

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

PELAKSANAAN PEMAGANGAN PADA PERUSAHAAN DI KOTA YOGYAKARTA

A. Pengertian Pemagangan

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan kerja di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.

Menurut sudjana, magang adalah cara penyebaran informasi yang dilakukan secara terorganisasi. Menurut rusidi, magang merupakan salah satu mata kuliah yang harus diselesaikan setiap mahasiswa sebagai cara mempersiapkan diri untuk menjadi SDM yang siap kerja. Magang adalah proses belajar dari seorang ahli melalui kegiatan dunia nyata. Selain itu magang adalah proses mempraktikkan pengetahuan dan keterampilan untuk menyelesaikan problem nyata di sekitar¹. Dari pengertian para pakar diatas dapat disimpulkan bahwa magang merupakan pelatihan atau praktik untuk menguasai keahlian tertentu dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur yang berpengalaman.

Berdasarkan peraturan Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi No.22/2009: “bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan dilembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah

¹ Sumardiono, apa itu homeschooling: 35 gagasan pendidikan berbasis keluarga, 2014, Jakarta, Panda Media, hlm 119

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”²

Pemagangan di Indonesia di atur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya disebutkan dalam Pasal 21-30. Dan lebih spesifiknya diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Per.22/Men/IX/2009 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di dalam Negeri. Peraturan Menteri tersebut, pemagangan diartikan sebagai 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. Konteks Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pemagangan merupakan sub-sistem dari pelatihan kerja. Pemagangan dalam rangka pelatihan kerja tersebut dapat dibedakan lagi berdasarkan wilayahnya, yakni pemagangan luar negeri (permenakertrans No.Per-08/Men/V/2008) dan pemagangan dalam negeri (permenakertrans No. Per-22/Men/IX/2009).

Pemagangan menurut Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah “bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu”.

² Bab 1 ketentuan umum pasal 1 ayat (1)

Pemagangan dalam Undang-Undang ketenagakerjaan dimaksudkan untuk pelatihan kerja dan peningkatan kompetensi kerja, bukan untuk tujuan akademis, pemenuhan kurikulum/persyaratan suatu profesi tertentu. Pemagangan untuk tujuan akademis, pemenuhan kurikulum atau persyaratan suatu profesi tertentu, contohnya adalah :

1. Ketentuan pendidikan dan pelatihan praktik kedokteran (koas/magang) dalam rangka uji kompetensi dokter indonesia,
2. Pemagangan untuk memenuhi persyaratan menjadi seorang advokat yang dilakukan sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun.
3. Persyaratan magang bagi calon notaris dalam waktu 12 (dua belas) bulan berturut-turut.³

Menurut Undang-undang ketenagakerjaan, pemagangan diartikan sebagai bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatih di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu. Pemagangan dapat dilaksanakan di perusahaan sendiri atau di tempat penyelenggara pelatihan kerja, atau perusahaan lain, baik di dalam maupun di luar wilayah indonesia⁴. Untuk pemagangan yang dilakukan di luar wilayah indonesia, harus memperoleh izin dari menteri. Selain itu, penyelenggara pemagangan di luar wilayah indonesia tersebut harus berbentuk badan hukum indonesia⁵.

³ <http://m.hukumonline.com/klinik/detail/lt4c6cb635d9527/esensi-perjanjian-pemagangan-agar-tidak-menyalahi-aturan>

⁴ Pasal 24 Undang-undang Ketenagakerjaan

⁵ Pasal 25 Undang-undang Ketenagakerjaan

Pemagangan dilakukan dengan perjanjian tertulis antara peserta magang dan perusahaan. Dalam hal pemagangan dilakukan tidak melalui perjanjian pemagangan, maka pemagangan tersebut dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan⁶. Lebih lanjut, di dalam pemagangan, harus jelas diatur mengenai hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan. Dalam hal pemagangan dilakukan di dalam wilayah Indonesia, perjanjian pemagangan tersebut harus diketahui dan disahkan oleh dinas kabupaten/kota setempat⁷. Mengenai jangka waktu pemagangan, dalam hal pemagangan yang dilakukan di wilayah Indonesia, jangka waktunya paling lama 1 (satu) tahun. Dalam hal untuk mencapai kualifikasi kompetensi tertentu akan memerlukan waktu lebih dari 1 (satu) tahun, maka harus dituangkan dalam perjanjian pemagangan baru dan dilaporkan kepada dinas kabupaten/kota setempat⁸. Mengenai hal-hal yang didapat oleh peserta magang dalam suatu perusahaan, yaitu :

1. Pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi (Pasal 23 uu Ketenagakerjaan);
2. Uang saku dan/atau uang transportasi (penjelasan Pasal 22 uu Ketenagakerjaan);
3. Jaminan sosial tenaga kerja (penjelasan Pasal 22 uu Ketenagakerjaan).

Mengenai hal ini, khusus untuk tenaga kerja yang magang, berdasarkan Pasal 8 ayat (2) huruf a UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja hanya diwajibkan ikut Jamsostek untuk program jaminan

⁶ Pasal 22 Undang-undang Ketenagakerjaan

⁷ Pasal 13, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI NO.PER.08/MEN/V/2008 Tahun 2008 tentang Tata Cara Perizinan dan Penyelenggaraan Pemagangan di Luar Negeri.

⁸ Pasal 7, ayat (4) dan ayat (5) Pemennakertrans No.22/2009

kecelakaan kerja (jkk) saja. Artinya, tidak wajib ikut program jaminan kematian (jk) dan jaminan hari tua (jht) serta jaminan pelayanan kesehatan (jpk).

Menurut Rusidi, selama magang mahasiswa ataupun peserta magang bekerja sebagai tenaga kerja di instansi/perusahaan sehingga mampu menyerap berbagai pengalaman kerja yang sesungguhnya. Magang dilaksanakan untuk memberikan pengalaman praktis kepada mahasiswa dengan cara ikut bekerja sehari-hari pada suatu instansi atau perusahaan pemerintah maupun swasta, secara khusus tujuan magang adalah :

1. Meningkatkan kemampuan untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki;
2. Meningkatkan pengetahuan dalam kerja baik dalam hal keilmuan maupun pengalaman kerja;
3. Meningkatkan kemampuan berkomunikasi dan bersosialisasi dengan kalangan masyarakat di perusahaan;
4. Memacu motivasi mahasiswa yang berminat menjadi calon tenaga kerja yang handal dan siap kerja;
5. Membuka peluang untuk memperoleh pengalaman praktis dalam kerja bagi mahasiswa;
6. Menciptakan keterkaitan dan kesepadanan antara perguruan tinggi dengan dunia kerja;
7. Menciptakan kerja sama antara perguruan tinggi dan dunia usaha dan industri;

B. Manfaat Pemagangan

Magang merupakan syarat utama untuk melalui proses pendidikan. Magang merupakan bagian dari pelatihan kerja, biasanya magang dilakukan oleh mahasiswa tingkat akhir atau siswa kelas 3 SMK sebagai salah satu syarat utama untuk menyelesaikan proses pendidikan. Sedangkan pelatihan kerja biasanya diikuti oleh pekerja yang sudah menandatangani kontrak dengan perusahaan dalam rangka untuk mengembangkan kompetensi kerja dan produktifitas sang karyawan.

Kegiatan magang dapat memiliki kesempatan untuk mengaplikasikan semua ilmu yang telah dipelajari di bangku kuliah dan mempelajari detail tentang seluk beluk standar kerja yang profesional. Pengalaman ini kemudian menjadi bekal dalam menjalani jenjang karir yang sesungguhnya. Kegiatan magang juga dapat menambah wawasan mengenai dunia industri dan perkantoran juga meningkatkan keterampilan serta keahlian praktik kerja.

Pemagangan menjadi peran yang penting karena di dalam pemagangan terdapat tujuan yaitu mempromosikan formasi pembelajaran dan keterampilan, serta memfasilitasi tenaga kerja dengan menjembatani antara dunia pendidikan dan dunia kerja juga pemagangan dapat membantu perusahaan dalam pemenuhan kebutuhan tenaga kerja dan menyediakan pelatihan keterampilan bagi kaum muda untuk mempersiapkan mereka dalam menghadapi dunia kerja. Manfaat yang didapatkan dalam pelaksanaan pemagangan juga tidak hanya dirasakan pihak perusahaan yang dapat menghasilkan tenaga kerja sesuai dengan standar industri dan kebutuhan perusahaan, namun juga pihak dari pemagang itu sendiri mendapatkan kesempatan untuk menerima pelatihan, bukan hanya untuk mengasah keterampilan yang sesuai dengan standar industri/perusahaan, namun juga untuk mendapatkan secara langsung pelatihan secara teknis dan keterampilan kerja inti yang dapat meningkatkan kinerja mereka.

Selain menguasai keterampilan teknis, manfaat pemagangan juga membentuk keterampilan non-teknis (soft-skill) peserta pemagangan. Dan menumbuhkan suasana kerja yang mendorong terciptanya inovasi dari peserta magang atau pekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Berikut merupakan beberapa hal yang perlu dilakukan dalam pelaksanaan program pemagangan di perusahaan :

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

Pemagangan terdapat beberapa kelebihan dan juga kelemahan, kelebihan magang antara lain :

1. Biaya murah, ditinjau dari segi pembiayaan, magang merupakan cara melatih dengan biaya yang sangat murah bahkan mungkin tanpa biaya. Peserta magang yang mengikuti program pemagangan ini mau tidak dibayar atau dibayar sangat rendah karena tujuan utamanya untuk belajar;
2. Memerlukan manajemen sederhana, dari segi pengelolaan, magang menggunakan manajemen sederhana sehingga sangat membantu dan tidak merepotkan pengelola;

3. Lebih matang, para peserta melalui pengalaman magang ini akan lebih matang dalam menjalankan tugasnya. Hal ini disebabkan mereka langsung menghadapi pekerjaan yang ditangani sehingga lebih dapat menghayati dan menekuni pekerjaan tersebut;
4. Loyalitas, bila perusahaan pada akhirnya ingin menggunakan peserta sebagai karyawan tetap perusahaan, para peserta akan memiliki loyalitas yang tinggi karena sudah banyak mengenal lebih banyak perusahaan tempat mereka magang tersebut;

Kelemahan magang sebagai berikut :

1. Terlalu lambat, untuk menjadi ahli melalui proses magang memerlukan waktu cukup lama apalagi bila peserta magang ingin segera memperoleh pekerjaan yang diinginkan dengan segera;
2. Statis dan pengaruh lingkungan, tuntutan zaman yang lebih cepat menuntut para peserta magang untuk mengikuti perkembangan zaman. Bila dalam mengikuti kegiatan magang aspek lingkungan kurang kondusif, sikap pemagang akan memperoleh pengalaman belajar dan bekerja yang kurang baik;

Untuk mempersiapkan tenaga kerja Indonesia yang mampu bersaing di pasar kerja, maka pelatihan pemagangan sangat dibutuhkan. Pelatihan pemagangan diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.

Peningkatan kesejahteraan adalah kesejahteraan bagi tenaga kerja yang diperoleh karena terpenuhinya kompetensi kerja, sedangkan yang dimaksud dengan

kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Pelatihan pemagangan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etis kerja pada tingkat keterampilan, dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Pelatihan pemagangan dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja. Pelatihan pemagangan diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja, dan dilakukan secara berjenjang. Jenjang pelatihan pemagangan pada umumnya terdiri atas tingkat dasar, terampil, dan ahli. Untuk itu menteri harus menerbitkan keputusan menteri yang mengatur mengenai tata cara penetapan standar kompetensi kerja dengan mengikut sertakan sektor terkait.

Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dana dan atau meningkatkan dan atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan pemagangan. Pengusaha bertanggungjawab atas peningkatan dan atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan pemagangan. Pengguna tenaga kerja terampil adalah pengusaha, oleh karena itu pengusaha bertanggung jawab mengadakan pelatihan pemagangan untuk meningkatkan kompetensi pekerjanya. Di samping itu peningkatan dan atau pengembangan harus diwajibkan kepada pengusaha, karena perusahaanlah yang akan memperoleh manfaat hasil kompetensi pekerja/buruh.

Setiap pekerja atau buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan pemagangan sesuai dengan bidang tugasnya. Pelaksanaan pelatihan pemagangan disesuaikan dengan kebutuhan serta kesempatan yang ada di perusahaan agar tidak mengganggu kelancaran kegiatan perusahaan. Pelatihan pemagangan diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah dan atau lembaga pelatihan kerja swasta (juga termasuk lembaga pelatihan kerja perusahaan) dan dapat dilakukan kerja sama antara lembaga pelatihan kerja pemerintah dengan lembaga pelatihan kerja swasta. Pelatihan pemagangan dapat diselenggarakan ditempat pelatihan atau tempat kerja. Lembaga pelatihan kerja swasta dapat berbentuk badan hukum indonesia atau perorangan, namun harus mendapat izin atau mendaftar ke instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dikabupaten/kota.

Pelanggaran atas ketentuan ini (mendapat izin atau mendaftar ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan) dan dapat dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp.5.000.000 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp.50.000.000 (lima puluh juta rupiah), dan tindak pidana tersebut tergolong pelanggaran (vide Pasal 188 UU No.13 Tahun 2003).

Demikian pula lembaga pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah harus mendaftarkan kegiatannya kepada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota. Ketentuan mengenai tata cara perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja diatur dengan keputusan menteri. Penyelenggara pelatihan kerja wajib memenuhi persyaratan :

1. Tersedianya tenaga pelatihan;
2. Adanya kurikulum sesuai dengan tingkat pelatihan;
3. Tersedianya sarana dan prasarana pelatihan kerja; dan

4. Tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan latihan kerja;

Pelanggaran atas ketentuan di atas (mengenai persyaratan) dapat dikenakan sanksi administratif berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 beserta peraturan pelaksanaannya berupa (vide Pasal 190 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003) sanksi tersebut berupa :

1. Teguran;
2. Peringatan tertulis;
3. Pembatasan kegiatan usaha;
4. Pembekuan kegiatan usaha;
5. Pembatalan perjanjian;
6. Pembatalan pendaftaran;
7. Penghentian sementara, sebagian, atau seluruh alat produksi;
8. Pencabutan izin usaha;

Ketentuan mengenai sanksi administratif diatur lebih lanjut oleh menteri. Lembaga pelatihan kerja swasta yang telah terdaftar dapat memperoleh akreditasi dari lembaga akreditasi. Lembaga akreditasi tersebut harus bersifat independen, dan terdiri dari unsur masyarakat dan pemerintah yang ditetapkan dengan keputusan menteri.

Instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan dikabupaten/kota dapat menghentikan sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja, apabila dalam pelaksanaannya, ternyata :

1. Tidak sesuai dengan arah pelatihan yaitu membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan produktifitas dan kesejahteraan;
2. Tidak memenuhi persyaratan yang dimaksud tentang :
 - a. Tersedianya tenaga pelatihan;
 - b. Adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan;
 - c. Tersedianya sarana dan prasarana pelatihan kerja; dan
 - d. Tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggara pelatihan kerja;

Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja harus disertai alasan dan saran perbaikan dan berlaku paling lama 6 bulan. Manakala dalam 6 bulan tidak memperbaiki apa yang disyaratkan dapat dikenakan sanksi penghentian program pelatihan. Penyelenggara pelatihan yang tetap membandel walaupun program pelatihan kerjanya telah dihentikan, maka kepadanya dapat dicabut izin dan pembatalan pendaftaran. Ketentuan mengenai tata cara penghentian sementara, penghentian, pencabutan izin, dan pembatalan pendaftaran diatur dengan keputusan menteri.

Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan pemagangan yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan ditempat kerja, melalui sertifikasi kompetensi kerja. Sertifikasi kompetensi adalah proses pemberian sertifikat yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi nasional dan internasional. Sertifikasi ini dapat pula diberikan kepada tenaga kerja yang sudah berpengalaman. Untuk melaksanakan

sertifikasi kompetensi tersebut, harus dibentuk badan nasional sertifikasi profesi yang independen dengan peraturan pemerintah.

Khusus pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang cacat dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat kecacatan, dan kemampuan tenaga kerja penyandang cacat yang bersangkutan.

Untuk mendukung peningkatan pelatihan kerja dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan dikembangkan suatu sistem pelatihan kerja nasional yang merupakan acuan pelaksanaan pelatihan kerja di semua bidang dan atau sektor. Sistem pelatihan kerja nasional adalah berkaitan dan keterpaduan berbagai unsur pelatihan kerja yang antara lain meliputi peserta, biaya, sarana, prasarana, tenaga kepelatihan, program, dan metode, serta lulusan. Dengan adanya sistem pelatihan kerja nasional, semua unsur dan sumber daya pelatihan kerja nasional yang tersebar di instansi pemerintah, swasta, dan perusahaan dapat dimanfaatkan secara optimal.

Pelatihan kerja dapat dilakukan dengan sistem pemagangan. Pemagangan adalah sistem dari pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan dilembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu. Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dan pengusaha yang dibuat secara tertulis, yang sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta pemagangan dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan.

Hak peserta pemagangan antara lain memperoleh uang saku dan atau transport, memperoleh jaminan sosial tenaga kerja, memperoleh sertifikat apabila

lulus akhir program. Hak pengusaha antara lain berhak atas hasil kerja atau jasa peserta pemagangan, merekrut pemagangan sebagai pekerja atau buruh bila memenuhi persyaratan.

Kewajiban peserta pemagangan antara lain mentaati perjanjian pemagangan, mengikuti tata tertib program pemagangan, dan mengikuti tata tertib perusahaan. Adapun kewajiban pengusaha antara lain menyediakan uang saku dan atau uang transportasi bagi peserta pemagangan, menyediakan fasilitas pelatihan, instruktur, dan perlengkapan keselamatan dan kesehatan kerja.

Jangka waktu pemagangan bervariasi sesuai dengan jangka waktu yang diperlukan untuk mencapai standar kompetensi yang ditetapkan dalam program pelatihan pemagangan. Pemagangan yang disertakan tidak melalui perjanjian pemagangan, dianggap tidak sah, dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan. Dengan status pekerja atau buruh perusahaan yang bersangkutan, maka berhak atas segala hal yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja sama.

Tenaga kerja yang telah mengikuti program pelatihan pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi. Sertifikasi dapat dilakukan oleh lembaga sertifikasi yang dibentuk dan atau diakreditasi oleh pemerintah bila programnya bersifat khusus.

Pemagangan dapat dilaksanakan perusahaan sendiri atau ditempat penyelenggaraan pelatihan kerja, atau perusahaan lain, baik didalam maupun diluar wilayah Indonesia. Pemagangan yang dilakukan diluar wilayah Indonesia wajib mendapat izin dari menteri atau pejabat yang ditunjuk. Untuk memperoleh izin penyelenggaraan pemagangan harus berbentuk badan hukum Indonesia sesuai dengan

ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku semua ini diatur dengan keputusan menteri. Untuk melakukan pemagangan diluar wilayah indonesia hal-hal ini harus diperhatikan :

1. Harkat dan martabak bangsa indonesia;
2. Penguasaan kompetensi yang lebih tinggi;
3. Perlindungan dan kesejahteraan peserta;

Menteri atau pejabat yang ditunjuk dapat menghentikan pelaksanaan pemagangan diluar wilayah indonesia apabila didalam pelaksanaannya ternyata tidak sesuai dengan apa yang tertulis diatas. Menteri dapat mewajibkan kepada perusahaan yang memenuhi persyaratan untuk melaksanakan progam pemagangan.

Pemerintah pusat dan atau pemerintah daerah melakukan pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan. Pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan ditunjukan kearah peningkatan relevansi, kualitas, dan efisiensi penyelenggaraan pelatihan kerja dan produktivitas. Peningkatan produktivitas dilakukan melalui pengembangan budaya produktif, etis kerja, teknologi, dan efisiensi kegiatan ekonomi, menuju terwujudnya produktifitas nasional. Untuk meningkatkan produktifitas nasional, melalui kepperes dibentuk suatu lembaga produktifitas yang bersifat nasional yang berbentuk jejaring kelembagaan pelayanan peningkatan produktifitas, yang bersifat lintas sektoral.

C. Pihak-pihak yang terlibat dalam pemagangan

1. Perusahaan

- a. Bentuk usaha yang berbadan hukum/tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, milik badan hukum, milik swasta/milik negara yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;

- b. Usaha sosial/lainnya yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar imbalan dalam bentuk lain;

Pasal 1 angka 20 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dimaksud dengan peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

Pasal 1 angka 1 Permenakertrnskop Nomor 02/MEN/1978 yang dimaksud dengan peraturan perusahaan adalah suatu peraturan yang dibuat secara tertulis yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan.

Peraturan pengusaha atau peraturan perusahaan atau yang oleh Prof Imam Soepomo,SH disebut sebagai peraturan perburuhan-majikan⁹, dibuat sendiri oleh majikan atau pengusaha secara sepihak. Dengan demikian maka majikan atau pengusaha memasukan apa saja yang dikehendakinya dalam suatu peraturan pengusaha/majikan asalkan tidak melanggar Undang-undang atau peraturan, ketertiban umum, dan melanggar tata asusila yang telah dibuat sebelumnya.

Tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku adalah tidak boleh lebih rendah kualitas maupun kuantitasnya dari peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan apabila ternyata bertentangan, maka yang berlaku adalah peraturan perundang-undangan.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk dan pelaksanaannya dilakukan secara bertahap. Hal ini sesuai dengan bunyi Pasal 2 ayat (1) keputusan Menteri

⁹ Imam Soepomo SH, Prof, Opcit, Halaman 73

Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Koperasi Nomor 02/MEN/1978 yang berbunyi bahwa setiap perusahaan yang mempekerjakan sejumlah dua puluh lima orang atau lebih wajib membuat peraturan perusahaan. Pada dasarnya kewajiban untuk memiliki peraturan perusahaan diberlakukan untuk semua perusahaan. Mengingat kondisi tiap perusahaan tidak sama, maka kewajiban ini perlu dilaksanakan secara bertahap.

Peraturan perusahaan disusun dan menjadi tanggungjawab dari pengusaha yang bersangkutan. Peraturan perusahaan disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan. Dalam hal diperusahaan yang bersangkutan telah terbentuk serikat/buruh maka wakil pekerja/buruh sebagaimana dimaksud adalah pengurus sertifikat pekerja/buruh. Manakala diperusahaan yang bersangkutan belum berbentuk serikat pekerja/buruh, maka wakil pekerja atau buruh yang dimaksud adalah pekerja/buruh yang dipilih secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan.

Pembuatan peraturan perusahaan, pengusaha mengadakan konsultasi terlebih dahulu dengan buruh/buruhnya atau serikat buruh, disamping itu dapat pula berkonsultasi dengan pegawai dari dektorat jenderal perlindungan dan perawatan tenaga kerja. Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat :

- a. Hak dan kewajiban pengusaha;
- b. Hak dan kewajiban pekerja;
- c. Syarat kerja;
- d. Tata tertib perusahaan;
- e. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan;

Yang dimaksud dengan syarat kerja pada point ke tiga adalah hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja yang belum diatur oleh peraturan perundang-undangan.

Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan peraturan perusahaan kepada pekerja perusahaan yang bersangkutan. Pemberitahuan dilakukan dengan cara membagikan salinan peraturan perusahaan kepada setiap pekerja, menempelkan peraturan perusahaan ditempat tempat yang mudah dibaca oleh para pekerja, dan memberikan penjelasan langsung kepada pekerja.

Disamping itu pengusaha dilarang mengganti PKB dengan peraturan perusahaan, sepanjang diperusahaan yang bersangkutan masih ada sertifikat pekerja/buruh. Dalam hal di perusahaan tidak ada lagi serikat pekerja dan PKB diganti dengan peraturan perusahaan, maka ketentuan yang ada dalam peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang ada didalam PKB.

Pengesahan peraturan perusahaan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk harus sudah diberikan dalam waktu 30 hari kerja sejak naskah peraturan perusahaan diterima apabila waktu 30 hari kerja sudah terlampawi dan peraturan perusahaan belum disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuknya, maka peraturan perusahaan tersebut dapat langsung diberlakukan dan dianggap telah mendapat pengesahan.

Peraturan perusahaan belum memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud oleh Pasal 111 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu mengenai muatan peraturan perusahaan dan bahwa peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, menteri

atau pejabat yang ditunjuk harus memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha mengenai perbaikan peraturan perusahaan.

Yang dimaksud dengan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku adalah peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah kualitas dan kuantitasnya dari peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan apabila bertentangan maka yang berlaku adalah ketentuan perundang-undangan.

Waktu paling lama 14 hari kerja sejak tanggal pemberitahuan diterima oleh pengusaha, pengusaha wajib menyampaikan kembali peraturan perusahaan yang telah diperbaiki kepada menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Perubahan peraturan perusahaan sebelum berakhirnya jangka waktu berlakunya hanya dapat dilakukan atas dasar kesepakatan antara pengusaha dan wakil pekerja/buruh. Peraturan perusahaan hasil perubahan harus mendapat pengesahan dari menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh. Pemberitahuan dilakukan dengan cara membagikan salinan peraturan perusahaan kepada setiap pekerja/buruh, menempelkan ditempat yang mudah dibaca oleh para pekerja/buruh, atau memberikan penjelasan langsung kepada pekerja/buruh. Ketentuan mengenai tata cara pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan diatur dengan keputusan menteri.

2. Pemegang

Terdiri dari pencari kerja, siswa LPK, dan tenaga kerja yang akan ditingkatkan kompetensinya dengan syarat:

- a. Usia minimal 18 tahun;
 - b. Memiliki bakat, minat, dan memenuhi persyaratan yang sesuai dengan program pemagangan;
 - c. Menandatangani perjanjian pemagangan;
3. Lembaga Pelatihan Keterampilan (LPK)

Instansi pemerintah, badan hukum, atau perseorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja. “Bagi perusahaan yang memiliki departemen/ divisi pelatihan, dapat melaksanakan program pelatihan sendiri tanpa bekerjasama dengan LPK”.

Pemagangan dalam Hukum Ketenagakerjaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan sub-sistem dari pelatihan kerja. Pemagangan dalam rangka pelatihan kerja tersebut dapat dibedakan lagi berdasarkan wilayahnya, yakni pemagangan luar negeri (Permenakertrans No. Per-08/Men/V/2008) dan pemagangan dalam Negeri (Permenakertrans No. Per-22/Men/IX/2009).

Pemagangan menurut Pasal 1 angka 11 UU Ketenagakerjaan adalah “bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan dilembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu”. Jadi pemagangan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dimaksudkan untuk pelatihan kerja. Produk akhir dari pemagangan dalam rangka pelatihan kerja adalah sertifikasi kompetensi kerja. Hal ini diakui dalam Pasal 23 Undang-Undang Ketenagakerjaan “tenaga kerja yang telah mengikuti program

pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi”.

Kontrak magang dalam rangka pelatihan kerja, diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan jo permenkertrans No. Per-22/Men/IX/2009, berikut penjelasan dari Undang-Undang Ketenagakerjaan :

1. Hak peserta pemagangan antara lain memperoleh uang saku dan/atau uang transpor, memperoleh jaminan sosial tenaga kerja, memperoleh sertifikat apabila lulus di akhir program.
2. Hak pengusaha antara lain berhak atas hasil kerja/jasa peserta pemagangan, merekrut pemagang sebagai pekerja/buruh bila memenuhi persyaratan.
3. Kewajiban peserta pemagangan antara lain mentaati perjanjian pemagangan, mengikuti tata tertib program pemagangan, dan mengikuti tata tertib perusahaan.
4. Kewajiban pengusaha antara lain menyediakan uang saku dan/atau uang transpor bagi peserta pemagangan, menyediakan fasilitas pelatihan, menyediakan instruktur, dan perlengkapan keselamatan dan kesehatan kerja.
5. Jangka waktu pemagang bervariasi sesuai dengan jangka waktu yang diperlukan untuk mencapai standar kompetensi yang ditetapkan dalam program pelatihan pemagangan.

Yang perlu diingat, bahwa peserta pemagangan bukan lah pekerja/atau buruh pada perusahaan tempat pemagangan dilakukan, hal ini tercantum dalam Pasal 22 ayat (3) pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dianggap tidak sah dan status peserta berubah

menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan dan penjelasannya ayat (3) dengan status sebagai pekerja/atau buruh di perusahaan yang bersangkutan, maka berhak atas segala hal yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja sama. Hak dan kewajiban peserta magang dan perusahaan.

1. Hak peserta magang :

- a. Memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti pemagangan;
- b. Memperoleh uang saku dan/ atau uang transportasi;
- c. Memperoleh perlindungan dalam bentuk jaminan kecelakaan kerja dan kematian;
- d. Memperoleh sertifikat pemagangan apabila dinyatakan lulus;

2. Kewajiban peserta magang :

- a. Mentaati perjanjian pemagangan;
- b. Mengikuti program pemagangan sampai selesai;
- c. Mantaati tata tertib yang berlaku di perusahaan penyelenggara pemagangan;
- d. Menjaga nama baik perusahaan penyelenggara pemagangan;

3. Hak perusahaan dalam hal pemagangan antara lain :

- a. Memanfaatkan hasil kerja peserta pemagangan;
- b. Memberlakukan tata tertib dan perjanjian pemagangan;

4. Kewajiban perusahaan dalam hal pemagangan antara lain :

- a. Membimbing peserta pemagangan sesuai dengan program pemagangan;
- b. Memenuhi hak peserta pemagangan sesuai dengan perjanjian pemagangan;

- c. Menyediakan alat pelindung diri sesuai dengan persyaratan keselamatan (k3);
- d. Memberikan perlindungan dalam bentuk asuransi kecelakaan kerja kepada peserta magang;
- e. Memberikan uang saku dan/atau uang transportasi peserta magang;
- f. Mengevaluasi peserta pemagangan;
- g. Memberikan sertifikat pemagangan bagi peserta magang yang dinyatakan lulus;¹⁰

Mengenai magang atau pemagangan diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”) serta beberapa peraturan pelaksanaannya. Di dalam UU Ketenagakerjaan, pemagangan diartikan sebagai 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/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu (Pasal 1 angka 11 UU Ketenagakerjaan). Pemagangan dapat dilaksanakan di perusahaan sendiri atau di tempat penyelenggaraan pelatihan kerja, atau perusahaan lain, baik di dalam maupun di luar wilayah Indonesia (Pasal 24 UU Ketenagakerjaan). Untuk pemagangan yang dilakukan di luar wilayah Indonesia, harus memperoleh izin dari Menteri. Selain itu, penyelenggaraan pemagangan di luar wilayah Indonesia tersebut harus berbentuk badan hukum Indonesia (Pasal 25 UU Ketenagakerjaan).

¹⁰ Bab V, Hak dan Kewajiban, Pasal 15, ayat (1) dan (2) dan, Pasal 16, ayat (1) dan (2)

Pemagangan dilakukan dengan perjanjian tertulis antara peserta magang dan perusahaan. Dalam hal pemagangan dilakukan tidak melalui perjanjian pemagangan, maka pemagangan tersebut dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan (Pasal 22 UU Ketenagakerjaan). Lebih lanjut, menurut Pasal 12 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. PER. 22/MEN/IX/2009 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri (“Permennakertrans No. 22/2009”), di dalam perjanjian pemagangan, harus jelas diatur mengenai hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan. Dalam hal pemagangan dilakukan di dalam wilayah Indonesia, perjanjian pemagangan tersebut harus diketahui dan disahkan oleh dinas kabupaten/kota setempat. Dalam hal pemagangan dilakukan di luar negeri, menurut Pasal 13 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. PER. 08/MEN/V/2008 Tahun 2008 tentang Tata Cara Perizinan dan Penyelenggaraan Pemagangan di Luar Negeri (“Permennakertrans No. 8/2008”), perjanjian pemagangan tidak hanya antara peserta magang dengan perusahaan, tetapi juga antara perusahaan tersebut dengan lembaga penerima pemagang di luar negeri. Penyelenggara pemagangan tersebut harus mendaftarkan secara tertulis pemagangan tersebut dengan disertai dokumen-dokumen yang dipersyaratkan sebagaimana dalam Pasal 13 Permennakertrans No. 8/2008, yang salah satunya adalah melampirkan salinan perjanjian pemagangan serta perjanjian antara perusahaan dan lembaga penerima pemagang di luar negeri tersebut kepada Direktorat Jenderal yang bertanggung jawab di bidang pelatihan kerja di lingkungan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Mengenai jangka waktu pemagangan, dalam hal pemagangan dilakukan di dalam wilayah Indonesia, jangka waktunya paling lama 1 (satu) tahun. Dalam hal

untuk mencapai kualifikasi kompetensi tertentu akan memerlukan waktu lebih dari 1 (satu) tahun, maka harus dituangkan dalam perjanjian pemagangan baru dan dilaporkan kepada dinas kabupaten/kota setempat (Pasal 7 ayat (4) dan ayat (5) Pemennakertrans No. 22/2009). Sedangkan, dalam hal pemagangan di luar negeri tidak ada ketentuan mengenai jangka waktu pemagangan. UU Ketenagakerjaan sendiri dalam Penjelasan Pasal 22 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa jangka waktu pemagangan bervariasi sesuai dengan jangka waktu yang diperlukan untuk mencapai standar kompetensi yang ditetapkan dalam program pelatihan pemagangan. Mengenai hal-hal yang didapat oleh peserta magang dalam suatu perusahaan, yaitu:

- a. Pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi (Pasal 23 UU Ketenagakerjaan);
- b. Uang saku dan/atau uang transport (Penjelasan Pasal 22 UU Ketenagakerjaan);
- c. Jaminan sosial tenaga kerja (Penjelasan Pasal 22 UU Ketenagakerjaan).

Mengenai hal ini, khusus untuk tenaga kerja yang magang, berdasarkan Pasal 8 ayat (2) huruf a UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja hanya diwajibkan ikut Jamsostek untuk program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) saja. Artinya, tidak wajib ikut program jaminan kematian (JK) dan jaminan hari tua (JHT) serta jaminan pelayanan kesehatan (JPK).