



International
Labour
Organization



ASOSIASI
PENGUSAHA
INDONESIA



▶ Pembelajaran dan Praktik-praktik Baik Program Pemagangan di Indonesia

Studi Kualitatif Pemagangan
Mandiri Yang Berkualitas

APINDO Research Center dan ILO
2020

Copyright © Organisasi Perburuhan Internasional 2020
Diterbitkan pertama 2020

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.

Pembelajaran dan Praktik-praktik Baik Program Pemagangan di Indonesia: Studi Kualitatif Pemagangan Mandiri yang Berkualitas

ISBN 978-92-2-031752-5 (print)
978-92-2-031753-2 (web PDF)

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 komersil tertentu bukan merupakan tanda ketidaksetujuan.

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

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

Dicetak di Indonesia

Kata Pengantar

Pemagangan sebagai latihan praktik kerja di tempat kerja sangat penting bagi peserta magang, perusahaan maupun pemerintah. Melalui pemagangan, peserta magang mendapatkan keterampilan teknis dan non-teknis (*soft skills*) untuk memenuhi prasyarat kualifikasi calon pekerja yang diperlukan pemberi kerja. Di sisi lain, perusahaan tempat magang mendapatkan sumber calon tenaga kerja yang sudah diketahui keterampilan teknis maupun kesesuaian sikap kerjanya dengan budaya perusahaan selama masa pemagangan. Sementara itu bagi pemerintah, hasil pemagangan yang baik akan meningkatkan akses calon tenaga kerja untuk mendapatkan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan akses ekonomi warga yang merupakan sebagian tugas pemerintah.

Pentingnya pemagangan inilah yang mendasari kerjasama ILO dengan APINDO Reasearch Institute (ARI) untuk melakukan studi mengenai pemagangan ini, sekaligus sebagai pemuktahiran informasi dari studi serupa yang dilakukan oleh ILO dan APINDO sebelumnya pada 2015. Studi yang dilaksanakan dengan dukungan tim peneliti Komite Pemantauan Pelaksanaan Otonomi Daerah (KPPOD) ini mengambil fokus sektor usaha manufaktur, perbankan, retail dan pariwisata/perhotelan yang telah banyak melakukan praktik pemagangan sehingga diharapkan mendapatkan gambaran tentang praktik-praktik pemagangan yang baik. Studi ini merupakan studi kualitatif dengan menggunakan data primer dan sekunder yang didapat dari studi literatur dan kebijakan, wawancara mendalam dan diskusi kelompok terfokus.

Laporan studi ini memberikan gambaran mengenai praktik pemagangan yang baik dalam suatu program pemagangan mulai dari perencanaan, rekrutmen, pelatihan, penilaian hingga tahapan akhir pemagangan yang mencakup sertifikasi dan penyaluran peserta magang yang telah menyelesaikan pemagangan dengan baik kepada para calon pemberi kerja.

APINDO mengharapkan studi ini menjadi salah satu rujukan bagi perusahaan dalam melaksanakan pemagangan di lingkungan kerjanya masing-masing untuk mencapai hasil optimal yang saling menguntungkan antara peserta magang dan perusahaan. Pemerintah dan pihak-pihak lain yang berkepentingan juga dapat mengambil manfaat dari studi ini sesuai dengan kebutuhan khususnya masing-masing.

Demikian, kami mengucapkan banyak terima kasih atas dukungan ILO dan KPPOD yang memungkinkan studi ini dapat dilaksanakan, serta para narasumber dari perusahaan dan pemerintah yang berkontribusi memberikan data dan masukan-masukan dalam studi ini.

Jakarta, Januari 2020

P. Agung Pambudhi

Direktur APINDO Research Institute

Ringkasan Eksekutif

Tujuan dari studi ini adalah memberikan pemahaman yang utuh tentang program pemagangan dengan fokus utama pada praktik-praktik terbaik pemagangan. Pendekatan studi bersifat kualitatif dengan menggunakan data primer dan sekunder yang didapat dari kajian literatur dan kebijakan, wawancara mendalam dan diskusi kelompok terfokus dengan analisis yang bersifat eksploratif deskriptif. Wawancara mendalam dilakukan dengan para narasumber kunci yang terlibat langsung dalam pelaksanaan pemagangan baik dari unsur pengusaha maupun pekerja dari sektor usaha manufaktur, perbankan, ritel dan perhotelan/pariwisata di wilayah Jabodetabek. Sementara sampling perusahaan sebagai narasumber bersifat purposif yang berasal dari perusahaan-perusahaan yang diketahui telah melaksanakan program pemagangan dengan baik, serta pertimbangan aksesibilitas para narasumber yang bersedia diwawancarai. Praktik pemagangan yang baik yang diuraikan dalam studi ini melingkupi perencanaan, rekrutmen, pelatihan, kajian dan sertifikasi serta penyaluran peserta magang yang telah menyelesaikan pemagangan dengan baik kepada para calon pemberi kerja.

Dalam hal perencanaan, rekrutmen berdasarkan perencanaan tenaga kerja (*manpower planning*) perusahaan dilakukan bekerja sama dengan sekolah dan pihak-pihak lain untuk mendapatkan peserta magang yang baik. Pelatihan dilaksanakan berdasar kurikulum magang yang disiapkan perusahaan dengan para pelatih yang memiliki keahlian teknis dan non-teknis. Selama masa pemagangan, para peserta magang mendapatkan hak-hak normatifnya sebagaimana tertuang dalam perjanjian pemagangan, yang mencakup uang saku, jaminan sosial dan asuransi. Kajian peserta magang dilakukan di mana peserta magang yang menyelesaikan program pemagangan dengan baik mendapatkan sertifikat kompetensi yang dapat digunakan untuk mendapatkan pekerjaan.

Bagi peserta magang yang direkrut sebagai pekerja di perusahaan tempat magang, disediakan jenjang karir untuk mendorong kinerjanya sebagai pekerja. Kesimpulan lainnya, serikat pekerja/buruh berperan dalam program pemagangan ini dalam bentuk pengawasan. Berdasarkan temuan-temuan tersebut, studi ini menyampaikan beberapa rekomendasi di antaranya: Perlunya upaya peningkatan kesadaran masyarakat/orangtua tentang pentingnya pemagangan, fokus pada sektor-sektor yang menjadi prioritas nasional dengan standar kompetensi nasional (SKKNI) yang menyeluruh, dukungan pemerintah khususnya bagi perusahaan-perusahaan yang belum mampu melaksanakan program pemagangan secara mandiri, serta perlunya peran pemerintah untuk terus memberikan penyadaran bagi serikat pekerja/buruh agar mendukung dan bukan sebaliknya menghambat program pemagangan serta penyempurnaan regulasi pemagangan.

Lebih lanjut asosiasi usaha juga diharapkan melakukan sosialisasi tentang pentingnya pemagangan dan secara proaktif menyusun kurikulum pemagangan serta informasi pasar tenaga kerja di sektor masing-masing. Studi ini memberi catatan akhir tentang pentingnya penciptaan iklim investasi yang baik guna menarik investasi yang dapat menciptakan lapangan kerja karena jika tidak dapat mengakibatkan demoralisasi bagi peserta magang yang telah menyelesaikan pemagangan dengan baik namun tidak mendapatkan pekerjaan.

Daftar Isi

KATA PENGANTAR	01
RINGKASAN EKSEKUTIF	02
01 LATAR BELAKANG	04
02 TEORI DAN METODOLOGI	08
1. Pemagangan Berkualitas	09
2. Metodologi Pengumpulan Data	10
03 GAMBARAN UMUM PEMAGANGAN DI INDONESIA	12
1. Kebijakan dan Peraturan Pemagangan	15
2. Standar Kompetensi Pemagangan	17
3. Berbagai Jenis Pemagangan Berbasis Pendanaan	17
04 PRAKTIK – PRAKTIK BAIK PEMAGANGAN BERKUALITAS	20
A. Rekrutmen, Seleksi dan Induksi	21
B. Pelatihan (<i>On dan Off Job Training</i>) dan Penilaian	24
C. Dukungan Selama Pemagangan	26
D. Penyelesaian dan Tindak Lanjut	28
04.2 Tantangan Program Pemagangan	29
05 KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	34

▶ 01

Latar Belakang

Indonesia memiliki tenaga kerja dengan jumlah yang sangat besar, yaitu 129 juta orang dengan pengangguran terbuka sebanyak 6,8 juta orang dari 136 juta angkatan kerja (BPS, Februari 2019). Dari mereka yang bekerja terdapat 41,8 persen berpendidikan Sekolah Dasar (SD), 18 persen Sekolah Menengah Pertama (SMP), 16,5 persen Sekolah Menengah Umum (SMU), 11,4 persen Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), 2,6 persen diploma dan 0,92 persen sarjana. Secara umum data tersebut menunjukkan bahwa tenaga kerja di Indonesia lebih banyak yang memiliki keterampilan rendah dibandingkan keterampilan tinggi. Sementara itu dari 6,9 juta orang yang menganggur terdapat 6,89 persen pengangguran dengan latar belakang SMK. Angka pengangguran lulusan SMK yang masih tinggi, bahkan lebih tinggi dari angka pengangguran lulusan SMA (6,78 persen) memberikan indikasi mengenai hasil pendidikan di sekolah kejuruan yang belum memenuhi standar yang diharapkan dunia usaha. Sejauh ini, permasalahan yang terjadi antara penawaran dan permintaan di pasar tenaga kerja Indonesia adalah tidak terpenuhinya kebutuhan perusahaan atas tenaga kerja yang memiliki kompetensi yang sesuai kebutuhan dunia usaha.

Salah satu jalan untuk mengatasi permasalahan tersebut adalah dengan program pemagangan. Pemagangan pada dasarnya merupakan pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan kepada calon tenaga kerja di lokasi kerja untuk mendapatkan keterampilan tertentu. Bagi perusahaan, tujuan pemagangan adalah mendapatkan tenaga kerja yang memiliki keterampilan sesuai dengan kualifikasi yang diperlukan oleh perusahaan. Sementara itu, peserta pemagangan mengikutinya untuk

mendapatkan keterampilan yang diperlukan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang didapatkannya dalam pemagangan.¹

Saat ini, pelaksanaan program pemagangan di Indonesia juga semakin meningkat. Sudah banyak perusahaan merasakan manfaat dari pemagangan berupa kompetensi pekerja yang lebih baik, mampu dengan cepat beradaptasi dalam dunia kerja dan juga terbukanya potensi ditemukannya inovasi-inovasi dalam dunia kerja. Inovasi tersebut salah satunya adalah kolaborasi yang lebih erat serta pola pemagangan yang lebih efisien.

Praktik pemagangan di negara lain dapat menjadi contoh sebagai sarana peningkatan kompetensi tenaga kerja. Salah satu negara yang memiliki program pemagangan yang baik adalah Jerman. Program pemagangan di Jerman dilakukan melalui kerjasama dengan universitas-universitas seperti SGU. Program pemagangan tersebut disesuaikan dengan kurikulum atau mata kuliah yang ada di universitas tersebut. Peserta pemagangan dari luar negeri juga dilengkapi dengan visa yang berlaku untuk pekerja. Manfaat dari program pemagangan tersebut adalah terpenuhinya kebutuhan tenaga kerja bidang-bidang industri yang menjadi prioritas.

Berkenaan dengan hal tersebut, pemerintah kemudian menerbitkan beberapa kebijakan terkait penguatan kompetensi tenaga kerja. Salah satunya melalui pemagangan (*apprenticeship*). Substansi dasar *apprenticeship* dengan internship, yang dalam bahasa Indonesia keduanya disebut pemagangan, pada dasarnya sama untuk memberikan pelatihan di lingkungan

¹ Penilaian Lapangan Pemagangan di Indonesia: Laporan Kunjungan ke Perusahaan di Balikpapan, Jakarta dan Sekitarnya. APINDO. Jakarta, 2015.

kerja. Namun pada program *apprenticeship* yang ideal peserta dilatih untuk mencapai standar kompetensi tertentu sesuai dengan bidang kerja, sedangkan dalam internship tujuan peserta adalah mencari pengalaman kerja dan bukan untuk mencapai standar kompetensi tertentu. Untuk selanjutnya pembahasan dalam laporan ini akan menggunakan kata umum “pemagangan/magang” dalam pengertian *apprenticeship*.

Kebijakan pemagangan kemudian diperkuat melalui Instruksi Presiden (Inpres) No. 9/2016 tentang Revitalisasi Pendidikan Kejuruan. Menindaklanjuti Inpres tersebut, pada 29 November 2016, lima menteri menandatangani Nota Kesepahaman untuk meningkatkan daya saing dan kualitas tenaga kerja. Nota tersebut menguraikan komitmen untuk lebih menyelaraskan kebutuhan industri dengan pendidikan kejuruan berbasis kompetensi dan latihan. Lima kementerian yang terlibat adalah Kementerian Perindustrian, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi, Kementerian Ketenagakerjaan dan Kementerian Badan Usaha Milik Negara.

Selanjutnya, Menteri Ketenagakerjaan mengeluarkan Peraturan Menteri tentang Pemagangan No. 36/2016 untuk merevisi dan memperkuat kualitas magang di Indonesia. Berdasarkan peraturan tersebut, pemerintah telah mendukung industri untuk menyelenggarakan program pemagangan hingga mencapai total 78.000 peserta magang dan 8.000 di antaranya menerima sertifikasi nasional. Pada 2019,

pemerintah telah mengalokasikan anggaran untuk menargetkan total 410.000 peserta magang dan semuanya harus disertifikasi. Kementerian Ketenagakerjaan berencana untuk meninjau kembali Peraturan No. 36/2016 tersebut untuk memastikan kualitas program pemagangan guna menghindari eksploitasi tenaga kerja di bawah program pemagangan.

Berangkat dari latar belakang tersebut, APINDO dan ILO didukung oleh KPPOD dan Regionomika melakukan dokumentasi pembelajaran dan praktik-praktik baik dari pemagangan yang berkualitas. Dokumentasi ini dilakukan kepada program pemagangan yang bersifat mandiri dan bertujuan mendokumentasikan praktik terbaik dari perusahaan yang terpilih. Hasil program ini dapat digunakan sebagai acuan untuk meninjau kembali peraturan dan memperkuat kualitas program pemagangan saat ini. Dokumen ini juga merupakan pembaruan dari laporan yang diterbitkan APINDO dengan ILO sebelumnya tentang ‘Laporan Praktik-Praktik baik Pemagangan di Indonesia’ (2015). Prinsip-prinsip dasar pemagangan pada dasarnya tidak mengalami perubahan, namun laporan ini memperkaya ulasan praktik terbaik pemagangan secara lebih terperinci, serta perkembangan pemagangan saat ini, khususnya guna memastikan bahwa pemagangan dilakukan secara berkualitas.



▶ 02

Teori dan Metodologi

► Box 1.1

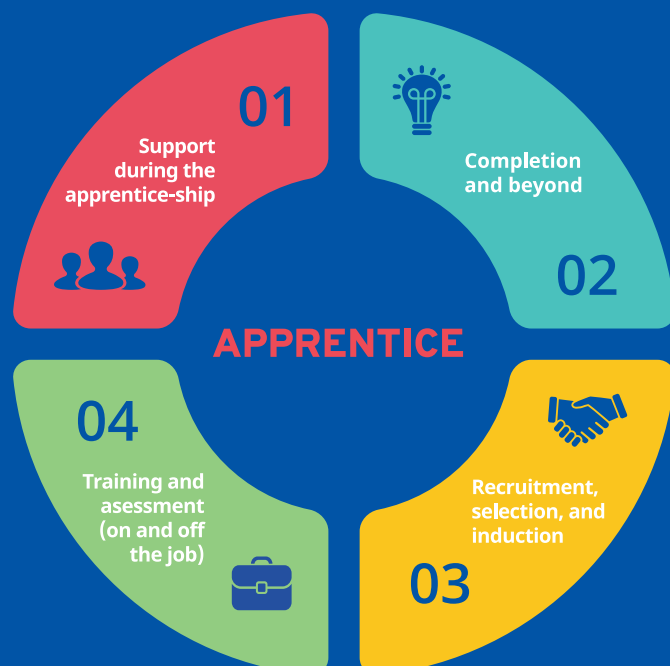
1. Pemagangan Berkualitas

Pada 2017, ILO bersama lembaga tripartit menetapkan bersama delapan komponen pemagangan berkualitas, yang terdiri dari:

1. Tujuan dari pemagangan yang berkualitas adalah memastikan peserta mendapatkan pelatihan sesuai dengan keterampilan yang dibutuhkan pada akhir program. Dengan demikian program pemagangan wajib memiliki struktur pelatihan sesuai dengan standar yang berlaku.
2. Adanya lembaga yang terakreditasi dalam memberikan bantuan teknis pada perusahaan.
3. Pentingnya kriteria yang berkualitas dalam rencana pelatihan.
4. Penilaian yang dilakukan oleh penilai eksternal.
5. Wajib memiliki pelatihan teori (*off the job training*).
6. Perusahaan wajib memiliki pembimbing pemagangan yang kompeten.
7. Adanya komite monitoring di perusahaan untuk melakukan pengawasan secara reguler terhadap peserta magang.
8. Publisitas perusahaan-perusahaan yang melakukan pemagangan berkualitas.

Studi ini melihat pembelajaran dan praktik-praktik baik yang dilakukan oleh perusahaan berdasarkan delapan komponen pemagangan yang berkualitas, dimulai dari empat tahap pemagangan yaitu:

- rekrutmen, seleksi dan induksi.
- Pelatihan dan penilaian.
- Dukungan selama pemagangan.
- Penyelesaian dan Tindak lanjut



▶ **Box 1.2**

2. Metodologi Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan potret lengkap dan pemahaman mendalam mengenai praktik pemagangan mandiri yang baik yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan tanpa bantuan pembiayaan dari pemerintah, perlu dilakukan sebuah studi kualitatif. Studi kualitatif ini dilakukan melalui wawancara mendalam dan validasi temuan melalui sebuah kegiatan diskusi kelompok terfokus (FGD). FGD ini dilakukan sebanyak dua kali dengan tujuan berbeda. FGD pertama ditujukan untuk memperkuat desain dan instrumen penelitian, sedangkan FGD kedua untuk melakukan validasi terhadap temuan-temuan studi.

Data dan informasi yang digunakan dalam penelitian ini ada dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer didapat melalui narasumber yang memiliki pengalaman dalam mengelola maupun menjalankan program pemagangan di perusahaan masing-masing. Beberapa perusahaan yang terpilih bergerak pada sektor retail, perbankan, otomotif, teknik informatika dan perikanan. Data sekunder didapat dari studi kepustakaan, seperti data regulasi, laporan dan lainnya. Tahapan kegiatan dalam studi ini adalah:

1. Perencanaan studi yang meliputi pembuatan desain riset dan instrumen. Dari sisi teknis, juga dilakukan persiapan wawancara.
2. FGD untuk desain riset. FGD ini dilakukan untuk memastikan keandalan instrumen yang akan digunakan dalam studi.
3. Pengumpulan data (studi lapangan). Tahapan pengumpulan data ini dilakukan dengan mewawancarai narasumber terkait program pemagangan baik dari pemerintah maupun perusahaan.
4. Penulisan rancangan laporan. Penulisan laporan sementara berbasis temuan dilakukan setelah seluruh data dan informasi terkumpul.
5. FGD untuk validasi temuan. Tahapan ini dilakukan dengan mengonfirmasi rumusan temuan kepada pihak-pihak yang diwawancarai dalam satu kegiatan FGD. Para narasumber berhak untuk menyanggah maupun menambah informasi mengenai pemagangan.
6. Finalisasi laporan. Tahapan ini dilakukan setelah validasi selesai dilakukan dan mempertimbangkan data dan fakta terbaru terkait program pemagangan.

► **Box 1.2**

Pihak yang menjadi narasumber dalam studi ini adalah perwakilan dari perusahaan yang bergerak di masing-masing sektor. Narasumber tersebut dipilih melalui metode purposif dengan mempertimbangkan pengalaman perusahaan dalam mengelola program pemagangan yang sudah berjalan baik. Untuk mendapatkan gambaran lengkap, studi ini merupakan studi kualitatif yang mampu menangkap secara lengkap praktik pemagangan yang baik secara mendalam.



03

Gambaran Umum Pemagangan di Indonesia

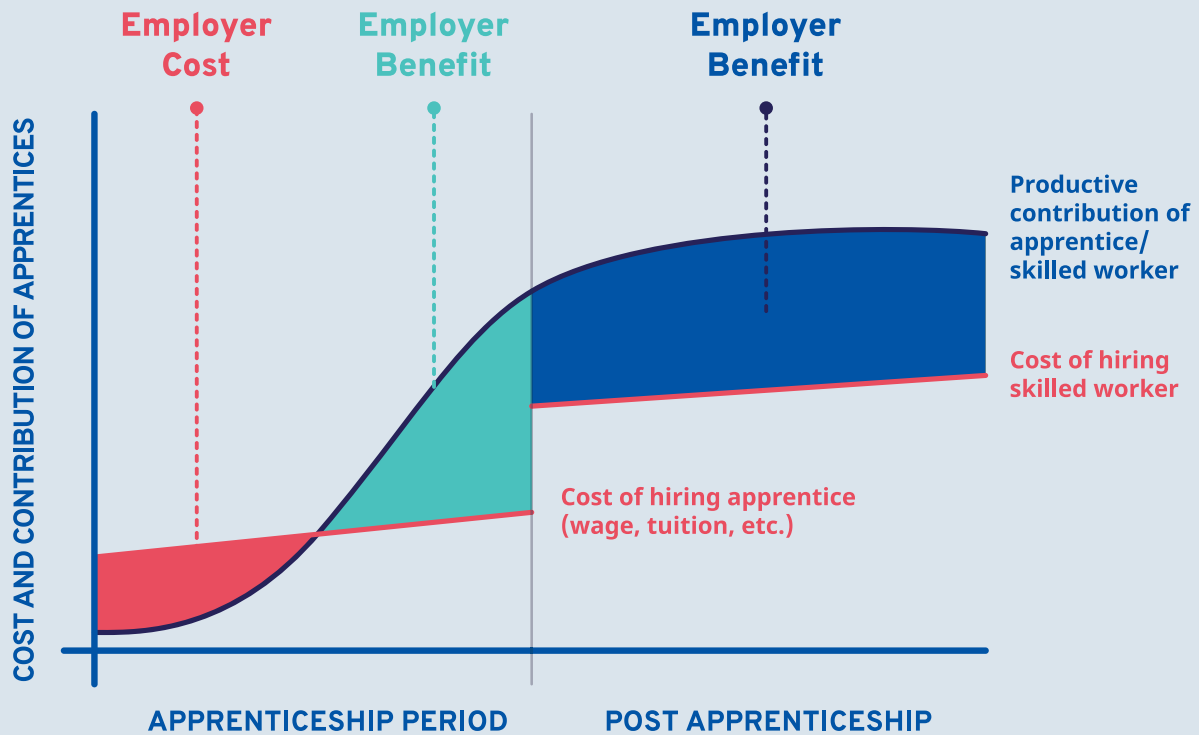
Model yang sering dipergunakan untuk menunjukkan manfaat pemagangan adalah stylist model cost & benefit pemagangan yang disampaikan oleh Lerman R.² Model tersebut menunjukkan bahwa pada tahap awal, pemagangan lebih dianggap sebagai biaya bagi perusahaan yang mengeluarkan biaya pemagangan, alokasi waktu bagi pelatih dan biaya transportasi serta makan bagi peserta magang. Di tengah berjalannya program pemagangan, perusahaan sebenarnya sudah bisa mendapatkan manfaat dari peserta magang yang ikut terlibat dalam menghasilkan keluaran produksi yang meningkat.

Bagi perusahaan, manfaat pemagangan dirasakan lebih besar lagi setelah proses pemagangan selesai dilakukan dan peserta magang direkrut menjadi pekerja perusahaan tersebut. Selain penghematan biaya proses rekrutmen, karena perusahaan tidak perlu lagi mengeluarkan pengumuman maupun tahapan rekrutmen, peserta magang telah memiliki keterampilan teknis dan non-teknis (soft skills) yang diperlukan perusahaan seperti keterampilan komunikasi dan kerjasama tim, maupun keterampilan pemecahan masalah. Peserta magang juga telah mulai menginternalisasikan nilai-nilai dasar perusahaan yang mendasar untuk menghayati arah kebijakan dan operasi perusahaan.



² Diadopsi dari Lerman R. "Do firms benefit from apprenticeship investment?" IZA World of Labour 2014:55

Figure 1.1



Translasi Indonesia untuk grafis di atas:

- Biaya dan kontribusi pemagang – garis vertikal
- Masa pemagangan Setelah pemagangan – garis horizontal
- Biaya pengusaha – boks merah
- Biaya mempekerjakan pemagangan (upah, uang sekolah dsb) – tulisan merah bawah
- Biaya mempekerjakan pekerja terampil – tulisan merah atas
- Manfaat bagi pengusaha – boks hijau
- Kontribusi produktif dari pemagang/pekerja terampil

Pemagangan merupakan salah satu bentuk peningkatan kompetensi tenaga kerja, bahkan beberapa perusahaan menamakan pemagangan sebagai pelatihan vokasi. Hubungan antara pemagangan dan perusahaan bersifat simbiosis mutualisme. Perusahaan mendapatkan calon tenaga kerja yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang kerja. Sedangkan, bagi peserta magang sendiri akan mendapatkan peningkatan kualitas kompetensi dan pada akhirnya mendapatkan sertifikasi jika perusahaan memrogramkannya.

1. Kebijakan dan Peraturan Pemagangan

Program pemagangan diformalkan melalui pemberlakuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) No. 21 Tahun 2005 tentang Pemagangan Nasional.³ Beberapa perusahaan telah menyelenggarakan program pemagangan sejak tahun 1992. Sebagian besar perusahaan memulai program mereka tanpa adanya dorongan dari program promosi pemagangan pemerintah. Kendati pemberlakuan ini diikuti dengan beberapa upaya sosialisasi, sejumlah perusahaan telah memulai program pemagangan karena kampanye sosialisasi publik. Sementara perusahaan lainnya yang melakukan bentuk kerja sama tertentu dengan perusahaan asing mengadopsi sistem pemagangan dari mitra asing mereka.

Untuk mendukung pelaksanaan program pemagangan, sejak tahun 2006 sudah dibentuk Forum Komunikasi Jejaring Pemagangan (FKJP). FKJP dibentuk oleh pemerintah dengan pelaku usaha (APINDO). Keberadaan FKJP juga memiliki payung hukum yang tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) No. 22/2009 tentang Program Pemagangan dan Permenaker No. 2/2012. FKJP berada di tingkat nasional, provinsi dan kabupaten/kota.

Keberadaan FKJP dapat membantu adanya data dan informasi yang sangat penting, seperti antara lain: kebutuhan riil perusahaan baik mengenai jumlah maupun kualifikasi tenaga kerja dan atau peserta magang yang diperlukan; daftar perusahaan yang sudah siap membantu program pemagangan; lembaga pelatihan kerja yang paling tepat sebagai mitra dalam pelatihan pemagangan; persyaratan peserta (persyaratan khusus) sebagai bahan masukan penting dalam persiapan rekrutmen dan seleksi calon peserta.

Kebijakan pemagangan dimulai sejak terbitnya Peraturan Pemerintah (PP) No. 31/2006.⁴ PP ini menetapkan kerangka pelatihan nasional seperti yang diterapkan saat ini.

Peraturan ini menetapkan prinsip-prinsip dasar sebagai berikut:

- Berorientasi pada kebutuhan pasar keterampilan dan pengembangan sumber daya manusia.
- Berdasarkan kompetensi kerja.
- Tanggung jawab bersama antara pelaku bisnis, pemerintah, dan masyarakat umum.
- Bagian dari pengembangan profesionalisme seumur hidup.
- Dilaksanakan dengan cara yang bisa dibenarkan dan non-diskriminatif.

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

³ Penilaian Lapangan Pemagangan di Indonesia: Laporan Kunjungan ke Perusahaan di Balikpapan, Jakarta dan Sekitarnya. APINDO. Jakarta, 2015.

⁴ Ibid

Terbitnya PP tersebut diikuti oleh terbitnya beberapa peraturan lain, seperti Permenaker No. 22/2009. Permenaker ini kemudian menjadi awal bagi pelaksanaan program pemagangan karena memuat beberapa hal terkait pemagangan, seperti pihak yang melakukan pemagangan, perjanjian pemagangan, hak dan kewajiban, serta

pelaksanaan maupun pengawasan dan evaluasi. Permenaker terakhir yang mengatur langsung pemagangan adalah Permenaker No. 36/2016.

Secara ringkas, beberapa peraturan yang mengatur program pemagangan, antara lain:

Table 1.1

Regulasi Program Pemagangan

No	Nama Peraturan
1	Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2	Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri
3	Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri (sebelumnya diatur dalam Permenaker No. 11/2009)
4	Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 261/MEN/XI/2004 tentang Perusahaan yang Wajib Melaksanakan Pelatihan Kerja
5	Keputusan Menteri Keuangan Nomor 770/KMK.04/1990 tentang Perlakuan Pajak Penghasilan Atas Biaya Latihan Karyawan, Pemagangan dan Beasiswa
6	Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17/PER/MEN/VI/2007 tentang Tata Cara Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja
7	Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 08/PER/MEN/V/2008 tentang Tata Cara Perizinan dan Penyelenggaraan Pemagangan di Luar Negeri
8	Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional
9	Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2012 tentang Sistem Standarisasi Kompetensi Kerja Nasional
10	Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2012 tentang Pendanaan Sistem Pelatihan Kerja
11	Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012 tentang Kerjasama Penggunaan Balai Latihan Kerja Oleh Swasta
12	Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2012 tentang Tata Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia
13	Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia
14	Lampiran Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia

2. Standar Kompetensi Pemagangan

Saat ini, program pemagangan yang dilakukan di Indonesia menggunakan kurikulum dengan tiga standar, yaitu standar internasional (standar ini banyak digunakan perusahaan-perusahaan multi-nasional); Standar Kualifikasi Kompetensi Nasional Indonesia (SKKNI) yang diterbitkan oleh pemerintah; dan standar khusus, yaitu standar perusahaan yang bersangkutan. Standar khusus perusahaan digunakan jika belum terdapat standar lain yang dapat dijadikan pedoman dan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.

3. Berbagai Jenis Pemagangan Berbasis Pendanaan

Program pemagangan yang diadakan di Indonesia terdiri dari tiga jenis, yaitu pemagangan bersubsidi, program pemagangan mandiri dan program pemagangan yang sepenuhnya didanai oleh pemerintah. Program pemagangan bersubsidi dilakukan dengan adanya dukungan dari pemerintah dalam bentuk subsidi. Selain itu, juga terdapat pembinaan melalui dinas tenaga kerja di daerah.

Program pemagangan mandiri dilakukan oleh perusahaan. Perusahaan membiayai sendiri program pemagangan, baik dari tahapan perekrutan hingga pelaksanaan (penyediaan infrastruktur, kurikulum maupun fasilitas pendukung lainnya). Sedangkan program pemagangan yang sepenuhnya didanai oleh pemerintah diadakan melalui dinas tenaga kerja. Program pemagangan ini dilakukan melalui lembaga-lembaga pelatihan kerja (LPK) swasta dengan memberikan dana serta kurikulum pemagangan. Sementara LPK

melakukan perekrutan dan pemagangan dengan merekrut langsung calon pemagang yang hasil pemagangannya disalurkan kepada perusahaan yang memerlukan.

Pelaksanaan program pemagangan mandiri secara umum semakin meningkat. Hingga tahun 2016, setidaknya telah dilakukan sebanyak hampir 100 ribu kali pelaksanaan program pemagangan. Provinsi DKI Jakarta merupakan daerah dengan tingkat pelaksanaan tertinggi, dibandingkan daerah lainnya. Sementara jika melihat jumlah pelaksanaan program antar tahun, yang terbanyak ada pada tahun 2016. Capaian program pemagangan pada 2017 justru menunjukkan peningkatan yang lebih besar lagi. Bahkan dari beberapa target, seperti jumlah peserta pemagangan dalam negeri, jauh melebihi target.

Table 1.2


Pelaksanaan Program Pemagangan Mandiri Per Provinsi (2017)

NO	LOKASI	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	TOTAL
1	NAD	880	278	-	42	44	-	85	-	1.329
2	Sumut	179	479	-	353	483	1.015	620	591	3.720
3	Sumbar	-	-	48	43	3	6	178	126	404
4	Kepri	50	220	-	-	114	-	159	47	590
5	Jambi	-	-	-	74	72	276	135	7	564
6	Bengkulu	-	-	-	26	29	6	29	-	90
7	Riau	100	462	-	209	129	18	141	1	1.060
8	Sumsel	-	55	-	205	253	704	318	472	2.007
9	Lampung	-	-	-	111	116	11	161	5	404
10	Babel	-	-	-	52	65	1	60	-	178
11	Banten	-	700	-	659	658	382	628	212	3.239
12	Jabar	-	94	-	1.402	1.906	1.574	2.116	1.293	8.385
13	DKI Jakarta	500	1.500	10.375	3.875	4.353	6.177	5.944	9.788	42.512
14	Jateng	374	268	-	847	900	1.151	1.200	792	5.532
15	D.I. Yogyakarta	393	417	-	125	4	60	69	40	1.108
16	Jatim	100	180	-	1.940	1.498	4.651	2.689	2.955	14.013
17	Bali	-	-	-	166	168	667	425	94	1.520
18	NTB	-	138	-	43	44	3	48	-	276
19	NTT	-	-	-	13	14	4	18	2	51
20	Kalbar	49	52	-	127	113	44	137	343	865
21	Kalteng	-	-	-	32	27	3	24	-	86
22	Kalsel	15	15	-	49	56	156	218	10	519
23	Kaltim	802	871	103	147	159	326	182	151	2.741
24	Sulut	-	-	-	54	60	9	73	1	197
25	Gorontalo	-	-	-	5	6	2	2	-	15
26	Sulteng	-	-	-	35	27	4	65	28	159
27	Sulbar	-	-	-	-	-	-	-	-	-
28	Sulsel	100	211	-	273	409	328	418	98	1.837
29	Sultra	125	92	-	19	27	1	51	1	316
30	Maluku	-	-	-	17	19	-	19	-	55
31	Maluku Utara	-	-	-	6	5	-	-	-	11
32	Papua	-	-	-	23	27	53	156	-	259
33	Papua Barat	-	-	-	6	11	-	-	-	17
34	Kaltara	-	-	-	-	-	-	19	-	19
	JUMLAH	3.667	6.032	10.526	10.978	11.799	17.632	16.387	17.057	94.078

Sumber: Buku Informasi Peningkatan Produktivitas 2017, Kementerian Ketenagakerjaan

Table 1.3

Capaian Kinerja Tahun 2017

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	2017	
		Target	Realisasi
Meningkatnya Penyelenggaraan Pemagangan Dalam dan Luar Negeri	Jumlah peserta pemagangan dalam negeri 	7.820 Orang	7.710 Orang
	Jumlah peserta pemagangan Mandiri 	600 Orang	56.199 Orang
	Jumlah perusahaan yang melaksanakan pemagangan dalam negeri 	35 Perusahaan	1.051 Perusahaan
	Jumlah peserta pemagangan luar negeri 	2.200 Orang	5.263 Orang
	Jumlah penyelenggara pemagangan luar negeri 	22 Lembaga	40 Lembaga
	Jumlah lulusan pemagangan yang mendapat sertifikat kompetensi 	1.000 Orang	5.635 Orang

▶ 04

Praktik - Praktik Baik Pemagangan Berkualitas

A. Rekrutmen, Seleksi dan Induksi

Tingkat pendidikan dan kompetensi tidak menjadi persyaratan peserta magang.

Merujuk pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) No. 36/2016, persyaratan peserta magang hanya terdiri dari usia minimal 17 tahun, sehat jasmani dan rohani serta lulus seleksi.

Pemagangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis (*soft skills*) serta menumbuhkan suasana kerja yang mendorong terciptanya inovasi peserta magang di perusahaan bersangkutan. Dengan demikian setiap peserta magang setidaknya memiliki keterampilan dasar dan/atau memiliki bakat/minat yang selaras dengan kompetensi program pemagangan di perusahaan penyelenggara pemagangan. Lebih dari itu, tidak diaturnya persyaratan tingkatan pendidikan (formal) membuka peluang yang seluas-luasnya bagi calon peserta magang yang tidak menempuh pendidikan formal tertentu untuk mengikuti seleksi perekrutan pemagangan. Kendati demikian, mayoritas perusahaan merekrut peserta magang yang telah menamatkan SMA/SMK.

Pada perusahaan retail, peserta magang pada umumnya merupakan tamatan SMA/SMK. Sementara pada industri perbankan, latar pendidikan pemangag lebih beragam, mulai tamatan SMK/SMA hingga strata satu. Terkait kompetensi, perusahaan pemberi magang pada umumnya tidak mempersyaratkan kompetensi tertentu. Ini dikarenakan pada saat pemagangan, peserta magang akan mendapatkan pendidikan dan pelatihan yang bertujuan meningkatkan kompetensi pada profesi pasca-pemagangan.

Proses perekrutan peserta magang dilakukan sendiri oleh perusahaan, terutama perusahaan dengan program pemagangan mandiri. Seleksi peserta diumumkan dan disebarluaskan melalui media massa daring, situs

dan/atau media sosial. Perusahaan-perusahaan ini juga kerap kali melakukan kegiatan lapangan untuk memperkenalkan pemagangan di perusahaannya. Pada saat proses perekrutan, unit pemagangan perusahaan menjalankan proses seleksi sendiri tanpa melibatkan pihak ketiga. Beberapa perusahaan, khususnya perusahaan yang bersubsidi atau didanai oleh pemerintah, proses rekrutmen dilakukan oleh dinas tenaga kerja setempat.

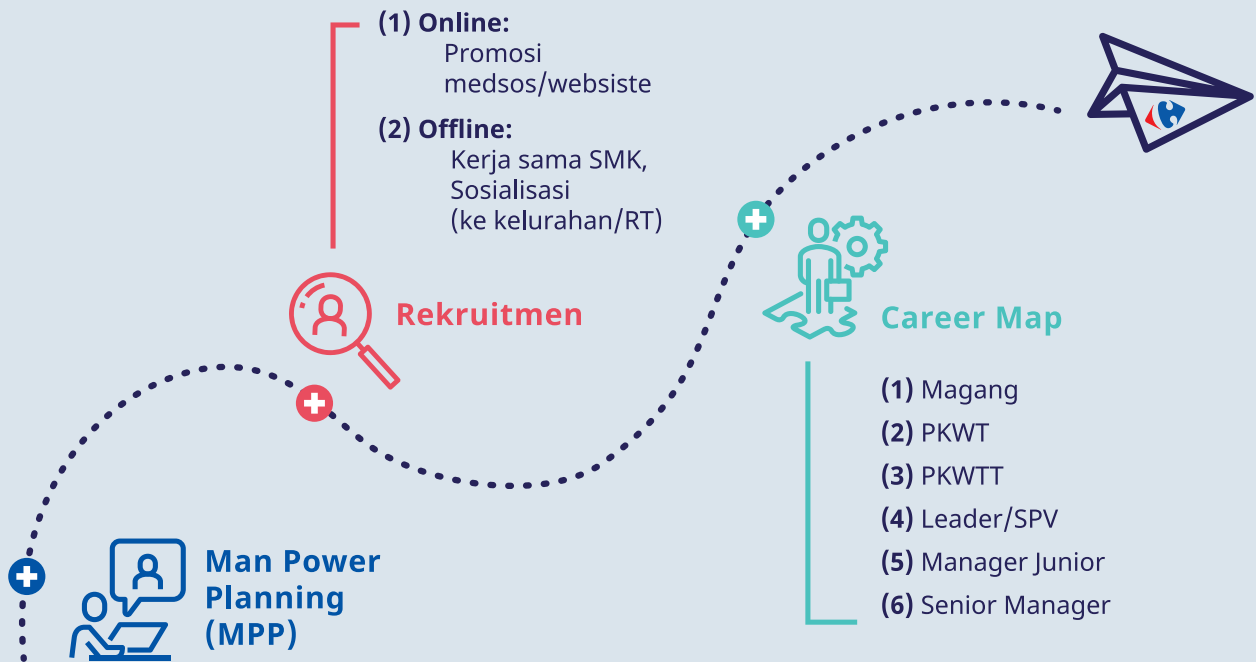
Rekrutmen dilakukan secara daring (situs/media sosial/media daring), dan luring (pembukaan lowongan kerja, promosi di institusi pendidikan, kelurahan/RT/RW) dan pihak ketiga. Pada tahap pertama, perusahaan menginformasikan lowongan pemagangan baik secara daring dan luring, maupun melalui pihak ketiga. Calon-calon peserta memasukkan lamaran untuk diseleksi lebih lanjut. Tahapan berikutnya adalah tes tertulis dan wawancara yang dilakukan sendiri oleh perusahaan. Sementara pada yang menggunakan jasa pihak ketiga, seluruh proses seleksi dilakukan pihak ketiga.

Namun, serikat pekerja/buruh memberikan catatan penting terkait pihak perekrut dalam proses perekrutan peserta magang ini. Pantauan serikat pekerja/buruh, perekrutan yang dilakukan pihak ketiga, khususnya agen tenaga kerja dan lembaga pelatihan kerja (LPK) swasta, memberi peluang bagi perekrutan tenaga kerja kerja murah berkedok pemagangan. Ini dikarenakan sejumlah perusahaan mempekerjakan tenaga kerja melalui sistem pemagangan.⁵

⁵ Hal ini disampaikan Ketua Umum Konfederasi Serikat Pekerja Nasional (KSPN) Ristadi. Bdk. Liputan Media Tirto.id dalam <https://tirto.id/melanggengkan-pemerasan-dan-upah-murah-lewat-buruh-magang-cnNn> atau <https://today.line.me/id/pc/article/Praktik+Bisnis+Percaloan+Buruh+Magang+di+Bekasi-2cedd23a430e2d14c680b4167b2d1e7077b8bce1b1a3f64b5a37670de3ea0206>

Figure 1.2

Praktik Baik Proses Rekrutmen: PT Transretail (Transmart Carefour)



Proses perekrutan peserta magang di PT Transretail tergantung pada perencanaan (kebutuhan) tenaga kerja (MPP) dalam satu tahun. Proses MPP dan perekrutan dilakukan bagian pengembangan sumberdaya manusia (SDM) perusahaan. MPP memberi ruang “simbiosis mutualisme” bagi perusahaan dan peserta magang. Peserta magang memiliki kepastian kesempatan untuk menerima pelatihan, bukan hanya untuk mengasah

keterampilan yang sesuai dengan standar industri/perusahaan, namun juga untuk secara langsung mendapatkan pelatihan teknis dan keterampilan kerja utama yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Sementara dari sisi perusahaan, selain memenuhi kebutuhan tenaga kerja, proses pemagangan dapat menghasilkan tenaga kerja yang sesuai dengan standar kualifikasi perusahaan.

Figure 1.3

Praktik Baik Proses Rekrutmen: Magang Bakti PT Bank Central Asia (BCA)



Sementara di PT Bank Central Asia (BCA), Program Magang Bakti BCA diumumkan di situs dan media massa. Program ini memberikan kesempatan peningkatan pengetahuan dan keterampilan di bidang pelayanan pelanggan dan kasir depan. Pada tahap pertama, calon peserta magang mendaftar secara daring melalui situs resmi BCA. Selanjutnya pada tahap kedua, peserta akan mengikuti seleksi administrasi, psikotes dan tes kesehatan.

Persyaratan-persyaratan bagi peserta Magang Bakti BCA⁶ adalah:

- Warga negara Indonesia
- Pria/wanita berpenampilan menarik
- Lulusan SMA/SMK (nilai rata-rata rapor semester 5 & 6 minimal 7,0)
- D1 - D3 hingga S1 (IPK min. 2,50)
- Minimal usia 17 tahun dan maksimal 25 tahun
- Sehat jasmani dan rohani
- Ramah dan mampu berkomunikasi dengan baik
- Tidak pernah terlibat narkoba dan pelanggaran hukum lainnya
- Bersedia ditempatkan di seluruh cabang BCA di wilayah kota seleksi
- Lulus dalam tahapan seleksi BCA
- Bersedia tidak menikah selama proses magang
- Penempatan diutamakan di area Jakarta Barat, Jakarta Pusat dan Jakarta Utara
- Tidak pernah mengikuti Program Pemagangan Bakti BCA

⁶ Bdk. <https://karir.bca.co.id/peluang-karir/magang-bakti/magang-bakti/magang-bakti/>

Pasca-seleksi, perusahaan memberikan induksi (program orientasi). Setiap perusahaan memiliki tema induksi masing-masing. Namun, perusahaan pada umumnya memperkenalkan budaya perusahaan dan pendidikan karakter (*soft skills*). Saat pertama datang, para peserta magang diberikan pendidikan karakter, mulai dari bagaimana cara menyapa orang dengan sopan, bertutur kata sopan hingga berpenampilan yang baik untuk menambah kepercayaan diri.⁷ Program induksi ini penting untuk mempersiapkan peserta memasuki program pendidikan dan pelatihan selama masa pemagangan.

Perusahaan dan peserta magang memiliki perjanjian pemagangan. Perjanjian pemagangan pada umumnya memuat hak dan kewajiban para pihak terkait, antara lain uang saku, jaminan sosial, jam magang dan sebagainya. Perjanjian pemagangan memuat hak dan kewajiban peserta pemagangan; hak dan kewajiban penyelenggara pemagangan; program pemagangan; serta besaran uang saku. Perjanjian kerja dilakukan sebelum peserta magang mengikuti proses pemagangan dan ditandatangani peserta magang dan pimpinan perusahaan. Dengan adanya perjanjian ini, peserta pemagangan dan perusahaan akan mendapatkan kepastian. Perjanjian pemagangan ditandatangani peserta magang dan perwakilan perusahaan (Manajer SDM).

Jumlah peserta pemagangan bervariasi antar perusahaan. Secara peraturan yang berlaku (Permenaker No. 36/2016), perusahaan diperkenankan menerima maksimal 30 persen peserta magang dari total jumlah pekerja. Di Transmart-Carefour, misalnya, jumlah peserta magang tergantung kebutuhan dan perencanaan tenaga kerja perusahaan pada periode tertentu. Namun, pada umumnya setiap angkatan pemagangan rata-rata berjumlah 20 orang. Sementara di BCA, peserta magang rata-rata

berjumlah 20-30 orang di setiap BCA Learning Center di sejumlah daerah.

Peran pemerintah adalah menyediakan regulasi yang melindungi hak dan kewajiban pemegang dan penyelenggara pemagangan. Pengaturan ini bertujuan untuk menjamin pemagangan terlaksana sebagaimana mestinya. Selain itu, pemerintah meminta perusahaan untuk mempermudah persyaratan peserta magang sebagai upaya memperluas kesempatan masyarakat untuk meningkatkan kompetensi mereka melalui pemagangan.

Sosialisasi pemagangan mesti dilakukan secara kolaboratif antara pemerintah, perusahaan maupun serikat pekerja/buruh. Rendahnya pemahaman dan pengetahuan masyarakat tentang pemagangan terjadi karena sosialisasi belum dilakukan secara sistematis dan melibatkan berbagai pemangku kepentingan, termasuk serikat pekerja/buruh. Kolaborasi ketiga komponen ini efektif menyebarkan informasi tentang pemagangan kepada masyarakat.

B. Pelatihan (*On dan Off Job Training*) dan Penilaian

Kebutuhan tenaga kerja menjadi dasar perusahaan dalam mengidentifikasi kompetensi pemegang. Pemetaan tenaga kerja di perusahaan adalah tahap awal bagi perusahaan untuk menentukan kompetensi dan jumlah calon peserta magang. Pemagangan dipandang sebagai jalan untuk menyediakan basis pengetahuan dan keterampilan bagi calon tenaga kerja sehingga mampu menjalankan pekerjaannya secara profesional. Perusahaan retail Transmart, misalnya, sudah memetakan kebutuhan tenaga kerja setiap bulan dalam kurun waktu satu tahun dan jumlah peserta magang dibatasi dalam setiap kelasnya. Sementara pada

⁷ Artikel ini telah tayang di Kompas.com dengan judul "Tertarik Magang di BCA? Simak di Sini", <https://edukasi.kompas.com/read/2018/07/30/11360471/tertarik-magang-di-bca-simak-di-sini>.

program pemagangan Bakti BCA, perusahaan membuka dua kompetensi, yaitu kasir depan dan layanan pelanggan. Para peserta magang akan mendapatkan pengetahuan dan kompetensi di kedua bidang tersebut.

Perusahaan memiliki struktur pelatihan dan kurikulum dalam proses pemagangan.

Ada perusahaan yang sudah menggunakan Standar Kompetensi Kerja Nasional (SKKNI) di bidang profesi masing-masing. Ada pula yang menyesuaikan SKKNI dengan standar perusahaan. Alasan penggunaan standar nasional dan/atau kombinasi dengan standar perusahaan dalam struktur pelatihan dan kurikulum adalah karena sudah sesuai dengan kebutuhan dan tujuan pemagangan. Pada umumnya, dalam kurikulum pemagangan, perusahaan memberi kesempatan lebih banyak untuk melakukan praktik dibandingkan teori.

Dalam konteks retail, asosiasi pengusaha retail (APRINDO) memiliki peran penting dalam penyusunan SKKNI di bidang retail. Tidak hanya SKKNI, asosiasi juga merancang struktur pelatihan dan kurikulum pemagangan seraya melakukan penilaian. Perusahaan-perusahaan di bawah APRINDO menerapkan SKKNI, struktur pelatihan dan kurikulum yang sudah disediakan asosiasi. Sementara di BCA, struktur pelatihan dan kurikulum dikembangkan sendiri oleh perusahaan. Dalam kurun waktu setahun, peserta Magang Bakti menimba ilmu pengetahuan (teori) dan keterampilan non-teknis di BCA Learning Center. Tahapan ini hanya menghabiskan 30 persen dari waktu setahun pemagangan. Selebihnya, peserta magang menjalankan praktik di kantor cabang BCA.

Durasi pemagangan bervariasi antar perusahaan. Bagi perusahaan ritel, enam bulan dipandang sebagai durasi yang proposional bagi peserta magang untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan

di dunia ritel. Setiap posisi membutuhkan waktu yang sama untuk menempuh proses pemagangan. Sementara pemagangan Bakti BCA membutuhkan waktu satu tahun. Dalam kurun waktu tersebut, peserta magang mendapatkan teori dan kesempatan untuk melakukan praktik langsung di seluruh jaringan BCA di Indonesia.

Selain pengetahuan dan keterampilan teknis, perusahaan juga membekali peserta magang dengan keterampilan non-teknis (*soft skills*).

Hal ini dianggap penting untuk mendukung keterampilan utama, terutama dalam berinteraksi, baik dalam internal perusahaan maupun dengan pihak eksternal perusahaan. *Soft skills* ini, antara lain, adalah komunikasi, keramahan, tata krama, etika, pemecahan masalah dan lain sebagainya. Pemberian *soft skills* bervariasi antar perusahaan. Ada yang dilakukan bersamaan dengan pelatihan kompetensi teknis, ada juga yang menyediakan waktu khusus untuk pembekalan *soft skills*.

Kompetensi teknis pemagang dinilai dan dievaluasi oleh pelatih selama proses pemagangan. Penilaian ini tidak hanya dilakukan pada akhir masa pemagangan, tetapi dilakukan secara rutin sesuai tahapan/sesi pemagangan. Kehadiran instruktur di tempat latihan atau praktik langsung di lapangan memudahkan setiap pelatih/instruktur untuk mengevaluasi setiap peserta magang.

Proses sertifikasi peserta magang bervariasi antar perusahaan. Ada perusahaan yang menyerahkan proses sertifikasi ke Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) terkait. Ada juga yang melakukan sertifikasi sendiri. Sertifikasi ini merupakan bukti bahwa peserta magang sudah memenuhi standar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam bidang pekerjaan tertentu. Namun, pada umumnya perusahaan memandang sertifikasi bukan sebagai kebutuhan mendesak. Ini diakibatkan

proses pemagangan dianggap sebagai tempat persiapan tenaga kerja yang terampil dan profesional sesuai kebutuhan perusahaan. Dengan demikian, tuntutan utama dari perusahaan adalah peserta magang memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidangnya sehingga siap memasuki dunia kerja yang sesungguhnya.

Pemerintah berperan dalam pemantauan proses pemagangan. Pemantauan pemerintah penting untuk menjamin pendidikan dan pelatihan berjalan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Setiap perusahaan biasanya melaporkan seluruh kegiatan dan peserta pemagangan kepada pemerintah (dinas tenaga kerja). Pemerintah pun memberi penghargaan kepada perusahaan-perusahaan yang melakukan pemagangan dengan baik dan berkontribusi bagi program pemagangan nasional. Misalnya pada 2018, pemerintah pusat memberikan penghargaan kepada perusahaan retail Alfamart. Bahkan, pada 2017 silam, Presiden Joko Widodo membagikan langsung sertifikat kompetensi pemagangan kepada peserta program pemagangan di BBPLK Bekasi, Jawa Barat.

C. Dukungan Selama Pemagangan

Dukungan yang diberikan oleh perusahaan sudah dirasakan cukup oleh peserta pemagangan. Bentuk dukungan yang diberikan oleh perusahaan terutama uang saku, perlindungan asuransi maupun fasilitas praktik dalam pemagangan. Peraturan perundang-undangan juga telah memberikan kepastian mengenai apa yang menjadi hak bagi peserta pemagangan. Bahkan peserta akan

mendapatkan sertifikasi (baik dalam bentuk sertifikat perusahaan ataupun sertifikat LSP) jika telah menyelesaikan keseluruhan rangkaian program pemagangan. Sertifikasi ini tentunya dapat membantu peserta untuk mendapatkan kesempatan kerja lebih luas.

Instruktur yang berkualitas serta kurikulum yang tepat akan menjamin tingkat kompetensi peserta. Pelaksanaan pemagangan tidak akan berjalan tanpa adanya kurikulum yang baik dan instruktur yang berkualitas. Kesesuaian kurikulum dapat menjamin tingkat kemampuan peserta pemagangan berdasarkan kebutuhan perusahaan. Pembuatan kurikulum yang sesuai ini merupakan keharusan, namun jika pembuatan kurikulum ini tidak berjalan dengan baik, tentunya akan memengaruhi kualitas lulusan pemagangan.

Peran pembimbing penting untuk menjamin proses pemagangan. Fungsi dari pembimbing ini adalah memberikan pemantauan terhadap berjalannya program pemagangan, terutama melihat kinerja instruktur. Jika kerja instruktur tidak diawasi atau diawasi, maka berpotensi akan menurunkan kualitas peserta magang.

Perlindungan peserta magang dapat menarik minat calon peserta. Dalam setiap pekerjaan selalu ada risiko yang harus dihadapi oleh pekerja. Risiko itu dapat berbentuk kecelakaan kerja atau lainnya. Demikian pula dengan pemagangan. Untuk itu diperlukan perlindungan bagi semua peserta pemagangan baik dalam bentuk asuransi atau alat pelindung diri (APD). Keberadaan jaminan perlindungan dari perusahaan akan membuat peserta dapat lebih fokus dalam mengikuti pemagangan.⁸

⁸ Asuransi tanpa nama peserta tapi dengan perusahaan akan mendatangkan keuntungan, yaitu dapat diteruskan untuk angkatan pemagangan berikutnya. Perusahaan pun tidak perlu lagi mengurus ulang untuk mendapatkan

Peserta disabilitas memperoleh kesempatan yang sama dalam pemagangan. Peserta magang disabilitas mendapatkan fasilitas yang sama dengan peserta non disabilitas seperti kurikulum dan infrastruktur. Perbedaan hanya terdapat pada jenis pekerjaan. Pekerja disabilitas yang mengikuti program pemagangan di perusahaan perbankan⁹ juga dapat bekerja di berbagai sektor seperti pada layanan pelanggan (*call center*) dan pelayanan pelanggan daring. Jika peserta disabilitas tidak mendapatkan tempat di perusahaan yang melakukan pemagangan, maka akan ditawarkan ke perusahaan lain.

On the Job Training (OJT) juga dianggap menjadi sarana penguatan kualitas peserta pemagangan. Sebagai bentuk kerja lapangan, ini merupakan salah satu upaya perusahaan untuk mengenalkan suasana kerja kepada peserta pemagangan.¹⁰ OJT ini tidak hanya bagi peserta magang, namun juga berlaku bagi guru sekolah vokasi. Tujuan dari diikutsertakannya guru sekolah vokasi adalah agar guru juga dapat memahami dinamika yang terjadi pada proses produksi di perusahaan, sehingga dapat memberikan contoh praktik yang baik dan tidak hanya berdasarkan teori. Pada proses OJT ini, peserta diturunkan pada bagian pemasaran dan diberikan target penjualan.

Rujukan pada SKKNI menjadi salah satu cara perusahaan untuk memastikan lulusan pemagangan memiliki kompetensi. Penggunaan SKKNI dalam program pemagangan dapat menciptakan peserta magang yang terstandarisasi. Dengan demikian, peserta magang dapat memiliki sertifikasi yang dapat digunakan untuk mencapai jenjang karier lebih tinggi atau berkarier di perusahaan lain. Adanya sertifikasi juga membantu upaya pemerintah dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja.

Mekanisme pengaduan tentang program pemagangan telah disediakan oleh pemerintah. Keberadaan mekanisme pengaduan tentunya akan dapat membantu meningkatkan kualitas program pemagangan. Selain itu, keberadaan mekanisme pengaduan akan memudahkan pemerintah dalam mengawasi pelaksanaan pemagangan baik oleh perusahaan maupun LSP. Kanal pengaduan masyarakat yang disediakan oleh pemerintah adalah melalui alamat surat ke Direktorat Jenderal Bina Pemagangan Kementerian Ketenagakerjaan, situs dan bahkan nomor telepon. Secara umum, seluruh kanal tersebut dapat digunakan untuk pengaduan. Sosialisasi dan efektivitas mekanisme pengaduan ini masih dipertanyakan dan diperlukan studi lanjut terkait hal ini.

Bantuan dana untuk sertifikasi juga disediakan oleh pemerintah. Dana untuk sertifikasi setiap peserta magang dirasakan tinggi bagi perusahaan, terutama bagi yang baru melaksanakan pemagangan. Untuk itu, pemerintah berinisiatif menyediakan dana yang dapat digunakan sebagai stimulus program pemagangan oleh perusahaan yang belum memiliki kemampuan pendanaan serta pemahaman atas pentingnya pemagangan dan sertifikasi kompetensi. Khusus di tahun 2019, pemerintah menyediakan dana untuk membiayai proses sertifikasi sebanyak 21 ribu peserta magang.

Serikat pekerja/buruh juga memiliki peran dalam pelaksanaan pemagangan. Bentuk dukungan tersebut terlihat dalam bentuk pengawasan dan pendampingan pada saat pemagangan dilakukan. Selain itu, serikat pekerja/buruh dapat dilibatkan untuk memberikan masukan pada kurikulum maupun perjanjian program pemagangan guna

⁹ Program pemagangan untuk kelompok disabilitas dilaksanakan oleh BCA dan Transmart. Program pemagangan tersebut hanya untuk fungsi kerja Call Center dan Costumer Service Online.

¹⁰ Suasana riil dunia kerja sangat berbeda dengan suasana pada program pemagangan.

memastikan terpenuhinya hak dan kewajiban peserta magang. Beberapa pihak masih melihat keterlibatan serikat pekerja/buruh dalam pemagangan secara dilematis. Ini dikarenakan program pemagangan bukan dianggap sebagai kontrak kerja, namun sebatas kontrak magang yang bukan merupakan wewenang dalam hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja. Namun mengingat pemagangan juga menghasilkan produk komersial yang dilakukan di lingkungan perusahaan, serikat pekerja/buruh merasa harus terlibat dalam program pemagangan ini, terutama untuk memastikan program pemagangan dilakukan secara benar dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Sementara perusahaan cenderung untuk tidak melibatkan serikat pekerja/buruh dalam proses evaluasi kesesuaian program pemagangan dan memilih berkolaborasi dengan pemerintah.

D. Penyelesaian dan Tindak Lanjut

Peserta magang yang telah menyelesaikan pemagangan tidak semuanya diterima sebagai pekerja di perusahaan tempat pemagangan. Umumnya, para peserta magang yang memiliki kinerja baik, dalam artian memenuhi kriteria-kriteria perusahaan atau masuk dalam peringkat 10 besar akan langsung direkrut menjadi pekerja tetap. Sementara sisanya ditawarkan kepada perusahaan lain yang memiliki bidang kerja yang sama, seperti

yang dilakukan perusahaan anggota APRINDO atau didorong untuk mendirikan usaha (wirausaha).¹¹

Pendataan lulusan peserta magang.

Pendataan juga dilakukan bagi para peserta pemagangan yang telah selesai. Pendataan ini dapat digunakan jika ada kebutuhan pekerja di masa mendatang. Upaya ini membuat perusahaan tidak perlu lagi melakukan proses perekrutan seperti membuka lowongan, melakukan tes dan juga wawancara. Cukup dengan membuka pangkalan data, tidak lagi sulit mendapatkan calon pekerja.

Jenjang karier dapat menjadi insentif bagi peserta magang.

Tantangan yang terjadi setelah peserta magang selesai mengikuti program pemagangan adalah menurunnya produktivitas. Ini seringkali terjadi di perusahaan yang tidak memiliki jalur karier yang jelas, sehingga tidak menjadi insentif bagi pekerja yang direkrut dari pemagangan. Solusi yang dapat dilakukan adalah melalui penyusunan jalur atau jenjang karier yang jelas sehingga pekerja menjadi lebih terpacu untuk mencapai target kinerja yang ditentukan agar dapat mencapai jabatan yang diinginkan.

¹¹ Program pemagangan tidak semata hanya untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja, namun juga menjadikan peserta memiliki kemampuan untuk berwirausaha sebagaimana dinyatakan oleh perusahaan bidang retail.

04.2. Tantangan Program Pemagangan

Uraian praktik baik pada keempat tahapan pemagangan di atas memberikan landasan kuat bagi pengembangan program pemagangan ke depan. Namun, praktik pemagangan di sejumlah sektor usaha juga menunjukkan aneka tantangan. Beragam tantangan ini tentu akan menjadi fokus perhatian bersama, baik pemerintah maupun perusahaan-perusahaan yang menyelenggarakan pemagangan. Tabel berikut menampilkan tantangan-tantangan pemagangan di sejumlah sektor.

Table 1.4

Tantangan Pemagangan

No	Sektor	Tantangan
1.	Retail (hypermart)	<p>1. Rekrutmen, Seleksi dan Induksi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <u>Pola pikir masyarakat</u>: pemagangan belum dilihat sebagai kebutuhan dan masih dianggap sebagai kelas kedua dibandingkan pendidikan formal, di mana lulusan pendidikan formal ingin langsung direkrut sebagai pekerja. <p>2. Pelatihan dan Penilaian:</p> <ul style="list-style-type: none"> <u>Mundur tanpa berita</u>: Peserta magang berhenti atau mengundurkan diri tanpa menginformasikan ke perusahaan. <u>Tidak “tahan banting”</u>: Peserta magang tidak mampu mengikuti dinamika pemagangan. <p>3. Dukungan Selama Pemagangan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <u>Waktu OJT</u>: Selain peserta magang, guru/instruktur juga terlibat dalam OJT. Namun, OJT seringkali dilakukan di luar jam kerja/akhir pekan sehingga guru/instruktur kesulitan untuk terlibat dalam OJT. <p>4. Penyelesaian dan Tindak Lanjut:</p> <ul style="list-style-type: none"> <u>Pangkalan data</u>: Perusahaan tidak memiliki data komprehensif terkait alumni peserta magang: jumlah peserta magang yang bekerja; perusahaan peserta pasca-pemagangan dan sebagainya. <u>Jenjang karier</u>: Pasca pemagangan, peserta yang menyelesaikan magang dengan baik tidak memiliki jaminan untuk diterima di perusahaan (pekerja tetap) karena keterbatasan daya serap perusahaan.

No	Sektor	Tantangan
2.	Perbankan	<p>1. Rekrutmen, Seleksi dan Induksi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Pola pikir masyarakat:</u> Pemagangan belum dilihat sebagai kebutuhan; dianggap sebagai kelas kedua dibandingkan pendidikan formal, di mana lulusan pendidikan formal ingin langsung direkrut sebagai pekerja. • <u>Kualitas calon pemagang tidak memadai:</u> Kualitas calon pemagang berasal dari lulusan sekolah dengan kualitas sedang (“kelas” 2 atau 3) karena jenis profesi magang sebagai ‘kasir depan dan pelayanan pelanggan’. <p>2. Pelatihan dan Penilaian:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Biaya sertifikasi:</u> Tingginya biaya sertifikasi LSP menjadi beban bagi perusahaan pemagangan mandiri. <p>3. Dukungan Selama Pemagangan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relatif tidak ada masalah. <p>4. Penyelesaian dan Tindak Lanjut:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Pangkalan data:</u> Perusahaan tidak memiliki data terkait alumni peserta magang: jumlah peserta magang yang bekerja; perusahaan peserta pasca-pemagangan dan sebagainya. • <u>Sistem pengawasan:</u> Perusahaan tidak memiliki sistem untuk memantau peserta pasca-pemagangan sehingga tidak mengetahui apakah program pemagangan benar-benar memiliki dampak positif bagi sebagian besar peserta magang untuk mendapatkan pekerjaan. • <u>Jenjang karier:</u> Pasca pemagangan, peserta tidak memiliki jaminan untuk diterima di perusahaan (pekerja tetap).
3.	Otomotif 1	<p>1. Rekrutmen, Seleksi dan Induksi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Pola pikir masyarakat:</u> Pemagangan belum dilihat sebagai kebutuhan; dianggap sebagai kelas kedua dibandingkan pendidikan formal, di mana lulusan pendidikan <p>2. Pelatihan dan Penilaian:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Ketiadaan SKKNI:</u> Tidak tersedianya standarisasi kompetensi untuk fungsi kerja utama membuat proses pelatihan sangat tergantung kepada setiap perusahaan pemagangan. <p>3. Dukungan Selama Pemagangan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relatif tidak ada masalah.

No	Sektor	Tantangan
3.	Otomotif 1	<p>4. Penyelesaian dan Tindak Lanjut:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Pangkalan data:</u> Perusahaan tidak memiliki data terkait alumni peserta magang: jumlah peserta magang yang bekerja; perusahaan peserta pasca-pemagangan, dan sebagainya.
4.	Otomotif 2	<p>1. Rekrutmen, Seleksi dan Induksi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Calon peserta yang kurang berkualitas:</u> Perusahaan semakin sulit mendapatkan calon peserta yang berkualitas baik. <p>2. Pelatihan dan Penilaian:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Ketiadaan SKKNI:</u> Tidak tersedianya standarisasi kompetensi untuk fungsi kerja utama membuat proses pelatihan sangat tergantung kepada setiap perusahaan pemagangan. • <u>Perilaku peserta yang tidak baik:</u> Keberadaan peserta dengan perilaku yang tidak baik selama pemagangan berlangsung, seperti tidak mau melakukan tugas, manja dan lainnya menjadi tantangan tersendiri. Perusahaan menjadi tidak dapat menerapkan seluruh program pemagangan. <p>3. Dukungan Selama Pemagangan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Tidak memadainya uang kompensasi:</u> Uang kompensasi yang disediakan tidak terlalu besar, dan hanya dapat menutupi uang transportasi dan uang makan. Tentunya ini menjadi tantangan karena dapat menurunkan minat peserta pemagangan. <p>4. Penyelesaian dan Tindak Lanjut:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Pangkalan data:</u> Perusahaan tidak memiliki data terkait alumni peserta magang: jumlah peserta magang yang bekerja; perusahaan peserta pasca-pemagangan, dan sebagainya. • <u>Tidak seluruh peserta pemagangan terserap:</u> Perusahaan tidak mendapat manfaat optimal dari pelaksanaan program pemagangan karena sebagian besar peserta pemagangan justru tidak terserap akibat tidak memenuhi standar kualitas. Hal ini tidak terlepas dari kualitas peserta magang maupun perilaku pada saat pemagangan.

No	Sektor	Tantangan
5.	Manufaktur Alat Kesehatan	<p>1. Rekrutmen, Seleksi dan Induksi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <u>Pola pikir masyarakat:</u> Pemagangan belum dilihat sebagai kebutuhan; dianggap sebagai kelas kedua dibandingkan pendidikan formal, di mana lulusan pendidikan formal ingin langsung direkrut sebagai pekerja. <p>2. Pelatihan dan Penilaian:</p> <ul style="list-style-type: none"> <u>Kendala bahasa:</u> Peserta magang asing dan instruktur mengalami kendala bahasa. Hal ini disebabkan karena sebagian peserta magang untuk alat kesehatan adalah peserta dari luar negeri. Tujuan dari peserta luar negeri ini adalah untuk mendapatkan masukan mengenai program dan perbaikan sistem kerja. Peserta dari luar negeri tidak diproyeksikan untuk menjadi pekerja permanen. <p>3. Dukungan Selama Pemagangan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <u>Penyediaan instruktur yang memiliki kemampuan berbahasa Inggris:</u> Penyediaan instruktur yang memiliki kemampuan bahasa Inggris mutlak diperlukan untuk melatih peserta dari luar negeri. Namun, tidak semua instruktur memiliki kemampuan tersebut. <p>4. Penyelesaian dan Tindak Lanjut:</p> <ul style="list-style-type: none"> <u>Pangkalan data:</u> Perusahaan tidak memiliki data terkait alumni peserta magang: jumlah peserta magang yang bekerja; perusahaan peserta pasca-pemagangan, dan sebagainya.
6.	Perhotelan	<p>1. Rekrutmen, Seleksi dan Induksi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <u>Pola pikir masyarakat:</u> Pemagangan belum dilihat sebagai kebutuhan; dianggap sebagai kelas kedua dibandingkan pendidikan formal, di mana lulusan pendidikan formal ingin langsung direkrut sebagai pekerja. <u>Kualitas peserta:</u> Perusahaan kesulitan mendapatkan peserta magang yang berkualitas. <p>2. Pelatihan dan Penilaian:</p> <ul style="list-style-type: none"> <u>Tidak "tahan banting":</u> Peserta magang tidak mampu mengikuti dinamika pemagangan. Masih banyak yang mengeluh pada saat mengikuti program pemagangan.

No	Sektor	Tantangan
6.	Perhotelan	<p>3. Dukungan Selama Pemagangan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <u>Biaya sertifikasi dinilai mahal:</u> Sertifikasi pemagangan oleh BNSP dinilai berbiaya tinggi sehingga menghambat peserta magang untuk mendapatkannya sebagaimana dikeluhkan oleh pelaku usaha sektor pariwisata, khususnya perhotelan. Biaya sertifikasi lulusan magang ditanggung oleh perusahaan untuk memenuhi kualifikasi standar pekerja bersertifikat yang dipersyaratkan regulasi pemerintah. Pemerintah juga memberikan bantuan biaya sertifikasi untuk meningkatkan daya saing perhotelan. <p>4. Penyelesaian dan Tindak Lanjut:</p> <ul style="list-style-type: none"> <u>Pangkalan data:</u> Perusahaan tidak memiliki data terkait alumni peserta magang: jumlah peserta magang yang bekerja; perusahaan peserta pasca-pemagangan, dan sebagainya. <u>Keluar masuk pekerja tinggi:</u> Meskipun telah diterima menjadi pekerja, namun karena sektor ini berkembang pesat maka tingkat keluar-masuk pekerja tergolong tinggi.

Pada tahapan rekrutmen, pola pikir masyarakat tentang pemagangan menjadi tantangan utama. Masyarakat belum melihat pemagangan sebagai tahapan penting dalam memasuki dunia kerja. Pendidikan formal (SMA/SMK/universitas) dianggap sebagai jaminan utama untuk bisa bekerja baik di sektor publik maupun privat. Padahal, pemagangan merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan di bidang-bidang tertentu yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Pada tahapan pelatihan dan penilaian, tidak adanya standarisasi kompetensi nasional (SKKNI) membuat program pemagangan di sektor tertentu sangat bergantung pada perusahaan. SKKNI merupakan standarisasi kompetensi nasional di sektor tertentu. Standarisasi ini menjadi faktor penting dalam pemagangan, terutama dalam menyiapkan peserta magang untuk bekerja pasca pemagangan. Keberadaan SKKNI sesungguhnya sangat bergantung pada keaktifan asosiasi sektor dalam merancang standar kompetensi di bidangnya.

Pasca pemagangan, perusahaan penyelenggara pemagangan tidak memiliki pangkalan data termasuk sistem pendataan, sistem pengawasan dan perencanaan tindak lanjut bagi peserta magang. Tidak semua peserta magang direkrut perusahaan penyelenggara pemagangan. Peserta magang lain yang tidak terserap relatif tidak terdata. Padahal bagi perusahaan yang bergerak di sektor yang cukup luas, seperti retail, peserta magang yang tidak terserap dapat ditawarkan ke perusahaan lain. Namun tidak demikian dengan perusahaan yang sektornya terbatas seperti otomotif. Untuk itu, diperlukan peran pemerintah dalam menciptakan lapangan kerja di sektor-sektor yang relatif terbatas tersebut. Untuk terciptanya lapangan kerja, pemerintah seharusnya mendorong terciptanya iklim usaha yang kondusif melalui regulasi yang ramah investasi maupun kebijakan lain yang memberikan kemudahan berusaha.

05

Kesimpulan dan Rekomendasi

Program pemagangan secara nyata mendatangkan manfaat bagi perusahaan untuk mendapatkan sumber tenaga kerja yang kompeten. Salah satu manfaat adalah perusahaan tidak kesulitan melakukan rekrutmen pekerja. Beberapa praktik baik yang tercatat dalam program pemagangan berkualitas adalah:

1. Pada tahap perekrutan, perusahaan bekerja sama dengan sekolah dan pihak-pihak lainnya untuk mendapatkan calon peserta yang berkualitas.
2. Perencanaan program pemagangan, termasuk kebutuhan tenaga kerja maupun kuota setiap angkatan pemagangan dilakukan secara terukur dengan memperhitungkan kebutuhan perusahaan bagi perekrutan.
3. Pelatihan dilakukan berdasar kurikulum yang sudah disiapkan sebelumnya dengan pelatih yang memiliki keahlian teknis maupun non-teknis.
4. Peserta magang menerima hak-hak normatifnya berupa perjanjian magang yang jelas, uang saku, jaminan sosial dan asuransi.
5. Sertifikasi kualifikasi peserta hasil magang sangat diperlukan untuk keperluan mendapatkan pekerjaan di luar perusahaan tempat magang.
6. Perusahaan menyediakan jenjang karier untuk mendorong kinerja peserta magang setelah diterima di perusahaan.

7. Serikat pekerja/buruh berperan dalam pelaksanaan pemagangan sejak awal melalui keterlibatan dalam perjanjian magang dan dalam bentuk pengawasan pemagangan.

Beberapa rekomendasi yang dapat dilakukan untuk peningkatan dan perluasan program pemagangan adalah:

- a. Kerjasama aktif antara perusahaan dan pemerintah, terutama untuk perencanaan dan pelaksanaan program pemagangan di sektor-sektor yang menjadi prioritas nasional.
- b. Pelibatan peran serikat pekerja/buruh dalam pemagangan melalui peningkatan kapasitas serikat pekerja/buruh terkait pemagangan yang berkualitas. Pentingnya pendampingan pemerintah terhadap serikat pekerja/buruh agar berperan secara proporsional dan mendukung pelaksanaan pemagangan yang berkualitas.
- c. Dukungan atau bantuan pemerintah dalam penyediaan dana baik untuk subsidi program pemagangan maupun pengadaan fasilitas pemagangan, khususnya untuk perusahaan yang tidak memiliki kemampuan mengadakan pemagangan secara mandiri.

- d. Penyempurnaan peraturan terkait pemagangan. Penyempurnaan ini berkenaan dengan kejelasan hak dan kewajiban antara peserta dan perusahaan yang melakukan program pemagangan, seperti batas usia, keikutsertaan peserta magang dalam jadwal kerja dan besaran uang kompensasi pemagangan yang tidak perlu dikaitkan dengan upah minimum pekerja.
- e. Pemerintah menyediakan SKKNI untuk bidang-bidang yang belum terwadahi sehingga program pemagangan dapat dilakukan secara menyeluruh ke berbagai bidang/ sektor, khususnya di sektor-sektor prioritas.
- f. Mendorong peran asosiasi bisnis sebagai lembaga pembimbing teknis dalam program pemagangan yang berkualitas, seperti terlibat aktif dalam sosialisasi pemagangan yang berkualitas, menyusun atau memperbarui standar kompetensi, pengembangan kurikulum pemagangan, pengawasan pelaksanaan pemagangan dan informasi pasar tenaga kerja untuk penyaluran lulusan peserta magang.
- g. Mengubah pola pikir dan meningkatkan minat masyarakat tentang pentingnya program pemagangan dengan berbagai upaya seperti sosialisasi di sekolah dan festival pemagangan.
- h. Apresiasi terhadap perusahaan yang telah melakukan pemagangan yang berkualitas baik dalam bentuk pengurangan pajak dan penghargaan yang bertujuan untuk memberikan contoh bagi perusahaan lainnya.



