

## MENCIPTAKAN LAYANAN PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN SECARA PROFESIONAL, MODERN DAN BERMARTABAT BERBASIS TEKNOLOGI DIGITAL

Yeni Nuraeni<sup>1</sup>, Nurlia Rahmatika\*<sup>2</sup>, Firdausi Nuzula<sup>3</sup>, Faizal Amir Nasution<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Pusat Pengembangan Kebijakan Kementerian Ketenagakerjaan, DKI Jakarta  
Email: <sup>1</sup>yeninur@hotmail.com, <sup>2</sup>tiikaa.fad@gmail.com, <sup>3</sup>firdausinuzula02225@gmail.com,  
<sup>4</sup>faiz10march@gmail.com  
\*Penulis Korespondensi

(Naskah masuk: 23 September 2021, diterima untuk diterbitkan: 31 Desember 2022)

### Abstrak

Keterbatasan sumber daya manusia pengawasan ketenagakerjaan serta kondisi geografis negara Indonesia yang berupa kepulauan, merupakan alasan utama pentingnya penggunaan teknologi digital dalam penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan. Masih lemahnya koordinasi antar instansi terkait pengawasan ketenagakerjaan, mengakibatkan sistem pendataan dan pelaporan penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan belum berjalan dengan baik. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang semakin cepat, diharapkan dapat mengatasi permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh pengawas ketenagakerjaan dalam rangka penegakan hukum ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pemanfaatan teknologi digital dapat membantu penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia. Hasil penelitian diharapkan dapat memberi masukan bagi instansi terkait dalam pembangunan dan pengembangan teknologi digital di bidang pengawasan ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif dan kuantitatif deskriptif terhadap data primer yang diperoleh melalui pengisian angket dan wawancara mendalam. Pemilihan sampel penelitian menggunakan metode purposive sampling. Sampel yang dipilih adalah provinsi yang padat industri yaitu Provinsi Jawa Barat dan Provinsi Banten. Teknologi informasi yang sudah dikembangkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan berupa Sisnaker dan Siwasnaker belum dapat memberikan manfaat secara maksimal bagi penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan. Masih lemahnya koordinasi antar instansi terkait dalam penyediaan data dan pelaporan penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan menjadi salah satu hambatan dalam pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi. Kurangnya sosialisasi, pembinaan dan pemberian hak akses oleh Kementerian Ketenagakerjaan menjadi kendala pemanfaatan aplikasi Sisnaker dan Siwasnaker. Diperlukan regulasi yang kuat dalam pengaturan koordinasi antar instansi terkait dalam penyediaan data serta pengembangan TIK dibidang pengawasan ketenagakerjaan.

**Kata kunci:** *labor inspection, digital technology in labor inspection, labor law enforcement*

## CREATING A PROFESSIONAL, MODERN AND DIGNITY LABOR INSPECTION SERVICE BASED ON DIGITAL TECHNOLOGY

### Abstract

*The limited human resources of labor inspection and the geographical condition of Indonesia, which is an archipelago, are the main reasons for the importance of using digital technology in the implementation of labor inspection. The lack of coordination between agencies related to labor inspection has resulted in the system of data collection and reporting on the implementation of labor inspection that has not been running properly. The rapid development of information and communication technology is expected to be able to overcome the problems faced by labor inspectors in the context of enforcing labor law. This study aims to determine how much the use of digital technology can help the implementation of labor inspection in Indonesia. The results of the research are expected to provide input for relevant agencies in the development and development of digital technology in the field of labor inspection. The analysis was carried out qualitatively and quantitatively descriptively using primary data obtained through questionnaires and in-depth interviews. The selection of research samples using purposive sampling method. The selected sample is a province that is densely industrial, namely West Java Province and Banten Province. Information technology that has been developed by the Ministry of Manpower in the form of Sisnaker and Siwasnaker has not been able to provide maximum benefits for the implementation of labor inspection. The lack of coordination between relevant agencies in providing data and reporting on the*

*implementation of labor inspection is one of the obstacles in the utilization of Information and Communication Technology. The lack of socialization, guidance and granting of access rights by the Ministry of Manpower is an obstacle to using the Sisnaker and Siswasnaker applications. Strong regulations are needed in regulating coordination between relevant agencies in providing data and developing ICT in the field of labor inspection.*

**Keywords:** *labor inspection, digital technology in labor inspection, labor law enforcement*

## 1. PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pengawasan tenaga-kerja di Indonesia masih menggunakan model konvensional yang cenderung lebih bersifat reaktif dengan melakukan inspeksi rutin langsung ke perusahaan. Sementara kondisi kehidupan masyarakat sudah mengalami banyak perubahan, sehingga metode konvensional tersebut tidak akan memadai dan sulit untuk mencapai tujuan pengawasan ketenagakerjaan, yaitu menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan serta untuk menjamin penegakan hukum dan perlindungan terhadap tenaga kerja di Indonesia.

Salah satu tantangan berat yang dihadapi dalam penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia diantaranya keterbatasan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia pengawas. Berdasarkan rujukan yang diberikan ILO, pada negara berkembang idealnya satu orang pengawas dapat mengawasi 20.000 pekerja/buruh (ILO, 2009). Adapun kondisi di Indonesia saat ini hanya memiliki 121 juta tenaga kerja dan membutuhkan paling sedikit 6.000 pengawas ketenagakerjaan (Sugeng, 2017). Pada tahun 2018 tenaga pengawas ketenagakerjaan di Indonesia hanya sekitar 1.574 orang, sehingga hanya mampu mengawasi 103.680 perusahaan atau hanya sekitar 40,9 % dari jumlah perusahaan (Sugeng, 2017). Berdasarkan data wajib lapor ketenagakerjaan (WLKP) pada tahun 2017 jumlah perusahaan mencapai 252.880 dengan total tenaga kerja sebesar 13.138.048 orang (Karunia, 2020).

Berdasarkan perhitungan ILO, masih terdapat kekurangan sebanyak 4.426 pengawas ketenagakerjaan. Kasus-kasus ketenagakerjaan yang bersifat normatif dan masih tinggi kasus kecelakaan kerja serta penyakit akibat kerja, dapat disebabkan karena masih minimnya kuantitas pengawas ketenagakerjaan, sehingga pelaksanaan pengawasan yang dilakukan diperusahaan tidak dapat berjalan secara optimal.

Dengan adanya keterbatasan kuantitas SDM pengawas ketenagakerjaan dan kondisi geografis negara Indonesia yang berupa kepulauan yang sangat luas dan tersebar, maka daya jangkauan pengawas ketenagakerjaan sangat terbatas untuk dapat melakukan tugasnya dalam rangka mencapai tujuan pengawasan ketenagakerjaan. Perlu dilakukan perubahan terhadap cara-cara kerja konvensional yang lebih berorientasi pada target.

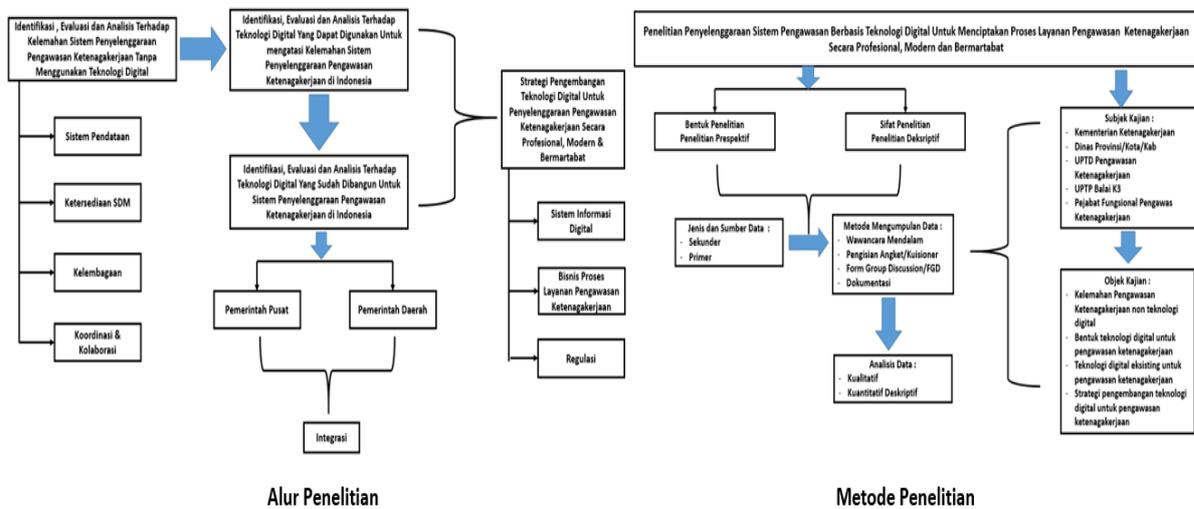
Menurut Permenaker No. 33 tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan dinyatakan

bahwa pengawas ketenagakerjaan wajib memeriksa minimal lima perusahaan setiap bulan. Adapun norma yang harus diperiksa, apakah telah dipatuhi oleh perusahaan, terdiri dari norma kerja & jaminan sosial tenaga kerja, norma K3, norma kerja perempuan & anak, serta penegakan hukum ketenagakerjaan. Dengan melihat beban tugas pengawas ketenagakerjaan yang sangat berat, maka perlu dilakukan perubahan terhadap cara kerja pengawas ketenagakerjaan, sehingga dapat berjalan lebih efektif dan efisien serta dapat memberikan dampak terhadap penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan secara lebih strategis dan sistematis.

Kelemahan lain yang ditemukan dalam sistem pengawasan ketenagakerjaan konvensional, adalah belum adanya prioritas pengawasan ketenagakerjaan di sektor tertentu, perusahaan tertentu dan norma tertentu, sehingga tidak dapat memberikan perubahan yang lebih besar dalam memberi nilai tambah bagi pekerja maupun perusahaan (Sugeng, 2017). Permasalahan yang masih sering terjadi pada sistem pengawasan konvensional adalah berkaitan dengan sistem pelaporan penyelenggaraan pengawasan. Informasi yang tersebar dari seluruh wilayah Indonesia sulit untuk dapat ditarik dan diintegrasikan ketika sistem pelaporan tersebut belum dilakukan dengan menggunakan sistem informasi digital/secara daring.

Kemajuan teknologi yang sangat pesat, dapat membawa perubahan terhadap penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan ke arah penggunaan teknologi digital. Penggunaan teknologi digital diharapkan dapat membantu pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya, mulai dari tahap pengumpulan data, pengawasan kepatuhan perusahaan terhadap norma yang berlaku, serta pelaksanaan penegakan hukum ketenagakerjaan. Peran teknologi digital untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan, telah dirasakan oleh berbagai negara yang menggunakannya.

Untuk dapat mengimplementasikan penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan berbasis teknologi digital di Indonesia, perlu dilakukan identifikasi, evaluasi dan analisis terhadap peluang dan tantangan yang dihadapi dalam pengembangan teknologi informasi digital, ketersediaan sarana & prasarana, ketersediaan sumber daya manusia serta adanya regulasi yang mengikat.



Gambar 1. Alur Pikir dan Metode Penelitian Menciptakan Layanan Pengawasan Ketenagakerjaan Secara Profesional, Modern & Bermartabat Berbasis Teknologi Digital

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan identifikasi, evaluasi dan analisis berkaitan dengan ; kelemahan sistem penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia yang belum banyak menggunakan teknologi digital, peluang dan tantangan penggunaan teknologi digital untuk mengatasi kelemahan sistem penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia, teknologi digital yang sudah dibangun untuk sistem penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia. Hasil identifikasi, evaluasi dan analisis tersebut dapat digunakan sebagai masukan dalam rangka merumuskan strategi pengembangan teknologi digital untuk penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia sehingga dapat dijalankan secara profesional, modern & bermartabat.

**2. METODE PENELITIAN**

Melihat dari sifatnya, penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif memiliki ciri khas yaitu bertujuan untuk menggambarkan sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu atau menentukan ada tidaknya hubungan antara suatu gejala dengan gejala lainnya yang terjadi dalam masyarakat (Ishaq, 2017).

Penentuan subjek penelitian menggunakan teknik “purposive sampling” yaitu pengambilan sumber data atau subjek berdasarkan pada pilihan penelitian tentang aspek apa dan siapa yang dijadikan fokus, sampling bersifat purposive yaitu tergantung pada tujuan fokus suatu saat (Nasution, 2003). Daerah pengambilan data dilakukan di dua provinsi di Indonesia yang memenuhi kriteria padat industri, yaitu Provinsi Jawa Barat dan Provinsi Banten. Pengumpulan data primer dilakukan pada bulan Juni 2021 melalui wawancara mendalam, Focus Group Discussion (FGD) dan pengisian kuisisioner oleh fungsional pengawas ketenagakerjaan serta para pejabat fungsional bidang pengawas ketenagakerjaan

di instansi terkait yang meliputi; Kementerian Ketenagakerjaan, Dinas Provinsi/Kota/Kabupaten yang membidangi urusan ketenagakerjaan, Unit Pelaksana Tugas Daerah (UPTD) pengawas ketenagakerjaan dan Unit Pelaksana Tugas Pusat (UPTP) Balai K3. Alur pikir dan metode penelitian secara lengkap dapat dilihat pada gambar 1.

**3. STUDI LITERATUR**

Penggunaan komputer pribadi secara luas dan pertumbuhan jaringan sosial, Internet, dan komunikasi seluler telah berdampak besar pada cara pemerintah dalam mengelola dan memberikan layanan administrasi termasuk pengawasan ketenagakerjaan. Istilah-istilah seperti “e-government” (electronic government) dan “m-government” (mobile-government) semakin meningkat dan umum digunakan pada penerapan teknologi informasi dan komunikasi (TIK). E-government mengacu pada penggunaan teknologi oleh pemerintah, khususnya aplikasi internet berbasis web untuk meningkatkan akses dan penyampaian informasi dan layanan pemerintah kepada masyarakat, mitra bisnis, karyawan, lembaga lain, dan entitas pemerintah (McClure, 2000 dalam Layne & Lee, 2001), termasuk diantaranya e-government untuk memberikan layanan pengawasan ketenagakerjaan. E-government bermanfaat dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen, layanan masyarakat serta dapat meningkatkan transparansi dan memberikan kesempatan yang lebih besar bagi partisipasi warga negara dalam pemerintahan yang demokratis (Pavlichev & Garson, 2004). Persepsi kemudahan penggunaan, kompatibilitas dan kepercayaan adalah prediktor signifikan atas niat seseorang untuk menggunakan layanan e-government (Carter & Bélanger, 2005). Ada berbagai inovasi dan keuntungan dari penggunaan teknologi digital/E-Government maupun

m-government dalam penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan di antaranya adalah sebagai berikut:

### **3.1. Meningkatkan Akses Terhadap Hukum Ketenagakerjaan Melalui Teknologi**

Secara keseluruhan, 85 persen responden dalam Survei ILO menunjukkan bahwa terdapat peningkatan akses terhadap undang-undang ketenagakerjaan melalui penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi/TIK (Anna, 2015). Teknologi informasi memfasilitasi kemudahan akses informasi dan dapat meningkatkan koordinasi karena teknologi mengurangi biaya koordinasi (Shin, 1999).

### **3.2. Pemanfaatan Teknologi Digital Bertujuan Mendorong Kepatuhan Terhadap Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan**

Aktivitas internet dalam pemanfaatan teknologi digital kemungkinan akan merangsang kreativitas dan layanan internet baru seperti teknologi penyaringan yang lebih akurat dan selektif, zona keamanan yang lebih kuat, dan kemampuan kepatuhan terhadap aturan yang lebih kuat dan disesuaikan (Reidenberg, 2005).

Negara-negara UE mengambil tindakan seperti menaikkan denda untuk pelanggaran peraturan dan beberapa negara telah berupaya memanfaatkan Internet untuk meningkatkan efektivitas pencegahan. Contoh terkenal dari hal ini adalah "smiley scheme" (ILO, 2009). Otoritas Lingkungan Kerja Denmark menyelidiki setiap perusahaan dan mencantumkan nama perusahaan di situs web-nya bersama wajah tersenyum dari tiga warna berbeda yang mencerminkan kualitas kesehatan dan keselamatan lingkungan, dengan smiley hijau, kuning, dan merah yang menunjukkan tingkat kualitas, dalam urutan tersebut. Perusahaan yang memiliki lingkungan kesehatan dan keselamatan yang belum baik akan menjadi masalah publik dan terekspos secara online sehingga akan segera mengambil tindakan sukarela untuk meningkatkan lingkungan kesehatan dan keselamatan mereka (ILO, 2009).

### **3.3. Sistem Manajemen Pengawasan Ketenagakerjaan Terkomputerisasi dan Terintegrasi**

Survei ILO menemukan bahwa secara global, pengawasan ketenagakerjaan adalah yang paling terkomputerisasi dari komponen administrasi ketenagakerjaan lainnya. Lima puluh enam persen responden melaporkan melakukan komputerisasi setidaknya beberapa fungsi dari pengawasan ketenagakerjaan melalui penerapan berbagai jenis sistem manajemen pengawasan ketenagakerjaan secara terkomputerisasi dan terintegrasi Integrated Computerized Inspection Management Systems/ICIMS (Anna, 2015). Ada sejumlah kasus ICIMS yang menonjol. Misalnya, diperkenalkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan dan Tenaga Kerja di

Republik Korea pada tahun 2003 yaitu 'Nosanuri' adalah sistem informasi yang dirancang untuk meningkatkan efisiensi administrasi pengawasan ketenagakerjaan.

### **3.4. Aplikasi dan Perangkat Seluler dalam Pengawasan Ketenagakerjaan**

Penggunaan perangkat seluler merupakan salah satu cara dalam melakukan manajemen pekerjaan, di mana adanya mobilitas orang yang menghabiskan sebagian besar waktu kerja mereka sendirian, mengemudi ke lokasi klien, dan juga karena adanya peluang yang tak terduga sehingga tetap perlu untuk interaksi tatap muka dengan klien atau rekan kerja (Hislop & Axtell, 2011). Penggunaan perangkat seluler dapat mempromosikan gaya hidup yang fleksibel dari pertukaran instan dan pembaruan konstan. Batas ruang, waktu dan konten dalam berkomunikasi menjadi berkurang, sehingga penggunaan perangkat seluler dalam kehidupan menjadi sulit untuk ditolak, dan ketergantungan yang dirasakan pada perangkat seluler meningkat (Thulin & Vilhelmson, 2007).

Di Norwegia, smartphone dan laptop menyediakan cara kerja yang nyaman saat bepergian ke dan dari perusahaan (Kvam.B, 2011). Kemajuan teknologi di wilayah ini telah berkontribusi pada desain ulang model kerja pengawas ketenagakerjaan. Dengan banyak yang bekerja dari rumah sehingga memberikan lebih banyak waktu untuk penanganan analitis kasus ketenagakerjaan yang kompleks, dari pada bepergian ke dan dari kantor. Adopsi teknologi seluler oleh pengawas ketenagakerjaan dapat menciptakan keseimbangan kehidupan kerja yang lebih sehat, membebaskan pengawas ketenagakerjaan dari kebutuhan untuk menyelesaikan pekerjaan administratif dalam jumlah besar di luar jam kerja. Hal ini telah dilaporkan terjadi setelah diperkenalkannya 'Aplikasi Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan' (LISA) di Sri Lanka (Chandrasiri.S & Gunatilaka, 2015).

Untuk mengamankan perlindungan upah dan memfasilitasi digitalisasi dan transparansi pencatatan, Australian Fair Work Ombudsman (FWO) telah meluncurkan aplikasi seluler yang dikenal sebagai Record My Hours. Aplikasi ini menggunakan pemagaran geografis untuk mencatat jam kerja pekerja saat mereka memasuki tempat kerja, mencegah pemberi kerja melanggar jam kerja dan memberikan bukti tambahan kepada pekerja jika terjadi perselisihan ((FWO), 2019).

Pengawasan ketenagakerjaan dilengkapi dengan komputer portabel dan telepon seluler kantor serta memiliki akses tak terbatas ke Internet seluler yang bertujuan untuk meningkatkan komunikasi dengan rekan kerja di kantor pengawas. Staf pendukung di kantor juga mendapatkan keuntungan dari akses ke komputer pribadi yang dilengkapi dengan teknologi terbaru (La Inspección del Trabajo en la Argentina, 2013).

### 3.5. Teknologi Sebagai Mekanisme Kontrol Sosial Untuk Mencegah Pelanggaran Hukum Ketenagakerjaan

Cara populer lainnya untuk mempromosikan budaya kepatuhan dan transparansi adalah dengan menggunakan teknologi sebagai alat disinsentif dan kontrol sosial, seperti melalui daftar 'Nama dan Malu' secara online. Daftar tersebut berfungsi sebagai mekanisme penegakan hukum ketenagakerjaan publik yang mencegah pemberi kerja melanggar undang-undang ketenagakerjaan karena takut akan sanksi ekonomi dan sosial yang tinggi.

Pada tahun 2011, Departemen Bisnis, Inovasi, dan Keterampilan di Inggris meluncurkan skema untuk menentukan pemberi kerja yang melanggar undang-undang Upah Minimum Nasional melalui publikasi catatan mereka di situs webnya (Anna, 2015). Karena pekerja diberi informasi yang lebih rinci tentang calon pemberi kerja, mereka dapat membuat keputusan yang lebih tepat tentang perusahaan mana yang akan dikontrak serta merasa lebih terdorong untuk maju jika mereka merasa dibayar rendah.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penggunaan Teknologi Informasi Komunikasi (TIK) atau teknologi digital akan semakin memperluas cakupan geografis dari layanan pengawasan ketenagakerjaan tanpa perlu membangun, memelihara, dan mengatur staff kantor ketenagakerjaan di daerah. Hal ini diharapkan bisa mengatasi permasalahan kondisi geografis di Indonesia yang berupa kepulauan yang luas dengan akses mobilitas yang sulit dijangkau serta terbatasnya tenaga pengawas ketenagakerjaan. TIK dapat digunakan untuk meningkatkan sistem manajemen internal lembaga pengawasan ketenagakerjaan, baik dengan mengelola pemrograman di seluruh kantor dan proses penganggaran, merampingkan manajemen sumber daya manusia atau mempertahankan standar layanan yang konsisten antara unit dalam sistem pengawasan terpusat maupun desentralisasi.

Terlepas dari manfaat teknologi yang banyak diakui, namun tingkat adopsi global oleh pengawas ketenagakerjaan tetap rendah. Pengawas ketenagakerjaan terus menghadapi beberapa tantangan dalam pemanfaatan teknologi. Survei tahun 2015 menunjukkan bahwa di area pendataan K3, hanya 37 persen responden yang menggunakan teknologi untuk mencatat kecelakaan kerja dan 21 persen untuk pencatatan penyakit akibat kerja.

Di bidang digitalisasi dan komputerisasi prosedur administratif dan transaksional untuk mendapatkan efisiensi, survei menunjukkan bahwa hanya sedikit yang menggunakan teknologi untuk menghitung upah dan jam kerja (17%), mencatat pengaduan tentang pelanggaran undang-undang ketenagakerjaan (46%), mengeluarkan peringatan dan tiket ke perusahaan (28%), mengelola tindak

lanjut (39%), menelusuri kasus ketenagakerjaan (23%), mendokumentasikan daftar periksa kunjungan (33%), dan mendaftarkan kunjungan pengawas (44%) (Galazka & Anna, 2015).

### 4.1. Penggunaan Teknologi Digital dalam Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan di Indonesia

Pemerintah Indonesia telah menyadari pentingnya peran teknologi digital dalam penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan. Hal ini terlihat dengan telah dibangunnya Sistem Informasi Ketenagakerjaan (Sisnaker) dan Sistem aplikasi pengawasan ketenagakerjaan yang bernama Pengawasan Ketenagakerjaan (Siswasnaker) Online.

Sebagai salah satu pilar terpenting dalam penegakan hukum ketenagakerjaan, keberadaan dan peran pengawas ketenagakerjaan sangat dibutuhkan untuk dapat memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Selain itu pengawas ketenagakerjaan dituntut untuk bisa mendukung iklim investasi usaha dan penciptaan tenaga kerja yang memiliki daya saing.

Untuk dapat menjalankan perannya secara lebih terukur, profesional dan terpercaya, pengawas ketenagakerjaan harus melakukan perubahan sehingga mampu memberikan kesan positif kepada masyarakat dan menjadi figur penegak hukum yang dapat bersinergi, berintegrasi dengan stakeholder serta profesional dalam menjalankan tugasnya. Pengawas ketenagakerjaan harus berinovasi serta melakukan terobosan-terobosan baru agar dapat menjawab tantangan di era teknologi digital (Disnakertrans : Rakornas Pengawasan Ketenagakerjaan Tahun 2020, 2020). Salah satu terobosan yang dilakukan oleh Pemerintah Indonesia berkaitan dengan kemudahan dalam melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan adalah membangun sistem Wajib Lapo Ketenagakerjaan Perusahaan Online (WLKP) yang merupakan salah satu bagian dari Sistem Informasi Ketenagakerjaan (Sisnaker). Dengan dibangunnya WLKP diharapkan dapat memudahkan stakeholder dalam melaporkan wajib lapo ketenagakerjaan secara online (Pengawas Ketenagakerjaan Pilar Utama Penegakan Hukum Ketenagakerjaan, 2020).

Pemerintah Indonesia membangun sistem WLKP dengan tujuan untuk dapat menjangkau informasi seputar perusahaan termasuk tenaga kerja di perusahaan. Layanan ini sebetulnya telah berjalan sejak tahun 2017 dan dapat diakses secara langsung di alamat web <http://wajiblapo.kemnaker.go.id>.



Gambar 2. Grand Design Sistem Informasi Ketenagakerjaan (Sisnaker)



Gambar 3. Perkembangan Penggunaan Aplikasi Siswasnaker

Sampai dengan tahun 2020, perusahaan yang sudah melaksanakan wajib lapor melalui WLKP baru mencapai 315.395 perusahaan dengan jumlah total tenaga kerja berkisar 7.756.135 orang (Disnakertrans: Rakornas Pengawasan Ketenagakerjaan Tahun 2020, 2020). "Jumlah perusahaan yang menyampaikan WLKP melalui online belum seberapa dibandingkan perusahaan yang ada di Indonesia" (Biswasnaker & K3, 2021). Masih banyak upaya-upaya yang harus dilakukan untuk mengingatkan agar perusahaan-perusahaan segera melakukan wajib lapor ketenagakerjaan secara online.

Selain WLKP ada beberapa aplikasi berkaitan dengan pengawasan ketenagakerjaan yang sudah diakomodir dalam Grand Design Sisnaker seperti izin Tenaga Kerja Asing, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama, Uji Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja SMK3. Grand Design Sisnaker dapat dilihat pada gambar 2.

Selain aplikasi-aplikasi yang tersedia dalam Sisnaker, Kementerian Ketenagakerjaan pada tahun 2020 meluncurkan aplikasi pengawasan ketenagakerjaan yang diberi nama Siswasnaker Online. Aplikasi ini bertujuan untuk membantu pengawas ketenagakerjaan dalam menjalankan tugas pengawasan ketenagakerjaan di negara Republik Indonesia. Fasilitas yang tersedia dalam aplikasi Siswasnaker adalah jadwal pengawasan, rencana kerja, histori kegiatan dan profil pengawas ketenagakerjaan. Perkembangan penggunaan aplikasi Siswasnaker sejak diluncurkan pada bulan Juni 2020 dapat dilihat pada gambar 3. Selain pemerintah pusat yang telah mengembangkan teknologi digital untuk penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan, ada juga pemerintah daerah yang telah memiliki sistem informasi digital yang khusus digunakan untuk mengatasi berbagai permasalahan dalam penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan. Salah satu pemerintah daerah yang telah memiliki aplikasi untuk pengawasan ketenagakerjaan adalah Pemerintah Provinsi DKI. Pemerintah Provinsi DKI telah meluncurkan sejumlah inovasi dalam rangka

penegakkan hukum ketenagakerjaan diantaranya (Aldi, 2021):

- Memiliki tautan [bit.ly/lapjuwasnaker](http://bit.ly/lapjuwasnaker) yang bertujuan sebagai kendali bagi Dinas Nakertrans dan Energi DKI Jakarta, untuk mengetahui perkara-perkara ketenagakerjaan yang masuk ke tim penyidik ketenagakerjaan
- Pembangunan Sistem Input Data Laporan Hasil Pemeriksaan Secara Tuntas atau Sinta Riksa Tuntas. Sistem ini digunakan untuk mendukung metode pemeriksaan terhadap kasus-kasus pengaduan sehingga dapat dengan cepat disampaikan kepada pemberi kerja dan diharapkan mereka dapat segera memenuhi kewajibannya. Sinta Riksa Tuntas menjadi cikal bakal bagi pengembangan aplikasi pengawasan ketenagakerjaan di tingkat nasional yaitu Siswasnaker.

#### **4.2. Permasalahan Penggunaan Teknologi Digital Untuk Penyelenggaraan Pengawasan di Indonesia**

Penggunaan jaringan Internet untuk pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia dapat memfasilitasi berbagi informasi di antara pengawas ketenagakerjaan dan meningkatkan kapasitas mereka, sehingga dapat melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Keuntungan lainnya dalam hal public relations, dimana informasi yang dipegang pemerintah dapat disampaikan kepada masyarakat dengan cepat dan dari sudut pandang publik lebih mungkin menjangkau pemerintah.

Penggunaan jaringan internet dapat meningkatkan agresivitas penyelenggaraan pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan tanpa harus memperluas infrastruktur fisik, seperti mempekerjakan pengawas ketenagakerjaan yang lebih banyak atau membuat unit pengawasan tambahan serta dapat mengatasi hambatan geografis dalam melakukan mekanisme koordinasi dan kolaborasi tenaga pengawas. Karena berbagai keuntungan ini, penggunaan Internet dalam pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan diperkirakan akan terus berlanjut sebagai trend global.

Akan tetapi, pembangunan jaringan internet semacam itu membutuhkan biaya yang tidak sedikit untuk penyediaan sarana dan prasarana teknologi, termasuk pemeliharaan berkelanjutan dan pembaruan program serta pembinaan sumber daya manusia tenaga pengawas. Dengan penggunaan jaringan online, kegagalan sistem dapat menyebabkan gangguan serius pada kinerja tugas pengawas, sehingga kewaspadaan diperlukan untuk menghindari risiko akses yang tidak sah dan kebocoran informasi pribadi perusahaan. Untuk memanfaatkan sistem seperti itu secara penuh dan efektif, setiap negara perlu merumuskan pedoman yang sesuai termasuk Indonesia.

Berdasarkan hasil pengumpulan data primer melalui proses wawancara mendalam, Forum Group

Discussion (FGD) serta pengisian kuisioner, penggunaan teknologi digital untuk penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan masih ditemukan berbagai permasalahan dan hambatan dari sisi tersediaan dana dan sumber daya manusia, kelembagaan serta sistem koordinasi dan kolaborasi yang dapat diuraikan sebagai berikut:

##### **4.2.1. Sistem Koordinasi dan Pelaporan Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan**

Dalam masalah pendataan hasil pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pengawas, sejauh ini belum ada mekanisme pelaporan hasil kerja pengawasan kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota. Bahkan Disnaker Provinsi pun tidak memiliki data pengawasan, meskipun pengawas ketenagakerjaan status kepegawaiannya berada di kantor disnaker provinsi. Sehingga jika terjadi permasalahan di wilayah Kabupaten/Kota di bidang ketenagakerjaan, disnaker provinsi tidak mengetahuinya.

Diperlukan regulasi yang kuat untuk dapat mengembangkan sistem pelaporan hasil pengawasan ketenagakerjaan yang baik, sehingga akan memudahkan penyediaan data bagi aplikasi pengawasan ketenagakerjaan. Koordinasi antar instansi terkait mulai dari tingkat UPTD pengawasan ketenagakerjaan, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota/Provinsi sampai dengan Kementerian Ketenagakerjaan (pusat) dalam penyediaan data pengawasan, akan sulit terjadi apabila tidak ada regulasi yang berkekuatan hukum yang kuat dan memaksa yaitu apabila tidak dilakukan dapat dikenakan sanksi.

##### **4.2.2. Ketersediaan Sarana, Prasarana dan Sumber Daya Manusia**

Meskipun telah dikembangkan aplikasi berkaitan dengan pengawasan ketenagakerjaan oleh Kementerian Ketenagakerjaan, tetapi dari pihak pengawas sebagai user, memiliki keterbatasan dari segi sarana yang mereka miliki. Mereka berharap pemerintah pusat memberikan sarana berupa laptop untuk dapat menggunakan teknologi digital secara maksimal.

Dari segi sumber daya manusia pengawas ketenagakerjaan, perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam menggunakan teknologi digital. Tidak semua pengawas sudah melek teknologi khususnya para pengawas yang sudah senior dan usia mendekati pensiun.

##### **4.2.3. Sosialisasi, Pembinaan dan Pengembangan Sisnaker dan Siswasnaker**

Sosialisasi dan pembinaan penggunaan Sisnaker tidak pernah dilakukan oleh kementerian kepada disnaker provinsi/kota/kabupaten. Pengembangan Sisnaker dan Siswasnaker tidak melibatkan

stackholder dari dinaker provinsi/kota/kabupaten. Sekali waktu mereka melakukan diskusi berkaitan dengan sistem yang sudah dibangun, namun masukan yang diberikan kepada Pusat Data dan Informasi Kementerian Ketenagakerjaan tidak pernah diimplementasikan dalam bentuk perbaikan terhadap aplikasi yang telah dibangun tersebut.

### **4.3. Aplikasi Pengawasan Ketenagakerjaan yang Telah Dikembangkan**

#### **4.3.1 Aplikasi yang Dikembangkan Oleh Pemerintah Daerah**

UPTD pengawasan di Daerah Jawa Barat wilayah Karawang pernah memiliki aplikasi sederhana untuk membantu pekerjaan pengawas, tetapi saat ini sudah tidak bisa dioperasikan. Saat ini akan dikembangkan kembali dengan memberi nama baru pada aplikasi yaitu Sipendawa. Kepala UPTD wilayah Karawang menyadari akan makin sulit bagi pengawas untuk dapat melaksanakan tugasnya jika hanya mengandalkan sistem manual dalam pendataan.

Aplikasi Sipendawa dimaksudkan untuk membantu para pengawas dalam melakukan pendataan proses pemeriksaan dan pengaduan. Misalnya melalui aplikasi Sipendawa, ketika pengawas melakukan pemeriksaan terhadap perusahaan, mereka bisa melihat di aplikasi list norma ketenagakerjaan yang dilanggar. Aplikasi tersebut juga kedepannya diharapkan dapat digunakan dalam pembuatan nota pemeriksaan bagi pengawas ketika mereka harus melakukan pemeriksaan.

Aplikasi Sipendawa dapat digunakan oleh pengawas mulai dari tahap perencanaan kerja, pengaduan, pemeriksaan, pembuatan surat perintah kerja, nota pemeriksaan dan lain-lain. Sipendawa nantinya bisa diakses oleh pekerja dan perusahaan yang mengalami permasalahan dibidang ketenagakerjaan. Ketika mereka akan mengadukan permasalahannya, mereka dapat menggunakan Sipendawa yang akan diteruskan pada pihak pengawas untuk dapat ditindaklanjuti. Bila ternyata diperlukan kunjungan lapangan, aplikasi Sipendawa akan dapat melanjutkan proses sampai menerbitkan surat perintah bagi pengawas untuk melakukan kunjungan ke lapangan. Kementerian Ketenagakerjaan harus mempersiapkan proses integrasi aplikasi-aplikasi yang sudah dikembangkan oleh daerah dengan Sisnaker.

Adapun Disnaker provinsi tidak merencanakan membuat sistem aplikasi sendiri karena menganggap pemerintah pusat sudah membangun sistem yang bisa dimanfaatkan bersama-sama. Tetapi kenyataannya aplikasi yang dibangun oleh pemerintah pusat belum dapat berfungsi secara optimal untuk memenuhi kebutuhan pengawas ketenagakerjaan.

Beberapa UPTD di Jawa Barat masih melakukan pendataan perusahaan menggunakan

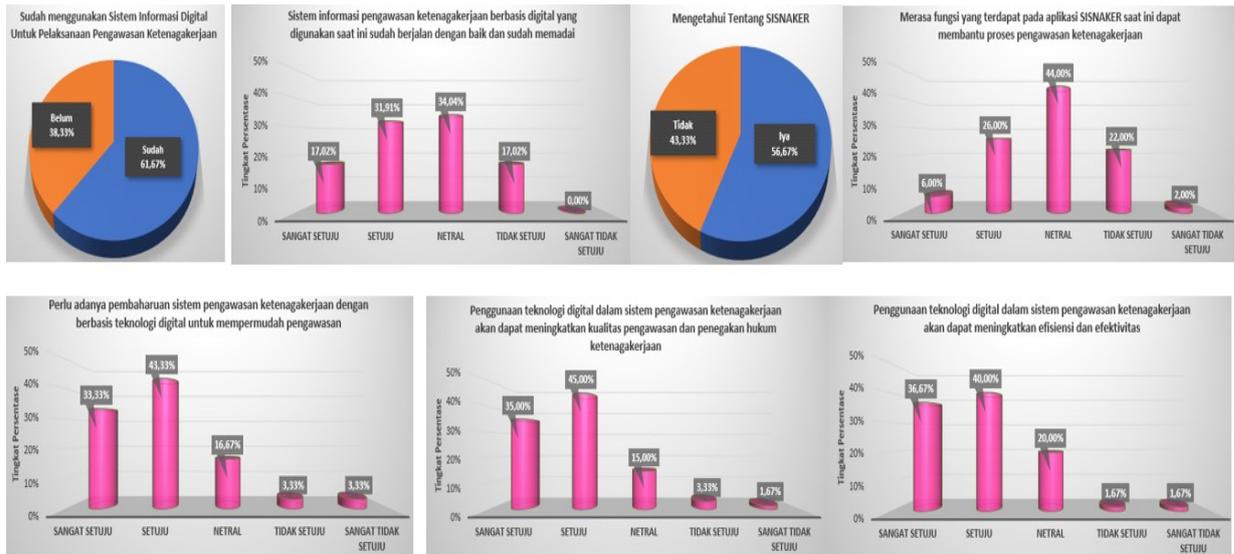
sistem manual sehingga masih bisa mengetahui secara detail data perusahaan yang menjadi objek pengawasan di wilayahnya. Kalau tidak dilakukan secara manual mereka tidak bisa mengetahui data perusahaan karena tidak diberikan hak akses ke WLKP online secara detail. Yang bisa dilihat di Sisnaker hanya berupa angka jumlah perusahaan, jumlah tenaga kerja laki-laki dan perempuan tetapi tidak mengetahui perusahaan apa, alamatnya di mana dan lain-lain, yang dapat dilihat hanya summary saja.

#### **4.3.2 WLKP Online**

Sistem wajib lapor ketenagakerjaan perusahaan (WLKP) secara online yang sudah dikembangkan dalam Sisnaker, ternyata belum secara maksimal bisa dimanfaatkan oleh pemerintah daerah. Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) Provinsi/Kota/Kabupaten tidak diberikan hak ases untuk dapat melihat detail perusahaan yang sudah melapor melalui WLKP. Saat ini yang bisa dilihat oleh mereka hanya rangkuman data statistik secara kumulatif, tidak bisa dilihat perusahaan secara by name atau by address. Data yang diinputkan oleh perusahaan ke WLKP online tidak ada proses validasi yang seharusnya dapat dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan.

Ketika pihak Disnaker memerlukan data yang berkaitan dengan WLKP, mereka harus meminta secara informal kepada pihak kementerian dan prosesnya tidak bisa cepat ditanggapi oleh pihak kementerian. Disnaker berharap bisa mengakses secara detail data perusahaan yang sudah menginputkan data melalui WLKP di Sisnaker secara langsung di wilayah kewenangannya masing-masing. Ketika wajib lapor ketenagakerjaan belum dilakukan secara online, pihak Disnaker masih memiliki data berkaitan dengan perusahaan yang menjadi objek pengawasan ketenagakerjaan di wilayahnya. Setelah wajib lapor dilakukan secara online, semua data langsung masuk ke kementerian dan tidak bisa diakses secara detail oleh disnaker provinsi/kota/kabupaten.

Fitur yang terdapat di Sisnaker bagian WLKP sudah relatif lengkap, seperti sudah terdapat permasalahan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, uji K3 dan SMK3. Data yang dihasilkan oleh sistem WLKP online sudah diusulkan untuk dibuatkan tabulasinya yang jelas sehingga user tidak perlu mengolah lagi. Ketika pengawas ketenagakerjaan akan melakukan kunjungan ke perusahaan, seharusnya mereka bisa mengakses WLKP untuk mendapatkan data dari perusahaan yang menjadi objek pemeriksaan. Pengawas sebaiknya diberi akses untuk melakukan verifikasi data yang diinputkan oleh perusahaan ke WLKP online. Pada saat ini tidak ada yang melakukan validasi dan approve terhadap data yang dimasukkan oleh perusahaan melalui WLKP online.



Gambar 4. Hasil Analisis Data Kuantitatif Deskriptif

Untuk admin yang ditunjuk dari disnaker provinsi/kota/kabupaten harus mendaftarkan menggunakan KTP, hal ini akan menyulitkan karena sangat riskan menggunakan data pribadi berupa no KTP dan apabila yang ditunjuk sebagai admin berpindah kerja atau berhenti kerja, hak akses tidak bisa diberikan ke pegawai lainnya. Akan lebih baik untuk hak akses atau otorisasi sebagai admin menggunakan akun yang bersifat kedinasan bukan merupakan data pribadi.

Perusahaan mengalami kesulitan karena akses terhadap WLKP melalui e-mail HRD. Ketika HRD-nya keluar dari perusahaan, akhirnya perusahaan tidak bisa mengakses data WLKP dan melihat data yang sudah diinputkan. Kewenangan yang dapat mengubah password akses ke WLKP adalah pihak kementerian pusat, sehingga ketika perusahaan meminta bantuan kepada pengawas, mereka tidak bisa membantu karena tidak memiliki hak akses. Disnaker Provinsi mengusulkan pengawas dapat melihat email pertama ketika perusahaan melakukan wajib lapor melalui WLKP online.

#### 4.3.3 Aplikasi Siswasnaker Berbasis Android

Aplikasi Siswasnaker berbasis android yang telah dikembangkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan ternyata belum dikenal secara luas oleh pengawas di daerah. Meskipun ada yang sudah mengetahui tentang aplikasi tersebut, setelah mencobanya masih terdapat berbagai kendala dan aplikasi tersebut masih versi beta dan belum disempurnakan oleh pemerintah pusat. Pemerintah daerah khususnya pengawas ketenagakerjaan menunggu kehadiran aplikasi Siswasnaker untuk mempermudah pekerjaan mereka.

#### 4.4 Analisis Kuantitatif Deskriptif Penggunaan Teknologi Digital Dalam Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan

Untuk mengetahui pendapat dari tenaga fungsional pengawas ketenagakerjaan berkaitan dengan urgensi penggunaan teknologi digital dan tingkat kepuasan terhadap aplikasi yang telah dikembangkan oleh pemerintah pusat maupun pemerintah daerah, dilakukan analisis kuantitatif deskriptif terhadap data yang diperoleh dari pengisian kuisioner dari 60 responden seperti dapat dilihat pada gambar 4.

#### 5. KESIMPULAN

Proses digitalisasi penyelenggaraan sistem pengawasan ketenagakerjaan saat ini masih terdapat beberapa kendala, diantaranya keterbatasan sarana dan prasarana, kurangnya kompetensi SDM dalam penggunaan teknologi, rendahnya kesadaran terhadap pentingnya teknologi itu sendiri, namun sebagian besar responden menyadari akan perlunya teknologi dalam mempermudah sistem pengawasan yang lebih efektif dan efisien.

Hasil analisis kuantitatif deskriptif menunjukkan tingkat kepuasan pengawas terhadap teknologi informasi yang sudah dikembangkan relatif masih rendah, hal ini sesuai dengan hasil wawancara mendalam dimana aplikasi yang sudah dikembangkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan masih banyak yang perlu disempurnakan dan pemberian hak akses yang lebih luas. Adapun tingkat kebutuhan dan kesadaran terhadap pentingnya teknologi digital dalam membantu penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan sangat tinggi.

Untuk dapat mengoptimalkan penggunaan teknologi digital dibidang pengawasan ketenagakerjaan, diperlukan adanya regulasi hukum yang memiliki kekuatan untuk mengatur koordinasi berkaitan dengan pelaporan dan penyerahan data hasil penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan.

Kementerian Ketenagakerjaan sebagai otoritas yang bertanggung jawab dalam pembangunan dan pengembangan teknologi digital di bidang pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia melalui aplikasi Sisnaker, perlu melakukan sosialisasi, pembinaan dan pemberian hak akses yang lebih luas pada user, yaitu Disnaker Provinsi/Kota/Kabupaten serta fungsional Pengawas Ketenagakerjaan. Dalam upaya penyempurnaan aplikasi Sisnaker dan Siswasnaker, Kementerian Ketenagakerjaan perlu lebih memperhatikan masukkan dari user.

#### DAFTAR PUSTAKA

- (FWO), F. W. O. 2019. The Fair Work Ombudsman and Registered Organisations Commission Entity annual report.
- ALDI, G. L. T. 2021. Penegakan Hukum Ketenagakerjaan di Jakarta Raih Penghargaan dari Kemenaker RI.
- ANNA, M. G. 2015. Report on the global survey into the use of information and communication technologies in national labour administration systems.
- CARTER, L., & BÉLANGER, F. 2005. The utilization of e-government services: Citizen trust, innovation and acceptance factors. *Information Systems Journal*, 15(1), 5–25. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2575.2005.00183.x>
- CHANDRASIRI, S., & GUNATILAKA. 2015. Introducing ICT to Sri Lanka's Labour Administration.
- Disnakertrans : Rakornas Pengawasan Ketenagakerjaan Tahun 2020. 2020.
- DR. H. ISHAQ, S.H., M. H. 2017. Metode Penelitian Hukum Dan Penulisan Skripsi, Tesis, Serta Disertasi. Alfabeta.
- GALAZKA, & ANNA, M. 2015. Report on the Global Survey into the Use of Information and Communication Technologies in National Labour Administration Systems.
- GRAND DESIGN SISNAKER 2020-2024. 2020. Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan.
- HISLOP, D., & AXTELL, C. 2011. Mobile phones during work and non-work time: A case study of mobile, non-managerial workers. *Information and Organization*, 21(1), 41–56. <https://doi.org/10.1016/j.infoandorg.2011.01.001>
- ILO. 2009. ILO standards on occupational safety and health: Promoting a safe and healthy working environment.
- K3, B. 2021. Kemnaker Desak Perusahaan Daftar WLKP Secara Daring.
- KARUNIA, A. M. 2020. Menaker: Pengawas Ketenagakerjaan Tak Sebanding Jumlah Perusahaan yang Diawasi. *Kompas.Com*. <https://money.kompas.com/read/2020/06/15/210000226/menaker--pengawas-ketenagakerjaan-tak-sebanding-jumlah-perusahaan-yang-diawasi#:~:text=“Dengan jumlah pengawas ketenagakerjaan saat,dari jumlah perusahaan%2C%22 katanya.>
- KEMNAKER. 2021. Siswasnaker: Aplikasi Pengawasan Ketenagakerjaan.
- KVAM.B. 2011. Working hours: A hot topic for the Labour Inspection Authority director. *Nordic Labour Journal*.
- LAYNE, K., & LEE, J. 2001. Developing fully functional E-government: A four stage model. *Government Information Quarterly*, 18(2), 122–136. [https://doi.org/10.1016/S0740-624X\(01\)00066-1](https://doi.org/10.1016/S0740-624X(01)00066-1)
- NASUTION, S. 2003. Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif. Tarsito.
- PAVLICHEV, A., & GARSON, G. 2004. Digital government: Principles and best practices. Pengawas Ketenagakerjaan Pilar Utama Penegakan Hukum Ketenagakerjaan. 2020. Binwasnaker & K3.
- REIDENBERG, J. R. 2005. Technology and Internet Jurisdiction. *University of Pennsylvania Law Review*, 153(6), 1951. <https://doi.org/10.2307/4150653>
- SHIN, N. 1999. Does information technology improve coordination? An empirical analysis. *Logistics Information Management*, 12(1/2), 138–144. <https://doi.org/10.1108/09576059910256592>
- SUGENG, P. 2017. STRATEGI PENGUATAN Pengawasan Ketenagakerjaan di Indonesia.
- THULIN, E., & VILHELMSON, B. 2007. Mobiles everywhere. *Young*, 15(3), 235–253. <https://doi.org/10.1177/110330880701500302>