KEMNAKER

ILO/Japan Multi-bilateral Programme

SOCIAL JUSTICE DECENT WORK

PEMAGANGAN YANG BERKUALITAS

BUKU INFORMASI UNTUK SERIKAT PEKERJA /SERIKAT BURUH

Copyright © Organisasi Perburuhan Internasional 2019

Diterbitkan pertama 2019

Publikasi Kantor Perburuhan Internasional memiliki hak cipta berdasarkan Protokol 2 Konvensi Hak Cipta Universal. Namun demikian, potongan pendek darinya boleh direproduksi tanpa izin, dengan syarat sumbernya disebutkan. Untuk hak reproduksi atau terjemahan, permohonan hendaknya diajukan kepada ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, atau melalui email: rights@ilo.org. Kantor Perburuhan Internasional menyambut baik permohonan semacam itu.

Perpustakaan, lembaga dan pengguna lain yang terdaftar pada organisasi hak reproduksi diperbolehkan membuat salinan sesuai dengan izin yang diterbitkan untuk mereka untuk tujuan ini. Kunjungi www.ifrro.org untuk mendapatkan hak reproduksi di negara Anda.

Pemagangan yang Berkualitas: Buku Informasi untuk Serikat Pekerja

ISBN: 978-92-2-133659-4 (print)
978-92-2-133660-0 (web pdf)

Penyebutan yang dipergunakan di dalam publikasi ILO, yang sesuai dengan praktik Perserikatan Bangsa-Bangsa, dan penyajian materi di dalamnya tidak mengisyaratkan penyampaian pendapat apapun dari pihak Kantor Perburuhan Internasional mengenai status hukum suatu negara, daerah atau wilayah atau otoritasnya, atau mengenai garis perbatasannya.

Tanggung-jawab atas pendapat yang disampaikan di dalam artikel, studi dan kontribusi lain yang bertanda-tangan semata-mata berada di tangan pengarangnya, dan publikasi bukan merupakan dukungan dari Kantor Perburuhan Internasional terhadap pendapat yang disampaikan di dalamnya.

Penyebutan nama perusahaan dan produk dan proses komersil tidak mengisyaratkan dukungan dari Kantor Perburuhan Internasional, dan tidak disebutkannya suatu perusahaan, produk atau proses konersil tertentu bukan merupakan tanda ketidaksetujuan.

Informasi tentang publikasi dan produk digital ILO bisa didapatkan di: www.ilo.org/publns

---

Dicetak di Indonesia

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR **03**

BAGIAN I:
MEMAHAMI PEMAGANGAN **06**

A. Apakah Pemagangan? 07
B. Komponen Pemagangan yang Berkualitas 13
C. Memastikan Pemagangan yang Berkualitas 17

BAGIAN II:
PERAN SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH **20**

A. Memastikan Pemagangan Sesuai Peraturan yang Berlaku 21
B. Sosialisasi Program Pemagangan Berkualitas kepada Anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh 24
C. Terlibat Dalam Sesi Perkenalan **25**
D. Memastikan Lingkungan Kerja yang Aman 26
E. Kesetaraan dan Keberagaman Peserta Magang 27
F. Menjadi Pembimbing/Mentor bagi Peserta Magang 28

BAGIAN III: REFERENSI **30**

TIM PERUMUS **32**

KATA PENGANTAR

Pemagangan merupakan salah satu metode yang dapat mengakselerasi peningkatan kualitas dan kuantitas kompetensi tenaga kerja secara masif. Hal ini sejalan dengan kebijakan pemerintah di bidang pembangunan sumber daya manusia dalam rangka mempersiapkan dan menyediakan tenaga kerja yang kompeten, produktif dan berdaya saing. Disamping aspek keterampilan dan pengetahuan, para peserta juga mendapatkan pengalaman kerja yang sesungguhnya di dunia kerja yang membantu membentuk sikap, mental, perilaku kerja, budaya kerja dan kinerja dengan produktivitas tinggi di perusahaan.

Untuk menjamin kualitas dan kuantitas para peserta magang, tentunya pemerintah tidak bisa bekerja sendiri. Untuk itu diperlukan kolaborasi positif yang melibatkan semua pemangku kepentingan, termasuk di dalamnya adalah serikat pekerja/serikat buruh. Sebagai mitra pemerintah, serikat pekerja/serikat buruh memiliki peran strategis dalam mendukung pelaksanaan pemagangan, khususnya menjamin terlaksananya pemagangan yang berkualitas. Dengan dukungan tersebut, program pemagangan dapat menjawab kebutuhan akan tenaga terampil dan kompeten sesuai dengan kebutuhan industri dan pada akhirnya mengurangi angka pengangguran di Indonesia.

Direktorat Jendral Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas (Binalattas), Kementerian Ketenagakerjaan bekerja sama dengan Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) serta konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mengembangkan buku informasi ini setelah melalui sejumlah proses panjang, termasuk proses pelaksanaan uji coba. Buku ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada serikat pekerja/serikat buruh terkait pelaksanaan pemagangan yang berkualitas dan peran strategis dari serikat pekerja/serikat buruh dalam mendukung pelaksanaannya.

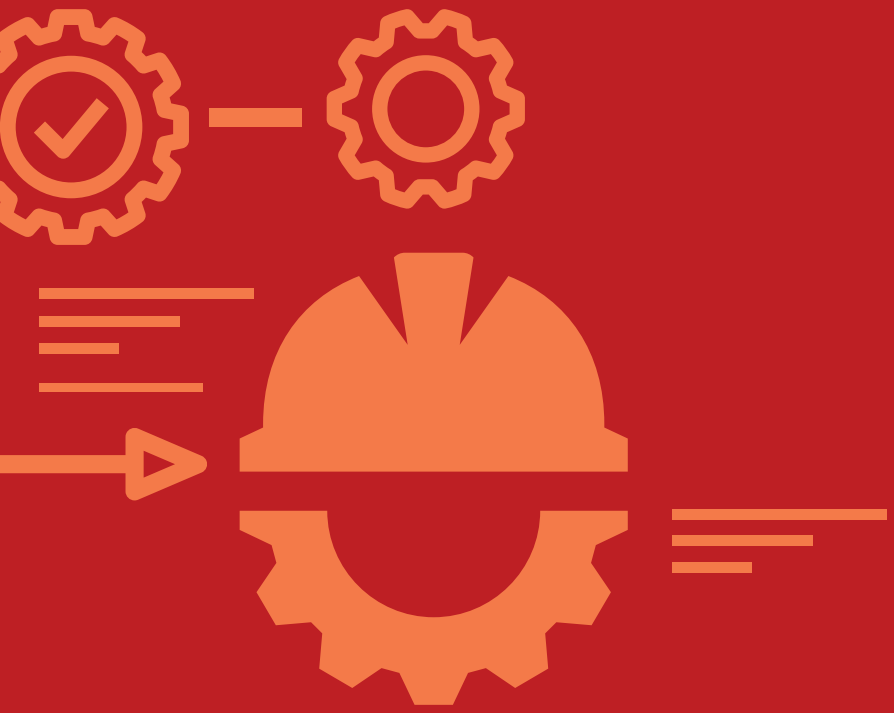
Terima kasih kepada berbagai pihak yang terlibat dalam proses pembuatan buku informasi ini, khususnya kepada konfederasi serikat pekerja/serikat buruh. Semoga buku ini dapat mendorong lebih banyak dukungan positif terhadap Program Pemagangan Nasional yang Berkualitas.

Jakarta, Juni 2019

Ir. Darwanto

Direktur Pemagangan, Kementerian Ketenagakerjaan

BAGIAN I: MEMAHAMI PEMAGANGAN



A. APAKAH PEMAGANGAN?

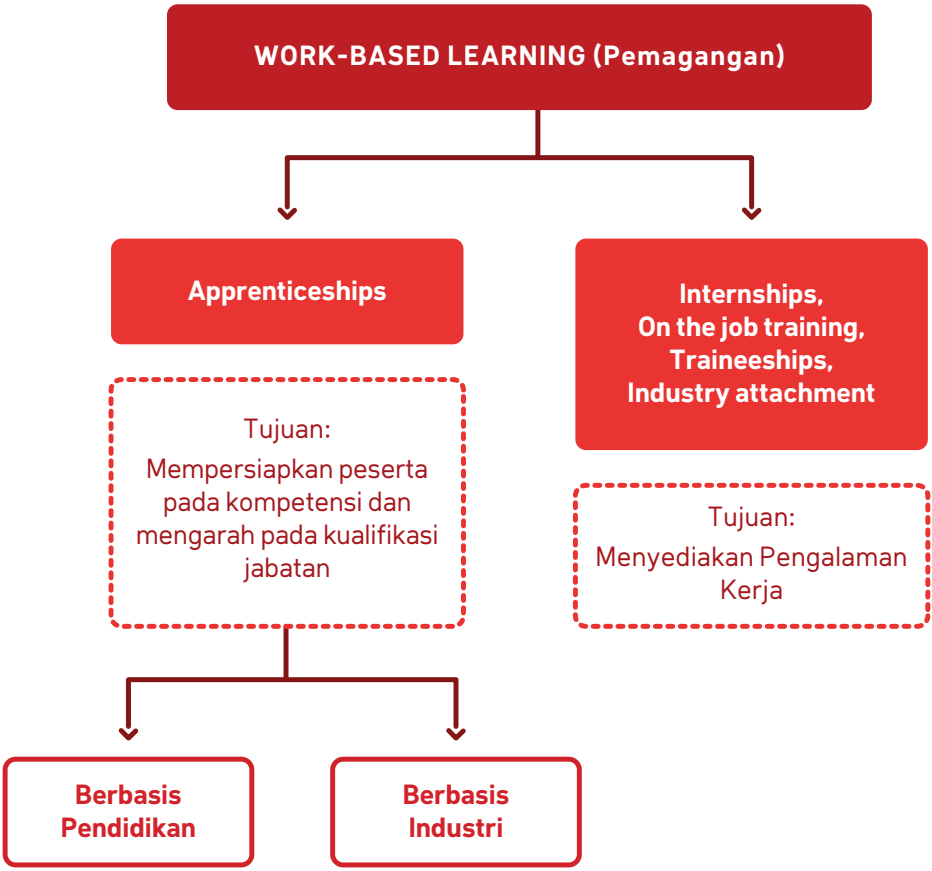
PEMAGANGAN = PELATIHAN BERBASIS KERJA

Pemagangan di Indonesia dilaksanakan dalam berbagai jenis dan dengan berbagai nama serta tujuan, bahkan perbedaan durasi pemagangan dengan target peserta magang yang berbeda. Secara umum, pemagangan di Indonesia diartikan sebagai **Pelatihan Berbasis Kerja** (*Work Based Learning*) dengan berbagai bentuk implementasi dan target peserta yang berbeda seperti pemagangan yang dilakukan oleh anak-anak sekolah menengah kejuruan yang biasa disebut sebagai **Praktik Kerja Lapangan (PKL)** atau **Praktik Kerja Industri (Prakerin)** atau untuk mencari pengalaman kerja dengan menggunakan nama ***Internship***.

Pelatihan berbasis kerja adalah pelatihan yang dilakukan di tempat kerja untuk mendapatkan baik pengalaman kerja maupun ketrampilan praktis baik yang bersifat teknis maupun berupa keterampilan bekerja sesuai dengan kebutuhan tempat kerja.

Pelatihan berbasis kerja memungkinkan orang untuk belajar keterampilan dalam situasi kerja yang sesungguhnya. Penting untuk memahami berbagai bentuk pemagangan di Indonesia mengingat bahasa Indonesia hanya memiliki satu padanan kata magang untuk berbagai bentuk pemagangan yang berbeda dan beragam dalam bahasa Inggris seperti *internship*, *apprenticeship* dan pelatihan lain yang dilakukan di tempat kerja.

Berdasarkan tujuannya, maka **pelatihan berbasis kerja atau pemagangan** dapat dibagi sebagai berikut:



Di Indonesia, tabel di bawah ini adalah bentuk-bentuk pemagangan yang paling sering dijumpai:

Tabel 1.1. Contoh Bentuk-bentuk Pemagangan di Indonesia

Praktik Kerja Industri (Prakerin)/Praktik Kerja Lapangan (PKL)	• Pemagangan ini lebih sering dikenal sebagai Prakerin atau PKL dan merupakan **bagian dari kelulusan sekolah menengah kejuruan (SMK)**. Jangka waktu pemagangan ini biasanya kurang dari enam bulan dan bertujuan mendapatkan pengalaman kerja sebagai bagian dari kurikulum SMK. Beberapa SMK menerapkan Prakerin atau PKL selama satu tahun tergantung dari kurikulum sekolah.
On the Job Training (OJT)	• Pelatihan yang dilakukan bertujuan untuk **mengembangkan kemampuan atau keterampilan kerja tertentu** dengan jangka waktu yang pendek sesuai dengan kebutuhan. • Beberapa perusahaan memberikan pelatihan kerja langsung atau praktik kerja kepada pekerjanya. Ini merupakan bentuk pembelajaran berbasis kerja yang paling dominan di mana keterampilan praktis dan spesifik sesuai kebutuhan perusahaan dikembangkan.
Internship	• Pelatihan di tempat kerja yang tidak memiliki struktur dengan penugasan kerja dan tergantung dari ketersediaan kerja. Tujuannya adalah **mendapatkan pengalaman kerja dan membangun jejaring kerja** sesuai dengan sektor industrinya. Jangka waktu sangat variatif, meski biasanya kurang dari enam bulan.

Pendidikan Ganda ***(Dual Education)***	• Pendidikan ganda mengacu pada program pendidikan yang mengintegrasikan pelatihan berbasis kerja. SMK, politeknik dan universitas menawarkan program pendidikan ganda ini. Peserta didik mendapatkan surat kelulusan pendidikan setelah berhasil menyelesaikan pendidikan selama dua hingga empat tahun. • Pemagangan dan pendidikan ganda itu serupa karena keduanya **mengombinasikan pembelajaran teoritis di kelas dan pelatihan praktis di tempat kerja**. Kadang-kadang kedua bentuk pembelajaran berbasis kerja tersebut disebut pemagangan.
Pemagangan Nasional atau Pemagangan Mandiri ***(Apprenticeship)***	• Program **pelatihan terstruktur** guna **mempersiapkan** peserta magang **untuk jabatan** atau **kompetensi tertentu**. Beberapa perusahaan menginisiasi program pemagangan untuk mengembangkan dan mendapatkan pekerja terampil yang diperlukan untuk bisnis mereka. • Program ini bertujuan untuk mendapatkan kompetensi tertentu sesuai kebutuhan perusahaan. Jangka waktu disesuaikan pada kompleksitas keterampilan yang diperlukan untuk mempraktikkan suatu kompetensi kerja tertentu, tetapi seringkali selama setahun atau lebih. • Yang membedakan pemagangan ini dengan pelatihan berbasis kerja lainnya adalah adanya perjanjian pemagangan.

PENTING:

Buku Informasi ini mengacu pada program **Pemagangan Nasional** atau **pemagangan mandiri** (*apprenticeship*) yang diselenggarakan oleh perusahaan secara terstruktur untuk mendapatkan kompetensi tertentu sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau industri.

Pemagangan *(apprenticeship)* menurut Rekomendasi Pelatihan Vokasi, 1962 (No. 117) adalah:

> ***"Pelatihan jangka panjang yang sistematis untuk suatu jabatan tertentu dan dilakukan secara substansial di industri atau di bawah penyelenggara mandiri yang harus dilakukan berdasarkan kontrak pemagangan dan standar yang telah ditentukan"***

Tujuan utama program pemagangan adalah melatih tenaga kerja agar memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan industri. Karenanya, industri memainkan peran penting sebagai penentu kebutuhan tenaga kerja dan keahlian yang diperlukan.

Selain itu, tujuan program pemagangan adalah menambah kompetensi baru pekerja dikarenakan teknologi atau sistem baru dalam melakukan suatu pekerjaan (*re-skilling*) dan meningkatkan kompetensi pekerja (*up-skilling*).

Peserta magang adalah kaum muda pencari kerja dan pekerja yang baru bekerja yang ingin meningkatkan atau mendapatkan kompetensi baru sesuai dengan tuntutan pekerjaannya.

Pemagangan di Indonesia sudah diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasal 1, Ayat 11), yaitu:

> ***"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 instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu."***

Tabel berikut ini dapat membantu untuk membedakan berbagai bentuk pembelajaran berbasis kerja yang ada di Indonesia.

Tabel 1.2. Contoh Pembelajaran Berbasis Kerja di Indonesia

PENA Pemagangan Nasional

	Pemagangan Nasional	Pemagangan Informal	Praktik Kerja Industri	Internship
Status	Pencari kerja	Variatif	Pelajar	Mahasiswa/ Pelajar/Umum
Kerangka Hukum	✓	✗	✓	✗
Standar Kompetensi	✓	✗	✓	✗
Perjanjian & Upah	✓	Mungkin	Mungkin	Mungkin
Praktik Kerja	✓	Variatif	✓ ±40	✓
Off-The Job Training	✓	✗	✓ (sekolah)	✗
Struktur Pelatihan	✓ (perusahaan)	✗	✓ (sekolah)	✗
Penilaian Formal	✓	✗	✓ (berdasarkan kompetensi)	✗
Jangka Waktu	Maks. 12 bulan	Variatif	3-4 bulan	Maks. 12 bulan

WWW.ILO.ORG/JAKARTA

PENTING:

- Ada berbagai bentuk pemagangan di Indonesia, tetapi hanya ada satu padanan kata yang digunakan dalam bahasa Indonesia, yaitu pemagangan. Pemagangan dalam konteks buku informasi ini adalah pemagangan formal atau *apprenticeships* yang berbasis pada industri.
- Pemagangan berbasis industri harus memiliki struktur dan berdasarkan pada standar kompetensi yang berlaku, memiliki jangka waktu berdasarkan pada kompetensi yang akan dicapai dan diakhiri dengan uji kompetensi untuk mendapatkan sertifikat kompetensinya. Perbedaan mendasar adalah adanya perjanjian magang antara peserta magang dan perusahaan.
- Pemagangan ini sudah diamanatkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 **sebagai bagian dari pelatihan kerja** yang **diselenggarakan oleh perusahaan** untuk mencapai keahlian/ kompetensi atau jabatan tertentu.

B. KOMPONEN PEMAGANGAN YANG BERKUALITAS

*"Pemagangan yang berkualitas (*quality apprenticeship*) adalah sebuah bentuk pendidikan dan pelatihan unik yang merupakan kombinasi antara pelatihan di tempat kerja (*on the job training*) dan pembelajaran di luar tempat kerja (*off the job learning*) yang memungkin peserta dari berbagai latar belakang memperoleh keterampilan, pengetahuan dan kompetensi yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu. Hal ini diatur dan didanai secara hukum dan merupakan hasil kesepakatan bersama berdasarkan keputusan kebijakan yang muncul dari dialog sosial, serta terdapat kontrak yang menyatakan peran dan tanggung jawab peserta magang dan perusahaan penyelenggara. Perusahaan penyelenggara juga menyediakan uang saku bagi peserta magang serta jaminan sosial. Setelah mengikuti pelatihan yang terstruktur dan berhasil mengikuti penilaian formal, peserta wajib memperoleh kualifikasi kompetensi. (Sumber: Perangkat Informasi ILO mengenai Pemagangan yang Berkualitas, halaman 3-4)"*

Beragamnya praktik pemagangan di Indonesia membuat penyelenggara pemagangan memiliki berbagai pemahaman yang berbeda.
Secara umum, pemagangan yang berkualitas harus mencakup hal-hal sebagai berikut:

- **Asas Kesetaraan dan Non Diskriminasi.** Program pemagangan harus memberikan kesempatan yang sama pada semua kaum muda, termasuk mereka yang berkebutuhan khusus.

- **Terdapat perjanjian pemagangan.** Perjanjian pemangangan antara perusahaan dan peserta magang di mana di dalamnya mencakup **jangka waktu** program pemagangan, hak dan kewajiban peserta magang serta perusahaan, termasuk jaminan perlindungan sosial dan besaran **uang saku**.

- **Terdapat struktur pelatihan pemangangan yang sistematis** dan berdasarkan standar yang telah ditentukan, seperti standar khusus, standar nasional atau internasional melalui pelatihan teori (off *the job training*) dan praktik kerja (*on the job training*). Ini termasuk juga penunjukan instruktur pelatihan maupun mentor (pembimbing) pelatihan serta sertifikasi baik internal maupun eksternal yang diberikan pada akhir program pemagangan.

- ***Jangka waktu*** *program pemagangan sangat bervariasi dan tergantung pada kompetensi yang akan dicapai dari program pemagangan. Oleh karena itu,* ***PENTING*** *untuk memastikan* ***KOMPETENSI KEAHLIAN*** *berdasarkan standar yang berlaku.*

- ***Uang Saku*** *untuk program pemagangan juga sangat variatif dan tergantung pada kemampuan perusahaan penyelenggara. Ingat, pemagangan adalah program pelatihan kerja* ***BUKAN*** *bekerja.*

- **Pengawasan dan evaluasi** dilakukan secara berkala baik secara internal maupun eksternal untuk memastikan program pemagangan dilaksanakan sesuai dengan struktur pelatihan yang telah ditentukan.
- Memastikan pelatihan dan jaminan **keselamatan dan kesehatan kerja (K3)** bagi peserta magang dengan memberikan perangkat K3 yang diperlukan pada saat mereka praktik kerja.

Di Indonesia, Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 telah mengatur tentang Pemagangan di dalam Pasal 21–29 terkait perjanjian pemagangan yang memuat hak dan kewajiban peserta magang dan perusahaan, pengakuan kualifikasi/kompetensi dan sebagainya. Untuk memastikan pemagangan apprenticeship *ini tidak disalahgunakan sebagai bentuk eksploitasi tenaga kerja, maka Kementerian Ketenagakerjaan telah mengeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) No. 36 Tahun 2016 tentang Pemagangan Dalam Negeri secara rinci.*

PENTING:

- ✓ Setiap perusahaan diperbolehkan untuk melaksanakan program pemagangan mandiri yang berkualitas dan mendaftarkannya kepada dinas tenaga kerja terkait.

- ✓ Pastikan program pemagangan dilaksanakan secara berkualitas dengan memperhatikan semua komponen ini terpenuhi, terutama:

    - Berdasarkan **asas kesetaraan dan non diskriminasi**
    - Terdapat **Perjanjian Magang** antara peserta magang dan perusahaan dan memasukkan poin tentang durasi pemagangan, hak dan kewajiban perusahaan dan peserta magang, termasuk uang saku, jaminan perlindungan sosial, hari libur dan jam praktik kerja
    - Terdapat **struktur pelatihan pemagangan yang sistematis** berdasarkan standar kompetensi yang berlaku, termasuk teori dan praktik kerja, instruktur atau pembimbing pemagangan yang kompeten
    - **Sertifikasi** (baik internal atau eksternal) diberikan pada akhir program pemangangan
    - **Pengawasan dan evaluasi** yang dilakukan secara berkala.
    - Memastikan pelatihan dan jaminan **keselamatan dan kesehatan kerja (K3)** bagi peserta magang

- ✓ Peraturan terkait Pemagangan di Indonesia secara rinci diatur dalam Permenaker No. 36 Tahun 2016.

C. MEMASTIKAN PEMAGANGAN YANG BERKUALITAS

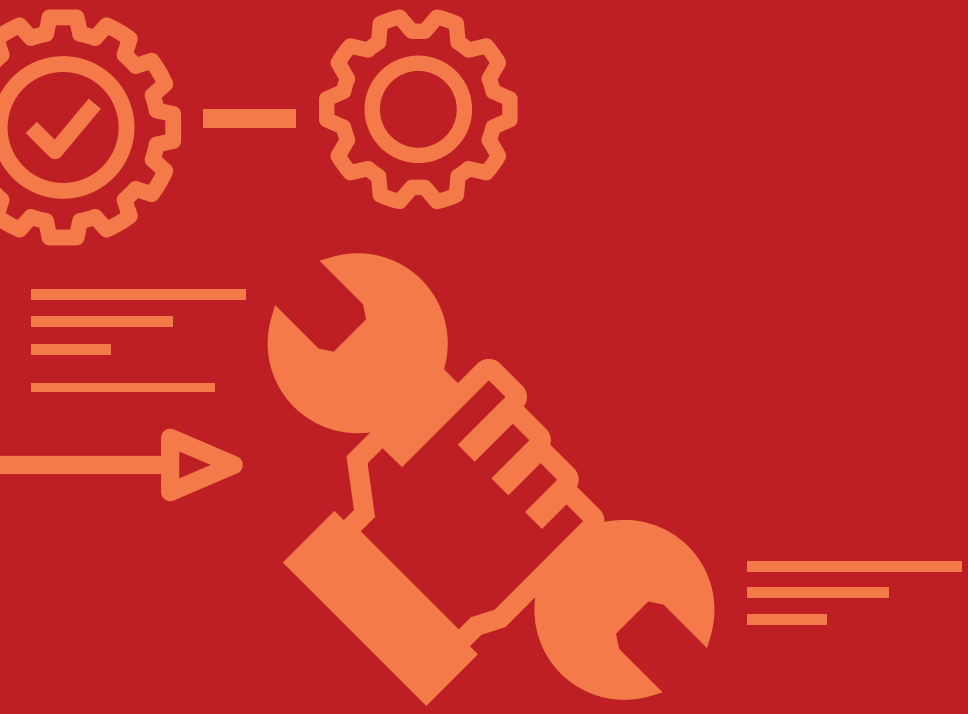
Penting bagi serikat pekerja/serikat buruh untuk memastikan program pemagangan yang dilaksanakan di perusahaan merupakan pemagangan yang berkualitas. Tabel berikut dapat dipergunakan oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk memastikan pemagangan yang berkualitas:

Tabel 1.3. Daftar Periksa Pemagangan Berkualitas

No.	Komponen	Ada atau tidak	Tindak Lanjut
1	Program pemagangan dilaksanakan berdasarkan Standar Kualifikasi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) atau Standar Internasional atau Standar Khusus		
2	Terdapat rencana dan struktur program pelatihan pemagangan berdasarkan Standar Nasional/Khusus/ Internasional		
3	Terdapat pembimbing atau instruktur yang kompeten		

No.	Komponen	Ada atau tidak	Tindak Lanjut
4	Struktur pelatihan program pemagangan harus mencakup off the job training dan on the job training		
5	Pengawasan secara berkala baik secara internal maupun eksternal		
6	Penilaian dilakukan oleh perusahaan maupun pihak eksternal (Lembaga Sertifikasi Profesi)		
7	Kontrak pemagangan antara perusahaan dengan peserta magang yang mencakup hak dan kewajiban kedua belah pihak		

BAGIAN II: PERAN SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH



Serikat pekerja/serikat buruh dapat berkontribusi penting dalam pelaksanaan program pemagangan untuk memastikan program pemagangan yang berkualitas sehingga secara tidak langsung berperan dalam peningkatan generasi muda yang terampil dan kompeten.

Program pemagangan ini juga menjadi kesempatan yang baik bagi serikat pekerja/serikat buruh untuk memberikan kesan positif sejak dini kepada para calon anggotanya, yaitu para peserta magang atau pencari kerja, karena mereka berpotensi menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh di kemudian hari.

Beberapa peran serikat pekerja/serikat buruh dalam program pemagangan yang berkualitas adalah:

A. Memastikan pelaksanaan program pemagangan sesuai peraturan yang berlaku;
B. Sosialisasi program pemagangan berkualitas kepada anggota serikat pekerja/serikat buruh;
C. Terlibat dalam sesi perkenalan;
D. Memastikan lingkungan kerja yang aman;
E. Kesetaraan dan keberagaman peserta magang; dan
F. Menjadi pembimbing/mentor bagi peserta magang

A. MEMASTIKAN PELAKSANAAN PROGRAM PEMAGANGAN SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU

Penting bagi serikat pekerja/serikat buruh untuk memahami dan mengetahui peraturan ketenagakerjaan terkait pemagangan. Peraturan pemerintah tentang pemagangan dalam negeri sudah ditulis dalam bentuk Permenaker No. 36 Tahun 2016 dan dapat diunduh di:

https://jdih.kemnaker.go.id/data_puu/peraturan_file_PER22.pdf

Kementerian Ketenagakerjaan juga setiap tahunnya sudah mengeluarkan petunjuk teknis untuk pelaksanaan program pemagangan nasional dan dokumen ini dapat dilihat di laman Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

Penting bagi serikat pekerja/serikat buruh untuk memastikan bahwa pemagangan berkualitas sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dengan menggunakan Tabel. 1.3. Daftar Periksa Pemagangan Berkualitas, serikat pekerja/serikat

buruh dapat memastikan peraturan yang berlaku sesuai dengan daftar periksa tersebut. Tabel berikut adalah contoh yang dapat digunakan oleh serikat pekerja/ serikat buruh untuk memastikan pemagangan berkualitas sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tabel 2.1. Komponen Pemagangan Berkualitas dan Regulasi yang Berlaku

No.	Komponen	Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 36 Tahun 2016
1	**Program pemagangan dilaksanakan berdasarkan Standar Kualifikasi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) atau Standar Internasional atau Standar Khusus**	BAB II: Persyaratan - Pasal 5 dan 6
2	**Terdapat rencana dan struktur program pelatihan pemagangan berdasarkan Standar Nasional/Khusus/Internasional**	BAB II: Persyaratan - Pasal 5 dan 6
3	**Terdapat pembimbing atau instruktur yang kompeten**	BAB II: Persyaratan - Pasal 5 dan 8
4	**Struktur pelatihan program pemagangan harus mencakup off the job training dan on the job training**	BAB II: Persyaratan - Pasal 7
5	**Pengawasan secara berkala baik secara internal maupun eksternal (Dinas Tenaga Kerja)**	Bab VI: Pengawasan dan Evaluasi - Pasal 22

No.	Komponen	Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 36 Tahun 2016
6	**Penilaian dilakukan oleh perusahaan maupun oleh pihak eksternal (Lembaga Sertifikasi Profesi)**	Bab V: Penyelenggaraan Pemagangan - Pasal 19 dan 20
7	**Kontrak pemagangan antara perusahaan dengan peserta magang yang mencakup hak dan kewajiban kedua belah pihak**	Bab III: Perjanjian Pemagangan - Pasal 10 dan 11 Bab IV: Hak dan Kewajiban - Pasal 12 hingga 15

PENTING:

Peraturan ketenagakerjaan dan pemagangan bersifat dinamis dan dapat berubah setelah buku Informasi ini dibuat. Oleh karena itu, penting bagi pengurus serikat pekerja/serikat buruh untuk membantu para anggotanya menginformasikan peraturan terbaru secara berkala, termasuk di dalamnya peraturan terkait pemagangan.

Contoh Praktik Baik: Komite Pemagangan di Perusahaan Penyelenggara Pemagangan

Salah satu praktik baik yang sudah dilaksanakan di Hotel Bumi Wiyata dan The Media Hotel and Towers adalah membentuk Komite Pemagangan di perusahaan. Komite ini terdiri dari manajemen perusahaan atau koordinator pemagangan, instruktur atau pembimbing pemagangan dan serikat pekerja/serikat buruh. Secara berkala, komite ini bertemu dan mendiskusikan perkembangan maupun permasalahan terkait pelaksanaan program pemagangan.

Serikat pekerja/serikat buruh memiliki peran penting dalam komite ini, yaitu pertama untuk memastikan perencanaan dan pelaksanaan sesuai dengan Permenaker No. 36 Tahun 2016, melibatkan perwakilan serikat pekerja/serikat buruh dalam perencanaan dan pelaksanaan pemagangan serta secara tidak langsung melakukan pemantauan terhadap perkembangan dan masalah peserta magang, terutama terkait permasalahan non teknis seperti jika terjadi pelecehan.

B. SOSIALISASI PROGRAM PEMAGANGAN BERKUALITAS KEPADA ANGGOTA SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH

Program pemagangan berkualitas dapat terlaksana dengan baik jika didukung oleh semua pemangku kepentingan dalam perusahaan, termasuk oleh serikat pekerja/serikat buruh. Oleh karena itu, peran utama yang dapat dilakukan oleh serikat pekerja/serikat buruh adalah memberikan sosialisasi kepada para anggotanya di perusahaan tersebut terkait dengan program pemagangan yang akan dilaksanakan perusahaan. Dengan demikian semua anggota memiliki pemahaman yang sama terkait program pemagangan dan dapat membantu peserta magang dan manajemen jika terjadi perselisihan atau kesalahpahaman. Sosialisasi ini juga dapat membantu manajemen untuk menghindari kesalahpahaman terkait program pemagangan.

Beberapa topik yang bisa diberikan oleh serikat pekerja/serikat buruh dalam sosialisasi adalah:

- Struktur dan rencana program pemagangan, termasuk durasi, *off the job* dan *on the job training*, instruktur dan pembimbing pemagangan maupun hak dan kewajiban peserta magang dan perusahaan.
- Kesetaraan gender, termasuk di dalamnya menghormati peserta magang tanpa melihat perbedaan jenis kelamin, memahami karakter pekerja muda dan sebagainya.
- Pada akhir sosialisasi, serikat pekerja/serikat buruh dapat mendiskusikan dengan anggotanya untuk memilih perwakilan serikat pekerja/serikat buruh yang dapat menjadi pembimbing atau mentor non teknis bagi peserta magang. Penting bagi pemagangan yang berkualitas untuk memastikan adanya instruktur atau pembimbing bagi peserta magang yang kompeten dalam hal teknis. Kendati demikian, banyak hal non teknis yang juga membutuhkan bimbingan seperti budaya kerja, isu perlindungan dan keselamatan peserta magang, termasuk misalnya terjadi pelecehan verbal atau penindasan (*bullying*) terhadap peserta magang. Perwakilan serikat pekerja/serikat buruh yang telah dipilih sebagai pembimbing non teknis dapat membantu peserta magang untuk memfasilitasi dan menyelesaikan masalah tersebut. Tugas dan fungsi pembimbing atau mentor ini dapat dilihat di bagian F.

C. TERLIBAT DALAM SESI ORIENTASI

Pada sesi perkenalan atau induksi, perusahaan biasanya memberikan informasi terkait budaya kerja, termasuk tata tertib perusahaan serta hak dan kewajiban peserta. Selain hal yang bersifat teknis, serikat pekerja/serikat buruh dapat memastikan beberapa topik yang penting disampaikan kepada peserta pemagangan, seperti:

- Kebebasan berserikat dan berorganisasi, termasuk di dalamnya fungsi dan peran serikat pekerja/serikat buruh.
- Undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan yang penting untuk diketahui oleh pekerja muda, seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, termasuk Permenaker No. 36 Tahun 2016.

- Peran serikat pekerja/ serikat buruh dalam program pemagangan seperti menunjuk perwakilan serikat pekerja/serikat buruh yang dapat dihubungi jika terjadi perselisihan antara peserta pemagangan dan manajemen perusahaan.
- Kesetaraan gender di tempat kerja untuk memastikan bahwa peserta magang memiliki hak dan tanggung jawab yang sama tanpa memandang jenis kelamin.

D. MEMASTIKAN LINGKUNGAN KERJA YANG AMAN DAN SEHAT

Banyak kecelakaan terjadi di tempat kerja yang menimpa peserta magang atau dilakukan peserta magang karena kecerobohan. Dan kebanyakan peserta magang adalah mereka yang masuk dalam kategori pemuda dan baru memasuki dunia kerja sehingga kemungkinan belum memiliki memiliki pemahaman yang memadai mengenai keselamatan dan kesehatan di tempat kerja.

Serikat pekerja/serikat buruh melalui perwakilan dan perundingnya harus menyadari potensi bahaya kerja yang umum terjadi di tempat kerja mereka dan hal-hal yang harus dilakukan untuk menghindarinya. Banyak kecelakaan kerja terjadi karena perusahaan tidak memberi cukup informasi, instruksi, pelatihan dan pengawasan tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Perusahaan harus waspada terhadap pelaksanaan K3, terutama bagi pekerja dan peserta magang yang masih muda/mulai bekerja, termasuk untuk tugas yang dianggap memilki risiko yang rendah.

Untuk program pemagangan serikat pekerja/serikat buruh harus memastikan bahwa K3 menjadi hal utama di tempat kerja dan menjadi bagian dari setiap program pemagangan, seperti dimasukkan ke dalam agenda program orientasi/ induksi yang dilakukan pada awal pelaksanaan program pemagangan dan wajib diikuti oleh peserta magang.

Melalui perwakilan yang merupakan spesialis K3, serikat pekerja/serikat buruh perlu menegosiasikan hal ini dengan perusahaan penyelenggara program pemagangan. Ini untuk melindungi keselamatan dan kesehatan peserta magang. Ini artinya serikat pekerja/serikat buruh melalui perwakilannya yang merupakan spesialis K3 harus memastikan bahwa:

- perusahaan telah melakukan kajian yang utuh terhadap tugas yang akan dilakukan

dalam proses pemagangan sebelum pelaksanaan program pemagangan. Dan juga mempertimbangkan kategori peserta magang yang masih berusia muda dan tidak berpengalaman.

- K3 ada di dalam setiap program induksi/orientasi.
- program pemagangan emiliki pembimbing atau instruktur yang terlatih mengenai K3.
- K3 merupakan bagian yang tak terpisahkan dari pelatihan bagi peserta magang.
- pengawasan terhadap penerapan K3 oleh peserta magang dilakukan secara teratur.

E. KESETARAAN DAN KEBERANEKARAGAMAN PESERTA MAGANG

Undang - Undang No.8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas telah mewajibkan bahwa penyedia lapangan kerja memberikan kuota sebesar 1 persen bagi penyandang disabilitas sebagai bagian dari mitra kerja mereka.

Pemagangan dapat berkontribusi besar dalam menyiapkan para penyandang disbilitas usia kerja dengan kompetensi kerja sehingga mereka siap memasuki pasar kerja. Pemagangan harus menghilangkan kesan bahwa pemagangan hanya ditujukan bagi mereka yang masih berusia muda dan tidak memiliki kebutuhan khusus.

Keberagaman akan menguntungkan tempat kerja. Sebagai contoh beberapa sektor yang mengalami kekurangan tenaga kerja yang terampil, ternyata salah satu penyebabnya adalah kurang adanya keterlibatan pekerja perempuan dan masyarakat setempat.

Manajer perusahaan dan serikat pekerja/serikat buruh dapat bersama-sama mendiskusikan manfaat pemagangan dengan merekrut peserta dari beragam latar belakang. Mereka harus memastikan keterwakilan peserta magang dari komunitas yang ada di sekitar lokasi di mana perusahaan berada. Ini dapat memberikan tingkat kepuasan yang baik bagi peserta magang dan pekerja serta meningkatkan tingkat rentensi pekerja di perusahaan.

Serikat pekerja/serikat buruh dapat memberi masukan kepada perusahaan penyelenggara pemagangan beberapa hal berikut ini untuk meningkatkan tingkat partisipasi penyandang disabilitas usia kerja dalam mengikuti program pemagangan agar siap memasuki dunia kerja, seperti:

- Mendiskusikan bidang-bidang kerja dan profil jabatan yang dapat dimasuki oleh pekerja dengan kebutuhan khusus;
- Memastikan bahwa kriteria rekrutmen dan seleksi peserta magang yang ditetapkan juga memberi dorongan kepada calon peserta berkebutuhan khusus untuk bisa mengikutinya;
- Bertemu secara berkala dengan organisasi bisnis yang ada disekitarnya untuk bertukar informasi mengenai pekerjaan yang tersedia dan memungkinkan untuk dikerjakan para penyandang disabilitas, serta mendorong penyedia kerja untuk mempekerjakan peserta magang disabilitas yang telah menyelesaikan program magangnya.
- Mengunjungi sekolah atau SMK untuk menyosialisasikan program pemagangan dan keterlibatan kaum penyandang disabilitas di dalamnya; dan
- Memastikan sumber informasi seperti brosur pemagangan dan sebagainya memberikan gambaran yang jelas mengenai inklusivitas ini.

F. MEMASTIKAN LINGKUNGAN KERJA YANG AMAN DAN SEHAT

Peserta magang adalah peserta pelatihan kerja. Mereka adalah calon pekerja dan sedang berlatih untuk menjadi pekerja di tempat kerja.

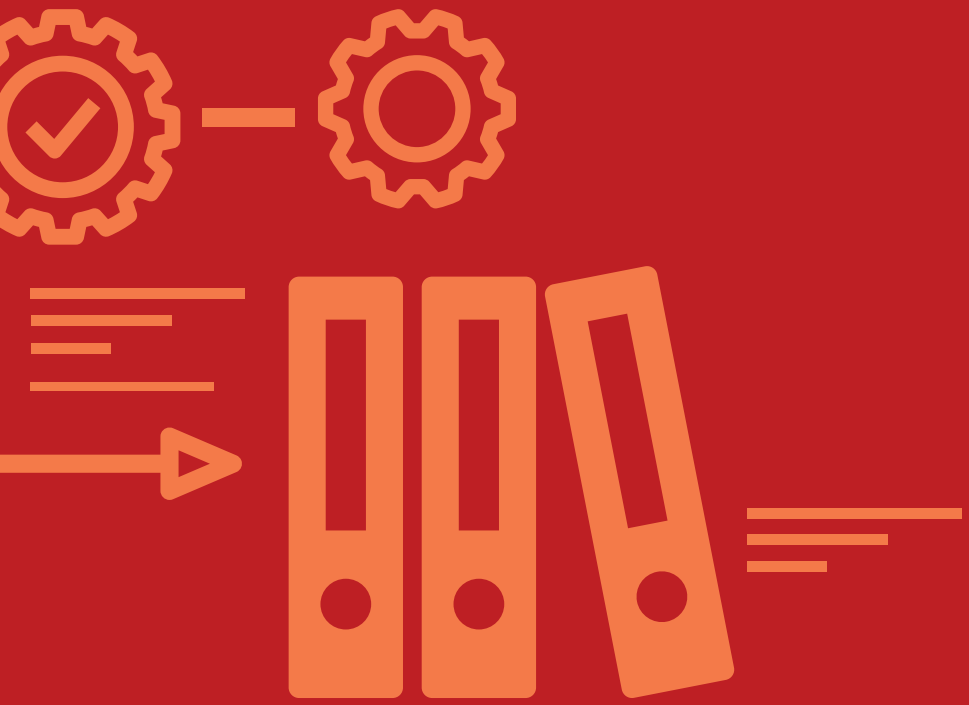
Sama seperti di sekolah atau lembaga pelatihan lainnya, peserta pelatihan membutuhkan bimbingan dan tempat berdiskusi maupun bertanya. Seringkali, peserta magang tidak merasa nyaman atau takut menyampaikan pertanyaan kepada instruktur atau penyelia. Karenanya, peran pembimbing atau mentor yang memberikan rasa nyaman dan aman serta bersifat non teknis seharusnya dapat diberikan oleh serikat pekerja/serikat buruh.

Perbedaan mendasar pembimbing dari perusahaan dengan pembimbing serikat pekerja/serikat buruh adalah pembimbing dari serikat pekerja/serikat buruh bersifat non teknis dan fokus pada hal-hal keharian, seperti hak dan kewajiban peserta magang dan perusahaan dan sebagainya.

Beberapa hal yang dapat dilakukan oleh pembimbing/mentor peserta magang:

- Peran pembimbing/mentor peserta magang lebih informal dibandingkan instruktur atau pembimbing dan bersifat non teknis.
- Agar dapat berjalan dengan lebih intens dan nyaman, satu orang pembimbing/mentor membantu paling maksimal sebanyak lima peserta magang.
- Melakukan pertemuan secara berkala sesuai kesepakatan antara pembimbing/mentor dan peserta magang guna membahas hal-hal yang bersifat non teknis. Penting bagi pembimbing/mentor peserta magang untuk bertemu secara berkala dan berdiskusi jika ada hal-hal yang perlu dibahas dan diselesaikan serta perlu mendapat saran dari anggota serikat pekerja/serikat buruh lainnya.
- Penting untuk membangun kepercayaan dan kerahasiaan peserta magang.

BAGIAN III: REFERENSI



- Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 36 Tahun 2016 tentang Pemagangan Dalam Negeri diunduh di:

  https://jdih.kemnaker.go.id/data_puu/peraturan_file_PER22.pdf

- APINDO - Program Pemagangan di Indonesia: Pedoman untuk Pengusaha

  https://apindo.or.id/userfiles/publikasi/pdf/Pedoman_Pengusahan_-_Pemagangan_-_Indonesia_11.pdf

- Info Pemagangan Dalam Negeri Kementerian Ketenagakerjaan RI:

  https://magang.kemnaker.go.id/

UCAPAN TERIMA KASIH

Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia

Konfederasi Serikat pekerja Seluruh Indonesia

Konfederasi Serikat pekerja Seluruh Indonesia - CAITU

Konfederasi Serikat pekerja Nasional (KSPN)

Konfederasi Sarikat Buruh Muslimin Indonesia (K-SARBUMUSI)

Kementerian Ketenagakerjaan:
Sofwan Setiawan, Kasubdit Pemagangan Dalam Negeri

TIM PERUMUS

- Ida Trisnasari
- Benny Rusli (KSPN)
- Dwi Harto (KSBSI)
- Eduard Parsaulian Marpaung (KSBSI)
- Chikita Edrini Marpaung (KSBSI)
- Henny Nurwanti (KSBSI)
- Yudi Purwanto (KSBSI)
- Rudi Gunawan (KSBSI)
- Alson Naibaho (KSBSI)
- Fredy Sembiring (KSPSI – CAITU)
- Tonny Pangaribuan (KSPSI – CAITU)
- Almansyur Ayyubi Alhaini (KSPSI – CAITU)
- Fahri Fatur Rahman (K-Sarbumusi)
- Suray Adam Sudman (K-Sarbumusi)
- Helmy Salim (KSPSI)
- Wiwit Widuri (KSPSI)
- Tri Ruswati (KSPSI)
- Ir. Idrus MM (KSPSI)

TIM PENYELARAS AKHIR

Dede Shinta Sudono, *Koordinator Program Pemagangan ILO*

Gita F. Lingga, *Staf Komunikasi ILO*