



International
Labour
Organization

A photograph of several young women, likely students, sitting at a long white table in a classroom or workshop. They are wearing hijabs and colorful batik-patterned blouses. They are focused on their work, with some looking at papers and others writing. The table is cluttered with various items including pens, pencils, a ruler, a smartphone, and a small red container. In the background, there are shelves with various supplies and a window with a grid pattern.

► Mendorong Pemagangan Industri Berkualitas: 10 Peliputan Mendalam

▶ Daftar Isi

1.	Magang Kerja, Masih Solusi Setengah Hati Lani Diana Wijaya, Tempo.co Investigasi https://investigasi.tempo.co/305/magang-kerja-masih-solusi-setengah-hati	3
2.	Manfaat Pemagangan, Bukan “Beli Kucing dalam Karung” M. Irham, independen.id https://independen.id/read/ekonomi/841/manfaat-pemagangan-bukan-beli-kucing-dalam-karung/	6
3.	Strategi Kilat Siasati Revolusi Industri 4.0 Hendry Roris Sianturi, Gatra.com https://www.gatra.com/detail/news/420461/Economy/strategi-kilat-siasati-revolusi-industri-40	9
4.	Upaya Membuka Akses Magang Disabilitas Hemas Psikolitikta, CNN Indonesia TV https://youtube/MBvDkxHQWWM	14
5.	Pemagangan Turut Mengurangi Angka Pengangguran Lidya Yuniartha Panjaitan, Kontan	15
6.	Pekerja Magang, antara Upah Murah dan Kebutuhan Pemburu Kerja Erick Tanjung dan Hartanto Arbi, Suara.com https://www.suara.com/news/2019/06/20/171226/pekerja-magang-antara-upah-murah-dan-kebutuhan-pemburu-kerja	18
7.	Kisah Pedri dan Siti, Korban Program Magang Abal-Abal Mawa Kresna, Tirto.id https://tirto.id/kisah-pedri-dan-siti-korban-program-magang-abal-abal-eCLV	23
8.	Menggapai Masa Depan Melalui Program Magang Puga Hilal Baihaqie, Pikiran Rakyat https://www.pikiran-rakyat.com/nasional/2019/06/28/menggapai-masa-depan-melalui-program-magang	25
9.	Dilema Pemagangan: Ditolak Buruh Disambut Pengusaha Irsyan Hasyim, Tempo.co Investigasi https://investigasi.tempo.co/311/dilema-pemagangan-ditolak-buruh-disambut-pengusaha	27
10.	Mengintip Semangat Difabel di Cibinong Feri Latief, National Geographic Indonesia https://nationalgeographic.grid.id/read/32001925/kisah-para-difabel-di-cibinong-pantang-menyerah-menggapai-impian	29

Pengantar

Program pemagangan, terutama pemagangan berbasis industri atau dikenal dengan sebutan apprenticeship menjadi bagian penting dari upaya memuluskan transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja serta untuk memastikan ketersediaan pekerja terampil yang sesuai dengan kebutuhan industri. Hal ini sejalan dengan prioritas pemerintah saat ini.

Untuk meningkatkan pemahaman mengenai pemagangan industri, mendorong sinergi antara sekolah dan industri serta memastikan pelaksanaan pemagangan yang berkualitas dan tidak berkedok pekerja berupah murah, ILO bersama dengan Aliansi Jurnalis Independen (AJI) Jakarta mengadakan program beasiswa jurnalistik bagi 10 organisasi media terplih pada 2019. Pemagangan industri merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya melalui pelatihan kerja di industri berdasarkan keterampilan dan kebutuhan industri. Oleh karena itu, penting bagi masyarakat dan industri khususnya untuk memahami pentingnya pemagangan ini dilakukan secara baik dan benar.

Diharapkan peliputan dan penulisan mendalam mengenai pemagangan industri (apprenticeship) dapat menjadi bagian dari usaha bersama untuk menciptakan pekerja-pekerja muda Indonesia yang terampil, produktif dan berdaya saing. Ini juga diharapkan semakin melekatkan keterlibatan dan kolaborasi dunia industri dengan dunia pendidikan.

Program ini dilakukan ILO melalui Proyek Percontohan Pemagangan Nasional yang didanai oleh Pemerintah Jepang. Tujuan utama dari proyek ini adalah memberikan contoh dan memastikan program pemagangan, khususnya pemagangan industri, dilaksanakan secara berkualitas dengan melibatkan berbagai pemangku kepentingan.

Semoga kumpulan peliputan ini dapat bermanfaat untuk semakin meningkatkan kualitas pemagangan industri di Indonesia.

► Magang Kerja, Masih Solusi Setengah Hati

Lani Diana Wijaya, Tempo.co Investigasi

Upaya meningkatkan daya saing tenaga kerja di Indonesia semakin dibutuhkan seiring makin pesatnya kemajuan teknologi industri. Untuk mengasah ketrampilan, tak sedikit calon tenaga kerja yang kemudian mengikuti program pemagangan selepas tamat pendidikan formal.

Sayangnya, selain pesertanya masih sedikit, sistem pemagangan di banyak perusahaan di Indonesia belum tertata baik.

FARID Zaelani tak mau menyalahkan waktunya setelah menjalani pemagangan di PT Komponen Futaba Nusapersada (KFN). Magang selama enam bulan, dia berharap bisa langsung diterima bekerja di sana setelah program magangnya selesai.

Pada Mei 2017, setelah kontrak magangnya di PT KFN berakhir, Farid langsung mengajukan surat lamaran ke bagian sumber daya manusia. Untung tak dapat diraih, malang tak bisa ditolak. Perusahaan itu tak menghubungi Farid untuk lanjut bekerja sebagai karyawan kontrak.

"Sampai Mei 2017 tidak ada kelanjutan kabar lagi dari PT KFN, akhirnya saya mengirimkan lamaran ke tempat lain," tutur Farid saat dihubungi Tempo, 16 Mei 2019. Sambil menunggu panggilan kerja, Farid mengisi waktu dengan mengikuti kursus desain teknik selama tiga bulan.

❗ **Meski pengalamannya ketika magang di PT KFN tak begitu terpakai, namun setidaknya, status sudah pernah magang tersebut menjadi nilai tambah untuk lamaran kerja.**



Farid adalah salah satu peserta pemagangan di PT KFN Bekasi divisi Operator Buffing. Sehari-hari dia bertugas menghaluskan bagian pipa knalpot yang masih tajam setelah proses cutting. Ini adalah salah satu bagian terpenting untuk memproduksi knalpot.

Pria 21 tahun ini semula mengenyam pendidikan di SMK jurusan Teknik Pemeliharaan Mekanik Industri (TPMI). Lulus sekolah, dia memilih mendalami kemampuan di bidang mesin. Dia lalu mencoba peruntungan di Balai Latihan Kerja (BLK) Bekasi program Operator CNC Milling Kejuruan Teknik Manufaktur.

Selain mengasah kemampuan, dengan mengikuti BLK ia berharap semakin mudah mencari pekerjaan. Usai tamat SMK, Farid memang tak langsung mendapatkan pekerjaan. Mendapatkan informasi lowongan --apalagi diterima kerja-- benar-benar tak semudah membalikkan telapak tangan.

"Maka dari itu saya ikut BLK supaya bisa dapat banyak kesempatan lowongan kerja," ucap dia.

Selang waktu lima bulan setelah selesai magang di PT KFN, Farid akhirnya mendapat panggilan kerja. Dia diterima bekerja di PT Cipta Presisi Sarana Teksindo (CST) bagian drafter engineering. Sayangnya dia hanya bertahan 10 bulan di sini.

Dia lalu melamar dan diterima di Istech Utama untuk divisi yang sama pada September 2018. Ilmu yang dia pelajari di BLK, kata Farid, terpakai sekitar 60 persen saat bekerja. Meski pengalamannya ketika magang di PT KFN tak begitu terpakai, namun setidaknya, status sudah pernah magang tersebut menjadi nilai tambah untuk lamaran kerja Farid.

"Karena saya lamar di bagian teknisnya, banyak perusahaan juga mencari yang sudah berpengalaman di duna kerja dan di bidangnya," ujar dia.



PERUNTUNGAN Ismail dan Aldian Mustofa lebih baik dari Farid. Mereka adalah dua dari puluhan peserta BLK Bekasi yang beruntung lanjut bekerja di PT KFN. Keduanya mengikuti pelatihan kerja satu angkatan dengan Farid di BLK Bekasi, yang berlanjut dengan program magang di PT KFN.

Ismail dan Aldian dihubungi pada Juli 2017. Mereka mendapat tawaran bekerja di PT KFN setelah satu bulan selesai menjalani pemagangan. Keesokan harinya mereka menyambangi kantor itu lagi. Mereka masuk di sebuah ruangan, disodorkan kertas bertuliskan kontrak kerja.

“Disuruh baca dulu kontrak. Saya tanya gajinya sama kayak on job training (magang) enggak,” ucap Aldian.

Ternyata, tawaran gaji mereka lebih besar 20 persen ketimbang upah pemagang. Program pemagangan sendiri tertuang dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 36 Tahun 2016. Pasal 12 ayat 1b tercantum peserta pemagang berhak memperoleh uang saku.

Ketentuan selanjutnya ada di Pasal 12 ayat 2 bahwa uang saku terdiri dari biaya transport, makan, dan insentif. Pemerintah tak menentukan besaran uang saku pemagang.

Tak pikir panjang, Ismail dan Aldian sepakat dengan besaran gaji tersebut. Keduanya meneken kontrak kerja selama dua tahun. Tak ada yang beda dengan beban kerja dan tanggung jawab mereka. Saat masih jadi pemagang, Ismail bercerita, dia sudah menanggung beban kerja sama seperti karyawan.

Satu-satunya perbedaan adalah: perusahaan tidak memberikan evaluasi dan mentor kerja untuk peserta magang. Kesetaraan semua pekerja dianggap sama, baik pemagang ataupun karyawan kontrak.

Motivasi Aldian mendaftar BLK memang untuk mengasah kemampuan manufaktur lalu mencari kerja. Padahal, dia lulusan SMK di bidang otomotif. “Awalnya batu loncatan doang. Kalau cuma mengandalkan (ijazah) SMK susah buat cari kerja,” kata dia.

SERTIFIKASI SETENGAH HATI

Kementerian Ketenagakerjaan mencatat peserta pemagangan pada periode 2014-2018 sudah menyebar di 34 provinsi. Di awal tahun 2014, jumlahnya mencapai 26.367 orang. Tiga tahun kemudian angkanya melonjak menjadi 60.163 orang. Akan tetapi, peserta program ini paling sedikit di 2018, yaitu 14.545 orang.

Kepala Seksi Penyelenggara Pemagangan Dalam Negeri Kementerian Ketenagakerjaan, Fauzi, menuturkan pemerintah memang semula tak mewajibkan perusahaan memberikan sertifikasi kompetensi bagi peserta pemagangan. Karena itulah, sejak 2014-2016 tak ada sertifikasi resmi yang diterbitkan Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Perusahaan hanya wajib mengeluarkan sertifikat tanda peserta pernah menjalani pemagangan.

Kebijakan itu berubah sejak 2017 atau setelah Permenaker 36/2016 terbit. Seluruh peserta pemagangan mandiri sekarang wajib mendapatkan

sertifikasi kompetensi. Manfaatnya agar kemampuan pemegang tak diragukan lagi untuk bersaing di dunia kerja, ketika harus melamar pekerjaan ke banyak perusahaan.

Sayangnya, pada 2018 lalu, hanya ada seribu peserta yang keahliannya sudah diuji. Itu berarti kurang dari 10 persen dari total pemegang di seluruh Indonesia. Anggaran pemerintah untuk membayar biaya sertifikasi kompetensi rupanya terbatas. Karena itu, pemerintah memprioritaskan sertifikasi kompetensi di bidang perikanan, ritel, perhotelan, teknologi informasi dan komunikasi (TIK), otomotif, las, serta perbankan.

PESERTA pemagangan di The Media Hotel dan Towers Jakarta, Andriyansyah, mengaku beruntung bisa mengikuti sertifikasi kompetensi. Tepatnya pada November 2018, Andri diundang ke Hotel Balairung Jakarta untuk diuji. Malam itu dia mendadak diminta mempersiapkan diri ikut sertifikasi kompetensi keesokan harinya.

Ketika itu, lelaki 20 tahun ini baru saja lulus dari SMK 55 Jakarta Utara bidang otomotif. Dia kemudian diterima menjadi peserta magang di The Media Hotel dan Towers Jakarta. Di sana, sehari-harinya Andri bekerja sebagai pekerja harian hotel. Tanggung jawabnya adalah melayani pengunjung hotel, mulai dari memberi salam hingga merapikan kamar.

Di dalam ruang ujian, kata dia, hanya ada puluhan orang yang mengikuti ujian kompetensi. Sekitar delapan jam para pemegang menjalani ujian tertulis dan praktik. Penguji kemudian mengumpulkan mereka dan memaparkan hasil uji satu per satu. Dalam forum terbuka itu penguji hanya menjabarkan kelebihan dan kekurangan pemegang berdasarkan hasil uji kompetensi.

Namun, hingga saat ini tidak ada informasi resmi mengenai kelulusan mereka. Andri bahkan tak mengetahui bagaimana nasib sertifikat kompetensi miliknya. "Katanya pengumuman nanti dikabari tapi sekarang belum dapat kabar," kata dia.

Selama magang, kinerja Andri dievaluasi setiap hari. Ada mentor yang membimbingnya sembari bekerja. Dia mendapat uang saku sebesar Rp 650 ribu per bulan plus satu kali makan sehari.

Seusai magang, dia ditawarkan jadi pekerja harian dengan gaji Rp 125 ribu per hari. Namun penghasilannya tak tentu. Sebab, dirinya hanya dipanggil bekerja apabila perusahaan membutuhkan tenaga tambahan. Andri bertahan di The Media Hotel hingga Februari 2019. "Kadang sebulan cuma masuk delapan kali, enggak tentu. Saya masuk kalau hotel ramai," ujarnya.

”**Sebagai pelaku usaha, dia menilai program pemagangan yang sekarang ada belum mampu menjawab kebutuhan industri 4.0, seperti yang diharapkan Presiden RI Joko Widodo alias Jokowi.**

Data Kementerian Ketenagakerjaan menunjukkan, dari seribu peserta magang dari beberapa perusahaan yang diuji pada 2018, hanya 913 peserta yang dianggap kompeten. Sisanya, 87 peserta belum kompeten.

Perusahaan yang mengikutsertakan pemagangnya ikut uji kompetensi datang dari beberapa kota. Di Jakarta ada Transmart Ritel serta tiga perusahaan sektor pariwisata, seperti Abuba, The Media Hotel, dan Hotel Balairung. Sementara di Gresik terdapat dua perusahaan, yaitu PT Auto Maspion yang membidangi otomotif dan PT Semen Indonesia untuk sektor las.

Selanjutnya perusahaan Dejeefish di Jawa Barat (perikanan), Hotel Ina di Yogyakarta (pariwisata), PT Bitratex di Jawa Tengah (garmen), dan PT Surveyor Indonesia di Makasar (TIK).

Hasil ujian itu menunjukkan standardisasi program pemagangan masih jauh dari sempurna. Tak sampainya informasi kelulusan pada peserta juga menunjukkan lemahnya komunikasi dan koordinasi.

General Manager PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia (TMMIN) Subchan Gatot mengakui hal itu. Sebagai pelaku usaha, dia menilai program pemagangan yang sekarang ada belum mampu menjawab kebutuhan industri 4.0, seperti yang diharapkan Presiden RI Joko Widodo alias Jokowi.

Saat ini, kata dia, program magang baru fokus mengembangkan kemampuan calon tenaga kerja agar mampu bersaing di industri.

Dengan kondisi semacam itu, kata Subchan, Indonesia baru memasuki tahap dasar pemagangan di level 1.0. Padahal, Presiden Jokowi menargetkan industri dapat mencapai program pemagangan yang komplit untuk membantu industri sampai level 4.0. "Sistem pemagangan di Indonesia masih ada di (tataran) basic," ucap Subchan, setengah mengeluh. (*)

► Manfaat Pemagangan, Bukan “Beli Kucing dalam Karung”

M. Irham, independen.id

Dalam debat calon presiden beberapa waktu lalu, Joko Widodo mengumbar janji program pengurangan pengangguran melalui pemberian Kartu Pra Kerja. Wacana ini diperkirakan menelan biaya negara yang tak sedikit karena peserta Kartu Pra Kerja akan diberi honor sampai mereka mendapatkan pekerjaan.

“Kami harap anak-anak yang tidak mampu bisa kuliah. Kami juga keluarkan kartu Pra Kerja, kami akan lakukan pelatihan-pelatihan di dalam negeri dan luar negeri. Bagi lulusan SMK dan lainnya serta (korban) PHK,” katanya dalam debat Pilpres di Jakarta, Sabtu (13/04).

Kartu Pra Kerja bertujuan mengurangi pengangguran. Caranya, dengan pembekalan keterampilan melalui Balai Latihan Kerja (BLK) kepada pengangguran agar kelak bisa selaras dengan kebutuhan industri.

Direktur Pemagangan Kementerian Tenaga Kerja (Kemenaker) Darwanto mengatakan, nantinya program Kartu Pra Kerja akan dihubungkan dengan sistem pemagangan. Mereka yang mengantongi kartu “sakti” ini akan dibiayai pemerintah mengikuti pelatihan di BLK-BLK milik pemerintah.

“Nanti mungkin sampai ke sana, di mana belajar di BLK swasta juga tidak bayar. Selanjutnya, Kartu Pra Kerja juga (diberikan) untuk mereka yang magang. Kartu Pra Kerja bukan hanya untuk mereka yang ingin mencari pekerjaan. Pemberian kartu kepada pemagang hanya salah satu metodenya saja,” kata Darwanto saat ditemui di kantornya, Rabu, 15 Mei 2019.

Darwanto menambahkan, kartu Pra Kerja juga bisa digunakan untuk pembiayaan transportasi peserta magang. “Jika mereka magang, maka mereka

mendapatkan uang saku. Hal itu sama dengan ketika mereka belajar di BLK, mereka tidak bayar. Kalau mereka magang dan langsung direkrut, hal itu jauh lebih baik,” katanya.

Sementara itu, Koordinator Nasional untuk Proyek Pemagangan ILO, Dede Sudono menilai pemagangan bisa menjadi salah satu sarana memecahkan persoalan pengangguran di Indonesia. Ia melihat selama ini ada jurang antara pendidikan dan dunia kerja.

“Karena di sekolah dan dunia kerja akan berbeda. Dengan pemagangan anak-anak diberi kesempatan, ada transisi,” katanya kepada independen.id, beberapa waktu lalu.

Selama ini praktik pemagangan masih belum optimal. Kata Dede, persepsi banyak orang tentang pemagangan hanyalah aktivitas kerja anak sekolah di perusahaan. Bahkan, sebagian serikat pekerja masih melihat pemagangan sebagai modus pemberian upah murah dan upaya outsourcing gaya baru.

“Jadi, (mereka) tahunya magang yang dilakukan oleh anak-anak SMK atau praktik pemagangan yang kemudian hanya dieksploitasi,” katanya.

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) No. 36 tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri, ada sejumlah syarat dan ketentuan pemagangan yang harus dipenuhi. Di dalamnya sebutkan bahwa peserta magang minimal harus berusia 17 tahun, penyelenggara wajib memiliki kurikulum standar nasional khusus atau internasional, mempunyai ketersediaan sarana dan prasarana, memiliki pembimbing magang, menerapkan kontrak yang memuat hak dan kewajiban penyelenggara dan peserta magang, melakukan sertifikasi, serta memberikan jaminan kesehatan sekaligus kecelakaan kerja.

“Kalau melihat aturan, rambu-rambunya sudah cukup. Jika ditemukan ada pelanggaran terkait pemagangan, aturannya telah ada. Persoalannya bukan di Permenaker, tapi pada proses pengawasan,” lanjut Dede.

ILO menilai pemagangan yang mengikuti aturan ini bisa menjadi sebuah investasi bagi perusahaan. Sebab, perusahaan telah melatih peserta sesuai kebutuhan internalnya sehingga mereka tak perlu lagi merekrut karyawan yang belum memiliki kualifikasi di dalam industri.

Dalam peringatan 100 tahun ILO, lembaga dapur PBB ini ingin memastikan penguatan sumberdaya terjadi melalui pemagangan. Selain itu, juga ILO ingin memastikan penyerapan pekerjaan yang berkualitas.

Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) mencatat perusahaan yang menerapkan sistem pemagangan sesuai Permenaker 36/2016 masih bisa dihitung dengan jari. Di antaranya Carrefour, Toyota, PT Hotel

” Para peserta program vokasi Industri di Toyota nantinya akan menerima sertifikasi BNSP dan atau Toyota sesuai dengan jurusan yang dipilih.



Sahid Jaya Internasional, dan Sarandi Karya Nugraha. Perusahaan-perusahaan ini merupakan pionir dari Global Apprenticeship Network (GAN) yang merupakan gabungan asosiasi pengusaha dari 169 negara dunia.

Pemagangan sebagai investasi perusahaan

General Manager PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia (TMMIN), Subchan Gatot mengakui telah menerima manfaat dari program pemagangan. “Tidak membeli kucing dalam karung. Itu keuntungan bagi perusahaan,” katanya, saat ditemui di kantornya, Jakarta Utara, Selasa (07/05).

Toyota belum lama menerapkan sistem pemagangan, yaitu 2017 lalu. Sampai 2018, peserta magang di TMMIN berjumlah 329 orang. Jumlah itu tentu bertambah sepanjang tahun ini.

“Sekarang sudah angkatan IX sejak dimulai pada 2017. Perekrutan kita lakukan setiap tiga bulan secara paralel,” tambah Subchan.

Untuk membangun sistem pemagangan ini, TMMIN menghabiskan biaya hingga miliaran rupiah. Biaya itu termasuk untuk pembuatan modul, penyediaan sarana dan prasarana pelatihan, mengupah trainer yang telah bersertifikat internasional hingga memberikan upah dan jaminan sosial bagi peserta magang.

“Kami harap anak-anak yang tidak mampu bisa kuliah. Kami juga keluarkan kartu Pra Kerja, kami akan lakukan pelatihan-pelatihan di dalam negeri dan luar negeri. Bagi lulusan SMK dan lainnya serta (korban) PHK.

“Para peserta program vokasi Industri di Toyota nantinya akan menerima sertifikasi BNSP dan atau Toyota sesuai dengan jurusan yang dipilih,” lanjut Subchan.

Selain itu, perekrutan peserta magang juga bisa melibatkan banyak penduduk lokal. Dengan adanya pemagangan, masyarakat Karawang yang menjadi lokasi pabrik TMMIN tak perlu lagi menunggu bertahun-tahun untuk dapat bergabung.

“Karena kalau sampai salah memilih orang dan mereka dibayar tapi enggak punya performance kan susah. Risiko untuk perusahaan,” kata Subchan.

Subchan menambahkan perlu adanya perhatian dari pemerintah pusat dan daerah terkait program pemagangan ini. Selain menguntungkan bagi

perusahaan, pemerintah daerah yang memberikan insentif kepada industri bisa menikmati perputaran uang dan daya beli yang berasal dari upah peserta magang.

“Oleh karena itu, pemerintah daerah seharusnya membantu perusahaan-perusahaan yang memang ingin mengembangkan pemagangan namun kapabilitasnya terbatas,” katanya.

Insetif untuk perusahaan

Usulan yang pernah diajukan kepada pemerintah adalah wacana pemberian super deduction tax atau keringan pajak sebesar 200 persen untuk perusahaan yang menyelenggarakan pemagangan. “Buat saya, insentif seperti itu sebaiknya diberikan,” lanjut Subchan.

Saat ini pemerintah mempersiapkan regulasinya. Super deduction tax rencananya diterbitkan pada Semester I 2019. Kementerian Keuangan telah sepakat memberikan keringanan pajak maksimal 200 persen bagi perusahaan yang melakukan pendidikan vokasi. Selain itu, keringanan pajak juga akan diberikan maksimal 300 persen bagi perusahaan yang terlibat dalam riset dan pengembangan untuk inovasi.

Kementerian Perindustrian juga mengklaim kebijakan pengurangan pajak untuk pendidikan vokasi ini dalam tahap finalisasi.

“Kalau definisinya sudah selesai semua, tentunya ini bisa cepat diluncurkan. Ini bersamaan dengan single submission. Rencananya Mei,” kata Menteri Perindustrian Airlangga Hartarto dalam keterangan tertulisnya kepada media, akhir April lalu.

Airlangga juga mengklaim penerapan super deductible tax sejalan dengan inisiatif di dalam peta jalan Making Indonesia 4.0. Artinya, pemberian fasilitas ini selain melengkapi insentif fiskal tax allowance dan tax holiday, akan mengakselerasi industri manufaktur nasional agar siap menuju revolusi industri 4.0.

“Insentif pajak ini juga diberikan guna mempercepat peningkatan kompetensi sumber daya manusia (SDM) Indonesia dalam menyongsong revolusi industri keempat. Untuk bertransformasi ke era industri digital, dibutuhkan reskilling agar mereka mampu berkompetisi,” tambah Airlangga.

Menperin menjelaskan, pengembangan SDM terampil merupakan salah satu strategi guna menangkap peluang bonus demografi yang akan dialami Indonesia pada tahun 2020-2030. Tumbuhnya jumlah angkatan kerja yang produktif ini dapat menggenjot kinerja ekonomi nasional.

“Insentif pajak ini juga diberikan guna mempercepat peningkatan kompetensi sumber daya manusia (SDM) Indonesia dalam menyongsong revolusi industri keempat. Untuk bertransformasi ke era industri digital, dibutuhkan reskilling agar mereka mampu berkompetisi.

Direktur Eksekutif Apindo Agung Pambudi mengatakan, keringanan pajak sebesar 200 persen akan sangat membantu industri dalam melaksanakan program pemagangan.

“Thailand telah menerapkan 200 persen tax deduction. Dengan biaya training Rp 1 miliar, dia bisa mengklaim Rp 2 miliar dari kewajiban pajaknya itu. Dan, (keringanan pajak) tidak hanya diberikan pada pembiayaan training langsung bagi peserta magang, namun juga pembiayaan mesin-mesin yang digunakan saat training. Itu juga harusnya bisa dihitung,” kata Agung, saat ditemui independen.id, Jumat (10/05).

Dengan insentif tersebut, dunia usaha juga perlu memperhatikan sektor pendidikan, salah satunya membina sekolah-sekolah kejuruan di sekitarnya. “Ini penting, karena dunia usaha membutuhkan lulusan-lulusan sekolah tersebut. Sehingga, kemajuan teknologi, ketersediaan trainer, dan kesempatan praktik, semuanya harus dipikirkan ulang,” lanjut Agung.

Di masa kepemimpinan Jokowi hingga 2024 mendatang, diharapkan adanya keterkaitan antara upaya pemerintah mengurangi angka pengangguran dengan sistem pemagangan di perusahaan. Selain itu, kebijakan pemberian insentif pajak diharapkan bisa mensinkronkan antara permintaan tenaga kerja dengan kebutuhan industri yang selama ini terputus karena sistem dan fasilitas pendidikan yang kurang mendukung.

► Strategi Kilat Siasati Revolusi Industri 4.0

Hendry Roris Sianturi, Gatra.com

Revolusi Industri 4.0 menghilangkan sekaligus menciptakan pekerjaan baru. Pemagangan Berkualitas atau Apprenticeships menjadi solusi jangka pendek beradaptasi dengan Industri 4.0.

Ibarat odong-odong, pendidikan Indonesia riu tapi pergerakannya lambat. Hal ini terlihat dari kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) atau Human Capital Index Indonesia jauh tertinggal dari negara-negara lain.

Tahun lalu, Bank Dunia mencatat kualitas SDM Indonesia di peringkat ke-6 ASEAN di bawah Singapura, Vietnam, Malaysia, Thailand, dan Filipina. Pendidikan formal Indonesia juga gagal mencetak lulusan siswa dan mahasiswa yang sesuai dan terkait (link and match) dengan kebutuhan industri.

Fasilitas seperti infrastruktur laboratorium dan praktik di sekolah atau kampus masih jauh tertinggal dan tidak mengikuti standar industri.

"Misalnya alat praktik di politeknik, harusnya alat yang digunakan sesuai standar pabrik. Tapi sekarang alat-alatnya justru ketinggalan dua generasi dari pabrik," kata Koordinator Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri (BPSDMI) Kementerian Perindustrian.

Mujiyono khawatir, jika persoalan link and match tidak diatasi, maka Indonesia hanya akan menjadi penonton di era revolusi industri 4.0. "Pendidikan formal kita masih bersifat konvensional," katanya kepada GATRA.

Industri 4.0 berbasis pada internet dan digital dengan terapan Internet of Things (IoT), Artificial intelligence (AI), Robotic dan Big Data. Dibandingkan revolusi industri 3.0, revolusi industri 4.0 dapat menciptakan efisiensi produksi dan rantai pasok (supply chain) yang ringkas sehingga harga dan kualitas produk lebih kompetitif.

Mujiyono menjelaskan, industri 4.0 bukan ancaman bagi para pekerja saat ini dan tidak akan menyebabkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal. Kalaupun ada profesi yang hilang di industri 4.0, tetapi ada juga profesi baru yang muncul. "Kita enggak bisa menghindar," ujarnya.

Kemenperin memprediksi, pada era industri 4.0 akan ada 75 juta profesi atau jabatan yang hilang. Namun demikian, ada pula 133 juta pekerjaan baru yang tercipta.

Beberapa pekerjaan yang hilang, meliputi: akuntan, auditor, tukang pos, pekerja perakitan pabrik, ahli las, teller bank, travel agen, juru masak dan banyak lainnya.

Sedangkan pekerjaan-pekerjaan baru yang muncul seperti: analis data, data scientist, pengembang piranti lunak, dan sebagainya. "Jadi (revolusi industri 4.0) akan menyerap tenaga kerja. Hanya saja, profesinya yang bergeser," kata dia.



Kemenperin dan Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi sedang menggagas peningkatan kualitas SDM yang sesuai dengan kebutuhan revolusi industri 4.0 dengan membangun 500 politeknik baru.

Rencananya, pembangunan politeknik akan melibatkan beberapa kementerian dan perusahaan besar dengan rincian: Kemenperin membangun 100 politeknik, Kemenristekdikti membangun 265 politeknik, beberapa Kementerian lain membangun 60 politeknik, dan swasta membangun 75 politeknik.

” Jadi (revolusi industri 4.0) akan menyerap tenaga kerja. Hanya saja, profesinya yang bergeser.

Khusus untuk 100 politeknik baru yang akan dibangun Kemenperin, akan ditempatkan di 100 kawasan industri.

Berikutnya, strategi kedua adalah merevitalisasi 5.000 Sekolah Menengah Kejuruan hingga tahun 2024 mendatang. Hingga saat ini sudah ada 2.612 SMK yang disesuaikan dengan kebutuhan industri dan sisanya masih akan terus direvitalisasi.

Hanya saja, penerapan dua strategi tersebut membutuhkan anggaran yang tidak sedikit. Untuk membangun satu Politeknik saja dibutuhkan Rp206 miliar di luar pengadaan lahan.

Dengan demikian, untuk membangun 100 Politeknik dibutuhkan setidaknya Rp20,6 triliun atau sekitar Rp103 triliun untuk 500 Politeknik. “Anggaran sebesar itu untuk penyediaan gedung, pelatihan dan alat-alat di dalamnya,” ujar Mujiyono.

Belum lagi “membujuk” perusahaan untuk membangun Politeknik tidaklah gampang. Untuk menarik pihak swasta membangun politeknik, pemerintah menawarkan insentif tax super deduction (keringanan pajak).

Hanya saja, pemberlakuan paket insentif ini belum jelas kepastiannya karena Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP)nya masih menunggu tanda tangan presiden.

Memang, dibutuhkan waktu lama untuk mewujudkan dua strategi di atas. Membangun Politeknik saja menghabiskan waktu satu hingga dua tahun. Setelah itu, begitu politeknik beroperasi, masih dibutuhkan waktu tiga tahun lagi untuk menghasilkan lulusan yang sesuai dengan kebutuhan industri 4.0.

Dengan berpijak pada perencanaan di atas, maka Indonesia baru bisa mendapatkan SDM yang sesuai dengan kebutuhan industri 4.0 pada 2024 atau 2025 mendatang. Dengan catatan, pelaksanaan dua langkah di atas sesuai dengan waktu yang direncanakan.

Di luar dua strategi tadi, ada strategi lain yang lebih efisien untuk mencetak SDM di era industri 4.0, yaitu melalui program pemagangan berkualitas (Apprenticeships). Tahun 2020 pemerintah menargetkan peserta magang sebanyak 2 juta orang.

Fokus Kemenperin meningkatkan kualitas SDM menghadapi industri 4.0, meliputi beberapa sektor, yaitu makanan dan minuman, tekstil dan busana, otomotif, kimia, serta elektronik.

Lima sektor ini menyumbang sekitar 60 persen Produk Domestik Bruto (PDB) nasional, menyerap 60 persen tenaga kerja nasional dan menyumbang 65 persen produk ekspor.

Ditargetkan, tahun 2030 mendatang sekitar 50 persen industri dari lima sektor itu sudah menerapkan industri 4.0. Apabila kelima sektor tumbuh dengan baik, maka ekonomi nasional bisa berjalan lebih kencang.

Salah satu perusahaan otomotif yang mulai mengaplikasikan industri 4.0 adalah PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia (TMMIN). Untuk mendukung pelaksanaan, TMMIN mencetak SDM yang berkompeten dengan cara membuka pemagangan Apprenticeships.

General Manager PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia (TMMIN), Subchan Gatot mengatakan, TMMIN telah membuka pemagangan sejak dua tahun terakhir. Satu kali proses pemagangan berlangsung selama setengah tahun.

Jumlah peserta magang yang bisa diterima TMMIN dalam enam bulan sekitar 120 orang, yang terbagi dalam dua batch. Adapun total peserta magang yang lulus pemagangan di TMMIN hingga akhir 2018 mencapai 329 peserta.

Dari jumlah tersebut, 95 persen di antaranya langsung diterima bekerja setelah mendapat sertifikat pemagangan. Mereka diterima bekerja bukan saja di TMMIN, tetapi juga di perusahaan-perusahaan otomotif lain.

Pemagangan di TMMIN bukanlah praktik kerja untuk siswa maupun mahasiswa yang sedang studi, melainkan pemagangan untuk pencari kerja, baik dari lulusan SMK maupun Politeknik. Sistem magang TMMIN mengadopsi pemagangan di Jerman, yaitu 70 persen praktik dan 30 persen teori.

Dalam seminggu, peserta mengikuti kelas pemagangan selama lima hari, yaitu empat hari di pabrik dan satu hari di kelas. Mereka didampingi mentor dan instruktur saat teori dan praktik. “Mereka mengajari dan mengawasi selama proses magang,” katanya kepada GATRA.

Di akhir proses magang, peserta akan dievaluasi dan diuji berdasarkan standar Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Jika lulus, peserta akan mendapatkan sertifikat BNSP. “Jadi, begitu lulus dari Toyota mereka mendapatkan dua sertifikasi, pertama sertifikat lulusan internal, lalu kedua sertifikat dari BNSP,” ujarnya.

Saat ini TMMIN memasukkan beberapa materi industri 4.0 dalam proses pemagangan untuk meningkatkan kualitas SDM. Dalam waktu dekat, TMMIN bahkan sudah mempersiapkan modul untuk pemagangan sistem smart manufacturing.

Smart manufacturing merupakan sistem kerja berbasis industri 4.0. Subchan mencontohkan, dalam smart manufacturing, orang bagian maintenancebukan lagi menunggu mesin rusak, kemudian memperbaikinya. Melainkan sudah bisa memprediksi kapan mesin akan rusak, lalu mencegahnya sebelum rusak.

Bidang lain di sektor otomotif yang akan bergeser adalah bagian las. Nantinya pekerjaan las akan dilakukan robot. "Tapi walaupun dia (manusia) bukan yang mengelas, namun dia yang akan mengendalikan robotnya. Robot kan dikendalikan juga sama manusia," tambah Subchan.

Selain menciptakan peserta magang berbasis industri 4.0, TMMIN juga meningkatkan kualitas instruktur magang berbasis industri 4.0. Salah satu instruktur pemagangan TMMIN bahkan diikuti dalam Pelatihan Master Trainer.

Output kegiatan yang pertama kali dilakukan di Indonesia ini adalah mencetak para peserta master trainer yang sesuai dengan perkembangan industri 4.0. Para peserta master trainer yang lulus, akan melatih instruktur magang di masing-masing perusahaan.

Selain TMMIN, perusahaan lain di sektor kimia, yaitu PT Pupuk Kujang juga aktif melakukan pemagangan sejak 1987. Durasi pemagangan sekitar satu tahun dengan jumlah peserta 30-40 orang per tahun.

Ketua Badan Pembina Manajemen Mutu Terpadu PT Pupuk Kujang Dodi Pramadi mengatakan, para peserta magang di PT Pupuk Kujang adalah para pencari kerja lulusan SMK, politeknik ataupun universitas.

Sejak 2017, proses pemagangan di perusahaan ini dijalankan berdasarkan Standar Kompetensi Kerja

Nasional Indonesia (SKKNI) sehingga seluruh peserta mendapatkan sertifikasi dari BNSP.

Menurut Dodi, saat ini PT Pupuk Kujang juga sedang menyusun kurikulum berbasis industri 4.0 untuk pemagangan karena banyak pergeseran jabatan dan pekerjaan. Dodi mengakui, di era industri 4.0, perusahaan pupuk akan melakukan efisiensi karyawan.

Sekitar tahun 70an, kata Dodi, industri pupuk merupakan salah satu industri padat karya. Begitu tahun 2000an, pabrik menggunakan teknologi baru. Akibatnya terjadi pemangkasan jumlah karyawan hingga setengahnya.

"Sekarang kita mau membangun pabrik lagi di Sulawesi yang lebih besar dari Jawa Barat. Ini karyawannya semakin lebih sedikit," katanya kepada GATRA.

Bagian-bagian pekerjaan yang hilang di industri pupuk salah satunya bagian pemutar mesin. Dulu, tenaga pemutar menggunakan manusia dan sekarang diganti mesin. Demikian pula, bagian operator mesin juga akan hilang karena digantikan mesin otomatis.

Meski demikian, ada beberapa pekerjaan yang tetap digunakan di industri pupuk era industri 4.0 seperti bagian pemeliharaan, instrumen, tenaga inspeksi, tenaga safety, kemudian keuangan.

Menurut Dodi, magang dapat menyelesaikan permasalahan link and match antara industri dan pendidikan formal. "Harusnya sekolah melihat itu. Misalnya butuh mengelas di dalam air yang jarang disiapkan. Seharusnya sekolah menyiapkan itu," ucapnya.





Di sisi lain, pemerintah juga harus terlibat aktif menghubungkan pendidikan dengan pemagangan berbasis industri 4.0. “Dikaitkan ke Balai Latihan Kerja (BLK). Setelah itu, akan terhubung ke industri. Ini harus cepat karena Indonesia termasuk ketinggalan,” tambah Dodi.

Selain industri manufaktur, industri jasa keuangan juga mengalami terdampak revolusi industri 4.0. Bank Mandiri misalnya yang menyadari arah bisnis jasa keuangan bergeser ke digitalisasi.

Salah satu penyesuaian yang dilakukan adalah mengurangi peserta magang di bagian teller atau customer service representative (CSR) dan call center. Di tahun 2018 peserta magang Bank Mandiri sebesar 3.007 peserta, lebih rendah dibandingkan tahun 2017 sebanyak 3.383 peserta.

Agar mampu menciptakan SDM yang siap bekerja di industri 4.0, Bank Mandiri sedang menyelesaikan kajian untuk menyesuaikan proses bisnis yang ada saat ini agar sejalan dengan perkembangan teknologi.

Senior Vice President Human Capital Services Bank Mandiri, Putu Dewi Prasthiani mengatakan, sebagai pilot project, Bank Mandiri telah membuka magang di bidang IT dan digital banking.

Menurut Putu, Bank Mandiri sedang mengkaji bidang pekerjaan yang akan terdampak industri 4.0. Salah satu bidang pekerjaan yang akan fokus dimagangkan ke depan adalah bagian Teknologi Informasi (TI) dan analisa data.

“**Begitu industri berubah, kami berubah. Karena kurikulum magang itu mudah menyesuaikan, beda dengan kurikulum pendidikan**

Untuk mendukung pemagangan berbasis revolusi industri 4.0, Bank Mandiri juga meningkatkan kualitas instruktur. “Adapun, instruktur atau mentor akan dipilih dari pegawai Bank Mandiri yang memiliki kualitas dan pengalaman dalam bidangnya,” katanya.

Di Bank Mandiri sendiri, setiap peserta magang menjalani proses pemagangan paling lama satu tahun. Mereka ditempatkan magang di unit-unit Bank Mandiri.

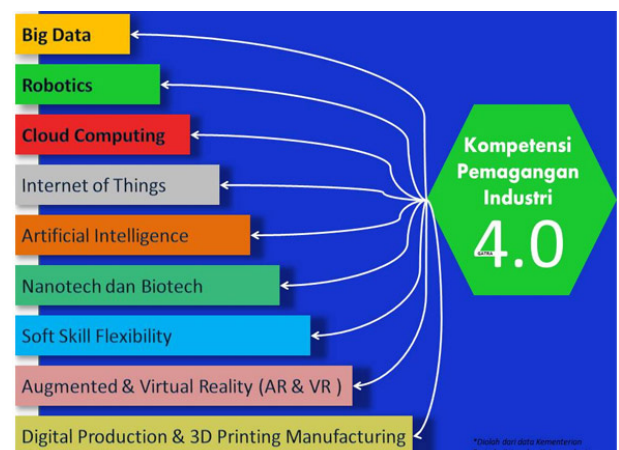
Bagi peserta magang yang lulus akan mendapat dua sertifikat, yaitu sertifikat kompetensi magang yang dikeluarkan oleh Bank Mandiri dan sertifikat kompetensi nasional yang dikeluarkan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi Perbankan (LSPP).

“Program magang akan terus dikembangkan untuk dapat menjaring tenaga kerja potensial sesuai kebutuhan perseroan, khususnya menghadapi tantangan bisnis ke depan yang semakin berat di era Revolusi Industri 4.0,” ujar Putu.

Lembaga keuangan seperti Bank Mandiri memang harus siap-siap merombak sistem pemagangannya. Pasalnya jabatan yang selama ini dimagangkan, seperti teller atau customer service representative (CSR) maupun call center, menurut Kementerian Tenaga Kerja adalah jabatan yang akan terhempas oleh revolusi industri 4.0. “Sifatnya yang bisa digantikan komputer,” kata Direktur Pemagangan Kemenaker, Darwanto kepada GATRA.

Selain sektor jasa keuangan dan manufaktur, ada tiga sektor lagi yang akan mengalami revolusi industri 4.0 dalam waktu dekat, yaitu ritel, pariwisata dan kelautan/ perikanan.

Darwanto mengatakan, agar lulusan pemagangan siap terjun ke industri 4.0, maka sistem pelatihan dan modul perlu disesuaikan dengan kompetensi yang dibutuhkan. Saat ini kurikulum dan silabus magang berbasis industri 4.0 belum ditetapkan, baik di tataran standar nasional maupun standar khusus.



Kendati demikian, Darwanto menjelaskan perubahan kurikulum pemagangan di perusahaan bisa disesuaikan dengan cepat sesuai kebutuhan industri 4.0. "Begitu industri berubah, kami berubah. Karena kurikulum magang itu mudah menyesuaikan, beda dengan kurikulum pendidikan," kata dia.

Penyesuaian kurikulum terletak pada unit kompetensi yang dicapai dalam magang. Misalnya magang pekerjaan programmer, unit kompetensinya perlu disusun industri.

Untuk penerapannya, kata Darwanto, dilakukan secara bertahap. "Jadi jangan dibayangkan, sekarang revolusi industri 4.0, semua harus langsung berubah," ucap Darwanto.

Posisi-posisi pekerjaan yang saat ini berpotensi hilang di industri 4.0 akan disiasati dengan menyisipkan materi-materi kewirausahaan.

Pemagangan di industri garmen misalnya, Kemenaker menyisipkan materi wirausaha agar peserta magang memiliki kompetensi berbisnis. Jadi ke depan posisi itu hilang, maka pekerja bisa langsung beralih ke wirausaha.

Masalah lain, belum semua industri siap melakukan pemagangan berkualitas untuk mencetak SDM industri 4.0. Sebab membutuhkan investasi besar. Perusahaan harus menyiapkan beberapa instrumen pemagangan berkualitas seperti, infrastruktur, modul pemagangan dan instruktur atau mentor.

Berdasarkan data Kemenaker, sepanjang 2018 hanya ada 1.110 perusahaan yang melakukan pemagangan berkualitas di Indonesia. Padahal di wilayah Jabodetabek saja, ada sekitar 500.000 perusahaan.

Jika setengah dari 500.000 perusahaan saja melakukan pemagangan, kata Darwanto, maka setiap tahun ada 5 juta SDM pencari kerja yang ditingkatkan kualitasnya. Dengan asumsi, setiap tahun perusahaan menerima 20 peserta magang. "Coba kalau di pendidikan formal, itu sudah berapa sekolah. Itu juga butuh 3 tahun," katanya.

Koordinator Nasional untuk Proyek Pemagangan ILO, Dede Sudono mengatakan, dalam industri 4.0 akan terjadi banyak pergeseran pekerjaan. Data International Labour Organization (ILO) menyebutkan sekitar 75 -375 juta tenaga kerja global telah beralih profesi.

Menyikapi ini, ILO mendorong asosiasi dan industri menentukan pekerjaan yang akan hilang dan muncul dalam waktu dekat di era industri 4.0. "Kira-kira keterampilan apa yang akan hilang dan keterampilan apa yang akan dibutuhkan," katanya kepada GATRA.

Dengan begitu, pemagangan dapat dijadikan solusi jangka pendek untuk membenahi kekosongan kompetensi SDM di industri 4.0. Dede menilai, dengan adanya pemetaan yang tepat menghadapi era industri 4.0, pelaksanaan pemagangan bisa tepat sasaran. "Bukan asal- asalan," katanya.

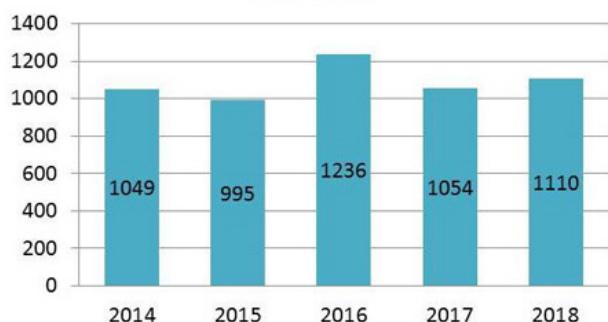
Jabatan di bidang perhotelan seperti resepsionis misalnya akan berpotensi hilang. Karena pekerjaan tersebut, kata Dede, berpotensi dialihkan ke teknologi aplikasi. "Bisa saja kunci (hotel) sudah bisa dikirim lewat telepon pintar memakai barcode. Hotel enggak perlu lagi resepsionis," ujarnya.

Di usianya yang sudah 100 tahun, ILO meyakini, perkembangan industri 4.0 akan berlangsung cepat. Saat ini perusahaan-perusahaan global sedang berlomba-lomba menerapkan industri 4.0. Maklum, penerapan industri keempat ini memberikan efisiensi bagi pelaku usaha.

Cuma di Indonesia, tantangan terbesar ialah mencetak SDM yang siap memasuki industri 4.0. Jika industri bertumpu pada pendidikan formal, maka industri nasional mirip seperti odong-odong tadi. Dampaknya, daya saing industri nasional melemah.

Oleh karena itu, sambung Dede, pemagangan berbasis industri 4.0 bisa dilakukan terlebih dulu sembari menunggu kesiapan dunia pendidikan. "Jika hanya mengandalkan sektor pendidikan semata, maka prosesnya akan sangat lama," katanya.

Perusahaan Penyelenggara Magang di Indonesia



*Sumber: Kementerian Ketenagakerjaan

► Upaya Membuka Akses Magang Disabilitas

Hemas Psikolitika, CNN Indonesia TV

Masih terkait sektor ketenagakerjaan, pemerintah Joko Widodo mendeklarasikan program magang berbasis kompetensi untuk menciptakan tenaga kerja yang terampil dan inklusif sejak 2016. Melalui program pemagangan ini, pasokan tenaga kerja disaat bonus demografi tahun 2030 mendatang benar-benar dapat terserap. Lantas, bagaimana kesempatan penyandang disabilitas dalam persaingan mencari pekerjaan? Berikut liputannya yang merupakan kerja sama CNN Indonesia TV dengan Aji Indonesia dan International Labour Organization (ILO) dalam peringatan 100 tahun ILO.

Ketidaksetaraan dalam dunia kerja masih menjadi masalah utama bagi penyandang disabilitas. Minimnya sarana, informasi, dan pandangan miring masyarakat menjadi beban tambahan bagi penyandang disabilitas dalam dunia kerja. Hasil riset Universitas Indonesia pada 2017 memaparkan terdapat 12,15% penyandang disabilitas di Indonesia, namun dari jumlah itu, hanya setengahnya saja yang berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja Indonesia (51,12%). Mayoritas bekerja di sektor informal dan hanya 34,5% yang berada di sektor formal. Untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, pemerintah sudah meluncurkan program pemagangan nasional pada 2016 lalu. Program pemagangan nasional ini memperhatikan faktor tujuan, kompetensi, tenaga pelatih, serta sertifikasi. Pemagang yang dimaksud merupakan para pencari kerja dewasa yang tidak dibatasi pada umur maupun strata pendidikan, tak terkecuali penyandang disabilitas.

Ir. Darwanto, Direktur Bina Pemagangan Kementerian Tenaga Kerja: "Sebenarnya kita secara regulasi sudah ada wadahnya ya. Kita juga tidak putus-putusnya menginformasikan kepada pihak industri untuk program ini. Kalau kami dari sisi pemagangan, kami tidak ada diskriminasi apakah ini difabel atau tidak, siapapun boleh ikut program ini. Tentunya mungkin ada perusahaan di bidang-bidang kompetensi tertentu yang bisa, dan yang mungkin tidak bisa (mempekerjakan orang-orang difabel). Ini kami sedang mapping. Kami tahun ini sedang melaksanakan kegiatan pemetaan kebutuhan magang di industri, termasuk juga nanti untuk mengakomodir saudara-saudara kita yang difabel itu."

Masih sebagian kecil perusahaan yang melakukan program pemagangan bagi penyandang disabilitas, salah satunya PT Trans Retail Indonesia yang berafiliasi dengan CNN Indonesia. Transmart telah menggelar program pemagangan disabilitas sejak 2014 dan menerima 100 orang peserta,

Herni Dian, Human Resource & Corporate Affairs

Director Transmart: "Terutama untuk teman-teman yang disabilitas. Kenapa? Karena mereka memang memiliki different ability, jadi kita harus mempersiapkan dengan lebih terstruktur dan lebih baik, dan yang paling penting adalah pada saat mereka sudah ditempatkan di satu divisi, atau departemen, ataupun di satu toko, kita juga harus memberikan support system. Apa itu support system? Salah satunya adalah kita mempunyai pembimbing."

Pemagangan juga bisa dilakukan dengan jasa pihak ketiga. Contohnya kerja sama antara salah satu penyedia layanan transportasi online dengan lembaga pemberdayaan ekonomi kreatif 'ThisAble' selaku pihak ketiga. Dalam partisipasinya, ThisAble memberdayakan penyandang disabilitas dengan memberikan pendidikan vokasi sesuai keterampilan masing-masing.

Fany, Talent Acquisition Supervisor ThisAble: "Kita tantangannya yang pasti bagaimana menyiapkan penyandang disabilitas agar siap untuk ditempatkan di dunia kerja. Jadi kita di kantor setiap hari ada training, dan trainingnya itu ada soft skill, ada hard skill. Dan kalau dari sisi pemerintahnya, ataupun dari sisi pengusaha yang akan merekrut teman-teman disabilitas, banyak nih sisinya, apakah perusahaan tersebut sudah menyediakan akses bagi disabilitas atau belum, apakah mereka sudah membuka pemikiran kepada karyawan ataupun BODnya tentang apakah disabilitas itu bisa bekerja di dunia professional atau tidak."

Melalui program pemagangan ini, penyandang disabilitas mempunyai keterampilan yang lebih teknis dan sesuai kebutuhan industri. Tak heran apabila International Labour Organization menyatakan pemagangan ini dapat menjadi alternatif pendidikan vokasi di Indonesia.

Kazutoshi Chatani, Employment Specialist ILO: "Jika Anda melihat di sektor swasta, kita dapat membuat kesepakatan antara pihak perusahaan dengan lembaga pendidikan agar peserta magang atau siswa dapat berlatih dan bekerja di perusahaan tersebut dengan peralatan yang dimiliki oleh perusahaan. Dibantu dengan pelatihan yang baik, maka hal tersebut akan meningkatkan kemampuan calon karyawan dan juga lebih hemat biaya."

Penutupan reporter:

Indonesia telah meratifikasi konvensi tentang hak penyandang disabilitas PBB melalui Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011. Undang-Undang ini digunakan untuk merevisi Undang-Undang sebelumnya yaitu Nomor 14 Tahun 1997 dengan menekankan pemberdayaan dalam melihat penyandang disabilitas termasuk keikutsertaannya dalam kegiatan ekonomi. Tim liputan CNN Indonesia, Jakarta.

Pemagangan Turut Mengurangi Angka Pengangguran

Lidya Yuniartha Panjaitan, Kontan

Belum banyak yang memahami program pemagangan. Selain meningkatkan keterampilan, program pemagangan juga bertujuan mengurangi angka pengangguran. Terbukti, sejak program ini meluncur tiga tahun lalu, angka pengangguran terpankas signifikan.

RIVALDY Martdiyanshah, barangkali bisa menjadi satu contoh keberhasilan program pemagangan. Program pemerintah yang dideklarasikan secara nasional sejak 2016 ini memang bertujuan mengurangi angka pengangguran, sekaligus meningkatkan kualitas tenaga kerja.

Untuk mendukung langkah ini Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) mengeluarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 36 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

Beleid ini menyebut pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu, antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan infrastruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman dalam proses produksi atau jasa di perusahaan. Pemagangan ini berbeda dengan istilah magang yang selama ini dikenal awam. Proses magang bukan seperti praktik lapangan kerja yang dilakukan para mahasiswa.

Peraturan menteri itu menyebut, ada persyaratan khusus dalam pemagangan. Perusahaan harus memiliki unit pelatihan seperti tenaga pelatih dan pembimbing pemagangan, ruangan teori dan praktik, hingga skema program pemagangan yang akan diselenggarakan.

“Program pemagangan nasional juga menguntungkan pengusaha. Karena langsung mendapat tenaga kerja terampil

Perusahaan juga harus memberikan uang saku dan hanya bisa menerima peserta pemagangan paling banyak 30% dari jumlah karyawan. “Ini pula yang saya dapatkan (uang saku) saat magang lebih tinggi dari yang didapatkan saat PKL (Praktik Kerja Lapangan),” ujar Rivaldy.

Pemagangan juga harus mempunyai standar kompetensi yang jelas sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKNNI), Standar kompetensi kerja khusus, ataupun standar kompetensi kerja internasional. “Selama pemagangan saya mendapatkan bimbingan, baik teori dan praktik oleh mentor. Pengajarannya fokus dan ada pengenalan terkait hotel yang lebih luas,” kata alumnus SMK jurusan Akomodasi Perhotelan.

Direktur Bina Pemagangan Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) Darwanto menyatakan, program pemagangan ini menguntungkan semua pihak.

Selain bisa membantu pemerintah mencetak calon tenaga kerja berkompetensi dalam jumlah lebih banyak, program pemagangan juga dapat menghemat anggaran pendidikan vokasi.

“Pemagangan itu kan dapat uang saku, ada perlindungan dalam bentuk asuransi sehingga biaya yang tadinya dikeluarkan pemerintah untuk melatih orang, sekarang sebagian besar dibebankan kepada perusahaan sehingga target menjadi lebih besar,” terang Darwanto.

Program pemagangan nasional juga menguntungkan pengusaha. Karena langsung mendapat tenaga kerja terampil. “Daripada melatih sendiri, kan butuh waktu dan biaya juga,” tutur Darwanto.

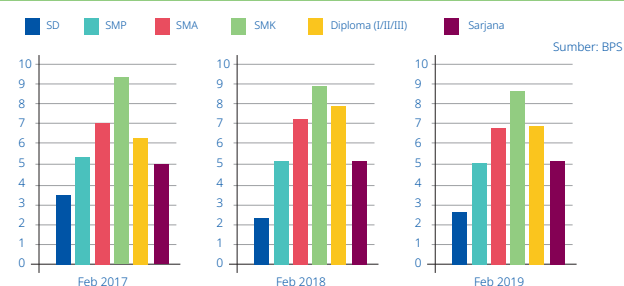
Perkembangan Data Ketenagakerjaan

	Feb 2017	Feb 2017	Feb 2017
Tingkat Pengangguran Terbuka (%)	5,33	5,13	5,01
Jumlah Pengangguran	7,01	6,87	6,82
Angkatan Kerja	131,55	133,94	136,18

(Dalam Juta orang)

Sumber: Badan Pusat Statistik

Pendidikan Para Pengangguran (%)





► Perusahaan Dapat Pekerja Terampil dari Pemagangan

Lidya Yuniartha Panjaitan, Kontan

Pemagangan bukan hanya upaya mengurangi pengangguran, tapi juga sebagai upaya mempercepat adaptasi perubahan teknologi kepada pekerja. Hal ini penting karena teknologi terus berkembang.

PEMAGANGAN merupakan salah satu program dalam proses peningkatan kemampuan tenaga kerja. Program pemagangan membuat biaya pelatihan jadi lebih hemat.

"Bayangkan jika sekolah kejuruan dan pusat pelatihan harus membeli mesin dan peralatan begitu ada teknologi yang baru. Ini akan membutuhkan biaya yang mahal," kata Spesialis Ketenagakerjaan International Labour Organization (ILO) Kazuthoshi Chatani.

Selain mengurangi angka pengangguran, Chatani mengatakan, program pemagangan bisa mendorong produktivitas yang memberi ruang pada tenaga kerja untuk meningkatkan kinerjanya. Karena itu, dia mengatakan pemagangan harus memiliki kontrak, dilengkapi dengan jaminan sosial, gaji dan uang saku seperti yang sudah disepakati, adanya keterangan secara jelas apa peran dan tanggung jawab antara pemagang dan perusahaan.

Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker), jumlah peserta pemagangan sejak 2016 hingga 2018 terdapat 100.555 peserta dalam negeri. Bila dirinci, di 2016 terdapat 25.847 peserta, 2017 terdapat 60.163 peserta, dan 2018 terdapat 14.545 peserta. Sementara jumlah penyelenggara pemagangan di 2016 tercatat sebanyak 1.236 perusahaan, sebanyak 1.054 perusahaan di 2017, dan terdapat 1.110 perusahaan di 2018.

Meski belum semua perusahaan terlibat pemagangan, Ketua Umum Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) Hariyadi Sukamdani menganggap program tenaga kerja ini bermanfaat. Pasalnya, program pemagangan efektif dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja. "Kalau keterampilan pasti meningkat dan sesuai kebutuhan industri karena selama magang mereka mendapatkan pengetahuan dan praktik lapangan di perusahaan," ujar Hariyadi.

“...program pemagangan bisa mendorong produktivitas yang memberi ruang pada tenaga kerja untuk meningkatkan kinerjanya

Jumlah Perusahaan Penyelenggara Pemagangan

Tahun	Jumlah
2014	1.049
2015	995
2016	1.236
2017	1.054
2018	1.110

Sumber: Kemnaker

Peserta Pemagangan Dalam Negeri

Tahun	Jumlah
2014	26.367
2015	26.418
2016	25.847
2017	60.163
2018	14.545

Sumber: Kemnaker

Hal senada pun diungkapkan Project General Manager PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia, Subchan. Dia berpendapat, calon tenaga kerja yang mengikuti program pemagangan sudah terbukti memiliki kemampuan sesuai dengan permintaan pasar.

Toyota kerap kali merekrut peserta pemagangan. Perusahaan otomotif ini telah merekrut 73% dari 329 peserta pemagangan tahun 2017 hingga 2018 sebagai tenaga kerja. Sisanya, 22% sebagai tenaga kerja perusahaan lain, dan 5% merupakan pencari kerja. “Jadi lulusan pemagangan Toyota siap menghadapi permintaan pasar,” kata Subchan.

Toyota telah menggelar program pemagangan sejak 2017. Untuk program gelombang pertama, hanya 20 peserta yang diterima. Setelahnya, peserta magang terus ditingkatkan seiring dengan instruktur yang bertambah. Hingga saat ini, Toyota sudah mengelat program pemagangan sebanyak sembilan kali dengan jumlah peserta mencapai 60 orang per gelombang.

Tahun ini, terdapat dua gelombang program pemagangan yang tengah berjalan dengan jumlah instruktur sebanyak 126 orang.

Bagi Toyota, program pemagangan bukanlah sesuatu yang merugikan perusahaan. Sebaliknya, program ini dianggap menguntungkan karena tenaga kerja yang diperoleh sudah terampil terlebih dahulu.

Ketua Komite Pelatihan Vokasi Nasional Anton J. Supit berharap, pelaku usaha bisa terus mendorong program pemagangan ini. Kabarnya, pemerintah berencana memberikan insentif berupa keringanan pajak maksimal sebesar 200% bagi industri yang melakukan pendidikan vokasi.

► Pekerja Magang, antara Upah Murah dan Kebutuhan Pemburu Kerja

Erick Tanjung dan Hartanto Ardi, Suara.com

“Pemagangan itu sebenarnya dalih pengusaha meminta Kementerian untuk mengaburkan pembayaran upah.”

Angka pengangguran usia muda di Indonesia masih tinggi, yaitu 19,4 persen dari total jumlah pengangguran sebanyak 7,04 juta orang, sampai Agustus 2017.

Angka itu mendudukkan Indonesia sebagai negara dengan tingkat pengangguran usia muda terlatih dan terdidik paling banyak, yakni 23,2 persen di Asia.

Ketidakcocokan keterampilan dan tidak mulusnya transisi dari bangku pendidikan ke dunia kerja ditengarai menjadi penyebab.

Dari sinilah muncul gagasan program pemagangan alias apprenticeship yang

diharapkan bisa menjadi pintu masuk tenaga-tenaga kerja muda ke dunia kerja.

Pemagangan apprenticeship adalah pemagangan berkualitas yang diperuntukkan bagi pencari kerja.

Namun, pemagangan ini masih menimbulkan pro dan kontra, khususnya dari kalangan serikat pekerja (SP). Hingga kekinian, persoalan ini masih menjadi pekerjaan rumah bagi semua pihak.

SETIAP pagi, Andriyansah berlomba-lomba dengan pengendara lainnya menembus kemacetan Jakarta. Pukul 07.00 WIB, ia sudah berangkat dari rumahnya di kawasan Sunter, Jakarta Utara menuju The Media Hotel & Tower di Jalan Gunung Sahari, Sawah Besar, Jakarta Pusat.

Dia harus tiba sebelum pukul 08.00 WIB di tempat kerja. Kegiatan pemagangan apprenticeship ia jalani selama 6 bulan, dari Mei sampai November 2018 lalu.

Pria 20 tahun ini, ikut program pemagangan di hotel tersebut untuk mengasah ketrampilan di bidang jasa perhotelan, agar ke depan lebih mudah mendapatkan pekerjaan.

Lelaki yang akrab disapa Toing ini mendapatkan informasi pemagangan dari sekolahnya, SMK 55 Pademangan, Jakarta Utara.



”**Sertifikasi ini yang harus ditekankan pemerintah kepada pengusaha, ketika orang punya sertifikat magang, itu jauh lebih baik dari pada sekedar ijazah. Mereka sudah punya keterampilan, etiket, cara berkomunikasi dan pelayanan yang baik, tinggal bagaimana pengusaha didorong merekrut para lulusan magang tersebut**

Awalnya, ada tujuh peserta yang ikut. Namun, dalam perjalanan, tinggal tersisa lima peserta. Dua temannya berhenti di tengah jalan karena memilih bekerja di tempat lain.

“Saya ikut magang setelah lulus sekolah supaya dapat kerja,” kata dia kepada Suara.com beberapa waktu lalu.

Toing ditempatkan magang di bagian housekeeping, yang bertugas menjaga kebersihan, menata kerapian dan membersihkan ruangan dan kamar-kamar tamu hotel.

Housekeeping dibagi dua. Pertama di room attendant untuk menjaga kebersihan dan kenyamanan kamar-kamar tamu.

Kedua, di publik area, antara lain untuk menjaga kebersihan dan merawat lobi, koridor hotel.

Sedangkan teman-temannya ditempatkan di bagian dapur dengan berbagai tugas, mulai dari belajar masak dengan koki, menghidangkan makanan dan sebagainya. Tempat mereka belajar digilir secara berkala.

Waktu kerja karyawan hotel tersebut dibagi tiga sif. Pertama, mulai pukul 08.00-17.00; kedua, pukul 13.00 - 22.00; dan, ketiga pukul 21.00- 06.00.

Dalam sepekan, mereka magang lima hari dan libur dua hari.

“Kami para peserta magang cuma masuk pada sif satu dan dua. Kami magang selama sembilan jam dengan waktu kerja delapan jam dan istirahat satu jam,” ungkapnya.

Dalam mengikuti pemagangan tersebut, mereka diberi modul, yaitu panduan proses belajar dan mentoring langsung dari supervisor.

Mereka juga dikasih asuransi jaminan keselamatan kerja berupa BPJS Ketenagakerjaan selama proses pemagangan.

Setiap bulan, mereka mendapat uang saku senilai Rp 650 ribu. Uang saku itu mereka ambil di kantor Dinas Ketenagakerjaan Provinsi DKI Jakarta.

“Selesai magang kami diberi sertifikat dari hotel dan setelah itu kami mengikuti uji kompetensi di BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi) untuk mendapatkan sertifikat juga dari BNSP,” tuturnya.

Selesai magang, Toing langsung diterima bekerja di PT Niramasa Utama, perusahaan produksi minuman ringan jelly di kawasan Tambun, Bekasi, Jawa Barat.

Pemagangan untuk mencari kerja ini juga diikuti oleh Sulyadi Agustiawan. Pria 26 tahun ini mengikuti pemagangan di Transmart Carrefour Central Park, Jakarta Barat selama enam bulan, mulai dari 28 Juni sampai 28 Desember 2018. Dia salah seorang dari 60 peserta yang ikut magang di ritel besar tersebut.

Mereka dibagi dalam beberapa tugas, ada yang magang di bagian kasir, pergudangan, administrasi dan lainnya.

Ia sendiri ditempatkan di bagian kasir sekaligus kadang merangkap membantu bagian penjualan barang.

“Jadwal kerja magang kami hanya empat jam sehari,” kata Sulyadi.

Sebelumnya, Sulyadi mengakui sudah pernah bekerja di bagian marketing dan kemudian berhenti menganggur.

Setelah mendapat informasi adanya program pemagangan dari temannya, dia mengikuti pemagangan di Transmart.

Selama menjalani pemagangan, setiap bulan Sulyadi menerima uang saku dari Transmart yang jumlahnya separoh dari standar upah minimum provinsi DKI Jakarta.

Jika ia bekerja penuh dan tak pernah absen, maka Sulyadi mendapatkan insentif sebesar Rp 500 ribu dan voucher belanja Rp 200 ribu per bulan.

Tak hanya itu, ia juga mendapatkan jaminan keselamatan kerja dan sertifikat setelah selesai magang di perusahaan milik group Transcorp tersebut.

“Dalam sebulan, total saya mendapat Rp 2,5 juta,” ujar dia.

Setelah kontrak pemagangan selama 6 bulan selesai, Sulyadi sempat ditawarkan untuk diterima sebagai karyawan.

Namun saat menunggu panggilan, ia justru memasukkan lamaran pekerjaan ke perusahaan lain dan diterima. Kini ia bekerja pada perusahaan ritel di kawasan Jakarta Selatan.

“Sekarang saya bekerja di Galeri Lafayette Pacific Place,” ucapnya.

Peran Serikat Pekerja

Ketua Serikat Pekerja The Media Hotel & Tower Alson mengatakan, pemagangan apprenticeship penting karena melatih para pencari kerja agar siap masuk ke dunia kerja.

Dengan demikian, diharapkan program ini dapat mengurangi tingkat pengangguran usia muda.

Dalam konteks ini, peran serikat pekerja dibutuhkan perusahaan sebagai pengawas supaya tidak terjadi penyelewengan oleh pengusaha-pengusaha nakal yang mencoba mengupah murah buruhnya yang berstatus kerja magang.

Padahal, pemagangan yang benar pada prinsipnya bertujuan melatih para pencari kerja supaya memiliki keahlian, bukan untuk digaji murah.

Seperti pemagangan di The Media Hotel & Tower, ada tiga unsur yang terlibat, yakni manajemen perusahaan, SP dan Dinas Ketenagakerjaan.

Pemagangan di perusahaan ini juga memberikan porsi bagi anak-anak kurang mampu lulusan Sekolah Menengah Pertama (SMP) menjadi peserta.

Pasalnya, angkatan pengangguran usia muda tidak hanya berasal dari lulusan SMA/SMK, namun juga dari anak yang berpendidikan SMP.

“Tingkat pengangguran kita banyak yang berasal dari lulusan SMP. Lalu bagaimana mengakomodir mereka ini? Jangan sampai hanya karena keterbatasan ijazah, mereka akhirnya tidak memiliki akses untuk bekerja. Oleh karena itulah, dua peserta pemagangan kami ambil dari anak-anak di tempat penampungan Yayasan Yatim Piatu,” kata Alson.

Ketua Federasi Serikat Buruh Kamiparho DPC DKI Jakarta ini menceritakan, untuk melatih peserta magang berpendidikan SMP membutuhkan tantangan tersendiri.

Sebab, rata-rata mereka masih kurang percaya diri. Maka dari itu, mentor pun berupaya membangun kepercayaan diri mereka untuk tampil di depan orang banyak, lalu mengajarkan etiket serta tata krama dalam melayani tamu-tamu hotel.

Selain itu, Alson juga mendorong perusahaannya ke depan menerima peserta magang dari orang-orang berkebutuhan khusus atau disabilitas.

Sebab dalam ketentuannya, perhotelan harus memberikan ruang bagi disabilitas untuk bekerja.

“Jadi kami punya beban moral untuk membangun semangat mereka, ada dua peserta magang yang saya rekrut dari penampungan, yaitu Rini dan Rita. Alhamdulillah selesai magang mereka akhirnya punya bekal untuk bekerja,” ujar dia.

Ia meminta pemerintah untuk mendorong perusahaan-perusahaan memberi peluang bagi anak-anak muda tamatan SMP mengikuti pemagangan.

” Pemagangan yang benar adalah pemagangan yang diperuntukkan bagi pencari kerja (apprenticeship), bukan pemagangan untuk mencari pengalaman (internship) atau magang siswa SMA (job attachment)

Dengan begitu, mereka punya bekal keahlian untuk masuk ke dunia kerja maupun berwirausaha.

Oleh sebab itu, sistem rekrutmen kerja di perusahaan-perusahaan diubah dengan tidak semata-mata mengutamakan ijazah sebagai formalitas, namun juga keahlian yang ditandai dengan sertifikat magang.

“Sertifikasi ini yang harus ditekankan pemerintah kepada pengusaha, ketika orang punya sertifikat magang, itu jauh lebih baik dari pada sekedar ijazah. Mereka sudah punya keterampilan, etiket, cara berkomunikasi dan pelayanan yang baik, tinggal bagaimana pengusaha didorong merekrut para lulusan magang tersebut,” terangnya.

Alson menuturkan, manfaat magang tidak hanya mendapatkan keahlian untuk bekerja di perusahaan, namun juga kemampuan berwirausaha.

Dengan mengikuti magang di bagian dapur di perhotelan, maka peserta magang bisa belajar masak berbagai masakan ala hotel dari para koki. Setelah selesai magang, mereka bisa membuka usaha bisnis makanan.

Terlepas dari semuanya, tak dipungkiri masih banyak serikat pekerja yang menolak program pemagangan.

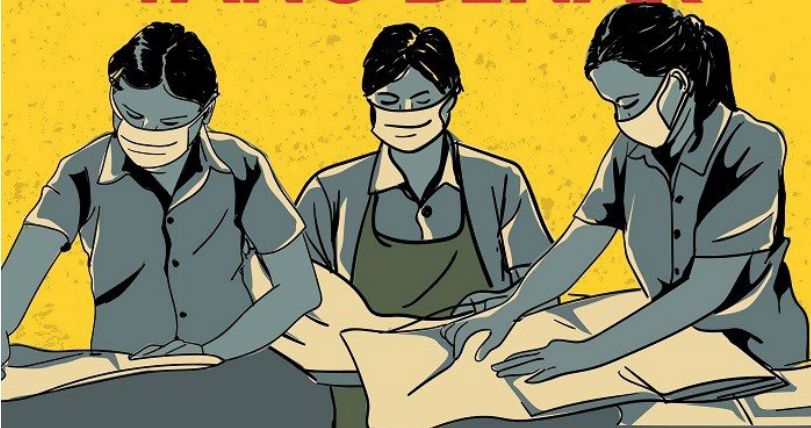
Mereka memahami arti pemagangan adalah bekerja dengan upah rendah. Sementara secara formal, pemagangan yang dimaksud bukanlah bekerja, namun proses pembelajaran supaya nantinya memiliki keahlian.

Di lain sisi, masih banyak perusahaan yang tidak bersedia menyelenggarakan pemagangan lantaran tidak menguntungkan secara langsung bagi mereka.

Mereka keberatan karena harus menyediakan mentor, fasilitas, dan uang saku yang berpotensi mengganggu produktivitas perusahaan.

“Ada lima perusahaan yang saya ajukan untuk menjalankan program pemagangan, yakni The Media Hotel & Tower, Bumi Wiyata Hotel, First Merine Seafood, Indomaguro Tunas Unggul (perusahaan perikanan), dan Magfood (perusahaan sosis). Dari lima perusahaan tersebut, tiga di antaranya menolak. Bagaimana ini bisa dibilang cara pengusaha untuk memberlakukan upah

PEMAGANGAN YANG BENAR



Pada Konferensi Tingkat Tinggi Pemimpin negara G20 di Hangzhou pada September 2016 menghasilkan peningkatan program pemagangan untuk pencari kerja. Sehingga diharapkan dapat mengurangi tingkat pengangguran.



Pemagangan yang benar adalah pelatihan untuk pencari kerja, bukan praktek kerja lapangan pelajar/mahasiswa.

Peserta 17th ke atas

Dapat fasilitas keselamatan/kesehatan kerja.

Dapat jaminan keselamatan kerja (asuransi).



Dapat uang saku.

Dapat bimbingan

Dapat sertifikat keterampilan

Ada kontrak tertulis antara peserta magang dan pemberi kerja.

SUARA.com
Arkadia
digital media

murah, melakukan (program ini) saja mereka tidak mau kok,” tutur dia.

Sedangkan, regulasi untuk program pemagangan juga masih lemah. Tidak ada sanksi bagi perusahaan-perusahaan yang menolak penyelenggaraan pemagangan.

Padahal semua perusahaan bisa melakukannya sebagai salah satu implementasi program Corporate Social Responsibility (CSR) mereka.

Alson menyarankan agar pemerintah mewajibkan perusahaan-perusahaan BUMN menyelenggarakan pemagangan.

Pasalnya sampai sekarang belum ada perusahaan BUMN yang menerapkan pemagangan apprenticeship.

“Perusahaan-perusahaan BUMN harus menyelenggarakan pemagangan. Targetnya pada bidang otomotif, pariwisata, perbankan, ritel. Kalau di perbankan, BUMN-BUMN kita kan banyak. Sebanyak tujuh juta pengangguran kita mudah-mudahan bisa teratasi kalau program pemagangan ini dijalankan dengan efektif,” terangnya.

Senada dengan Alson, Ketua Asosiasi Pelaut Indonesia Tony Pangaribuan mengatakan, di dunia perkapalan praktik pemagangan sudah berjalan sejak lama.

Orang yang mau bekerja sebagai Anak Buah Kapal (ABK) terlebih dahulu harus menjalani magang yang biasa mereka sebut kadet.

Magang di kapal-kapal pesiar dan kargo negara asing sudah sesuai standar dan aturan yang berlaku.

Seperti di kapal pesiar Amerika dan Jepang, peserta magang mendapatkan upah Rp 9 juta per bulan, kemudian asuransi kesehatan dan kecelakaan kerja.

Dana asuransi itu juga bisa dicairkan setelah kontraknya selesai. Magang di kapal ada yang di bagian mesin, dek, tata laksana, dapur dan lainnya. Namun tak memungkiri masih ada permasalahan pemagangan di kapal-kapal tersebut, karena ada sebagian pengusaha kapal yang tidak memperhatikan keamanan dan keselamatan kerja para awak kapalnya.

Oleh karena itu, pelaksanaan pemagangan harus melibatkan Serikat Pekerja dan Pemerintah.

“Peranan serikat pekerja ini sangat penting dalam ranah pengawasan implementasi aturan yang sudah ada. Oleh sebab itu pengawasan sebaiknya dibentuk tripartit antara perusahaan, pemerintah, dan serikat pekerja. Saya pribadi mewakili

organisasi kelautan dan perikanan sangat mendukung program pemagangan, karena pemagangan itu dapat menambah kapasitas sumber daya manusia,” ujar dia.

Tony mengakui sudah 18 tahun bekerja menjadi ABK kapal di berbagai benua. Sebelumnya ia pernah menjadi kadet atau magang di kapal pupuk Pusri Indonesia pada 2003.

Tanpa magang dan punya sertifikat keahlian, sulit untuk melamar jadi ABK kapal yang sering berlayar ke luar negeri.

“Sejujurnya tanpa ada proses pemagangan, kita (ABK) tidak laku di luar negeri,” jelasnya.

” **Angka pengangguran usia muda di Indonesia masih tinggi, yaitu 19,4 persen dari total jumlah pengangguran sebanyak 7,04 juta orang, sampai Agustus 2017**

Sementara Agus Rantau Ketua DPC Serikat Pekerja Nasional (SPN) Jakarta Utara justru masih menentang program pemagangan.

Bahkan SPN telah meminta semua Serikat Pekerja di bawahnya untuk menolak perusahaan-perusahaan tempat mereka bernaung menyelenggarakan pemagangan.

Ia memandang pemagangan nasional hanyalah strategi perusahaan untuk membayar upah buruh dengan murah.

“Kami SPN menolak Permenaker No 36 tahun 2016. Pemagangan itu sebenarnya dalih pengusaha meminta Kementerian untuk mengaburkan pembayaran upah. UU Ketenagakerjaan sudah mengatur, namun Kementerian Ketenagakerjaan membuat peraturan yang menjelaskan bahwa pengusaha boleh merekrut tenaga kerja tanpa kontrak lewat pemagangan itu,” ujar Agus.

Menurut Agus, sekarang semua perusahaan di wilayah Jakarta Utara yang tergabung sebagai anggota SPN tidak ada lagi yang menyelenggarakan pemagangan.

Sejumlah perusahaan di daerah Jakarta Utara memang telah menerapkan pemagangan, namun rata-rata mereka masih mengeksploitasi para pemangag.

Mereka dipekerjakan seperti pekerja pada umumnya dengan bayaran uang makan dan ongkos transportasi saja.

“Tempat saya bekerja dulu di Marunda, Jakarta Utara menerapkan pemagangan. Tapi sekarang sudah dihapuskan,” katanya.

Program Officer International Labour Organization (ILO) Jakarta Tedy Gunawan menuturkan, dunia pendidikan di Indonesia saat ini tidak sesuai dengan dunia kerja sehingga dibutuhkan pemagangan apprenticeship

yang bisa menjadi pintu masuk ke dunia kerja.

“Pemagangan dapat memperluas kesempatan kerja dan mengurangi jumlah pengangguran”, kata Tedy.

Menurut Koordinator Nasional Proyek Program Pemagangan ILO Dede Shinta Sudono, konsep pemagangan di Indonesia sangat luas dan hanya 25 persen yang telah sesuai dengan Permenaker Nomor 36 Tahun 2016.

Pemagangan yang benar adalah pemagangan yang diperuntukkan bagi pencari kerja (apprenticeship), bukan pemagangan untuk mencari pengalaman (internship) atau magang siswa SMA (job attachment).

Pemagangan apprenticeship yang berkualitas harus memenuhi beberapa aspek, yaitu pelatihannya dilaksanakan sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI); dan, standar khusus atau standar internasional.

Selanjutnya, terdapat rencana dan struktur pelatihan berdasarkan standar yang disepakati; serta, terdapat pemantauan dan evaluasi secara berkala.

Kemudian, industri melibatkan institusi pelatihan untuk melaksanakan pelatihan magang; terdapat penilaian kompetensi oleh pihak eksternal; serta pemagangan harus terdiri dari kelas teori (off the job training) dan praktik.

“Pemagangan apprenticeship tujuannya untuk mengasah keterampilan bekerja peserta magang dan kemudian peserta tersertifikasi. Saat ini ILO mendorong sertifikat magang dikeluarkan oleh lembaga sertifikasi, bukan perusahaan”, kata Dede.

Sebagai informasi, ILO sebagai badan khusus PBB untuk dunia kerja, merayakan ulang tahunnya yang ke-100 sepanjang tahun 2019.

Tahun ke-100 ini juga disebut sebagai “ILO100” dengan tema: Memajukan keadilan sosial, mempromosikan pekerjaan yang layak.

Tema ini menggemakan resolusi Konferensi ILO tentang Memajukan Keadilan Sosial melalui Pekerjaan Layak (2016), dan menegaskan kembali relevansi mandat keadilan sosial dan Agenda Pekerjaan Layak ILO.

► Kisah Pedri dan Siti, Korban Program Magang Abal-Abal

Mawa Kresna, Tirto.id

Perusahaan nakal menyalahgunakan program magang yang ditetapkan pemerintah. Orang-orang yang terpaksa menerimanya pun hidupnya berubah drastis.

Tanggal 17 Juli 2018 adalah permulaan dari hari-hari suram bagi suami-istri Pedri Permana dan Siti Badriah. Pada hari itu pasangan yang belum lama menikah ini mendapat kabar yang mengubah hidup mereka: PT Suryasukses Adi Perkasa, tempat mereka mencari uang, menurunkan status kepegawaian dari pekerja kontrak menjadi peserta magang.

PT Suryasukses Adi Perkasa berdalih penurunan status itu karena kondisi keuangan perusahaan memburuk sehingga perlu berhemat, aku Pedri.

Kabar yang disampaikan pada siang bolong itu di luar nalar Pedri. Ia sudah bekerja selama empat tahun sebagai asisten operator printing di pabrik itu; istrinya lima tahun jadi operator printing. Dilihat dari pengalaman, keduanya jelas sudah terampil.

Semestinya mereka diangkat jadi pegawai tetap setelah bekerja lebih dari dua tahun dengan status kontrak—sebagaimana yang diamanatkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Karuan saja kabar ini membuat keduanya terpukul. Siti—yang berusia lebih muda dari Pedri—syok berat. Pedri sendiri mengaku stres. Namun pasangan ini hanya punya dua pilihan: tetap bekerja dengan status magang, atau keluar menjadi pengangguran. Mereka pilih nomor satu karena butuh makan.

“Saya memilih magang karena bagaimanapun membutuhkan uang untuk hidup,” kata Pedri kepada reporter Tirto, 5 Mei lalu.

Perdi dan Siti tidak sendirian. Ada 100an orang yang statusnya diturunkan menjadi peserta magang. Salah satunya adalah Medy, rekan kerja Perdi, yang telah bekerja selama tiga tahun. Bedanya Medy menolak penurunan status itu. Kontrak baru tak ia teken, sebab baginya tak ada masa depan bagi para peserta magang.

“Ini namanya tidak adil. Kami bekerja sudah lama, kenapa jadi magang?” tanya Medy.

Meski tidak teken kontrak baru, pada hari pertama setelah pengumuman magang itu Medy tetap masuk kerja seperti biasa. Ia berangkat dari rumahnya pukul tujuh pagi. Perjalanan ke pabrik hanya membutuhkan waktu sekitar 20 menit dengan sepeda motor.

Di pintu gerbang pabrik terdapat daftar nama pekerja yang tidak dibolehkan masuk, mungkin semuanya sama seperti Medy, memilih untuk tidak meneken kontrak baru. “Ada nama saya, tapi saya tetap saja mau masuk.” Ia lantas dihadang petugas keamanan, lalu diusir. Medy pun pulang ke rumah kontrakannya dan tak pernah lagi



” **Program magang yang dideklarasikan pada 2016 bertujuan--setidaknya di atas kertas--menyerap tenaga kerja dan meningkatkan kompetensi para pencari kerja.**

kembali ke pabrik. Ia lalu menjelaskan semua masalah ini pada istrinya.

“Mau bagaimana lagi? Saya minta istri bersabar. Saya bilang mau memperjuangkan hak. Untuk sementara saya narik ojek online saja.”

Nasib Pedri pun tak jauh berbeda dengan Medy meski terpaksa menekan kontrak magang. Sebelum jadi peserta magang Pedri dan Siti rutin piknik saban akhir pekan, sebagaimana banyak pekerja lain. Kadang ke mal atau sekadar makan. Keduanya jalan-jalan dengan Avanza yang mereka cicil bersama.

Bila sakit mereka tak khawatir, sebab ada asuransi kesehatan yang dibayar perusahaan.

Semua ini berubah bahkan sejak bulan pertama berstatus peserta magang. Mereka tak lagi memperoleh jaminan sosial dan kesehatan. Yang paling parah dari itu semua adalah mereka tidak lagi mendapat gaji, tapi uang saku.

Semula masing-masing dari mereka mendapatkan upah Rp3,8 juta per bulan. Upah ini belum termasuk uang lembur--Rp100 ribu per lembur. Setelah dimagangkan, mereka hanya menerima uang saku Rp3 juta dan lembur Rp10 ribu per jam.

“Duit itu cuma cukup buat kebutuhan sehari-hari sama membayar cicilan. Itu pun sudah ngepres banget,” ujar Pedri.

Pedri semula memperkirakan uang sakunya dan istri masih cukup buat hidup. Ditambah lagi, ia masih bisa bekerja sebagai pengemudi ojek online. Sayangnya dia salah perhitungan. Di bulan kedua menjadi peserta magang, kondisi keuangan keluarga semakin kacau. Mereka akhirnya harus melepas Avanza.

“Sebenarnya bisa buat cicil mobil, tapi enggak makan. Pilih mana? Bisa makan atau punya mobil? Akhirnya mobil saya lepas.”

Pedri dan istrinya semakin stres. Mereka melihat masa depan dengan suram. Jika terus menjadi peserta magang, impian mereka untuk membeli rumah dan membangun keluarga kecil bahagia tidak akan pernah terwujud. “Kayaknya bakal suram, dan terus ada yang selalu mengganjal di hati.” Pada bulan kedua itu Pedri dan istri memutuskan untuk berhenti menjadi peserta magang. Melepaskan diri dari magang itu arti siap menghadapi banyak risiko, mulai dari kehilangan penghasilan hingga sulit mendapat pekerjaan baru.

“Daripada makan hati, lebih baik keluar saja. Ya pasti enggak dapat penghasilan lagi, hanya mengandalkan ojek. Sementara istri di rumah mertua. Saya sudah 30 tahun, gimana lagi mau cari kerja? Enggak mungkin bisa dapat kerja baru dengan usia setua ini, masak mau magang lagi tapi di tempat lain?”

Perdi lantas memutuskan untuk membawa kasusnya itu ke meja hijau bersama 41 kawannya sesama pekerja kontrak, termasuk Medy. Mereka lapor ke Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi karena merasa kebijakan perusahaan tidak sesuai dengan maksud program magang itu sendiri.

Program magang yang dideklarasikan pada 2016 bertujuan--setidaknya di atas kertas--menyerap tenaga kerja dan meningkatkan kompetensi para pencari kerja. Pesertanya adalah para pencari kerja. Masa magang pun dibatasi paling lama hanya satu tahun. Ini semua tertera dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 36 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

Nurhidayah, Kepala Bidang HI Syaker Disnaker Kabupaten Bekasi, membenarkan memanga da pengaduan dari para buruh dari PT Suryasukses Adi Perkasa. Namun dia enggan merinci apa persisnya.

“Kalau sudah ada pengaduan tugas kami melanjutkan. Jadi kalau sudah tidak bisa lagi bipartit, ya kami yang menanganinya,” kata Nurhidayah kepada reporter Tirto.

HRD PT Suryasukses Adi Perkasa, Victor, menolak memberikan konfirmasi terkait kasus magang ini. “Pak Victor tidak bersedia diwawancara,” kata Heru, staf HRD PT Suryasukses lewat sambungan telepon.

► Menggapai Masa Depan Melalui Program Magang

Puga Hilal Baihaqie, Pikiran Rakyat

BEKERJA di perusahaan otomotif merupakan impian sebagian besar anak muda di Kabupaten Karawang. Selain mendapatkan upah tinggi, mereka juga berpeluang mendapatkan uang lembur hingga belasan juta rupiah.

Upah Minimum Kabupaten (UMK) Kabupaten Karawang tahun 2019 ini menembus angka Rp 4.234.010. Ini adalah angka UMK tertinggi di Jawa Barat dengan rata-rata kenaikan sekitar delapan persen setiap tahunnya.

Untuk perusahaan-perusahaan otomotif ternama, kenaikan UMK rata-rata sebesar delapan persen tak menjadi kendala. Bahkan, perusahaan-perusahaan otomotif mampu memberikan upah per bulan hingga di atas Rp15 juta bila pekerja mereka selalu mengambil jatah lembur.

Kebijakan pengupahan yang terbilang besar bagi sebagian orang membuat perusahaan otomotif semakin prestisius. Lulusan-lulusan SMK/ sederajat dari Karawang maupun luar daerah berebut untuk bisa mendapatkan pekerjaan di perusahaan-perusahaan otomotif. PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia (PT TMMI) merupakan salah satu perusahaan yang paling difavoritkan.

Ketika PT TMMI membuka program pemagangan, perusahaan ini meminta kuota lulusan SMK/ sederajat sebanyak 400 orang dan langsung terisi seluruhnya. Padahal di awal program pemagangan, Pemkab Karawang belum berhasil memenuhi kuota 5.000 peserta magang di seluruh perusahaan yang ada di Kabupaten Karawang.

Menurut pengakuan beberapa peserta magang di PT TMMI, uang saku untuk program pemagangan terbilang cukup besar bagi tenaga kerja belia yang baru lulus sekolah. Mereka mendapat uang saku sekitar Rp 3,4 juta per bulan.

"Bila dibandingkan dengan UMK Karawang nilainya memang lebih kecil. Tetapi, kami punya harapan yang lebih besar yaitu berkesempatan menjadi karyawan tetap bila prestasi pemagangan dalam satu tahun memperoleh hasil yang memuaskan," kata salah satu



peserta pemagangan, Nugraha Wisnu Murti (18), lulusan SMKN 1 Karawang.

Meski baru dua bulan mengikuti program pemagangan, Wisnu belum tertarik untuk bekerja di perusahaan lain. Bagi Wisnu, program pemagangan seperti "kuliah" atau semacam ikatan dinas. Para pesertanya mendapatkan beragam pendidikan dan pelatihan, ditambah uang saku yang terbilang cukup besar.

Di awal program pemagangan, Wisnu harus berupaya keras menyesuaikan diri dengan kultur perusahaan. Kebijakan perusahaan yang menanamkan nilai-nilai kedisiplinan dan ketelitian dalam bekerja memaksanya berubah lebih cepat. "Kami diajarkan mengenai manajemen waktu, efektivitas pekerjaan hingga bagaimana pikiran itu mempengaruhi tindakan yang akan dilakukan," ujarnya.

Sementara itu, Rudi Rivalzi (18) awalnya sempat ragu untuk mengikuti program pemagangan. Alasannya, banyak orang yang menganggap peserta magang adalah pekerja kelas dua yang tak lolos mengikuti seleksi buruh kontrak di PT TMMI. Namun begitu masuk ke program pemagangan, ternyata isu tersebut tidak benar.

PT TMMI memang mengkhususkan merekrut peserta magang terutama bagi mereka yang baru lulus sekolah. Sementara bagi sebagian perusahaan lain, program pemagangan, merupakan pilihan alternatif setelah peserta gagal masuk di jalur rekrutmen karyawan atau tenaga kontrak. Bahkan ada yang menjadikan pemagangan sebagai kamufase untuk membayar buruh dengan upah murah.

Bagi Rudi, program pemagangan di PT TMMI merupakan kebijakan "istimewa" dari perusahaan. Para pesertanya berkesempatan mendapatkan pelatihan dan keterampilan yang tak didapatkan dari mereka yang masuk kerja melalui rekrutmen biasa.

"Program pemagangan di PT TMMI memiliki program yang sangat jelas. Ada tahapan-tahapan yang dilalui oleh peserta magang, mulai dari kemampuan bidang seperempat, setengah, tiga perempat, hingga mandiri. Setelah mandiri, kami dianggap mampu

melakukan produktivitas tertentu, sehingga tak perlu pembimbingan tapi hanya pengawasan saja,” ujar Rudi.

Selain menerima program pemagangan dari lulusan SMK, perusahaan pembuatan mobil itu juga menerima peserta magang yang masih duduk di bangku kuliah, namun jumlahnya hanya belasan orang saja. Salah satu di antaranya adalah Indah Lestari (24) yang kini hampir menuntaskan pendidikan program strata satu Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Negeri Singaperbangsa Karawang (Unsika).

Sesuai dengan latar belakang pendidikannya, Indah ditempatkan sebagai humas sekaligus mengurus administrasi di bagian Learning Centre PT TMMI. Informasi mengenai penerimaan pemagangan untuk mahasiswa yang masih menjalani kuliah memang tidak segencar program pemagangan bagi lulusan SMK karena jumlah yang dibutuhkan tak begitu banyak.

Kepala Divisi Learning Centre PT TMMI Amirul Husni menuturkan, pihaknya berupaya mengakomodasi keinginan putera daerah Karawang untuk mendapatkan prioritas bekerja ataupun magang di perusahaannya. Itu berlaku untuk jenjang SMK/ sederajat atau mahasiswa, sebagaimana Perda ketenagakerjaan No 1/2011.

“Kami mengikuti aturan yang ditetapkan oleh Pemkab Karawang bahwa proses rekrutmen tenaga kerja atau magang hanya satu pintu di Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Karawang. Dengan begitu kami bisa mengantisipasi adanya praktik-praktik percalonan dari pihak luar mengenai penerimaan tenaga kerja di Toyota,” ujar Amirul.

Program pemagangan sangat membantu perusahaan untuk menyeleksi kualitas calon tenaga kerja yang dibutuhkan. Selama program tersebut berjalan, sekitar 75 persen peserta magang langsung ditempatkan bekerja di PT TMMI. Target perusahaan untuk menjaring peserta magang menjadi karyawan jauh lebih besar, bahkan bila perlu seluruh peserta magang bisa diterima di perusahaan tersebut.

Target perusahaan tersebut bisa dilakukan bila proses seleksi yang dilakukan Disnaker Kabupaten Karawang semakin diperketat. Selain itu, calon peserta magang juga harus memiliki komitmen tinggi untuk mau belajar dan berubah menjadi lebih baik.

“.... program pemagangan di PT TMMI merupakan kebijakan “istimewa” dari perusahaan. Para pesertanya berkesempatan mendapatkan pelatihan dan keterampilan yang tak didapatkan dari mereka yang masuk kerja melalui rekrutmen biasa

Amirul mengatakan, dari segi kuantitas, calon tenaga kerja atau pemagang yang melamar ke PT TMMI selalu melimpah. Namun, untuk mendapatkan calon pekerja yang sesuai dengan kriteria, perusahaan masih kesulitan. Program pemagangan merupakan cara perusahaan untuk menyetarakan kualitas SDM calon-calon tenaga kerjanya.

Tantangan ke depan yang akan dihadapi PT TMMI adalah memberikan kesempatan pemagangan bagi lulusan perguruan tinggi mulai dari D3 dan S1. Saat ini level pemagangan baru pada tingkat operator yang dilakukan oleh lulusan SMK/ sederajat. Sedangkan, nantinya lulusan D3 atau S1 akan mendapatkan program engineering yang saat ini kurikulumnya masih dalam proses pembuatan.

Saat ini, PT TMMI masih membatasi usia peserta magang maksimal 22 tahun. Padahal dalam ketentuannya, tidak ada batasan usia bagi peserta magang. Idealnya, kesempatan magang bisa terbuka bagi siapapun. Di sisi lain, target untuk produksi mobil di PT TMMI masih sangat tinggi sehingga tetap dibutuhkan tenaga-tenaga kerja yang memiliki kinerja baik dan mampu mengerjakan program berdasarkan target yang ditentukan.

Dalam 106 detik, perusahaan tersebut berhasil menyelesaikan satu unit mobil. Sedangkan dalam sehari (dua shift kerja) sekitar 576 unit mobil berhasil diproduksi. Untuk mempertahankan citra perusahaan sebagai pemegang kepercayaan pasar otomotif tanah air, Toyota harus menghasilkan mobil-mobil berkualitas dan memuaskan para calon konsumennya. Salah satu faktor terpenting untuk mendapatkan kepercayaan publik adalah menjamin kepastian kualitas SDM perusahaan tersebut.



► Dilema Pemagangan: Ditolak Buruh Disambut Pengusaha

Irsyan Hasyim, Tempo.co Investigasi

Sejak diluncurkan Presiden Joko Widodo pada 2016, peserta program pemagangan di seluruh Indonesia terus meningkat. Setamat sekolah, calon karyawan bisa memilih magang di perusahaan yang mereka incar, sampai mendapat sertifikat kompetensi. Berbekal sertifikat itu, peluang mereka mendapatkan pekerjaan permanen berlipat ganda.

Akan tetapi, program ini tak lepas dari kontroversi. Serikat buruh menilai pemagangan bisa saja jadi selubung untuk eksploitasi buruh dan pemberlakuan upah murah.

Rivaldy Martiyanshah tak membutuhkan waktu yang lama untuk bisa bekerja setelah lulus sekolah. Tamatan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Budi Utomo, Depok, Jawa Barat, ini mendapatkan tawaran pekerjaan setelah magang di sebuah hotel di bilangan Depok. "Setelah uji kompetensi, tiga bulan kemudian saya dipanggil oleh manajemen hotel untuk menjadi karyawan," ujar Rivaldy saat dihubungi Tempo, akhir Mei 2019 lalu.

Ceritanya berawal dari informasi pemagangan yang diperoleh Rivaldy dari gurunya di SMK. Setelah mendaftar dan melalui seleksi, dia kemudian bisa mengikuti magang selama enam bulan di Hotel Bumi Wiyata, Depok.

Program magang ini berbeda dengan praktik lapangan kerja yang selama ini dilakukan oleh siswa atau mahasiswa. Dalam program magang ini, ada modul dan standar kerja yang telah ditetapkan.

► **Pemerintah juga mendorong perusahaan membuka program pemagangan dengan menggandeng lembaga sertifikasi profesi**



Pada tahap awal, Rivaldy memperoleh materi pengenalan mengenai hotel, jenis-jenis pekerjaan yang ada di hotel dan bagaimana cara melakukannya. Ini dia lakukan selama satu bulan pertama. Bulan-bulan berikutnya, dia mulai mempraktikkan apa yang diajarkan di dalam kelas. Ada seorang mentor yang membimbingnya.

Selain Rivaldy, ada sekitar 10 orang yang juga mengikuti pemagangan di Hotel Bumi Wiyata. "Saat program berjalan, ada tiga orang yang keluar karena mendapatkan pekerjaan di tempat lain," tutur pria kelahiran 23 Maret 2000 ini.

Peserta magang yang masih bertahan dibagi dalam dua divisi kerja. "Di housekeeping ada saya, dan dua orang lagi. Untuk food and beverage service ada empat orang."

Selama mengikuti pemagangan, Rivaldy memperoleh uang saku dari pihak manajemen hotel. Uang saku ini diberikan setiap bulan untuk operasional. "Uang sakunya Rp 650 ribu per bulan," katanya.

Lalu pada akhir masa magang, Rivaldy mengikuti uji kompetensi untuk mendapatkan sertifikasi. Dari tujuh peserta magang, akhirnya dua orang diterima bekerja di Hotel Bumi Wiyata. Lima orang lainnya mendapatkan pekerjaan di tempat lain.

SEJAK dicetuskan pemerintah tiga tahun lalu, program pemagangan digadang-gadang sebagai jawaban jitu untuk mengurangi angka pengangguran dan meningkatkan kapasitas tenaga kerja. Program ini dideklarasikan secara nasional oleh Presiden Joko Widodo pada 2016 lalu.

Bagi pengusaha, program pemagangan dinilai positif karena membantu mereka mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Pemerintah sendiri gencar mendorong kebijakan pemagangan ini dengan memberikan subsidi biaya sertifikasi bagi peserta magang. Kepala Unit Program Pemagangan Kementerian Ketenagakerjaan, Fauzi, menjelaskan, pemberian subsidi ini dilakukan sejak 2017.

Langkah itu diambil setelah Presiden Joko Widodo mendeklarasikan pentingnya pemagangan dan

meminta Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) menggandeng perusahaan untuk melakukan uji kompetensi bagi peserta magang.

"Tahun 2017 sebanyak 56 ribu peserta mengikuti tes secara mandiri," ucap Fauzi. Setahun kemudian, program subsidi sertifikasi berhasil menanggung biaya ujian untuk seribu peserta magang.

Pemerintah juga mendorong perusahaan membuka program pemagangan dengan menggandeng lembaga sertifikasi profesi. Fauzi mengatakan ada enam bidang lembaga sertifikasi profesi yang telah dibiayai pemerintah untuk mempercepat program ini. "Ada lembaga sertifikasi profesi otomotif, logam, mesin, perikanan, komputer, dan ritel," katanya.

Pada 2019 ini, pemerintah bertekad memperbesar akses lulusan sekolah untuk mengikuti program pemagangan. Pemerintah menargetkan ada 210 ribu peserta magang sampai akhir tahun ini. Dari target itu, pemerintah berharap ada 10 ribu peserta magang dari program pemerintah. Sisanya sebesar 200 ribu orang diharapkan berasal dari program pemagangan mandiri di berbagai perusahaan. "Biaya sertifikasi 210 ribu peserta magang akan ditalangi APBN," kata Fauzi.

Tak mudah untuk mencapai target tersebut. Ini karena konsep pemagangan sendiri masih menuai pro dan kontra dari para serikat pekerja.

Ketua Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KSBSI) DPC DKI Jakarta, Alson Naibaho mengungkapkan, terdapat sembilan konfederasi serikat pekerja yang menolak konsep pemagangan. Jumlah ini sekitar 70 persen dari semua serikat pekerja di Indonesia.

"Bahkan pada 20 Januari 2019 sebuah konfederasi besar di Indonesia masih berdemo di kementerian tenaga kerja, menolak pemagangan," katanya.

Alson menganggap penolakan terhadap pemagangan ini sebagai hal yang wajar karena para pekerja masih trauma dengan praktik pemagangan selama ini. Menurutnya, trauma ini terjadi karena informasi mengenai pemagangan yang benar atau berkualitas belum tersosialisasi dengan baik.

Di masa lalu, pemagangan memang kerap disalahgunakan perusahaan untuk memperoleh tenaga kerja dengan biaya murah. Begitu magang usai, mereka diberhentikan tanpa peluang untuk mendapatkan pekerjaan permanen.

Dengan banyaknya praktik magang yang menyimpang di masa lalu, kata Alson, banyak serikat pekerja yang enggan mendiskusikan konsep program pemagangan yang berkualitas. "Kami takut bicara magang. Yang ada di benak kami, pemagangan identik dengan upah murah, eksploitasi buruh, dan outsourcing terselubung," katanya. "Ini fakta yang terjadi."

Anggota Bidang Ketenagakerjaan dan Jaminan Sosial Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) Subchan Gatot mengaku tidak mengetahui secara detil mengapa ada penolakan dari serikat pekerja. Namun, lanjutnya, pemagangan yang berkualitas seharusnya memang melibatkan serikat pekerja, pemerintah dan perusahaan.

"Pengusaha menerima konsep pemagangan karena ini bermanfaat bagi masyarakat dan karyawan kita ya," katanya.

Menurut Subchan, konsep pemagangan yang berkualitas membutuhkan beberapa tahapan. Langkah awal adalah membangun pondasi yang sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI).

"Ini tidak mudah, saya membangun standardisasi saja kurang lebih sembilan bulan," ungkap Subchan Gatot juga menjabat sebagai General Manager PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia (TMMIN).

Toyota Motor Manufacturing Indonesia melibatkan 120 ahli berpengalaman dalam menyusun konsep pemagangan di perusahaan mereka. Para ahli ini menyusun standar kerja dan standarisasi khusus di perusahaan otomotif.

Selain itu, Toyota juga membangun infrastruktur seperti lembaga pelatihan, kelas maupun tempat kerja. "Selanjutnya kurikulum, hari pertama mau ngapain, dan seterusnya. Persis seperti mau buat sekolahan," ucap Subhan.

Tenaga Ahli International Labour Organization (ILO) untuk Indonesia-Timor Leste, Kazutoshi Chatani, menilai program pemagangan dalam industri merupakan cara yang efektif dari segi biaya untuk pengembangan keahlian tenaga kerja. Menurut Chatani, peserta magang akan cepat beradaptasi dengan dunia kerja dan meningkatkan keahlian mereka. Ini penting karena sistem pendidikan kita saat ini belum mampu menjawab tantangan dari pelaku industri.

Sebagai wadah kolaborasi antara lembaga pendidikan yang menyediakan pelatihan dan industri, Chatani mengatakan, pemagangan bisa menjawab kebutuhan spesifik tenaga kerja perusahaan. Tantangannya, jika pemerintah serius mengembangkan program ini, suara-suara penolakan dari serikat buruh harus didengarkan dan dicarikan jalan keluar yang konkret.





Yulianti membongkar CPU computer

► Mengintip Semangat Difabel di Cibinong

Feri Latief, National Geographic Indonesia

Yulianti, 23 tahun, terlihat aktif membongkar Central Processing Unit (CPU) komputer, ia lalu memasang memori, setelah itu menghidupkannya. Terdengar bunyi 'beep', sebagai tanda komputer yang sebelumnya bermasalah itu kembali bekerja normal. Ia dan teman-temannya tersenyum senang.

Ada yang mengagumkan dari apa yang dikerjakannya, semua dilakukan tanpa menggunakan jari jemari atau telapak tangan. Karena Yuli, begitu panggilan perempuan muda itu, menyandang disabilitas. Organ tubuhnya mengalami pengurangan ekstremitas bagian atas (upper limb reduction). Tangannya hanya sebatas siku, tanpa lengan, telapak tangan dan jari jemari.

Yuli, asal bogor, bergabung dengan seratusan anak muda penyandang disabilitas lainnya yang berasal dari seluruh Indonesia untuk mengikuti pelatihan kerja di Balai Besar Rehabilitasi Vokasional Bina Daksa (BBRVBD) Kementerian Sosial di Cibinong Bogor, Jawa Barat.

Selama 10 bulan, mereka dilatih untuk siap memasuki dunia kerja. Pengetahuan mereka diasah, mental mereka digembleng. Karena lembaga itu bukan hanya melatih ketrampilan tapi juga bimbingan mental dan konseling.

Seperti yang disampaikan Rachmad Azzam, instruktur di kelas desain grafis.

"Di balai ini tidak hanya dibekali keterampilan teknis, tapi juga soft skill. Yaitu pelatihan motivasi," terangnya.

Karena para peserta difabel datang dari berbagai latar belakang dan lingkungan yang belum tentu mendukung motivasinya.

Hal ini diakui oleh Yulianti. Pelatihan motivasi yang membuat para peserta bersemangat membuat dirinya ikut bersemangat.

"Sebelum di sini saya biasa diam di rumah, tak pernah gaul juga. Mungkin karena saya minder juga. Setelah di sini saya pede (percaya diri, red) gitu," jelasnya berbinar.

"Teman-teman saya mempunyai kurang, mereka bisa se-pede itu. Kenapa saya yang mempunyai kekurangan gak pede?" lanjutnya lagi.

Menurutnya banyak yang diajarkan di balai mulai dari kepercayaan diri, perilaku dan sopan santun.

Untuk ketrampilan teknisnya sendiri ada lima kelas ketrampilan yang diajarkan. Yaitu, Penjahitan, Desain Grafis dan Percetakan, Komputer, Elektronika, yang kelima adalah Otomotif dan pengerjaan logam.

Kepala balai, Dra. Puji Astuti M.Si. menyampaikan bahwa selain itu ada lagi kelas ketrampilan yang setiap tahun ada perubahan, jadi total ada enam kelas ketrampilan.

“Target pendidikan ketrampilan di sini anak bisa mandiri, baik bekerja di perusahaan atau membuka usaha sendiri, ” terang Puji.

Sebelum menyelesaikan pelatihan dan mendapat sertifikat, para peserta diwajibkan magang selama dua bulan di perusahaan.

Tercatat ada 400 lebih perusahaan di seluruh Indonesia yang bekerja sama dengan balai dalam penyaluran tenaga kerja. Sehingga mudah untuk menyalurkan peserta untuk magang.

Setiap tahun selalu ada pembukaan rekrutmen kerja bagi para peserta untuk bekerja di perusahaan. Banyak peserta pelatihan sebelum resmi menerima tanda kelulusan berupa sertifikat, sudah diterima bekerja di perusahaan.



Suasana kelas ketrampilan menjahit.



Suasana di kelas ketrampilan desain grafis dan percetakan.



Penggunaan bahasa isyarat di kelas untuk siswa tuli dan bisu.



M. Rizky, siswa asal Aceh yang sudah mampu memperbaiki mesin cuci.

Apakah lulusannya banyak terserap di dunia kerja? Puji menjelaskan bahwa setiap tahunnya selalu ada peningkatan.

“Untuk tahun ini mungkin lebih banyak juga, hampir 70%. Karena sudah ada undang-undang, kemudian perusahaan sudah *aware* terhadap kelompok difabel. Kadang perusahaan sendiri yang datang ke sini untuk seleksi siswa,” jelasnya menutup pembicaraan.

Tidak 100% memang lulusannya bisa diterima di dunia kerja. Namun begitu ini adalah jalan membuka peluang dan jejaring untuk mendapatkan akses ke dunia kerja.

Ketrampilan dan semangat yang diajarkan kepada siswa difabel membawa harapan besar untuk bisa bersaing untuk masuk ke dalam dunia tenaga kerja.

BBRVBD singkatan Balai Besar Rehabilitasi Vokasional Bina Daksa adalah lembaga sosial yang dimiliki Kementerian Sosial Republik Indonesia, Lembaga pelayanan rehabilitasi vokasional yang profesional dan mempersiapkan calon tenaga kerja difabel untuk memiliki daya saing.