



**LAPORAN**  
**KUNJUNGAN KERJA SPESIFIK KOMISI IX DPR RI**  
**DALAM RANGKA PENGAWASAN MENGENAI DAMPAK DIGITALISASI**  
**INDUSTRI ONLINE TERHADAP PEKERJA PADA PERUSAHAAN RITEL**  
**MASA SIDANG IV TAHUN SIDANG 2018-2019**  
**KE PROVINSI JAWA TIMUR**  
**TANGGAL 12 S.D. 14 MARET 2019**

---

**A. LATAR BELAKANG**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 mengamanatkan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI) sebagai penyelenggara kedaulatan rakyat untuk menyerap dan memperjuangkan aspirasi rakyat dan daerah sesuai dengan tuntutan perkembangan kehidupan berbangsa dan bernegara atas dasar kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan. Selanjutnya dituangkan dalam Pasal 58 ayat (4) huruf f Peraturan Tata Tertib DPR RI menyatakan bahwa salah satu kegiatan untuk melaksanakan tugas dan fungsi pengawasan DPR RI adalah melalui kunjungan kerja. Kunjungan kerja spesifik ini difokuskan pada tugas pengawasan salah satu bidang kerja Komisi IX DPR RI yaitu bidang Ketenagakerjaan. Kunjungan ini akan mendalami berbagai masalah dan isu-isu strategis yang terkait dengan dampak digitalisasi industri online terhadap pekerja pada perusahaan ritel.

Revolusi industri 4.0 bukan hanya menghadirkan peluang, tapi juga tantangan. Revolusi yang berbasis digital tersebut secara langsung mengancam sejumlah pekerjaan akibat tutupnya berbagai perusahaan sebagai dampak digitalisasi dan otomatisasi. Jumlah pekerjaan terdampak tidak main-main. *Mckinsey Global Institute* memperkirakan sekitar 800 juta pekerja di seluruh dunia akan kehilangan pekerjaan pada 2030. *World Economic Forum* juga merilis laporan yang bertajuk *Future of Jobs Report 2018* bahwa beberapa pekerjaan diperkirakan akan menjadi tidak dibutuhkan dan akan digantikan dengan profesi baru pada 2022 dan karier baru yang dibutuhkan, diantaranya: input data akan digantikan dengan data analyst/scientist, akunting dan payroll digantikan AI (kecerdasan buatan) dan *machine learning specialist*, dan perakitan serta pekerja pabrik akan diganti analis data spesialis. Sementara Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi (Kemenristek Dikti) memperkirakan 75 juta hingga 375 juta pekerjaan hilang.

Beberapa permasalahan yang mendasar diantaranya: (1) latar belakang pendidikan pekerja Indonesia, yaitu: tamatan SD dan SMP : 70%, tamatan SMA : 20%, dan tamatan S1-S2 : 10%. Sementara pengangguran didominasi lulusan SMK : 11,41% dan SMA : 8,29%. (2) Belum terjadi *missing link* antara sekolah formal dengan dunia industri, sehingga lulusan sekolah formal belum bisa langsung masuk ke dunia kerja/industri. (3) Pelaksanaan pelatihan/diklat di Indonesia parsial dan belum terintegrasi sehingga sasaran pelatihan/diklat belum berorientasi meningkatkan daya saing bangsa. (4) Belum berfungsi optimalnya Balai Latihan Kerja (BLK).

Saat ini, perekonomian memasuki era digitalisasi dengan berkembangnya teknologi informasi dan telekomunikasi. Hal ini telah menimbulkan disrupsi dimana tenaga kerja konvensional semakin besar tergantikan fungsinya dengan teknologi sehingga banyak tenaga kerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Disrupsi teknologi ini membawa perubahan mendasar dalam proses produksi dan pola bisnis. Sektor-sektor yang telah terdampak adanya disrupsi teknologi diantaranya sektor telekomunikasi, transportasi dan retail, dan cepat atau lambat akan meluas ke sektor-sektor lainnya. Sejumlah perusahaan ritel di beberapa kota besar, termasuk Surabaya terpaksa harus menutup bisnisnya, diantaranya Seven Eleven, Ramayana, Matahari Department Store, dan Lotus Department Store. Akibatnya, perusahaan terpaksa harus mengurangi karyawannya.

Beberapa keluhan yang diterima oleh Komisi IX DPR RI diantaranya pemerintah belum optimal memfasilitasi peningkatan keterampilan tenaga kerja di Indonesia. Banyak tenaga kerja di Indonesia yang keterampilannya tidak sesuai dengan kebutuhan industri. Selain itu, pemerintah juga belum memiliki peta jalan yang jelas menghadapi perubahan lapangan kerja ke depan. Jadi, tantangan ketenagakerjaan ke depan cukup berat, mengingat di satu sisi generasi muda membutuhkan pekerjaan, di sisi lain ada era digitalisasi. Maka kalau tidak disiapkan dengan baik, akan ada pengangguran yang besar, ditambah lagi ada bonus demografi.

Dengan kondisi tersebut maka diperlukan langkah strategis untuk menghadapi dampak era digitalisasi. Sangat penting untuk meninjau apakah kebijakan dan program ketenagakerjaan saat ini masih relevan dengan dinamika ketenagakerjaan, utamanya terkait dengan permasalahan hubungan kerja, permasalahan asuransi pekerja ter-PHK dan isu asuransi pengangguran, bentuk-bentuk pekerjaan baru di era digitalisasi ekonomi, serta perluasan perlindungan jaminan sosial bagi pekerja.

Untuk itu, Komisi IX DPR RI dalam Masa Persidangan IV Tahun Sidang 2018-2019 memutuskan untuk melakukan kunjungan kerja spesifik ke Provinsi Jawa Timur. Selain itu, dalam waktu yang bersamaan juga ada 2 (dua) Tim Komisi IX DPR RI yang juga melaksanakan Kunler Spesifik ke provinsi Bali dan provinsi Sumatera Utara.

Komisi IX DPR RI melalui kunjungan kerja spesifik ini diharapkan mendapatkan berbagai informasi dan masukan untuk meningkatkan pengawasan terkait bagaimana dampak digitalisasi industri online terhadap pekerja pada perusahaan ritel. Hasil dari kunjungan kerja spesifik ini selanjutnya akan disampaikan kepada pihak Pemerintah sebagai masukan dalam melakukan berbagai penyempurnaan dalam kebijakan dan program ketenagakerjaan serta perlindungan tenaga kerja dimasa yang datang.

## **B. LANDASAN**

1. Pasal 228 UU No. 17 Tahun 2014 Tentang MPR, DPR, DPRD dan DPD RI.
2. Pasal 59 Peraturan Tata Tertib DPR RI
3. Kesimpulan Internal Rapat tanggal 5 Maret 2019.

## **C. MAKSUD DAN TUJUAN**

1. Menghimpun data-data dan informasi yang komprehensif dan akurat dari para pemangku kepentingan tentang permasalahan dampak digitalisasi industri online terhadap pekerja pada perusahaan ritel.
2. Melakukan analisa dan pendalaman lebih lanjut tentang kebijakan yang telah ditempuh dan telah diimplementasikan dalam mengatasi dampak digitalisasi industri online terhadap pekerja pada perusahaan ritel.
3. Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
4. Menyusun rekomendasi yang ditujukan kepada Kementerian Ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan dan pihak terkait tentang perlindungan pekerja yang terkena dampak digitalisasi pada perusahaan ritel.

## **D. KELUARAN (OUTPUT)**

Hasil Kunjungan Kerja ini salah satunya adalah rekomendasi dari Komisi IX DPR RI yang diharapkan menjadi masukan bagi Pemerintah sehingga di masa yang akan datang, program dan kegiatan yang dilaksanakan Kementerian Ketenagakerjaan dan BPJS Ketenagakerjaan dalam menyusun kebijakan dan program ketenagakerjaan dapat menjawab tantangan digitalisasi.

## E. KEGIATAN YANG DILAKSANAKAN

Pertemuan Komisi IX DPR RI dengan beberapa pihak terkait yang hadir, yaitu:

1. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.
2. Direktur Kelembagaan dan Kerjasama Hubungan Industrial, Ditjen PHI dan Jamsos
3. Ses. Ditjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja
4. Kasubdit Pengawasan Norma Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan, Ditjen Binwasnaker dan K3.
5. Kepala Balai Latihan Kerja Sidoarjo, Ditjen Binalattas.
6. Kabag Hubungan Antar Lembaga, Biro Humas.
7. Kepala Biro Humas Kemnaker.
8. Deputi Direktur Wilayah Jawa Timur BPJS Ketenagakerjaan.
9. Anggota Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan.
10. BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Jawa Timur.

## F. WAKTU PELAKSANAAN

Kunjungan kerja Spesifik Komisi IX DPR RI ke Provinsi Jawa Timur dilaksanakan tanggal 12 – 14 Maret 2019.

## G. SUSUNAN ANGGOTA

Kunjungan Kerja Spesifik Komisi IX DPR RI ke provinsi Jawa Timur dipimpin oleh Bapak Drs. H. Irgan Chairul Mahfiz, M.Si dari Fraksi Partai Persatuan Pembangunan (PPP).

NO URUT	NO ANGG	N A M A	JABATAN	FRAKSI
1.	A-260	ICHSAN FIRDAUS	KETUA TIM/GOLKAR	F-PG
2.	A-172	H. IMAM SUROSO, SH., S.Sos., MM.	ANGGOTA	F-PDIP
3.	A-198	Ir. BUDI YUWONO, DIPL, SE	ANGGOTA	F-PDIP
4.	A-202	ABIDIN FIKRI, SH.	ANGGOTA	F-PDIP
5.	A-239	BETTI SHADIQ PASADIGOE, SE, Ak, MM	ANGGOTA	F-PG
6.	A-294	YAYAT BIARO	ANGGOTA	F-PG
7.	A-315	drg. Hj. ANDI FAUZIAH PUJIWATIE HATTA, SKG	ANGGOTA	F-PG
8.	A-349	drg. PUTIH SARI	ANGGOTA	F-GERINDRA
9.	A-450	Hj. ALIYAH MUSTIKA ILHAM, SE.	ANGGOTA	F-PD
10.	A-490	Ir. H. AHMAD RISKI SADIG	ANGGOTA	F-PAN
11.	A-499	HANG ALI SAPUTRA SYAH PAHAN, SH.	ANGGOTA	F-PAN
12.	A-99	dr. H. ADANG SUDRAJAT, MM. AV.	ANGGOTA	F-PKS
13.	A-535	Drs. H. IRGAN CHAIRUL MAHFIZ, M.Si	ANGGOTA	F-PPP
14.	A-7	IRMA SURYANI CHANIAGO, SE.	ANGGOTA	F-NASDEM
15.	A-17	AMELIA ANGGRAINI	ANGGOTA	F-NASDEM

## H. HASIL PELAKSANAAN KUNJUNGAN

### Hasil Pemaparan dari pihak-pihak yang diundang:

#### Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

- Dampak digitalisasi mempengaruhi beberapa sector lapangan pekerjaan, tidak saja pada perusahaan ritel, namun salah satu yang nampak di depan mata adalah ancaman digitalisasi terhadap kesempatan kerja yang patut diwaspadai, yaitu yang berasal dari maraknya kegiatan perdagangan secara elektronik (*e-commerce*) yang membuat pedagang ritel menutup sebagian gerai ritel fisiknya. Dampak digitalisasi perekonomian terhadap penciptaan lapangan kerja ini yang memang harus diantisipasi. Apalagi dalam beberapa tahun ke depan, Indonesia bakal menikmati bonus demografi dimana penduduk usia produktif akan mendominasi dan membutuhkan lapangan pekerjaan. Sementara, digitalisasi memungkinkan pekerjaan yang tadinya dikerjakan oleh manusia dialihkan kepada mesin. Artinya, ada pekerjaan yang bakal hilang. Padahal Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Jawa Timur masih harus ditekan.
- Salah satu solusi untuk mengantisipasi digitalisasi adalah para pekerja bias beralih ke sector lain yang membutuhkan kompetensi lebih tinggi atau ke sector jasa yang tengah berkembang. Namun demikian di pasar kerja di Jawa Timur masih terjadi ketidakcocokan (*mismatch*) antara kebutuhan industri dengan kompetensi angkatan kerja.
- Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur memiliki strategi penyiapan tenaga kerja di era digital, antara lain dengan:
  1. Antisipasi hilangnya pekerjaan, pekerja dipersiapkan untuk dapat masuk kategori pekerjaan yang tidak mudah digantikan oleh proses otomisasi, terutama di perusahaan manufaktur padat karya;
  2. Pendidikan vokasi dan sertifikasi berbasis kompetensi;
  3. Penguatan peran Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan (PBJ) serta konseling jabatan dalam melatih kesiapan tenaga kerja untuk hidup mandiri dengan mental *self-driving*, *self-power*, kreativitas dan inovasi, serta perilaku baik dalam melayani dan menjaga etika komunikasi di dunia maya;
  4. Kemitraan lembaga pelatihan / BLK dengan industri, dengan berbagai kegiatan yang telah dilakukan, yaitu:
    - a. Penyiapan tenaga kerja terampil dan siap pakai bagi industry melalui peningkatan BLK internasional, pola 3in1, *Competency Based Training* (CBT)

dan pola pelatihan berbasis masyarakat yang bertujuan untuk mengetahui kebutuhan tenaga kerja bagi industri, lembaga pelatihan bersama industry sekitar bersama-sama melakukan *Training Need analysis* (TNA) dalam merumuskan program-program pelatihan yang dibutuhkan (keselarasan) serta optimalisasi penempatan tenaga kerja (percepatan kuantitas dan kualitas tenaga terampil/tersertifikasi).

- b. *Skill upgrading existing* pegawai dan pelayan publik, dengan peningkatan kapasitas SDM dan membina jejaring kerja dalam pelayanan dengan stakeholder bidang ketenagakerjaan antara provinsi dengan kabupaten/kota maupun pusat, terutama dalam upaya sinergitas menghadapi perubahan di era digitalisasi.
  - c. *On the job training* di industri dan megang kerja, ditujukan untuk memberikan pengalaman kerja nyata bagi peserta pelatihan sehingga setelah lulusan latihan, peserta latihan dapat langsung beradaptasi di tempat kerja. Selain itu OJT/magang kerja juga dilaksanakan bagi instruktur lembaga pelatihan dengan tujuan untuk updating teknologi.
  - d. Kerjasama bantuan ahli untuk pengembangan regulasi pelatihan, pengembangan akses bekerja bagi lulusan BLK, peningkatan kapasitas BLK, implementasi KKNi (Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia) serta Bursa Kerja Internasional.
  - e. Mendorong pembentukan kampung/desa produktif untuk pengembangan sector informal dalam program perluasan kesempatan kerja.
  - f. Penerapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) di semua sector, antara lain unit kompetensi dasar (minimal profesi level 1-3).
  - g. Percepatan penerapan sertifikasi kompetensi kerja bagi pekerja Indonesia yang diakui secara nasional dan internasional, khususnya bagi Tenaga Kerja Indonesia pendamping Tenaga Kerja Asing (TKA).
- Berdasarkan wajib lapor ketenagakerjaan melalui website <http://siwalan.disnakertrans.jatimprov.go.id/> data perusahaan retail sampai dengan bulan Maret 2019 sebagai berikut:
1. PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk sebanyak 229 perusahaan.
  2. PT Indomarco Prismaatama sebanyak 8 perusahaan.
  3. PT Hero Supermarket Tbk sebanyak 8 perusahaan.

- Terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat digitalisasi, belum ada perusahaan retail yang melaporkan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur sampai saat ini.
- Permasalahan ketenagakerjaan yang secara khusus dapat diidentifikasi sebagai akibat dari digitalisasi atau otomatisasi sebagai berikut:
  1. Pemutusan Hubungan kerja (PHK) akibat digitalisasi atau otomatisasi terutama pada sektor lapangan pekerjaan seperti: retail, perbankan, transportasi, dan manufaktur, khususnya otomotif, tekstil, elektronik serta manufaktur padat karya lainnya yang rentan mengalami pemutusan hubungan kerja akibat digitalisasi atau otomatisasi.
  2. Informalisasi tenaga kerja, bentuk kemitraan antara pelaku usaha/industry dengan tenaga kerja membutuhkan jejaring pengaman dalam hubungan kerja, sehingga pekerja di sector informal juga mendapat perlindungan layaknya para pekerja di sector formal. Dibutuhkan regulasi yang jelas untuk menjamin kepastian hak pekerja, pemberi kerja, konsumen, dan konsekuensi ketenagakerjaan lainnya, serta menghindari potensi gejolak sosial.
  3. Perubahan karakter pekerjaan dan kebutuhan kompetensi kerja akibat hilangnya pekerjaan yang selama ini dikenal namun munculnya jenis-jenis pekerjaan baru akibat digitalisasi atau otomatisasi.
  4. Dinamika baru dalam hubungan ketenagakerjaan, salah satunya ditandai perubahan aspek normative dalam hubungan industrial antara pekerja dengan pemberi kerja.
  5. Permasalahan dan sistem manajemen K3.
  6. Perlindungan tenaga kerja outsourcing.
  7. Permasalahan dalam BPJS ketenagakerjaan.
- Mekanisme pengawasan ketenagakerjaan berdasarkan Pasal 20 Permenaker No.33 tahun 2016 menegaskan bahwa pemeriksaan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan terdiri dari:
  1. Pemeriksaan pertama adalah pemeriksaan menyeluruh terhadap pelaksanaan norma ketenagakerjaan di perusahaan atau tempat kerja yang baru atau belum pernah diperiksa.
  2. Pemeriksaan berkala adalah pemeriksaan yang dilakukan setelah pemeriksaan pertama sesuai periode tertentu yang ditetapkan.

3. Pemeriksaan khusus adalah pemeriksaan norma ketenagakerjaan atas pengaduan masyarakat, permintaan perusahaan dan/atau perintah pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan.
4. Pemeriksaan ulang adalah pemeriksaan kembali oleh pengawas ketenagakerjaan dengan jabatan yang lebih tinggi dan/atau pengawas ketenagakerjaan pusat.

Berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan maka pengawas ketenagakerjaan akan membuat Nota Pemeriksaan yang terdiri atas:

- a. Nota pemeriksaan I dengan jangka waktu 30 (tiga puluh) hari
- b. Nota pemeriksaan II dengan jangka waktu 14 (empat belas) hari
- c. Nota pemeriksaan khusus yang hanya memuat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan/atau penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan lain.

Apabila setelah melewati jangka waktu nota pemeriksaan I dan II tidak dilaksanakan, maka pengawas ketenagakerjaan melaporkan pada pimpinan unit pengawasan ketenagakerjaan, setelah menerima laporan makan pimpinan unit pengawasan ketenagakerjaan: (a) memerintahkan melakukan tindakan penyidikan dalam hal ketidakpatuhan yang diancam sanksi pidana, (b) mengambil tindakan hukum sesuai kewenangan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, (c) menerbitkan rekomendasi pada pejabat yang berwenang untuk mengambil tindakan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

- Bonus demografi dapat dipandang sebagai keuntungan tapi seklaigus juga merupakan masalah. Bonus demografi akan menguntungkan jika angkatan kerja itu memberi nilai tambah, tetapi sebaliknya akan menjadi bencana kalau mereka hanya menjadi pekerja kasar atau bahkan menganggur. Dalam mengantisipasi masalah tersebut adalah melalui upaya mensinergikan potensi ekonomi dan potensi sumber daya manusia di daerah agar keahlian sumber daya manusia antara yang dibutuhkan dan penawarannya sesuai, sehingga dapat meminimumkan angka pengangguran. Pengangguran dengan pendidikan SMK adalah yang tertinggi, sebesar 8,88% sedang yang terendah adalah dengan pendidikan SD ke bawah yaitu sebesar 2,37%. Penambahan Angkatan Kerja Baru tahun 2018 yaitu 360.000 orang dengan rincian: Lulusan SMA (28.880), lulusan SMK (201.600), lulusan PT (92.240), tenaga kerja ter PHK (1.742), dan bukan angkatan kerja yang masuk dunia kerja (1.618).

- TPT tertinggi mayoritas berasal dari tamatan SMK. Hal ini perlu menjadi perhatian di tengah didorongnya para pelajar untuk mengikuti pendidikan kejuruan agar lebih mudah memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan skill yang dimilikinya. Salah satu penyebabnya adalah ketidaktepatan informasi antara kebutuhan penyedia lapangan kerja dengan dunia pendidikan yang bertugas menyiapkan skill atau keahlian siswa sekolah kejuruan, agar kedepan tidak terjadi *missmatch*, dimana apa yang diajarkan tidak sesuai dengan kebutuhan penyedia pekerjaan/dunia usaha.
- Untuk itu kita perlu langkah dalam pelaksanaan sistem antarkerja di kabupaten/kota untuk optimalisasi penempatan kerja untuk mengatasi permasalahan tersebut yaitu:
  1. Pemahaman teknis penempatan tenaga kerja terutama di satuan petugas antarkerja kab/kota.
  2. Peningkatan operasionalisasi layanan antarkerja (*public employment service*) di kab/kota.
  3. Mengoptimalkan penempatan tenaga kerja dengan mengisi lowongan kerja yang tersedia dan upaya-upaya peningkatan kualifikasi calon tenaga kerja dan pembinaan sektro informal.
- Beberapa langkah strartegis yang didorong pemerintah untuk penciptaan kesempatan kerja yaitu: *Pertama*, pentingnya mendorong investasi dan ekspor untuk menciptakan lapangan kerja, harapannya program-program yang dicanangkan pemerintah seperti padat karya dapat menciptakan lapangan kerja baru, selain itu juga dengan meningkatkan kesempatan berusaha. *Kedua*, mempercepat peningkatan keahlian tenaga kerja, siapapun yang sudah mengikuti pelatihan atau pendidikan khusus di BLK dapat segera diterima di lapangan kerja, terutama yang terkait dengan pengembangan pendidikan vokasi yang berbasis kompetensi. Hal lain yang perlu diperbaiki adalah mengurangi hambatan di pasra kerja, yaitu bagaimana caranya terjaid hubungan industrial yang harmonis antara pemberi kerja dan pekerja itu sendiri. Sertifikasi kompetensi yang nantinya akan mempermudah para pencari kerja untuk bias diterima di pemebri kerja.
- Hal yang penting adalah koordinasi dengan instansi terkait / pihak lain terus ditingkatkan seperti SDC (*Skill Development Center*) untuk meningkatkan SDM siswa didik yang beranggotakan beberapa OPD terkait akademik, lembaga diklat, Kadin, Apindo.

## BPJS Ketenagakerjaan

- Peran dan tanggung jawab BPJS Ketenagakerjaan sebagai badan hukum yang dibentuk oleh pemerintah dalam menyelenggarakan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan adalah: sosialisasi dan edukasi kepada seluruh pemangku kepentingan, *operational excellence* untuk kualitas pelayanan dan manfaat pada peserta, dan penegakan hukum dan pengawasan yang efektif.
- BPJS Ketenagakerjaan menawarkan *value proposition* kepada peserta dengan kemudahan, ringkas, manfaat lebih dan memberikan *customer experience* yang unggul dalam setiap *customer touch point*. Secara lebih spesifik strategi untuk segmen penerima upah (PU)-formal berupa optimalisasi channel fisik (cabang), *Customer Relationship Management-CRM* dan diperkuat dengan pendekatan hukum untuk menekan jumlah perusahaan wajib daftar sebagian (tenaga kerja, iuran, dan program). Sementara untuk kelompok PU dan BPU menggunakan pendekatan retail, partnership dengan industri yang memiliki jaringan luas dan utilitas teknologi digital untuk mempermudah akses.
- Jenis usaha dari Badan Usaha/Pemberi Kerja/Perusahaan peserta Program BPJS Ketenagakerjaan dikelompokkan berdasarkan tingkat resiko lingkungan kerja dan jenis kelompok usaha (sesuai ILO). Dimana perusahaan retail masuk dalam kategori perdagangan besar lainnya (agen-agen perdagangan besar, distributor, makelar, dan lain-lain), perdagangan lainnya (toko, koperasi, penjualan makanan dan lain-lain). Data badan usaha/pemberi kerja/perusahaan kategori perdagangan besar lainnya di Jawa Timur yaitu:

Tahun	Jumlah Perusahaan	Jumlah Tenaga Kerja Aktif
Desember 2016	6.316	160.511
Desember 2017	9.427	193.387
Desember 2018	14.126	225.654

- Perlindungan Jaminan Sosial terhadap pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja atau ter-PHK dan sudah menjadi peserta Program BPJS Ketenagakerjaan (Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pensiun) menerima hak Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pensiun sesuai syarat dan ketentuan yang ada pada peraturan perundangan yang berlaku.

- Survey oleh Assosiasi Penyedia Jasa Internet Indonesia (APJII) yang dilakukan pada tahun 2014 menunjukkan pengguna internet di Indonesia mencapai 88,1 juta. Hal ini berarti bahwa penetrasi pengguna internet di Indonesia mencapai 34,9% dari populasi Indonesia sebesar 252,4 juta penduduk. Tingginya pengguna internet ini merupakan potensi yang besar bagi BPJS Ketenagakerjaan untuk dapat berkomunikasi dengan peserta dengan mudah dan murah melalui internet. Oleh karena itu untuk pemenuhan target kepesertaan di bidang digitalisasi maka harus melalui sistem digitalisasi. Sistem yang dibangun oleh BPJS Ketenagakerjaan yaitu: (1) memiliki platform pelayanan yang lebih komprehensif dalam menjawab kebutuhan dan keinginan peserta dan calon peserta melalui e-registration, e-payment, dan e-claim (sistem informasi berbasis mobil app, E-services, layanan informasi berbasis USSD, web institusi berbasis mobile, aplikasi layanan pengaduan berbasis web, aplikais payment reminder, layanan cek saldo melalui shortcode 2757); (2) pengembangan komunitas akun media sosial instagram, facebook, dan twitter; (3) pembangunan BPJSTK Mobile dalam berbagai platform seperti Android, iOS, dan Blackberry; dan (4) aplikasi Auto Deduct untuk driver Go-Jek dimana pendaftaran bisa dilakukan melalui aplikasi yang dimiliki oleh Go-Jek dan pembayaran bisa otomatis diambilkan dari saldo Go-Pay peserta.

## **I. REKOMENDASI**

1. Komisi IX DPR RI mendorong pemerintah (Kementerian Ketenagakerjaan RI) untuk menguatkan peran dan fungsi Balai Latihan Kerja secara merata untuk menghadapi dampak digitalisasi di beberapa sektor pekerjaan.
2. Komisi IX DPR RI meminta pemerintah (Kementerian Ketenagakerjaan RI) segera membuat blueprint strategi penciptaan atau penyediaan lapangan kerja di era digitalisasi dan otomatisasi.
3. Komisi IX DPR RI meminta BPJS Ketenagakerjaan untuk menguatkan koordinasi dan kerjasama dengan pihak terkait dalam rangka untuk memperluas jumlah peserta BPJS Ketenagakerjaan serta memberikan/membayarkan manfaat BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja.
4. Komisi IX DPR RI mendorong BPJS Ketenagakerjaan untuk membantu atau bersinergi menciptakan lapangan kerja baru bagi pekerja yang ter-PHK yang telah terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan untuk dapat bekerja kembali.

## **J. PENUTUP**

Demikian laporan Kunjungan Kerja Spesifik Komisi IX DPR RI dalam rangka Pengawasan mengenai dampak digitalisasi industri online terhadap pekerja pada perusahaan ritel pada Masa Sidang III Tahun 2018-2019 ke Provinsi Jawa Timur.

Jakarta, Maret 2019

**TIM KUNJUNGAN KERJA KOMISI IX DPR RI  
KE PROVINSI JAWA TIMUR  
a.n KETUA TIM**

**DRS. H. IRGAN CHAIRUL MAHFIZ, M.SI**

**A-535**