatan kerja, kewirausahaan, dan pengembangan kapasitas teknis. Pedoman pemagangan juga perlu dikembangkan sesuai kebutuhan UMKM, berdasarkan praktik terbaik, dan diimplementasikan dengan dukungan asosiasi atau komite sektoral. Upaya ini dilakukan untuk memfasilitasi kemampuan UMKM untuk menawarkan pemagangan yang berkualitas.

2.4 Apakah pemerintah, setelah berkonsultasi dengan organisasi perwakilan pemberi kerja dan pekerja, menyediakan kesempatan pelatihan di luar pekerjaan bagi Peserta pemagangan dan melengkapi pelatihan di tempat kerja di perusahaan lain?

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan mewajibkan 10%-25% pelatihan pemagangan terdiri dari komponen di luar pekerjaan. Dalam praktiknya, perusahaan bekerja sama dengan balai latihan kerja (BLK) umum untuk menyediakan pelatihan ini. Namun, perusahaan menghadapi tantangan dalam mendirikan unit pelatihan internal, terutama yang memiliki banyak cabang, karena setiap cabang diharapkan memiliki unit pelatihan, serta menciptakan beban keuangan dan logistik (misalnya, sebagaimana dicatat oleh AEON). Para pemangku kepentingan mendesak adanya definisi dan persyaratan yang lebih jelas dan praktis untuk unit pelatihan di dalam perusahaan, dan merekomendasikan penguatan peran komite dan asosiasi sektoral dalam mengawasi pengaturan pelatihan dan mendukung unit pelatihan.

2.5 Apakah Pemerintah, setelah berkonsultasi dengan organisasi pemberi kerja dan perwakilan pekerja, memperkuat kapasitas asosiasi usaha mikro, kecil, dan menengah untuk menawarkan pemagangan yang bermutu?

Pemberi kerja: Lihat jawaban di bagian 2.3 di atas.

2.6 Apakah Pemerintah, setelah berkonsultasi dengan organisasi-organisasi pemberi kerja dan perwakilan pekerja, telah mengadopsi proses pengakuan Pembelajaran sebelumnya dan/atau mendorong penyediaan kursus penghubung?

Ketentuan Permenaker 6/2020 tidak mengindikasikan bahwa Pemerintah, setelah berkonsultasi dengan organisasi pemberi kerja dan pekerja, telah mengadopsi proses Pengakuan Pembelajaran Sebelumnya (RPL), atau mendorong penyediaan kursus penghubung bagi peserta magang.

Informasi lebih lanjut diperlukan untuk menilai pengembangan dan implementasi pengakuan proses pembelajaran sebelumnya dan pelaksanaan program.

2.7 Apakah Perantara menjadi pihak yang mengkoordinasikan, mendukung atau membantu dalam penyediaan pemagangan dan apakah Perantar diberikan subsidi?

Tidak ada informasi yang diberikan tentang keberadaan atau dukungan perantara yang terlibat dalam penyampaian magang.

2.8 Apakah ada otoritas kompeten yang dibentuk atau ditunjuk untuk mengatur pemagangan, dengan tanggung jawab yang ditetapkan dengan jelas, di mana organisasi pemberi kerja dan pekerja terwakili?

Saat ini belum ada otoritas khusus yang bertanggung jawab penuh untuk mengatur pemagangan. Pemagangan untuk mahasiswa dan pencari kerja masih terpisah, dan proses persetujuan melalui dinas ketenagakerjaan setempat dianggap panjang dan tidak efisien. Para pemangku kepentingan merekomendasikan penguatan dan formalisasi peran komite sektoral untuk mengoordinasikan upaya pemagangan, mendukung penyelarasan dengan Standar Kompetensi Nasional (SKKNI), dan memfasilitasi tunjangan. Perlu ada sistem digital terintegrasi untuk memfasilitasi proses persetujuan pemagangan dan hal ini perlu diperjelas melalui sistem "Ayo Vokasi".

2.9 Apakah otoritas yang berwenang ini bekerja secara efektif dalam koordinasi dengan otoritas atau lembaga lain yang bertanggung jawab untuk mengatur atau memberikan pendidikan dan pelatihan, pengawasan ketenagakerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan sosial, layanan ketenagakerjaan publik dan swasta?

Tidak ada informasi yang diberikan oleh pemberi kerja.

2.10 Apakah model pembiayaan yang efektif dan berkelanjutan, termasuk pendanaan pemerintah yang memadai, tersedia untuk mendukung pemagangan dan berfungsi otoritas yang kompeten ini?

Tidak ada ketentuan yang merinci model pembiayaan yang efektif dan berkelanjutan atau pendanaan pemerintah yang memadai untuk mendukung pemagangan dan fungsi otoritas yang kompeten. Diperlukan asesmen untuk menentukan kecukupan dan keberlanjutan mekanisme pembiayaan untuk pemagangan.

2.11 Apakah mekanisme pemantauan yang kuat telah diterapkan, termasuk pengumpulan data oleh otoritas yang kompeten mengenai tingkat retensi, ketidakselesaian, dan keberhasilan, untuk menilai efektivitas investasi?

Para pemberi kerja mencatat bahwa ketentuan pengawasan sudah ada tetapi tidak ditegakkan secara efektif. Sanksi atas ketidakpatuhan masih lemah. Para pemangku kepentingan disarankan untuk memperjelas tanggung jawab pengawasan dan memberikan panduan tentang mekanisme pengaduan dan keluhan, termasuk lembaga yang bertanggung jawab untuk memantau kepatuhan.

2.12 Apakah kemitraan publik-swasta sudah ada untuk mendukung pemagangan berkualitas dan apakah sudah diatur secara efektif?

Tidak ada informasi terperinci yang diberikan mengenai kemitraan publik swasta, atau tentang advokasi dan upaya peningkatan kesadaran tentang pemagangan.

2.13 Apakah kegiatan peningkatan kesadaran dan kampanye promosi dilakukan secara berkala untuk meningkatkan citra dan daya tarik program magang yang berkualitas? Apakah ada langkah-langkah untuk meningkatkan kesadaran akan hak, tunjangan, dan perlindungan peserta program pemagangan?

Belum ada ketentuan khusus yang mewajibkan atau menjelaskan kegiatan peningkatan kesadaran atau kampanye promosi untuk meningkatkan citra dan daya tarik program pemagangan yang berkualitas. Demikian pula, belum ada langkah-langkah eksplisit yang diuraikan dalam peraturan untuk meningkatkan kesadaran akan hak, tunjangan, dan perlindungan peserta magang. Pemangku kepentingan mencatat perlunya upaya peningkatan kesadaran yang lebih konsisten.

2.14 Apakah teknologi baru dan metode inovatif digunakan untuk meningkatkan efektivitas pemagangan?

Permenaker 6/2020 tidak menyebutkan penggunaan teknologi baru atau metode inovatif untuk meningkatkan efektivitas pemagangan. Peraturan ini terutama berfokus pada aspek struktural dan prosedural program pemagangan, termasuk persyaratan untuk unit pelatihan, instruktur, dan perjanjian, serta hak dan kewajiban peserta magang dan pemberi kerja, mekanisme pemantauan, evaluasi, dan pelaporan. Namun, peraturan ini tidak merujuk pada platform digital, perangkat pembelajaran elektronik, teknologi simulasi, atau inovasi lain yang dapat meningkatkan pemantauan dan pelaksanaan pelatihan.

2.15 Apakah Pemerintah secara aktif mempromosikan budaya belajar sepanjang hayat, keterampilan, pelatihan ulang keterampilan, dan peningkatan keterampilan, termasuk yang berkaitan dengan keterampilan inti?

Tidak ada informasi dalam peraturan saat ini tentang pemagangan yang mempromosikan budaya pembelajaran seumur hidup, pengembangan keterampilan, pelatihan ulang keterampilan, dan peningkatan keterampilan, termasuk yang berkaitan dengan keterampilan inti. Revisi di masa mendatang diperlukan untuk menentukan cakupan dan implementasi inisiatif yang dipimpin pemerintah yang mempromosikan pembelajaran seumur hidup dan pengembangan keterampilan, khususnya yang berkaitan dengan keterampilan inti.

3. Membentuk kerangka kerja untuk program pemagangan

- 3.1 Apakah ada proses yang berlaku untuk menentukan apakah suatu pekerjaan cocok untuk pelatihan pemagangan, dengan partisipasi mitra sosial, berdasarkan kriteria berikut: (a) kesesuaian pemagangan sebagai pendekatan pelatihan untuk pekerjaan yang ditargetkan; (b) kelayakan memiliki pemagangan dengan durasi yang dibutuhkan; (c) permintaan pasar untuk pekerjaan ini, proses produksi dan layanan yang terus berkembang, dan kompetensi baru yang terkait; dan (d) keahlian pekerjaan, pelatihan, dan pasar tenaga kerja dari organisasi pemberi kerja dan pekerja ?**

Para pemberi kerja menyatakan bahwa program pemagangan bagi pencari kerja di Indonesia masih luas dan kurang terfokus pada kompetensi dan pekerjaan tertentu. Sektor industri belum menetapkan kriteria untuk mengidentifikasi pekerjaan prioritas atau kompetensi yang paling sesuai untuk program pemagangan. Oleh karena itu, para pemberi kerja merekomendasikan penguatan peran komite sektoral dan asosiasi industri atau profesi dalam menentukan profil pekerjaan dan kompetensi yang dibutuhkan untuk program pemagangan. Hal ini akan membantu menyelaraskan program pemagangan dengan kebutuhan pasar tenaga kerja dan memfasilitasi pelatihan yang lebih tepat sasaran.

- 3.2 Apakah ketentuan yang berkaitan dengan kualifikasi pendidikan, pencapaian atau pembelajaran sebelumnya yang diperlukan untuk penerimaan ditetapkan dalam standar umum atau standar khusus pekerjaan?**

Diperlukan informasi lebih lanjut.

- 3.3 Apakah durasi minimum dan maksimum pemagangan yang diharapkan telah ditentukan, dengan penyesuaian terhadap pembelajaran sebelumnya atau kemajuan masing-masing peserta didik?**

Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 menetapkan durasi maksimum pemagangan di Pasal 5 ayat (5) yang berbunyi: *"Durasi pemagangan maksimal 1 (satu) tahun."* Namun, tidak ada durasi minimum yang dinyatakan secara eksplisit dalam dokumen tersebut dan tidak disebutkan penyesuaian pembelajaran sebelumnya atau kemajuan masing-masing peserta didik. Dengan demikian, peraturan tersebut tidak memberikan fleksibilitas untuk memperpendek atau memperpanjang program berdasarkan faktor-faktor ini. Peraturan tersebut menetapkan durasi maksimum yang tetap (1 tahun) dan tidak ada minimum dan tidak ada fleksibilitas berbasis RPL.

- 3.4 Apakah kurikulum berbasis kompetensi dengan hasil pembelajaran yang jelas tersedia untuk pemagangan, yang mencerminkan kebutuhan pasar dan aspirasi peserta didik?**

Peraturan yang ada mewajibkan kurikulum berbasis kompetensi dengan capaian pembelajaran yang jelas dan selaras dengan standar nasional atau internasional. Namun, peraturan tersebut tidak secara eksplisit menyebutkan bahwa aspirasi peserta didik dipertimbangkan; sebaliknya, peraturan tersebut berfokus pada memenuhi kebutuhan pasar melalui standar kompetensi.

- 3.5 Apakah ada Kerangka Kualifikasi Nasional untuk memfasilitasi pengakuan kompetensi yang diperoleh melalui pelatihan pemagangan?**

Meskipun Indonesia telah mengadopsi standar kompetensi nasional (SKKNI dan SKK) serta Kerangka Kualifikasi Nasional (KKNI), banyak perusahaan masih belum terlalu mengenal kerangka kerja ini. Terdapat pula hambatan finansial untuk mengakses sertifikasi nasional, yang menyebabkan banyak perusahaan lebih mengandalkan sertifikasi internal (misalnya di Toyota) daripada kredensial nasional.

Rekomendasi: Promosikan SKKNI dan SKK kepada pemberi kerja dan penyedia pelatihan. Sektor-sektor seperti pariwisata dapat memanfaatkan Pengaturan Pengakuan Bersama (MRA) ASEAN untuk mendukung pengakuan dan mobilitas regional.

- 3.6 Apakah porsi yang tepat antara pembelajaran di tempat kerja dan di luar tempat kerja ditetapkan dalam standar umum atau standar khusus pekerjaan?**

► Permenaker 6/2020 menetapkan proporsi pembelajaran di tempat kerja dan di luar tempat kerja secara **umum**, tetapi tidak mencakup pembelajaran di tempat kerja. Berdasarkan **Pasal 5(3)**, program pemagangan harus mencakup:

- **a) Teori dan praktik simulasi (pembelajaran di luar pekerjaan)**
- **b) Kerja Praktek di Unit Produksi perusahaan (Pembelajaran di Tempat Kerja)**

- ▶ Pasal 5(4) lebih lanjut mensyaratkan teori dan praktik simulasi yang mencakup sedikitnya 10% dan maksimal 25% dari kurikulum, sebagaimana tercantum dalam silabus. Hal ini menyiratkan bahwa program pemagangan harus memiliki setidaknya:

- **Pembelajaran di tempat kerja** = sekitar 75–90% dari program
- **Pembelajaran di luar pekerjaan** = 10–25% dari program

3.7 Apakah pengawasan Peserta pemagangan oleh personel yang berkualifikasi, termasuk sifat pengawasan tersebut, diuraikan dan disesuaikan untuk pekerjaan yang berbeda?

Pengawasan oleh personel yang berkualifikasi diwajibkan berdasarkan peraturan saat ini. Namun, peraturan tersebut tidak menjelaskan secara detil sifat pengawasan (misalnya, frekuensi, pendekatan pendampingan, atau metode evaluasi), maupun menyediakan penyesuaian spesifik pekerjaan untuk persyaratan pengawasan.

3.8 Apakah kualifikasi dan pengalaman yang dibutuhkan guru, instruktur, pelatih internal, dan pakar lain yang terlibat dalam pemagangan didefinisikan dengan jelas?

peraturan menentukan kualifikasi dan pengalaman yang dibutuhkan untuk seorang Pembimbing Pemagangan, tetapi hanya untuk peran tersebut dan bukan untuk guru, instruktur eksternal, atau pakar lainnya¹⁹. Pasal 7 menguraikan persyaratan untuk Pembimbing *Pemagangan* :

- ▶ Harus menjadi karyawan perusahaan tersebut setidaknya selama 6 bulan.
- ▶ Harus sehat secara fisik dan mental.
- ▶ Harus memiliki kompetensi teknis dalam pekerjaan yang relevan.
- ▶ Harus memiliki kompetensi metodologi pelatihan.
- ▶ Harus ditunjuk secara resmi oleh HRD atau manajemen yang lebih tinggi.
- ▶ Harus memahami peraturan pemagangan.

3.9 Apakah proporsi Peserta pemagangan terhadap tenaga kerja perusahaan tuan rumah dibatasi, dengan batasan yang berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan ukuran perusahaan?

Peraturan ini menetapkan batasan proporsi peserta magang dibandingkan dengan angkatan kerja di suatu perusahaan, namun tidak membedakannya berdasarkan pekerjaan atau ukuran perusahaan. Menurut **Pasal 2**, *“Penyelenggara Pemagangan hanya dapat menerima peserta Pemagangan di Dalam Negeri paling banyak 20% (dua puluh persen) dari jumlah pekerja di Perusahaan,”* Jumlah maksimum peserta magang yang diizinkan adalah 20% dari total tenaga kerja perusahaan, terlepas dari sektor atau ukuran perusahaan. Tidak ada ketentuan untuk batasan yang bervariasi berdasarkan jenis pekerjaan atau ukuran perusahaan (misalnya, perusahaan kecil vs besar).

3.10 Apakah ada batasan yang ditetapkan untuk jumlah Peserta pemagangan per guru, dengan variasi menurut pekerjaan?

Dalam peraturan tersebut tidak disebutkan secara tegas **jumlah maksimal peserta magang per pengawas (guru)**, baik berdasarkan jenis pekerjaan secara umum, maupun berdasarkan profesi. peraturan membatasi total penerimaan pemagang di **20% dari jumlah seluruh pekerja di perusahaan**²⁰ dan menentukan kualifikasi untuk pengawas pemagangan (misalnya, harus memiliki pengalaman kerja minimal 6 bulan, kompeten secara teknis dan metodologis, sehat jasmani dan rohani), tetapi tidak menyebutkan tentang rasio pemagang dibanding pengawas²¹.

Meskipun tidak ada mandat hukumnya, manual pemagangan dari APINDO dan JJC memberikan indikasi suatu praktik umum dimana seorang mentor dialokasikan untuk setiap 5–10 peserta, tergantung kompleksitas and level resikonya.²²

19 Pasal 7 menguraikan persyaratan bagi pembimbing/mentor pemagangan : Harus menjadi karyawan perusahaan minimal 6 bulan; Harus sehat jasmani dan rohani; Harus memiliki kompetensi teknis pada pekerjaan yang relevan; Harus memiliki kompetensi metodologi pelatihan ; Harus ditunjuk secara resmi oleh HRD atau manajemen yang lebih tinggi; Harus memahami peraturan pemagangan..

20 Pasal 2 PERMENAKER 6/2020

21 Pasal 7 PERMENAKER 6/2020

22 [240702Manual_Pemagangan_Penyelenggaraan_pemagangan_dalam_negri_untuk_pencari_kerja.pdf](#)

3.11 Apakah peserta magang memiliki akses ke bimbingan kejuruan, konseling karier, dan layanan lain yang sesuai sebelum, selama, dan setelah masa magang?

Diperlukan informasi lebih lanjut.

3.12 Apakah ketentuan ditetapkan untuk penilaian dan sertifikasi kompetensi yang diperoleh, termasuk kualifikasi terkaitnya?

Diperlukan informasi lebih lanjut.

3.13 Apakah ada proses yang adil dan transparan bagi Peserta pemagangan untuk mengikuti pelatihan di lebih dari satu perusahaan, dengan persetujuan mereka, bila diperlukan?

Para pemberi kerja menyatakan bahwa praktik ini saat ini belum diterapkan dan belum dianggap terlalu diperlukan. Namun, mereka mengakui bahwa praktik ini dapat bermanfaat dalam konteks tertentu dan menyarankan agar komite sektoral, asosiasi UKM, asosiasi industri, atau asosiasi profesi dapat memfasilitasi pengaturan tersebut bila diperlukan.

Rekomendasi : Memperkuat peran badan sektoral untuk mengkoordinasikan dan mengawasi mobilitas pemagangan di seluruh perusahaan.

3.14 Apakah sistem dan program pemagangan dipantau dan dievaluasi secara berkala, dan apakah hasil pemantauan digunakan untuk menyesuaikan dan memperbaikinya?

Ya. Peraturan mengharuskan pemantauan dan evaluasi berkala terhadap program pemagangan:

- ▶ Pasal 25(1) : Direktur Jenderal, Dinas Ketenagakerjaan Provinsi, dan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota wajib melakukan pemantauan dan evaluasi setiap 6 (enam) bulan terhadap pelaksanaan pemagangan.
- ▶ Pasal 25(2)–(4) : Hasil pemantauan dan evaluasi wajib dilaporkan kepada instansi yang lebih tinggi, dan pelaporan dapat dilakukan secara daring maupun luring.
- ▶ Pasal 27 : Mengacu pada pedoman (*pembinaan*) program pemagangan, pengawas, dan metode pelatihan pemagangan, yang mengandung arti bahwa evaluasi digunakan untuk meningkatkan mutu.

Namun demikian, peraturan tersebut **tidak secara eksplisit menyatakan** bahwa hasil pemantauan harus secara sistematis digunakan untuk mengadaptasi atau meningkatkan program, meskipun pencantuman kata "*pembinaan* " menunjukkan adanya niat untuk melakukan perbaikan secara berkelanjutan.

4. Melindungi peserta pemagangan

4.1 Apakah peserta pemagangan diterima dalam program pemagangan hanya jika mereka memenuhi usia minimum 14 tahun, dan 18 tahun untuk pekerjaan berbahaya sebagaimana ditetapkan oleh peraturan nasional?

Persyaratan usia minimum untuk Peserta pemagangan umumnya sejalan dengan undang-undang ketenagakerjaan nasional, yang menetapkan usia minimum 14 tahun untuk pekerjaan umum dan 18 tahun untuk pekerjaan berbahaya. Namun, implementasinya tidak konsisten, terutama di daerah pedesaan di mana anak di bawah umur mungkin terlibat dalam pekerjaan informal. Para pemangku kepentingan menekankan perlunya mekanisme verifikasi usia yang lebih transparan dan penyelarasan yang lebih baik antara peraturan pendidikan dan ketenagakerjaan.

4.2 Apakah Peserta pemagangan dilindungi secara hukum dari kerja paksa, termasuk pekerjaan yang dilakukan di bawah ancaman denda, paksaan, hukuman, atau mobilisasi tenaga kerja gratis untuk pekerjaan umum?

Peserta magang dilindungi secara hukum dari kerja paksa berdasarkan hukum nasional dan standar ketenagakerjaan internasional. Namun, kurangnya status hukum yang jelas bagi peserta magang mengakibatkan ambiguitas dalam penegakan hukum. Para pemangku kepentingan, terutama serikat pekerja, menyerukan mekanisme pemantauan dan pengaduan yang lebih kuat untuk mencegah praktik pemaksaan.

4.3 Apakah peserta magang terlindungi dari diskriminasi berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pendapat politik, asal usul kebangsaan, atau asal usul sosial?

Ketiadaan program aksi afirmatif bagi kelompok marginal disorot selama konsultasi. Para pemangku kepentingan merekomendasikan penggunaan dana publik untuk mendukung partisipasi perempuan, penyandang disabilitas, dan kelompok rentan lainnya dalam pemagangan dan oleh karena itu mendorong inklusivitas.

4.4 Apakah Peserta pemagangan menerima upah yang sama untuk pekerjaan yang bernilai sama, memastikan bahwa pembayaran ditetapkan tanpa diskriminasi berbasis gender?

Peserta magang seringkali hanya menerima tunjangan alih-alih renumerasi. Para pemangku kepentingan mencatat bahwa hal ini menciptakan ambiguitas, terutama ketika peserta magang melakukan tugas yang serupa dengan karyawan tetap atau melakukan tugas tambahan yang dilakukan di luar lingkup pelatihan mereka. Para pemangku kepentingan merekomendasikan pengembangan pedoman yang jelas tentang struktur kompensasi untuk memastikan keadilan dan keselarasan dengan prinsip remunerasi yang setara untuk pekerjaan yang setara nilainya.

4.5 Apakah peserta pemagangan memiliki hak untuk mendirikan dan bergabung dengan organisasi pilihan mereka, termasuk serikat pekerja?

Dalam praktiknya, peserta pemagangan seringkali dikecualikan dari partisipasi serikat pekerja karena mereka tidak diakui sebagai pekerja. Serikat pekerja menyatakan keprihatinan atas kurangnya mekanisme formal yang memungkinkan Peserta pemagangan bergabung atau terlibat dalam kegiatan serikat pekerja. Para pemangku kepentingan merekomendasikan kampanye peningkatan kesadaran dan reformasi kebijakan untuk mendukung pemenuhan hak ini.

4.6 Apakah peserta magang mampu berpartisipasi dan memperoleh manfaat dari perjanjian kerja bersama, dengan perlindungan yang memadai terhadap praktik diskriminasi anti-serikat pekerja?

Meskipun peserta pemagangan tidak dikecualikan secara hukum dari perjanjian kerja bersama, mereka biasanya tidak tercakup dalam perjanjian kerja bersama. Para pemangku kepentingan menyarankan untuk melibatkan serikat pekerja dalam perumusan dan pemantauan perjanjian pemagangan guna memastikan perlakuan yang adil dan setara.

4.7 Apakah tempat kerja, mesin, peralatan, dan proses yang digunakan oleh Peserta pemagangan harus aman dan tanpa risiko kesehatan?

Keselamatan kerja merupakan perhatian utama yang disoroti oleh semua pemangku kepentingan. Diskusi menekankan bahwa Peserta pemagangan harus dilindungi berdasarkan standar K3. Penilaian berbasis risiko, alih-alih hanya bergantung pada jabatan, harus memandu protokol keselamatan. Para pemangku kepentingan mengingatkan untuk menyediakan pedoman K3 yang lebih jelas dan khusus terkait Peserta pemagangan.

4.8 Apakah Peserta pemagangan diikutsertakan dalam kampanye promosi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan dalam lingkup pengawasan ketenagakerjaan?

Tidak ada satu pasal pun dalam PERMENAKER 6/2020 yang secara tegas menyatakan bahwa peserta pemagangan wajib diikutsertakan dalam kampanye promosi K3.

Namun, Ketentuan K3 yang ada:

- Pasal 13 (1) (c): Peserta magang berhak memperoleh fasilitas K3 selama menjalani masa magang.
- Pasal 16 (c): Penyelenggara pemagangan wajib menyediakan alat pelindung diri sesuai dengan persyaratan K3.

Mengenai pengawasan:

Pasal 28 : Pengawasan terhadap pelaksanaan pemagangan dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Artinya, pemagangan termasuk dalam lingkup pengawasan ketenagakerjaan yang biasanya meliputi aspek K3.

4.9 Apakah ada pedoman bagi pemberi kerja tentang K3 bagi Peserta pemagangan beserta sanksi jika melanggar undang-undang dan peraturan terkait?

Terdapat pedoman K3 terbatas bagi pemberi kerja yang khusus menangani Peserta pemagangan. Para pemangku kepentingan merekomendasikan pengembangan manual K3 yang spesifik untuk sektor tertentu dan penerapan sanksi atas ketidakpatuhan.

4.10 Apakah peserta magang memiliki akses ke informasi K3 yang memadai, dan apakah K3 terintegrasi ke dalam program pelatihan mereka sebagai komponen inti sebelum terlibat di tempat kerja?

Akses terhadap informasi K3 tidak konsisten. Para pemangku kepentingan menekankan perlunya mengintegrasikan pelatihan K3 ke dalam program pra-magang untuk memastikan peserta magang dipersiapkan secara memadai sebelum memasuki dunia kerja.

4.11 Apakah peserta magang mendapat manfaat dari sesi yang membahas isu diskriminasi, kekerasan, dan pelecehan?

Pelatihan tentang diskriminasi, kekerasan, dan pelecehan tidak dimasukkan secara sistematis dalam program pemagangan. Para pemangku kepentingan merekomendasikan dan membuat ini menjadi bagian dari kurikulum pemagangan yang wajib.

4.12 Apakah peserta pemagangan diberikan pakaian yang sesuai, peralatan pelindung, dan pengaturan pertolongan pertama?

Silakan lihat jawaban pada pertanyaan 4.10.

4.13 Apakah peserta magang memiliki hak untuk meninggalkan tempat kerja yang mereka nilai membahayakan nyawa dan kesehatan mereka?

Hak ini tidak dikomunikasikan secara jelas kepada peserta pemagangan. Para pemangku kepentingan merekomendasikan untuk mencantumkannya secara eksplisit dalam perjanjian pemagangan dan pelatihan.

4.14 Apakah pemagangan tercakup dalam kebijakan nasional tentang keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan lingkungan kerja sebagaimana dirujuk oleh Konvensi No. 155 (1981)?

Informasi lebih lanjut diperlukan. Diskusi awal menunjukkan bahwa program pemagangan tidak secara konsisten dimasukkan dalam kerangka kebijakan K3 nasional.

4.15 Apakah peserta pemagangan menerima remunerasi atau kompensasi finansial yang memadai yang dapat meningkat seiring kemajuan mereka dalam program pemagangan?

Praktik remunerasi sangat bervariasi. Beberapa peserta magang menerima tunjangan, sementara yang lain mungkin sama sekali tidak komensasi atau hanya menerima sejumlah tertentu saja. Para pemangku kepentingan mengusulkan model kompensasi berjenjang berdasarkan perkembangan keterampilan dan durasi program, serta menyerukan adanya pedoman nasional yang lebih jelas.

4.16 Apakah peserta pemagangan dilindungi dari jam kerja yang melampaui batas yang ditetapkan oleh undang-undang nasional atau perjanjian kerja bersama?

Diperlukan informasi lebih lanjut.

4.17 Apakah peserta pemagangan berhak atas hari libur berbayar dan cuti ketika sakit atau setelah kecelakaan, serta kompensasi untuk kecelakaan dan penyakit terkait pekerjaan?

Beberapa perusahaan mendorong peserta magang untuk mendaftar ke BPJS Kesehatan, tetapi praktiknya bervariasi. Para pemangku kepentingan merekomendasikan klarifikasi melalui peraturan menteri, termasuk akses ke JKK (asuransi kecelakaan kerja) dan JKM (asuransi jiwa). Perusahaan harus turut mendorong peserta pemagangan untuk memiliki BPJS Kesehatan, selain JKK dan JKM. Semua tergantung pada risiko pekerjaan, dan langkah-langkah perlindungan perlu disesuaikan. Komite sektoral, asosiasi, dan badan profesional dapat membantu menentukan cakupan yang sesuai.

4.19 Apakah peserta pemagangan memiliki akses ke cuti hamil, cuti ayah, dan cuti orang tua yang dibayar?

Saat ini, peserta pemagangan tidak berhak atas cuti hamil atau cuti ayah, terutama jika masa magang hanya satu tahun. Para pemangku kepentingan menyarankan bahwa hak-hak tersebut harus dipertimbangkan berdasarkan durasi magang.

4.20 Apakah peserta pemagangan memiliki akses ke jaminan sosial dan perlindungan bersalin?

Akses terhadap jaminan sosial terbatas. Para pemangku kepentingan menekankan perlunya mewajibkan cakupan JKK dan JKN serta mendorong pendaftaran BPJS Kesehatan. Komite sektoral dapat membantu menentukan level perlindungan yang tepat.

4.21 Apakah ada mekanisme yang efektif untuk menyelesaikan keluhan dan perselisihan yang tersedia bagi peserta pemagangan ?

Mekanisme penyelesaian sengketa dan pengaduan yang ada masih kurang berkembang. Para pemangku kepentingan menuntut adanya prosedur yang jelas dan mudah diakses, serta keterlibatan aktif serikat pekerja dalam penanganan keluhan.

4.22 Apakah data peserta pemagangan dilindungi dengan langkah-langkah perlindungan yang memadai?

Langkah-langkah perlindungan data khusus untuk peserta pemagangan belum terdefinisi dengan baik. Para pemangku kepentingan merekomendasikan penetapan protokol privasi data dan integrasinya ke dalam platform digital pemagangan.

5. Membuat perjanjian pemagangan

5.1 Apakah pemagangan diatur oleh perjanjian tertulis yang dibuat antara peserta magang dan perusahaan tuan rumah atau lembaga publik, dan, jika diizinkan oleh hukum dan peraturan nasional, ditandatangani oleh pihak ketiga seperti lembaga pendidikan atau pelatihan atau perantara²³?

Berdasarkan diskusi di Rapat Konsultasi Pemerintah dan Lokakarya Tripartit tentang Pemagangan Berkualitas, pemagangan di Indonesia saat ini diatur oleh perjanjian tertulis antara peserta magang dan perusahaan tuan rumah. Perjanjian ini diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6/2020 dan sedang direvisi agar lebih selaras dengan ketentuan Rekomendasi ILO No. 208. tentang Pemagangan Berkualitas. Peserta menegaskan bahwa banyak elemen kunci dari pemagangan berkualitas sudah termasuk dalam perjanjian pemagangan saat ini. Namun, para pemangku kepentingan menekankan perlunya meningkatkan kejelasan pada beberapa aspek, terutama mengenai status hukum peserta pemagangan, perlindungan sosial (JKK, JKN), dan peran serikat pekerja dalam meninjau perjanjian. Platform “Ayo Magang Vokasi” saat ini sedang ditingkatkan untuk mendukung pendaftaran digital dan pelacakan perjanjian pemagangan.

5.2 Apakah perjanjian pemagangan model nasional yang dikembangkan telah melalui konsultasi dengan organisasi pemberi kerja dan perwakilan Pekerja?

Saat ini belum ada model perjanjian pemagangan nasional terstandarisasi yang telah diadopsi secara formal dan diimplementasikan secara luas. Namun, para peserta pertemuan konsultatif menekankan perlunya model tersebut. Para pemangku kepentingan, termasuk pemerintah, pemberi kerja, dan serikat pekerja, sepakat tentang pentingnya mengembangkan model perjanjian yang selaras dengan Rekomendasi ILO No. 208 dan Permenaker No. 6/2020.

Perjanjian model ini harus disusun melalui konsultasi dengan organisasi pemberi kerja dan perwakilan pekerja yang representatif, serta mencakup templat dan panduan komprehensif yang mencakup semua elemen penting seperti peran dan tanggung jawab, durasi, remunerasi, K3, perlindungan sosial, dan mekanisme penyelesaian sengketa. Perjanjian ini juga harus diintegrasikan ke dalam platform “Ayo Magang Vokasi” untuk memfasilitasi implementasi dan pemantauan yang efektif di seluruh perusahaan dan sektor.

23 Kriteria yang didasarkan pada rekomendasi 208 adalah: a. Mendefinisikan dengan jelas peran, hak, dan kewajiban masing-masing pihak; b. Menentukan lokasi pemagangan; c. Tidak memuat ketentuan yang membatasi kemampuan peserta pemagang untuk pindah ke pemberi kerja lain setelah pemagangan; d. Berisi ketentuan yang berkaitan dengan durasi pemagangan, pembayaran dan frekuensinya, jam kerja, waktu istirahat, waktu istirahat, hari libur dan cuti, keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial, mekanisme penyelesaian sengketa, dan pemutusan perjanjian pemagangan; e. Menentukan kompetensi, sertifikasi, atau kualifikasi yang harus dicapai dan dukungan pendidikan tambahan lain yang diperlukan; f. Terdaftar berdasarkan ketentuan yang ditetapkan oleh otoritas yang berwenang; g. Perjanjian pemagangan ditandatangani pada awal pemagangan; h. Jika peserta pemagangan masih di bawah umur, perjanjian pemagangan harus ditandatangani atas nama peserta pemagang oleh orang tua, wali, atau perwakilan hukum, atau oleh peserta pemagang jika persetujuan tertulis dari orang tua, wali, atau perwakilan hukum telah diperoleh.

6. Memastikan kesetaraan dan keberagaman dalam pemagangan

6.1 Tindakan apa yang dilakukan untuk mendorong kesetaraan, keberagaman, dan inklusi sosial dalam pemagangan?

Pertemuan konsultatif menyoroti pentingnya tindakan afirmatif dan desain inklusif dalam program pemagangan. Langkah-langkah yang diusulkan mencakup alokasi dana publik (misalnya, dana dekon atau APBN) untuk mendukung pemagangan bagi kelompok rentan seperti perempuan dan penyandang disabilitas. Namun, program-program yang ada saat ini belum memiliki target keberagaman yang eksplisit, dan terdapat kebutuhan yang jelas akan pedoman dan peraturan untuk melembagakan kesetaraan and inklusifitas dalam pemagangan.

6.2 Bagaimana kebutuhan orang-orang yang termasuk dalam kelompok rentan dipenuhi untuk memungkinkan mereka memperoleh akses yang adil terhadap program pemagangan?

Para pemangku kepentingan menekankan perlunya dukungan pemerintah dalam menyediakan infrastruktur dan akomodasi yang mudah diakses bagi penyandang disabilitas. Meskipun beberapa perusahaan telah memulai program inklusif, upaya ini masih terbatas. Penggunaan dana publik untuk mendukung partisipasi populasi rentan direkomendasikan, dan komite sektoral diidentifikasi sebagai aktor kunci dalam mendefinisikan peran dan, kompetensi, and upaya dukungan.

6.3 Langkah-langkah apa yang diambil untuk memastikan bahwa perempuan dan laki-laki mengakses dan memperoleh manfaat yang sama dari pemagangan?

Kesenjangan gender, terutama di bidang sains, teknologi, teknik, dan matematika (STEM), masih menjadi masalah. Para pemangku kepentingan menekankan perlunya program-program yang terarah untuk meningkatkan partisipasi perempuan di bidang-bidang ini. Meskipun terdapat praktik-praktik baik, seperti program magang yang dirancang untuk ibu rumah tangga, pendekatan sistematis masih kurang. Pemangku kepentingan merekomendasikan untuk mengintegrasikan pertimbangan kesetaraan gender ke dalam desain, implementasi, dan pemantauan program pemagangan.

6.4 Apakah ada tindakan untuk mencegah dan menghilangkan diskriminasi, kekerasan, pelecehan, dan eksploitasi terhadap peserta pemagangan ?

Kekhawatiran para pemangku kepentingan adalah peserta pemagangan dapat ditempatkan dalam kondisi kerja yang tidak aman atau eksploitatif, terkadang tanpa pengawasan yang baik. Kurangnya status hukum yang jelas berkontribusi pada kerentanan mereka. Standar Penguatan K3 ditekankan, membentuk mekanisme pengaduan yang efektif, dan memastikan pemantauan yang berkualitas di tekankan. Serikat pekerja dan komite sektoral diharapkan memainkan peran kunci dalam menjaga hak hak peserta pemagangan.

6.5 Apakah akses terhadap penyelesaian yang tepat dan efektif disediakan dalam kasus diskriminasi, kekerasan, atau pelecehan?

Meskipun kebutuhan akan mekanisme pengaduan telah diakui secara luas, sistem yang ada saat ini masih belum berkembang. Para pemangku kepentingan merekomendasikan untuk melibatkan serikat pekerja dalam proses pemantauan dan penanganan pengaduan. Peraturan yang diperbarui diharapkan mencakup ketentuan yang lebih jelas untuk penanganan pengaduan dan perlindungan terhadap pembalasan akibat pengaduan.

6.6 Program pra-magang berbasis kebutuhan apa yang tersedia untuk meningkatkan partisipasi, retensi, dan tingkat keberhasilan dalam pemagangan?

Program pra-magang tidak dilembagakan secara formal, meskipun Praktik Kerja Lapangan (PKL) secara luas diakui sebagai jalur pra-magang de facto. Perusahaan sering menggunakan PKL untuk mengidentifikasi dan menilai talenta masa depan. Para pemangku kepentingan merekomendasikan formalisasi jalur pra-magang dan penyalarasannya dengan kerangka kerja pemagangan nasional untuk meningkatkan transisi dan retensi.

6.7 Apakah ada langkah-langkah untuk memfasilitasi akses ke bimbingan, bimbingan karier, jalur pembelajaran yang fleksibel, dan pelatihan kejuruan lebih lanjut bagi peserta pemagangan ?

Pembimbingan dan bimbingan karier, terutama bagi kaum muda, diakui sebagai komponen penting dalam pemagangan yang berkualitas. Meskipun beberapa perusahaan menyediakan pembimbingan

terstruktur, cakupannya masih belum merata. Oleh karena itu, para pemangku kepentingan menekankan perlunya pedoman dan mekanisme dukungan yang jelas untuk memastikan peserta magang menerima bimbingan dan kesempatan yang memadai untuk kemajuan karier.

6.8 Bagaimana pemagangan dipromosikan untuk orang dewasa dan individu berpengalaman yang ingin mengubah industri, meningkatkan keterampilan, atau meningkatkan kemampuan kerja?

Promosi program pemagangan bagi pelajar dewasa masih terbatas. Para pemangku kepentingan mencatat bahwa pemagangan memiliki potensi kuat untuk mendukung pelatihan ulang dan peningkatan keterampilan, terutama dalam konteks transisi ekonomi. Rekomendasi yang diberikan mencakup pengembangan program penjangkauan yang terarah dan pengembangan program yang fleksibel bagi pelajar dewasa.

6.9 Apakah ada langkah-langkah yang mempromosikan akses ke pemagangan berkualitas untuk memfasilitasi transisi dari ekonomi informal ke ekonomi formal dan dari pekerjaan yang tidak aman ke pekerjaan yang aman?

Pemagangan diidentifikasi sebagai mekanisme kunci untuk mendukung formalisasi pekerjaan informal karena langkah-langkah yang ada saat ini masih belum memadai. Para pemangku kepentingan menekankan perlunya kebijakan yang inklusif, pengakuan atas pembelajaran sebelumnya, dan dukungan bagi pekerja informal untuk mengakses pelatihan dan sertifikasi terstruktur. Komite sektoral diharapkan dapat membantu menentukan jalur dan standar untuk memfasilitasi formalisasi.

7. Berkolaborasi untuk pemagangan

7.1 Langkah apa saja yang diambil pemerintah untuk bekerja sama dan menawarkan kesempatan belajar yang diperluas bagi para peserta pemagangan sambil tetap mengakui kompetensi yang diperoleh melalui program pemagangan atau pembelajaran sebelumnya?

Meskipun pemerintah mengakui pentingnya pengakuan kompetensi yang diperoleh melalui pemagangan dan pembelajaran sebelumnya, para pemberi kerja menilai bahwa penerapan mekanisme pengakuan masih terbatas. Penguatan peran komite sektoral dan asosiasi profesi diusulkan sebagai cara untuk mengatasi kesenjangan ini.

7.2 Bagaimana pemerintah mempromosikan pengakuan kualifikasi pemagangan secara nasional, regional, dan internasional?

Pengakuan kualifikasi pemagangan masih terbatas dan terfragmentasi. Indonesia belum memiliki kerangka kerja nasional terpadu yang menjamin pengakuan kualifikasi pemagangan di tingkat nasional, regional, maupun internasional.

7.3 Langkah-langkah apa yang sedang dilaksanakan untuk membangun kemitraan efektif yang mempromosikan program pemagangan berkualitas, termasuk kolaborasi melalui badan keterampilan tripartit nasional, sektoral atau pekerjaan, serta aliansi global dan regional dan jaringan pemagangan?

Pemerintah telah memulai konsultasi tripartit yang melibatkan pemerintah, pemberi kerja, dan serikat pekerja untuk memperkuat koordinasi. Komite Sektoral saat ini sedang diujicobakan, khususnya di sektor pariwisata, untuk mendukung pengembangan dan penerapan standar pemagangan.

7.4 Bagaimana pemerintah memfasilitasi kerja sama internasional, regional, dan nasional serta pertukaran informasi tentang semua aspek pemagangan berkualitas?

Indonesia berpartisipasi dalam Akselerator Global ILO untuk Pekerjaan dan Perlindungan Sosial untuk Transisi yang Adil, yang menyediakan platform bagi kerja sama internasional di bidang kebijakan ketenagakerjaan dan pelatihan, termasuk program pemagangan. Di tingkat nasional, platform *Ayo Magang Vokasi* sedang dikembangkan untuk berfungsi sebagai pusat digital terpusat bagi pendaftaran, pemantauan, dan koordinasi data pemagangan. Berbagai inisiatif ini bertujuan untuk mendukung pertukaran informasi mengenai partisipasi dan hasil pemagangan yang berkualitas, baik di Indonesia **peserta pemagangan** maupun di seluruh jaringan regional dan global.

Dialog tripartit mengenai pemagangan berkualitas dan pengembangan Rekomendasi ini dapat terlaksana berkat dukungan dari Program Akselerator Global untuk Pekerjaan dan Perlindungan Sosial menuju Transisi yang Adil, yang didanai oleh Dana Bersama SDG PBB.