

DAFTAR PUSTAKA

JURNAL :

- Azwar. E. (2019). Program Pengalaman Lapangan (Magang) Terhadap Kepercayaan Diri Mahasiswa Pendidikan Jasmani Kesehatan dan Rekreasi. *Jurnal Penjaskesrek*. Vol. 6, No. 2, 211-221.
- Hasibuan, M. O. (2021). Ham Dan Kebebasan Berpendapat Dalam UUD 1945. *Jurnal Ilmu Hukum*. Vol. 2, No. 1, April 2021: 29-40.
- Mahioborang, A. (2015). Kebijakan Pemerintah Dalam Penanggulangan Kemiskinan Masyarakat Nelayan. *Jurnal Ilmu Politik*, Vol. 1, No. 7.
- Hasan. A., Hoesin. S. H. (2022). Analisa Hukum Terhadap Pelaksanaan Program Pemagangan Kampus Merdeka Oleh Kementerian Pendidikan Kebudayaan Riset Dan Teknologi. *Jurnal Unpak*. Vol. 08, No. 01, 2022. 666-678.
- Maulana Surya Kusuma (2019). Konstruksi Kesadaran Buruh Tentang Hak Buruh (Studi Peran FSPMI dalam Gerakan Buruh di Pasuruan), *Jurnal Entitas Sosiologi*, Vol. VIII No. 1.
- Marman, M., & Betanursanti, I. (2013). Pengaruh penerapan quality control circle dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan magang di PT Mitsuba Indonesia di Kota Tangerang. *Spektrum Industri*, 11(1), 83.
- Sunarya, L., Abdurachman, B., & Ningsih, P. R. (2021). Video Profile Balai Latihan Kerja Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang. *Technomedia Journal*, 5(2 Februari), 206-219.
- Sulistiyah, M. (2020). Sistem Informasi Rekrutmen Magang di PT Minoz elektronik teknologi Indonesia Tangerang. *Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, Vol. 5 No.1, 2541-1332.

- Setyorini, E., & Handoyo, P. (2018). Dinamika Pembentukan Serikat Buruh (Studi Konflik Dinamika Serikat Buruh PT Sin A Sixfifteen Pasuruan). *Paradigma*, Vol. 6(1).
- Zubaidah, S. (2021). Implementasi Kebijakan Keterbukaan Informasi Kepada Masyarakat Di Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Informasi*, Vol. 1, No. 1, 57-70.

BUKU :

- E-Book : Rochadi, Af Sigit (2020). *Perilaku Kolektif dan Gerakan Sosial*. Jakarta, CV Rasi Terbit. Hal 211-213.
- E-Book : Rochadi, Af Sigit (2020). *Perilaku Kolektif dan Gerakan Sosial*. Jakarta, CV Rasi Terbit. Hal 217-218.
- E-Book : Rochadi, Af Sigit (2020). *Perilaku Kolektif dan Gerakan Sosial*. Jakarta, CV Rasi Terbit. Hal 218-219.
- E-Book : Rukin, S. P. (2019). *Metodologi penelitian kualitatif*. Sulawesi Selatan, Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia. Hal 13-14.

SKRIPSI :

- Ar'ridha, I. (2018). *Strategi Mobilisasi Sumber Daya Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia: Perspektif Gerakan Sosial* (Bachelor's thesis, FISIP UIN Jakarta)



- Mahandi, A. F. (2020). *Perjanjian Pemagangan yang Tidak Mengatur Ketentuan Besaran Uang Saku Bagi Pemegang* (Doctoral dissertation, Unair).





Nama : Mochammad Hamsyah
NPM : 193503516086
Program Studi : Sosiologi
Dosen Pembimbing : Dr. AF. Sigit Rochadi, M.Si

PEDOMAN WAWANCARA

Informan Kunci : Tokoh FSPMI (Ketua, Sekretaris, dll)

| No | Pertanyaan | Aspek |
|----|--|--------------------------------|
| 1 | Bagaimana sejarah terbentuknya FSPMI ini ? | Historis |
| 2 | Bagaimana stuktur kepengurusan FSPMI ini ? | Struktur |
| 3 | Apa visi dan misi dari FSPMI ini ? | Visi dan Misi |
| 4 | Bagaimana cara FSPMI ini mengimplementasikan visi dan misi tersebut ? | Implementasi |
| 5 | Apa kelebihan dari FSPMI ini ? Apa saja pencapain/prestasinya? | Kelebihan |
| 6 | Apa yang menjadi ciri khas (membedakan) FSPMI ini dengan serikat buruh lainnya ? | Perbedaan |
| 7 | Apakah terdapat laporan/dokumen terkait FSPMI ini ? bagaimana bentuknya ? | Transparansi dan Akuntabilitas |
| 8 | Bagaimana struktur organisasi? Bagaimana pengambilan keputusan dilakukan? | Struktur Organisasi |
| | | |
| | | |

Catatan :

Pertanyaan ini ditujukan untuk mengetahui Profil FSPMI

Identitas Narasumber

Nama, Status Sosial, Usia, Lama Bekerja, dll

Dokumentasi

Foto, Rekaman Suara, Dokumen lainnya.

Informan Utama : Tokoh FSPMI (Ketua, Sekretaris, dll)

| No | Pertanyaan | Aspek |
|----|---|-------------|
| 1 | Menurut anda, apa itu program pemagangan ? | Definisi |
| 2 | Adakah dasar hukumnya? UU, PP, Permen? | |
| 3 | Menurut Anda, bgm pelaksanaannya? | |
| 4 | Apakah rekrutmen pekerja magang sesuai dengan peraturan yang ada? | |
| 5 | Apakah penempatan pekerja magang sesuai dengan peraturan yang ada? | |
| 6 | Apakah masa kerja magang sesuai dengan peraturan yang ada? | |
| 7 | Apakah honor yang diterima pekerja magang sesuai dengan peraturan yang ada? | |
| 8 | Adakah hak-hak lainnya dari pekerja magang? Misalnya tunjangan kesehatan, transportasi? | |
| 9 | Apakah yang dilakukan oleh FSPMI untuk mencegah terjadinya penyalahgunaan kebijakan pemagangan? | |
| 10 | Apakah FSPMI akan terus berusaha untuk menolak kebijakan pemagangan? Mengapa? | |
| 11 | Bagaimana respon anda terkait peraturan pemagangan yang berlaku saat ini? mengapa demikian? Apa perbandingannya dengan peraturan-peraturan pemagangan sebelumnya? | Norma |
| 12 | Apa saja masalah-masalah peraturan pemagangan yang berlaku saat ini? mengapa hal itu menjadi masalah bagi kamu buruh? | Masalah |
| 13 | Apa saja bentuk-bentuk permasalahan tersebut? bagaimana saran anda atas bentuk-bentuk permasalahan tersebut? | Bentuk |
| 14 | Apakah anda dilibatkan dalam proses perancangan pembuatan peraturan pemagangan? jika iya, apa kontribusi anda? jika tidak, kenapa? | Partisipasi |
| 15 | Apa manfaat peraturan pemagangan yang berlaku saat ini ? <ul style="list-style-type: none"> • Bagi Perusahaan • Bagi Kaum Buruh | Manfaat |
| 16 | Apa dampak peraturan pemagangan yang berlaku saat ini ? <ul style="list-style-type: none"> • Bagi Perusahaan • Bagi Kaum Buruh | Dampak |
| 17 | Bagaimana peran anda dalam mengontrol atas penyimpangan kebijakan program pemagangan yang dilakukan oleh perusahaan tersebut? (bentuk-bentuk resistensi/perlawanan kaum buruh) <ol style="list-style-type: none"> a) Upaya Preventif (upaya-upaya dan tahapan-tahapan yang dilakukan untuk mencegah atas penyimpangan kebijakan program pemagangan?) | Kontrol |

| | | |
|----|---|----------------|
| | <p>b) Upaya Represif (upaya-upaya dan tahapan-tahapan yang dilakukan ketika kebijakan yang menyimpang tersebut telah disahkan?)</p> <p>c) Upaya Kuratif (upaya-upaya dan tahapan-tahapan yang dilakukan kedepan agar kebijakan-kebijakan seperti program pemagangan tidak muncul kembali ?)</p> | |
| 18 | Masalah-masalah apa saja yang anda temui ketika melakukan upaya-upaya tersebut? Bagaimana cara anda menyelesaikan permasalahan tersebut? | Masalah |
| 19 | Siapa saja yang terlibat dalam proses untuk mengontrol atas penyimpangan penerapan kebijakan program pemagangan yang dilakukan oleh perusahaan tersebut? Lalu apa saja kontribusi mereka bagi kaum buruh? | Aktor/Jaringan |

Catatan

Pertanyaan ini ditujukan untuk mengetahui bagaimana Peran Tokoh FSPMI dalam mengontrol Kebijakan Pemagangan

Identitas

Nama, Status Sosial, Usia, Lama Bekerja dll.

Dokumentasi

Foto, Rekaman Suara, Dokumen lainnya.

Kata Kunci

- A) Resistensi (Perlawanan) Terbuka : Protes & Demonstrasi
- B) Resistensi (Perlawanan) Terselubung : Gosip, Fitnah, Tidak Menghormati Atasan, Menghindar, dll
- C) Resistensi (Perlawanan) Tidak Disadari : Bercanda

Informan Utama : Anggota FSPMI (Kaum Buruh)

| No | Pertanyaan | Aspek |
|----|---|----------|
| 1 | Menurut anda, apa itu program pemagangan ? | Definisi |
| 2 | Bagaimana respon anda terkait peraturan pemagangan yang berlaku saat ini? mengapa demikian? Apa perbandingannya dengan peraturan-peraturan pemagangan sebelumnya yang pernah anda rasakan ? | Norma |

| | | |
|----|--|-------------------|
| 3 | Apa saja masalah-masalah peraturan pemagangan yang berlaku saat ini? mengapa hal itu menjadi masalah bagi kamu buruh? | Masalah |
| 4 | Apa saja bentuk-bentuk permasalahan tersebut? bagaimana saran anda atas bentuk-bentuk permasalahan tersebut? | Bentuk |
| 5 | Bagaimana keterlibatan anda dalam menyikapi masalah-masalah tersebut ? | Sikap |
| 6 | Apa manfaat program pemagangan? <ul style="list-style-type: none"> • Bagi Perusahaan • Bagi Anda | Manfaat |
| 7 | Apa dampak program pemagangan? <ul style="list-style-type: none"> • Bagi Perusahaan • Bagi Anda | Dampak |
| 8 | Bentuk-bentuk perlawanan/resistensi apa yang pernah anda lakukan kepada perusahaan? mengapa anda memilih bentuk perlawanan tersebut? apakah sudah tepat? | Bentuk Perlawanan |
| 9 | Bagaimana respon perusahaan atas bentuk-bentuk perlawanan yang pernah anda lakukan? | Respon Perusahaan |
| 10 | Bagaimana sikap anda atas respon dari perusahaan tersebut? | Sikap |

Catatan

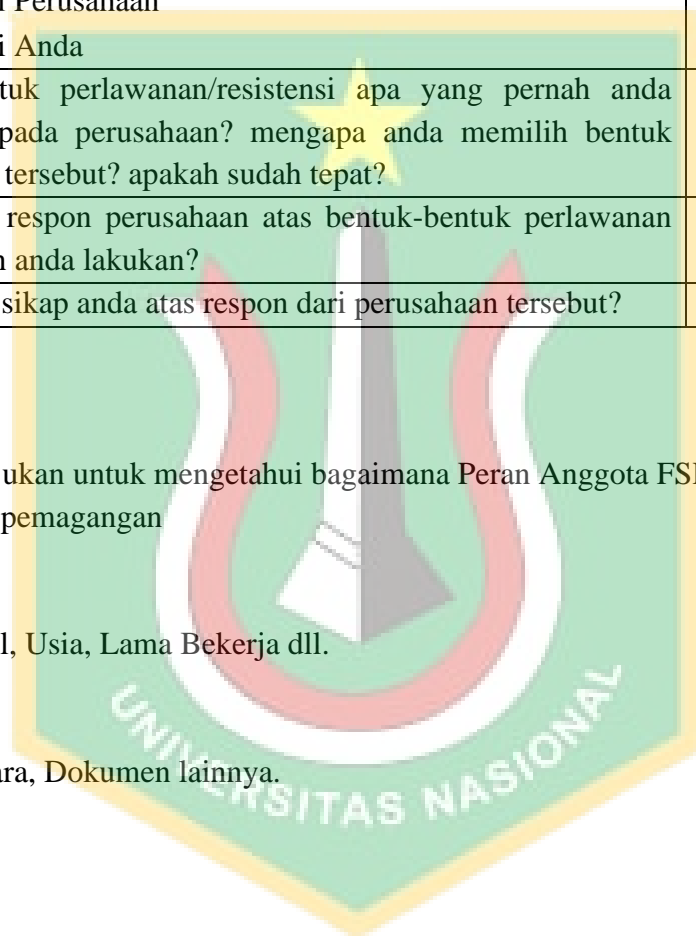
Pertanyaan ini ditujukan untuk mengetahui bagaimana Peran Anggota FSPMI dalam menyikapi progam pemagangan

Identitas

Nama, Status Sosial, Usia, Lama Bekerja dll.

Dokumentasi

Foto, Rekaman Suara, Dokumen lainnya.



TRANSKRIP WAWANCARA

Narasumber 1

Nama : Bapak Ahmad Jumali

Status : Ketua DPC Serikat Pekerja FSPMI Kota Tangerang.

Hari/Tanggal : Selasa, 3 Januari 2022.

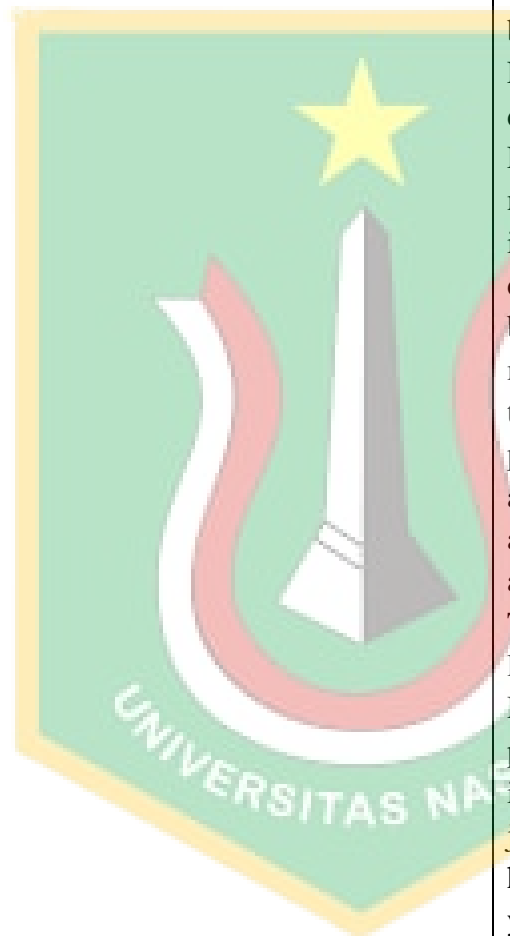
Hasil Wawancara.

| No | Pertanyaan | Jawaban. |
|----|--|---|
| 1 | Bagaimana sejarah terbentuknya FSPMI ini ?  | FSPMI terbentuk dari ketidakpuasan serikat pekerja terdahulu yang tahun sebelum orde reformasi ini karena hanya satu serikat yang kita ketahui yaitu SPSI. Pada waktu itu oleh jaman orde baru kan tidak boleh membentuk serikat pekerja kecuali hanya satu yang dibentuk oleh pemerintah. Maka Ketika memasuki orde reformasi dan seterusnya FSPMI terbentuk supaya ada semacam perubahan dari serikat pekerja yang ada saat itu menjadi gerakan serikat pekerja yang sesungguhnya. Jadi dari pekerja oleh pekerja dan untuk pekerja maka lahirlah FSPMI yang dimotori oleh teman-teman serikat dari perusahaan Lem, perusahaan elektronik, perusahaan logam dan perusahaan mesin. |
| 2 | Bagaimana stuktur kepengurusan FSPMI ini ? | FSPMI terdiri dari DPP FSPMI terus beranggotakan dengan serikat-serikat pekerja yang ada di perusahaan logam, perusahaan otomotif mesin komponen, perusahaan aneka industri itu Namanya pimpinan pusat nah dari pimpinan pusat ini terbagi lagi menjadi pimpinan cabang disetiap kabupaten dan kota. Sebelum dikabupaten dan kota pada tingkat |

| | | |
|---|---|---|
| | | <p>provinsi ada DPW yaitu dewan pimpinan wilayah FSPMI jadi federasi dan sektor anggota serikat pekerja anggota. Jadi dari DPP terus PP terus DPW dan DPC serta PUK yaitu pimpinan unit kerja di tingkat perusahaan.</p> |
| 3 | Apa visi dan misi dari FSPMI ini ? | <p>Visi dan misi FSMPI sudah tegas di UU No.21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja bahwa visi misinya adalah sesuai dengan instruksi atau petunjuk Undang-undang yaitu membela melindungi dan memperjuangkan pekerja dan keluarganya. Karena itu sumbernya dari Undang-undang.</p> |
| 4 | Bagaimana cara FSPMI ini mengimplementasikan visi dan misi tersebut ? | <p>FSPMI mengimplementasikan visi misi ini sesuai dengan tugas-tugas sesuai dengan aturan yang ada yaitu UU No.21 Tahun 2000 itu dengan membela diadakan dengan kepengurusan yang solid yang kepengurusannya benar-benar asli dari perjuangan buruh. Mulai dari pusat hingga pimpinan cabang di kabupaten dan kota rata-rata masih menjadi pekerja dan implementasinya adalah selama ini kita sudah melakukan banyak sekali pembelaan terhadap kawan-kawan yang membutuhkan pembelaan dengan adanya salah satu tim structural dalam bidang advokasi. Didalam FSPMI kami memiliki Lembaga Bantuan Hukum FSPMI. Yang diperjuangkan salah satunya terkait upah dimana tiap tahun kita berjuang dengan demo audiensi dan membuat konsep serta membuat laporan tentang survei-survei lapangan sesuai dengan inflasi yang ada serta bagaimana</p> |



| | | |
|---|--|---|
| | | <p>kebutuhan para masyarakat yang ada maka kita sesuaikan dengan peraturan yang ada maka itu termasuk dalam bagian perjuangan kita selama ini. Pada tahun 2012 kita sudah melakukan perjuangan yang sangat luar biasa dengan hadirnya upah sectoral. Upah sectoral itu upah yang membedakan antara sector satu dengan sector lainnya. Sektor yang unggulan dengan yang bukan menjadi unggulan ini supaya menjawab kebutuhan perusahaan itu sendiri dan kemampuan perusahaan itu sendiri jangan sampai perusahaan yang mampu dengan perusahaan tidak mampu lantas disamakan dalam hal kewajibannya akan tetapi saat ini dengan UU Cipta Kerja dihapus kan padahal itu perjuangan kita luar biasa lho. Dimana upah pabrik otomotif dengan upah pabrik handuk ini berbeda jauh lho karena pabrik otomotif ini bisa dibilang pabrik yang Tangguh dalam hal menjalankan kewajibannya sedangkan pabrik handuk kan paling mampunya memberikan upah 2 Juta perbulan sedangkan pabrik otomotif mampu membayar upah 4 Juta perbulannya. Akan tetapi pada saat itu disama rata kan semua. Termasuk kita menolak Omnibus Law dan lain sebagainya.</p> |
| 5 | Apa kelebihan dari FSPMI ini ? Apa saja pencapain/prestasinya? | <p>Kalua bicara kelebihan seua serikat pekerja pasti ada kelebihan dan kekurangan akan tetapi Ketika yang saya rasakan masuk kedalam FSPMI ini adalah semua AD/RT</p> |



yang kita bentuk ini adalah benar-benar bisa kita praktekan dan diimplementasikan kepada anggota kita termasuk kepada struktural yang ada dimana salah satunya ialah bentuk pengelolaan iuran. Dulu kita iuran tidak jelas kan tetapi sekarang sudah mulai jelas dimana dari unit-unit yang ada kita setorkan kepusat lalu dari pusat didistribusikan ke bawah dan alhamdulillah di FSPMI semua kantor-kantor yang dimiliki sudah menjadi milik FSPMI sendiri dan tidak ada yang menyewa. Dan termasuk ini tanah ini juga hasil dari iuran yang kita dapatkan dari anggota yang kita belikan tanah kurang lebih 3.500 meter yang rencananya akan dibuat training center atau posdiklat untuk pelatihan para buruh mengenai aturan-aturan ketenagakerjaan. Ini asli iuran murni dari rekan-rekan anggota di Tangerang Raya. Termasuk pembangunan ini kita lakukan dengan iuran anggota. Pada tahun 2008 kita membuat proyek kantor harus punya sendiri itu juga hasil iuran seharga 400 juta pada tahun 2008 dan sekarang harganya sudah milyaran. Dan yang kedua juga kita punya posdiklat di Cisarua itu punya FSPMI. Maka dari itu kita percaya termasuk advokasi kalau kita bayar advokasi LBH dari luar patikan biayanya jutaan sedangkan di FSPMI ada sendiri dan itu gratis tidak membayar dan diperuntukan untuk anggota dan keluarganya. Termasuk yang terakhir kita mengadvokasi

| | | |
|---|---|---|
| | | <p>teman-teman yang terkena masalah tuntutan upah perusahaan yang digugat oleh perusahaan karena merusak pagar perusahaan itu juga asli tidak membayar malah kita membayari dan memenuhi kebutuhan hidup mereka dan keluarganya. Itulah salah satu yang kami rasakan kelebihan dan keterbukan FSPMI dalam mengelola organisasinya. Kami merasakan solid termasuk kami ada beberapa pilar garda metal, media perjuangan dan website nya.</p> |
| 6 | <p>Apa yang menjadi ciri khas (membedakan) FSPMI ini dengan serikat buruh lainnya ?</p> | <p>Perbedaannya itu terletak pada independensi dalam sisi kemandirian organisasi. FSPMI alhamdulillah tidak dibantu oleh mereka yang memiliki kepentingan-kepentingan. Jadi yang membedakan ini yaitu independensi menurut saya.</p> |
| 7 | <p>Apakah terdapat laporan/dokumen terkait FSPMI ini ? bagaimana bentuknya ?</p> | <p>Kita pertahun ada Namanya ditingkat pusat yaitu rapimnas rapat pimpinan nasional itu sebagai laporan pertanggung jawaban kepada pusat dari dewan pimpinan wilayah ke pusat baik dalam sisi keuangan kegiatan maupun laporan yang lainnya lalu ditingkat pusat ada Namanya rakernas rapat kerja nasional ditiap tahunnya jika lima tahun sekali adananya kongres kalua PP ada kegiatan yang Namanya munas musyawarah nasional untuk memilih ketua dan wakil ketua pada tingkat dpw ada Namanya rakerda rapat kerja daerah sedangkan ditingkatan dpc ada Namanya rapat kerja cabang.</p> |

| | | |
|----|---|--|
| | | <p>Dan pada tingkat laporan keuangan FSPMI ada auditor public yang independent yang dilaporkan pada setiap kongres. Pembukuannya diaudit oleh tim independent bukan dari FSPMI sendiri itu dilaporkan setiap kongres.</p> |
| 8 | <p>Bagaimana struktur organisasi? Bagaimana pengambilan keputusan dilakukan?</p> | <p>Kalua di struktur pusat federasi ini diambil dari anggota-anggota seluruh sector serikat pekerja. Nanti anggota yang dipilih di seleksi termasuk pimpinan cabang serta yang ada di unit-unit kerja semua anggota nya dimintai surat itu tergantung mekanisme mengenai keputusan itu kalua keputusan mengenai perubahan AD/RT ada pada tingkat kongres dan rapimnas semisal adanya upgrade suatu aturan mengikuti perkembangan kondisi jaman.</p> |
| 9. | <p>Perbedaan gaji dan hak-hak antara pekerja magang dengan pekerja kontrak/tetap.</p> | <p>Kalau pekerja tetap kan ada yang Namanya gaji minimal tidak boleh lebih rendah dari upah minimum kota setempat kalau hak-haknya ada jaminan bpjs dan jaminan kecelakaan kerja maupun jaminan kematian serta jaminan pensiun dan sebagainya akan tetapi karyawan magang tidak disebutkan gaji tapi uang saku, nah uang saku itu tidak disebutkan besarnya berapa kan tetapi hanya dilakukan kesepakatan saja mengingat biasanya pekerja magang mudah diintervensi sehingga tidak adanya daya tawar dan jaminan perlindungan sosialnya minim sekali padahal diperaturannya itu ada.</p> |
| 10 | <p>masa depan pekerja magang setelah magang itu bagaimana pak</p> | <p>Tidak ada masadepan karena kalau sehabis magang yasudah</p> |

| | | |
|----|---|---|
| | | selesai begitu saja makanya hubungan industrial nya tidak permanen atau bisadikatakan tidak jelas. |
| 11 | Kritik bapak terhadap kebijakan pemagangan pak? | Menurut saya pemerintah harus untuk pelatihan ini cukup diperjelas dilembaga-lembaga pelatihan yang ada dipemerintah serta kerja sama dengan perusahaan dengan waktu yang tidak terlalu lama dan nanti disalurkan secara full sebagai pekerja tetap di perusahaan - perusahaan yang jelas dan legal dan bagi blk-blk Lembaga pelatihan swasta kritik saya ini harus benar benar diawasi secara mendetail jangan sampai digunakan untuk mencari keuntungan pihak-pihak tertentu saja. |
| 12 | Setuju atau tidak bapak bahwasannya pemagangan ini sebagai neoliberalisme ? | Setuju. |
| 13 | Cara demonstrasi serikat pekerja FSPMI itu biasanya bagaimana ya pak? | Demonstrasi di aturan tenaga kerja itu di UU No. 13 2003 itu Namanya demonstrasi ada dua yaitu Ketika tidak tercapainya perundingan itu Namanya mogok kerja. Mogok kerja itu aturannya tujuh hari kerja sebelumnya sudah disampaikan ke perusahaan dan disnaker kalau gak sampai tujuh hari kerja maka bisa dikatakan itu mogok tidak sah nah nanti akibat hukumnya itu luas, nah yang kedua itu ada Namanya unjuk rasa nah unjuk rasa ini adalah sesuai dengan peraturan yang tentang penyampaian pendapat dimuka umum itu 3x24 jam sebelumnya harus disampaikan ke kepolisian setempat. |

| | | |
|----|---|--|
| 14 | Jika program pemagangan itu dianggap sebagai sebuah ancaman oleh kaum pekeja lantas terobosan atau strategi apa yang akan bapak lakukan jika itu benar terjadi pak? | Strateginya adalah membuat aturan yang bisa mengadopsi semua aspirasi kepastian hubungan kerja mereka. Terobosannya hanya itu. |
|----|---|--|

| No | Pertanyaan | Jawaban |
|----|---|--|
| 1 | Menurut anda, apa itu program pemagangan ? | Program pemagangan menurut saya adalah program dari pemerintah atau swasta untuk mengadakan pelatihan bagi para peserta magang baik itu dari siswa sekolah maupun pencari kerja supaya dia Ketika sudah masuk kedunia kerja sesungguhnya bisa bersaing secara keterampilan dan siap bekerja. |
| 2 | Adakah dasar hukumnya? UU, PP, Permen? | Di Permen No 20 Tahun 2020 ada itu yang berasal dari menteri Ketenagakerjaan. Dan aturan-aturan di UU No 13 itu ada tapi itukan umum prakteknya ada di Permen itu. |
| 3 | Menurut Anda, bgm pelaksanaannya? | Pelaksanaan Permen tentang Pemagangan sekarang ini ada yang benar ada yang tidak tapi lebih banyak yang tidak karena banyak penyimpangan karena pengawasan dari dinas itu sangat minim atau kurang dan itu rata-rata di situasi saat ini banyak mereka yang melebihi kuota dari aturan itu sendiri. Kuota yang diatur itu 20% dari total jumlah karyawan sedangkan pada penerapannya melebihi itu dan langsung ditempatkan langsung pada bagian produksi bukan latihan akan tetapi langsung bekerja. |
| 4 | Apakah rekrutmen pekerja magang sesuai dengan peraturan yang ada? | Rekrutmen ada sebagian yang sudah sesuai ada juga sebagian yang belum. Nah ini yang tidak |

| | | |
|---|---|---|
| | | sesuai ini harus dilaporkan ke dinas terkait. Banyaknya blk swasta maupun blk pemerintah yang benar itu harus memiliki data didalam dinas dinas terkait. |
| 5 | Apakah penempatan pekerja magang sesuai dengan peraturan yang ada? | Belum sesuai karena mereka langsung ditempatkan pada bagian bidang produksi sedangkan dalam pemagangan itu sendiri harus dimulai dengan pengenalan terlebih dahulu karena didalam produksi itu banyak sekali resiko yang bisa dialami. |
| 6 | Apakah masa kerja magang sesuai dengan peraturan yang ada? | Banyak yang tidak sesuai. Karena perusahaan sudah merasa nyaman dengan hadirnya pekerja magang. Dalam sisi pengeluaran itu perusahaan menjadi lebih sedikit pada tiap bulannya serta para pekerja magang lebih condong mudah diintervensi. |
| 7 | Apakah honor yang diterima pekerja magang sesuai dengan peraturan yang ada? | Gak ada peraturan yang pasti Cuma disebutkan diaturan itu uang saku. Ada yang saat ini uang sakunya 2 juta hingga 4 juta juga ada serta ada yang sesuai umk juga ada. |
| 8 | Adakah hak-hak lainnya dari pekerja magang? Misalnya tunjangan kesehatan, transportasi? | Ada. Disebutkan diperaturan itu peserta magang juga harus mendapatkan jaminan Kesehatan dan jaminan asuransi lainnya termasuk kecelakaan kerja. Didalam peraturannya disebutkan ada akan tetapi dalam pelaksanaannya Sebagian besar perusahaan menghilangkan itu. |
| 9 | Apakah yang dilakukan oleh FSPMI untuk mencegah terjadinya penyalahgunaan kebijakan pemagangan? | Kalau di FSPMI secara eksternal ke pemerintahan kita sudah melakukan konsep-konsep kepada pemerintah pusat dalam hal ini Menteri tenaga kerja untuk bisa mencegah penyalahgunaan pemagangan ini dengan konsep- |

| | | |
|----|---|---|
| | | <p>konsep atau aturan yang sesuai dengan tenaga kerja biasa dan membatasi penggunaan tenaga kerja secara membabi buta disalahgunakan. Jika didalam perusahaan serikat pekerja yang ada ini membuat aturan yang namanya PKB yaitu perjanjian kerja Bersama antara serikat pekerja yang ada didalam perusahaan dengan pengusaha untuk membatasi atau membuat aturan tentang upahnya atau sakunya serta jaminannya. Itu dilakukan oleh serikat pekerja karena mau tidak mau kita harus mengikuti aturan itu tapi harus terbatas jangan sampai semua karyawan itu pemegang semua. Kalau menolak kita tidak bisa karena sudah ada aturannya.</p> |
| 10 | Apakah FSPMI akan terus berusaha untuk menolak kebijakan pemagangan? Mengapa? | Ya. Kebijakan pemagangan yang tidak sesuai dengan kondisi buruh yang ada. Kalau untuk pelatihan murni pelatihan itu penting sebenarnya tapi kalau disalahgunakan ya kita tolak. |
| 11 | Bagaimana respon anda terkait peraturan pemagangan yang berlaku saat ini? mengapa demikian? Apa perbandingannya dengan peraturan-peraturan pemagangan sebelumnya? | Kalau saat ini pemagangan semakin di legalkan kalau dahulu memang hanya sebatas Latihan saja dan produksinya tidak diperkenankan tetapi saat ini dengan peraturan yang ada perusahaan boleh menempatkan pekerja magang pada bidang produksi nah ini kan menjadi suatu kontradiktif dengan pekerja yang asli atau pekerja tetap itu sendiri. Mendegradasi kedudukan pekerja tetap. |
| 12 | Apa saja masalah-masalah peraturan pemagangan yang berlaku saat ini? mengapa hal itu menjadi masalah bagi kamu buruh? | Satu pemagangan ini tidak ada upah yang pasti lalu kedua hubungan kerja yang tidak terikat |

| | | |
|----|---|--|
| | | <p>hanya sebatas Latihan kerja saja dan ini merupakan keuntungan perusahaan dalam hal pengeluaran. Lah ini kan tidak berimbang jadinya sama dengan menjajah perbudakan modern yang di kemas dalam aturan resmi.</p> |
| 13 | <p>Apa saja bentuk-bentuk permasalahan tersebut? bagaimana saran anda atas bentuk-bentuk permasalahan tersebut?</p> | <p>Bentuknya adalah satu gaji magang ini atau sakunya magang ini enggak cukup untuk kebutuhan mereka dan saran kami selama ini adalah kalau boleh melakukan ialah satu dengan massa magang yang harus dibatasi jangan terlalu lama kedua kasih uang saku yang sesuai dengan kebutuhan minimal sesuai upah yang ada disekitar wilayah itu terus ketiga jangan sampai ditempatkan ditempat-tempat koorbisnis-bisnis inti karena mereka sifatnya itu pelatihan.</p> |
| 14 | <p>Apakah anda dilibatkan dalam proses perancangan pembuatan peraturan pemagangan? jika iya, apa kontribusi anda? jika tidak, kenapa?</p> | <p>Untuk peran serta FSPMI dalam proses pemagangan ini kita ada Namanya LKS tripartid nasional dan juga ada Namanya LKS tripartid provinsi ada juga Namanya LKS tripartid kabupaten kota dan kita dilibatkan semua tetapi konsep aspirasi kita selama ini tidak dipakai. Dilibatkan memang termasuk dikota kemarin kita dilibatkan bagaimana aspirasi kaum buruh terhadap perda pemagangan di kota Tangerang itu kita kasih konsep tapi ternyata jiplaknya ke Permen tadi itu yang tahun 2020 No 6 itu. Jadi aspirasi yang kita sampaikan supaya beda dengan permen yang ada tidak digunakan nah kita sudah proses kemarin disana tapi apalah gak bisa apa-apa mereka karena</p> |

| | | |
|----|---|---|
| | | walikota nya takut denngan Menteri. |
| 15 | <p>Apa manfaat peraturan pemagangan yang berlaku saat ini ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bagi Perusahaan • Bagi Kaum Buruh | <p>Kalua manfaatnya sebenarnya sangat bermanfaat untuk pelatihan supaya mereka di dunia kerja sesungguhnya langsung bisa terjun selain itu juga bisa mengatasi pengangguran-penganggran yang ada dan tidak seimbang dengan lapangan kerja yang ada.</p> <p>Manfaat nya bagi perusahaan apabila nanti mereka direkrut menjadi karyawan tetap mereka sudah siap akan tetapi sekarang manfaatnya karena upahnya yang kecil sehingga mampu menekan pengeluaran perusahaan. Sedangkan bagi kaum buruh sebenarnya jika pemagangan ini dilakukan secara benar tanpa adanya penyimpangan yang terjadi sangat bermanfaat bagi kelangsungan para pekerja itu sendiri guna menunjang skill mereka akan tetapi saat ini justru manfaat pemagangan agi kaum buruh dirasa masih kurang arena adanya penyimpangan dilapangan yang terjadi.</p> |
| 16 | <p>Apa dampak peraturan pemagangan yang berlaku saat ini ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bagi Perusahaan • Bagi Kaum Buruh | <p>Bagi kaum pekerja dampaknya adalah kegelisahan dan rasa kekhawatiran yang tinggi kahwatir akan digantikan dengan karyawan magang. Sedangkan dampak bagi perusahaan ya keuntungannya menjadi lebih besar.</p> |
| 17 | <p>Bagaimana peran anda dalam mengontrol atas penyimpangan kebijakan program pemagangan yang dilakukan oleh perusahaan tersebut? (bentuk-bentuk resistensi/perlawanan kaum buruh)</p> | <p>Kita aktif dalam Lembaga bripartid ditingkat perusahaan dengan anggota-anggota kita yang ada diperusahaan serta mengontrol satu jumlah atau kuota</p> |

| | | |
|----|---|---|
| | <p>d) Upaya Preventif (upaya-upaya dan tahapan-tahapan yang dilakukan untuk mencegah atas penyimpangan kebijakan program pemagangan?)</p> <p>e) Upaya Represif (upaya-upaya dan tahapan-tahapan yang dilakukan ketika kebijakan yang menyimpang tersebut telah disahkan?)</p> <p>f) Upaya Kuratif (upaya-upaya dan tahapan-tahapan yang dilakukan kedepan agar kebijakan-kebijakan seperti program pemagangan tidak muncul kembali ?)</p> | <p>kedua mengenai pelaksanaan pengupahan mereka serta jaminan mereka. Dan jika bisa kita tolak maka akan kita tolak dan untuk pemerintah kita memberikan konsep-konsep atau lobi-lobi dengan dinas tenaga kerja setempat supaya tidak melegalkan secara menyeluruh semua lapangan jenis pekerjaan yang dipakai untuk magang.</p> |
| 18 | <p>Masalah-masalah apa saja yang anda temui ketika melakukan upaya-upaya tersebut? Bagaimana cara anda menyelesaikan permasalahan tersebut?</p> | <p>Masalah yang kita temui adalah kita satu selalu bentrok dengan para pemilik-pemilik pemegang salah satu nya yaitu Yayasan atau blk blk yang ada karena dari situ kan mereka merasa mata pencahariannya terganggu oleh kita. Permasalahan yang paling pelik disitu. Cara mengatasi nya kita melakukan by pass langsung dengan pemilik perusahaan kasih pencerahan dengan dampak-dampak yang ada kalua kemereka pasti tidak ada titik temu atau jarang ada titik temu.</p> |
| 19 | <p>Siapa saja yang terlibat dalam proses untuk mengontrol atas penyimpangan penerapan kebijakan program pemagangan yang dilakukan oleh perusahaan tersebut? Lalu apa saja kontribusi mereka bagi kaum buruh?</p> | <p>Ditingkat pemerintah kabupaten kota kita itu ada Lembaga Kerjasama lks tripartid itu tugasnya dalah salah satu mengontrol itu terdiri dari semua serikat pekerja pemerintah dan pengusaha ada 3 unsur disit. Terus yang kedua dari pekerja yang ada diperusahaan itu sendiri yang mengontrol karena mereka yang paling tahu setiap harinya.</p> |

Narasumber 2.

Nama : Bapak Cristianto Lelono

Status : Sekretaris Serikat Pekerja FSPMI Kota Tangerang.

Hari/Tanggal : Kamis, 8 Desember 2022.

Hasil Wawancara

| No | Pertanyaan | Jawaban |
|----|---|---|
| 1 | Bagaimana sejarah terbentuknya FSPMI ini ? | Kalau FSPMI Nasional itu dari SPSI itu hasil kongres di Garut tanggal 6 Februari tahun 1999 kemudian dari SPSI memisahkan diri ke FSPMI. Dahulu belum FSPMI akan tetapi SPMI. Waktu itu masih mandataris berhubung didirikan Federasi itu di 6 Februari juga tahun 2002 nah nanti dilengkapi supaya lebih fasih itu ada di website FSPMI ada profilnya disitu. Nah khusus Tangerang itu diawali dari bergabungnya PT. Jembo Kabel Company yang ada di Jatiuwung ke FSPMI maka dicatat sebagai kelahiran FSPMI KOTA Tangerang itu tanggal 1 November tahun 2002 jadi sekarang umurnya sudah 20 tahun. |
| 2 | Bagaimana struktur kepengurusan FSPMI ini ? | Kalau struktur kepengurusan itu dari tingkat dewan pimpinan pusat atau dpp. Dan diatas dpp itu ada majelis pertimbangan. Dan kalau belajar tentang trias politica di FSPMI itu juga ada majelisnya sebagai yudikatif untuk mengawasi kerja structural atau eksekutif karena kami organisasi yang berdasarkan AD/RT bukan undang-undang. Statuta kita itu mengamankan adanya majelis pertimbangan. Tetapi secara struktur dan fungsi dpp, dpw, anggota, konsulat cabang, dan dpc serikat pekerja. Jadi FSPMI di kota Tangerang itu hanya ada 4 yaitu serikat pekerja logam, serikat pekerja mesin komponen, serikat pekerja elektronik, dan serikat pekerja aneka industry. Sektor-sektor itu lah yang menampung industry-industri yang bergabung di serikat pekerja FSPMI itu secara struktur nah fungsinya secara fungsionaris yang berfungsi dan melakukan advokasi UU NO.21 Tahun 2000 itu kan |

| | | |
|---|---|--|
| | | <p>amanatnya melindungi membela dan memperjuangkan itu dapat dilakukan oleh serikat pekerja anggota itu dari dpc.</p> <p>Tugas serikat pekerja itu ada 3 melindungi, membela, dan memperjuangkan. Berdasarkan UU NO.21 Tahun 2000. Melindungi itu menjaga karyawan tetap kerja maka terjaga pendapatannya artinya tidak ada serikat pekerja yang tujuannya phk tidak adanya serikat pekerja yang menyetujui phk itu hanya kondisional saja. Nah kalau membela itu pembelaan Ketika ada Tindakan pihak perusahaan melakukan Tindakan tidak adil terhadap pekerja maka dilakukan pembelaan. Perjuangan itu identik dengan pembelaan yang sudah aman. Identic dengan perjuangan upah seperti kemarin termasuk didalam perusahaan itu perjuangan tingkat kesejahteraan. Itu dilakukan oleh unit tingkt dpc, dpw, dan dpp.</p> |
| 3 | <p>Apa visi dan misi dari FSPMI ini ?</p> | <p>Kalau visi itu adalah cita-cita apa yang akan kita lihat di masa depan artinya itu ada 9 platform Gerakan organisasi serikat pekerja yang bahkan konsep akhirnya adalah partai politik. Tetapi semuanya muaranya pada kesejahteraan pada kepastian kerja dan sebagainya. Itu kalau visinya itu adalah bukan hanya menjaga hubungan industrial lebih baik berdasarkan Pancasila itu kayak orde baru banget tetapi pada peningkatan kesejahteraan. Konsepnya kesejahteraan. Keberimbangan atau keadilan hubungan industry itu konsep secara besarnya.</p> <p>Terus misi itu kan beban yang dibawa pada saat ini sebenarnya. Misi itu kan membawa sesuatu untuk menuju masa depan. Kalua ditanya seperti itu misi itu dikerjakan pada saat ini adalah dengan kondisional saat ini. Missal sekarang buruh sedang menghadapi apa tantangan apa didalam perusahaannya atau diluar perusahaannya kenapa diluar perusahaany menjadi misi dari kita untuk kita perjuangkan contoh tantangan kita</p> |

| | | |
|---|--|--|
| | | <p>omnibuslaw didalam omnibuslaw banyak aturan perubahan dari UU No. 13 yang salah satunya ada pemagangan. Terkait dengan kondisi perlawanan kita terhadap omnibuslaw pak suciatin itu juga salah satu pencatat sejarah bagaimana UU Omnibuslaw menjadi cacat formil. Karena waktu itu FSPMI bukan hanya menggugat formilnya tetapi materilnya. Akan tetapi karena formilnya sudah cacat menurut MK maka materilnya tidak dibahas.</p> |
| 4 | <p>Bagaimana cara FSPMI ini mengimplementasikan visi dan misi tersebut ?</p> | <p>Terkait dengan cara FSPMI mengimplementasikan kami memiliki KLA yaitu Konsep, Lobby, Aksi. Aksi itu jangan disikapi dengan langsung demo akan tetapi dipahami terlebih dahulu. Konsep itu tidak boleh anggota serikat pekerja dalam berkarya di organisasi serikat pekerja tidak punya dasar jadi yang perlu dipahami tentang konsep itu adalah memahami materi jadi bodoh kita kalau main gebuk namun tidak mengetahui konsepnya. Maka konsep itu menjadi dasar penting pengetahuan serikat pekerja untuk membawa misinya atau melihat visinya. Jadi pertama konsep. Kedua yaitu lobby antara serikat pekerja sama pemerintah dan serikat pekerja dengan pemberi kerja. Harus mempunyai dasar pengetahuan kemudian baru di implementasikan dalam perundingan tanpa itu pasti akan kalah maka itu lobby. Lobby itu adu gagasan adu ide adu usulan serta menangkan permohonan itu adalah lobby akan tetapi untuk memenangkan lobby tanpa konsep yang kuat kan tidak mungkin. Nah yang terakhir itu juga dilakukan Ketika serikat pekerja yang besar misalnya FSPMI pusat melakukann upaya dengan pemerintah contohnya itu JHT pengambilan hak JHT mau dirubah sama pemerintah hanya bisa diterima manfaat JHT setelah umur 56 tahun nah tanpa pengetahuan itu kenapa bagaimana dahulu konsep JHT itu di buat kemudian apa yang menjadi keberatan-keberatan maka tidak mungkin pemerintah merevisi.</p> |

| | | |
|---|---|---|
| | | <p>Akan tetapi itu dibarengi dengan tiga kalau konsep kita sudah matang dan diadu diperundingan kita kalah maka kita melakukan action atau aksi massa. Tindakan diorganisasi itu tidak serta merta mogok. Konsep lobby aksi pemahaman materi lobby baru action. Action itu ada dua yang pertama adalah hukum Tindakan membuat laporan membuat gugatan ke MK, PTUN, MA. Action yang kedua ialah dengan menggunakan kekuatan massa. Action dibagi menjadi dua dan dipilih action mana yang sekiranya akan memenangkan perjuangan.</p> |
| 5 | <p>Apa kelebihan dari FSPMI ini ? Apa saja pencapain/prestasinya?</p> | <p>Hampir semua serikat pekerja itu memiliki goal nya masing-masing setiap perjuangannya. Contoh spsi dimasalunya di jaman orde baru juga menghasilkan jaminan sosial dengan didirikannya jaminan sosial dengan adanya UU No. 2 Tahun 1992 itu juga hasil perjuangan serikat pekerja SPSI tapi itu era orde baru sebelum era reformasi yang sudah banyak serikat pekerja. Kemudian juga banyak yang dihasilkan oleh serikat pekerja lain. Kemudian pencapaian serikat pekerja FSPMI yang paling menonjol secara capaian pada waktu itu kita punya program hstum yaitu hapus outsourcing dan tolak upah murah. Hapus outsourcing juga berkaitan dengan pemagangan. Hapus outsourcing itu bukan hanya perjuangan saat ini tetapi setelah UU No. 13 Tahun 2003 disahkan kami sudah memperjuangkan itu. Tapi yang paling menonjol adalah lahirnya UU BPJS Kesehatan. BPJS Ketenagakerjaan itu adalah difusi peralihan dari PT dan konsep awalnya itu adalah wali amanah makanya tidak ada direktur hanya ada dewan pengawas dan dewan pengelola karena waktu itu BPJS itu masih disebut persero padahal pemerintah tidak punya saham karena iurannya hasil kekayaan jaminan sosial itu dari iuran para peserta. Pemerintah itu tidak ada andil tetapi pemerintah yang mengklaim itu sebagai</p> |

| | | |
|---|---|--|
| | | <p>BUMN maka jor-joran dalam menggaji direksi atau direktur.</p> <p>Pada tahun 2009 kami melakukan gugatan kepada presiden sebagai warga negara Indonesia agar supaya presiden menjalankan UU No.20 Tahun 2004. Maka dari itu lahirlah BPJS Kesehatan itulah yang paling menonjol. Dari BPJS itu lah lahir KIS dan JKN.</p> <p>Capaian-capaian secara nasional lagi adalah terkait dengan 4 sektor. Dahulu pemerintah dalam menetapkan upah antara pabrik tahu, pabrik roti, dan pabrik pembuat mobil itu basic salary nya sama pada tahun 2012 nah kami juga berhasil membuat hamper di setiap daerah industry ada 4 sektor. 4 sektor itu terbagi yaitu industry otomotif, industry logam, industry kimia, industri manufaktur dan plastic. Pada waktu itu upahnya berbeda. Itu juga hasil perjuangan dari serikat pekerja FSPMI tetapi didalam Omnibuslaw itu sudah tidak ada.</p> |
| 6 | <p>Apa yang menjadi ciri khas (membedakan) FSPMI ini dengan serikat buruh lainnya ?</p> | <p>Kelebihan fundamental serikat pekerja FSPMI dengan yang lain. Bahwa kami satu-satunya serikat pekerja produk reformasi yang tidak pecah itu hanya FSPMI. Jika dilihat serikat pekerja lain SPSI dan Kasbi pecah karena adanya perbedaan arah ideologi. Kalau di FSPMI itu moderat. FSPMI ini berada ditengah. Jadi kalau membedakan cirri khas FSPMI dengan serikat pekerja yang lain sebenarnya secara undang-undang serikat pekerja itu kerjanya sama yaitu melindungi, membela, dan memperjuangkan. Yang berbeda itu adalah sistem pembiayaan organisasi dan solidaritas antar daerah daerah dalam lingkup FSPMI dalam melakukan pembelaan. Tetapi yang paling menjadi sorotan itu adalah kekuatan iuran organisasi FSPMI itu iurannya tersentral satu pintu terpusat di Jakarta baru setelahnya di distribusi untuk semua penggunaan kebutuhan organisasi di Seluruh Indonesia.</p> |

| | | |
|---|--|--|
| | | <p>Bahkan gedung ini yang sekarang kita didalamnya ini dihasilkan dari adanya iuran Bersama sehingga terbeli lah gedung ini sebagai kantor cabang serikat pekerja FSPMI. Selain itu juga kami mempunyai SOP seperti yang tadi disebutkan yaitu konsep, lobby, aksi.</p> |
| 7 | <p>Apakah terdapat laporan/dokumen terkait FSPMI ini ? bagaimana bentuknya ?</p> | <p>Yang dimaksud dengan dokumen administrasi, pembukuan dan lainnya. FSPMI itu wajib karena FSPMI itu kan berbadan hukum yang Namanya itu nomor bukti pencatatan itu seperti nomor induk berusaha pengusaha nah Ketika ia mempunyai nomor induk pencatatan maka ia berhak melakukan advokasi ditingkat perusahaan ataupun tingkat pengadilan. Jadi untuk laporan dokumen dan sebagainya yaitu selayaknya organisasi yang professional itu pasti ada. Dimana laporan itu dibuatnya rapat kerja dan laporan. Laporan itu diakumulasi setiap tahun dalam rapat kerja dan kemudian setiap 5 tahun.</p> |
| 8 | <p>Bagaimana struktur organisasi? Bagaimana pengambilan keputusan dilakukan?</p> | <p>Pertama kami melakukan azas musyawarah mufakat. Dimana semua kebijakan organisasi dilakukan melalui musyawarah atau rapat sehingga tidak ada satupun kebijakan atau keputusan organisasi yang bersifat umum misalnya terkait dengan anggaran. Tetaoi Ketika mengambil keputusan aksi pasti kita akan berkumpul untuk membicarakan aksi mengenai biaya operasional aksi. Jadi azas pengambilan keputusan dengan musyawarah mufakat. Di FSPMI ini tidak ada pengecualian dalam pengambilan keputusan meskipun itu misalnya perintah dari ketua.</p> |

Narasumber 3.

Nama : Bapak H. Sunarta

Status : Wakil Sekretaris Serikat Pekerja FSPMI Kota Tangerang.

Hari/Tanggal : Kamis, 8 Desember 2022

Hasil Wawancara

| No | Pertanyaan | Jawaban |
|----|--|---|
| 1 | Menurut anda, apa itu program pemagangan ? | Program pemagangan itu bagi kami merupakan perbudakan modern karena tidak adanya harapan bagi masadepan para pekerja magang jadi mengalami degradasi dalam kehidupan mereka karena mengalami kemunduran didalam kesejahteraan kehidupan mereka nantinya. |
| 2 | Adakah dasar hukumnya? UU, PP, Permen? | Dasar hukum pemagangan itu permen 6 tahun 2020 dari kementerian tenaga kerja |
| 3 | Menurut Anda, bgm pelaksanaannya? | Banyak perusahaan-perusahaan yang menyimpangkan aturan perundang-undangan yang ada. Jika ada peraturan perundang-undangan yang menguntungkan bagi perusahaan tentu mereka akan cepat-cepat melakukan akan tetapi jika merugikan maka mereka akan tegas menolak. Rata-rata perusahaan yang nakal disitu mereka hanya mau yang menguntungkan mereka. Banyak perusahaan yang mengakali. |
| 4 | Apakah rekrutmen pekerja magang sesuai dengan peraturan yang ada? | Rekrutmen pekerja magang saat ini rata-rata menggunakan calo. Jadi sebenarnya rekrutmen magang ini tidak sesuai karena seharusnya rekrutmen pekerja magang ini harusnya disalurkan dari sekolah ataupun instansi. Jadi untuk saat ini rekrutmen pekerja magang lebih banyak melalui pihak ketiga yaitu calo. |
| 5 | Apakah penempatan pekerja magang sesuai dengan peraturan yang ada? | Penempatan tenaga kerja magang saat ini. Kenapa kami serikat peerja secara tegas menolak karena penempatan tenaga kerja magang itu tidak sesuai karena menurut kami magang itu merupakan sebuah wadah belajar bagi para anak-anak pelajar untuk bekal pengetahuan dan pengalamannya bukan anak-anak pelajar yang harus melakukan kegiatan |

| | | |
|---|---|---|
| | | produksi disuatu perusahaan jadi tidak pas dalam penempatannya. |
| 6 | Apakah masa kerja magang sesuai dengan peraturan yang ada? | Masa kerja pekerja magang itu banyak penyimpangan karena masa kerja magang itu ada yang lebih dari satu tahun setengah ada yang delapan bulan akan tetapi rata-rata mereka para perusahaan banyak menyimpangnya. Karena upah pekerja magang itu berada dibawah ketentuan. Mungkin jika dilihat dari produktivitas tentunya para pekerja magang lebih bagus dibandingkan pekerja kontrak atau tetap yang rata-rata telah berumur dan para pekerja magang lebih mudah diintervensi dan sangat mengancam keberlangsungan kehidupan mereka. |
| 7 | Apakah honor yang diterima pekerja magang sesuai dengan peraturan yang ada? | Honor yang diterima oleh pekerja magang itu hanya gaji pokok yang rata-rata hanya dua juta lima ratus saja. Akan tetapi untuk kesejahteraannya yang lain tidak ada seperti jaminan-jaminan dalam bekerja. |
| 8 | Adakah hak-hak lainnya dari pekerja magang? Misalnya tunjangan kesehatan, transportasi? | Hingga saat ini kami belum pernah mendengar adanya perusahaan yang menjalankan itu jadi mereka para pekerja magang hanya menerima upah saja tanpa ada embel-embel apapun. Baik itu tunjangan Kesehatan, tunjangan uang makan, dan tunjangan bpjs tidak ada sama sekali. |
| 9 | Apakah yang dilakukan oleh FSPMI untuk mencegah terjadinya penyalahgunaan kebijakan pemagangan? | Kami serikat pekerja FSPMI sebelum Undang-Undang Nomor 11 Tahun 200... Itu disahkan kami secara terus melakukan aksi penolakan hingga saat ini bahkan saat diputuskan judicial reviewnya undang-undang itu kami masih tetap terus berjuang dan perjuangan kami di unit-unit kami berusaha negosiasi dengan perusahaan agar diperusahaan kami menerapkan tenaga kerja magang. Akan tetapi secara organisasi kami masih terus berjuang pemagangan ini atau perbudakan modern ini tidak diberlakukan di Negara Indonesia khususnya di wilayah kami yaitu Kota Tangerang. |

| | | |
|----|---|--|
| 10 | Apakah FSPMI akan terus berusaha untuk menolak kebijakan pemagangan? Mengapa? | Yak betull. Kami akan terus gaungkan dan terus bersuara untuk menolak pemagangan. |
| 11 | Bagaimana respon anda terkait peraturan pemagangan yang berlaku saat ini? Mengapa demikian? Apa perbandingannya dengan peraturan-peraturan pemagangan sebelumnya? | <p>Secara pribadi saya sangat menolak dengan tegas terkait pemagangan karena pemagangan ini mereka tidak punya masa depan yang jelas dan tidak adanyaharapan keberlangsungan kehidupan mereka. Dan terkait perbandingan dengan peraturan yang dulu dengan sekarang. Yang dahulu diperaturan perundang-undangan Nomor 13 Tahun 2003 itu tidak ada terait pemagangan. Pemagangan waktu itu hanya untuk anak sekolah untuk menimba ilmu dan untuk belajar mengenai alur-alur produksi. Namun sekarang di Undang-undang No. 6 Tahun 2020 mereka langsung terjun ke bagian produksi.</p> <p>Diundang undang Nomor 13 magang itu tidak mendapatkan honor akan tetapi mendapatkan uang saku tetapi mereka tidak berada di pekerjaan bidang produksi akan tetapi mereka hanya belajar mengenai alur-alur produksinya seperti apa nah kalau sekarang di Undang-undang Nomor 6 Tahun 2020 mereka menjalankan roda-roda produksi diperusahaan sehingga perbedaannya sangat jauh. Resiko kecelakaan diundang-undang yang lama tidak ada karena dihapuskan.</p> |
| 12 | Apa saja masalah-masalah peraturan pemagangan yang berlaku saat ini? mengapa hal itu menjadi masalah bagi kamu buruh? | Masalah-masalah pemagangan bagi kami sangat mengganggu bagi keberlangsungan karyawan-karyawan kontrak atau tetap karena gaji satu orang karyawan kontrak atau tetap bisa menggaji 2 orang karyawan Magang. Karena berdasarkan UMK Kota Tangerang rata-rata karyawan kontrak atau tetap itu memiliki rincian gaji sebesar Rp. 4.500.000, dimana hal itu bisa menggaji dua orang sekaligus para pekerja magang. Selain itu juga bidang pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja magang itu sama dengan bidang pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan kontrak atau tetap. |

| | | |
|----|--|--|
| 13 | <p>Bagaimana saran anda atas bentuk-bentuk permasalahan tersebut?</p> | <p>Saran saya harus semua pihak harus menolak segala bentuk pemagangan yang bagi kami itu adalah perbudakan modern di negara ini khususnya di Kota Tangerang. Karena jelas-jelas pemagangan itu sangat mengganggu keberlangsungan hidup pekerja tetap. Dibutuhkan adanya konsolidasi semua aspek masyarakat untuk menolak bentuk-bentuk penyimpangan pemagangan.</p> |
| 14 | <p>Apakah anda dilibatkan dalam proses perancangan pembuatan peraturan pemagangan? jika iya, apa kontribusi anda? jika tidak, kenapa?</p> | <p>Jika ruang lingkupnya diperusahaan maka ada beberapa rekan-rekan anggota FSPMI yang terlibat dalam diskusi dengan perusahaannya masing-masing tempat mereka bekerja. Akan tetapi untuk ditingkatan wilayah itu tidak karena kami memiliki perwakilan dikota dan kabupaten kami mempunyai keterwakilan yaitu LKS Lembaga kerja sama. Jadi teman-teman itu yang akan mewakili kami dari unsur serikat pekerja.</p> |
| 15 | <p>Apa manfaat peraturan pemagangan yang berlaku saat ini ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bagi Perusahaan • Bagi Kaum Buruh | <ul style="list-style-type: none"> • Bagi perusahaan pasti sangat menguntungkan mereka karena akan mendapatkan penghasilan yang lebih banyak serta kualitas produksi yang mungkin lebih bagus. • Bagi kaum buruh selaku pekerja tidak ada manfaatnya apa-apa yang bisa diterima bahan kami merasa sangat dirugikan |
| 16 | <p>Apa dampak peraturan pemagangan yang berlaku saat ini ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bagi Perusahaan • Bagi Kaum Buruh | <ul style="list-style-type: none"> • Bagi perusahaan dampaknya pasti akan berpengaruh terkait dengan pengeluaran yang menjadi kecil serta perusahaan terlepas dari tanggung jawab membayar jaminan-jaminan para pekerja magang. • Bagi kaum buruh sangat merugikan karena mengancam keberlangsungan serikat pekerja karena rekan-rekan pekerja magang tidak mungkin direkrut kedalam anggota serikat pekerja dan mereka juga tidak mungkin berani bergabung ke serikat pekerja karena dengan status mereka tidak mudah untuk berkumpul dan bergerombol |

| | | |
|----|--|---|
| | | <p>pasti mereka akan dibuang maka dampaknya itu sangat luar biasa.</p> |
| 17 | <p>Bagaimana peran anda dalam mengontrol atas penyimpangan kebijakan program pemagangan yang dilakukan oleh perusahaan tersebut? (bentuk-bentuk resistensi/perlawanan kaum buruh).</p> | <p>Peran kami sebagai serikat pekerja ditingkat perusahaan kami akan melakukan perundingan kepada perusahaan karena kami biasa ada pertemuan rutin dengan management dan kami akan sampaikan kepada pihak manajemen dimana kami menyampaikan secara tegas akan menolak karyawan magang.</p> <p>Sebenarnya karyawan kontrak juga tidak terlalu bagus akan tetapi mereka memiliki uang kompensasi yang mana tidak didapatkan oleh karyawan magang.</p> <p>Untuk perlawanan secara langsungnya kami itu melakukan aksi kepada pembuat kebijakan untuk menuntut adanya kajian ulang terhadap suatu kebijakan yang ada termasuk kebijakan Pemagangan ini. Untuk perlawanan secara terselubung kami melakukan negosiasi terhadap para petinggi perusahaan untuk mencari win win solution terhadap keberlangsungan para pekerja. Untuk perlawanan tanpa disadari yaitu dengan adanya kampanye-kampanye di sosial media yang berisikan penjelasan dan fenomena dari adanya kebijakan pemagangan ini yang sebenarnya bukan dijadikan bentuk perlawanan oleh kaum buruh akan tetapi dianggap suatu perlawanan oleh para perusahaan.</p> |
| 18 | <p>Masalah-masalah apa saja yang anda temui ketika melakukan upaya-upaya tersebut? Bagaimana cara anda menyelesaikan permasalahan tersebut?</p> | <p>Permasalahan yang kami temui rata-rata pemagangan itu direkrut melalui pihak ketiga pasti kendalanya akan berbenturan dengan pihak ketiga itu sendiri maka dari itu kami berupaya dengan cara grilya jadi kita angung ke orang-orang yang benar-benar bisa diajak diskusi kita kasih masukan bahwa pemagangan itu tidak bagus bagi keberlangsungan hidupmu masadepanmu dan sangat mengancam keberadaan masadepanmu.</p> |

| | | |
|----|---|--|
| 19 | Siapa saja yang terlibat dalam proses untuk mengontrol atas penyimpangan penerapan kebijakan program pemagangan yang dilakukan oleh perusahaan tersebut? Lalu apa saja kontribusi mereka bagi kaum buruh? | Sebenarnya kalau fungsi serikat pekerja itu sama ya. Serikat pekerja itu melindungi membela dan memperjuangkan. Cuma kadang-kadang oknum di serikat pekerja itu yang menyelewengkan namun fungsi dari semua serikat pekerja itu sama yaitu untuk mengontrol. |
|----|---|--|

Narasumber 4.

Nama : Bapak Suciatin

Status : Anggota Lapangan Serikat Pekerja FSPMI

Hari/Tanggal : Kamis, 8 Desember 2022

Hasil Wawancara

| No | Pertanyaan | Jawaban |
|----|--|---|
| 1 | Menurut anda, apa itu program pemagangan ? | Bagi kami serikat pekerja yang memiliki konsentrasi dalam per-buruh-an ada beberapa hal terkait dengan pemagangan. Jika dahulu pemagangan berdasarkan Undang-Undang tahun 2003 sebelum hadirnya UU Omnibuslaw Cipta Kerja pemagangan itu sifatnya hanya untuk sebagai sarana para pelajar untuk belajar guna menjadi bekal Ketika sudah lulus dari sekolah untuk mencari kerja sesuai dengan bidang yang telah dipelajari sewaktu menjalani pemagangan. Akan tetapi pada saat ini dengan hadirnya UU Ciptakerja terkait pemagangan menjadi sebuah dilema bagi serikat pekerja dan semua orang yang berprofesi sebagai pekerja. Karena penerapan pemagangan pada saat ini bukan lagi sebagai sarana pembelajaran suatu bidang profesi kerja akan tetapi lebih digunakan untuk mendapatkan tenaga kerja yang dilakukan oleh perusahaan. |
| 2 | Bagaimana respon anda terkait peraturan pemagangan yang berlaku saat ini? Khususnya di Kota Tangerang. | Terkait pemagangan yang terjadi dikota Tangerang semenjak hadirnya kebijakan Pemagangan apalagi saat ini diperkuat lagi dengan keluarnya Perda Kota Tangerang terkait system pemagangan dimana didalam Perda tersebut juga dicantumkan pemagangan minimal |

| | | |
|---|--|--|
| | | <p>10% atau 20% harus dari penduduk lokal tetapi bagi kami selaku serikat pekerja sudah menolak terkait system pemagangan karena bagi kami sangat merugikan sekali karena dalam system pemagangan bukan lagi sebagai wadah mencari ilmu dan pengalaman bekerja tetapi adalah sebagai dipekerjakan yang upahnya jauh dari peraturan yang tidak adanya kesejahteraan bagi para pekerja.</p> |
| 3 | <p>Apa saja masalah-masalah peraturan pemagangan yang berlaku saat ini? mengapa hal itu menjadi masalah bagi kaum buruh?</p> | <p>Yaitu salah satunya yaitu tidak adanya kepastian kerja karena mereka tidak diatur didalam Undang-undang karena tidak adanya aturan jaminan Kesehatan dan upahnya tidak diatur. Mereka upahnya hanya diserahkan nanti sebagai kesepakatan antara si pemberi magang dan pihak perusahaan jadi tidak ada ketetapan berbeda dengan karyawann kontrak. Karena karyawan kontrak telah diatur yaitu terkait berapa upahnya jaminan sosialnya dan jaminan kesehatannya yaitu wajib bagi perusahaan yang mempekerjakan karyawan kontrak akan tetapi jika karyawan magang tidak ada jaminan seperti itu.</p> |
| 4 | <p>Apa saja bentuk-bentuk permasalahan tersebut? bagaimana saran anda atas bentuk-bentuk permasalahan tersebut?</p> | <p>Yang pertama yaitu dengan hadirnya system magang terus terang bagi kami pekerja itu sangat berbahaya satu yang pertama nantinya Ketika karean system kerja mereka dengan upah sangat jauh dari kesejahteraan yang dikhawatirkan adalah akan menggusur karyawan-karyawan kontrak atau karyawan tetap yang selama ini mereka mendapatkan upah yang layak sesuai dengan peraturan pemerintah UMK, mendapatkan jaminan Kesehatan, mendapatkan jaminan kecelakaan kerja. Akan tetapi dengan adanya magang yang tidak mendapatkan jaminan-jaminan dan upahnya jauh dari layak maka yang dikhawatirkan banyak perusahaan-perusahaan memperkerjakan karyawa magang karena terkait hukum bisnis kan seperti itu adalah dianggap suatu pengeluaran yang sangat kecil bagi mereka sehingga dikhawatirkan akan menggusur karyawan-karyawan kontrak dan tetap yang selama ini sudah bekerja bertahun-tahun. Lalu bagi kami terkait saran kami terkait system pemagangan ya kami tetap berharap dikembalikan lai system pemagangan seperti semula yaitu sebagai sarana untu belajar bagi kawan-kawan pelajar.</p> |

| | | |
|---|---|--|
| 5 | <p>Bagaimana keterlibatan anda dalam menyikapi masalah-masalah tersebut ?</p> | <p>Semenjak hadirnya undang-undang 2013 kami tetap menyuarakan penolakan undang-undang cipta kerja yang didalamnya memuat terkait pemagangan. Saya selaku anggota dilapangan yang bekerja diperusahaan. Sekaran dengan hadirnya uu cipta kerja menjadi beban saya selau anggota lapangan ditempat saya bekerja karena banyak rekan saya selaku karyawan kontrak takut digeser oleh karyawan magang. Saya sebagai anggota mau tidak mau kami merundingkan dengan perusahaan bagaimana adanya win win solution agar semua berjalan baik tanpa harus menggusur karyawan-karyawan kontrak.</p> |
| 6 | <p>Apa manfaat program pemagangan?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bagi Perusahaan • Bagi Anda | <ul style="list-style-type: none"> • Manfaat pemagangan bagi perusahaan menjadikan pengeluaran mereka menjadi kecil karena tidak adanya pengularan untuk jaminan-jaminan bagi para pekerja magang. • Bagi kami sangat tidak bermanfaat terkait system pemagangan ini karena itu bertentangan dengan kami. Akan tetapi manfaat dari pemagangan kami hanya beranggapan sebagai sarana bagi para pelajar untuk menambah ilmu bukan sebagai pekerja. |
| 7 | <p>Apa dampak program pemagangan?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bagi Perusahaan • Bagi Anda | <ul style="list-style-type: none"> • Bagi perusahaan dampaknya tidak terlalu negative aan tetapi dampaknya positif karena jika dikaitkan dengan pengeluaran mereka menjadi sedikit karena tidak perlu melakukan pengeluaran untuk jaminan social bagi para pekerja magang. • Akan tetapi bagi kami sangat berdampak sekali kami khawater akan menggusur karyawan-karyawan tetap dan kontrak. |
| 8 | <p>Bentuk-bentuk perlawanan/resistensi apa yang pernah anda lakukan kepada perusahaan? mengapa anda memilih bentuk perlawanan tersebut? apakah sudah tepat?</p> | <p>Perlawanan yang kami lakukan ialah dengan melakukan aksi-aksi khususnya kepada pembuat kebijakan yaitu dpr ri terkait penolakan uu omnibuslaw cipta kerja yang didalamnya memuat isi pemagangan. Perlawanan yang kami lakukan untuk mencari win win solusi supaya tidak ada yang Namanya karyawan-karyawan di perusahaan tergusur oleh sistem magang. Yang kami lakukan adalah negosiasi serta membatasi terhadap system pemagangan.</p> <p>Terus terang kami melakukan perlawan terbuka yaitu dengan melakukan aksi-aksi dan unjuk rasa yang kami lakukan apabila Langkah awal yaitu negosiasi tidak</p> |

| | | |
|----|---|--|
| | | menemui titik terang. Serta melakukan perlawanan terselubung dengan melakukan kampanye-kampanye dengan memanfaatkan social media. |
| 9 | Bagaimana respon perusahaan atas bentuk-bentuk perlawanan yang pernah anda lakukan? | Sikap perusahaan banyak yang bergabung dengan serikat pekerja fspmi dimana sebelum menerapkan uu cipta kerja yang memiliki isi salah satunya yaitu pemagangan mereka lebih dulu mengundang serikat pekerja yang ada di perusahaan untuk melakukan perundingan untuk mencari win win solusi. |
| 10 | Bagaimana jika panda atas respon dari perusahaan tersebut? | Secara prinsip respon saya menolak system pemagangan di perusahaan akan tetapi telah diatur dalam uu omnibus law cipta kerja maka mau tidak mau kami tidak bisa melakukan secara frontal akan tetapi kami bagaimana membatasi system pemagangan yang disebutkan tadi supaya tidak menggeser seluruh karyawan kontrak atau tetap. |

Narasumber 5.

Nama : Bapak Utomo

Status : Anggota Serikat Pekerja FSPMI

Hari/Tanggal : Kamis, 8 Desember 2022

Hasil Wawancara.

| No | Pertanyaan | Jawaban |
|----|---|--|
| 1 | Menurut anda, apa itu program pemagangan ? | Pemagangan adalah suatu sistem kerja dimana itu termasuk dalam pelatihan kerja langsung diperusahaan yang harus ada kesepakatan antar pemberi kerja dan penerima kerja. |
| 2 | Bagaimana respon anda terkait peraturan pemagangan yang berlaku saat ini? mengapa demikian? Apa perbandingannya dengan peraturan-peraturan pemagangan sebelumnya yang pernah anda rasakan ? | Kami tidak setuju dengan pemagangan itu mengapa karena jelas bahwa itu akan menghilangkan status kerja kontrak serta kepastian kerja karena pemagangan itu terbatas waktunya dan setelah itu kalau tidak lolos dari pemagangan itu bisa di phk atau diberhentikan dari kerjanya itu secara sukanya oleh perusahaan dengan diganti oleh pemagang-pemagang kerja yang lainnya. |
| 3 | Apa saja masalah-masalah peraturan pemagangan yang berlaku saat ini? | Bagi kami itu menjadi masalah secara upahnya saja itu jauh dari normatifnya upah di |

| | | |
|---|---|---|
| | mengapa hal itu menjadi masalah bagi kamu buruh? | daerah ini. Selain itu bahwa kawan-kawan buruh ini nantinya kepastian kerjanya menjadi tidak ada. Jaminan sosialnya tidak ada. Sedangkan resiko kerjanya itu sama dengan kawan-kawan yang tidak dalam status magang. Itulah yang terjadi praktek diperusahaan-perusahaan yang menerapkan pemagangan. |
| 4 | Apa saja bentuk-bentuk permasalahan tersebut? bagaimana saran anda atas bentuk-bentuk permasalahan tersebut? | Masalahnya pasti terkait dengan resiko kerjanya upahnya dan kepastian kerjanya. Kami menyatakan bahwa boleh karena diaturannya itu ada di permmen no. 6 Tahun 2020 terkait pemagangan tetapi bukan dalam posisi yang resiko kerjanya itu sama dengan kawan-kawan pekerja kontrak atau tetap karena mereka tidak memiliki jaminan sosialnya. Itu yang kami pahami. |
| 5 | Bagaimana keterlibatan anda dalam menyikapi masalah-masalah tersebut ? | Jelas kami melakukan keterlibatannya itu kami berunding dengan perusahaan agar perusahaan tidak melakukan pemagangan di tempat kami bekerja. Kedua secara organisasi kami melakukan judicial review dan sudah melakukan aksi-aksi massa baik dikementerian di DPR di Istana Negara. |
| 6 | Apa manfaat program pemagangan? <ul style="list-style-type: none"> • Bagi Perusahaan • Bagi Anda | <ul style="list-style-type: none"> • Manfaat pemagangan bagi perusahaan pasti cost nya itu akan kecil karena bayaran upahnya dibawah minimum. • Akan tetapi bagi kami justru itu tidak ada manfaatnya karena justru akan merugikan kami sebagai pekerja tetap di perusahaan dan teman-teman yang sedang mencari kerja itu kepastian kerjanya menjadi tidak ada. |
| 7 | Apa dampak program pemagangan? <ul style="list-style-type: none"> • Bagi Perusahaan • Bagi Anda | <ul style="list-style-type: none"> • Dampak bagi perusahaan menjadi lebih untung dengan menggunakan tenaga magang. Pasti itu perusahaan lebih untung. • Kalau dampak bagi pekerja itu berdampak kepada kelangsungan hidupnya menjadi tidak pasti. Kepastian kerja magang itu tidak ada. Karena biasanya perusahaan itu tidak mau menggunakan pekerja magang |

| | | |
|----|---|--|
| | | <p>terlalu lama dan akan diganti dengan pekerja magang yang baru.</p> <p>Penggunaan pekerja magang ini akalakalan dari perusahaan untuk terhindar dari tanggung jawabnya dalam membayar jaminan-jaminan kerja yang biasa diberikan kepada pekerja tetap ataupun kontrak.</p> |
| 8 | <p>Bentuk-bentuk perlawanan/resistensi apa yang pernah anda lakukan kepada perusahaan? Mengapa anda memilih bentuk perlawanan tersebut? Apakah sudah tepat?</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Perlawanan langsung yang kami lakukan ialah konfrontasi menggunakan aksi massa kepada perusahaan apabila perundingan yang telah dilakukan kedua belah pihak tidak menemui kesepakatan. • Perlawanan terselubung yang kami lakukan ialah dengan melakukan negosiasi dengan petinggi-petinggi perusahaan untuk mencari jalan tengah. • Perlawanan tanpa disadari yang terjadi ialah dengan adanya kampanye-kampanye yang kami lakukan di social media dengan tujuan untuk membagikan informasi akan tetapi hal itu dianggap sebuah perlawanan oleh perusahaan. |
| 9 | <p>Bagaimana respon perusahaan atas bentuk-bentuk perlawanan yang pernah anda lakukan?</p> | <p>Selama ini respon dari perusahaan cukup baik. Karena kita sampaikan kepada perusahaan serta bicara agar jangan menerapkan pemagangan dan respon mereka cukup baik. Serta diskusi dan negosiasi yang akhirnya berujung pada titik temu untuk memakai system pemagangan.</p> |
| 10 | <p>Bagaimana sikap anda atas respon dari perusahaan tersebut?</p> | <p>Kami mengapresiasi perusahaan yang tidak menerapkan system pemagangan karena kami telah menyampaikan bahwa jauh lebih baik itu menerapkan system kontrak karena didalamnya terdapat jaminan-jaminan serta kepastian kerjanya itu jelas.</p> |

Narasumber 6.

Nama : Bapak Irfaudin/Bung Bayan.

Status : Anggota Serikat Pekerja FSPMI.

Hari/tanggal : Senin, 9 Januari 2023.

| No | Pertanyaan | Jawaban |
|----|---|--|
| 1 | Menurut anda, apa itu program pemagangan ? | <p>Program pemagangan menurut kami itu merupakan suatu program bentukan pemerintah yang menurut pemerintah itu adalah untuk membantu masyarakat luas supaya lebih mudah dalam mencari pekerjaan, itu maksud dan tujuan awalnya disitu. Walaupun secara praktek dilapangan banyak penyimpangan yang membuat nilai tawar atau nilai jual si masyarakat yang ikut program tersebut menjadi tidak ada sehingga menurun secara drastis.</p> |
| 2 | Bagaimana respon anda terkait peraturan pemagangan yang berlaku saat ini? mengapa demikian? Apa perbandingannya dengan peraturan-peraturan pemagangan sebelumnya yang pernah anda rasakan ? | <p>Secara instansi atau secara serikat pekerja. Kami dengan adanya pemagangan sangat menolak keras pemagangan itu namun karena itu sudah diwujudkan dalam suatu aturan yang diterbitkan oleh pemerintah dimana khususnya di Tangerang raya sendiri sudah muncul yang membolehkan pemagangan dengan kuota kuota tertentu yang mana maksimal 20% dari total karyawan yang ada disuatu perusahaann.</p> <p>secara peraturan pemagangan itu sendiri hanya berlaku untuk orang yang masih ditingkat bangku pendidikan sehingga menurut pandangan kami itu juga merupakan akal-akalan juga karena pemagangan ini sebenarnya diperuntukan untuk mereka yang</p> |

| | | |
|---|---|--|
| | | berada ditingkat pendidikan akan tetapi dilapangan banyak terjadi penyimpangan yang mana mereka sudah lulus sekolah akan tetapi masih menjadi pemegang. |
| 3 | Apa saja masalah-masalah peraturan pemagangan yang berlaku saat ini? mengapa hal itu menjadi masalah bagi kamu buruh? | Nah okey, disatu sisi penerapan di perusahaan dalam hal pemagangan ini legalitas si penyedia tenaga magang itu yang sampai hari ini itu belum kita lihat apakah mereka sudah mempunyai surat yang melegalkan kegiatan mereka dalam hal menempatkan pekerja magang diperusahaan tertentu itu yang sampai hari ini yang mana sudah kita kejarpun mereka belum punya itu yang terjadi ditempat kerja kamipun seperti itu. |
| 4 | Apa saja bentuk-bentuk permasalahan tersebut? bagaimana saran anda atas bentuk-bentuk permasalahan tersebut? | Saran kami kepada baik itu pemegang atau pun perusahaan adalah yang pertama kita tidak boleh melampaui dari peraturan-peraturan yang ada yang mana maksimal pemegang itu 20% yang kedua dokumen legalitas perijinan penyedia tenaga magang itu harus dilengkapi agar tidak terjadi suatu permasalahan dikemudian hari. |
| 5 | Bagaimana keterlibatan anda dalam menyikapi masalah-masalah tersebut ? | Kalua terlibat secara langsung mungkin yang pasti karena itu berbenturan dengan kami serikat pekerja disetiap perusahaan nah itu kami selalu mengawasi berapa sih kuota yang ada yang masuk diperusahaan itu. Satu contoh kalua dengan karyawan kita saat ini itu 1000 karyawan itu terdapat berapa saja jumlah karyawan magang diperusahaan itu. Nah itu kita selalu control agar jangan sampai lebih dari 20% yang telah diatur. |

| | | |
|----------|---|---|
| <p>6</p> | <p>Apa manfaat program pemagangan?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bagi Perusahaan • Bagi Anda | <ul style="list-style-type: none"> • Manfaat bagi perusahaan yang pasti dia akan bisa menekan pengeluaran perusahaan serta bisa sewaktu-waktu memutuskan hubungan kerja pada saat situasi perusahaan sedang tidak naik pendapatannya ataupun produksi sedang turun. • Manfaat bagi pekerja tidak ada manfaat sebenarnya karena apa karena tidaka da kesejahteraan yang bisa dirasakan oleh tenaga kerja magang karena dalam hal upah saja mereka biasanya berada dibawah upah dari pekerja kontrak itu sendiri serta tidak adanya jaminan bekerja yang pasti. |
| <p>7</p> | <p>Apa dampak program pemagangan?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bagi Perusahaan • Bagi Anda | <ul style="list-style-type: none"> • Dampak bagi perusahaan. Kalua dilihat dampak untuk perusahaan semakin baik lah perusahaan itu semakin sehat perusahaan itu dalam artian mereka sewaktu-waktu mengambil pekerja gampang dan mengeluarkan pekerja dengan gampang karena hal itu bisa membantu sekali bagi perusahaan. • Dampak bagi kami seperti diawal saya sampaikan akan membuat nilai jual pekerja menjadi turun karena upah yang diterima oleh pekerja magang selalu berada dibawah upah dari pekerja kontrak itu sendiri. |

| | | |
|----|--|---|
| 8 | Bentuk-bentuk perlawanan/resistensi apa yang pernah anda lakukan kepada perusahaan? mengapa anda memilih bentuk perlawanan tersebut? apakah sudah tepat? | Yang sudah saat ini kami lakukan sudah banyak salah satunya kami meminta kepada mereka penyedia kerja magang untuk membuktikan legalitas nya kepada kami serta kami meminta data data yang valid dari perusahaan tentang jumlah pekerja magang diperusahaan mereka. |
| 9 | Bagaimana respon perusahaan atas bentuk-bentuk perlawanan yang pernah anda lakukan? | Yang jelas mereka sampai hari ini menganggap tidak melawan aturan karena sudah ada permenaker. Nah bentuk bentuk yang tadi itu Kembali lagi keawal kami mengejar kepada para penyedia kerja magang apakah mereka memiliki legalitas dokumen yang resmi atau tidak. |
| 10 | Bagaimana sikap anda atas respon dari perusahaan tersebut? | Selama perusahaan tidak menyalahi permenaker yang tadi itu kami pun selalu welcome dengan itu karena apa kalau pun kami tolak pun itu sudah ada aturannya sehingga mau tidak mau kami hanya bisa mengawasi dan mengontrol apabila ada penyimpangan maka kami akan libas. Itu pun kami sudah sampaikan kepada penyedia kerja magang pada saat itu. |



DOKUMENTASI



Gambar 1. Wawancara bersama bapak Utomo selaku anggota DPC FSPMI Tangerang Raya, bapak Sunarta selaku wakil sekretaris DPC FSPMI Tangerang Raya, dan bapak Suciatin selaku anggota lapangan DPC FSPMI Tangerang Raya.



Gambar 2. Wawancara bersama bapak Achmad Jumali selaku Ketua DPC FSPMI Tangerang Raya.



Gambar 3. Wawancara bersama bapak Christianto Lelono selaku sekretaris DPC FSPMI Tangerang Raya dan Bapak Achmad Jumali selaku ketua DPC FSPMI Tangerang Raya.



Gambar 4. Wawancara bersama bapak Irfaudin selaku anggota DPC FSPMI Tangerang Raya.



UNIVERSITAS NASIONAL
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
TERAKREDITASI BAN-PT

Jl. Sawo Manis No. 61, Pejaten, Pasar Minggu, Jakarta Selatan 12520
Telp. (021) 70737624, 7806700 Ext.146, Fax. 7802718-7802719
Homepage : <http://www.unas.ac.id> Email : info@unas.ac.id

Nomor : *SPSP/WD/XII/2022* Jakarta, 7 Desember 2022
Lamp : -
Perihal : Permohonan Penelitian dan Informasi Data

Kepada Yth : Bapak/Ibu Ketua dan Sekretaris DPC FSPMI Kota Tangerang

Dengan hormat,

Bersama ini kami perkenalkan dengan hormat mahasiswa di bawah ini:

Nama : Mochammad Hamsyah
Nomor Induk Mahasiswa : 193503516086
Prodi/Konsentrasi : Sosiologi
Alamat Rumah : Jl. Kh. Ahmad Dahlan, Gang Ketapang RT 01/03
HP : 089519824210

Mahasiswa tersebut bermaksud melakukan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi dengan Judul: "*Respon Serikat Pekerja FSPMI Terhadap Kebijakan Pemagangan*", Dengan Dosen Pembimbing : Dr. AF. Sigit Rochadi, M. Si

Sehubungan dengan hal tersebut, mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan bantuan seperlunya.

Demikian atas perhatiannya dan kerjasamanya Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wakil Dekan

Dr. Bhakti Nur Avianto, M.Si

Program Studi : Ilmu Politik - Hubungan Internasional - Sosiologi - Administrasi Publik - Ilmu Komunikasi

Gambar 5. Surat Permohonan Penelitian dan Informasi data.

Konsultasi Bimbingan



UNIVERSITAS NASIONAL FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

S1- Ilmu Politik, S1- Hubungan Internasional, S1- Ilmu Administrasi Negara,
S1- Sosiologi, dan S1- Ilmu Komunikasi

Jl. Sawo Manila No. 61 Pejaten, Pasar Minggu, Jakarta 12520 Telp. (021) 78833307, 7806700 (Hunting) Fax. 7802718, 7802719

P.O. Box 4741 Jakarta 12047 Homepage : <http://www.unas.ac.id> E-mail : febunas49@gmail.com

KONSULTASI BIMBINGAN

Npm : 193503516086
Nama : MOCHAMAD HAMSyah
Program Studi : Sosiologi
Konsentrasi :

KONSULTASI PEMBIMBING PROPOSAL

| Tanggal | Materi Konsultasi | Status |
|------------------|--|------------------|
| 16 October, 2022 | salam... pak sigit mohon maaf mengganggu waktunya pak. berikut adalah file proposal skripsi yang akan saya sidangkan. mohon arahan dan bimbingannya pak | Sudah Ditanggapi |
| 16 October, 2022 | salam... pak sigit. mohon maaf mengganggu waktunya. berikut adalah file proposal skripsi yang akan saya sidangkan pada hari selasa besok pak | Sudah Ditanggapi |

KONSULTASI PEMBIMBING TUGAS AKHIR

| Tanggal | Materi Konsultasi | Status |
|------------------|---------------------------------------|------------------|
| 8 February, 2023 | membahas bab 1 | Sudah Ditanggapi |
| 8 February, 2023 | membahas bab 4 | Sudah Ditanggapi |
| 8 February, 2023 | membahas mengenai penulisan dan teori | Sudah Ditanggapi |
| 8 February, 2023 | membahas penulisan | Sudah Ditanggapi |
| 8 February, 2023 | membahas perbaikan bab 3 dan bab 4 | Sudah Ditanggapi |

| Tanggal | Materi Konsultasi | Status |
|------------------|--|------------------|
| 8 February, 2023 | membahas perbaikan bab 4 pada bagian implikasi teori | Sudah Ditanggapi |
| 8 February, 2023 | membahas terkait kelanjutan | Sudah Ditanggapi |
| 8 February, 2023 | membahas perbaikan dalam penulisan footnote | Sudah Ditanggapi |

Keterangan Hasil Turnitin Pasca Sidang Skripsi

CEK TURNITIN PASCA REVISI SIDANG SKRIPSI HAMSIAH

ORIGINALITY REPORT

| | | | |
|------------------|------------------|--------------|----------------|
| 7 % | % | % | 7 % |
| SIMILARITY INDEX | INTERNET SOURCES | PUBLICATIONS | STUDENT PAPERS |

PRIMARY SOURCES

| | | |
|----------|---|------|
| 1 | Submitted to Universitas Nasional Student Paper | 3 % |
| 2 | Submitted to Sriwijaya University Student Paper | 1 % |
| 3 | Submitted to Universitas Lancang Kuning Student Paper | <1 % |
| 4 | Submitted to Universitas Muhammadiyah Tangerang Student Paper | <1 % |
| 5 | Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper | <1 % |
| 6 | Submitted to Southern Illinois University Student Paper | <1 % |
| 7 | Submitted to Universitas Negeri Makassar Student Paper | <1 % |
| 8 | Submitted to Padjadjaran University Student Paper | <1 % |
| 9 | Submitted to UIN Syarif Hidayatullah Jakarta | |

BIOGRAFI

| | |
|-----------------------|---|
| Nama | Mochammad Hamsyah |
| Tempat, tanggal lahir | Jakarta, 19 Juni 1999 |
| Alamat | Jl. KH. Ahmad Dahlan. Gondrong Petir. Kecamatan Cipondoh. Gang Ketapang. RT01/RW03 No.13 |
| Pendidikan | <ul style="list-style-type: none">• 2004-2005 TK Islam Laatansa Kota Tangerang• 2005-2011 SDN 02 Petir Kota Tangerang• 2012-2015 MTS Annida Al-Islamy Jakarta Barat• 2015-2018 MA Annida Al-Islamy Jakarta Barat |
| Pengalaman | Selama penulis menempuh Pendidikan kuliah di Program Studi Sosiologi, FISIP, Unas, kegiatan yang dilakukan hanya kuliah ngopi-pulang dan selebihnya mengikuti kegiatan dari program studi sosiologi. |



