



International
Labour
Organization



KEMNAKER



▶ Terampil dan Sukses Lewat Pemagangan



Pemagangan industri

cetak tenaga kerja kompeten

Program pemagangan berbasis industri yang melibatkan dunia usaha menjadi salah satu upaya yang sedang digiatkan pemerintah Indonesia. Program ini tidak hanya memuluskan transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja tapi juga memastikan kompetensi para pencari kerja sesuai dengan kebutuhan sektor industri.

Dalam program ini, perusahaan maupun peserta pemagangan memiliki hak dan kewajiban seperti tertuang dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) No. 6 Tahun 2020.

Selain nilai-nilai perusahaan yang terfokus pada pengembangan kompetensi, dukungan penuh dari manajemen menjadi kunci kesuksesan pelaksanaan program pemagangan berbasis industri ini.

Peserta pemagangan berhak mendapatkan:

- ▶ Pendampingan tempat kerja
- ▶ Perjanjian pemagangan
- ▶ Fasilitas K3
- ▶ Uang saku (transportasi, makan dan insentif)
- ▶ Perlindungan jaminan sosial
- ▶ Sertifikat/surat keterangan pemagangan

Perusahaan wajib memberikan:

- ▶ Pendampingan tempat kerja (struktur, kurikulum, instruktur dan sarana prasarana)
- ▶ Perjanjian pemagangan
- ▶ Fasilitas K3
- ▶ Uang saku (transportasi, makan dan insentif)
- ▶ Perlindungan jaminan sosial
- ▶ Pemantauan dan evaluasi peserta magang
- ▶ Sertifikat/surat keterangan pemagangan



“Dukungan dari manajemen sangat baik karena kita memahami maksud dan tujuan, apa manfaat yang bisa kita dapatkan, apa kontribusi terhadap masyarakat, terhadap pencari kerja dan apa yang bisa kita berikan kepada pemerintah,” ujar Hendriyus, Plant Manager Bridgestone Bekasi Plant.

Tidak hanya sekedar memastikan adanya dukungan manajemen, perusahaan-perusahaan ini pun memperluas insentif yang diberikan kepada para peserta dalam pengembangan karier dan kehidupan mereka seperti yang diterapkan oleh Kopi Kenangan melalui Kenangan Academy yang bertanggung jawab terhadap proses pembelajaran dan pengembangan karier.

“Kenangan Academy merupakan perwujudan dari customer obsession dan komitmen kami terhadap kualitas,” ujar Edward Tirtanata, CEO dan Co-founder Kopi Kenangan.

Sementara Nia Qoyimmah, AVP of Human Resources Kopi Kenangan menambahkan: “Di era digital ini, Kopi Kenangan juga meluncurkan pelantar pembelajaran yang kami sebut dengan Kenangan Academy Learning Management System di mana kami memadukan antara pembelajaran daring dan luring tergantung pada materi yang disampaikan.”

Praktik Baik Pemagangan di Kopi Kenangan

- ▶ Pusat pelatihan di tingkat perusahaan
- ▶ Pelantar pembelajaran digital
- ▶ Insentif sesuai kinerja toko



Sementara PT Panasonic Manufacturing Indonesia terfokus pada upaya pemberdayaan kaum muda di tingkat daerah dengan melakukan kolaborasi bersama pemerintah daerah dari berbagai daerah dan memberikan kesempatan bagi peserta pemagangan untuk meneruskan program pemagangannya di Jepang.

“Kita melatih putra-putra daerah, kita jadikan mereka kompeten dan kita jadikan mereka wirausaha. Kita juga berangkatkan mereka ke Jepang sehingga saat mereka kembali ke Indonesia bisa memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman selama di Jepang untuk membangun negeri ini bersama-sama,” ujar Wasis Kartiyoso, Manajer SDM PT Panasonic Manufacturing Indonesia.



Praktik Baik Pemagangan PT Panasonic Manufacturing Indonesia

- ▶ Kerja sama dengan pemerintah daerah
- ▶ Program pemagangan lanjutan di Jepang
- ▶ Pengembangan kewirausahaan
- ▶ Keterlibatan serikat pekerja

Selain berbasis perusahaan, program ini dapat dilakukan melalui perusahaan pengelola yang membawahi sejumlah unit usaha seperti yang dilakukan Archipelago Internasional yang mengelola rantai manajemen sejumlah hotel di kawasan Asia Tenggara, termasuk Indonesia. Menurut Yenny N. Hendriyani, Corporate Associate Director, Learning and Talent Development Archipelago International, program-program yang dilakukan untuk menunjang program pelatihan atau pemagangan ini adalah pelatihan, standarisasi pembuatan program pelatihan dan komunikasi melalui laporan bulanan.

Sebagai bagian dari struktur perusahaan, serikat pekerja memainkan peran penting sebagai garda depan pengawasan dan pemantauan pelaksanaan pemagangan industri yang sesuai dengan standar ketenagakerjaan. Serikat pekerja berperan dalam memastikan para peserta pemagangan dapat menikmati manfaat program ini secara utuh.

Peran serikat pekerja dalam program pemagangan

Serikat pekerja memiliki peran penting dalam memastikan keefektifan program pemagangan di tingkat perusahaan. Djoko Wahyudi, Presiden Federasi Serikat Pekerja Panasonic Gobel, K-Saburmusi, menyatakan para pengurus serikat pekerja yang juga menjadi bagian dari manajemen memiliki arah dan tujuan yang sama dalam meningkatkan daya saing perusahaan dan kesejahteraan pekerja.

“Para pengurus serikat pekerja dapat terlibat aktif dalam memberikan pendampingan, pengawasan dan motivasi. Mereka juga bisa menyampaikan ketika ada hal-hal yang kurang atau memberikan masukan kepada SDM agar dapat menambah program-program tertentu sehingga program pemagangan semakin berkualitas,” jelasnya.

Peran Serikat Pekerja

- ▶ Pendampingan dan motivasi
- ▶ Pemantauan program
- ▶ Berkontribusi pada perbaikan program
- ▶ Membangun komunikasi dengan manajemen





Ketersediaan tenaga kerja kompeten hari ini dan di masa yang akan datang menjadi tantangan besar bangsa ini. Untuk itu, kami mengajak seluruh industri, seluruh perusahaan untuk bersama-sama melaksanakan pemagangan mandiri guna memberikan kesempatan yang lebih banyak lagi kepada para pencari kerja untuk meningkatkan kompetensinya agar mampu bersaing di dunia kerja

M. Ali Hapsah, Direktur Bina Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi dan Pemagangan, Kementerian Ketenagakerjaan

Mengkritisi pentingnya pemagangan berbasis industri ini, Gerakan Nasional Indonesia Kompeten (GNIK) sebagai salah satu lembaga yang mendukung pelaksanaan program pemagangan industri berupaya mensosialisasikan penerapan program pemagangan yang berkualitas kepada perusahaan-perusahaan di Indonesia.

Yunus Triyonggo, Ketua Steering Committee GNIK, menegaskan bahwa GNIK berperan penting dalam program pemagangan dengan mendorong para praktisi SDM dari semua industri untuk memberikan kesempatan bagi para pencari kerja mengikuti program pemagangan di perusahaan, memberikan pelatihan bagi mentor dan koordinator pemagangan serta memberikan masukan kepada departemen terkait mengenai pemagangan bagi para pencari kerja dan mahasiswa.

“GNIK juga terus mencari terobosan-terobosan ide. Kita bekerja sama dengan Kubisa untuk menawarkan pemagangan digital. Kompetensi digital inilah yang kita akan bangun dan kita akan ciptakan digipreneur-digipreneur di seluruh Indonesia,” ujarnya.

Insentif bagi perusahaan melalui pemotongan pajak

Salah satu upaya pemerintah untuk mendorong semakin meluasnya pelaksanaan pemagangan industri adalah pemberian insentif dalam bentuk pemotongan pajak maksimal 200 persen dari biaya yang dikeluarkan untuk pelatihan vokasi. Salah satu perusahaan yang telah mendapatkan persetujuan untuk program pemotongan pajak ini adalah Bridgestone Tire Indonesia pada bulan Februari lalu.

Denny Wahyu Sasongko, Head of Talent Management, Organization Development, Knowledge Management dan Vocational Training Center, menegaskan bahwa untuk mendapatkan insentif ini, perusahaan perlu melakukan tiga hal berikut: mempelajari dengan seksama tentang peraturan dan ketentuan program pemagangan, mendesain program dan menyiapkan infrastruktur yang sesuai ketentuan seperti standar kompetensi, desain kurikulum, instruktur, tempat pelatihan dan sebagainya, serta melakukan koordinasi dengan para pemangku kepentingan terkait seperti Dinas Tenaga Kerja dan Dirjen Pajak.

Tiga aspek penting pengajuan program pemotongan pajak

- ▶ Memahami peraturan dan ketentuan Peraturan Menteri Keuangan No. 128/2019 dan Peraturan Pemerintah No. 45/2019
- ▶ Merancang program dan infrastruktur sesuai ketentuan di atas
- ▶ Berkoordinasi dengan semua pihak terkait

Selain insentif pajak, para pelaku usaha pun merekomendasikan berbagai kegiatan lain seperti memperbanyak jumlah peserta pemagangan seperti yang diungkapkan oleh Kundrat Ardiyansyah, Manajer Umum SDM PT Panasonic Manufacturing Indonesia. “Karena terbatasnya kuota 20 persen, kita tidak dapat menampung permintaan semua instansi yang ingin mengikuti pemagangan di perusahaan kami.”

Rekomendasi lain yang juga penting adalah penguatan sistem pemantauan dan evaluasi di tingkat perusahaan yang juga menyediakan mekanisme penyampaian keluhan dan aspirasi dari peserta pemagangan yang selama ini masih kurang dilibatkan dalam proses penyusunan dan peningkatan program



Apa kata dunia usaha tentang program pemagangan berbasis industri

“Kami, Panasonic Manufacturing Indonesia, mengajak pelaku usaha dan industri di Indonesia untuk bisa berperan serta melakukan pemagangan sebanyak-banyaknya, sehingga kita berkontribusi terhadap usaha Pemerintah di dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengentaskan kemiskinan.” –

Kundrat Andriansyah, *Manajer Umum SDM PT Panasonic Manufacturing Indonesia*

“Saya ingin mengajak para teman-teman pelaku usaha untuk melakukan program pemagangan yang di mana menurut saya sangat win win terhadap perusahaan, Pemerintah dan juga SDM Indonesia. Perusahaan bisa mendapatkan talent dan SDM Indonesia bisa level up dan semoga bisa membanggakan Indonesia.” –

Edward Tirtanata, *CEO dan Co-founder Kopi Kenangan*

“Mari kita dukung program pemagangan terutama pada bidang industri pariwisata atau perhotelan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkompeten pada bidangnya agar sesuai dengan kebutuhan hotel saat ini dan ke depannya.” –

Yenny N. Hendriyani, *Corporate Associate Director, Learning and Talent Development, Archipelago International*

“Jadi tidak ada kata “tidak” lagi. Mari kita bersama-sama membangun Indonesia melalui pemagangan ini yang merupakan salah satu terobosan kita untuk melompat jauh. Mari kita bersama-sama melompat sejauh mungkin!” –

Yunus Triyonggo, *Ketua Steering Committee GNIK.*

pemagangan industri. Selain itu perlu adanya pendataan industri-industri yang sudah menerapkan program pemagangan ini untuk rujukan dan replikasi.

“Ketersediaan tenaga kerja kompeten hari ini dan di masa yang akan datang menjadi tantangan besar bangsa ini. Untuk itu, kami mengajak seluruh industri, seluruh perusahaan untuk bersama-sama melaksanakan pemagangan mandiri guna memberikan kesempatan yang lebih banyak lagi kepada para pencari kerja untuk meningkatkan kompetensinya agar mampu bersaing di dunia kerja,” ujar M. Ali Hapsah, Direktur Bina Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi dan Pemagangan, Kementerian Ketenagakerjaan.

M. Ali juga menegaskan bahwa diharapkan Permenaker No. 6 Tahun 2020 dapat menjadi payung hukum dan sekaligus kepastikan hukum bagi perusahaan dalam melakukan program pemagangan serta para pencari kerja sebagai peserta pemagangan. Ia juga mengharapkan program pemotongan pajak dapat menjadi pendorong meluasnya pelaksanaan program pemagangan berbasis industri ini.

Mentor andal, pemegang kompeten



Ini lagi mau buat apa? Coffee latte atau cappuccino? Nah, Sheila sedang buat apa? Oke, boleh coba dituang ya.

Inilah situasi sehari-hari di Kenangan Academy di mana para peserta pemagangan melatih kemampuan mereka menjadi barista yang andal, didampingi para mentor dan instruktur yang berperan penting dalam melahirkan calon tenaga kerja yang kompeten.

Nia Qoyimmah, AVP for Human Resources Kopi Kenangan menjelaskan bahwa saat ini Kopi Kenangan memiliki enam pelatih yang sudah disertifikasi oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) serta memiliki lebih dari 630 pelatih sebaya yang tersebar di setiap toko di seluruh Indonesia. "Mereka berperan sebagai mentor bagi setiap pekerja baru sehingga program pelatihan dapat terus bergulir dan berjalan dengan baik," ujar Nia.

Pemandangan yang sama terlihat di salah satu restoran Abuba Steak di bilangan Jakarta Selatan. Sejumlah peserta pemagangan terlihat sibuk melayani para pelanggan untuk berbuka puasa, menerapkan apa yang sudah mereka pelajari dalam kehidupan kerja nyata. Dari sudut ruangan, mentor memantau bagaimana para pemegang menghadapi jam-jam tersibuk dalam bisnis kuliner.

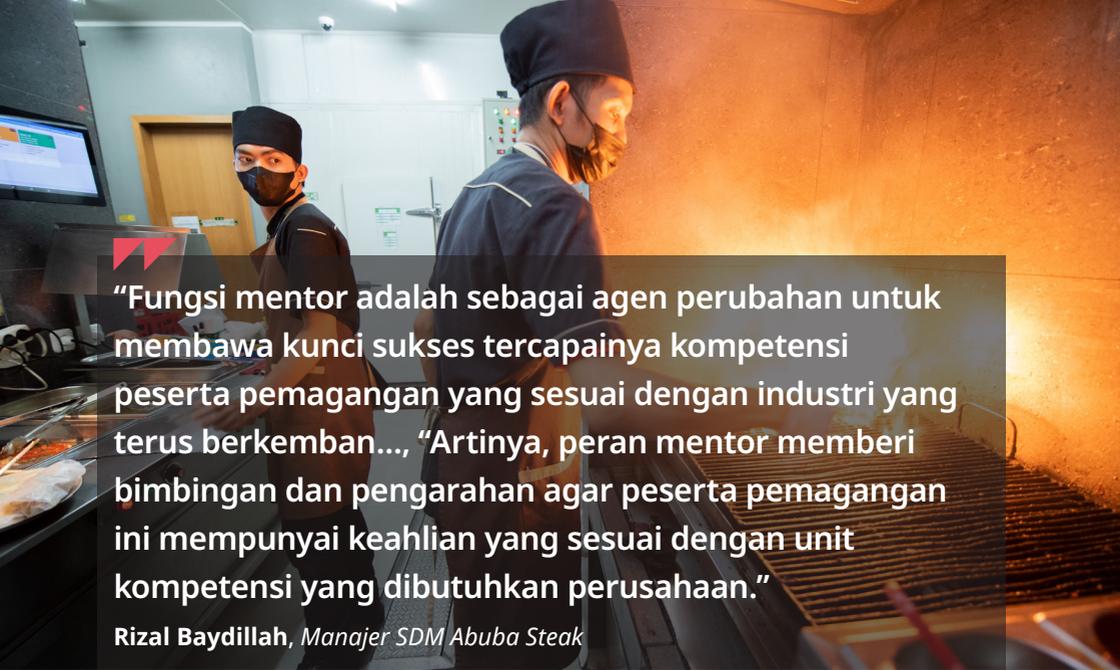
“Fungsi mentor adalah sebagai agen perubahan untuk membawa kunci sukses tercapainya kompetensi peserta pemagangan yang sesuai dengan industri yang terus berkembang,” kata Rizal Baydillah, Manajer SDM Abuba Steak. “Artinya, peran mentor memberi bimbingan dan pengarahan agar peserta pemagangan ini mempunyai keahlian yang sesuai dengan unit kompetensi yang dibutuhkan perusahaan.”

Sebagai agen perubahan dalam program pemagangan, keterampilan pedagogik menjadi keterampilan utama seorang mentor yang mencakup, antara lain:

- ▶ Memahami karakteristik peserta pemagangan
- ▶ Pengembangan program dan kurikulum
- ▶ Pendampingan melalui komunikasi yang efektif
- ▶ Penilaian dan evaluasi



Salah satu cara yang dilakukan oleh para mentor untuk memahami karakteristik peserta pemagangan adalah melalui memahami perubahan cara berekspresi dan pandang peserta pemagangan di era digitalisasi saat ini, Rizki Maulana Nugraha, mentor utama dari Abuba Steak yang juga merupakan Penyelia SDM bagian Hukum, berupaya menyesuaikan diri dengan gaya komunikasi yang sesuai dengan usia dan latar belakang peserta.



“Fungsi mentor adalah sebagai agen perubahan untuk membawa kunci sukses tercapainya kompetensi peserta pemagangan yang sesuai dengan industri yang terus berkembang..., “Artinya, peran mentor memberi bimbingan dan pengarahan agar peserta pemagangan ini mempunyai keahlian yang sesuai dengan unit kompetensi yang dibutuhkan perusahaan.”

Rizal Baydillah, *Manajer SDM Abuba Steak*

“Mentor-mentor dari Abuba Steak didoktrin untuk bagaimana menyesuaikan kalimat, perintah dan pendekatan kita sesuai dengan rentang usia mereka yang baru saja lulus dari SMA atau SMK sederajat. Karenanya pendekatan yang saya lakukan disesuaikan dengan yang lagi *hype* di dunia mereka,” ujar Rizki.

Program dan kurikulum program pemagangan pun dikembangkan berdasarkan karakter para peserta pemagangan, yang tentunya juga diselaraskan dengan kebutuhan perusahaan serta perkembangan cepat dunia industri.

“Pertama adalah bagaimana merumuskan terlebih dahulu program pelatihannya. Tentu disesuaikan dengan keinginan perusahaan dan sesuai dengan jabatan apa yang akan kemudian dimagangkan,” Rizal menjelaskan strategi dari Abuba Steak.

Agar keterampilan yang diajarkan mudah terserap dan dipahami, mentor pun berperan dalam memastikan keterlibatan aktif para peserta pemagangan dalam proses belajar dan mengajar.

Tommy Mulyadi, Learning and Development Operational Kopi Kenangan menjelaskan bahwa program pelatih sebaya atau *buddy trainer* menjadi sebuah strategi yang dikembangkan untuk menumbuhkan mentor-mentor yang berkualitas yang dapat mendorong budaya belajar di gerai Kopi Kenangan.

“Buddy trainer sendiri memiliki peran sebagai mentor yang menjadi bagian dari semua proses pembelajaran dan juga pelatihan-pelatihan yang khusus yang berfokus pada kompetensi, kepemimpinan, kemampuan teknis, komunikasi dan keterampilan mengajar,” Tommy menambahkan.



Bagaimana peran serikat dalam proses pendampingan ini? Serikat pekerja dapat terlibat aktif mengingat para anggotanya merupakan bagian dari lini produksi perusahaan seperti yang diterapkan oleh PT Panasonic Manufacturing Indonesia. Ario Subagio, Kepala Seksi dari PT Panasonic Manufacturing Indonesia, menegaskan bahwa sebagai seorang penyelia yang juga menjadi pengurus serikat pekerja, ia turut serta dalam proses pengawasan dan pendampingan.

“Sebelum masuk ke lini produksi, kita juga ikut masuk ke pendidikan di dalam kelas. Tentunya setelah mereka nanti masuk ke lini produksi, mereka sudah paham secara teori dan kita tinggal melakukan pendampingan agar mereka bisa menyesuaikan dengan apa yang menjadi ketentuan perusahaan, terutama yang berkaitan dengan disiplin kerja,” jelas Ario.

Komunikasi timbal balik dan terbuka juga menjadi kunci dalam proses pendampingan di mana mentor dan peserta pemagangan dapat saling mendukung dan berdiskusi secara terbuka untuk memaksimalkan potensi dan membangun keahlian yang diperlukan.

“Ayo ngopi. Ayo makan bareng. Di kelas tidak ada sapaan bapak atau ibu, kita pakai sapaan kakak. Kita menjadikan diri kita lebih akrab kepada mereka. Jadi mereka juga bisa curhat, entah itu masalah pribadi atau masalah yang terkait dengan program pemagangan,” kisah Rizki berbagi pengalaman.

Sementara untuk tahap penilaian dan evaluasi yang menjadi bagian penting dari peran mentor dalam memastikan kinerja dan kompetensi peserta pemagangan, mentor dapat memiliki berbagai cara dalam melakukan penilaian dan evaluasi.

Rizki misalnya melakukan evaluasi dengan istilah nobar atau *nongkrong* bareng. Dengan begitu suasana evaluasi menjadi lebih nyaman sehingga tingkat keberhasilan para peserta pemagangan pun terbilang tinggi. "Hasil dari angkatan yang saya pegang ini sekitar 80 hingga 90 persen."



Sedangkan Kopi Kenangan melakukan proses kajian yang disebut sebagai program Barista Certification yang menjadi program yang wajib diikuti baik oleh pekerja maupun peserta pemagangan.

"Peserta pemagangan dengan kompetensi baik memiliki kesempatan yang lebih tinggi untuk kemudian diangkat menjadi pekerja Kopi Kenangan," kata Nia.



Para mentor ini kami pantau juga berdasarkan masukan dari anak-anak yang dibimbing. Kalau yang dibimbing puas, berarti yang bersangkutan bisa lanjut. Namun kalau kurang bagus, tentu kami lakukan perbaikan. Semakin banyak mentor yang bisa kita ciptakan akan semakin memperkuat tim manajemen perusahaan karena mereka memiliki orang-orang yang bisa mentransfer pengetahuan kepada tim yang lain.

Hariyadi Sukamdani, Ketua Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo)



Selain kemampuan memberikan pelatihan teknis, mentor berperan dalam memberikan pelatihan non-teknis untuk memperkuat kepribadian dan karakter para peserta pemagangan yang sesuai dengan budaya perusahaan.

“Pelatihan yang kita fokuskan pada program pemagangan itu banyak sebetulnya. Kalau kita berbicara keterampilan teknis berarti apa yang menjadi tanggung jawab sesuai dengan jabatan mereka, dan kita tambahkan dengan keterampilan non-teknis yang menurut kami saat ini sangat perlukan dan akan bermanfaat untuk di masa yang akan datang,” Yenny N. Hendriyani, Corporate Associate Director, Learning and Talent Development Archipelago International menjelaskan.

Yenny pun mengingatkan bahwa di era transformasi teknologi yang terus berkembang cepat, mentor pun harus terus melakukan inovasi yang memaksimalkan peran teknologi. “Mentor harus siap dengan mengimplementasikan cara-cara belajar yang saat ini sudah berbeda seperti ada sesi daring atau luring.”

Kopi Kenangan pun telah menginisiasi penggunaan teknologi. “Peran teknologi menjadi satu hal yang selalu kami andalkan untuk bisa memberikan pengalaman belajar terbaik kepada seluruh peserta pemagangan agar mereka dapat belajar kapan saja, di mana saja dan dengan peralatan apa saja,” ungkap Tommy.

Berbagi keahlian dan memberikan pendampingan menjadi kepuasan tersendiri bagi para mentor di perusahaan. Selain kebanggaan dapat berbagi ilmu dan kemampuan, para mentor juga merasa terdorong untuk terus mengembangkan diri seperti yang dirasakan oleh Rudiman, Chief Engineer, Archipelago International.

“Bangga kepada diri sendiri karena mampu mengajari atau berbagi ilmu kepada para peserta magang agar mereka bisa mendapatkan ilmu untuk bersaing di industri-industri tertentu, terutama di industri perhotelan ini.”

Menegaskan pentingnya peran dan fungsi mentor dalam program pemagangan, Hariyadi Sukamdani, Ketua Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo), menyatakan dalam menyiapkan mentor, Apindo memilih dari anggota manajemen atau di tingkat penyelia yang memang memiliki kemampuan untuk melatih.

“Para mentor ini kami pantau juga berdasarkan masukan dari anak-anak yang dibimbing. Kalau yang dibimbing puas, berarti yang bersangkutan bisa lanjut. Namun kalau kurang bagus, tentu kami lakukan perbaikan. Semakin banyak mentor yang bisa kita ciptakan akan semakin memperkuat tim manajemen perusahaan karena mereka memiliki orang-orang yang bisa mentransfer pengetahuan kepada tim yang lain,” Hariyadi menegaskan.

Untuk itu, ia berharap program pemagangan berbasis industri ini dan program pengembangan mentor ini mendapat dukungan dari dunia usaha. “Ini bukan beban untuk perusahaan, tapi ini adalah investasi untuk masa depan bangsa kita agar lebih maju, lebih sejahtera dan lebih unggul,” pungkas Hariyadi.



Apa kata mereka tentang mentor?

“Peran mentor saya di sini sebagai pengarah dan pemberi dukungan.” – Sultan, Peserta Pemagangan Kopi Kenangan

“Peran mentor saat proses pemagangan sangat membantu sekali. Karena mentor inilah yang memberikan arahan pertama kali tentang materi yang akan kita pelajari mulai dari teori hingga praktik.” – Elegia Pertiwi, Staf Personalia, Abuba Steak

“Para mentor untuk saya itu baik. Kalau kita ada salah dikasih tahu, kita diarahin dalam bekerja. Keterampilan lain yang saya dapatkan bekerja dalam tim itu selalu baik.” – Indah Roma Nabila, Peserta Pemagangan PT Panasonic Manufacturing Indonesia

“Mentor di sini baik karena sudah sabar membimbing saya hingga saat ini. Saya juga sudah banyak belajar di sini, dari keselamatan, mutu dan kualitas. Saya juga menjadi lebih disiplin.” – M. Yazid Rizqullah, Peserta Pemagangan PT Panasonic Manufacturing Indonesia

Kementerian Ketenagakerjaan RI telah mengembangkan SKKNI No. 333 Tahun 2020 tentang Jabatan Pelatih di Tempat Kerja/Mentor Pemagangan/Pembimbing Pemagangan.

ILO dan Kementerian Ketenagakerjaan RI telah mengembangkan Pelatihan Pedagogik untuk Mentor Pemagangan di Tempat Kerja yang dapat diakses melalui: <https://e-training.kemnaker.go.id/login>

Terampil dan sukses lewat pemagangan

Ini adalah kisah empat orang peserta pemagangan yang kini telah menjadi lebih terampil dan kompeten, serta berhasil meniti karier dan menjalani kehidupan yang lebih baik.



Elegia Pertiwi

*Staf Personalia, Abuba
Steak*



Akhmad Riadi

*Purchasing Staff,
PT Panasonic
Manufacturing Indonesia*



Putri Nabila

*Store Manager,
Kopi Kenangan*



Anastafia Putri

*Finance Staff,
PT Panasonic
Manufacturing Indonesia*

Langit pagi masih temaram saat Akhmad Riyadi, 28 tahun, bersiap untuk berangkat bekerja. Sebagai staf purchasing PT Panasonic Manufacturing Indonesia, ia terbiasa untuk berangkat pagi-pagi dari kediaman miliknya agar tiba tepat waktu.



Sepuluh tahun lalu, saat baru saja lulus dari sekolah menengah kejuruan di salah satu desa di wilayah Indramayu, Jawa Barat, ia mendengar adanya program pemagangan di PT Panasonic Indonesia.

“Waktu itu, Panasonic mencari peserta pemagangan sampai ke kota-kota kecil, termasuk kota saya. Saya langsung ikut daftar karena ingin mencoba hal baru dan juga ingin meningkatkan keterampilan, kemampuan, kompetensi dan menikmati masa depan yang lebih baik,” kisahnya.



Tidak sia-sia, ketekunannya menjadikan Akhmad salah seorang pemagang yang mengikuti program pemagangan lanjutan ke Jepang selama dua tahun. Kini ia telah diangkat menjadi pegawai tetap perusahaan sebagai staf purchasing.

“Kita melatih putra-putra daerah. Kita jadikan mereka kompeten dan diberangkatkan ke Jepang sehingga saat kembali ke Indonesia dapat memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman untuk membangun negeri ini bersama-sama,” ujar Waskito Kartiyoso, HR Manager PT Panasonic Manufacturing Indonesia.

Keinginan menggapai masa depan yang lebih baik juga mendorong Anastafia Putri, 27 tahun, meninggalkan kota kelahirannya di Gorontalo, Sulawesi Utara. Saat mendengar informasi pemagangan di PT Panasonic Manufacturing Indonesia dari dinas ketenagakerjaan setempat, ia memilih merantau ke Jakarta.

“Saat saya datang dari Gorontalo tahun 2017, sifat saya masih kekanak-kanakan dan belum bisa mandiri karena tidak pernah pisah dengan dan masih bergantung kepada orang tua. Namun sekarang saya sudah belajar untuk mandiri dan mengurus diri sendiri,” ujar Anastafia tersenyum.



Melihat kinerja dan latar belakang pendidikannya sebagai sarjana akutansi, ia pun ditempatkan di bagian keuangan sejak 2018 dan setahun kemudian diangkat sebagai pegawai tetap di bagian divisi pajak.

“Saya senang dapat lebih mengembangkan apa yang sudah ada pada diri saya, mulai dari keterampilan teknis ataupun keterampilan bersosialisasi. Banyak hal yang saya dapatkan, terutama tentang pajak,” tambahnya.

Kisah yang sama juga dirasakan Elegia Pertiwi, 25 tahun. Berbekal ijazah sekolah kejuruan akutansi dari Garut, Jawa Barat, Elegia berupaya meningkatkan keterampilan dengan merantau mengikuti program pemagangan di Abuba Steak pada 2018. Setelah bekerja selama dua tahun di restoran, Elegia mencoba mengikuti tes untuk menjadi staf personalia.

“Saat proses seleksi, ada empat pekerja lain yang mengikut tes dan bahkan ada pekerja yang jauh lebih berpengalaman dan tingkatnya jauh lebih tinggi. Saya kaget saat saya terpilih. Selama pemagangan, saya memang belajar pola kinerja dan data administrasi restoran sehingga saat saya pindah ke SDM saya sudah paham bagaimana pola administrasi dan pengelolaan pekerja di restoran,” ungkap Elegia.

Sebagai staf personalia, Elegia kini telah diangkat menjadi pekerja tetap pada 2020 dan bertanggung jawab mengurus berbagai pekerjaan administrasi pegawai dari data absensi, penggajian hingga jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan.

“Sikap kerja ini tentu mencerminkan nilai budaya perusahaan kita. Penting bagi peserta pemagangan untuk memahami budaya kerja atau budaya organisasi ini,” Rizal Baydillah, Manajer SDM Abuba Steak menegaskan.

Program pemagangan pun membuat Putri Nabila, 22 tahun, menjadi seorang Manajer Toko di PT Kopi Kenangan. Tertarik untuk mendapat keterampilan dan pengalaman baru, lulusan sekolah menengah kejuruan ini tanpa ragu mendaftarkan diri mengikuti program pemagangan pada 2019.

“Penting bagi kaum muda untuk mendapatkan kesempatan dan pengalaman bekerja secara langsung untuk memastikan transisi yang mulus dari dunia sekolah ke dunia kerja. Pengalaman bekerja secara langsung ini di antaranya melalui praktik kerja maupun pemagangan industri yang memastikan pelatihan vokasi dilakukan di industri dengan kompetensi yang selaras dengan standar nasional dan kebutuhan perusahaan.

Tauvik Muhamad, Koordinator ILO untuk Pengembangan Keterampilan



“Setelah lulus pemagangan, saya ikut tes buddy trainer di Kopi Kenangan. Saya berhasil dan dinyatakan lulus. Setahun kemudian pada 2020, saya ikut tes lagi untuk menjadi penyelia dan pada Oktober 2021, saya ikut tes sebagai manajer toko dan dinyatakan lulus. Kini saya memegang toko sendiri,” ujar Putri.

Nia Qoyimmah, AVP of Human Resources Kopi Kenangan, menegaskan bahwa program pemagangan yang dilakukan dari akhir tahun 2021 ini terfokus pada keterampilan menjadi barista yang telah diikuti sebanyak 750 peserta. “Saat ini 30 persen di antaranya telah terserap menjadi pekerja Kopi Kenangan dan sekitar 5 persen telah dipromosikan menjadi penyelia atau manajer toko,” jelasnya.

Namun keberhasilan Akhmad, Anastafia, Elegia dan Putri bukanlah tanpa tantangan. Putri misalnya sama sekali tidak memiliki pengetahuan tentang kopi, sementara Anastafia merasa kaget saat harus masuk ke bagian perakitan kipas angin.

“Saya sempat bingung karena tidak punya pengalaman bekerja, apalagi saat itu saya juga baru pertama kali keluar dari kota kelahiran saya,” kisah Elegia.

Namun tantangan-tantangan tersebut membuat mereka semakin bertekad untuk melangkah maju. Tidak hanya terus berupaya meningkatkan diri seperti Elegia yang saat ini sedang melanjutkan kuliah di bidang manajemen, bahkan mendorong para pemegang muda lainnya untuk selalu bersemangat seperti yang dilakukan Nabila dengan memotivasi para peserta pemagangan untuk selalu bersemangat dalam mengembangkan keterampilan mereka.

Selain pengembangan karier, program pemagangan ini pun meningkatkan perekonomian dan kehidupan keluarga mereka seperti yang dirasakan Akhmad. “Sebelum saya ikut program pemagangan, kondisi perekonomian keluarga saya sulit. Tapi setelah program pemagangan ini, saya dapat membantu orang tua dan menafkahi istri dan anak dengan lebih baik.”

Senada, Nabila mengatakan kini ibunya tidak perlu lagi bekerja, sementara Anastafia tidak hanya bisa membantu menyekolahkan kedua adiknya, ia pun dapat menabung dan membeli rumah. Sedangkan Elegia dapat melanjutkan pendidikan ke universitas dengan biaya sendiri.

“Penting bagi kaum muda untuk mendapatkan kesempatan dan pengalaman bekerja secara langsung untuk memastikan transisi yang mulus dari dunia sekolah ke dunia kerja. Pengalaman bekerja secara langsung ini di antaranya melalui praktik kerja maupun pemagangan industri yang memastikan pelatihan vokasi dilakukan di industri dengan kompetensi yang selaras dengan standar nasional dan kebutuhan perusahaan,” ujar Tauvik Muhamad, Koordinator ILO untuk Pengembangan Keterampilan.

Guna mendorong kaum muda lainnya mengikuti jejak mereka, Elegia mengajak kaum muda mengikuti program pemagangan agar dapat semakin mengembangkan diri dan memiliki nilai lebih. Sementara Putri mengajak kaum muda mengikuti jejaknya untuk menambah pengetahuan dan keterampilan melalui pemagangan yang sekaligus memberikannya karier yang menjanjikan.

“Ayo ikut program pemagangan dan jangan takut mencoba hal baru. Setelah ikut pemagangan, pasti lebih berani dan percaya diri,” pungkas Akhmad.

Kantor ILO Jakarta

Menara Thamrin Lantai 22
Jl. M. H. Thamrin Kav. 3
Jakarta 10250
INDONESIA

www.ilo.org/jakarta



ILO Indonesia



ILO Indonesia