



JAMINAN SOSIAL DAN TRANSISI ENERGI YANG BERKEADILAN

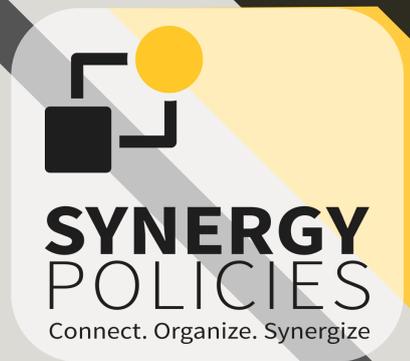
*Rekomendasi untuk Forum Komunikasi Jaminan Sosial
Ketenagakerjaan dengan tema:*

**Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang Inklusif dan Adaptif,
Guna Peningkatan Produktivitas dan Daya Saing Menuju
Indonesia Emas**

Penyusun
Dinna Prapto Raharja PhD,
dinna.prapto.raharja@synergypolicies.com

Dr. Fransiscus S Joyoadisumarta,
synergypolicies@synergypolicies.com





Synergy Policies

December 2024

Alamat Kantor:

The Equity Tower 35th Floor, SCBD Lot 9.
Jl. Jend Sudirman 52-53, Jakarta 12190, Indonesia
Email : info@synergypolicies.com
Website : www.synergypolicies.com

Alamat Surat :

Townhouse Tanjung Barat Residence 18 F
Jalan Nangka/Gg.Bacang RT08 RW06
Kelurahan Tanjung Barat, Jagakarsa
Jakarta Selatan, 12530

Daftar Isi

Daftar Isi.....	1
1. Pengantar	3
2. Komitmen Indonesia untuk <i>Net Zero Emission</i>	3
3. Dampak Transisi Energi kepada Pekerja	4
• Transisi Energi:.....	5
4. Regulasi Baru Terkait Transisi Pekerja yang Adil.....	7
5. Pendanaan Jaminan Sosial untuk pekerja di masa transisi.....	8
6. Pengurangan Kesejahteraan Selama Transisi.....	11
6.1. Pekerja Waktu Tertentu.....	11
6.2. Tenaga Alih Daya di sektor kelistrikan.....	12
6.3. Pekerja Perempuan	14
7. Perlindungan Sosial dan Kebijakan Pasar Tenaga Kerja Aktif di Masa Transisi 16	
7.1. Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.....	16
7.1.1. Pekerja Kontrak Rentan Kemiskinan	17
7.1.2. Syarat kepesertaan BPJS Kesehatan.....	18
7.1.3. Pendapatan Sementara	19
7.1.4. Pengembangan Keterampilan dan Pelatihan Ulang.	21
7.1.5. Informasi Pasar Kerja dan Konseling.....	22
7.2. Pelayanan Kesehatan dan Sosial	24
7.3. Tanggapan Kesepuluh: Dukungan Psikososial.....	25

Daftar Gambar

Figure 1 Emisi Energi persektor di tahun 2021	4
Figure 2 Kapasitas Pembangkit Saat ini dan proyeksi hingga 2060	5
Figure 3 Mekanisme Pendanaan Transisi Energi di JETP (dalam juta dollars) ..	10
Figure 4 Komposisi Tenaga Kerja di PLN menurut hubungan kerja di 2023.....	13
Figure 5 Distribusi Gender di Karyawan Holding PLN, Subholding dan Entitas Anak , dan Perusahaan Alih Daya di Tahun 2023	15

1. Pengantar

Dalam dua dekade sejak lahirnya Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), Indonesia telah mencatat kemajuan signifikan dalam melindungi hak pekerja dan warga negara melalui skema jaminan sosial di bidang kesehatan dan ketenagakerjaan. Pengenalan program seperti Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang diperkuat oleh Peraturan Pemerintah No. 82 Tahun 2019 dan No. 49 Tahun 2023 menegaskan komitmen bangsa untuk memastikan standar hidup layak bagi seluruh peserta dan keluarganya. Upaya ini sejalan dengan prinsip inklusivitas, keberlanjutan, dan penggunaan dana jaminan sosial untuk sebesar-besarnya kepentingan peserta.

Meski begitu, SJSN masih menghadapi berbagai tantangan, termasuk cakupan kepesertaan, aksesibilitas, dan keberlanjutan program. Selain itu, ambisi Indonesia untuk mencapai Transisi Energi Berkeadilan, sebagai bagian dari komitmennya dalam Perjanjian Paris, menghadirkan kompleksitas tambahan. Pergeseran dari bahan bakar fosil menuju energi terbarukan membawa manfaat lingkungan dan ekonomi, tetapi juga menimbulkan risiko signifikan bagi pekerja di sektor energi tradisional seperti tambang batu bara dan pembangkit listrik berbasis bahan bakar fosil.

Rekomendasi dan laporan ini menekankan pentingnya jaminan sosial dalam melindungi pekerja yang terdampak oleh transisi energi dan mempersiapkan mereka untuk pekerjaan hijau di masa depan. Laporan ini bertujuan untuk mengatasi kebutuhan akan program perlindungan komprehensif dan pengembangan keterampilan bagi pekerja di sektor bahan bakar fosil, serta memastikan transisi energi berjalan sesuai prinsip keadilan dan keberlanjutan.

Selain itu, laporan ini mengeksplorasi strategi untuk memperkuat sistem perlindungan sosial, mempromosikan peluang kerja yang adil di industri hijau yang sedang berkembang, dan mendorong kerangka transisi yang tidak meninggalkan satu pun pekerja. Melalui upaya kolaboratif antara pembuat kebijakan, serikat pekerja, dan pemangku kepentingan lainnya, laporan ini beraspirasi menciptakan masa depan di mana pergeseran ke energi terbarukan tidak hanya membawa keadilan lingkungan tetapi juga keadilan sosial dan ekonomi.

2. Komitmen Indonesia untuk *Net Zero Emission*

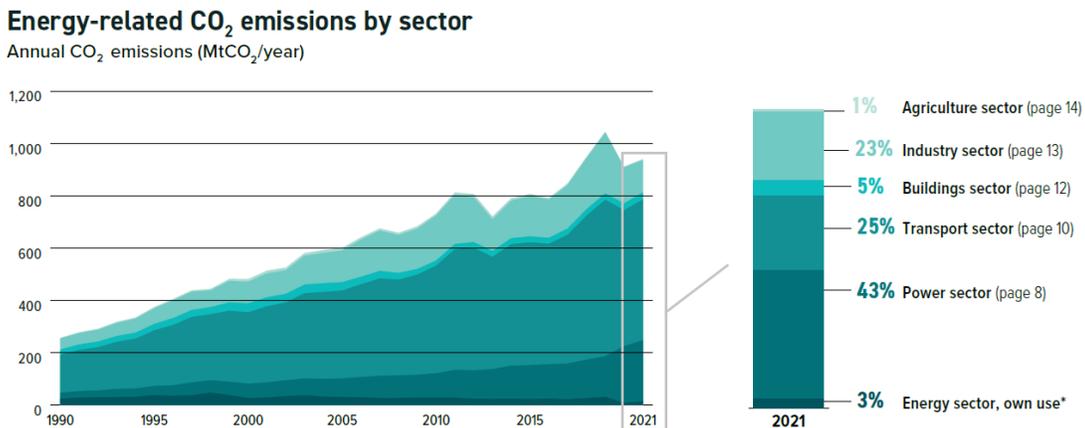
Pemerintah Indonesia telah mengambil peran aktif dalam aksi global melawan perubahan iklim, terutama melalui komitmennya dalam Perjanjian Paris. Pada tahun 2016, negara ini mengajukan Kontribusi yang Ditentukan Secara Nasional (NDC) pertamanya, menetapkan target ambisius untuk mengurangi emisi gas rumah kaca (GRK) sebesar 29% pada tahun 2030, dengan kemungkinan peningkatan hingga 41% jika mendapat dukungan internasional. Memahami dinamika perubahan iklim yang terus berkembang dan pentingnya langkah yang lebih agresif,

Indonesia memperbarui NDC pada tahun 2022 untuk menunjukkan komitmen yang lebih besar.

Dalam pembaruan tersebut, target pengurangan emisi tanpa syarat dinaikkan menjadi 31,89%, sementara target dengan dukungan internasional menjadi 43,20% pada tahun 2030. Hal ini mencerminkan komitmen Indonesia yang semakin kuat untuk mengatasi perubahan iklim, dengan fokus pada sektor-sektor utama seperti energi, kehutanan, pertanian, pengelolaan limbah, dan proses industri. Selain itu, pembaruan ini mencakup sasaran baru, seperti pencapaian penyerap karbon bersih di sektor kehutanan pada tahun 2030 (FOLU Net Sink 2030) dan strategi jangka panjang untuk mencapai net zero emissions pada tahun 2060 atau lebih awal. Pada tahun 2023, diskusi terkait NDC Kedua lebih lanjut memasukkan sektor-sektor baru, seperti pengelolaan ekosistem laut dan pesisir, serta strategi di sektor minyak dan gas hulu, dan refrigeran, dengan fokus pada transisi dari zat dengan potensi pemanasan global tinggi seperti HFC-134a ke alternatif yang lebih ramah lingkungan.

Untuk memenuhi komitmen tersebut, Pemerintah Indonesia mengadopsi berbagai strategi, termasuk upaya pengurangan emisi dari sektor pembangkit listrik. Sektor ini menjadi salah satu kontributor utama emisi, menyumbang sekitar 45% pada tahun 2021, karena masih bergantung pada pembangkit listrik berbahan bakar fosil. (Climate Transparency, 2022)

Figure 1 Emisi Energi persektor di tahun 2021

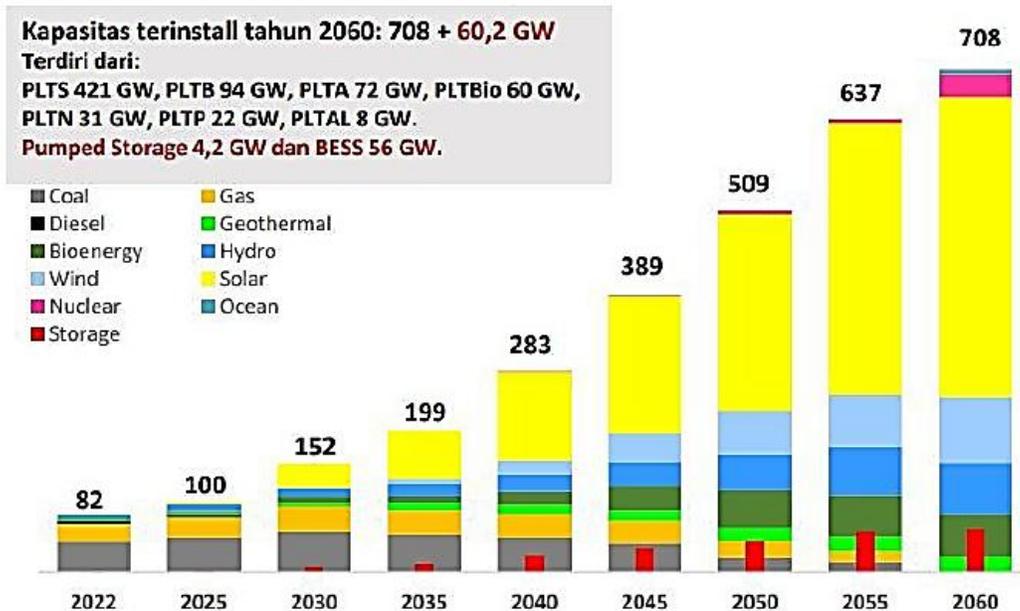


(Climate Transparency, 2022)

3. Dampak Transisi Energi kepada Pekerja.

Pemerintah berencana meningkatkan pangsa energi terbarukan dalam bauran listrik menjadi 23% pada 2025 dan 31% pada 2050, sesuai Rencana Umum Energi Nasional. Upaya ini mencakup investasi besar pada infrastruktur energi terbarukan, penghapusan bertahap pembangkit batubara.

Figure 2 Kapasitas Pembangkit Saat ini dan proyeksi hingga 2060



Sumber : Draft RUEN(Dirjen Ketenagalistrikan ESDM, 2023)

Gambar 1 menunjukkan proyeksi kapasitas energi terpasang di Indonesia hingga tahun 2060 menurut draft Rencana Umum Energi Nasional. Pemerintah Indonesia dalam jangka waktu 40 tahun ke depan akan melakukan langkah-langkah

- **Transisi Energi:**
 - Peningkatan signifikan pada sumber energi terbarukan seperti tenaga surya (PLTS), angin (PLTB), hidro (PLTA), bioenergi, dan panas bumi.
 - Tenaga surya mendominasi bauran energi pada tahun 2060 dengan kapasitas terpasang sebesar 421 GW.
 - Energi fosil (batu bara dan gas) mengalami penurunan tajam, hampir sepenuhnya digantikan oleh energi terbarukan dan nuklir pada tahun 2060.
 - Sistem penyimpanan energi seperti *pumped storage* dan sistem penyimpanan energi baterai (BESS) menjadi penting untuk menjaga stabilitas energi, dengan total kapasitas mencapai 60,2 GW.
- **Diversifikasi:**
 - Grafik menunjukkan campuran energi terbarukan yang beragam, dengan tenaga surya sebagai penyumbang terbesar, dilengkapi oleh hidro, angin, panas bumi, dan bioenergi.

- **Perkembangan Kapasitas dari Waktu ke Waktu:**

- Kapasitas terpasang tumbuh secara bertahap dari 82 GW pada 2022 menjadi 708 GW pada 2060.

Perubahan ini tidak hanya berdampak pada bauran energi tetapi juga pada ketenagakerjaan. Transisi ini diprediksi akan mengurangi lapangan kerja di sektor batu bara dan gas, terutama dalam bidang pertambangan dan pembangkit listrik berbasis fosil. Namun, di sisi lain, sektor energi terbarukan akan menciptakan banyak lapangan kerja baru. Tenaga surya, misalnya, akan membutuhkan tenaga kerja dalam instalasi, pemeliharaan, manufaktur, dan penelitian.

Pergeseran dari bahan bakar fosil pasti akan menyebabkan hilangnya pekerjaan di sektor ini. Penelitian dari tahun 2018 memproyeksikan bahwa pada tahun 2030, transisi hijau mungkin merugikan sekitar 6 juta pekerjaan secara global. Secara rinci beberapa hal yang akan terjadi selama masa transisi antara lain :

- ✓ Pekerja yang terlibat langsung dalam kegiatan penambangan batu bara, minyak bumi, dan gas alam.
- ✓ Para pekerja pendukung seperti pekerja logistik, transportasi, dan pemasok alat-alat tambang. Mereka yang bertugas mengangkut bahan bakar dari lokasi tambang ke fasilitas produksi atau distribusi.
- ✓ Pekerja yang bekerja sebagai operator Pembangkit Listrik Tenaga Batubara.
- ✓ Para pekerja teknisi Pemeliharaan yang mengelola dan merawat mesin pembangkit bahan bakar fosil, Mengelola operasi dan strategi bisnis di fasilitas energi fosil, mengawasi proses teknis dan efisiensi produksi di pembangkit energi fosil.
- ✓ Operator Jaringan distribusi yang mengelola transportasi minyak dan gas melalui jaringan pipa.
- ✓ Para pekerja yang terkait dengan rantai pasokan di industri penunjang seperti pekerja yang memproduksi alat berat, bahan peledak, atau kimia yang digunakan untuk ekstraksi dan pengolahan bahan bakar fosil.
- ✓ UMKM yang mendukung operasionalisasi di lokasi tambang seperti , katering, atau layanan kesehatan di lokasi tambang.
- ✓ Para pekerja di jaringan distribusi dan penjualan seperti pekerja yang mengelola logistik distribusi bahan bakar ke konsumen, seperti pekerja stasiun Pengisian Bahan Bakar (SPBU)

Meskipun akan ada ancaman kehilangan pekerja, Indonesia juga akan memiliki peluang selama jangka waktu yang sama, terciptanya sekitar 24 juta pekerjaan baru akan muncul. Pekerjaan itu terutama adalah penciptaan lapangan kerja di energi terbarukan:

- ✓ Energi surya: Pekerjaan dalam instalasi, pemeliharaan, manufaktur, dan penelitian akan mendominasi.
- ✓ Hidro dan angin: Membutuhkan pekerja terampil untuk pengembangan infrastruktur, operasi, dan pemeliharaan.

- ✓ Bioenergi dan panas bumi: Peningkatan pekerjaan di produksi energi dan pengelolaan sumber daya.
- ✓ Transisi ini memerlukan program pelatihan ulang dan peningkatan keterampilan bagi pekerja yang terdampak di sektor energi fosil. Tenaga teknis, insinyur, dan peran khusus dalam teknologi energi terbarukan akan sangat dibutuhkan.
- ✓ Pengembangan sistem penyimpanan energi seperti BESS dan *pumped storage* akan menciptakan pekerjaan khusus di bidang manufaktur, inovasi teknologi, dan integrasi sistem.

Kesimpulannya, sumber-sumber tersebut menekankan bahwa meskipun transisi energi yang adil sangat penting untuk mengatasi perubahan iklim, transisi energi juga harus memprioritaskan kesejahteraan pekerja bahan bakar fosil dan keluarga mereka. Mengatasi konsekuensi sosial dan ekonomi dari kehilangan pekerjaan melalui langkah-langkah dukungan yang komprehensif, perencanaan awal, dan pertimbangan regional sangat penting untuk mencapai transisi yang adil dan merata di Indonesia.

4. Regulasi Baru Terkait Transisi Pekerja yang Adil

Peran jaminan sosial dalam melindungi pekerja dalam transisi energi yang berkeadilan di Indonesia menghadapi tantangan yang signifikan. Transisi ini melibatkan koordinasi lintas kementerian, berbagai serikat pekerja, organisasi pengusaha, komisi, dewan, dan lembaga terkait lainnya. Kompleksitas ini menimbulkan kekhawatiran bahwa proses transisi energi dapat berjalan lambat, terutama akibat birokrasi yang cenderung kaku dan kurang fleksibel dalam menghadapi perubahan. Pejabat pemerintah sering kali terikat oleh prosedur yang ketat dan peraturan yang rigid, sehingga tanpa pedoman formal yang jelas, mereka enggan bertindak secara fleksibel. Akibatnya, muncul keraguan yang lebih besar di kalangan birokrasi untuk mengambil tindakan yang diperlukan. Tantangan ini semakin rumit karena transisi energi membutuhkan pendekatan yang adaptif, kolaboratif, dan terkoordinasi antara berbagai pemangku kepentingan, termasuk lembaga pemerintah, serikat pekerja, dan pengusaha. Oleh karena itu, keberadaan jaminan sosial yang kuat dan strategi kebijakan yang inklusif menjadi kunci untuk memastikan perlindungan dan keadilan bagi pekerja yang terdampak dalam proses transisi energi ini memerlukan sebuah regulasi yang mengikat di antara semua pihak yang terkait.

Pemerintah dan DPR perlu mengatasi tantangan ini dengan menetapkan kerangka hukum yang khusus untuk memastikan bahwa jaminan sosial selama transisi energi berjalan lancar dan adil. Undang-undang yang dibuat harus tidak hanya memfasilitasi transisi energi tetapi juga memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja tanpa memberikan beban yang berlebihan bagi pengusaha maupun menghambat pertumbuhan ekonomi.

Pengalaman selama pandemi Covid-19 dapat menjadi pembelajaran penting, di mana pemerintah, melalui Kementerian Ketenagakerjaan, mengeluarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2023. Peraturan ini berhasil membatasi perusahaan padat karya dari melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara massal. Pendekatan serupa, juga dapat dilakukan kepada para pekerja di sektor industri yang berbahan fosil. Dengan kerangka hukum yang jelas dan terkoordinasi, transisi energi dapat berjalan lebih efektif, memberikan kepastian bagi semua pihak yang terlibat, sekaligus memastikan keadilan bagi pekerja yang terdampak

Peraturan di masa transisi energi sangat penting untuk mencegah perusahaan-perusahaan lain melakukan pemutusan hubungan kerja secara tidak adil atas nama transisi energi. Tanpa perlindungan hukum, ada risiko bahwa pengusaha dapat mengeksploitasi masa transisi untuk merampingkan tenaga kerja mereka dengan dalih restrukturisasi untuk keberlanjutan. Kepastian hukum dibutuhkan agar perusahaan memang benar-benar mengurangi produktivitas pekerja hingga PHK dengan alasan yang sah di mana mereka juga wajib memberikan dukungan yang memadai kepada karyawan yang terkena dampak akibat transisi energi. Perusahaan tidak hanya melakukan PHK tetapi wajib program pelatihan ulang, paket pesangon yang layak, dan kesempatan untuk penempatan kembali di dalam perusahaan atau afiliasinya. Dengan demikian, pemerintah menciptakan lingkungan yang seimbang di mana hak-hak pekerja dilindungi sekaligus memungkinkan perusahaan untuk beradaptasi dengan paradigma energi baru secara bertanggung jawab. Hal ini memperkuat komitmen terhadap transisi energi yang adil - yang adil dan mempertimbangkan kesejahteraan semua pemangku kepentingan yang terlibat.

Peraturan untuk transisi energi untuk pekerja juga bisa lebih baik dari apa yang telah diatur oleh Undang-undang yang ada saat ini.. Undang-undang yang baru misalnya dapat memberikan insentif kepada perusahaan yang berusaha mempertahankan dan melatih karyawan sebelum melakukan PHK. Contoh insentifnya seperti keringanan pajak atau subsidi bagi mereka yang berinvestasi dalam pengembangan tenaga kerja. Di sisi lain, pemerintah juga perlu memberikan sanksi atau disinsentif kepada perusahaan yang melakukan PHK dengan tidak adil. Hal ini perlu untuk memastikan bahwa perusahaan berpikir dengan hati-hati sebelum mengambil keputusan yang berdampak negatif pada karyawan mereka

5. Pendanaan Jaminan Sosial untuk pekerja di masa transisi

Undang-Undang Jaminan Sosial di Indonesia telah menetapkan mekanisme pendanaan melalui kontribusi yang melibatkan pemberi kerja, pekerja, dan pemerintah. Namun, dalam konteks transisi energi dan perubahan iklim, kebutuhan pendanaan untuk jaminan sosial pekerja menjadi lebih mendesak. Di tengah keterbatasan anggaran fiskal dan APBN, kontribusi dana jaminan sosial untuk pekerja yang terdampak oleh perubahan struktural ini dapat dioptimalkan dengan

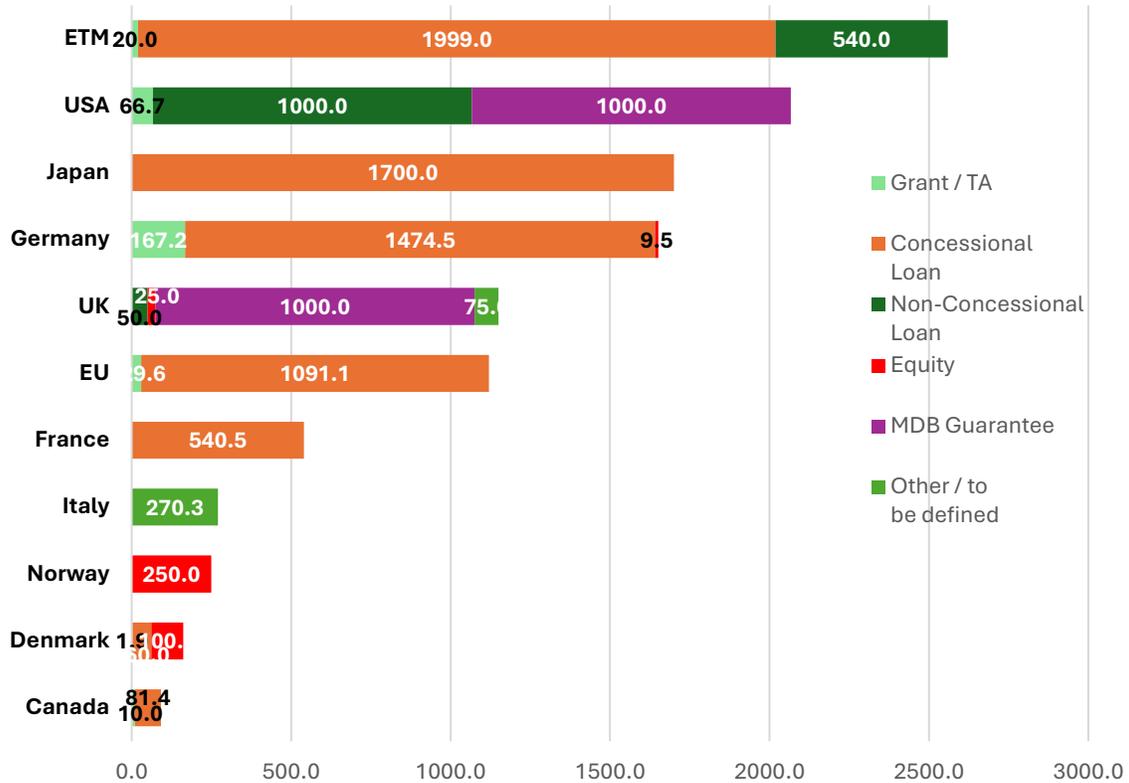
memanfaatkan dana dari komitmen internasional, terutama dalam skema **Just Energy Transition Partnership (JETP)**. Komitmen negara maju melalui JETP menjadi peluang strategis untuk memastikan pekerja, terutama pekerja waktu tertentu dan informal yang tidak tercatat secara resmi, mendapatkan perlindungan yang memadai selama transisi.

IESR memprediksi diperlukan USD 2,4 miliar (Rp. 38,4 triliun) untuk mengatasi dampak kehilangan pekerjaan di sektor batubara, termasuk untuk menutupi kehilangan pendapatan, jaminan sosial, penciptaan pekerjaan baru, dan pelatihan keterampilan. (Harry Fearnough et al., 2024) Jumlah ini bisa meningkat karena selisih upah antara pekerjaan lama dan baru, yang memengaruhi pekerja dengan hutang jangka panjang seperti rumah, kendaraan, atau pendidikan. (Ulius Christian Adiatma & Ronald Julion Suryadi, 2022)

Beban pendanaan ini tidak dapat sepenuhnya ditanggung oleh negara berkembang seperti Indonesia. Dengan target bauran energi terbarukan 23% pada 2025, 31% pada 2050, dan emisi nol karbon pada 2060, kebutuhan dana transisi energi di Indonesia diperkirakan mencapai USD 1 triliun atau USD 25–30 miliar per tahun. (Dirjen EBTKE-ESDM, 2022) Untuk target pengurangan emisi 2030, dibutuhkan USD 130 miliar. (Aditya Putra Perdana, 2023)

Negara maju sebagai penyumbang emisi terbesar secara historis harus berbagi tanggung jawab. Namun, bantuan keuangan melalui JETP sebesar USD 20 miliar (Rp. 310 triliun) masih kecil dan sebagian besar berbentuk pinjaman lunak (60%), pinjaman non-konsesional (14%), dan jaminan bank multilateral (17%). Bantuan berbasis utang ini meningkatkan risiko keuangan dan membatasi penggunaannya, mendorong pemerintah untuk memprioritaskan proyek infrastruktur daripada program ketenagakerjaan. Gambar 2 memperlihatkan bahwa *Grant* dari negara-negara maju yang secara historis telah mencemari lingkungan dan menikmati keuntungan selama ratusan tahun hanya sedikit memberikan dana hibah. Jumlah bantuan hibah sangat tidak berarti dalam konteks transisi energi yang berkeadilan di Indonesia. JETP hanya memberikan dana hibah sebesar \$153,8 juta dan Bantuan Teknis sebesar \$141,6 juta (JETP, 2023, p. 136) Dana itu hanya mencakup kurang lebih 3% dari total dan dikhawatirkan tidak dapat menciptakan keadilan untuk para pekerja yang menerima dampak negatif dari transisi energi.

Figure 3 Mekanisme Pendanaan Transisi Energi di JETP (dalam juta dollars)



Dana dari JETP dapat diarahkan untuk mencakup berbagai aspek perlindungan sosial, seperti tunjangan pengangguran, pelatihan ulang, dan jaminan pendapatan sementara. Hal ini penting karena kelompok pekerja tidak tetap dan informal adalah segmen yang paling rentan dalam transisi energi. Mereka sering kali tidak memiliki akses terhadap skema jaminan sosial formal dan menghadapi risiko kehilangan pekerjaan tanpa dukungan keuangan atau peluang untuk memperoleh keterampilan baru yang relevan.

Pemerintah, khususnya Kementerian Ketenagakerjaan dan BPJS Ketenagakerjaan, harus mengambil langkah proaktif dengan melakukan perhitungan aktuarial yang mendetail untuk menentukan besaran kontribusi yang dibutuhkan. Perhitungan ini harus mempertimbangkan jumlah pekerja yang berisiko, kebutuhan dana untuk perlindungan sosial, dan durasi transisi energi. Data ini menjadi dasar yang kuat untuk dimasukkan ke dalam agenda negosiasi dengan negara-negara maju. Selain itu, integrasi antara dana JETP dan program jaminan sosial nasional dapat memperkuat sistem yang ada, memastikan cakupan yang lebih luas, dan mendukung keberlanjutan perlindungan sosial.

Pendanaan ini juga harus dirancang agar tidak hanya bersifat reaktif tetapi juga preventif, memastikan bahwa pekerja memiliki akses ke pelatihan keterampilan

sebelum mereka kehilangan pekerjaan. Dengan demikian, mereka dapat lebih siap untuk beralih ke pekerjaan hijau yang lebih stabil dan berkelanjutan. Pemerintah perlu memanfaatkan komitmen internasional untuk mendukung infrastruktur pelatihan kerja dan memperluas skema perlindungan sosial bagi kelompok pekerja yang selama ini kurang terjangkau.

Melalui langkah ini, Indonesia tidak hanya dapat memenuhi target transisi energi yang berkeadilan tetapi juga memastikan bahwa pekerja, terutama kelompok yang paling rentan, mendapatkan perlindungan yang layak. Pendekatan ini juga mencerminkan tanggung jawab negara-negara maju untuk mendukung transisi yang adil di negara-negara berkembang, mengingat kontribusi historis mereka terhadap perubahan iklim global. Dengan menjadikan jaminan sosial sebagai prioritas dalam agenda negosiasi JETP, Indonesia dapat menciptakan sistem yang inklusif dan berkeadilan, memberikan manfaat nyata bagi pekerja dan masyarakat luas.

6. Pengurangan Kesejahteraan Selama Transisi

Selama masa krisis ekonomi, termasuk dalam transisi energi, perusahaan tidak selalu melakukan PHK sebagai langkah pertama. Sebaliknya, mereka sering menerapkan strategi penghematan biaya yang secara langsung berdampak pada pendapatan pekerja. Strategi ini dapat berupa pengurangan jam kerja, merumahkan pekerja, pemotongan bonus, penghapusan lembur, atau bahkan menerapkan cuti sementara tanpa bayaran. Langkah-langkah tersebut membantu perusahaan mempertahankan kelangsungan operasional tetapi menempatkan pekerja dalam situasi yang sulit karena kurangnya pendapatan mereka.

6.1. Pekerja Waktu Tertentu

Pekerja yang dipekerjakan dengan kontrak jangka pendek di sektor bahan bakar fosil sangat rentan jatuh ke dalam kemiskinan selama masa transisi menuju energi yang lebih bersih. Jumlah pekerja kontrak di Indonesia sekitar 64,2 juta pekerja kontrak atau honorer, yang mewakili 45,2% dari 142 juta total tenaga kerja di Indonesia per Februari 2024. Di antara pekerja kontrak ini, sekitar 9,8 juta orang dipekerjakan oleh pemerintah (Lili Yan Ing & Yessi Vadilla, 2024).

Pekerja kontrak, buruh harian lepas atau pekerja dengan sistem target adalah kelompok pekerja yang akan menderita akibat strategi ini karena pendapatan mereka dihitung perhari atau sesuai target. Mereka tidak mendapatkan pendapatan apabila mereka tidak bekerja pada hari-hari tertentu. Mereka juga akan kehilangan insentif-insentif tertentu yang mereka peroleh jika mereka dapat memenuhi atau melebihi target yang ditetapkan perusahaan. Pekerja tetap yang menerima upah minimum juga akan menderita. Mereka pada umumnya juga sangat tergantung dengan upah lembur untuk menutupi pengeluaran rumah tangga mereka karena upah minimum tidak mencukupi.

Pekerja waktu tertentu merupakan bagian signifikan dari tenaga kerja di sektor batu bara Indonesia, mencerminkan ketergantungan pada pengaturan kerja tidak permanen dalam operasi pertambangan. Di PT Kideco, misalnya, hanya

632 dari 13.208 pekerja yang dipekerjakan langsung oleh perusahaan, sementara mayoritas bekerja melalui kontraktor dan vendor. (Hapsari et al., 2023, p. 27) Demikian pula, di Tanjung Enim, 82% pekerja adalah tenaga kerja alih daya yang dipekerjakan oleh kontraktor. Ketimpangan ini menyoroti dominasi pekerja alih daya dalam sektor ini. Fakta ini mencerminkan secara umum status hubungan kerja di sektor batu bara.

Para pekerja ini menjalankan berbagai peran, mulai dari operasi penambangan dan pemeliharaan peralatan hingga transportasi dan layanan pendukung seperti kebersihan dan pengemudi. Namun, pekerja waktu tertentu sering kali menghadapi ketidakamanan kerja akibat sifat kontrak mereka yang sementara. Banyak dari mereka dibayar berdasarkan upah minimum regional (*UMR*), dengan manfaat yang terbatas atau tidak konsisten. Pekerja subkontrak memperoleh pendapatan antara Rp9 juta hingga Rp20 juta per bulan, tergantung pada peran mereka, tetapi gaji ini sering kali tidak disertai dengan stabilitas dan manfaat yang biasanya diterima pekerja tetap.

Pekerja tambang rakyat atau informal adalah juga bagian dari rantai produksi di sektor batu bara yang tidak dapat diabaikan. Mereka menghadapi kondisi yang lebih rentan, dengan penghasilan serendah Rp200.000 per hari untuk pengangkutan batu bara jarak pendek dan hingga Rp1 juta untuk jarak yang lebih jauh, sering kali tanpa perlindungan jaminan sosial.

Cakupan jaminan sosial bagi pekerja waktu tertentu dan pekerja informal di sektor batu bara sangat tidak memadai. Meskipun beberapa pekerja subkontrak menerima manfaat kesehatan, penerapannya tidak konsisten di seluruh vendor. Pembayaran pesangon, jika diberikan, sangat minim, meninggalkan pekerja dalam kerentanan finansial selama masa transisi. Dalam banyak kasus, pekerja informal di tambang rakyat sama sekali tidak tercakup dalam sistem jaminan sosial formal, memperburuk kerentanan mereka.

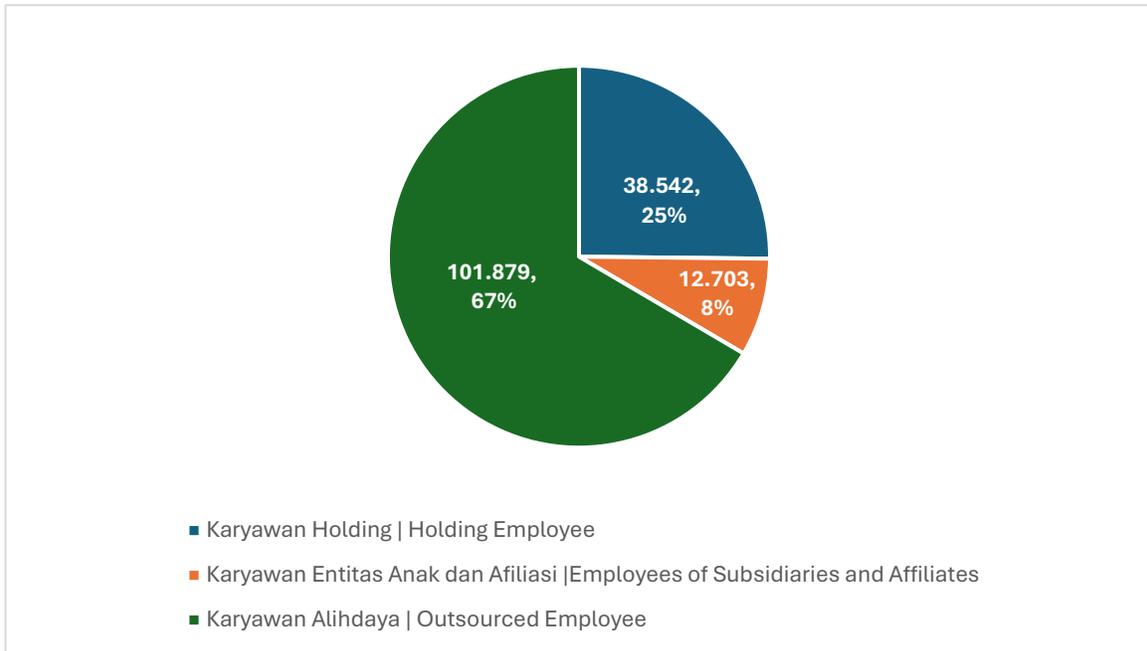
Transisi energi yang sedang berlangsung menghadirkan tantangan tambahan bagi pekerja waktu tertentu dan pekerja informal. Penurunan permintaan batu bara secara bertahap, didorong oleh pergeseran global dan domestik menuju energi terbarukan, menempatkan pekerja ini pada risiko pengangguran yang signifikan. Pekerja alih daya, terutama mereka yang memiliki keterampilan rendah atau berada di lokasi geografis yang terisolasi, kecil kemungkinannya untuk mendapatkan manfaat dari program pelatihan ulang atau inisiatif penempatan kerja. Ketidaksesuaian geografis antara wilayah pertambangan batu bara dan lokasi proyek energi terbarukan menambah kesulitan, karena banyak peluang energi terbarukan berada di daerah yang jauh dari operasi batu bara yang ada.

6.2. Tenaga Alih Daya di sektor kelistrikan

Pekerja alih daya (TAD) di sektor ketenagalistrikan Indonesia memainkan peran penting dalam berbagai bidang operasional, termasuk pembangkitan, distribusi,

dan pemasaran. Mereka dipekerjakan melalui kontrak yang umumnya dikelola oleh vendor yang menjadi perantara antara pekerja dan perusahaan listrik milik negara atau swasta, seperti PLN, Indonesia Power, dan Nusantara Power. Meskipun kontribusi mereka signifikan, pekerja alih daya menghadapi berbagai tantangan sistemik. Gambar 2 menunjukkan komposisi tenaga kerja yang didominasi oleh tenaga alih daya sebesar 67%. (PT.PLN, 2023) Para pekerja alih daya ini umumnya bekerja untuk perusahaan-perusahaan afiliasi di Pembangkitan, Distribusi, Jaringan. Mereka biasanya yang secara langsung berhubungan dengan konsumen seperti Penanganan Gangguan Alat Pengukur & Pembatas (APP), Penanganan Gangguan Sambungan Rumah (SR), Penanganan Gangguan Jaringan Tegangan Rendah (JTR), Penanganan Gangguan Gardu Distribusi, Penanganan Gangguan Jaringan Tegangan Menengah (JTM), Penanganan Gangguan Saluran Kabel Tegangan Menengah (SKTM). Serta Tenaga Alih Daya (TAD) di bagian retail atau bagian catat meter dan penagihan tunggakan pelanggan yang biasa disebut Biller. Mereka umumnya mendapatkan upah berdasarkan sistim volume atau target

Figure 4 Komposisi Tenaga Kerja di PLN menurut hubungan kerja di 2023



- Kontrak Kerja dan Keamanan Pekerjaan:** Pekerja alih daya biasanya bekerja berdasarkan kontrak multi-tahun, umumnya selama lima tahun, yang disepakati antara PLN dan perusahaan vendor, bukan langsung dengan pekerja. Saat kontrak diperbarui, vendor dapat berganti, sehingga pekerja harus berpindah perusahaan meskipun tetap menjalankan peran yang sama. Pengaturan ini menciptakan ketidakpastian kerja karena tidak ada jaminan pekerja akan mempertahankan posisi mereka setelah pergantian vendor.

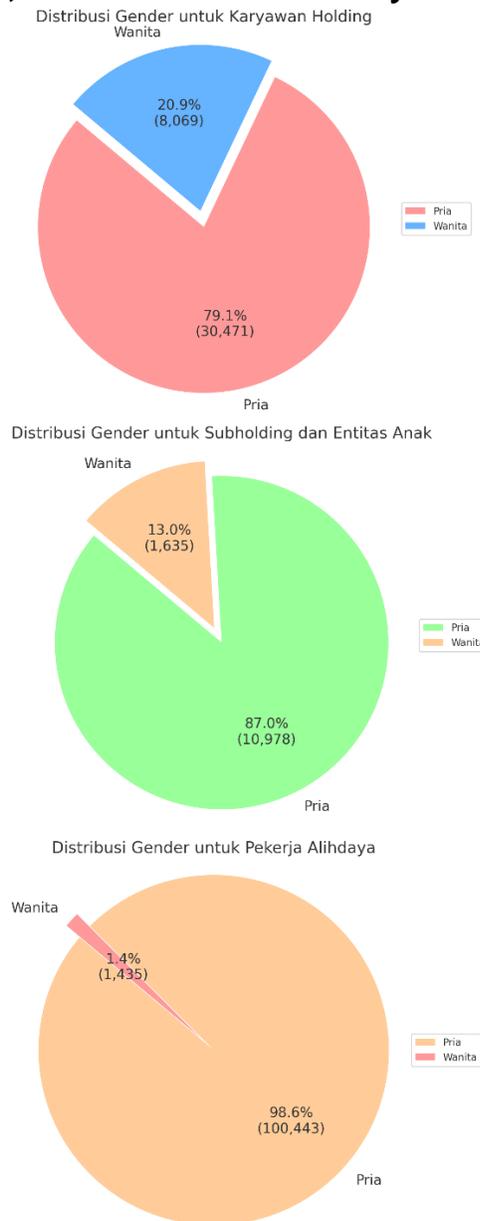
- **Kesenjangan Upah:**Upah pekerja alih daya umumnya didasarkan pada upah minimum regional (UMK), yang jauh lebih rendah dibandingkan dengan karyawan tetap. Meskipun jaminan sosial dan keselamatan kerja nominalnya sudah tersedia, kesenjangan dalam upah dan manfaat tetap signifikan, meskipun tanggung jawab mereka serupa dengan pekerja tetap.
- **Ketergantungan Operasional:**Pekerja alih daya banyak terlibat dalam operasi penting, termasuk pengelolaan pasokan batu bara untuk PLTU, pemeliharaan gardu induk, dan layanan jaringan. Mereka menjalankan banyak peran yang sebelumnya dilakukan oleh staf tetap, yang kini lebih berfungsi sebagai koordinator. Ketergantungan operasional ini menyoroti pentingnya mereka tetapi juga menunjukkan kerentanan mereka jika terjadi perubahan atau penutupan.
- **Tantangan dalam Transisi Energi:**Peralihan ke energi terbarukan sebagai bagian dari transisi energi Indonesia menimbulkan risiko tambahan bagi pekerja alih daya. Banyak dari mereka bekerja di sektor yang bergantung pada batu bara, yang secara bertahap akan dihapuskan. Tidak seperti staf tetap, pekerja alih daya kecil kemungkinan mendapatkan manfaat dari program peningkatan keterampilan atau pelatihan ulang karena status dan upah mereka yang lebih rendah. Selain itu, ketidaksesuaian geografis antara proyek energi terbarukan dan PLTU yang ada membatasi opsi relokasi, karena proyek baru mungkin tidak menawarkan peran yang sesuai atau gaji yang sebanding.
- **Praktik Vendor dan Persaingan:**Sistem tender untuk vendor yang mengelola pekerja alih daya sering kali mengutamakan biaya dibandingkan kualitas, yang mengarah pada persaingan tidak sehat. Vendor menekan biaya dengan menawarkan biaya manajemen minimal, yang dapat berdampak negatif pada kesejahteraan pekerja. Praktik semacam ini menciptakan lingkungan yang tidak stabil di mana manfaat dan kondisi pekerja sering kali terabaikan.

6.3. Pekerja Perempuan

Dalam banyak kasus proses menuju pemutusan hubungan kerja, pekerja perempuan kerap ditargetkan mengalami penurunan kesejahteraan. Situasi ini terjadi karena bias dan stereotip gender yang sudah mengakar. Perusahaan-perusahaan mungkin menganggap perempuan, terutama yang memiliki tanggung jawab pengasuhan anak, sering mengambil cuti, kurang berkomitmen atau kurang penting dalam operasi bisnis, sehingga mereka lebih mungkin dipilih untuk di-PHK. Bias ini sering kali diperparah dengan fakta bahwa perempuan lebih cenderung ditempatkan dalam kontrak kerja paruh waktu, bergaji lebih rendah, atau kurang aman. Posisi pekerjaan itu yang biasanya merupakan posisi pertama yang akan dipangkas saat penghematan biaya seperti PHK. Selain itu, perempuan di Indonesia mungkin menghadapi ekspektasi budaya yang memprioritaskan laki-laki sebagai pencari nafkah

utama, yang semakin membenarkan pilihan mereka untuk di-PHK di mata beberapa perusahaan. Praktik-praktik ini tidak hanya memperburuk ketidaksetaraan gender di tempat kerja, tetapi juga menciptakan hambatan tambahan bagi perempuan yang ingin bekerja kembali, karena mereka mungkin memiliki lebih sedikit sumber daya, pesangon yang lebih rendah, dan lebih sedikit akses ke jaringan yang dapat membantu mereka bertransisi ke pekerjaan baru.

Figure 5 Distribusi Gender di Karyawan Holding PLN, Subholding dan Entitas Anak , dan Perusahaan Alih Daya di Tahun 2023



Sumber : PLN ,2023

Gambar 9 menunjukkan perbandingan partisipasi perempuan di sektor ketenagalistrikan. Kombinasi dari pekerja kontrak dan gender memperlihatkan bahwa partisipasi pekerjaan perempuan sangat terendah (1,4%) di bandingkan pekerja di perusahaan inti dan anak perusahaan (meski masih tetap terlalu rendah dalam konteks kesetaraan gender). Gambaran ini menunjukkan bahwa banyak pekerjaan yang dialihdayakan-kemungkinan besar adalah pekerjaan kasar atau pekerjaan-pekerjaan yang berkaitan dengan peran teknis yang secara tradisional dipandang sebagai pekerjaan yang didominasi oleh laki-laki. Perempuan mungkin menghadapi hambatan untuk memasuki posisi tersebut karena alasan budaya, sosial, atau alasan persepsi bahwa peran teknis tertentu terlalu memberatkan secara fisik bagi perempuan.

7. Perlindungan Sosial dan Kebijakan Pasar Tenaga Kerja Aktif di Masa Transisi

Kebijakan aktif pasar tenaga kerja dan perlindungan sosial saling berkaitan dalam mendukung transisi energi yang berkeadilan. Kebijakan pasar tenaga kerja aktif memastikan pekerja dapat beradaptasi dan mengakses peluang kerja baru yang berkelanjutan, sementara langkah-langkah perlindungan sosial, seperti tunjangan pengangguran dan asuransi kehilangan pekerjaan, menyediakan jaring pengaman bagi pekerja terdampak perubahan struktural. Kombinasi keduanya menciptakan pendekatan komprehensif untuk memastikan tidak ada pekerja yang tertinggal selama proses transisi. Namun, implementasi kebijakan ini menghadapi tantangan, termasuk keterbatasan sumber daya pemerintah, disharmoni kebijakan antar lembaga, kurangnya representasi serikat pekerja, minimnya pemahaman pekerja tentang hak mereka, serta potensi pengusaha menghindari kewajiban. Hal ini mengindikasikan perlunya upaya koordinasi dan pengawasan yang lebih baik untuk melindungi pekerja di sektor terdampak transisi energi.

7.1. Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengakui Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) sebagai salah satu bentuk jaminan sosial baru yang bertujuan melindungi pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Implementasinya diatur lebih rinci melalui Peraturan Pemerintah No. 37 Tahun 2021, mencakup kepesertaan, iuran, manfaat, dan mekanisme penyelenggaraan program. Namun, terdapat potensi permasalahan dalam pelaksanaan JKP, khususnya selama masa transisi, yang perlu diantisipasi agar perlindungan pekerja dapat berjalan efektif. Kriteria PHK

Salah satu kriteria utama dalam program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) adalah pekerja harus mengalami kehilangan pekerjaan di luar kehendaknya.

Untuk memenuhi kriteria ini, perusahaan diwajibkan menyediakan bukti resmi terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Bukti tersebut meliputi surat pemberitahuan PHK yang diterima pekerja, tanda terima laporan PHK dari dinas ketenagakerjaan setempat, perjanjian bersama yang telah didaftarkan di pengadilan hubungan industrial, atau putusan pengadilan hubungan industrial yang telah memiliki kekuatan hukum tetap (Perpres Nomor 59 Tahun 2024). Namun, penyediaan bukti ini sering kali menjadi hambatan. Banyak perusahaan menghindari kewajiban dengan mendorong pekerja untuk mengundurkan diri guna menghindari pembayaran pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan hak lainnya, seperti penggantian cuti tahunan yang belum diambil atau biaya transportasi kembali ke tempat asal pekerja. Dalam beberapa kasus, pekerja terpaksa mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, yang prosesnya memakan waktu hingga enam bulan atau lebih. Ada pula pekerja yang dirumahkan tanpa kejelasan status hingga akhirnya pulang kampung tanpa menerima dokumen PHK, sehingga kehilangan akses untuk memenuhi syarat JKP. Masalah ini menunjukkan perlunya mekanisme yang lebih efektif untuk melindungi pekerja yang kehilangan pekerjaan secara tidak adil.

Pemerintah perlu merevisi peraturan terkait kriteria Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) untuk mencakup sektor-sektor industri yang terdampak transisi energi, seperti manufaktur mobil konvensional, pertambangan batu bara, pembangkit listrik berbahan bakar fosil, dan rantai pasokan terkait. Lokasi kerja yang sering kali jauh dari pengawasan pemerintah daerah menjadi hambatan dalam melindungi hak-hak pekerja di sektor-sektor tersebut.

Saat ini, kriteria PHK cenderung hanya berlaku bagi pekerja formal, sehingga mengabaikan pekerja kontrak dan pekerja informal. Oleh karena itu, kriteria ini perlu diperluas untuk mencakup kasus pengunduran diri yang dipaksa atau tidak diperpanjangnya kontrak kerja, yang sering kali menjadi alasan utama kehilangan pekerjaan dalam masa transisi. Pekerja kontrak adalah kelompok yang paling rentan terkena dampak awal dari penyesuaian industri sebelum perusahaan benar-benar tutup atau bangkrut.

Selain itu, pekerja waktu tertentu (PKWT), termasuk perempuan dan pekerja muda, sering kali tidak terjangkau oleh kebijakan tenaga kerja aktif dalam Program JKP. Perusahaan dapat memilih untuk tidak memperpanjang kontrak mereka, membuat mereka kehilangan pekerjaan tanpa akses ke manfaat JKP karena secara hukum tidak memenuhi kriteria PHK. Revisi kebijakan yang lebih inklusif sangat diperlukan untuk memastikan perlindungan yang lebih baik bagi kelompok pekerja rentan ini dalam menghadapi dampak transisi energi

7.1.1. Pekerja Kontrak Rentan Kemiskinan

Pekerja waktu tertentu atau pekerja kontrak di sektor industri yang terdampak transisi energi tidak termasuk dalam kriteria peserta

Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Padahal, jumlah mereka sangat signifikan dalam struktur ketenagakerjaan Indonesia. Meskipun beberapa pekerja kontrak telah bekerja selama bertahun-tahun, status mereka sebagai pekerja kontrak menghalangi akses ke manfaat JKP, seperti dijelaskan dalam peraturan yang ada. Akibatnya, mereka tidak dapat terlibat dalam program peningkatan keterampilan baru atau pelatihan ulang yang dirancang untuk mendukung transisi energi.

Kondisi ini membuat pekerja kontrak menghadapi risiko kemiskinan akut. Mereka berada dalam posisi yang sulit karena tidak tergolong sebagai masyarakat pra-sejahtera, tetapi juga jauh dari kategori masyarakat kaya. Salah satu contohnya adalah pekerja kontrak atau alih daya dalam rantai pasokan produksi dan distribusi listrik di PLN, yang tidak mendapatkan perlindungan yang sama seperti pekerja tetap. Situasi ini menyoroti perlunya kebijakan yang lebih inklusif untuk memastikan perlindungan sosial bagi pekerja kontrak dalam menghadapi dampak negatif transisi energi.

Perlu adanya revisi secara afirmatif untuk memasukkan pekerja kontrak di sektor-sektor yang akan mengalami pengurangan pekerja kontrak. Bantuan pendanaan untuk transisi energi dapat digunakan untuk membayar iuran pekerja kontrak 12 bulan dalam 24 bulan terakhir, dengan setidaknya 6 bulan dibayar berturut-turut sebagai insentif untuk perusahaan agar mendaftarkan pekerjanya. Di sisi lain, pekerja kontrak juga diizinkan untuk mendaftarkan dirinya dan perusahaan sebagai peserta JKP.

7.1.2. Syarat kepesertaan BPJS Kesehatan

Kriteria lain yang tidak terkait dengan kebijakan pasar tenaga kerja yang aktif adalah syarat bahwa pekerja tercatat sebagai peserta di program JKN BPJS Kesehatan. Mendaftarkan kepesertaan PPU di BPJS Kesehatan adalah beban perusahaan yang kemudian dialihkan kepada pekerja melalui kriteria ini. Banyak kasus di mana perusahaan tidak mengikutsertakan pekerjanya sebagai peserta di semua program atau sebagian program dengan tujuan untuk menghindari kewajiban dengan berbagai alasan. Situasi ini banyak terjadi kepada pekerja kontrak dan pekerja di UMKM. Ketidakpatuhan ini juga adalah salah satu contoh tata kelola yang terkotak-kotak karena penegakan hukum kepada perusahaan yang melanggar hanya dapat dilakukan oleh pihak yang berwenang (kepolisian,kejaksaan) atau menunggu laporan dari masyarakat.

Diperlukan revisi kebijakan yang bersifat afirmatif untuk memastikan pekerja kontrak di sektor-sektor yang rentan terhadap pengurangan tenaga kerja akibat transisi energi mendapatkan perlindungan yang memadai. Kebijakan ini harus secara eksplisit mencakup mekanisme yang memungkinkan pekerja kontrak terdaftar sebagai peserta

Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Salah satu langkah yang dapat diambil adalah menggunakan dana transisi energi untuk membayar iuran pekerja kontrak selama 12 bulan dalam 24 bulan terakhir, dengan ketentuan minimal 6 bulan pembayaran dilakukan secara berturut-turut. Pendekatan ini dapat digunakan sebagai insentif bagi perusahaan untuk secara proaktif mendaftarkan pekerjanya ke dalam program JKP.

Selain itu, pekerja kontrak juga perlu diberikan opsi untuk mendaftarkan dirinya sendiri sebagai peserta JKP jika perusahaan tempat mereka bekerja tidak mengambil langkah tersebut. Kebijakan ini akan memberikan akses langsung kepada pekerja kontrak terhadap perlindungan sosial, seperti tunjangan pengangguran dan pelatihan ulang, tanpa harus sepenuhnya bergantung pada inisiatif perusahaan.

Lebih jauh, program ini juga perlu dirancang agar mudah diakses oleh pekerja kontrak di berbagai sektor, termasuk sektor informal dan rantai pasokan yang terkait dengan energi fosil. Misalnya, program ini dapat melibatkan penyederhanaan proses administrasi dan pengurangan biaya pendaftaran bagi pekerja kontrak. Di sisi lain, pemerintah dapat memberikan insentif tambahan kepada perusahaan yang menunjukkan komitmen terhadap keberlanjutan sosial dengan mendaftarkan seluruh pekerja kontraknya ke JKP.

Langkah ini tidak hanya memberikan perlindungan kepada kelompok pekerja yang paling rentan, tetapi juga membantu mendorong kesetaraan dalam penerapan jaminan sosial selama transisi energi. Dengan menciptakan pendekatan inklusif seperti ini, transisi energi yang adil dan berkeadilan dapat tercapai, di mana setiap pekerja memiliki akses yang sama terhadap jaminan sosial dan peluang untuk beradaptasi dengan perubahan ekonomi..

7.1.3. Pendapatan Sementara

Salah satu aspek Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) yang sejalan dengan prinsip transisi energi yang berkeadilan adalah pemberian dukungan pendapatan sementara bagi peserta yang sedang mencari pekerjaan baru. Program ini dirancang untuk memberikan bantuan keuangan berbasis upah terakhir pekerja, dengan batas maksimum yang digunakan untuk perhitungan manfaat sebesar Rp5.000.000 (USD 312). Jika upah terakhir seorang pekerja melebihi batas tersebut, manfaat yang diterima tetap dihitung berdasarkan batas atas yang ditetapkan.

Peserta program JKP akan menerima bantuan keuangan sebesar 45% dari upah terakhir mereka selama tiga bulan pertama, diikuti oleh 25% dari upah terakhir selama tiga bulan berikutnya. Mekanisme ini memberikan jaring pengaman sementara bagi pekerja, membantu mereka memenuhi

kebutuhan dasar sambil mencari peluang kerja baru atau mengikuti pelatihan ulang. Skema ini mencerminkan upaya untuk meringankan dampak kehilangan pekerjaan, terutama dalam konteks transisi energi yang dapat menyebabkan disrupsi signifikan pada sektor ketenagakerjaan..

Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) perlu disesuaikan dengan karakteristik pekerja di sektor industri bahan bakar fosil, yang umumnya memiliki upah bervariasi, mulai dari upah minimum hingga di atasnya. Penyesuaian ini penting agar program JKP lebih relevan dalam mendukung kebutuhan pekerja yang rentan akibat transisi energi. Batas atas upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan manfaat perlu dinaikkan untuk mencakup pekerja dengan upah yang lebih tinggi dari upah minimum tetapi tetap rentan terhadap kemiskinan akibat kehilangan pekerjaan. Kebijakan ini akan memastikan bahwa manfaat yang diterima pekerja cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka selama masa transisi.

Selain itu, durasi pemberian bantuan keuangan harus diperpanjang untuk memberikan pekerja waktu yang cukup untuk meningkatkan keterampilan atau mengikuti pelatihan ulang. Dengan jangka waktu yang lebih lama, pekerja dapat mempersiapkan diri untuk memasuki sektor pekerjaan baru yang sesuai dengan keterampilan lama atau keterampilan yang telah diperbarui. Memberikan manfaat dengan tingkat yang lebih tinggi dalam jangka waktu tertentu juga bertujuan untuk memperkuat daya tawar pekerja, sehingga mereka dapat memilih pekerjaan yang layak dan sesuai dengan kompetensi mereka, menghindari pekerjaan dengan kondisi yang tidak memadai.

Lebih lanjut, dana transisi perlu mencakup biaya tambahan yang sering kali menjadi hambatan bagi pekerja, seperti biaya transportasi, penginapan, atau relokasi. Hal ini sangat penting karena pekerjaan di sektor energi terbarukan sering kali tersedia di wilayah yang berbeda dari tempat tinggal pekerja sebelumnya, terutama bagi mantan pekerja tambang batu bara. Relokasi ini dapat membawa beban keuangan yang signifikan serta tantangan pribadi, seperti adaptasi terhadap lingkungan baru dan penyesuaian keluarga. (New Climate Institute, 2023)

Selain itu, terbatasnya jumlah balai latihan kerja menjadi kendala besar bagi akses pekerja ke pelatihan ulang atau peningkatan keterampilan. Pemerintah perlu memperluas akses ke pusat pelatihan, termasuk memberikan subsidi atau menghapus biaya pelatihan bagi pekerja yang terdampak. Tanpa dukungan ini, banyak pekerja, terutama dari latar belakang ekonomi lemah, akan kesulitan mengikuti pelatihan yang mereka butuhkan untuk memasuki pasar kerja baru. Dengan langkah-langkah ini, program JKP dapat lebih efektif mendukung pekerja dalam menghadapi tantangan transisi energi dan membantu menciptakan sistem yang berkeadilan dan inklusif.).

7.1.4. Pengembangan Keterampilan dan Pelatihan Ulang.

Salah satu pilar dari JKP adalah mengimplementasikan program-program pelatihan untuk memperlengkapi para pekerja dengan keahlian-keahlian yang sesuai dengan industri yang baru. Dokumen CIPP juga menyebutkan tentang bantuan program sosial yang menyertakan *reskilling* dan pelatihan vokasi untuk dimasukkan ke dalam skema tenaga kerja jangka panjang, yang perlu diimplementasikan di tahap awal program-program JETP (JETP, 2023, p. 32). Komitmen ini memerlukan kepastian yang perlu diikat karena *green jobs*, atau pekerjaan energi terbarukan, dibandingkan pekerjaan yang berkarbon, memerlukan keahlian tertentu sesuai dengan teknologi yang diimplementasikan (Consoli et al., 2016). Dana untuk pelatihan bagi setiap pekerja adalah Rp. 1 juta rupiah (USD 62) sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan (PMK) Nomor 148/PMK.02/2021.

Perlu ada penyesuaian terkait dengan program-program pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan-pekerjaan energi terbarukan seperti keterampilan terkait dengan konstruksi, pengoperasian dan perawatan pembangkit listrik tenaga surya, angin, mikrohidro, dan lain sebagainya. Program pelatihan energi terbarukan perlu dirancang dengan fleksibilitas dan komprehensif untuk memenuhi beragam kebutuhan pekerja. Durasi program-program ini berkisar dari sertifikasi jangka pendek hingga kursus tingkat lanjut jangka panjang agar dapat dipastikan bahwa para peserta dapat memperoleh keterampilan yang diperlukan untuk berkembang di sektor energi terbarukan yang sedang berkembang di Indonesia Hal ini mengakibatkan perlunya penyesuaian durasi kepesertaan JKP. Durasi kepesertaan perlu diperpanjang sesuai dengan lama pelatihan keterampilan yang baru.

Pelatihan transisi energi juga perlu memperhatikan tenaga kerja yang usianya menjelang pensiun tetapi masih produktif. Perlu memastikan tidak ada diskriminasi dan perlunya menyediakan program pelatihan yang berfokus pada keterampilan yang dapat dialihkan dan relevan dengan industri yang sedang berkembang, terutama di sektor energi terbarukan. Program-program ini harus disesuaikan dengan kecepatan belajar dan pengalaman para pekerja yang lebih tua. Program penempatan kerja yang menghubungkan pekerja lanjut usia dengan peluang di sektor-sektor di mana pengalaman mereka dihargai, seperti peran pendampingan, konsultasi, atau kontrol kualitas di industri baru. Sistem juga perlu menyediakan pilihan kerja yang fleksibel, termasuk kerja paruh waktu atau kerja jarak jauh, yang mungkin lebih cocok untuk pekerja lanjut usia yang bertransisi ke peran baru.

Transisi energi juga perlu mengalokasikan dana sesuai dengan standar biaya pelatihan energi terbarukan yang berlaku saat ini yang

jumlahnya bisa 8 atau 10 kali lipat dari anggaran JKP. Dana dapat diberikan secara fleksibel. Misalnya, dana dapat diberikan kepada pekerja dalam bentuk subsidi kepada pusat pelatihan atau pemberi kerja yang menawarkan pelatihan energi terbarukan, sehingga dapat mengurangi biaya yang harus dikeluarkan oleh para peserta. Mekanisme lain adalah dengan melibatkan perusahaan swasta, perguruan tinggi, politeknik, dan lembaga-lembaga lain yang dapat menyalurkan dan menyerap tenaga kerja dari proses pelatihan yang mereka berikan.

7.1.5. Informasi Pasar Kerja dan Konseling

Meskipun Indonesia memiliki regulasi yang mendorong transparansi informasi, masih terdapat kesenjangan yang signifikan antara kebijakan dan implementasinya. Masalah transparansi ini terutama terlihat di sektor ekstraktif, di mana data penting sering kali diklasifikasikan sebagai rahasia, sehingga membatasi akses terhadap wawasan pasar tenaga kerja. (Taufik et al., 2023, p. 48) Kurangnya keterbukaan ini juga mencakup data mengenai "pekerjaan hijau," yang masih sangat terbatas di Indonesia. Upaya pemetaan pekerjaan hijau yang dilakukan oleh lembaga seperti Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) masih berada pada tahap awal, sehingga menghasilkan data yang belum lengkap dan pemahaman yang terbatas tentang sektor ini.

Tantangan ini diperburuk oleh tidak adanya definisi standar mengenai pekerjaan hijau di Indonesia, yang mempersulit pengumpulan dan analisis data. Tanpa definisi yang jelas dan sistem informasi pasar tenaga kerja yang komprehensif, pemahaman dinamika pasar tenaga kerja dalam konteks transisi energi menjadi sulit. Masalah ini terutama dirasakan di negara-negara berkembang seperti Indonesia, di mana sistem informasi pasar tenaga kerja masih kurang berkembang, sehingga pembuat kebijakan dan pemangku kepentingan tidak memiliki alat yang memadai untuk merencanakan dan mendukung tenaga kerja secara efektif.

Meskipun pemerintah telah memperkenalkan sistem pelatihan kerja nasional (Silat-kernas) dan sedang mengembangkan peta jalan transisi untuk pekerja, inisiatif ini belum sepenuhnya disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan spesifik pekerja yang terkena dampak transisi energi. Kurangnya koordinasi antara lembaga pelatihan, industri, dan sistem penempatan kerja menghasilkan upaya yang terfragmentasi dalam mendukung pekerja yang terdampak.

Platform "SIAPkerja," yang dirancang sebagai alat kebijakan pasar tenaga kerja aktif, belum memiliki klaster khusus untuk pekerjaan yang terkait dengan transisi energi. Selain itu, program pelatihan yang ada tidak memiliki fokus khusus pada

pengembangan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan hijau, sehingga menciptakan kesenjangan yang kritis dalam kesiapan tenaga kerja menghadapi tuntutan sektor energi terbarukan. Diperlukan penekanan yang lebih besar pada inisiatif pelatihan yang terkoordinasi dan terarah untuk membekali pekerja dengan keterampilan yang relevan bagi industri baru, serta memastikan transisi energi yang berkeadilan bagi semua pihak.

Transisi energi di Indonesia membutuhkan alokasi dana khusus untuk mengembangkan sistem informasi pasar tenaga kerja yang berkualitas dan mampu mencakup pekerjaan di sektor energi terbarukan di seluruh wilayah. Sistem ini harus mampu mengatasi kesenjangan antara daerah yang kehilangan banyak pekerjaan akibat transisi energi dan wilayah dengan potensi energi terbarukan yang sedang berkembang. Saat ini, data pasar tenaga kerja sangat bergantung pada partisipasi dinas tenaga kerja daerah, yang sering kali menghadapi keterbatasan anggaran, terutama di wilayah yang kaya sumber daya dan memiliki potensi pekerjaan untuk energi terbarukan namun kurang berkembang, seperti Indonesia bagian timur.

Agar lebih efektif, sistem ini perlu mengintegrasikan data tenaga kerja energi terbarukan dengan peluang pelatihan, sehingga mempermudah koneksi antara pencari kerja dan program peningkatan keterampilan. Selain itu, sistem informasi ini juga perlu berkolaborasi dengan platform dari sektor swasta untuk memperluas cakupan dan manfaatnya.

Sistem informasi pasar tenaga kerja yang efektif untuk energi terbarukan memerlukan kolaborasi dari berbagai pemangku kepentingan, termasuk kementerian, pemerintah daerah, institusi pendidikan, dan penyedia pelatihan. Integrasi ini sangat penting untuk menjangkau wilayah pedesaan, di mana proyek pembangkit listrik berbasis komunitas diproyeksikan akan berkembang pesat. Kementerian Ketenagakerjaan harus mengkonsolidasikan para pemangku kepentingan ini ke dalam sebuah sistem yang kohesif, yang secara efektif mendukung pasar tenaga kerja energi terbarukan, meminimalkan kesenjangan, dan memastikan kebijakan yang efisien.

Secara rinci beberapa hal yang perlu ditindaklanjuti adalah :

Definisi Pekerjaan Hijau: Pemerintah perlu menetapkan definisi yang jelas dan terstandar mengenai pekerjaan hijau di Indonesia untuk mempermudah pengumpulan data dan penyelarasan kebijakan.

Mengembangkan Basis Data Komprehensif: Basis data khusus untuk pekerjaan hijau harus mencakup informasi detail tentang keterampilan yang dibutuhkan, program pelatihan, dan peluang kerja. Basis data ini harus dapat diakses oleh pekerja, pemberi kerja, institusi pelatihan, dan pembuat kebijakan untuk mendukung pengambilan keputusan dan perencanaan karir.

Program Pelatihan yang Disesuaikan: Pemerintah perlu merancang dan melaksanakan program pelatihan yang khusus ditujukan untuk keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan hijau. Kolaborasi dengan industri dan institusi pendidikan akan memastikan relevansi dan efektivitas program tersebut.

Mendorong Transparansi dalam Pelaporan: Perusahaan energi terbarukan perlu didorong untuk melaporkan dan berbagi informasi tentang tenaga kerjanya, termasuk jumlah karyawan di berbagai tahapan rantai nilai energi terbarukan.

Mengembangkan Peta Jalan Transisi Berkeadilan: Pemerintah harus membuat peta jalan transisi yang mencakup identifikasi keterampilan yang dibutuhkan serta pemetaan pekerja formal dan informal yang terdampak transisi. Peta jalan ini akan membantu memastikan tidak ada pekerja yang tertinggal saat industri berubah.

Memperluas Jangkauan ke Wilayah Pedesaan: Informasi pasar tenaga kerja harus menjangkau komunitas pedesaan, khususnya yang terlibat dalam proyek energi terbarukan berbasis komunitas, untuk mendukung kesiapan tenaga kerja dan distribusi pekerjaan yang merata.

7.2. Pelayananan Kesehatan dan Sosial

Ketika seorang peserta BPJS Kesehatan mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) di Indonesia, keanggotaannya di BPJS Kesehatan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan) tidak secara otomatis berakhir. Menurut Peraturan Presiden No. 59 Tahun 2024 mantan pemberi kerja bertanggung jawab untuk melanjutkan iuran BPJS Kesehatan hingga enam bulan setelah PHK. Setelah periode ini, jika pekerja tetap menganggur, mereka dapat mengubah status keanggotaan mereka menjadi peserta individu (Peserta Mandiri) dan terus membayar premi secara mandiri untuk mempertahankan perlindungan asuransi kesehatan mereka. Pengaturan ini memastikan kesinambungan jaminan kesehatan meskipun kehilangan pekerjaan, tetapi mengharuskan pekerja untuk mengambil langkah-langkah proaktif untuk mempertahankan keanggotaan BPJS Kesehatan mereka di luar masa iuran pemberi kerja.

Transisi energi perlu memastikan bahwa para pekerja yang kehilangan pekerjaan karena transisi tetap mendapatkan pelayanan kesehatan bagi diri dan keluarganya selama pekerja dalam periode meningkatkan keterampilan dan mencari pekerjaan yang baru. Kehilangan pekerjaan sering kali berarti kehilangan asuransi kesehatan yang disponsori oleh perusahaan dan tidak semua pekerja, terdaftar sebagai peserta BPJS Kesehatan, sehingga membuat orang rentan terhadap biaya medis yang signifikan dan kesehatan yang memburuk. Perlu ada aturan yang menegaskan kewajiban pemberi kerja agar tetap membayar iuran kesehatan bagi pekerja dan keluarganya pasca PHK. Dengan

menyediakan tunjangan kesehatan, pemerintah membantu mencegah kesulitan keuangan karena biaya medis, meningkatkan kesehatan masyarakat, dan memastikan bahwa individu dapat fokus untuk mencari pekerjaan baru tanpa stres karena kehilangan jaminan kesehatan. Dukungan ini sangat penting selama peralihan ke energi terbarukan, di mana perpindahan pekerjaan belum tentu akan berjalan dengan sempurna.

Perlu memastikan bahwa peningkatan keterampilan dan pelatihan selama transisi energi juga menghadirkan keadilan terhadap gender. Pekerja perempuan, terutama yang memiliki tanggung jawab pengasuhan di dalam rumah tangga, mungkin merasa sulit untuk berpartisipasi dalam program pelatihan ulang karena keterbatasan waktu atau kurangnya pilihan yang fleksibel. Suasana pelatihan di sektor yang secara tradisional didominasi oleh laki-laki, seperti energi terbarukan, mungkin kurang dapat diakses oleh perempuan, baik karena bias implisit atau kurangnya dorongan. Sistem informasi dan penempatan pasar kerja juga perlu memastikan bahwa perusahaan-perusahaan energi terbarukan tidak bias dalam perekrutan dan memiliki kebijakan afirmatif bagi perempuan untuk mendapatkan pekerjaan terutama di bidang-bidang pekerja teknis yang didominasi laki-laki.

7.3. Tanggapan Kesepuluh: Dukungan Psikososial

Dampak PHK terhadap kesehatan mental pekerja merupakan masalah multifaset yang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Penelitian menunjukkan bahwa PHK dan penutupan pabrik memang dapat menyebabkan depresi di kalangan pekerja (Brand et al., 2008). Faktor-faktor seperti jam kerja yang panjang, kerja *shift*, tuntutan fisik, dan jarak dari rumah juga dapat berkontribusi pada tantangan kesehatan mental di industri pertambangan (James et al., 2018). Selain itu, persepsi keadilan dalam keputusan PHK dapat secara signifikan memengaruhi kesejahteraan mental dan fisik karyawan yang terkena dampak dan yang masih bertahan (Bilotta, 2020).

Transisi energi perlu mengalokasikan dana untuk memberikan dukungan psikososial bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan. Dukungan ini sangatlah penting karena kehilangan pekerjaan dapat menyebabkan stres emosional dan psikologis yang signifikan. Para pekerja yang kehilangan pekerjaan seringkali memicu perasaan cemas, depresi, dan kehilangan identitas. Kondisi ini berdampak buruk pada kesehatan mental seseorang. Dukungan psikososial membantu individu mengatasi tantangan-tantangan ini dengan menawarkan konseling, teknik manajemen stres, dan bantuan emosional. Dukungan ini juga membantu membangun ketahanan, meningkatkan harga diri, dan membantu pekerja bertransisi dengan lebih lancar ke dalam pekerjaan atau jalur karier yang baru, yang pada akhirnya mendorong kesejahteraan dan stabilitas masyarakat secara keseluruhan.

Pustaka

- Aditya Putra Perdana. (2023, July 11). *Pursuing Grants from JETP Commitment* [News]. Kompas.ID. <https://www.kompas.id/baca/english/2023/07/10/en-mengejar-hibah-dari-komitmen-jetp>
- Bilotta, I. (2020). Softening the Blow: Incorporating Employee Perceptions of Justice Into Best Practices for Layoffs During the COVID-19 Pandemic. *Behavioral Science & Policy*, 6(2), 69–75. <https://doi.org/10.1177/237946152000600209>
- Brand, J. E., Levy, B. R., & Gallo, W. T. (2008). Effects of Layoffs and Plant Closings on Subsequent Depression Among Older Workers. *Research on Aging*, 30(6), 701–721. <https://doi.org/10.1177/0164027508322574>
- Climate Transparency. (2022). *CT2022-Indonesia-Web.pdf*.
- Dirjen EBTKE-ESDM. (2022, February 17). *Ini Lanskap Pendanaan Pengembangan EBT* [Government Official]. Direktorat Jenderal Energi Baru Terbarukan Dan Konservasi Energi. <https://ebtke.esdm.go.id/post/2022/02/17/3089/ini.lanskap.pendanaan.pengembangan.ebt>
- Dirjen Ketenagalistrikan ESDM. (2023). *Draft Rencana Umum Ketenagalistrikan Nasional 2023-2060*. Kementerian ESDM.
- Hapsari, A., Surya, I. R. F., Adiatma, J. C., Mendrofa, M. J. S., & Firdausi, S. N. (2023). *Just Transition in Indonesia's Coal Producing Regions. Case Studies: Paser and Muara Enim Regency*. Institute for Essential Services Reform.
- Harry Fearnough, Reena Skribbe, Lotta Hambrecht, Farah Vianda, & Putra Maswan. (2024, February). *Identifying finance needs for a just transformation of Indonesia's power sector*. IESR & New Climate Institute. <https://newclimate.org/resources/publications/identifying-financeneeds-for-a-just-transformationof-indonesias-power>
- James, C., Considine, R., Skehan, J., Gullestrup, J., Lewin, T. J., Wiggers, J., & Kelly, B. (2018). Feasibility and Acceptability of Strategies to Address Mental Health and Mental Ill-Health in the Australian Coal Mining Industry. *International Journal of Mental Health Systems*, 12(1). <https://doi.org/10.1186/s13033-018-0245-8>
- JETP. (2023). *Comprehensive Investment and Policy Plan*. Just Energy Transition Partnership Indonesia.
- Lili Yan Ing & Yessi Vadilla. (2024, June 8). *Contract Worker System: A Call for Reform* [News]. Jakarta Globe. <https://jakartaglobe.id/opinion/contract-worker-system-a-call-for-reform>
- New Climate Institute. (2023, November 8). *Walking the tightrope of Indonesia's energy transition: Boosting jobs or leaving coal communities behind? | NewClimate Institute* [NGO]. New Climate Institute. <https://newclimate.org/news/walking-the-tightrope-of-indonesias-energy-transition-boosting-jobs-or-leaving-coal>
- PT.PLN. (2023). *Kolaborasi untuk Keberlanjutan*. (2023; Laporan Keberlanjutan). Perusahaan Listrik Negara.

Taufik, G. A., Sabillah, A., Angkawidjadja, M., & Reininda, V. (2023). *Analisis Kesenjangan Regulasi Dalam Aspek Perlindungan Kelompok Terdampak*. Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia.

ulius Christian Adiatma & Ronald Julion Suryadi. (2022, July). *Redefining-Future-Jobs-IESR-CT.pdf* (Fabby Tumiwa, Ed.). IESR.