

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Pemagangan Pada Perusahaan di Kota Yogyakarta

PT. Angkasa Pura merupakan salah satu badan usaha milik negara yang bergerak dalam bidang usaha pelayanan jasa kebandarudaraan dan pelayanan jasa terkait bandar udara di wilayah Indonesia Barat. PT Angkasa Pura memiliki tujuan sebagai perusahaan yang menjalankan pengelolaan dan pengusahaan dalam bidang jasa kebandarudaraan dan jasa terkait bandar udara dengan mengoptimalkan pemberdayaan potensi sumber daya yang dimiliki dan penerapan praktik tata kelola perusahaan yang baik. Hal tersebut diharapkan agar dapat menghasilkan produk dan layanan jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat sehingga dapat meningkatkan nilai perusahaan dan kepercayaan masyarakat.

Sumber daya yang dimiliki yang dimaksudkan tujuan dari Angkasa Pura adalah para pekerja baik karyawan tetap, maupun non staff yang bekerja guna kemajuan PT Angkasa Pura. PT Angkasa Pura tidak hanya mempekerjakan karyawan namun juga memberikan kesempatan kepada baik siswi magang atau mahasiswi yang ingin belajar bekerja di perusahaan ini.

Peserta magang di Angkasa Pura dari berbagai kalangan universitas di Indonesia dan mereka melakukan kegiatan magang di Angkasa Pura sebagai batu loncatan untuk mempunyai sebuah pengalaman bekerja di perusahaan yang bisa mengasah kemampuan mereka dan menguatkan mental dalam bekerja.

PT PLN di Kota Yogyakarta juga salah satu perusahaan yang memiliki beberapa peserta magang. Disini peserta magang di PT PLN tidak diberikan upah, namun pengalaman bekerja yang didapat sungguh benar-benar menguntungkan

sebagai bekal di masa depan, pekerjaan di PT PLN Yogyakarta seluruhnya hanya untuk mempelajari apa yang peserta magang lakukan disaat bekerja di sebuah perusahaan, peserta magang juga mengatakan bahwa semua ilmu yang di dapat pada waktu study ternyata berlaku juga di PLN semua ilmu yang didapat dari teori di PT PLN juga dipraktikkan dengan nyata.

Peserta magang di PT PLN Yogyakarta juga dilindungi hak-haknya terutama kesehatan dan keselamatan kerja karena memang disana seluruh pekerjaan hanya bisa dilakukan oleh pihak-pihak yang memang sudah ahli di bidangnya, jadi tidak sembarang peserta magang boleh melakukan pekerjaan itu, tugas dari peserta magang hanya pure seluruhnya untuk belajar tanpa menyentuh bagian tegangan listrik atau ambil alih dari tugas itu, sudah menjadi tugas pegawai yang ahlinya saja.

Dalam konteks Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”), 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 UU Ketenagakerjaan adalah, “bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.”Jadi, pemagangan dalam UU Ketenagakerjaan dimaksudkan untuk pelatihan kerja.

Produk akhir dari pemagangan dalam rangka pelatihan kerja adalah sertifikasi kompetensi kerja. Hal ini diakui dalam Pasal 23 UU 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 Permenakertrans No. Per-22/Men/IX/2009, Kutipan dari Penjelasan UU Ketenagakerjaan “Hak peserta pemagangan antara lain memperoleh uang saku dan/atau uang transpor, memperoleh jaminan sosial tenaga kerja, memperoleh sertifikat apabila lulus di akhir program.

Hasil penelitian yang dilakukan di wilayah perusahaan di Kota Yogyakarta menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan di Yogyakarta sudah memenuhi segala peraturan yang tertuang didalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, salah satu perusahaan yang sudah tertib dengan peraturan perundang-undangan adalah PT.Angkasa Pura, hasil penelitian di Angkasa Pura menunjukkan bahwa masing-masing peserta magang mendapatkan upah setiap kali mereka hadir dalam kegiatan magangnya , perusahaan juga menyediakan absensi bagi para peserta magang , setiap satu hari mereka hadir para peserta magang mendapatkan upah sebesar 5000 rupiah , kegiatan peserta magang di Angkasa Pura juga sesuai dengan apa yang di atur oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Yogyakarta, para peserta magang melakukan pekerjaan mereka dengan menghasilkan jasa atau barang sesuai dengan pekerja di Angkasa Pura mereka bekerja selama 8 jam sehari dan selama 2-3 bulan pemagangan. Pemilik perusahaan atau yang mewakili wawancara penelitian yang dilakukan di Angkasa Pura menjelaskan bahwa , disamping mereka memperoleh jasa yang di kerjakan oleh peserta magang , perusahaan juga wajib memberikan hak pada peserta magang yaitu berupa upah dan hari libur serta dilindungi kesehatan dan keselamatan kerjanya.

Hak pengusaha antara lain berhak atas hasil kerja/jasa peserta pemagangan, merekrut pemangag sebagai pekerja/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 transpor bagi peserta pemagangan, menyediakan fasilitas pelatihan, menyediakan 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". Yang perlu diingat, bahwa peserta pemagangan bukan lah pekerja/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. Penjelasan ayat (3) dengan status sebagai pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan, maka berhak atas segala hal yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Penyelenggaraan pemagangan dalam negeri antara peserta dengan perusahaan wajib diikat dengan perjanjian pemagangan. Perjanjian Pemagangan sekurang-kurangnya memuat hak dan kewajiban kedua belah pihak yaitu peserta dan perusahaan, serta jangka waktu pelaksanaan magang. Perjanjian pemagangan diketahui oleh dinas yang membidangi ketenagakerjaan setempat. Peserta pemagangan yang tidak dilengkapi dengan perjanjian pemagangan akan dianggap sebagai karyawan sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan. Berikut beberapa data mengenai perjanjian pemagangan pada perusahaan di Kota Yogyakarta berdasarkan hasil Penelitian.

1. PT Angkasa Pura Airports

Pelatihan pemagangan di PT Angkasa Pura bagi mahasiswa atau pun pemegang lainnya diberikan kewajiban yang juga sekaligus merupakan perjanjian pemagangan antara pengusaha dengan para peserta magang. Pelatihan pemagangan di Angkasa Pura setiap pesertanya diberikan upah perhari dan disediakan juga absen untuk menghitung jumlah upah mereka, upah perhari nya Rp.5.000 , jika salah satu peserta pemagangan memiliki izin sakit upah tersebut tetap dibayarkan, namun apabila tidak ada ijinnya maka dianggap tidak ada kabar dan dipotong upah. Setelah selesai pelatihan pemagangan para peserta magang juga diwajibkan membuat laporan sebagai dokumen untuk Angkasa Pura. Berikut beberapa Kewajiban dan Hak yang merupakan isi dari perjanjian yang diberikan PT Angkasa Pura bagi peserta magang :

- a. Datang tepat pada waktunya sesuai dengan jadwal dinas yang ditentukan;
- b. Apabila tidak hadir karena ada kepentingan akademik maupun kepentingan pribadi agar izin ke unit terkait dan apabila sakit agar menyertakan surat keterangan sakit dari dokter;
- c. Mengenakan jas almamater atau seragam sebagai identitas lembaga/sekolah atau universitas selama mengikuti pelatihan pemagangan;
- d. Mengenakan tanda pengenal yang diberikan oleh PT.Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Adisucipto Yogyakarta;
- e. Pelaksanaan pelatihan pemagangan minimal 1 bulan dan maksimal 2 bulan;
- f. Melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik;

- g. Menjaga nama baik perusahaan PT.Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Adisucipto Yogyakarta;
 - h. Dilarang merokok, minum-minuman keras, dan obat-obatan terlarang;
 - i. Menyerahkan absensi yang sudah ditandatangani oleh Section Head unit terkait dan diserahkan ke Human Capital maksimal tanggal 3 setiap bulannya;
 - j. Membuat laporan pelatihan pemagangan dan diserahkan ke Human Capital Section di akhir pertemuan;
 - k. Mendapatkan bimbingan dan arahan dalam melaksanakan pelatihan pemagangan di PT.Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Adisucipto Yogyakarta;
 - l. Mendapatkan sertifikat pelatihan pemagangan, setelah penyerahan laporan kegiatan pelatihan pemagangan;
 - m. Mendapatkan uang saku sesuai kehadiran data absensi;
2. Pelaksanaan pemagangan di PT.PLN (Persero)

Dalam setiap perusahaan memiliki peraturan yang berbeda-beda namun tetap berpedoman pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Begitu juga mengenai peraturan perjanjian pemagangan pada setiap perusahaan , tentunya tidak semua perusahaan menerapkan peraturan yang sama. Walaupun peraturan perusahaan berdeda antara yang satu dengan yang lainnya asalkan tetap berpedoman pada peraturan perundang-undangan dan tidak menyalahi aturan itu semua bisa di terapkan. Pelaksanaan pemagangan bagi peserta magang di PL.PLN sedikit berbeda dengan perjanjian pemagangan di PT.Angkasa Pura, di PT.PLN peserta magang tidak mendapatkan upah perharinya dan disana kegiatan para peserta magang 100% untuk belajar tanpa diperbolehkan menangani masalah tiang-tiang

listrik karena ditakutkan membahayakan nyawa para peserta magang, setelah selesai pelatihan pemagangan juga para peserta diwajibkan membuat laporan selama pemagangan. Berikut beberapa perjanjian pemagangan yang diterapkan di PT.PLN :

- a. Pelaksanaan pemagangan sesuai dengan tanggal yang telah disepakati dan ditentukan;
- b. Pelaksanaan pemagangan dilakukan maksimal 3 bulan tanpa terputus-putus;
- c. PL.PLN (Persero) tidak menyediakan transportasi ataupun penginapan;
- d. PT.PLN (Persero) tidak menyediakan honorarium dalam bentuk apapun;
- e. Menepati jam kerja yang berlaku yaitu :
Senin – Kamis pada pukul 07.30-16.30 , dan Jum'at pada pukul 07.30 – 15.00
- f. Bersedia menanggung segala akibat dari tindakan-tindakan yang peserta magang lakukan berupa kecelakaan-kecelakaan yang menimpa diri peserta magang ataupun pihak lain atau pun kerusakan-kerusakan alat-alat PT.PLN;
- g. Bersedia melakukan semua perintah dan petunjuk Pegawai PT.PLN area Yogyakarta yang ditugaskan untuk membimbing;
- h. Telah memahami ketentuan-ketentuan bekerja dalam ruangan dan atau instansi mesin;
- i. Membuat laporan harian dalam buku tulis yang ditandatangani oleh atasan atau pejabat pembimbing setempat yang kemudian diserahkan kepada PT.PLN area Yogyakarta sebulan sekali untuk ditandatangani;

- j. Membuat laporan akhir bulan dalam rangkap 3 tentang hal-hal yang telah dikerjakan pada hari-hari lalu, yang ditandatangani oleh atasan/ pejabat pembimbing setempat. Laporan tersebut kemudian diteruskan kepada PT.PLN area yogyakarta untuk disetujui;
- k. Data-data dan informasi yang diperoleh hanya digunakan untuk kepentingan dilingkungan sekolah/akademi/universitas;
- l. Membuat 1 buku hasil riset kepada PT.PLN area yogyakarta;

3. Pelaksanaan

a. Persiapan Panitia Daerah

- 1) Bagi daerah yang sudah membentuk Forum Komunikasi Jejaring Pemagangan : Kegiatan di daerah diawali dengan rapat persiapan di masing-masing lokasi yang dihadiri oleh seluruh pengurus Forum Jejaring Pemagangan dan beberapa orang anggota, Pengelola LPK, Unsur Dinas Tenaga Kerja di tingkat Provinsi atau Kabupaten/Kota. Melalui rapat tersebut agar segera dibentuk panitia daerah yang diketuai oleh salah satu pengurus forum. Berikutnya segera disusun jadwal dari seluruh rangkaian kegiatan berdasarkan penjadwalan umum yang sudah disiapkan oleh tim teknis di pusat. Panitia Daerah selanjutnya melakukan survey perusahaan terutama dalam rangka menyiapkan perusahaan tempat magang peserta. Berdasarkan kebutuhan perusahaan, kemudian disusun program pelatihan pemagangan yang meliputi kurikulum dan silabus yang dalam proses pelaksanaannya dapat dilakukan bersama dengan LPK.
- 2) Bagi daerah yang belum membentuk Forum Komunikasi Jejaring Pemagangan dapat melakukan rapat-rapat yang mengumpulkan stakeholder pemagangan seperti : perusahaan, LPK, asosiasi, untuk

membentuk tim yang mirip dengan Forum Komunikasi jejaring Pemagangan. Selanjutnya tim tersebut mendapatkan penjelasan mengenai penyelenggaraan pemagangan berbasis pengguna oleh tenaga ahli / pejabat (dari Direktorat Bina Pemagangan) yang diundang oleh Disnaker provinsi.

3) Untuk kelancaran pelaksanaan pemagangan berbasis pengguna ini perlu dibentuk kepanitiaan (jumlah personalnya menyesuaikan dengan POK tahun berjalan) yang meliputi:

- a) Panitia / Tim daerah
- b) Panitia / Tim Rekrut peserta
- c) Pembimbing teknis dari masing-masing perusahaan tempat magang
- d) Instruktur di LPK

4. Program Pelatihan

Untuk Pelatihan Pemagangan berbasis pengguna dapat menggunakan program-program pelatihan kerja yang telah tersedia. Apabila program pelatihan untuk kejuruan tertentu belum tersedia, dapat disusun secara bersama antara lembaga pelatihan kerja dengan perusahaan sesuai kebutuhan dengan mengacu pada standar kompetensi ataupun standar khusus. Sebelum para peserta mengikuti magang di perusahaan terlebih dahulu pihak panitia, lembaga pelatihan dan perusahaan menyusun program kegiatan secara terpadu, artinya bahwa magang di perusahaan merupakan satu kesatuan dengan program pelatihan yang dilaksanakan di lembaga pelatihan. Pelatihan ini dilaksanakan selama 6 (enam) bulan yang terdiri dari pelatihan di lembaga dan magang di perusahaan. Jumlah jam pelatihan di lembaga dan di perusahaan disesuaikan dengan petunjuk operasional kegiatan (POK) dan kejuruan yang akan dilaksanakan, namun lebih diutamakan kegiatan magang di perusahaan agar peserta benar-benar memiliki

pengalaman nyata di perusahaan. Hal ini akan mendorong penyerapan atau penempatan lulusan.

Program pelatihan pemagangan harus mengacu pada bidang kerja di perusahaan sebagai standar yang berbasis pengguna (standar khusus) sesuai dengan kondisi yang ada di perusahaan tempat magang

5. Rekrutmen dan Seleksi Peserta

Pada dasarnya Pelatihan Pemagangan berbasis pengguna diikuti oleh pencari kerja maupun pekerja. Namun pada kegiatan ini yang ditetapkan menjadi peserta adalah para pencari kerja. Adapun persyaratan umum peserta adalah sebagai berikut :

- a. Usia minimal 15 tahun;
- b. Minimal tamatan SLTP atau sederajat;
- c. Pencari kerja;
- d. Berkelakuan baik;
- e. Lulus tes masuk

Persyaratan khusus dapat ditentukan kemudian sesuai kebutuhan program bersangkutan. Pendaftaran calon peserta dilaksanakan oleh Panitia Daerah. Untuk mendapatkan peserta pelatihan yang memenuhi persyaratan sebagaimana disebutkan diatas, dilakukan seleksi secara objektif. Rasio pendaftar dengan jumlah peserta yang dibutuhkan sedapat-dapatnya 3 : 1. Rekrut dan seleksi peserta dapat dilakukan oleh perusahaan bersama dengan lembaga pelatihan kerja di bawah koordinasi panitia daerah. Penyiapan materi dan mekanisme seleksi dilakukan oleh panitia daerah. Penetapan kelulusan calon peserta oleh panitia daerah dilakukan berdasarkan ranking.

6. Pelatihan di Lembaga Pelatihan Kerja

Pelatihan di lembaga pelatihan kerja dilakukan dalam rangka persiapan pelaksanaan magang di perusahaan. Lamanya pelatihan disesuaikan dengan petunjuk operasional kegiatan (POK) yaitu 150 jam pelatihan setara 1 bulan pelatihan. Pelatihan persiapan ini dapat juga diselenggarakan di perusahaan tempat pemagangan apabila telah memiliki unit pelatihan, Lembaga pelatihan Kerja swasta maupun Lembaga pelatihan kerja Pemerintah. Pelatihan di lembaga meliputi pelatihan teori dan praktek.

Sebelum pelatihan dimulai terlebih dahulu disiapkan kurikulum silabus berikut jadwal pelatihan secara menyeluruh. Kemudian disiapkan sumber daya pelatihan lainnya, yaitu bahan praktek, instruktur dan pembimbing teknis serta peralatan.

7. Instruktur dan Pembimbing Teknis

Dalam penyelenggaraan pelatihan di lembaga pelatihan kerja dilatih oleh instruktur yang kompeten sesuai dengan kejuruannya. Selama para peserta menjalani magang di perusahaan dibimbing oleh pembimbing teknis yang ditunjuk yaitu karyawan yang berpengalaman dari lingkungan perusahaan bersangkutan. Dalam kurun waktu tertentu (misal setiap 2 bulan) dilakukan workshop laboratory yang dilaksanakan di LPK ataupun di perusahaan sebagai upaya memperdalam pengetahuan atas dasar temuan/masalah praktis di lini produksi.

8. Peralatan Pelatihan

Agar pelatihan pemagangan berjalan lancar dan dapat mencapai sasaran secara optimal harus didukung peralatan pelatihan yang memadai sesuai kejuruan masing-masing baik oleh lembaga pelatihan kerja maupun oleh perusahaan sesuai keperluan.

9. Magang di Perusahaan

Sejak awal kegiatan sudah harus disiapkan perusahaan tempat magang peserta. Jumlah perusahaan yang disiapkan harus mampu menampung seluruh peserta pemagangan. Magang di perusahaan merupakan lanjutan pelatihan di lembaga pelatihan kerja dan bahkan merupakan sasaran utama kegiatan ini sehingga wajib diikuti oleh setiap peserta. Lamanya magang di perusahaan sekurang-kurangnya 5 (lima) bulan sehingga bila dihitung dengan lamanya kegiatan di lembaga pelatihan kerja maka total waktu pelaksanaan kegiatan seluruhnya menjadi 6 (enam) bulan. Penyeliaan terhadap peserta dilakukan bersama antara petugas panitia dengan pembimbing teknis dari perusahaan bersangkutan.

Selama peserta melaksanakan magang di perusahaan sangat diperlukan kontribusi dari perusahaan bagi suksesnya kegiatan ini antara lain berupa uang saku/uang transport/uang makan serta alat perlengkapan kerja bagi peserta, yang kesemuanya harus tertuang dalam perjanjian pemagangan.

10. Pembiayaan

Untuk mendukung kegiatan Pemagangan berbasis pengguna, disediakan dana APBN dengan struktur penganggaran berupa :

11. Belanja Uang Honor Tidak Tetap

Digunakan untuk membayar honor petugas di daerah, yaitu : Panitia Daerah, Pembimbing Teknis, Instruktur, Petugas Rekrut Peserta, dan Rapat-Rapat. Rincian dana seperti yang tercantum dalam POK.

- a. Jumlah calon peserta yang akan diseleksi untuk setiap kejuruan agar lebih besar dari jumlah yang akan diterima. Honor rekrutmen dan seleksi harus dibayarkan sesuai peruntukannya untuk satu paket.
- b. Honor instruktur dibayarkan untuk per jam pelatihan (45 menit) dibayarkan sesuai dengan jam pelatihan per paket. Setiap paket

pelatihan terdiri dari 16 orang peserta. Perubahan atas jumlah peserta pelatihan dalam satu paket kejuruan tidak mengakibatkan perubahan honor instruktur;

- c. Honor Pembimbing Teknis dibayarkan kepada petugas yang melakukan bimbingan kepada peserta pada saat magang di perusahaan. Petugas Pembimbing Teknis berasal dari perusahaan tempat magang atau dari lembaga pelatihan. Rinciannya 2 orang per paket x 5 bulan (bila lebih dari 1 perusahaan maka pembagiannya harus sesuai dengan administrasi keuangan yang hanya 2 orang selama 5 bulan)
- d. Honor panitia daerah 2 orang per paket kegiatan. Panitia daerah bertanggungjawab atas kelancaran kegiatan dari persiapan sampai dengan peserta selesai mengikuti magang di perusahaan.
- e. Selain itu peserta juga mendapat uang saku untuk waktu 6 (enam) bulan.

12. Belanja Barang Operasional Lainnya

Belanja barang operasional lainnya di daerah digunakan untuk biaya konsumsi rapat di daerah. Rapat-rapat koordinasi terutama dengan perusahaan dilakukan secara berkala dan teratur oleh tim daerah.

13. Belanja Bahan

Belanja bahan di daerah digunakan untuk asuransi. Selama mengikuti pelatihan (sekurang-kurangnya 6 bulan penuh) setiap peserta harus dilindungi asuransi. Biaya untuk itu menggunakan dana yang tersedia dalam anggaran ini.

- a. Belanja barang digunakan untuk penyiapan bahan praktek dan teori dalam pelaksanaan pelatihan baik selama di lembaga pelatihan maupun di perusahaan agar sasaran pelatihan dapat tercapai dengan baik.

- b. Pembuatan sertifikat
- c. Pelaporan, baik secara berkala maupun paripurna kegiatan harus disampaikan dari masing-masing lokasi pada kesempatan pertama secara tertib dan teratur. Materi laporan sekurang-kurangnya memuat rencana dan realisasi kegiatan termasuk permasalahan yang dihadapi beserta alternative pemecahannya.

14. Belanja Perjalanan Lainnya

Untuk melakukan monitoring dan evaluasi diberikan uang transport lokal. Setiap pembayaran belanja uang honor tidak tetap dan belanja barang lainnya dikenakan pajak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

a. Perjanjian Pemagangan

Dalam penyelenggaraan Pelatihan Pemagangan berbasis pengguna wajib adanya perjanjian pemagangan antara peserta dengan perusahaan tempat magang. Perjanjian Pemagangan sekurang-kurangnya memuat hak dan kewajiban kedua belah pihak yaitu peserta dan perusahaan, serta jangka waktu pelaksanaan magang. Perjanjian pemagangan diketahui oleh dinas ketenagakerjaan setempat.

b. Sertifikasi

Bagi peserta yang telah memenuhi persyaratan diberikan sertifikat pelatihan pemagangan dan dapat mengikuti uji kompetensi. Uji kompetensi dapat menggunakan SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia) atau standar khusus perusahaan.

c. Pasca Magang

Setelah selesai magang di perusahaan, terutama bagi peserta yang memperoleh sertifikat pelatihan agar diupayakan penempatan, baik di

perusahaan tempat magang atau di perusahaan lain yang membutuhkan, setidaknya dapat digunakan sebagai data pencari kerja kompeten yang sewaktu-waktu dapat direkrut. Realisasi dari penempatan lulusan ini agar dilaporkan oleh Panitia Daerah kepada Direktorat Bina Pemagangan, guna dijadikan sebagai bahan perumusan kebijakan untuk masa yang akan datang.

15. Evaluasi, Monitoring, dan Pelaporan

a. Evaluasi

Kuasa Pengguna Anggaran maupun Penanggungjawab Kegiatan wajib melakukan evaluasi atas keseluruhan aspek-aspek kegiatan sejak persiapan sampai pada masa akhir kegiatan. Hasil evaluasi digunakan sebagai bahan koreksi serta untuk penyempurnaan kegiatan yang akan datang.

b. Monitoring

Monitoring harus dilakukan secara berkala sepanjang kegiatan ini berlangsung, terutama pada saat para peserta sedang melakukan magang di perusahaan. Hal ini dimaksudkan sebagai bahan masukan evaluasi serta mengetahui secara dini adanya kendala dan permasalahan yang terjadi untuk dapat diatasi pada kesempatan pertama. Monitoring dapat dilakukan secara berjenjang, bahwa monitoring peserta di perusahaan dilakukan oleh Panitia Daerah bersama dengan Pembimbing Teknis, sementara monitoring penyelenggaraan di daerah dilakukan oleh petugas dari pusat.

c. Pelaporan

Secara berkala Panitia Daerah harus menyampaikan laporan secara hierarkhis kepada Dirjen Binalattas. Laporan berkala maupun laporan paripurna harus disampaikan Penanggungjawab kegiatan dari masing-

masing lokasi secara tertib, tepat waktu dan teratur. Materi laporan sekurang-kurangnya memuat rencana dan realisasi kegiatan termasuk permasalahan yang dihadapi beserta alternatif pemecahannya. Pelaporan yang dimaksud meliputi :

- 1) Pelaporan persiapan (Daftar Tim daerah, Tim rekrut, Program, Kurikulum – silabus, Daftar Pendaftar, Hasil Seleksi, Laporan Rapat-rapat)
- 2) Pelaporan Administrasi pelatihan (Daftar hadir peserta dan instruktur, Daftar penerimaan bahan, Daftar penerimaan ATK)
- 3) Pelaporan Administrasi pemagangan (Perjanjian Pemagangan, Daftar hadir peserta dan penyelia, Daftar nilai peserta)
- 4) Pelaporan Administrasi keuangan (Asuransi, Uang saku Peserta, Transport Lokal, Daftar penerimaan honor-honor tim daerah)
- 5) Pelaporan Akhir penyelenggaraan (Sertifikat, Resume akhir, penempatan)

Setiap pelaporan ditulis sesuai dengan blanko sesuai contoh dan untuk pelaporan keuangan disertai bukti pengeluaran dan tanda terima uang . Contoh dan format pelaporan seperti dalam lampiran petunjuk teknis ini,

Pelaporan dilakukan setiap bulan (laporan bulanan) dan laporan akhir penyelenggaraan.

B. Upaya Pemerintah Dalam Perlindungan Pemagangan di Kota Yogyakarta.

1. Gambaran Umum

Kota Yogyakarta memiliki luas wilayah 32,5 km² atau 1,02% dari luas wilayah provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Jarak terjauh dari utara ke selatan kurang lebih 7,5 km dan dari barat ke timur kurang lebih 5,6 km Kota Yogyakarta yang terletak di daerah dataran lereng aliran Gunung Merapi memiliki kemiringan lahan yang relatif datar antara 0-2 % dan berada pada ketinggian rata-rata 114 meter dari permukaan air laut (dpa).

Terdapat tiga sungai yang mengalir dari arah utara ke selatan yaitu sungai Gajah Wong yang mengalir di bagian timur kota, sungai Code di bagian tengah dan sungai Winongo di bagian barat kota. Secara administratif Kota Yogyakarta terdiri dari 14 Kecamatan dan 45 kelurahan dengan batas wilayah sebagai berikut :

- a. Sebelah utara : Kabupaten Sleman
- b. Sebelah Timur : Kabupaten Bantul dan Sleman
- c. Sebelah selatan : Kabupaten Bantul
- d. Sebelah Barat : Kabupaten Bantul dan Sleman

2. Visi Misi dan Struktur Organisasi

Visi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta adalah Terwujudnya kesejahteraan sosial menuju kemandirian masyarakat dalam pemenuhan kebutuhan dasar manusia seutuhnya, penanganan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang mandiri serta berkelanjutan.

Misi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta adalah :

- a. Mewujudkan profesionalisme SDM internal dan optimalisasi ketatausahaan;

- b. Mewujudkan pelayanan, bantuan dan rehabilitasi sosial dalam rangka meningkatkan peran serta masyarakat dalam penanganan masalah kesejahteraan sosial;
- c. Mewujudkan pelayanan dibidang pelatihan, penempatan tenaga kerja, dan transmigrasi serta perluasan kesempatan kerja;
- d. Mewujudkan terciptanya hubungan industrial yang harmonis dan kepastian hukum di bidang ketenagakerjaan;

3. Struktur Organisasi

Dasar hukum struktur organisasi dan tata kerja Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta:

- a. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-undang Nomor 9 tahun 2015 tentang perubahan kedua atas Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
- b. Peraturan pemerintah Nomor 41 tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah;
- c. Peraturan daerah Kota Yogyakarta Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pembentukan, susunan, kedudukan, Tugas pokok Dinas Daerah;
- d. Peraturan walikota yogyakarta Nomor 75 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi Dinas Sosial, tenaga kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta;
- e. Peraturan walikota yogyakarta nomor 76 tahun 2006 tentang pembentukan, susunan, kedudukan, dan rincian tugas unit

pelaksanaan teknis pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta;

Peran Pemerintah menjadi salah satu kunci penting di dalam banyak hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. Pada kesempatan ini mencoba menggalinya dari UU. No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja secara berkesinambungan yang meliputi perencanaan tenaga kerja makro dan perencanaan tenaga kerja mikro serta disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi:

- a. penduduk dan tenaga kerja;
- b. kesempatan kerja;
- c. pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
- d. produktivitas tenaga kerja;
- e. hubungan industrial;
- f. kondisi lingkungan kerja;
- g. pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan
- h. jaminan sosial tenaga kerja.

4. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja yang diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja dan dapat dilakukan secara berjenjang. Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah dan/atau lembaga

pelatihan kerja swasta dan diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja serta dapat bekerja sama dengan swasta. Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah melakukan pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan yang ditujukan ke arah peningkatan relevansi, kualitas, dan efisiensi penyelenggaraan pelatihan kerja dan produktivitas yang dilakukan melalui pengembangan budaya produktif, etos kerja, teknologi, dan efisiensi kegiatan ekonomi, menuju terwujudnya produktivitas nasional.

5. Penempatan Tenaga Kerja

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi. Penempatan tenaga kerja ini diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum yang dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.

Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja. Pelaksana penempatan tenaga kerja ini wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.

Penempatan tenaga kerja oleh pelaksana sebagaimana dimaksud dilakukan dengan memberikan pelayanan penempatan tenaga kerja yang bersifat terpadu dalam satu sistem penempatan tenaga kerja yang meliputi unsur-unsur :

- a. pencari kerja;
- b. lowongan pekerjaan;
- c. informasi pasar kerja;
- d. mekanisme antar kerja; dan
- e. kelembagaan penempatan tenaga kerja.

Unsur-unsur sistem penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dapat dilaksanakan secara terpisah yang ditujukan untuk terwujudnya penempatan tenaga kerja. Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud terdiri dari:

- a. instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan
- b. lembaga swasta berbadan hukum.

Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pelaksana penempatan tenaga kerja dari instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja. Lembaga penempatan tenaga kerja swasta hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja golongan dan jabatan tertentu yang ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

6. Perluasan Kesempatan Kerja

Pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan cara bersama-sama dengan masyarakat mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Semua kebijakan pemerintah baik pusat maupun daerah di setiap sektor diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan, dan dunia usaha perlu membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja. Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna yang dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, penerapan sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

Pemerintah menetapkan kebijakan ketenagakerjaan dan perluasan kesempatan kerja serta bersama-sama masyarakat mengawasi pelaksanaan kebijakan sebagaimana dimaksud. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dapat dibentuk badan koordinasi yang beranggotakan unsur pemerintah dan unsur masyarakat. Semua ketentuan mengenai perluasan kesempatan kerja, dan pembentukan badan koordinasi sebagaimana dimaksud diatur dengan Peraturan Pemerintah.

7. Menetapkan Kebijakan Pengupahan Yang Melindungi Pekerja

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh yang meliputi:

- a. upah minimum;
- b. upah kerja lembur;
- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. denda dan potongan upah;
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Dalam menetapkan upah minimum, Pemerintah harus berdasarkan kepada kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum sebagaimana dimaksud dapat terdiri atas:

- a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota;

Upah minimum sebagaimana dimaksud diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak dan ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan

rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota. Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud diatur dengan Keputusan Menteri. Untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota yang terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, perguruan tinggi, dan pakar. Keanggotaan Dewan Pengupahan tingkat Nasional diangkat dan diberhentikan oleh Presiden, sedangkan keanggotaan Dewan Pengupahan Provinsi, Kabupaten/Kota diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur/Bupati/ Walikota. Semua ketentuan mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud, diatur dengan Keputusan Presiden.

8. Memfasilitasi Usaha - Usaha Produktif Pekerja

Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh, dibentuk koperasi pekerja/buruh dan usaha-usaha produktif di perusahaan. Pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh berupaya menumbuh kembangkan koperasi pekerja/buruh, dan mengembangkan usaha produktif sebagaimana dimaksud. Pembentukan koperasi sebagaimana dimaksud, dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Upaya-upaya untuk menumbuh kembangkan koperasi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud, diatur dengan Peraturan Pemerintah.

9. Menetapkan Kebijakan Dan Memberikan Pelayanan

Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan

melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Pelaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

10. Mengesahkan Peraturan Perusahaan Dan Perjanjian Kerja Bersama

Pengesahan peraturan perusahaan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk harus sudah diberikan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak naskah peraturan perusahaan diterima. Apabila peraturan perusahaan telah sesuai sebagaimana ketentuan, maka dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sudah terlampaui dan peraturan perusahaan belum disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk, maka peraturan perusahaan dianggap telah mendapatkan pengesahan.

Dalam hal peraturan perusahaan belum memenuhi persyaratan, Menteri atau pejabat yang ditunjuk harus memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha mengenai perbaikan peraturan perusahaan. Dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja sejak tanggal pemberitahuan diterima oleh pengusaha sebagaimana dimaksud, pengusaha wajib menyampaikan kembali peraturan perusahaan yang telah diperbaiki kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

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

Perjanjian kerja bersama mulai berlaku pada hari penandatanganan kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja bersama tersebut yang ditandatangani oleh pihak yang membuat perjanjian kerja bersama selanjutnya didaftarkan oleh pengusaha pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

11. Melakukan Pengawasan Dan Penegakan Aturan Ketenagakerjaan

Dalam mewujudkan pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha, pemerintah wajib melaksanakan pengawasan dan penegakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam mewujudkan hubungan industrial merupakan tanggung jawab pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah.

12. Melakukan Pembinaan

Pemerintah melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan dengan mengikut sertakan organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan organisasi profesi terkait dan dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.

Dalam rangka pembinaan ketenagakerjaan, pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi profesi terkait dapat melakukan kerja sama internasional di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pemerintah dapat memberikan penghargaan kepada orang atau lembaga yang telah berjasa dalam pembinaan ketenagakerjaan dalam bentuk piagam, uang, dan/atau bentuk lainnya.

13. Melakukan Pengawasan

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota yang diatur dengan Keputusan Presiden. Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud, pada pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri yang tata cara penyampaian laporannya ditetapkan dengan Keputusan Menteri. Ketentuan mengenai persyaratan penunjukan, hak dan kewajiban, serta wewenang pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana dimaksud dalam wajib:

- a. merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan;
- b. tidak menyalah gunakan kewenangannya.

14. Melakukan Penyelidikan

Selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, juga kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai

penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang memiliki kewenangan:

- a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- b. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- c. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- d. melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- e. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; dan
- g. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
- h. Kewenangan penyidik pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

15. Sosialisasi Aturan Ketenagakerjaan.

Ini merupakan satu hal penting yang menjadi kunci dari sebagian permasalahan yang muncul. Keterbatasan anggaran untuk sosialisasi menjadi salah satu alasan klise dari masalah ini. Idealnya, sosialisai aturan ketenagakerjaan ini dilaksanakan dengan cara - cara yang lebih bisa menyentuh semua komponen. Pekerja dan pengusaha harus mengetahui aturan ketenagakerjaan untuk meminimalisir pelanggaran yang terjadi. Fungsi dan peran Pemerintah dalam

mensosialisasikan aturan ketenagakerjaan sangat diharapkan menjadi alternatif preventif yang seimbang.

Optimalisasi Peran Pemerintah Dalam Ketenagakerjaan ini seharusnya menjadi skala prioritas karena ini merupakan kunci dan akar masalah gejala ketenagakerjaan yang selama ini terjadi di berbagai wilayah. Mudah - mudahan, semuanya bisa terlaksana dengan baik dan sesuai harapan demi terciptanya iklim investasi yang sehat dan pemerataan kesejahteraan bagi pekerja dan juga untuk pengusahanya sendiri.

Pemerintah akan mendukung upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) melalui pelatihan kerja yang dilaksanakan dalam program pemagangan. Untuk mendukung pelaksanaan pemagangan tersebut, Pemerintah Daerah Kota Yogyakarta ataupun Pemerintah Daerah di seluruh Indonesia diminta untuk memberikan dukungan bagi pengembangan program pemagangan di daerahnya masing-masing, termasuk menyediakan APBD untuk program pemagangan.

Program pemagangan menjadi program prioritas dan unggulan dalam penyiapan Sumber Daya Manusia. Oleh karena itu, Pemerintah Daerah diminta untuk mendukung penuh Program Kegiatan ini. Pemagangan dalam negeri dipatok target kepesertaan yang memakai APBN sebanyak :

- a. 8.310 orang pada tahun 2015.
- b. Kemudian tahun 2016 sebanyak 25.000 orang
- c. Tahun 2017 sebanyak 30.000 orang
- d. Tahun 2018 sebanyak 35.000 orang dan
- e. 2019 sebanyak 40.000 orang.

Sedangkan untuk pemagangan luar negeri ditargetkan mencapai 2.500 orang tahun 2015. Kemudian tahun 2016 sebanyak 2.750 orang, tahun 2017 sebanyak 3.000 orang, tahun 2018 sebanyak 3.500 orang dan 2019 sebanyak 4.000 orang.

Program pemagangan ditetapkan menjadi program unggulan karena mampu membantu pemerintah dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia, pelatihan kerja yang murah, mengurangi pengangguran dan menciptakan kesempatan kerja. Program pemagangan diarahkan untuk membuka kesempatan kerja yang lebih luas bagi kaum muda tanpa terlalu mementingkan latar belakang pendidikan formal. Yang penting selama magang keterampilan kerjanya meningkat sesuai standar yang diminta industri, kendala yang dihadapi dalam pengembangan Sumber Daya Manusia adalah, belum link and match-nya kompetensi kerja lulusan pendidikan dan pelatihan dengan dunia kerja.

Lulusan pendidikan di Indonesia masih perlu diberikan bekal tambahan, yaitu melalui pelatihan langsung ditempat kerja yang bisa dilaksanakan dengan mengikuti program pemagangan. Program pemagangan dapat membantu tenaga kerja secara cepat terserap di pasar kerja. “Program pemagangan, memberikan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, dan sekaligus pengalaman kerja dengan berbagai kondisi ketenagakerjaan di perusahaan kepada para tenaga kerja, jelasnya.

Peran pemagangan sangat penting, tidak semata-mata untuk peningkatan kualitas tenaga kerja, tetapi juga dapat mendorong perusahaan-perusahaan agar meningkatkan produktivitas usahanya melalui ketersediaan tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan kompetensi yang mereka butuhkan. Untuk memperbesar jumlah kepesertaan program pemagangan, pihaknya meminta pemda agar menyediakan secara khusus dana APBD untuk pelaksanaan program pemagangan ini. Keterbatasan anggaran memang menjadi salah satu kendala untuk

pelaksanaan program pemagangan secara massif. Oleh karena itu kita minta agar pemda menyediakan APBDnya untuk program ini.

Perusahaan-perusahaan diwajibkan menyelenggarakan program pemagangan yang dilaksanakan secara mandiri. “Pada tahun 2014, tercatat program pemagangan dalam negeri yang dibiayai APBN mencapai 6.780 orang peserta, biaya APBD sebanyak 1.955 orang peserta dan magang mandiri mencapai 17.632 orang peserta magang.