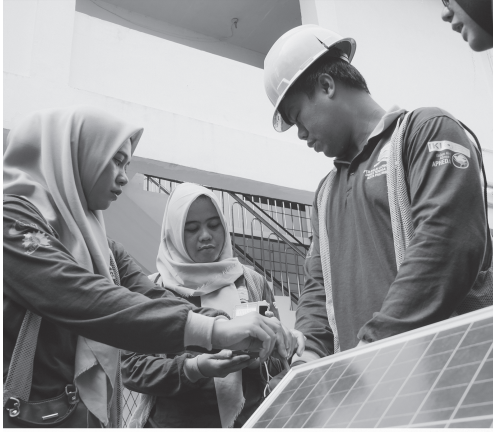
Just Energy Transition in Coal Regions

Panduan Advokasi Transisi Berkeadilan:

Pengalaman Serikat Buruh di Tambang Batu Bara







Union Aid Abroad APHEDA
The global justice organisation of the Australian union movement

KSBSI

KSPI
KONFEDERASI SERIKAT PEKERJA INDONESIA

Panduan Advokasi Transisi Berkeadilan: Pengalaman Serikat Buruh di Tambang Batu Bara

Booklet ini diadaptasi dari Panduan Serikat Buruh untuk Transisi Berkeadilan yang tersedia di *jetknowledge.org/unions4jet.org*, ditulis oleh Louise Goldman, Union Aid Abroad APHEDA.

Penulis adaptasi versi Indonesia:
Gabrella Sabrina, Guruh Riyanto, Nur Aini

Editor:
Bimo Aria Fundrika

Desainer dan penata letak:
Dedi Suhendi



Pelatihan tentang panel surya yang diikuti anggota serikat pekerja di Palembang, Sumatera Selatan.



Aktivitas pengangkutan batu bara di Sungai Mahakam, Kalimantan Timur.



Pengangkutan batu bara di Sungai Musi, Palembang, Sumatera Selatan.



Peserta dari serikat pekerja mengikuti program pelatihan kompetensi di Palembang, Sumatera Selatan.



Pengangkutan batu bara di Bengalon, Kalimantan Timur.

Dipublikasikan oleh:

Union Aid Abroad APHEDA
The global justice organisation of the Australian union movement

berkolaborasi dengan

progresip

Diimplementasikan oleh

KSBSI

KSPI
KONFEDERASI SERIKAT PEKERJA INDONESIA

Publikasi ini dibuat dengan dukungan finansial dari Inisiatif Iklim Internasional Kementerian Federal Jerman untuk Lingkungan Hidup, Aksi Iklim, Konservasi Alam, dan Keselamatan Nuklir (BMUKN) berdasarkan Perjanjian Hibah dengan GIZ. Isi publikasi ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab para penulisnya dan tidak serta-merta mencerminkan pandangan BMUKN maupun GIZ.

On behalf of:

Federal Ministry
for the Environment, Climate Action,
Nature Conservation and Nuclear Safety

of the Federal Republic of Germany

IKI INTERNATIONAL CLIMATE INITIATIVE

2026

Daftar Singkatan

APD - Alat Pelindung Diri
DMO - *Domestic Market Obligation*
EBT - Energi Baru dan Terbarukan
IESR - Institute for Essential Services Reform
ILO - International Labour Organisation/Organisasi Perburuhan Internasional
JETP - Just Energy Transition Partnership
K3 - Keselamatan dan Kesehatan Kerja
KSBSI - Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia
KSPI - Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia
LSM - Lembaga Swadaya Masyarakat
NDC - *Nationally Determined Contribution*/Kontribusi Penurunan Emisi yang Ditetapkan Secara Nasional
PB - Perjanjian Bersama
PDRB - Produk Domestik Regional Bruto
PHK - Pemutusan Hubungan Kerja
PKB - Perjanjian Kerja Bersama
PLTU - Pembangkit Listrik Tenaga Uap
RPJMN - Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional
RUKN - Rencana Umum Ketenagalistrikan Nasional
UMKM - Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah
UUD - Undang-Undang Dasar

Daftar Isi

Kata Pengantar v

BAB 1
Panduan Serikat Buruh untuk Advokasi Transisi Berkeadilan 1

1.1 Definisi dan Tujuan 2
1.2 Transisi Energi di Indonesia 3
1.2.1 Komitmen Pengurangan Emisi Karbon 3
1.2.2 Dampak pada Buruh dan Masyarakat 5
1.2.3 Komitmen Indonesia untuk Transisi Berkeadilan 6

BAB 2
Transisi Berkeadilan: Apa yang Diperjuangkan Serikat Buruh? 8

2.1 Definisi Transisi Berkeadilan 9
2.2 Elemen-Elemen Penting Transisi Berkeadilan 9

BAB 3
Tahapan Advokasi Transisi Berkeadilan untuk Buruh 13

3.1 Peran Serikat Buruh dalam Perencanaan Transisi Berkeadilan 14
3.2 Asesmen Kebutuhan: Analisis dan Pemetaan 16
3.3 Pendidikan dan Pemahaman Transisi Berkeadilan 20
3.4 Pengorganisasian Inklusif untuk Transisi Berkeadilan 23
3.5 Perundingan Bersama untuk Transisi Berkeadilan 28
3.6 Pastikan Tak Ada yang Tertinggal 33

BAB 4
Bahan Bacaan dan Sumber Daya 37

Kata Pengantar

Di berbagai wilayah penghasil batu bara di Indonesia, transisi energi bukan lagi sekadar diskusi kebijakan yang berjarak atau cita-cita global. Bagi para pekerja, keluarga, dan masyarakat sekitar yang mata pencahariannya bergantung pada batu bara, peralihan menuju ekonomi rendah karbon memunculkan pertanyaan mendesak tentang lapangan pekerjaan, jaminan sosial, keterampilan, dan masa depan. Apakah transisi ini membuka peluang baru atau justru memperlebar ketimpangan akan tergantung pada pilihan yang dibuat hari ini, dan pada suara siapa yang membentuk pilihan-pilihan tersebut.

Panduan Advokasi Transisi Energi Berkeadilan ini disusun sebagai respons terhadap momentum tersebut. Panduan ini berpijak pada pengalaman serikat pekerja dan buruh di wilayah-wilayah yang bergantung pada batu bara, yang telah menghadapi dampak perubahan. Kisah-kisah mereka mengingatkan kita bahwa transisi energi bukan hanya proyek lingkungan atau ekonomi, tetapi juga proyek sosial—tentang martabat di tempat kerja, keadilan, dan memastikan tidak ada yang tertinggal.

Indonesia telah berkomitmen untuk mencapai emisi nol bersih pada 2060 atau lebih cepat, serta menghentikan penggunaan batu bara sebagai tulang punggung sistem energi. Komitmen-komitmen ini akan mengubah bentuk industri, wilayah, dan pasar tenaga kerja. Tanpa perencanaan yang proaktif, dialog sosial yang bermakna, dan partisipasi pekerja yang kuat, transisi berisiko mengulangi pola-pola lama: pemutusan hubungan kerja tanpa perlindungan, informalisasi pekerjaan, dan meningkatnya kerentanan bagi pekerja serta masyarakat sekitar. Transisi berkeadilan menawarkan jalan yang berbeda—jalan yang melindungi hak-hak pekerja, menciptakan pekerjaan layak, dan mendukung pertumbuhan dan diversifikasi masyarakat.

Serikat pekerja memiliki peran krusial dalam membangun jalan tersebut. Sebagai perwakilan pekerja, serikat pekerja berada pada posisi yang unik untuk mengidentifikasi risiko, meningkatkan kesadaran, mengorganisasi pekerja, merundingkan perlindungan, serta mengadvokasi kebijakan yang menempatkan rakyat sebagai pusat transisi. Panduan ini dimaksudkan sebagai alat bantu praktis untuk mendukung kerja tersebut.

Panduan ini mengambil prinsip-prinsip transisi berkeadilan internasional, namun tetap berakar kuat pada realitas lokal. Panduan ini mengakui bahwa transisi bukanlah proses yang abstrak, melainkan proses yang erat terkait dengan manusia—dialami dalam kepastian kerja, pendapatan rumah tangga, akses terhadap perlindungan sosial, dan harapan akan masa depan. Dengan melantangkan suara dan pengalaman para pekerja, panduan ini bertujuan untuk mendukung serikat pekerja agar terlibat secara percaya diri dan konstruktif dengan para pengusaha, para pembuat kebijakan, dan masyarakat.

Transisi energi berkeadilan tidak akan terjadi dengan sendirinya. Transisi tersebut harus diorganisasi, dirundingkan, dan diperjuangkan. Kami berharap panduan ini dapat berkontribusi untuk memperkuat kapasitas serikat pekerja, membangun kekuatan kolektif, serta memastikan bahwa para pekerja dan masyarakat di wilayah penghasil batu bara tidak hanya terlindungi, tetapi juga secara aktif membentuk masa depan transisi energi Indonesia.

Clare Middlemas
Executive Officer, Union Aid Abroad-APHEDA

BAB 1

Panduan Serikat Buruh untuk Advokasi Transisi Berkeadilan



Pelatihan tentang panel surya yang diikuti anggota serikat pekerja di Palembang, Sumatera Selatan.

1.1 Definisi dan Tujuan

Panduan Advokasi Transisi Berkeadilan ini disusun sebagai kerangka acuan sekaligus sumber pembelajaran praktis bagi serikat buruh dan anggotanya dalam mengadvokasi transisi berkeadilan. Panduan ini memuat elemen-elemen penting yang perlu diperhatikan dalam proses perencanaan, advokasi, dan negosiasi menuju ekonomi bebas emisi. Prioritas dan fokus utama panduan ini adalah pada kebutuhan dan kepentingan buruh serta komunitas terdampak proses transisi energi.

Panduan ini juga mengintegrasikan pengalaman serikat buruh di Kalimantan Timur dan Sumatera Selatan, dua provinsi yang ekonominya sangat bergantung pada batu bara, serta mengacu pada prinsip-prinsip transisi yang adil dari Organisasi Perburuhan Internasional (ILO).

Melalui panduan ini, serikat buruh diharapkan dapat memastikan suara dan kepentingan buruh terakomodasi dalam perencanaan kebijakan, memperjuangkan hak melalui Perjanjian Kerja Bersama, mendorong program peningkatan keterampilan *(reskilling)*, serta menegakkan prinsip *"No One Left Behind"*, agar tidak ada buruh maupun kelompok terdampak yang tertinggal dalam proses transisi energi.

Dalam **Panduan Advokasi Transisi Berkeadilan**, Anda akan menemukan:

1. **Panduan praktis bagi serikat buruh dalam mengadvokasi dan perencanaan transisi yang adil.**

   Panduan ini berisi langkah-langkah strategis mulai dari perencanaan, implementasi, hingga proses negosiasi, dengan menempatkan kepentingan buruh dan masyarakat terdampak sebagai prioritas.

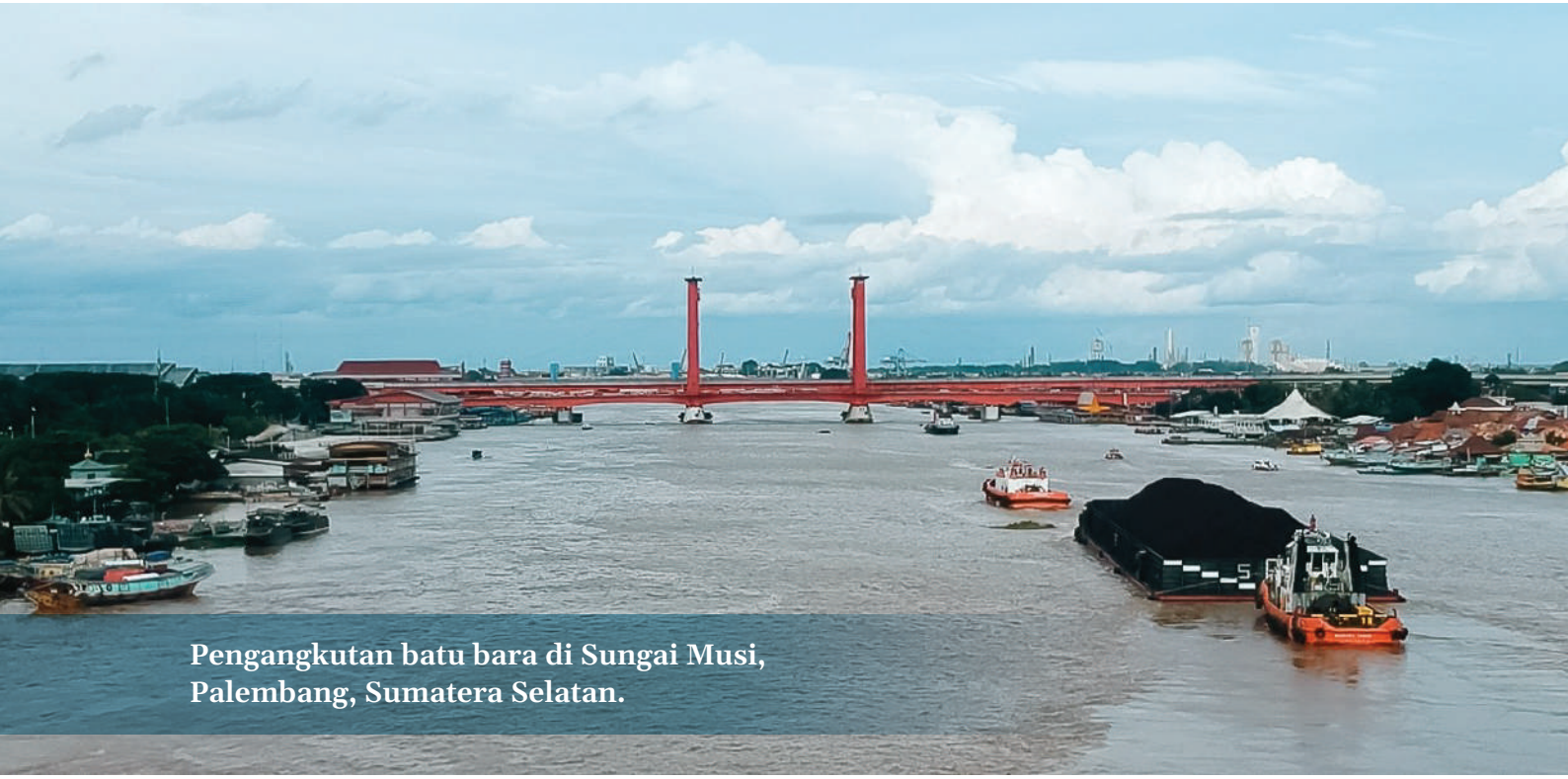
2. **Pengalaman langsung dan pembelajaran dari serikat buruh di Indonesia dalam isu transisi batu bara.**

   Panduan ini berisi praktik dan pengalaman Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) dan Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (KSBSI) di wilayah tambang batu bara di Kalimantan Timur dan Sumatera Selatan. Serikat buruh di kedua wilayah ini tengah menghadapi penurunan produksi batu bara serta diversifikasi ekonomi seiring komitmen Indonesia menuju *net-zero emissions* pada 2060 dan menurunnya permintaan global terhadap batu bara.

3. **Dukungan edukasi bagi serikat buruh dalam melakukan kampanye dan pengorganisasian di wilayah tambang batu bara.**

   Panduan ini dilengkapi dengan berbagai referensi dan sumber daya praktis, seperti:
   - video edukasi yang mendokumentasikan pengalaman dan pembelajaran serikat buruh Indonesia dalam menghadapi pengurangan bertahap batu bara
   - website unions4jet.org yang dapat diakses daring
   - laporan riset terkait
   - serta referensi lain yang relevan untuk mendukung proses edukasi serikat buruh

1.2 Transisi Energi di Indonesia



Pengangkutan batu bara di Sungai Musi, Palembang, Sumatera Selatan.

1.2.1 Komitmen Pengurangan Emisi Karbon

Indonesia telah berkomitmen untuk menurunkan emisi gas rumah kaca pada 2030, sekaligus menuju target net-zero emissions pada 2060 atau lebih cepat, sebagaimana tertuang dalam *Nationally Determined Contribution* (NDC). Dokumen NDC menjabarkan langkah-langkah yang akan diambil Indonesia dan negara-negara lain penandatangan Perjanjian Paris untuk memitigasi perubahan iklim.

Pencapaian target penurunan emisi tersebut memang akan berkontribusi pada penanganan krisis iklim global, tetapi juga membawa implikasi besar terhadap perekonomian Indonesia serta menuntut transformasi menyeluruh di sektor energi. Ketergantungan pada bahan bakar fosil (batu bara, minyak, dan gas) perlu dikurangi – terutama batu bara yang saat ini menjadi sumber energi utama di Indonesia dan menyumbang lebih dari 60 persen pembangkit listrik, serta meningkatkan pemanfaatan energi baru dan terbarukan (EBT).

Pengurangan Bertahap Penggunaan Batu Bara dan Dampaknya terhadap Ekonomi

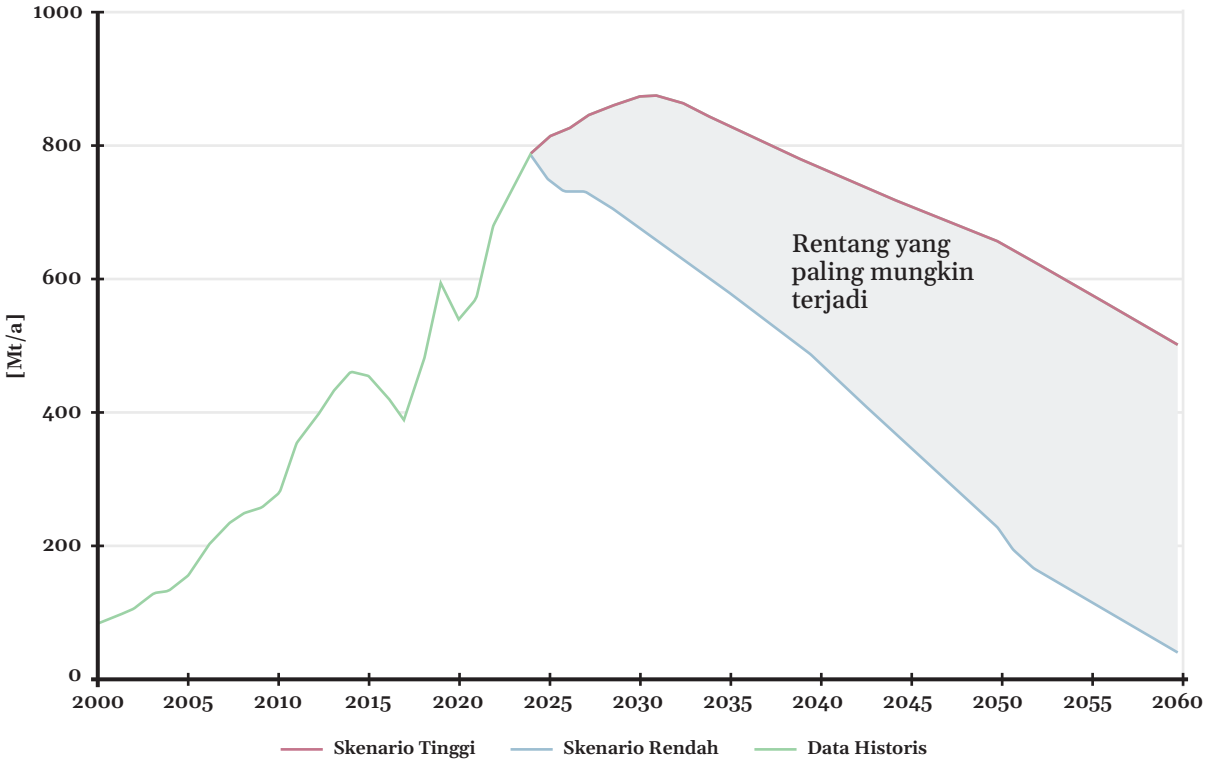
Seiring upaya negara-negara di dunia untuk mencapai target penurunan emisi dan beralih ke energi terbarukan, penggunaan batu bara global diperkirakan mencapai puncaknya dan mulai menurun pada 2030. Sebagai salah satu produsen batu bara terbesar di dunia sekaligus eksportir utama batu bara termal, kondisi ini diproyeksikan turut memengaruhi perekonomian Indonesia yang masih bertumpu pada batu bara. Data paruh pertama 2025 menunjukkan indikasi titik balik, dengan penurunan ekspor batu bara Indonesia sebesar 6 persen dibandingkan periode yang sama pada 2024 (Wuppertal Institute, 2025).

Produksi batu bara di Indonesia juga menunjukkan tren penurunan. Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) melaporkan produksi batu bara turun menjadi 790 juta ton pada 2025, dari 836 juta ton pada tahun sebelumnya. Dari jumlah tersebut, sekitar dua pertiga diekspor pada 2024. Sementara itu, kebijakan *Domestic Market Obligation* (DMO) mewajibkan minimal 25 persen dari total produksi batu bara disalurkan untuk kebutuhan dalam negeri.

Berdasarkan data Kementerian ESDM pada 2025, bauran energi baru dan terbarukan (EBT) telah mencapai 15,75 persen dari total pembangkit listrik, dan menurut perkembangan terbaru, angka ini bahkan telah melampaui target 15,9 persen yang ditetapkan dalam Rencana Umum Ketenagalistrikan Nasional (RUKN).

Produksi batu bara Indonesia diproyeksikan mencapai puncaknya dalam dekade mendatang (Wuppertal Institute, 2025). Wuppertal Institute mengembangkan dua skenario: penurunan yang lebih lambat (skenario tinggi) dan penurunan yang lebih cepat (skenario rendah), berdasarkan kebijakan yang ada saat ini serta data dari tahun-tahun sebelumnya. Skenario tinggi memprediksi produksi batu bara akan mencapai puncak sekitar 2031, lalu menurun secara moderat hingga 500 juta ton pada 2060. Sementara itu, skenario rendah memperkirakan puncak terjadi pada 2024, dengan penurunan tajam hingga 36 juta ton pada 2060.

Seperti terlihat di grafik di bawah, kemungkinan besar realisasi akan berada di antara kedua skenario tersebut, ini yang dianggap sebagai *'rentang yang paling mungkin terjadi'*.



Sumber: Wuppertal Institute (2025). Skenario Produksi Batu Bara di Indonesia.

Skenario penurunan yang lebih lambat (skenario tinggi) akan berdampak lebih kecil terhadap ekonomi dalam jangka pendek, tetapi upaya penanganan perubahan iklim juga akan lebih lambat. Sebaliknya, skenario penurunan yang lebih cepat (skenario rendah), yang mengasumsikan aksi global sejalan dengan komitmen Perjanjian Paris, akan berdampak lebih besar terhadap perekonomian lokal di daerah yang bergantung pada batu bara.

Di sisi lain, jika penghentian bertahap batu bara tidak dikelola dengan baik dan tidak disertai rencana diversifikasi ekonomi yang matang, termasuk penciptaan lapangan kerja baru bagi buruh di sektor terkait batu bara, maka akan timbul dampak ekonomi yang signifikan, termasuk potensi kehilangan pekerjaan di wilayah-wilayah tambang batu bara.

1.2.2 Dampak pada Buruh dan Masyarakat



Anggota Nikeuba-KSBSI mengikuti Pelatihan Persiapan Perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di Sumatera Selatan.

Memastikan Lapangan Kerja di Tengah Pengurangan Bertahap Batu Bara

Penutupan pembangkit listrik tenaga uap diperkirakan menyebabkan pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagai dampak langsung dari proses pengurangan penggunaan batu bara. Berdasarkan analisis global, lembaga pengkaji kebijakan di Indonesia, Institute for Essential Services Reform (IESR) memproyeksikan sekitar 30 ribu buruh berpotensi kehilangan pekerjaan di Indonesia sepanjang 2020 hingga 2040 (IESR, 2024).

Daerah yang bergantung pada batu bara, seperti Kalimantan Timur dan Sumatera Selatan, akan menghadapi tantangan besar dalam penataan ulang ekonomi seiring implementasi komitmen aksi iklim nasional. Dampaknya akan dirasakan langsung oleh buruh dan masyarakat setempat. Di Kalimantan Timur, sekitar 8,59 persen angkatan kerja, atau sekitar 169.000 orang, bekerja di sektor pertambangan dan penggalian per November 2025. Pada periode yang sama, sektor ini juga menjadi penyumbang terbesar penciptaan lapangan kerja dengan tambahan sekitar 46.000 pekerjaan (Nomorsatu Kaltim, 2025).

Jika transisi ini tidak dikelola dengan baik, risiko sosial seperti pengangguran massal dan guncangan ekonomi di daerah dapat terjadi dengan cepat. Karena itu, perencanaan transisi perlu segera dilakukan mulai sekarang.

Hasil wawancara dengan **Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) dan Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (KSBSI)**, yang mewakili buruh di wilayah tambang batu bara, menunjukkan bahwa di satu sisi transisi energi menjadi ancaman nyata bagi kepastian kerja dan pendapatan, namun di sisi lain juga membuka peluang. Meski demikian, banyak buruh, pengusaha, dan perusahaan belum siap, baik dari sisi pemahaman maupun kesiapan menghadapi penutupan tambang batu bara. Selain itu, regulasi nasional juga belum sepenuhnya mendukung proses transisi ini. Maraknya sistem kerja kontrak jangka pendek dan outsourcing turut memperburuk kerentanan buruh.

Ancaman yang dihadapi buruh dalam transisi energi meliputi PHK massal, hilangnya perlindungan sosial, serta ketidakpastian masa depan keluarga buruh. Namun, peluang-peluang baru tetap dapat tercipta melalui:

- **dialog yang bermakna** dengan buruh dan masyarakat,
- **perencanaan dan investasi** pada industri baru yang menyediakan pekerjaan layak dan berkualitas, serta
- **program pelatihan keterampilan yang mudah diakses** dan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja

1.2.3 Komitmen Indonesia untuk Transisi Berkeadilan



Peserta dari serikat pekerja mengikuti pelatihan berbasis kompetensi di Palembang, Sumatera Selatan

Pada 2025, Indonesia menyampaikan NDC kedua yang memuat rencana mitigasi terbaru untuk mengerem pemanasan global serta menetapkan target penurunan emisi yang baru. Kemampuan Indonesia untuk mencapai target tersebut bergantung pada upaya dalam negeri sekaligus dukungan internasional.

Untuk pertama kalinya, NDC kedua juga memasukkan sub-bab khusus mengenai **transisi berkeadilan** yang didefinisikan sebagai proses transisi energi di mana risiko dan peluang sosial, ekonomi, dan lingkungan didistribusikan secara adil kepada para pemangku kepentingan sesuai dengan kapasitas dan kondisi masing-masing. NDC kedua juga menegaskan **komitmen Indonesia untuk mendorong peralihan yang adil dan inklusif menuju pembangunan rendah karbon**, melalui:

1. mengatasi tantangan yang dihadapi sektor, kota, dan wilayah dalam beralih ke pembangunan rendah karbon serta **memastikan masa depan yang layak** bagi buruh terdampak;
2. mendorong kegiatan ekonomi rendah emisi dan berkelanjutan yang **menciptakan lapangan kerja berkualitas**;
3. **meningkatkan kapasitas tenaga kerja** agar memiliki akses terhadap pekerjaan layak dan berkualitas, dengan memperhatikan kesetaraan gender dan antargenerasi, serta kebutuhan kelompok rentan;
4. memperkuat **dialog publik yang partisipatif** untuk mendorong tingkat penyerapan tenaga kerja yang tinggi, perlindungan sosial yang memadai, standar ketenagakerjaan yang kuat, serta kesejahteraan buruh dan masyarakat;

Penting bagi Indonesia untuk menjalankan komitmen ini secara konsisten agar transisi yang dilakukan bukan hanya berkelanjutan untuk lingkungan, tetapi juga berkeadilan sosial. **Serikat buruh punya peran penting** dalam menyusun rencana transisi, memantau pelaksanaannya, serta memastikan adanya akuntabilitas.

Panduan advokasi ini disusun untuk mendukung serikat buruh dan buruh dalam menjalankan peran tersebut.

BAB 2

Transisi Berkeadilan: Apa yang Diperjuangkan Serikat Buruh?



Aktivitas pengangkutan batu bara di Bengalon, Kalimantan Timur.

2.1 Definisi Transisi Berkeadilan

"Transisi berkeadilan adalah proses mewujudkan ekonomi berkelanjutan dengan cara yang seadil dan seinklusif mungkin bagi semua pihak yang terdampak, menciptakan peluang kerja yang layak, serta memastikan tidak ada pihak yang tertinggal." (International Labour Organisation, 2024)

2.2 Elemen-Elemen Penting Transisi Berkeadilan



Wakil Presiden KSPI Kahar S. Cahyono, berbicara di Forum Konsultasi Daerah di Palembang Sumatra Selatan.

Transisi energi membawa dampak besar bagi buruh. Meski membuka peluang baru melalui pekerjaan ramah lingkungan yang berkelanjutan *(green jobs)*, proses ini juga berpotensi menyebabkan hilangnya pekerjaan di industri dan wilayah yang bergantung pada batu bara. Karena itu, penting bagi kelompok yang paling terdampak untuk dilibatkan secara langsung dalam menentukan arah transisi. Buruh dan serikat buruh harus menjadi aktor utama dalam perencanaan dan pengambilan keputusan.

Berdasarkan masukan dari serikat buruh yang terlibat dalam penyusunan panduan advokasi ini serta pedoman dan resolusi Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) terkait transisi berkeadilan (International Labour Organisation, 2015; ILC 2023), terdapat sejumlah prinsip utama yang perlu menjadi dasar:

1. **Perencanaan Transisi yang Tepat Waktu**

   Perencanaan yang memadai dan tepat waktu diperlukan untuk menilai berbagai pilihan yang ada serta potensi dampak positif dan negatif bagi masyarakat, buruh, dan lapangan kerja. Proses transisi tidak bisa diserahkan sepenuhnya pada mekanisme pasar. Diperlukan strategi yang proaktif, perencanaan dan investasi terperinci, termasuk kepemilikan publik dan intervensi dari semua tingkat pemerintahan untuk merencanakan dan mendukung buruh serta masyarakat yang terdampak agar dapat beralih ke peluang baru.

2. **Partisipasi Bermakna dan Dialog Sosial**

   Membangun konsensus sosial bersama membutuhkan proses konsultasi yang transparan dan terstruktur, serta menjamin partisipasi aktif dan bermakna dari seluruh pihak terdampak, khususnya serikat buruh. Proses ini harus memastikan ketersediaan informasi yang relevan secara tepat waktu, sehingga seluruh pihak dapat berpartisipasi secara bermakna dalam dialog sosial sebagai dasar pengambilan keputusan, perumusan kebijakan, dan pelaksanaan transisi.

3. **Penghormatan terhadap Prinsip dan Hak Dasar di Tempat Kerja**

   Penghormatan terhadap hak dasar buruh merupakan pondasi transisi berkeadilan. Ini termasuk kebebasan berserikat, pemenuhan hak secara penuh, serta perundingan bersama tanpa intimidasi. Dengan demikian, serikat buruh dapat berperan aktif dalam proses transisi, memantau pelaksanaan, serta mewakili dan memperjuangkan kepentingan buruh secara efektif.

4. **Pekerjaan Layak dan Pengembangan Keterampilan**

   Strategi transisi harus memprioritaskan investasi pada industri baru yang mampu menyediakan pekerjaan berkualitas dengan kondisi kerja yang layak serta menghormati hak-hak buruh. Program pengembangan keterampilan perlu dirancang dengan mempertimbangkan kebutuhan tenaga kerja di masa depan dan selaras dengan arah pembangunan ekonomi, termasuk mempersiapkan buruh untuk pekerjaan rendah karbon dan ramah lingkungan. Serikat buruh memiliki peran penting dalam memperjuangkan hak atas pelatihan dengan tetap memperoleh upah, serta mendorong dukungan pendanaan dari pemberi kerja atau negara untuk program peningkatan keterampilan *(reskilling)*. Selain itu, serikat juga perlu terlibat dalam perancangan program pelatihan agar sesuai dengan kebutuhan buruh, memantau kondisi kerja di sektor baru untuk mencegah munculnya pekerjaan rentan, serta mendorong investasi di industri berkelanjutan yang menciptakan pekerjaan layak dan aman.



Kodri, mantan pekerja tambang, mengikuti pelatihan kelistrikan di Palembang.

Studi Kasus

Pelatihan Kelistrikan Membuka Peluang Kerja Baru bagi Kodri

Di Musi Rawas Utara (Muratara), Sumatera Selatan, Kodri sebelumnya bekerja sebagai operator pompa di tambang batu bara melalui perusahaan kontraktor. Ia merupakan anggota FNIKEUBA Musi Rawas Utara, KSBSI. Namun pada Oktober 2025, ia terkena PHK akibat turunnya harga batu bara di pasar global. Saat itulah serikat buruh menawarkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan kelistrikan di Balai Latihan Kerja (BLK) milik pemerintah provinsi.

“Tujuan pertama saya sederhana, ingin belajar listrik. Kedua, mencari peluang kerja baru, mungkin di PLN atau sektor swasta,” kata Kodri.

Di desanya, masih sedikit orang yang memiliki keterampilan kelistrikan, sehingga keahlian ini sangat dibutuhkan. Namun, peralihan dari pekerjaan tambang ke kelistrikan bukan hal yang mudah.

“Kalau di tambang, bahaya tidak langsung terasa. Kalau listrik, sedikit saja kena bisa fatal,” ujarnya.

Setelah lebih dari 28 hari pelatihan, Kodri merasa jauh lebih siap.

“Dulu saya tidak tahu apa-apa soal listrik. Pasang kabel saja tidak berani, apalagi ganti sakelar. Sekarang saya sudah sekitar 90 persen siap membantu masyarakat.”

Ia berencana menjual jasa dari lingkungan sekitar rumahnya, lalu perlahan memperluas ke desa-desa terdekat. Ia juga menekankan pentingnya memiliki lebih dari satu keterampilan.

“Sebaiknya punya minimal tiga keahlian. Kalau satu tidak bisa diandalkan, masih ada yang lain. Tambang, listrik, atau lainnya.”

Ia juga berpesan kepada buruh yang masih bergantung pada sektor batu bara:

“Di tahun 2060 nanti, kita tidak bisa lagi menggunakan batu bara. Kita harus mulai menyiapkan keterampilan lain, listrik, servis AC, komputer, atau bidang lainnya.”

Kodri berharap pemerintah dapat memperluas pelatihan serupa bagi semua buruh, termasuk buruh informal, agar memiliki kesempatan yang sama.

5. Tidak Ada yang Tertinggal

Transisi energi berdampak luas, sehingga perencanaannya harus inklusif dan mempertimbangkan kebutuhan semua pihak terdampak, termasuk perempuan, anak muda, buruh lanjut usia, buruh informal, masyarakat adat, serta kelompok rentan lainnya. Mereka perlu dilibatkan sejak awal dalam proses konsultasi, dialog sosial, dan perancangan program, agar kebijakan yang dihasilkan benar-benar menjawab kebutuhan semua pihak dan tidak meninggalkan siapa pun. Bagi mereka yang tidak dapat beralih ke sektor baru, langkah perlindungan sosial menjadi sangat penting.

BAB 3

Tahapan Advokasi Transisi Berkeadilan untuk Buruh



Anggota KSBSI dan KSPI mengikuti Pelatihan Klausul Transisi Berkeadilan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di Palembang, Sumatera Selatan.

3.1 Peran Serikat Buruh dalam Perencanaan Transisi Berkeadilan



Perwakilan KSBSI, KSPI, dan Union Aid Abroad-APHEDA bertemu untuk memulai proyek IKIJET dan merencanakan kegiatan mereka.

Serikat buruh memiliki peran kunci dalam memastikan transisi menuju ekonomi rendah karbon berlangsung secara adil, inklusif, dan berpihak pada kepentingan buruh serta masyarakat. **Transisi berkeadilan** tidak akan terwujud tanpa keterlibatan aktif serikat buruh sebagai representasi sah pekerja, baik dalam proses perencanaan, pelaksanaan, maupun advokasi kebijakan yang padu. Peran-peran itu termasuk:

- **Keterlibatan Sedari Awal dan Terus Menerus** - Serikat buruh perlu terlibat dari tahap paling awal perencanaan transisi. Serikat perlu mendorong terbentuknya mekanisme formal seperti forum tripartit di tingkat nasional, regional, sektoral, maupun perusahaan — yang menjamin partisipasi pekerja dalam setiap pengambilan keputusan.
- **Mengutamakan Kepentingan Buruh dan Masyarakat** - Keterlibatan serikat buruh dengan para pembuat kebijakan sangat penting untuk mengadvokasi kebutuhan seluruh pekerja dan masyarakat yang terdampak, dipertimbangkan dalam kebijakan yang inklusif. Kebijakan itu harus mengurangi, bukan memperparah- kesenjangan sosial, serta memaksimalkan manfaat transisi bagi semua buruh dan masyarakat luas.

Serikat Buruh Menyerukan Kepemilikan Negara untuk Transisi Berkeadilan

Serikat buruh di seluruh dunia, khususnya di negara-negara Selatan *(Global South)*, menyerukan jalur publik sebagai fondasi untuk mencapai transisi berkeadilan—menolak agenda "privatisasi untuk dekarbonisasi" yang berasumsi bahwa investasi swasta diperlukan untuk membiayai sumber energi baru dan terbarukan. Sebaliknya, mereka berpendapat bahwa yang dibutuhkan adalah model kepemilikan pemerintah di berbagai negara, tempat layanan dan utilitas publik, termasuk sumber energi baru dan terbarukan, dimiliki negara dan dikelola untuk kepentingan rakyat, bukan menghasilkan keuntungan bagi pemodal.

Di Indonesia, serikat buruh membawa isu privatisasi energi ke Mahkamah Konstitusi pada Januari 2024 untuk menantang ketentuan reformasi sektor ketenagalistrikan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Menurut mereka, ketentuan tersebut akan melemahkan Pasal 33 UUD 1945 yang melindungi cabang produksi penting bagi negara dan menguasai hajat hidup orang banyak dikuasai negara.

- **Keterlibatan Aktif dalam Dialog Sosial** – Serikat buruh memiliki tanggung jawab untuk terlibat dan membentuk dialog sosial, yang harus didasarkan pada konsultasi dengan anggota mereka sendiri guna memastikan bahwa kebijakan transisi mencerminkan kekhawatiran nyata para buruh. Serikat buruh harus berupaya untuk terlibat di setiap tingkatan, termasuk diskusi tingkat lokal, forum konsultasi daerah, proses perencanaan transformasi ekonomi, dan pembentukan kebijakan nasional, dengan memberikan perspektif mereka mengenai:
  - Rencana dan jadwal transisi
  - Strategi diversifikasi ekonomi
  - Rencana investasi
  - Program peningkatan keterampilan dan ketenagakerjaan
  - Perlindungan sosial

Menilai dan Memberikan Masukan atas Proposal Transisi

Saat terlibat dalam dialog, serikat buruh sebaiknya:

- Menggunakan pengalaman dan bukti relevan yang dimiliki serikat untuk menilai opsi-opsi yang diusulkan
- Mengidentifikasi usulan mana yang didukung dan tidak didukung, disertai alasan yang jelas
- Meminta informasi tambahan apabila informasi yang tersedia tidak memadai
- Mengajukan pertanyaan-pertanyaan kritis, misalnya: apakah opsi ini menyediakan pekerjaan yang berkualitas dan layak? Apakah opsi ini akan memberikan pekerjaan jangka panjang yang aman dengan perlindungan sosial bagi pekerja? Bagaimana standar ketenagakerjaan serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3) akan ditegakkan?

- **Mengadvokasi transparansi dan akses terhadap informasi** – Akses terhadap data yang akurat dan tepat waktu sangat penting bagi serikat pekerja untuk terlibat secara efektif dan bagi pekerja untuk mengambil keputusan yang tepat mengenai masa depan mereka. Rencana transisi yang disusun oleh pemerintah dan pembuat kebijakan harus mencakup pemetaan rinci mengenai potensi lapangan kerja, kebutuhan pengembangan keterampilan, potensi perpindahan pekerja, serta langkah-langkah perlindungan sosial bagi komunitas yang terdampak. Jika informasi tidak tersedia, pekerja perlu memintanya, misalnya:
  - Bagaimana bukti/informasi yang ada mendukung opsi yang diusulkan ini?
  - Siapa yang akan diuntungkan?
  - Bagaimana pembiayaannya?
  - Apakah opsi ini selaras dengan tujuan keberlanjutan?

- **Identifikasi dan Bangun Persatuan untuk Memperkuat Advokasi** – Serikat buruh perlu mengidentifikasi dan berkoordinasi dengan serikat buruh lain, masyarakat sipil, kelompok lingkungan hidup, dan organisasi masyarakat untuk mengembangkan posisi bersama, merumuskan pesan yang terpadu, serta menyusun strategi advokasi bersama.

3.2 Asesmen Kebutuhan: Analisis dan Pemetaan

Sebelum merencanakan dan memulai strategi transisi berkeadilan, serikat buruh penting untuk mengenali kondisi spesifik wilayah dan **memahami kebutuhan** serta prioritas buruh dan masyarakat terdampak. Penilaian kebutuhan yang baik akan memastikan strategi serikat buruh didasarkan pada fakta dan data yang sebenarnya di lapangan. Strategi ini juga harus mencakup semua pihak dan sesuai dengan realitas setempat.



Rapat koordinasi anggota SPKEP-KSPI di Muara Enim, Sumatera Selatan

Dengan menyelesaikan penilaian kebutuhan, serikat buruh akan memiliki:

- Gambaran yang jelas tentang **siapa yang terdampak** (pekerja—formal dan informal—dan masyarakat), **bagaimana** mereka terdampak, dan apa **kesenjangan pengetahuan/kesadaran** yang perlu ditangani
- Bukti yang diperlukan untuk memberikan informasi **strategi pengorganisasian** dan untuk menentukan **prioritas kampanye dan advokasi transisi berkeadilan**, dan
- Mengidentifikasi **para pembuat kebijakan dan pemangku kepentingan utama** dalam advokasi

Penilaian kebutuhan setidaknya harus mencakup:

- analisis kebijakan terkait dan rencana transisi yang sudah ada
- pemetaan buruh dan masyarakat yang akan terdampak oleh transisi.
- rincian dukungan yang tersedia bagi buruh yang terdampak oleh transisi - seperti program pelatihan keterampilan, layanan penempatan kerja, dan jaminan sosial yang dapat diterima oleh buruh terdampak (baik formal maupun informal).

Penilaian kebutuhan juga harus fokus pada penentuan tingkat pemahaman di kalangan buruh dan masyarakat mengenai transisi yang diusulkan. Kesenjangan yang diidentifikasi oleh serikat buruh dapat menjadi dasar prioritas pemahaman dan pendidikan untuk kelompok sasaran, prioritas kampanye, dan kepada siapa serikat buruh harus melakukan advokasi. Hal itu untuk mengatasi kesenjangan dalam kebijakan terkait guna memastikan transisi yang adil. Penilaian kebutuhan juga dapat menjadi dasar pengembangan strategi pengorganisasian serikat buruh, baik di sektor yang ada maupun yang sedang berkembang, untuk memastikan buruh siap menghadapi peluang baru.

Komponen pada tahap persiapan dapat dibagi sebagai berikut:

A. Analisis

Serikat buruh perlu melakukan analisis menyeluruh yang mencakup:

1. **Dampak terhadap buruh:** Menilai bagaimana rencana pengurangan emisi karbon akan memengaruhi pekerjaan dan mata pencaharian di wilayah terdampak.
2. **Diversifikasi ekonomi:** Rencana diversifikasi ekonomi di wilayah setempat serta asesmen serikat pekerja terhadap potensi penciptaan lapangan kerja alternatif bagi masyarakat terdampak.
3. **Komitmen pemerintah:** Bagaimana komitmen negara, rencana pemerintah, dan dukungan yang ada bagi buruh terdampak terkait rencana transisi

   Serikat pekerja dapat menggunakan pertanyaan-pertanyaan untuk penilaian mandiri berikut ini:

   - Apakah tersedia program pelatihan keterampilan untuk mendukung pekerja memperolah keterampilan baru *(reskilling)* untuk mendapatkan pekerjaan lain, dan bagaimana cara mengaksesnya?

- Apakah ada rencana yang memadai untuk memastikan adanya peluang kerja baru serta skema perpindahan kerja guna memfasilitasi penempatan kembali pekerja?
- Apakah ada skema perlindungan sosial atau dukungan pendapatan lain yang dapat diakses oleh pekerja formal dan informal yang tidak dapat beralih, serta apa kriteria dan keterbatasan yang relevan? Siapa saja yang termasuk/tidak termasuk?
- Bagaimana komitmen dan rencana tersebut disebarluaskan? Jika informasi telah disebarluaskan, bagaimana cara penyampaiannya? Pihak mana saja yang sudah tercakup dan yang belum tercakup?

B. Pemetaan

Serikat buruh juga perlu memetakan berbagai aspek untuk merancang strategi transisi yang adil:

1. **Pekerja terdampak:** Siapa saja buruh baik formal dan informal di sepanjang rantai pasok dan masyarakat sekitar yang akan terkena dampak rencana transisi?
2. **Kelompok marginal:** Siapa saja kelompok-kelompok yang terpinggirkan seperti perempuan[1], pekerja muda[2], pekerja tua, masyarakat adat, atau pekerja migran? Apa risiko dan kebutuhan khusus mereka?
3. **Perusahaan dan Bisnis:** Apa saja perusahaan atau UMKM apa yang akan terdampak dan bagaimana tanggapan mereka? Bagaimana potensi dialog sosial dan negosiasi kolektif dengan perusahaan ini?
4. **Pembuat Kebijakan:** Siapa saja pembuat kebijakan utama di tingkat lokal dan nasional yang perlu dipengaruhi atau diajak berkoordinasi?
5. **Forum:** Apa forum atau jaringan yang sudah ada? Jika sudah ada forum ini, bagaimana serikat pekerja bisa memberikan masukan terkait rencana transisi?
6. **Sekutu Potensial:** Siapa calon mitra potensial, seperti organisasi masyarakat sipil atau LSM lokal, yang juga memperjuangkan transisi yang berkeadilan?

[1] Tingkat partisipasi perempuan di sektor energi di Asia Tenggara rata-rata masih berada di angka 15 persen, jauh lebih rendah dibandingkan partisipasi perempuan di angkatan kerja secara keseluruhan (International Energy Agency).

[2] Sekitar 31 persen populasi di Asia Tenggara berusia 15–34 tahun, dan angka ini diproyeksikan akan meningkat menjadi 50 persen pada 2050 (International Energy Agency).

C. Prioritas Program Transisi

Berdasarkan analisis dan pemetaan, serikat buruh dapat memprioritaskan program transisi di sejumlah area fokus meliputi:

1. **Kesadaran dan Pendidikan:** Apa saja pesan-pesan kunci untuk mengatasi kesenjangan pengetahuan di kalangan pekerja dan masyarakat? Bagaimana serikat buruh merencanakan cara menyampaikan informasi dan menyesuaikan isinya dengan kelompok sasaran?
2. **Prioritas dan Pendekatan Advokasi:** Apa saja kesenjangan dan keterbatasan dalam rencana transisi yang ada saat ini dengan transisi berkeadilan yang ideal? Dan bagaimana serikat buruh mengatasi kesenjangan tersebut? Siapa saja pembuat kebijakan atau organisasi mana yang perlu dipengaruhi untuk mengatasi kesenjangan tersebut?
3. **Strategi Pengorganisasian:** Bagaimana langkah serikat buruh untuk menumbuhkan basis keanggotaan yang aktif dan memiliki pemahaman untuk memperjuangkan transisi yang berkeadilan dan merundingkan perlindungan serta kondisi yang lebih baik? Apa saja sektor-sektor baru yang menjadi fokus upaya pengorganisasian?
4. **Kampanye:** Serikat buruh perlu mengidentifikasi area di mana tekanan publik diperlukan atau bisa memberikan dampak. Kampanye harus dirancang dan dihubungkan dengan tuntutan nyata para pekerja, seperti pemindahan tugas, dukungan peningkatan keterampilan, atau perlindungan sosial.

3.3 Pendidikan dan Pemahaman Transisi Berkeadilan



KSBSI dan KSPI mengikuti pelatihan tentang keadilan iklim dan transisi berkeadilan di Jakarta, yang difasilitasi oleh Colin Long dari Victorian Trades Hall.

Berdasarkan temuan dari asesmen kebutuhan, perlu dikembangkan program serta materi edukasi dan penyadaran yang relevan dengan kelompok sasaran serta sesuai dengan konteks persoalan yang dihadapi para buruh.

Tidak ada pendekatan yang "pas untuk semua" — setiap transisi akan berbeda tergantung pada serangkaian kondisi spesifik yang ada. Program serikat buruh harus responsif terhadap hal ini, serta terhadap temuan dari asesmen kebutuhannya masing-masing.

Tips – Memastikan Program Transisi Relevan dengan Kebutuhan Anggota

Apabila ini adalah kali pertama serikat buruh bekerja pada isu-isu transisi, fokus awal pada kesadaran dan pemahaman tentang dampak perubahan iklim sering kali diperlukan untuk membangun pemahaman tentang ***"mengapa"*** *transisi ini terjadi. Hal ini dapat dilakukan dengan melibatkan peserta dalam diskusi tentang dampak perubahan iklim dan bagaimana hal tersebut memengaruhi mereka dalam kehidupan sehari-hari dan dunia kerja, serta apa yang diperlukan untuk mengatasi dampak perubahan iklim—baik langkah adaptasi maupun mitigasi—sekarang dan pada masa depan, serta menghubungkannya dengan kebutuhan pengurangan karbon atau dekarbonisasi.*

Jika kelompok sasaran sudah memiliki pemahaman yang baik, upaya kesadaran dan pendidikan dapat dibangun di atas fondasi tersebut dan berfokus pada memfasilitasi diskusi tentang langkah adaptasi dan mitigasi yang diusulkan—mengkaji apakah langkah-langkah tersebut dapat mendorong kemajuan menuju target emisi nol bersih, didukung oleh pekerja dan masyarakat, serta memperoleh dukungan publik untuk implementasinya.

Pertanyaan Panduan untuk Mengembangkan Materi Pendidikan dan Kesadaran

Untuk memastikan materi kesadaran dan pendidikan disesuaikan dan responsif terhadap kebutuhan kelompok sasaran, serikat buruh dapat menyelenggarakan kegiatan awal ***diskusi kelompok terarah*** dan/atau ***lokakarya partisipatif*** dengan serikat buruh dan para pekerja.

Pertanyaan-pertanyaan yang diuraikan di bawah ini dapat digunakan oleh fasilitator untuk memandu percakapan awal dan mengklarifikasi kesadaran pekerja tentang isu-isu terkait iklim, kekhawatiran utama mereka, serta harapan dan ekspektasi mereka tentang apa yang dapat dilakukan untuk mengatasinya:

1. **Apa saja dampak perubahan iklim yang kamu ketahui?**
    - *Para peserta dapat menyoroti isu-isu seperti pola cuaca yang tidak dapat diprediksi, badai yang lebih sering dan parah, hari-hari yang lebih panas dari biasanya, degradasi/polusi lingkungan, peningkatan biaya hidup yang terkait dengan tantangan dalam produksi pertanian.*
2. **Bagaimana kamu merasakan dampak-dampak ini dalam kehidupan sehari-hari (di rumah dan di tempat kerja)?**
3. **Apa saja kekhawatiran utama kamu terkait dampak perubahan iklim saat ini, dan di masa depan?**
4. **Menurut kamu, apa yang dapat dilakukan untuk mengatasi kekhawatiran ini?**
    - *Tergantung pada kelompoknya, diskusi di sini dapat berkisar dari rasa putus asa, hingga mengusulkan langkah-langkah adaptasi (seperti langkah-langkah untuk meningkatkan kondisi kerja selama stres panas) dan langkah-langkah mitigasi (seperti kebutuhan untuk dekarbonisasi industri dan transisi ke sumber energi terbarukan) dan/atau langkah-langkah untuk mengkompensasi atau mendukung orang-orang yang terkena dampak masalah perubahan iklim (perlindungan sosial/kerugian dan kerusakan).*

Catatan mengenai pengenalan transisi yang diusulkan

Jika upaya pengurangan emisi karbon dan transisi energi telah dibahas, fasilitator dapat melanjutkan ke pertanyaan berikutnya. Jika belum, fasilitator harus memberikan informasi pada tahap ini tentang perlunya dekarbonisasi untuk mengurangi dampak perubahan iklim yang semakin memburuk, dan beberapa detail tentang transisi energi yang diusulkan yang sedang diorganisir oleh serikat buruh.

5. **Informasi apa, jika ada, yang telah diterima para pekerja mengenai transisi yang direncanakan?**
6. **Bagaimana transisi yang diusulkan diharapkan akan mengubah keadaan bagi mereka, pekerjaan mereka, keluarga mereka, dan masyarakat?**
    - *Apa saja dampak positif dan negatif potensial yang mereka anggap akan ditimbulkan oleh transisi yang diusulkan?*
    - *Apakah mereka mengetahui adanya dukungan atau layanan yang tersedia untuk membantu orang-orang yang terdampak oleh transisi yang diusulkan?*
7. **Apa saja kekhawatiran utama mereka terkait dengan transisi yang diusulkan?**
    - *Serikat pekerja harus memastikan untuk mendokumentasikan kekhawatiran dan menyepakati cara-cara agar mereka dapat memberikan laporan kembali kepada para pekerja mengenai masalah yang diangkat.*
    - *Apa yang masih belum jelas atau tidak pasti? (misalnya, kerangka waktu, sektor dan tempat kerja spesifik yang mungkin terpengaruh, bagaimana pekerja dapat mempersiapkan diri untuk beralih ke pekerjaan yang berbeda, apa yang terjadi pada mereka yang tidak beralih ke pekerjaan baru)*
8. **Seperti apa transisi yang "adil" dibandingkan dengan transisi yang "tidak adil"? Bagaimana kita dapat memastikan hal itu terjadi?**
    - *Pertanyaan ini dapat memberikan ruang bagi peserta untuk berdiskusi dan mengeksplorasi harapan mereka untuk masa depan.*
    - *Seperti apa transisi yang "adil" dibandingkan dengan transisi yang "tidak adil"? Ini bisa menjadi kesempatan untuk melibatkan peserta dalam mendefinisikan transisi berkeadilan dan menyepakati prinsip-prinsip utama tentang apa yang dimaksud dengan transisi berkeadilan.*

Diskusi dan umpan balik yang dikumpulkan selama FGD *(Focus Group Discussion)* dan lokakarya partisipatif kemudian dapat digunakan untuk menginformasikan pengembangan program kesadaran dan pendidikan serikat pekerja yang berkelanjutan - yang mungkin mencakup:

- materi pelatihan
- lembar fakta
- kampanye media sosial, dan
- materi kesadaran lainnya yang disesuaikan untuk mencerminkan isu-isu yang diidentifikasi oleh para buruh.

Ini juga merupakan kesempatan penting untuk mendokumentasikan kekhawatiran para pekerja dan masyarakat serta menginformasikan prioritas advokasi utama serikat buruh terkait transisi, memastikan bahwa serikat buruh responsif terhadap umpan balik yang telah diberikan oleh para pekerja.

Empat Pertanyaan Kunci

Singkatnya, program kesadaran dan pendidikan serikat pekerja harus bertujuan untuk menjawab **empat pertanyaan kunci**- pada berbagai tingkat kedalaman, - tergantung pada tingkat pengetahuan dan kesadaran yang ada pada kelompok sasaran, dan pada tahap transisi mana mereka berada:

1. **MENGAPA** transisi itu perlu?
2. **APA** yang diusulkan atau diharapkan akan terjadi?
3. **SIAPA** kemungkinan akan terdampak?
4. **BAGAIMANA** serikat buruh merespons, dan **BAGAIMANA** pekerja dan masyarakat dapat dilibatkan?

Interaksi ini juga menghadirkan peluang penting untuk membangun kesadaran tentang serikat buruh dan peran penting serikat buruh dalam mengadvokasi dan menegosiasikan hasil yang lebih baik bagi pekerja yang terdampak dan masyarakat luas. Hal itu juga untuk menguraikan rencana advokasi serikat buruh - misalnya, kepada siapa mereka akan menyampaikan kekhawatiran ini dan apa yang ingin mereka capai, serta memobilisasi buruh untuk mendukung kampanye terkait.

3.4 Pengorganisasian Inklusif untuk Transisi Berkeadilan



Serikat pekerja yang bergabung dalam KSBSI dan KSPI mengikuti lokakarya untuk menyiapkan forum konsultasi daerah.

Serikat buruh memiliki peran penting untuk memastikan semua terlindungi. Peran tersebut meliputi:

- Memberikan kesadaran dan pendidikan kepada buruh tentang transisi berkeadilan.
- Membela hak dan mewakili kepentingan buruh dalam proses perencanaan.
- Menegosiasikan perjanjian kerja sama (PKB) serta kebijakan pemerintah yang memastikan pekerja mendapat dukungan maksimal.

Kapasitas dan daya tawar serikat buruh sangat ditentukan oleh jumlah dan kekuatan keanggotaan. Oleh karena itu, strategi pengorganisasian yang inklusif harus menjadi bagian mendasar dari setiap program transisi berkeadilan yang akan meningkatkan keanggotaan serikat buruh. Mereka dapat mendukung dan mendapatkan manfaat dari kampanye serikat untuk transisi yang benar-benar adil untuk buruh terdampak dan masyarakat luas.

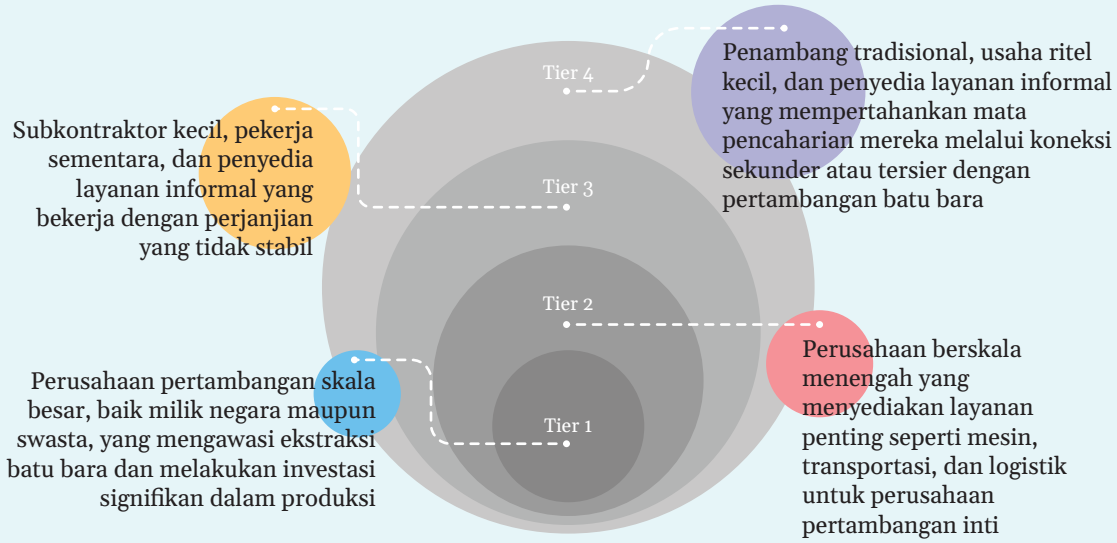
Di banyak wilayah, termasuk Asia, Afrika, Pasifik, Amerika Latin, dan Karibia, ekonomi informal mencakup setengah dari total lapangan kerja. Oleh karena itu, dalam konteks informalisasi kerja yang semakin meningkat, sangat penting bagi serikat pekerja untuk melampaui pendekatan pengorganisasian tradisional dan juga melibatkan pekerja informal yang terdampak oleh transisi, serta memahami kerentanan mereka (misalnya, pengaturan kerja yang rentan, kurangnya akses terhadap jaminan sosial)[3].

Pekerja Informal di Wilayah Batu Bara Indonesia

Studi *Beyond the Mines* memetakan ekonomi informal di sekitar tambang batu bara di Kalimantan Timur (Sangatta dan Berau) serta Sumatra Selatan (Rawas Ilir) dan menemukan empat tingkatan ketergantungan ekonomi, mulai dari yang sangat bergantung seperti perusahaan tambang inti (Tingkat 1), hingga usaha mikro di lapisan terluar dan pekerja informal (Tingkat 4). Sementara pekerja di Tingkat 1 menikmati kontrak formal, keterwakilan di serikat, dan jaminan sosial, sebagian besar pekerja di Tingkat 2 hingga 4 bekerja dalam kondisi yang rentan: kontrak jangka pendek, tidak mendapat jaminan sosial dan asuransi ketenagakerjaan, tanpa pesangon, serta ruang perundingan kolektif yang terbatas. Terakhir, pekerja informal ini—termasuk pedagang kaki lima, pemilik kos, pengemudi angkutan daring, dan petani skala kecil—sangat bergantung pada belanja para pekerja tambang sehingga sangat rentan terhadap penutupan tambang, namun tetap tidak terlihat dalam perencanaan transisi.

[3] *Organizing Informal Workers into Trade Unions - A trade union guide, International Labour Organization 2019*

Kerangka bertingkat memetakan struktur ekonomi dan pengaturan kerja di wilayah penghasil batu bara (Union Aid Abroad-APHEDA, 2026)



Studi ini menyimpulkan bahwa **pengorganisasian harus diperluas untuk mencakup pekerja informal dan pekerja kontrak,** mengadvokasi perlindungan sosial yang inklusif, serta mengoordinasikan keterlibatan dalam dialog transisi berkeadilan di tingkat lokal untuk memastikan tidak ada yang tertinggal. Oleh karena itu, menyesuaikan model pengorganisasian dan keanggotaan agar mencakup pekerja informal juga sangat penting, untuk mendukung mereka dengan informasi dan pelatihan, serta memfasilitasi keterwakilan kepentingan mereka dalam advokasi dan perundingan transisi berkeadilan.

Strategi Pengorganisasian Serikat Buruh

Berikut langkah-langkah penting dalam pengorganisasian:

- **Memetakan Pekerja dan Perusahaan**
  - Identifikasi perusahaan-perusahaan kunci yang akan terdampak transisi energi, seperti tambang batu bara dan perusahaan transportasi batu bara.
  - Analisis profil pekerja di perusahaan-perusahaan tempat serikat pekerja sudah terbentuk, dan terutama di mana terdapat peluang untuk meningkatkan keanggotaan dan/atau memenangkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Bagaimana profil anggota dibandingkan dengan non-anggota? (Misalnya, peran pekerjaan, pembagian ketenagakerjaan/jenis kontrak). Jika memungkinkan, kumpulkan data berdasarkan jenis kelamin dan usia untuk membantu proses pemisahan data.
  - Analisis profil pekerja lainnya (formal dan informal) dalam rantai pasok yang akan terdampak oleh transisi (misalnya, penghentian batu bara) di wilayah geografis target. Jika memungkinkan, sertakan juga data tentang profil jenis kelamin dan usia.

- **Menetapkan Target Pengorganisasian**
  - Tentukan tujuan yang jelas, misalnya: meningkatkan keanggotaan serikat pekerja, memenangkan PKB yang memuat pasal atau ketentuan tentang transisi berkeadilan, mendaftarkan serikat pekerja baru di perusahaan strategis, menggalang dukungan untuk meningkatkan perlindungan bagi pekerja terdampak.
- **Mengembangkan Rencana Pengorganisasian**
  - Bentuk komite pengorganisasian yang anggotanya mewakili kelompok sasaran, termasuk perempuan, pekerja informal, dan kelompok muda.
  - Tentukan pesan utama dan sesuaikan dengan karakteristik masing-masing kelompok sasaran.
  - Perjelas seruan untuk bertindak, apa saja yang perlu dilakukan oleh anggota serikat buruh?
- **Mendokumentasikan Isu Utama untuk Kampanye**
  - Fasilitasi diskusi dengan beragam kelompok pekerja untuk memahami kekhawatiran dan isu-isu utama yang mereka hadapi — terkait transisi, kondisi kerja secara umum, atau kerentanan-kerentanan tertentu, seperti gender, usia (pekerja muda dan pekerja yang lebih tua), serta informalitas.
- **Mengonfirmasi prioritas kampanye, menyepakati, dan mengimplementasikan taktik**
  - Prioritas kampanye harus responsif terhadap isu-isu yang diidentifikasi oleh para buruh, misalnya:
    - *Mengampanyekan keterlibatan serikat buruh dalam pengambilan keputusan perencanaan transisi*
    - *Menangani masalah keselamatan dan kesehatan kerja yang berkaitan dengan iklim (misalnya, stres akibat panas, keselamatan kerja saat banjir atau badai besar)*
    - *Memastikan perencanaan dan dukungan bagi buruh untuk berpartisipasi dalam pelatihan keterampilan serta memfasilitasi transisi menuju peluang kerja baru*
    - *Mengatasi kesenjangan dalam perlindungan sosial*
  - Gunakan pendekatan proaktif dan strategis dalam mengembangkan kampanye dan taktiknya.

Tabel berikut menyediakan contoh kerja serikat buruh yang strategis/non-strategis dan pro-aktif/reaktif:



[4]

[4] *Sumber:* Colin Long, Victorian Trades Hall

3.5 Perundingan Bersama untuk Transisi Berkeadilan



Pimpinan serikat pekerja PUK FSPKEP KSPI menyepakati perjanjian bersama dengan klausul transisi energi berkeadilan dengan manajemen PT AECI.

Perundingan kolektif adalah alat utama bagi serikat buruh untuk menegosiasikan perjanjian yang mengikat dengan pemberi kerja. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dirancang dengan baik tidak hanya mengatur upah, tetapi juga dapat membentuk bagaimana perusahaan merespons perubahan iklim dan adaptasi terhadap teknologi baru. Melalui PKB, serikat pekerja dapat memastikan keterlibatan pekerja dalam perencanaan transisi. Serikat juga dapat menanamkan prinsip-prinsip keadilan iklim dan transisi berkeadilan ke dalam kebijakan di tingkat tempat kerja.

PKB dengan klausul transisi berkeadilan merupakan kesempatan untuk memasukkan prinsip-prinsip keadilan iklim dan transisi yang adil ke dalam perjanjian tempat kerja. Secara global, praktik ini semakin meningkat, dengan sebuah studi terbaru yang menemukan bahwa 11% (58 dari 512) perjanjian kerja bersama yang dikaji mencakup klausul transisi berkeadilan (ILO, 2025).

Ini memberikan peluang bagi pekerja dan perusahaan untuk bekerja sama, melalui dialog sosial, dalam mengembangkan dan menyepakati langkah-langkah adaptasi dan mitigasi iklim, serta mencakup langkah-langkah untuk melindungi pekerja yang terdampak oleh dampak iklim dan memastikan mereka diajak berkonsultasi secara bermakna serta diberdayakan selama masa transisi. Bagi perusahaan - dengan memberikan kepastian hukum, kondisi kerja yang baik, serta perencanaan yang transparan dan proses penyelesaian sengketa yang jelas - mereka dapat membina hubungan kerja yang positif dan produktif serta mengurangi risiko operasional dan finansial.

Persiapan untuk menegosiasikan Perjanjian Kerja Bersama (PKB):

- Pastikan agar memenuhi **ambang batas minimal** anggota untuk berunding PKB (misalnya, 50% dari seluruh pekerja, sesuai aturan yang berlaku di Indonesia).
- **Bentuk** tim perunding yang kuat.
- **Berkonsultasi** dengan anggota untuk mengkonfirmasi prioritas - seperti tantangan terkait iklim saat ini (misalnya stres akibat panas, bencana alam), dan bagaimana mempersiapkan dekarbonisasi dan transisi bisnis terkait.
- **Pahami prioritas perusahaan** dan rencana transisi serta mengenali ruang-ruang untuk menyelaraskan keduanya dengan kepentingan pekerja.
- **Pertahankan** komunikasi yang konstruktif dan produktif dengan manajemen perusahaan atau pemberi kerja untuk mengamankan kesepakatan yang melindungi pekerja dan mendukung keberlangsungan bisnis.
- **Bentuk** komite bersama untuk implementasi yang transparan.

PKB dengan Klausul Transisi Berkeadilan oleh Serikat Buruh di Indonesia

Contoh klausul Transisi Berkeadilan yang disusun KSPI dan KSBSI, di antaranya:

- Definisikan **"Transisi Berkeadilan"** agar tercipta pemahaman bersama mengenai prinsip-prinsip utama antara perusahaan dan serikat buruh.
- Membentuk **Komite Perubahan Iklim & Transisi Berkeadilan** yang memastikan serikat pekerja memberi masukan tentang langkah-langkah untuk mengatasi perubahan iklim dan partisipasi dalam perencanaan perubahan bisnis atau transisi terkait.
- Meningkatkan **kesadaran tentang perubahan iklim dan Transisi Berkeadilan** di dalam perusahaan dan di antara para pekerja.
- **Mengakui dampak perubahan iklim sebagai isu K3** dan menerapkan langkah-langkah untuk melindungi dan memantau kesehatan dan keselamatan pekerja.
- Menerapkan **target dan langkah-langkah nyata** pengurangan emisi di tingkat perusahaan.
- Mendukung para pekerja untuk meningkatkan atau **memperbarui keterampilan** mereka sebagai persiapan menghadapi perubahan dalam bisnis dan/atau transisi ke pekerjaan ramah lingkungan.
- Memastikan **komitmen yang mengikat** yang memberikan perlindungan bagi pekerja seperti penempatan kembali, pesangon, dan perlindungan sosial.
- Membangun **mekanisme pengaduan yang efektif** untuk menyelesaikan perselisihan terkait.

Melampaui Tempat Kerja:

Serikat buruh harus terlibat dalam dialog sosial di semua tingkatan agar suara pekerja dapat menentukan perencanaan pembangunan. Misalnya, partisipasi dalam proses penyusunan perencanaan daerah seperti Forum Konsultasi Daerah (FKD) dan mengadvokasi integrasi prinsip-prinsip transisi berkeadilan di semua level, termasuk dalam penilaian dampak terhadap tenaga kerja, program pelatihan ulang, dan perlindungan sosial dalam kerangka kerja nasional (RPJMN, NDC).

Kolaborasi dengan sekutu:

Di tempat-tempat di mana terdapat banyak serikat pekerja, koordinasi sangat penting. Advokasi bersama dapat memperkuat daya tawar dan mendorong pemahaman bersama. Kerja sama dengan serikat pekerja di perusahaan sekitar atau rantai pasok dapat memperbesar pengaruh dan bisa menjadi kesempatan untuk menghubungkan isu-isu tempat kerja dengan kebijakan regional dan nasional.

Advokasi dan akuntabilitas:

Serikat buruh harus memastikan bahwa komitmen—baik dalam PKB maupun kebijakan publik—bersifat mengikat dan dipantau, dan dapat mencakup:

- Membentuk badan pemantauan bersama.
- Menerbitkan laporan berkala terkait progres capaian Transisi Berkeadilan yang memantau pelatihan, penempatan kerja kembali, adaptasi K3, dan penyelesaian pengaduan.
- Mendukung pengaitan kepatuhan dengan insentif: perusahaan yang mendapat manfaat dari subsidi hijau atau keringanan pajak harus memenuhi standar transisi berkeadilan yang telah dinegosiasikan.

Sebagaimana KSPI tekankan: “Transisi berkeadilan bukan sekadar wacana, tetapi harus menjadi perjuangan nyata di tempat kerja. Serikat Pekerja harus memastikan setiap pekerja memiliki masa depan yang layak di tengah krisis iklim dan transisi energi dengan cara merundingkan PKB yang memuat klausul tentang transisi berkeadilan.”

KSPI mengembangkan sebuah Panduan Praktis Perundingan PKB dengan Klausul Transisi Berkeadilan yang tautannya dapat ditemukan di Bab 4 Bahan Bacaan dan Sumber Daya.



Naimatul Jannah, anggota tim perunding PKB SP KEP KSPI Kutai Timur.

Studi Kasus

Naimatul Jannah: Menyuarakan Hak Buruh Perempuan di Tengah Ketidakpastian Tambang

Naimatul Jannah, akrab disapa Naima, menjejakkan kaki di dunia tambang Kalimantan Timur baru setahun terakhir. Umurnya terbilang muda, pengalamannya masih hijau, tapi langkahnya membawanya ke ruang-ruang penting, yakni perundingan Perjanjian Bersama (PB) antara buruh dan perusahaan. Naima adalah negosiator PB dari Serikat Pekerja Kimia, Energi, dan Pertambangan (SP KEP) KSPI Kutai Timur.

Awalnya, jantungnya berdebar. Grogi. Cemas. Pengalaman kerjanya masih singkat, wawasannya belum luas. Tapi ada satu hal yang membuatnya yakin, yakni dukungan dari manajer yang memberi izin dan semangat. Ia bergabung dengan serikat buruh.

“Perasaan saya campur aduk, *nervous* dan grogi ... tapi manajer sangat *support*, jadi saya senang meski agak berat,” ujarnya, suara bergetar sedikit, tapi mata tetap bersinar.

Di ruang perundingan, Naima berbicara untuk perempuan buruh. Ia menekankan hak-hak dasar, jaminan sosial seperti BPJS, waktu kerja yang layak, cuti tahunan, cuti melahirkan. Kesetaraan dalam berserikat juga jadi sorotannya. Perempuan harus punya ruang yang setara untuk bersuara. “Cuti melahirkan itu harus terpenuhi. Dan perempuan tidak boleh dibedakan dalam mengeluarkan aspirasi,” ujarnya menegaskan.

Pada tahun 2025, perusahaan dan serikat buruh menandatangani perjanjian bersama (PB) setelah negosiasi yang diikuti oleh Naimatul. Dalam perjanjian tersebut, perusahaan dan serikat buruh sepakat untuk membentuk Komite Transisi Berkeadilan guna merencanakan, mengawasi, dan memastikan pelaksanaan transisi berkeadilan dengan kepentingan dan kesejahteraan pekerja sebagai pertimbangan utama. Selain itu, perusahaan juga sepakat untuk melakukan mitigasi dan adaptasi terhadap perubahan iklim dengan menyediakan alat pelindung diri (APD) dan bantuan bagi pekerja yang terdampak perubahan iklim. Lebih lanjut, perusahaan berkomitmen untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan buruh guna beradaptasi dengan perubahan pasar kerja sebagai akibat dari transisi energi dan perubahan iklim.

Meski proses perundingan singkat dan menegangkan, bagi Naima, PB adalah ruang penting. Itu adalah ruang buruh berkomunikasi, berkonsultasi, menyuarakan keberatan terhadap aturan perusahaan yang tidak adil. “PB ini sangat-sangat memberikan ruang bagi kita para pekerja untuk mengeluarkan aspirasi,” katanya.

Tapi di balik keberanian itu, bayang-bayang ketidakpastian selalu ada. Tambang bisa tutup. Hidupnya sebagai perantau masih bergantung pada batu bara. Pekerjaan ini tidak menjamin masa depan. “Kalau tambang tutup ya pastinya cemas … mungkin saya beralih ke sektor lain, membuat usaha kecil-kecilan,” ungkapnya, menatap jauh ke horizon.

Naima sudah membayangkan jalan baru: UMKM, pemasaran, dan kreativitas. Dia ingin mengasah keterampilan diri agar bisa punya usaha kecil-kecilan. “Saya punya gambaran ingin membangun usaha kecil-kecilan. Saya belajar cara mempromosikan bagaimana seorang konsumen tertarik dengan produk saya,” jelasnya.

Harapannya sederhana. Lebih banyak buruh berani bergabung dalam PB. Menyuarakan hak tanpa takut. Terlebih, ada jaminan di PB bahwa klausul tentang Transisi Berkeadilan akan dimasukkan dalam perjanjian kerja bersama (PKB) selanjutnya. “Saya berharap teman-teman mau ikut bergabung dan berani menyuarakan aspirasi dan hak-hak mereka,” ujarnya.

3.6 Pastikan Tak Ada yang Tertinggal



Lokakarya tentang transisi berkeadilan untuk anggota KSBSI.

Transisi energi adalah proses yang berdampak pada banyak orang. Agar transisi energi dapat disebut "adil", berbagai ragam kelompok masyarakat di wilayah sekitar tambang batu bara harus dipertimbangkan dalam perencanaan, untuk memastikan tidak ada yang tertinggal. Oleh karena itu, serikat buruh juga memiliki tanggung jawab untuk mewakili kepentingan mereka, dalam segala keragamannya—terutama kelompok yang paling terpinggirkan.

Kelompok-kelompok tersebut meliputi perempuan, masyarakat adat, pekerja muda, pekerja informal, dan pekerja lanjut usia. Perempuan selama ini kurang terwakili di sektor-sektor yang secara tradisional didominasi laki-laki, seperti pertambangan batu bara dan pekerjaan formal. Meskipun demikian, mereka memainkan peran penting dalam perekonomian—seringkali dalam pekerjaan informal di sepanjang rantai pasok atau di layanan pendukung (lihat studi pemetaan pekerja informal *Beyond the Mines: The Tiered Economy of Coal and Its Local Dependence*). Laporan tersebut menemukan bahwa pekerja informal lebih rentan terhadap transisi karena mereka tidak memiliki perlindungan.

Bagi kelompok muda, dampak perubahan iklim, masa depan pekerjaan, dan peluang kerja di ekonomi hijau menjadi perhatian utama. Seiring dengan penghentian penggunaan batu bara secara bertahap, lapangan kerja di wilayah tambang menyusut, mendorong generasi muda untuk mencari peluang baru. Namun, ekonomi hijau mungkin tidak akan dengan mudah menciptakan lapangan kerja bagi mereka, karena pekerjaan di sektor itu seringkali membutuhkan keterampilan khusus. Sementara itu, pekerja lanjut usia mungkin menghadapi tantangan dalam mencari pekerjaan baru dan meningkatkan keterampilan *(reskilling)* untuk sektor-sektor baru—terutama karena banyak dari mereka telah menghabiskan karir mereka yang mapan di industri batu bara.

Transisi berkeadilan menawarkan peluang untuk meningkatkan keterlibatan perempuan (dan menyeimbangkan ketidakadilan gender), generasi muda, dan kelompok terpinggirkan lainnya di sektor-sektor yang berkembang. Transisi juga menciptakan peluang untuk membangun tempat kerja yang lebih inklusif melalui partisipasi yang lebih luas.

Untuk memastikan tidak ada yang tertinggal, serikat pekerja dapat mengambil beberapa langkah:

Pertama, serikat buruh perlu melakukan upaya bersama untuk memastikan partisipasi yang beragam dalam kegiatan penyadaran dan pendidikan. Mereka harus secara aktif melibatkan kelompok rentan dan membantu mengorganisir mereka. Ini termasuk mempertimbangkan waktu, tempat, dan faktor praktis lainnya agar setiap orang memiliki kesempatan yang nyata untuk ikut serta.

Kedua, serikat buruh harus mengidentifikasi kesenjangan antara cita-cita transisi berkeadilan dan kondisi yang ada, guna mengadvokasi (bersama dengan para sekutu) bantuan bagi buruh, masyarakat, dan kelompok terpinggirkan yang terdampak—memastikan bahwa tidak ada yang tertinggal.

Ketiga, serikat buruh harus menjunjung pentingnya kepatuhan terhadap hukum ketenagakerjaan. Kelompok terpinggirkan, seperti pekerja lanjut usia, cenderung lebih rentan ketika hukum ketenagakerjaan tidak ditegakkan. Mereka berisiko menjadi sasaran pemutusan hubungan kerja (PHK) tanpa menerima hak-hak hukum atau pesangon mereka. Oleh karena itu, serikat pekerja harus berjuang untuk mewujudkan keadilan.

Keempat, serikat buruh dapat mengadvokasi peran perlindungan sosial dan pentingnya kriteria yang jelas bagi masyarakat yang terdampak. Penilaian kritis terhadap skema perlindungan sosial diperlukan untuk memahami kesenjangan dan cara mengatasinya. Di bawah sistem yang ada, banyak yang akan tersisih karena sifat informal dan tingkat kerentanan yang berbeda-beda.



Nurfaidah, anggota Asosiasi Serikat Pekerja Indonesia (ASPEK) Kutai Timur, KSPI.

Studi Kasus

Nurfaidah: Harapan Perlindungan Sosial bagi Petani Bengalon dalam Transisi Energi

Nurfaidah tinggal di Bengalon, Kalimantan Timur. Perempuan itu dikenal sebagai ketua kelompok tani sekaligus penggerak UMKM Sepaso Barat, sekaligus bagian dari Asosiasi Serikat Pekerja Indonesia (ASPEK) Kutai Timur, KSPI. Pada pagi hari, ia berkebun, menjual sayur ke warung dan ibu rumah tangga. Tampak sederhana. Tapi di balik rutinitas itu, hidupnya terkait erat dengan tambang batu bara. Pelanggannya bukan sekadar warga biasa. Mereka adalah keluarga buruh tambang, yang menggantungkan hidup dari gaji perusahaan.

“Hubungan pekerja tambang dengan pelanggan saya itu tinggi, karena rata-rata pelanggan saya keluarga dari pekerja tambang,” ujarnya.

Saat tambang berjalan normal, dagangan laku keras. Tapi begitu produksi menurun atau terjadi PHK, pasar sayur ikut sepi. Daya beli menurun, ekonomi Bengalon terasa ikut melemah.

“Kalau tambang lesu atau PHK otomatis penjualan kami menurun, pelanggan kami ikut menurun,” katanya.

Pengalaman masa lalu memperkuat kesadarannya. Sebelum bertani pada 2016, ia pernah bekerja di perusahaan tambang. Dari situ, ia paham bahwa setiap guncangan di tambang berdampak langsung ke kehidupan masyarakat kecil.

"Yang jelas kami takut, karena rata-rata penghasilan daerah Bengalon ya dari tambang. Banyak yang bekerja di tambang," tutur Nurfaidah.

Untuk bertahan, ia merangkul masyarakat membentuk kelompok tani dan UMKM. Kebersamaan jadi kunci menghadapi ketidakpastian. "Saya ikut merangkul anggota masyarakat untuk membuat kelompok, karena kelompok bisa saling bantu—baik pemasaran maupun gotong-royong," jelasnya.

Ia juga mengikuti pelatihan transisi energi. Dari situ, mulai muncul bayangan beralih ke sektor lain: pertanian, peternakan, atau usaha lain. Tapi ia sadar, semangat saja tidak cukup. Modal dan keterampilan baru dibutuhkan.

"Cukup kami diberi modal untuk berusaha... jangan cuma tahu bertani, setidaknya punya keterampilan lain," tegasnya.

Nurfaidah menyoroti kesenjangan perlindungan sosial. Buruh tambang punya jaminan, petani dan UMKM tidak. Ia pernah menyaksikan seorang teman tersambar petir di sawah, tanpa perlindungan.

"Contohnya kemarin, ada keluarga teman yang hujan-hujanan di sawah, kena petir. Tidak ada jaminannya sama sekali," katanya prihatin.

Harapannya, pelatihan, perlindungan sosial, dan modal awal bisa jadi pegangan agar petani dan UMKM bisa bertahan menghadapi transisi energi.

"Itu harapan saya ke pemerintah. Jangan cuma petani-petani saja. Kalau penghasilan petani berkurang, kita bisa beralih ke yang lain," pungkasnya.

Kisah Nurfaidah menegaskan satu hal, keadilan transisi energi harus memastikan tidak ada yang tertinggal, dari buruh tambang hingga masyarakat sekitar. Tanpa perlindungan dan keterampilan baru, mereka akan rentan. Suaranya menjadi pengingat bahwa transisi energi yang adil harus memberi ruang untuk bertahan dan berkembang—dari lubang tambang hingga ladang hijau.

BAB 4

Bahan Bacaan dan Sumber Daya

Panduan dan Sumber Bacaan Lainnya

unions4jet.org: Panduan Serikat Buruh untuk Transisi Berkeadilan

KSPI (Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia). (2025). *Panduan Praktis Perundingan PKB dengan Klausul Transisi Berkeadilan.* Diakses melalui: https://drive.google.com/file/d/1HPOFQeLr3hUU0kSQ8BegccqPYF5E_ESM/view?usp=drive_link

International Labour Organization (ILO). (2023). *Resolution Concerning a Just Transition Towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All.* Diakses melalui: https://www.ilo.org/resource/ilc/111/resolution-concerning-just-transition-towards-environmentally-sustainable

International Labour Organization (ILO). (2015). *Guidelines for a Just Transition Towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All*. Geneva: ILO. Diakses melalui: https://www.ilo.org/publications/guidelines-just-transition-towards-environmentally-sustainable-economies

Drawdown Explorer menyediakan analisis berbasis sains tentang solusi iklim serta informasi rinci mengenai lebih dari 140 teknologi dan praktik yang telah terbukti atau diusulkan untuk secara efektif mengurangi konsentrasi gas rumah kaca di atmosfer. Drawdown Explorer menganalisis solusi dalam empat kategori: sangat direkomendasikan, layak dipertimbangkan, perlu dipantau, dan tidak direkomendasikan. Diakses melalui: https://drawdown.org/explorer

Just Transition Toolbox for Coal Regions from Wuppertal Institute. Diakses melalui: https://www.jetknowledge.org/knowledge/just-transition-toolbox-for-coal-regions-second-edition/

Penelitian:

Utami, Dina Septi. (2026). *Beyond the Mines - The Tiered Economy of Coal and Its Local Dependence: A Report.* Union Aid Abroad APHEDA. Diakses melalui: https://www.jetknowledge.org/knowledge/beyond-the-mines-tiered-economy-of-coal-and-its-local-dependence/

Wuppertal Institute. (2025). *Scenarios of Coal Production in Indonesia.* JET Knowledge Hub. Diakses melalui: https://www.jetknowledge.org/knowledge/scenarios-of-coal-production-in-indonesia/

ILO. (2025). *The Role of Collective Bargaining in Promoting Just Transitions.* Diakses melalui: https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-07/WP%20145.pdf

Referensi:

Gofar, M. (2023, October 31). BPS Kaltim: Struktur Ketenagakerjaan Didominasi Sektor Perdagangan. Antaranews Kaltim. Diakses dari: https://kaltim.antaranews.com/berita/250633/bps-kaltim-struktur-ketenagakerjaan-didominasi-sektor-perdagangan

Union Aid Abroad-APHEDA. (2025, October 27). Unions Mobilise Informal Economy Workers in Indonesia's Coal Regions for a Just Energy Transition. Diakses dari: https://apheda.org.au/unions-mobilise-informal-workers-in-indonesias-coal-regions-for-a-just-energy-transition/

Auliana, S. H. (2024). Transisi Berkeadilan serta Dampaknya pada Industri Pertambangan, Perkebunan, dan Tekstil [A Just Transition and Its Impact on the Mining, Textile, and Plantation Sectors]. Jakarta: Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI).

Dewi, Mis Fransiska. (2025, September 9). RKAB Batu Bara Nikel Ditebas, 150.000 Orang Lebih Terancam PHK. Bloomberg Technoz. Diakses dari: https://www.bloombergtechnoz.com/detail-news/101366/rkab-batu-bara-nikel-ditebas-150-000-orang-lebih-terancam-phk

ESDM. (2026, January 9). Capaian Positif Tahun 2025, Negara Hadir Penuhi Kebutuhan Energi Masyarakat. Diakses dari: https://www.esdm.go.id/id/media-center/arsip-berita/capaian-positif-tahun-2025-negara-hadir-penuhi-kebutuhan-energi-masyarakat?

Laurens, Sammy. (2023, December 28). Tingkat Pengangguran Terbuka Kaltim Turun, Sektor Tambang Jadi Penopang Utama. Disway.id. Diakses dari: https://nomorsatukaltim.disway.id/adv-diskominfo-kaltim/read/56963/tingkat-pengangguran-terbuka-kaltim-turun-sektor-tambang-jadi-penopang-utama

Government of Indonesia. (2025). Second Nationally Determined Contribution (SNDC) Republic of Indonesia. Diakses dari: https://dml.or.id/second-nationally-determined-contribution-republic-of-indonesia/

IESR. (2022, August 8). Tenaga Kerja Indonesia dalam Transisi Energi: Perlu Pemetaan dan Intervensi Pemerintah. Diakses dari: https://iesr.or.id/tenaga-kerja-indonesia-dalam-transisi-energi-perlu-pemetaan-dan-intervensi-pemerintah/

International Energy Agency (IEA). (2025). Coal 2025: Analysis and Forecast to 2030. Diakses dari: https://www.iea.org/reports/coal-2025

International Labour Organization (ILO). (2015). *Guidelines for a Just Transition Towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All*. Geneva: ILO. Diakses dari: https://www.ilo.org/publications/guidelines-just-transition-towards-environmentally-sustainable-economies

International Labour Organization (ILO). (2024). *Green Jobs and Just Transition in Eastern Europe and Central Asia.* Diakses dari: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@sro-bangkok/documents/publication/wcms_734887.pdf

KSPI (Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia). (2024). *Peta Jalan Adaptasi & Mitigasi Perubahan Iklim dan Transisi yang Adil [Roadmap for Climate Change Adaptation & Mitigation and Just Transition].* Jakarta: KSPI. Diakses dari: https://www.kspicitu.org/peta-jalan-kspi-mitigasi-dan-adaptasi-perubaham-iklim-serta-transisi-yang-berkeadilan/

KSPI. (2024). *Laporan Hasil Survey KSPI: Pemahaman dan Keterlibatan Serikat Pekerja di Tingkat Perusahaan Terkait Isu Perubahan Iklim dan Transisi yang Berkeadilan.* Jakarta: Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI). Diakses dari: https://www.kspicitu.org/laporan-penelitian-keterlibatan-sp-sb-dalam-isu-perubahan-iklim-dan-transisi-energi/

TUED. (2024, February 14). Indonesia: TUED Supports Unions in Constitutional Court Battle to Stop "JETP" Energy Privatisation. Diakses dari: https://www.tuedglobal.org/bulletins/indonesia-tued-supports-unions-in-constitutional-court-battle-to-stop-jetp-energy-privatisation

Wuppertal Institute. (2025). *Scenarios of Coal Production in Indonesia.* JET Knowledge Hub. Diakses dari: https://www.jetknowledge.org/knowledge/scenarios-of-coal-production-in-indonesia/

Proyek *Innovations Regions for a Just Energy Transition* didanai bersama oleh Kementerian Federal Jerman untuk Lingkungan Hidup, Aksi Iklim, Konservasi Alam, dan Keselamatan Nuklir (BMUKN) melalui Inisiatif Iklim Internasional (IKI) serta oleh Direktorat Jenderal Kemitraan Internasional Komisi Eropa (DG INTPA) untuk Platform Antar Wilayah *Just Energy Transition in Coal Regions* (JET-CR). Proyek ini dilaksanakan oleh konsorsium organisasi yang dipimpin oleh GIZ sebagai Koordinator Proyek Bersama, dengan Climate Action Network (CAN), International Institute for Sustainable Development (IISD), International Labour Organisation (ILO), Wuppertal Institute für Klima, Umwelt, Energie GmbH, Solidarity Center, dan APHEDA sebagai mitra pelaksana.

IKI JET dan Platform JET-CR-nya bertujuan untuk mendukung dan mempercepat transisi energi berkeadilan dari batubara menuju energi terbarukan dan kegiatan ekonomi berkelanjutan lainnya di Kolombia, Chili, Afrika Selatan, Indonesia, Vietnam, Thailand, dan Mongolia.

Just Energy Transition in Coal Regions (JET-CR) Knowledge Hub adalah platform daring yang menjembatani para ahli, pembuat kebijakan, industri batubara, serikat pekerja, dan organisasi masyarakat sipil. Platform ini merupakan ruang untuk mempertemukan berbagai perspektif, berbagi kisah nyata, serta mencari perangkat dan solusi yang efektif.

Platform ini bertujuan untuk secara khusus memperkuat suara pekerja dan masyarakat yang bergantung pada batubara, menunjukkan bagaimana pengetahuan dapat diterapkan dalam praktik. Platform ini juga mengubah praktik menjadi pengetahuan dengan membawa pengalaman lokal ke dalam percakapan global dan memajukan keahlian dalam transisi energi berkeadilan.

Dengan menyediakan ringkasan berkala berupa artikel, makalah penelitian, berita, dan acara, platform ini berfungsi sebagai "pusat informasi terpadu" untuk menghimpun informasi terkini terkait transisi energi berkeadilan dari batubara di seluruh dunia.

jetknowledge.org / unions4jet.org

Implemented by

On behalf of:

Federal Ministry
for the Environment, Climate Action,
Nature Conservation and Nuclear Safety

of the Federal Republic of Germany

IKI INTERNATIONAL CLIMATE INITIATIVE

Publikasi ini dibuat dengan dukungan finansial dari Inisiatif Iklim Internasional Kementerian Federal Jerman untuk Lingkungan Hidup, Aksi Iklim, Konservasi Alam, dan Keselamatan Nuklir (BMUKN) berdasarkan Perjanjian Hibah dengan GIZ. Isi publikasi ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab para penulisnya dan tidak serta-merta mencerminkan pandangan BMUKN maupun GIZ.

© 2026 Union Aid Abroad - APHEDA
Dipublikasikan oleh Just Energy Transition for Coal Regions Knowledge Hub
Publikasi ini dilisensikan di bawah Creative Commons
Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

About Union Aid Abroad-APHEDA

Union Aid Abroad-APHEDA adalah organisasi keadilan global dari gerakan serikat pekerja Australia. Kami bekerja secara global dalam kemitraan untuk mewujudkan martabat dalam pekerjaan, keadilan sosial, kesetaraan ekonomi, dan pemenuhan hak asasi manusia. Kami berupaya mencapai hal tersebut melalui serikat pekerja dan gerakan sosial yang kuat, program pembangunan berkelanjutan, solidaritas global, serta dukungan di saat krisis.

Union Aid Abroad-APHEDA

Level 1, 365-375 Sussex
St Sydney NSW 2000
Australia

Tel: +61 (0) 2 264 9343
Website: apheda.org.au

Panduan Advokasi Transisi Energi Berkeadilan: Pengalaman Serikat Buruh di Tambang Batu Bara

Mei 2026

Ucapan Terima Kasih

Union Aid Abroad-APHEDA ingin secara khusus mengakui dan mengapresiasi masukan dari Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (KSBSI) dan Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) dalam pengembangan sumber daya ini. Pengalaman dan wawasan dari kedua konfederasi nasional beserta afiliasi lokal mereka yang bekerja di kawasan batu bara di Sumatera Selatan dan Kalimantan Timur telah secara langsung menjadi acuan dalam panduan ini. Upaya mereka yang berkelanjutan untuk mengorganisir, mengadvokasi, dan mendorong transisi yang adil bagi pekerja dan masyarakat merupakan inti dari panduan ini, dan kami berharap bahwa ini akan menjadi sumber daya yang berharga dalam mendukung pekerjaan penting tersebut.

Just Energy Transition in Coal Regions