

Seminar Teknis Perlindungan Sosial Indonesia (ISPTS)

# KETERAMPILAN UNTUK TRANSISI ENERGI: PENDEKATAN TOOLKIT

Penulis  
Shreya Chatterjee, Anastasiya Denisova,  
Abror Tegar Pradana  
Anastasia Denisova



Supported by:



Australian Government



# HILANGNYA PEKERJAAN AKIBAT DEKARBONISASI AKAN TERJADI SECARA BERTAHAP NAMUN DALAM JANGKA PANJANG

Sektor batubara di Indonesia:



Menciptakan lapangan kerja yang signifikan – 240.000 pekerja pada tahun 2018



Terkonsentrasi di **Sumatera dan Kalimantan**



Memainkan peran ekonomi yang sangat besar di distrik-distrik yang banyak menggunakan batu bara dan hilangnya lapangan pekerjaan juga terjadi pada mereka yang secara tidak langsung bergantung pada sektor tersebut

Ketika pekerjaan di sektor batubara menghilang, penting untuk melatih ulang dan menempatkan pekerja di pekerjaan netral dan pekerjaan ramah lingkungan.



**Pekerjaan netral** adalah hal-hal yang tidak memberikan kontribusi signifikan atau menghambat kemajuan menuju sistem energi yang lebih berkelanjutan.



**Pekerjaan ramah lingkungan** didefinisikan sebagai pekerjaan yang memberikan kontribusi besar terhadap pelestarian atau pemulihan kualitas lingkungan.

Transisi ke pekerjaan yang lebih ramah lingkungan bisa menjadi tantangan karena **keahlian dan ketidaksesuaian geografis**

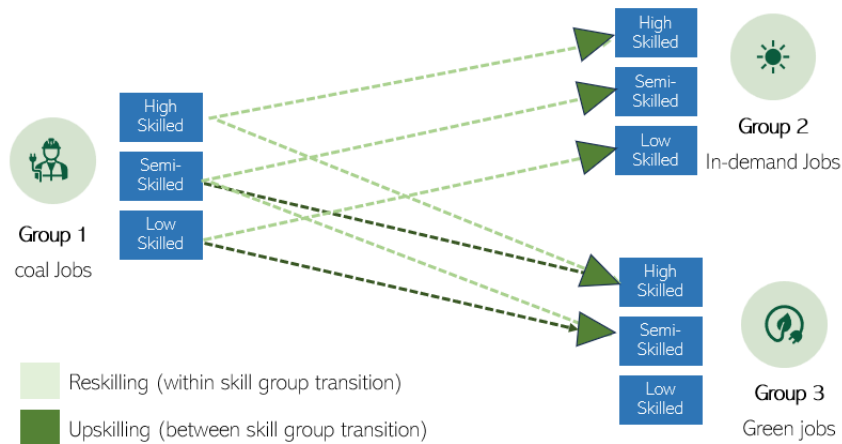


Pekerja tidak memiliki keterampilan yang dibutuhkan oleh pekerjaan netral dan hijau



Pekerjaan tercipta di area yang berbeda dari area yang kehilangan pekerjaan

# MENGAPA PENDEKATAN ALAT BERBASIS KETERAMPILAN KERJA DAPAT BERGUNA?



Pengumpulan data mengenai keterampilan dan tugas pekerjaan memungkinkan pekerja untuk memilih jalur yang paling sesuai untuk mendapatkan pekerjaan kembali.



Pekerjaan yang cocok untuk transisi (dalam hal keterampilan, profil, dan gaji)

Pendekatan ini dapat digunakan untuk mendukung transisi di sektor mana pun di mana pekerjaan berisiko hilang karena globalisasi dan digitalisasi.

# KASUS PENGGUNAAN: PEKERJAAN MANA YANG COCOK UNTUK TRANSISI?

## BAGAIMANA:

1. Memperkirakan jarak keterampilan antar pekerjaan
2. Identifikasi 5 atau 10 pekerjaan teratas dengan jarak keterampilan paling sedikit

## CONTOH:

*Memulai pekerjaan:* Manajer pertambangan

*Pilihan berdasarkan jarak keterampilan:*

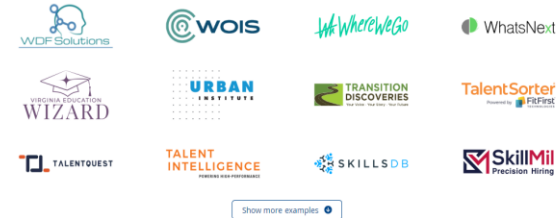
Judul Pekerjaan	Jarak keterampilan
Teknisi teknik sipil	0,073 tahun
Teknisi teknik mesin	0,098

## Contoh alat serupa: Pengubah karier O\*NET

### Education & Research Institutions 1,100+ accounts



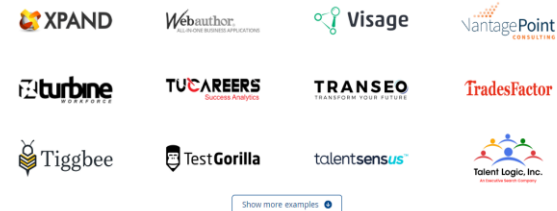
### Assessment & Career Information 650+ accounts



### Federal/State Government & Workforce Systems 250+ accounts

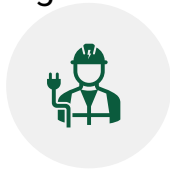


### Commercial Products & Private Companies 1,100+ accounts



# SURVEI KETERAMPILAN UNTUK TRANSISI ENERGI: STRATEGI PENELITIAN

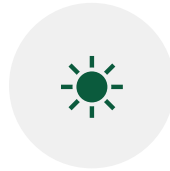
**Tujuan:** Untuk mengidentifikasi kebutuhan keterampilan untuk pekerjaan ramah lingkungan serta kebutuhan peningkatan/pelatihan ulang bagi mereka yang saat ini bekerja di industri batu bara yang pekerjaannya kemungkinan akan hilang.



## Grup 1

Pekerjaan di Industri Batubara

Pekerjaan di industri yang padat polusi dan kemungkinan akan hilang seiring dengan transisi hijau yang sedang berlangsung



## Grup 2

Pekerjaan yang banyak diminati

Pekerjaan dengan pertumbuhan lapangan kerja yang tinggi atau yang kekurangan keterampilan sehingga membatasi pertumbuhannya



## Grup 3

Pekerjaan ramah lingkungan

Pekerjaan yang mencakup tugas-tugas khusus untuk mengurangi dampak lingkungan konsumen dan/atau perusahaan

Sampel pekerjaan di industri batubara dan pekerjaan dari berbagai industri berdasarkan kesamaan dalam aktivitas kerja, gaya kerja, dan keterampilan

# CONTOH : LOKASI DAN KARAKTERISTIK

**Lokasi:** Kalimantan Selatan, Kalimantan Tengah, Kalimantan Timur, Sumatera Selatan dan Jambi

**Catatan:** Pekerjaan dalam survei ini mencakup 5,02% dari total lapangan kerja atau 6,7% dari total lapangan kerja nonpertanian di Indonesia pada tahun 2017 (Sakernas 2017)\*. **Hanya 3 dari 21 pekerjaan hijau yang berada di sektor energi terbarukan.**



**74 pekerjaan** diambil sampelnya.  
**36 – 43 pekerja** di survei untuk setiap pekerjaan

Lebih dari 75% responden bekerja di **perusahaan menengah dan besar.**

Mayoritas sampelnya adalah **“karyawan”** bekerja di perusahaan swasta atau instansi pemerintah

# PEKERJAAN DI SEKTOR BATUBARA MERUPAKAN PEKERJAAN YANG LEBIH BAIK SECARA LOKAL DI DAERAH YANG PADAT DENGAN BATUBARA, SEHINGGA SULIT UNTUK BERALIH DARI...

Pekerjaan di sektor batubara memberikan upah bulanan yang lebih tinggi dibandingkan pekerjaan yang diminati dan pekerjaan ramah lingkungan, **tingkat keterampilan**

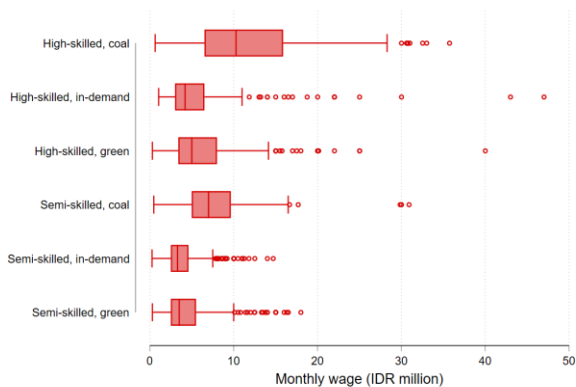
Pekerja batubara pada pekerjaan semi-terampil dan keterampilan rendah lebih terdidik daripada rekan-rekan mereka yang non-batubara.

Pekerjaan di sektor batubara membutuhkan lebih banyak lagi:

- Pengalaman sebelumnya
- Pelatihan di Tempat Kerja

Pekerjaan di bidang batubara kemungkinan besar memerlukan:

- **keterampilan analitis non-rutin** seperti berpikir analitis, pemecahan masalah, dan pengambilan keputusan
- **keterampilan interpersonal non-rutin** seperti kerjasama, koordinasi dan pemberian arahan
- **tugas kognitif rutin** seperti mengikuti prosedur, menggunakan pemahaman dan penalaran dasar



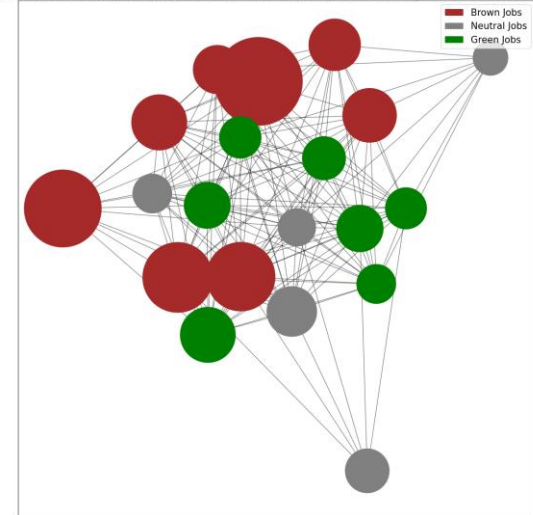
Rata-rata, pekerjaan di sektor batubara memberikan penghasilan 67% dan 52% lebih tinggi dibandingkan pekerjaan yang diminati dan pekerjaan ramah lingkungan.

# MEMPERTIMBANGKAN PILIHAN TRANSISI BAGI PEKERJA DI SEKTOR BATUBARA.

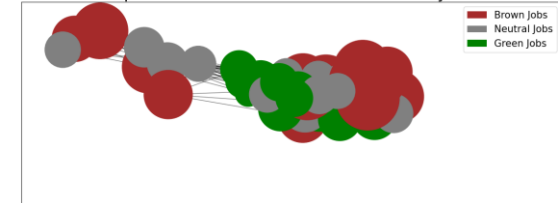
- ❑ Sulit untuk beralih ke pekerjaan yang tingkat keterampilannya lebih tinggi, tetapi lebih mudah untuk beralih dalam tingkat keterampilan tertentu.
- ❑ Bagi pekerja tambang batu bara yang memerlukan keterampilan tinggi (yang dapat sangat terspesialisasi), lebih mudah untuk beralih ke pekerjaan ramah lingkungan yang memerlukan keterampilan tinggi dibandingkan dengan pekerjaan yang banyak diminati.
- ❑ Bagi pekerja di sektor batubara yang memiliki keterampilan semi-terampil – mudah untuk beralih ke pekerjaan semi-terampil yang diminati atau pekerjaan ramah lingkungan
- ❑ Bagi pekerja tambang batu bara berketerampilan rendah, sangat sedikit pekerjaan yang diminati memerlukan profil keterampilan serupa.

Upah merupakan penghalang yang kuat untuk beralih ke pekerjaan lokal non-batubara!

High-Skilled Occupation Network Based on Skill Similarity and Median Wages



Semi-Skilled Occupation Network Based on Skill Similarity and Median Wages





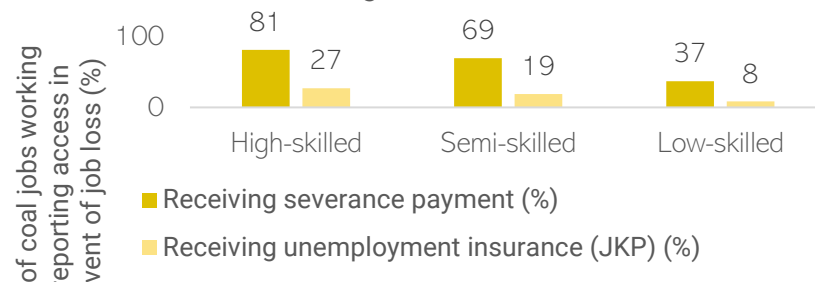
# DUKUNGAN SEPERTI APA YANG DIINGINKAN PEKERJA BATUBARA?

Mayoritas pekerja adalah **tidak terbuka untuk pekerjaan dengan gaji lebih rendah**, Tetapi **pekerja berketerampilan rendah** kemungkinan besar akan menerima pekerjaan dengan gaji lebih rendah.

Pekerja dengan keterampilan tinggi dan semi-terampil lebih mungkin **bersedia bermigrasi untuk yang baru** pekerjaan

**berketerampilan tinggi** pekerja di sektor batubara lebih mungkin menerima **pembayaran pesangon dan memiliki akses ke asuransi pengangguran (UI)**

Access to financial support in the event of job-loss among coal workers



Preferensi untuk **dukungan komprehensif**: bantuan keuangan, pencarian kerja, relokasi dan dukungan keterampilan

# MENDAPATKAN SIAP MENDUKUNG TRANSISI ENERGI



## JKP - UNEMPLOYMENT INSURANCE

- Terkait dengan iuran BPJS
- Bantuan tunai untuk pekerja yang diberhentikan
- Akses ke program pelatihan keterampilan
- Konseling karir
- Profil keterampilan



## KARTU PRAKERJA - ACCESS TO SKILLING

- Dukungan tunai untuk mengakses pelatihan
- Program keterampilan mikro yang dikurasi
- Sertifikasi
- Rekomendasi pekerjaan
- Rekomendasi program keterampilan



## PUBLIC EMPLOYMENT SERVICES – ONLINE

- Sistem online SIAPKerja menyediakan pasar pencocokan pekerjaan dan pelatihan keterampilan
- Informasi pasar tenaga kerja
- Pencocokan pekerjaan di Karirhub



## PUBLIC EMPLOYMENT SERVICES – OFFLINE

- Layanan offline disediakantersebar di 34 kantor provinsi, 416 kantor kabupaten, dan 98 kantor kota.
- Media kerja mendukung pencari kerja



## SKILL TRAINING (GOVERNED BY MOM)

- Pelatihan keterampilan berbasis kompetensi
- 6.058 pusat pelatihan termasuk milik industri, swasta dan masyarakat

# BERSIAP UNTUK Mendukung TRANSISI ENERGI PRODUKTIF

Sasaran: Dukungan yang berorientasi pada hasil, berkualitas, disesuaikan, komprehensif, dan menyeluruh bagi kelompok yang terdampak termasuk pekerja informal, perempuan, pekerja usia lanjut, dan kelompok rentan lainnya di seluruh negeri yang dapat dengan mudah ditingkatkan.

## I. Kemampuan untuk memberikan layanan yang disesuaikan dan komprehensif

Meskipun ada program yang menyediakan dukungan menyeluruh dan menyeluruh, program-program tersebut adalah:

- terbatas pada sekelompok pekerja tertentu (biasanya memiliki keterampilan tinggi dan memiliki akses internet)
- disediakan secara online → pengecualian karena kesenjangan digital

- ✓ Penyediaan layanan lengkap secara offline secara komplementer di seluruh negeri
- ✓ Penyesuaian layanan offline dan online terhadap kebutuhan pekerja berketerampilan rendah, perempuan, dan pekerja lanjut usia
- ✓ Standarisasi layanan

## II Kemampuan memberikan pelayanan bermutu berorientasi hasil

- Beberapa program melacak hasil seperti ketenagakerjaan
- Terdapat mekanisme koordinasi dengan tuntutan sektor swasta
- Intensitas praktik M&E dan siklus umpan balik yang berbeda-beda
- Tantangan dalam perekrutan dan mempertahankan instruktur, kualitas pelatihan instruktur dan kemampuan menemukan instruktur untuk sektor yang sedang berkembang

- ✓ Jelajahi implementasi program berbasis kinerja
- ✓ Standarisasi dan penguatan hubungan industri
- ✓ M&E untuk meningkatkan pemberian layanan
- ✓ Memperbarui perekrutan instruktur, berinvestasi dalam pelatihan dan jaminan kualitas, berkolaborasi dengan industri dalam pelatihan instruktur untuk sektor-sektor yang sedang berkembang
- ✓ Gunakan standarisasi/alat untuk meningkatkan kualitas layanan

## III. Kemampuan untuk ditingkatkan

- Pembiayaannya fleksibel namun dana darurat yang sistematis sulit dipicu
- Penyedia jasa perekrutan dapat dilakukan secara kontrak, tetapi jumlah penyedia jasa mungkin terbatas

- ✓ Peningkatan koordinasi program untuk memicu dana darurat
- ✓ Menjajaki hubungan dengan sektor swasta untuk meningkatkan jumlah instruktur dan profesional lain yang dibutuhkan dalam penyediaan layanan



*Kementerian PPN/  
Bappenas*



**WORLD BANK GROUP**

SUPPORTED BY:



**Australian Government**

