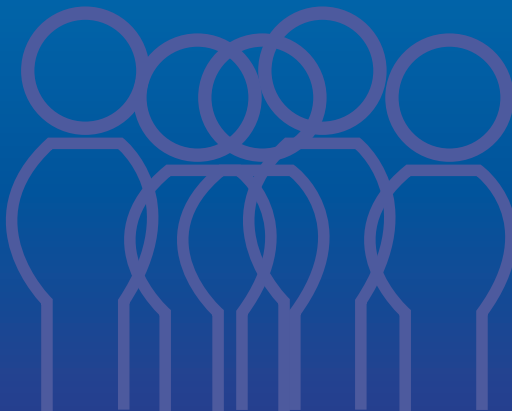




# **PEDOMAN UNTUK PENGUSAHA PROGRAM PEMAGANGAN DI INDONESIA**

*Meyiapkan Kaum Muda sebagai  
Tenaga kerja*



**PEDOMAN UNTUK PENGUSAHA**  
**PROGRAM PEMAGANGAN**  
**DI INDONESIA**

*Meyiapkan Kaum Muda sebagai  
Tenaga kerja*

Copyright © Organisasi Perburuhan Internasional 2015  
Cetakan Pertama 2015

Publikasi-publikasi Kantor Perburuhan Internasional memperoleh hak cipta yang dilindungi oleh Protokol 2 Konvensi Hak Cipta Universal. Meskipun demikian, kutipan-kutipan singkat dari publikasi tersebut dapat diproduksi ulang tanpa izin, selama terdapat keterangan mengenai sumbernya. Permohonan mengenai hak reproduksi atau penerjemahan dapat diajukan ke ILO Publications (Rights and Permissions), Kantor Perburuhan Internasional, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, or by email: [rights@ilo.org](mailto: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](http://www.ifrro.org) untuk mengetahui organisasi pemegang lisensi di negara anda.

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

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

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

ILO Katalog dalam terbitan

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

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

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

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

Dicetak di Indonesia

---

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

### DISCLAIMER

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

# DAFTAR ISI

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



## UCAPAN TERIMA KASIH

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

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

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

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



## KATA PENGANTAR

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

## SINGKATAN

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



## LATAR BELAKANG

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

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

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

### Tujuan dari pedoman program pemagangan

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

---

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



# **PENGENALAN MENGENAI PEMAGANGAN**



# PENGENALAN MENGENAI PEMAGANGAN

## Apa itu Pemagangan?

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

*"Bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu."*

**Bab 1 Ketentuan Umum Pasal 1 ayat 1**

## Mengapa pemagangan itu penting?

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

## Mengapa perusahaan melaksanakan program pemagangan dan apa manfaatnya?

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

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

## Apa yang diperlukan untuk melaksanakan program pemagangan di perusahaan?

1. Pemahaman peraturan perundang-undangan tentang pemagangan
2. Kebutuhan perusahaan akan tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi
3. Menyusun program pemagangan
4. Kesepakatan antara perusahaan dengan pemagang yang dituangkan dalam perjanjian pemagangan
5. Berkoordinasi dengan pihak pemerintah yang membidangi ketenagakerjaan
6. Memanfaatkan sumber pengetahuan dan informasi yang ada, diantaranya didapat dari forum pemagangan dan lainnya

## Manfaat pemagangan

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

## Siapa yang terlibat dalam program pemagangan?

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

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

### Pemagang memiliki...

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

### Perusahaan memiliki...

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

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

## ▶ **Perjanjian pemagangan**

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

Perjanjian ini memuat:

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

### **Bab IV Perjanjian Pemagangan Pasal 11 ayat 2**

## ▶ **Bagian dari perjanjian pemagangan:**

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

### **Bab III Program Pemagangan Pasal 2**

## ▶ **Standar Kompetensi**

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

Pilihan jenis standar kompetensi:

### Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI)

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

### Standar Internasional

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

### Standar Khusus

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

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

### ► Bagaimana mendanai program pemagangan?

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

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

## **Pemangku kepentingan yang terlibat dalam program pemagangan**

**Perusahaan** – yang melakukan pemagangan

**Kementerian Ketenagakerjaan** – mengatur kebijakan dalam pelaksanaan program pemagangan di Indonesia

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

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

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

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

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

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

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



# **PROSES UNTUK MENYELENGGARAKAN PROGRAM PEMAGANGAN**



# PROSES UNTUK MENYELENGGARAKAN PROGRAM PEMAGANGAN

## ► Bagaimana perusahaan dapat menyelenggarakan program pemagangan?

### 1. Mengembangkan program pemagangan

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

### 2. Melaksanakan proses pemagangan

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

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

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

### 3. Pembinaan dan pengawasan

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

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

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

## Bagaimana perusahaan dapat menyelenggarakan program pemagangan

### Mengembangkan program pemagangan:

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

### Melaksanakan proses pemagangan:

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



# **PRAKTIK-PRAKTIK BAIK PEMAGANGAN DI INDONESIA**



## PRAKTIK-PRAKTIK BAIK PEMAGANGAN DI INDONESIA

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

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

## Indonesia's National Apprenticeship Network (INAN)

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

### Peran INAN:

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

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

### Manfaat bagi perusahaan *champion*:

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

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

### Nomor kontak:

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

## REFERENSI

### Peraturan dan regulasi pemagangan

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

**Contoh model program pemagangan**

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

| Karakteristik                                                | Jangka pendek<br>1 – 12 minggu                                               | Jangka menengah<br>13 – 52 minggu                                                                    | Jangka panjang<br>> 12 bulan                                                                                                                                                                                                                    |
|--------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Persyaratan minimum pendidikan</b>                        | SLTA                                                                         | SLTA                                                                                                 | SLTA                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Kurikulum</b>                                             | Dikembangkan di dalam perusahaan                                             | Dikembangkan di dalam perusahaan dengan menggunakan standar kompetensi nasional (SKNI) 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                                               |
| <b>Praktek di unit pelatihan / praktek kerja di lapangan</b> | 25% / 75%                                                                    | 25% / 75%                                                                                            | 25% / 75%                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Asesmen / sertifikasi</b>                                 | Internal                                                                     | Internal                                                                                             | Internal                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Uang saku</b>                                             | Rendah, seringkali minim dan hampir di setiap kasus kurang dari upah minimum | Uang saku seringkali mendekati level upah minimum                                                    | Uang saku melebihi upah minimum; uang lembur dan uang saku disediakan bila ada tugas ke lapangan; berbagai insentif disediakan untuk memastikan bahwa pemangag akan tinggal dan bekerja di perusahaan dan penyelenggara pemagangan pasca-magang |

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