



KERTAS KEBIJAKAN

MENINJAU KEBUTUHAN PERLINDUNGAN HAK PEKERJA TERDAMPAK PEMENSIUNAN PLTU



KERTAS KEBIJAKAN

Meninjau Kebutuhan Perlindungan Hak Pekerja Terdampak Pemensiunan PLTU

Penulis

(dalam Urutan abjad):

Andi Daffa Patiroi

Fredrick Binsar G. Manurung

Grita Anindarini

Lasma Natalia

Maulida Zahra Kamila

Penyunting:

Grita Anindarini

Penanggung Jawab:

Raynaldo G. Sembiring

Heri Pramono

Indonesian Center for
Environmental Law
www.icel.or.id
info@icel.or.id

Lembaga Bantuan Hukum
Bandung
www.lbhbandung.or.id
office@lbhbandung.or.id



Daftar Isi

I. Latar Belakang	4
II. Metode Penelitian	6
III. Analisis Kebijakan terkait Pemensiun PLTU dan kaitannya dengan Perlindungan Pekerja Terdampak Pemensiun PLTU	7
A. Analisis Kebijakan di Sektor Energi dan Kaitannya dengan Perlindungan Hak Pekerja Terdampak Pemensiun PLTU	7
B. Analisis Kebijakan di Sektor Ketenagakerjaan Terkait dengan Perlindungan Hak Pekerja Terdampak Pemensiun PLTU	8
B.1) Hak atas Kompensasi, Ganti Rugi dan Uang Pesangon akibat Pemutusan Hubungan Kerja	9
B.2) Hak Untuk Berserikat dan Kaitannya dengan Peran Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam Konteks Perlindungan Hak Pekerja Terdampak Pemensiun PLTU	14
B.3) Hak atas Akses Informasi dan Partisipasi Publik Terkait Kondisi Perusahaan dan Potensi Pemutusan Hubungan Kerja	15
B.4) Hak untuk Mendapatkan Alternatif Pekerjaan tanpa Diskriminasi	15
C. Kebijakan Transisi Energi di Tingkat Daerah dan Kaitannya dengan Perlindungan Hak Pekerja Terdampak Pemensiun PLTU	16
IV. Rencana Pemensiun PLTU dan Dampaknya Perlindungan Hak Pekerja: Studi Kasus PLTU Cirebon-1, PLTU Pelabuhan Ratu, dan PLTU Paiton	4
A. Profil umum pekerja dan Kondisi Pekerja di Tiga PLTU Terkait	18
B. Analisis Kesenjangan dalam Perlindungan Hak Pekerja Terdampak Pemensiun PLTU	20
B.1) Dampak Pemensiun PLTU Terhadap Perlindungan Hak Pekerja	20

B.2) Minimnya Perlindungan Terhadap Kebebasan Berserikat yang Berdampak Pada Lemahnya Posisi Tawar Pekerja Terdampak PLTU yang Akan Dipensiunkan	22
B.3) Minimnya Inventarisasi Terhadap Jumlah Tenaga Kerja yang Berpotensi Terdampak Pemensiunan PLTU	23
B.4) Terbatasnya waktu untuk mengklaim Jaminan Kehilangan Pekerjaan maupun Jaminan Kesehatan setelah Pemutusan Hubungan Kerja	24
B.5) Minimnya Kebijakan Terkait Penyediaan Alternatif Lapangan Kerja Untuk Pekerja Terdampak Pemensiunan PLTU	26
C. Pembelajaran Upaya Perlindungan Hak Pekerja Terdampak Transisi Energi: Pembelajaran dari Negara Lain	27
<hr/>	
V. Simpulan dan Rekomendasi	31
<hr/>	
Daftar Pustaka	36

Latar Belakang

I.

Saat ini, pemensiun PLTU atau percepatan pengakhiran masa operasional PLTU merupakan salah satu strategi transisi energi di sektor ketenagalistrikan. Hal ini telah dimandatkan melalui Peraturan Presiden No. 112 Tahun 2022 tentang Percepatan Pembangunan Energi Terbarukan Untuk Pembangkit Listrik serta Permen ESDM No. 10 Tahun 2025 tentang Peta Jalan Transisi Energi di Sektor Ketenagalistrikan. Sekalipun belum terdapat rincian secara detail, PLTU apa saja yang akan dipensiunkan, namun setidaknya sudah ada komitmen melalui kerja sama internasional Just Energy Transition Partnership untuk memensiun dinikan PLTU Cirebon 1 dan PLTU Pelabuhan Ratu di Jawa Barat.

Menindaklanjuti komitmen ini, Pemerintah perlu melakukan asesmen yang komprehensif terkait potensi dampak dari rencana pemensiun PLTU, khususnya kepada masyarakat ataupun kelompok rentan. Adapun salah satu kelompok rentan dari rencana ini adalah para pekerja PLTU, termasuk masyarakat lokal yang selama ini menggantungkan mata pencahariannya pada PLTU. Melihat refleksi dari Afrika Selatan, penutupan pertambangan batubara diperkirakan akan berdampak langsung pada sekitar 90.000 pekerja batubara di pertambangan dan pembangkitan listrik di Provinsi Mpumalanga.¹ Jika tidak diintervensi dengan pilihan kebijakan yang tepat, maka rencana pemensiun PLTU, yang seharusnya dapat menjadi langkah strategis dalam mendorong ketahanan energi dan keberlanjutan lingkungan, justru akan semakin membawa kerentanan yang besar kepada masyarakat terdampak, utamanya bagi pekerja. Padahal di sisi lain, Indonesia memiliki potensi 2,1 juta lapangan pekerjaan baru yang dapat tercipta dan 3,7 juta

¹ The Presidency Republic of South Africa, *South Africa's Just Energy Transition Investment Plan (JET IP) for the initial period 2023-2027*, https://assets.bbhub.io/company/sites/63/2022/11/south-africa_s-just-energy-transition-investment-plan-2023-2027.pdf, diakses pada 10 Oktober 2025, hlm. 23.

pekerjaan langsung dari sektor energi terbarukan pada 2030.² Dalam konteks inilah, narasi transisi berkeadilan bagi pekerja terdampak kemudian mengemuka. Bahwa penting adanya transisi yang adil bagi tenaga kerja dengan melindungi hak dan menciptakan lapangan kerja yang berkelanjutan dan pekerjaan yang layak.

Lebih lanjut, meskipun saat ini Indonesia masih belum memiliki kerangka kebijakan yang secara khusus membahas terkait dengan transisi berkeadilan bagi pekerja, namun setidaknya telah terdapat Just Transition Framework Just Energy Transition Partnership Indonesia sebagaimana dijelaskan dalam Comprehensive Investment Policy and Plan (CIPP JETP). Adapun salah satu standar yang membahas terkait Tenaga Kerja dan Kondisi Pekerja. Dalam hal ini, pelaksanaan transisi energi diarahkan agar dapat fokus melindungi hak-hak pekerja terdampak, yakni:³

- (1) Mendorong perlakuan yang adil, non-diskriminasi, dan kesempatan yang sama bagi pekerja;
- (2) Membina, memelihara, dan meningkatkan hubungan pekerja-manajemen;
- (3) Mendorong kepatuhan terhadap undang-undang ketenagakerjaan dan buruh nasional;
- (4) Melindungi pekerja, termasuk kategori pekerja yang rentan seperti anak-anak, pekerja migran, pekerja yang dipekerjakan oleh pihak ketiga, dan pekerja dalam rantai pasokan klien;
- (5) Mendorong kondisi kerja yang aman dan sehat, serta kesehatan pekerja;
- (6) Menghindari penggunaan kerja paksa.

Berangkat dari hal tersebut, kertas kebijakan ini bertujuan untuk menganalisis kesenjangan dalam regulasi maupun praktik dalam memastikan agenda rencana pemensiunan PLTU, serta berupaya memperhatikan pemberian perlindungan terhadap hak-hak pekerja terdampak, dengan mengacu pada kriteria dalam CIPP JETP. Adapun dalam kertas kebijakan ini, penulis memfokuskan penelitian di tiga PLTU, yaitu PLTU Cirebon 1, PLTU Pelabuhan Ratu serta PLTU Paiton.

Sebagai *disclaimer*, tulisan ini akan lebih banyak menggunakan istilah pekerja merujuk pada orang yang bekerja di PLTU di tempat penelitian. Penggunaan istilah tersebut tidak ditujukan untuk simplifikasi pada fakta terdapat variabilitas dalam penyebutan seseorang yang bekerja dan diberi upah. Akan tetapi, istilah pekerja (*worker*) digunakan untuk mempermudah proses penulisan dengan tetap memaknai istilah pekerja sebagai istilah yang mengandung makna yang sama dengan buruh (*labor*), begitu pula sebaliknya.⁴

² Global Green Growth Institute, "Employment assessment of renewable energy: Indonesian power sector pathways", GGGI Country Report, May 2020, https://gggi.org/wp-content/uploads/2020/06/Employment-Assessment-of-Renewable-Energy_Web_final.pdf, diakses pada 10 Oktober 2025, hlm. 30.

³ JETP Indonesia, *Just Energy Transition Partnership Indonesia: Rencana Investasi dan Kebijakan Komprehensif 2023*, https://jetc-id.org/storage/official-jetc-cipp-2023-vshare_f_id-1703731480.pdf, diakses pada 10 Oktober 2025, hlm. 309.

⁴ Hampir seluruh produk hukum yang berkaitan dengan ketenagakerjaan menggunakan istilah "Pekerja/Buruh" yang bermakna pada penggunaan kedua istilah secara bersamaan dengan makna yang sinonim, lihat: Indonesia, *Undang-Undang tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*, UU No. 21 Tahun 2000, LN No. 131 Tahun 2000, TLN No. 3989.

Lihat juga, Indonesia, *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279,

Lihat juga, peraturan-peraturan sektoral.

Metode Penelitian

II.

Metode yang digunakan dalam riset ini merupakan metode penelitian kualitatif, yaitu penelitian empiris dan studi pustaka. Sumber primernya berasal dari hasil wawancara dengan masyarakat terdampak dengan metode sampling. Sumber sekunder terdiri dari dokumen yang relevan serta, dokumen hukum seperti undang-undang dan aturan relevan lainnya. Pengambilan *sample* di PLTU Cirebon 1 dan PLTU Pelabuhan Ratu dilakukan karena kedua PLTU ini merupakan PLTU yang telah mendapatkan komitmen untuk dipensiun dinikian melalui skema Just Energy Transition Partnership Indonesia. Selain itu, untuk PLTU Paiton dipilih karena sebelumnya telah ada rencana awal dari Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral untuk akan memensiunkan PLTU Paiton,⁵ meskipun belum terdapat rencana konkret untuk menindaklanjutinya.

Dalam proses pengambilan data, tim penulis melakukan wawancara dengan pemangku kepentingan terkait, yang terdiri dari:

- **Pekerja:** Terdapat 15 pekerja dari 3 PLTU
- **Pemerintah pusat:** Kementerian Ketenagakerjaan, khususnya Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan.
- **Pemerintah Daerah:** Disnakertrans Provinsi Jawa Barat, Disnakertrans Provinsi Jawa Timur, Disnakertrans Kabupaten Cirebon, UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah III Cirebon.

⁵ Firda Dwi Muliawati, "PLTU Paiton-Suralaya Masuk Daftar Pensiun Dini Pembangkit Sebelum 2030", *CNBC Indonesia*, 21 Agustus 2024, <https://www.cnbcindonesia.com/news/20240821114215-4-565099/pltu-paiton-suralaya-masuk-daftar-pensiun-dini-pembangkit-sebelum-2030>, diakses pada 10 Oktober 2025.

Analisis Kebijakan terkait Pemensiunan PLTU dan Kaitannya dengan Perlindungan Pekerja Terdampak Pemensiunan PLTU

III.

A. Analisis Kebijakan di Sektor Energi dan Kaitannya dengan Perlindungan Hak Pekerja Terdampak Pemensiunan PLTU

Secara umum, kebijakan di sektor energi masih sangat minim dalam mengatur keterkaitan antara pemensiunan PLTU dengan perlindungan hak pekerja terdampak. Berikut adalah pemetaan regulasi di sektor energi:

Tabel 1: Pemetaan Kebijakan di Sektor Energi dan Keterkaitannya dengan Hak Pekerja

Regulasi di Sektor Energi	Pengaturan Terkait Perlindungan Hak Pekerja Terdampak Transisi Energi
PP No. 79 Tahun 2014 tentang Kebijakan Energi Nasional	Regulasi ini mengatur mandat kepada Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah sesuai kewenangannya untuk menangani dan mengatasi permasalahan pengelolaan energi yang salah satunya adalah terkait penyediaan lapangan kerja yang terjadi akibat implementasi transisi Energi. Sekalipun begitu, KEN tidak mengatur lebih detail bagaimana perlindungan hak pekerja terdampak transisi energi secara khusus.
Perpres No. 22 Tahun 2017 tentang Rencana Umum Energi Nasional	Regulasi ini memandatkan bahwa kegiatan pengelolaan energi wajib memperhatikan faktor kesehatan, keselamatan kerja serta dampak sosial. Untuk itu perlu untuk dilakukan peningkatan penerapan standar dan keselamatan di bidang penyediaan dan pemanfaatan energi. Sekalipun begitu, RUEN tidak mengatur lebih detail bagaimana perlindungan hak pekerja terdampak, termasuk bagaimana peran Kementerian Ketenagakerjaan dalam konteks transisi energi

Regulasi di Sektor Energi	Pengaturan Terkait Perlindungan Hak Pekerja Terdampak Transisi Energi
Peraturan Presiden No. 112 Tahun 2022	Tidak ada pengaturan terkait dampak transisi energi dan perlindungan hak pekerja
Peraturan Menteri ESDM No. 10 Tahun 2025	<p>Penerapan aspek Transisi Energi berkeadilan menjadi salah satu kriteria yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan percepatan pengakhiran operasional PLTU.</p> <p>Sayangnya, tidak dijelaskan lebih lanjut apa saja aspek transisi energi berkeadilan yang menjadi indikator. (Pasal 11 ayat 2)</p>

Dari pemetaan kebijakan di atas, memang masih terlihat bagaimana kebijakan di sektor energi belum secara terintegratif memuat terkait perlindungan hak pekerja terdampak transisi energi. Sekalipun begitu, terkait perlindungan hak-hak pekerja secara umum pada dasarnya telah diatur dalam undang-undang di sektor ketenagakerjaan dan regulasi turunannya. Meskipun regulasi di sektor ketenagakerjaan tidak secara spesifik mengatur terkait pekerja terdampak transisi energi. Tidak hanya itu, saat ini juga terdapat peta jalan pekerjaan hijau yang telah dibangun untuk salah satunya merespon terkait dampak transisi energi terhadap pekerja. Analisis lebih detail terkait hal ini akan dijelaskan pada bagian selanjutnya.

B. Analisis Kebijakan di Sektor Ketenagakerjaan Terkait dengan Perlindungan Hak Pekerja Terdampak Pemensiunan PLTU

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya, potensi dampak terbesar dari pemensiunan PLTU adalah pemutusan hubungan kerja bagi pekerja di perusahaan dimana PLTU akan dipensiunkan. Untuk itu, penting memastikan adanya perlindungan hak bagi pekerja tersebut. Secara umum, UU Ketenagakerjaan serta regulasi turunannya telah mengatur secara detail hak normatif bagi pekerja. Berikut adalah pemetaannya:

Tabel 2 : Pemetaan Regulasi di Sektor Ketenagakerjaan yang Berkaitan dengan Perlindungan Hak Pekerja Terdampak Pemensiunan PLTU

Regulasi	Ruang lingkup regulasi dan kaitannya dengan perlindungan hak pekerja terdampak pemensiunan PLTU
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah oleh Undang-Undang no 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan)	<p>Mengatur perlindungan pekerja/buruh, termasuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan, dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat, serta perlindungan tentang upah bagi pekerja

Regulasi	Ruang lingkup regulasi dan kaitannya dengan perlindungan hak pekerja terdampak pemensiunan PLTU
UU No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh	Mengatur peran serikat buruh dan perjanjian kerja bersama untuk perlindungan hak pekerja
Peraturan Pemerintah No 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan sebagaimana diubah oleh Peraturan Pemerintah no 6 tahun 2025, mengatur terkait jaminan kehilangan pekerjaan.	Mengatur tentang Jaminan kehilangan pekerjaan bagi pekerja yang berpotensi kehilangan pekerjaan jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja
Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 2 tahun 2025 tentang Perubahan atas peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 tahun 2021 tentang tata cara pemberian manfaat jaminan kehilangan pekerjaan	Mengatur lebih khusus tentang tata cara pemberian manfaat jaminan kehilangan pekerjaan bagi pekerja yang terdampak pemutusan hubungan kerja
Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 6 Tahun 2025 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi	Mengatur terkait pelatihan vokasi yang bertujuan untuk pembekalan Kompetensi Kerja, alih Kompetensi Kerja, dan peningkatan Kompetensi Kerja. Hal ini dapat dimanfaatkan oleh pekerja yang terdampak pemutusan hubungan kerja.
Surat Edaran Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/V/2025 tentang Larangan Diskriminasi dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja	Memberikan perlindungan bagi pekerja yang berpotensi kehilangan pekerjaan untuk tidak mendapatkan diskriminasi dalam mengakses proses rekrutmen kerja

Terkait dengan perlindungan pekerja terdampak pemensiunan PLTU, hal utama yang perlu untuk diperhatikan adalah hak apa saja yang seharusnya diterima oleh pekerja terdampak pemutusan hubungan kerja akibat pemensiunan. Berikut adalah pemetaan hak-hak pekerja yang seharusnya dilindungi dalam konteks pemensiunan PLTU:

B.1) Hak atas Kompensasi, Ganti Rugi dan Uang Pesangon akibat Pemutusan Hubungan Kerja

Secara umum, UU Ketenagakerjaan membagi jenis hubungan kerja menjadi pekerja waktu tertentu (PKWT) dan pekerja waktu tidak tertentu (PKWTT).⁶ Selain itu, terdapat pula pekerjaan alih daya (*outsourcing*). Dalam hal ini, terdapat perbedaan hak yang akan diterima oleh PKWT dan PKWTT apabila terjadi pemutusan hubungan kerja. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3. Perbedaan Hak Pekerja Terdampak berdasarkan Jenis Hubungan Kerja

Jenis Hubungan Kerja	Alasan Pemutusan Hubungan Kerja	Hak Pekerja
PKWT	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerja/buruh meninggal dunia • Berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja • Selesainya suatu pekerjaan tertentu • Adanya putusan pengadilan dan/ atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap • Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya Hubungan Kerja.⁷ 	<ul style="list-style-type: none"> • Apabila pemutusan hubungan kerja karena berakhirnya perjanjian kerja, maka ada kompensasi yang diberikan kepada pekerja • Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, maka pekerja berhak mendapatkan ganti rugi sebesar upah pekerja/ buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
PKWTT	<ul style="list-style-type: none"> • Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/ Buruh; • Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan Penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan Penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian; • Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun; • Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure); • Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang; • Perusahaan pailit; • Adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagaimana diatur dalam 154A UU Ketenagakerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. • Adapun perhitungan besaran pesangon diatur dalam UU ketenagakerjaan dan lebih khusus lagi dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 2 tahun 2025 tentang Perubahan atas peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 tahun 2021 tentang tata cara pemberian manfaat jaminan kehilangan pekerjaan.

⁷ Indonesia, Undang-undang tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Pasal 61.

Terkhusus untuk pekerja *outsourcing*, pada dasarnya bentuk jenis hubungan kerja dapat berupa PKWT atau PKWTT.⁸ Adapun yang menjadi pembeda adalah perusahaan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lainnya melalui perjanjian alih daya. Dalam konteks ini, perlindungan hak pekerja/buruh, upah, kesejahteraan, dan perselisihan menjadi tanggung jawab Perusahaan alih daya dan sudah semestinya perusahaan alih daya mematuhi hak pekerja sebagaimana dimaksud dalam tabel di atas.

Berdasarkan pembagian tersebut, dalam kaitannya dengan pemensiunan PLTU, maka terdapat beberapa hal yang perlu untuk diperhatikan:

- (1) Pengaturan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam UU Ketenagakerjaan meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di seluruh bentuk badan usaha maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain⁹ Hal ini berarti **regulasi ini akan berlaku bagi PLTU yang merupakan milik BUMN maupun swasta.**
- (2) **Penyebab Pemensiunan PLTU juga perlu untuk diidentifikasi secara jelas agar dapat mengetahui hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja yang terdampak pemutusan hubungan kerja.** Dalam hal ini, ada beberapa kemungkinan alasan pemutusan hubungan kerja dalam konteks pemensiunan PLTU, yaitu :
 - ❑ Pemensiunan PLTU dapat dikategorikan sebagai kondisi dimana Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, atau pengambilalihan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh. Dalam situasi ini berarti masih dimungkinkan bahwa pekerja PLTU dapat bekerja di tempat pemberi kerja baru jika PLTU tersebut melakukan pengambilalihan oleh perusahaan baru yang bergerak di bidang energi. Meskipun keputusan untuk melanjutkan hubungan kerja dari kedua belah pihak menjadi faktor penting dalam kondisi ini.
 - ❑ Pemensiunan PLTU dapat dikategorikan sebagai kondisi disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*), meskipun dalam UU Ketenagakerjaan tidak menjelaskan lebih lanjut apa sajakah keadaan yang dikategorikan sebagai *force majeure*. Sekalipun begitu, berdasarkan hasil diskusi dengan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon, dari pihak Dinas melihat pemensiunan PLTU dapat dikategorikan sebagai *force majeure* karena adanya perubahan kebijakan.¹⁰

Pembedaan jenis hubungan kerja dan alasan pemberhentian hubungan kerja ini kemudian berdampak kepada perhitungan hak. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

⁸ Indonesia, *Undang-undang tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang*, Pasal 66.

⁹ Indonesia, *Undang-undang tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 150.

¹⁰ Hasil Audiensi dengan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon pada tanggal 26 Juni 2025

Tabel 4. Perbedaan Hak Pekerja Terdampak Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan Alasan PHK

Jenis Hak	Jenis Hubungan Kerja	Alasan PHK	Perhitungan
Uang Kompensasi	PKWT	Alasan PHK tidak menentukan besaran perhitungan hak.	<p>Besaran uang kompensasi untuk PKWT yang jangka waktunya belum berakhir dihitung berdasarkan masa kerja Pekerja/Buruh.</p> <p>Besaran uang kompensasi diberikan sesuai dengan ketentuan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikan sebesar 1(satu) bulan Upah; PKWT selama 1(satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan: masa kerja/12 x 1 (satu) bulan Upah; PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan: masa kerja x 1(satu) bulan Upah. <p>Upah ialah upah pokok dan tunjangan tetap/ upah tanpa tunjangan / upah pokok</p>
Uang Pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak	PKWTT	Melakukan penggabungan, peleburan atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh maka Pekerja/Buruh	<ul style="list-style-type: none"> - uang pesangon sebesar 1(satu) kali ketentuan pasal 40 ayat 2 (uang pesangon berdasarkan masa kerja) - uang penghargaan masa kerja sebesar 1(satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) (Uang penghargaan masa kerja berdasarkan masa kerja); dan - uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)(cuti tahunan, biaya ongkos pulang)¹¹
		Perusahaan yang menyebabkan perubahan syarat kerja dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2); - uang penghargaan masa kerja sebesar 1(satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan - uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

¹¹ Indonesia, Peraturan Pemerintah tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, PP No. 35 Tahun 2021, LN No. 45 Tahun 2021, TLN No.6647, Pasal 40.

Jenis Hak	Jenis Hubungan Kerja	Alasan PHK	Perhitungan
		Force majeure	<ul style="list-style-type: none"> - uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2); - uang penghargaan masa kerja sebesar 1(satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan - uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).
<p>Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)¹²</p> <p>Jaminan Kehilangan Pekerjaan adalah jaminan sosial yang diberikan kepada Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan kerja berupa manfaat tunai, akses informasi pasar kerja, dan Pelatihan Kerja. Hak ini dapat diperoleh oleh pekerja jika perusahaan telah mendaftarkan pekerja dalam sistem jaminan sosial.</p>	PKWT / PKWTT	<p>Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja baik untuk hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu maupun perjanjian kerja waktu tertentu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Manfaat tunai yang didapat adalah sebesar 60% dari upah (dengan batas upah sebesar Rp 5.000.000,-) untuk paling lama selama 6 (enam) bulan menggunakan upah terakhir yang dilaporkan Pengusaha kepada BPJS Ketenagakerjaan.¹³ Pemberian manfaat tunai diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. - Manfaat akses informasi pasar kerja berupa informasi pasar kerja dan/atau bimbingan jabatan. Layanan ini dilakukan kementerian di bidang ketenagakerjaan dalam bentuk penyediaan data lowongan pekerjaan.¹⁴ Layanan bimbingan jabatan diberikan dalam bentuk asesmen diri atau penilaian diri dan/atau konseling karir. - Manfaat Pelatihan Kerja diberikan berupa pelatihan berbasis kompetensi baik secara daring/luring¹⁵, diselenggarakan oleh Kementerian Ketenagakerjaan.

¹² Jaminan Kehilangan Pekerjaan ini adalah jaminan sosial yang menjamin hak yang didapat oleh pekerja jika mengalami pemutusan hubungan kerja yang diselenggarakan oleh negara, diluar kewajiban perusahaan. Lihat dalam Indonesia, Peraturan Pemerintah tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, PP No. 37 Tahun 2021, LN No. 47 Tahun 2021, TLN No. 6649, Pasal 1 angka 1.

¹³ Indonesia, Peraturan Pemerintah tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, PP No. 6 Tahun 2025, LN No. 14 Tahun 2025, TLN No. 7093, Pasal 21.

¹⁴ Indonesia, Peraturan Pemerintah tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, Pasal 26.

¹⁵ Ibid, Pasal 30.

Jenis Hak	Jenis Hubungan Kerja	Alasan PHK	Perhitungan
		<p>Catatan: Hak atas manfaat JKP akan hilang jika pekerja/buruh tidak mengajukan permohonan klaim manfaat JKP selama 6 bulan sejak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja atau telah mendapatkan pekerjaan, atau meninggal dunia.¹⁶</p> <p>Pekerja PKWT lebih rentan untuk tidak memperoleh manfaat JKP karena sistem JKP mengharuskan adanya jangka waktu tertentu yang kadang tidak dapat terpenuhi oleh masa bekerja PKWT.</p>	

B.2) Hak Untuk Berserikat dan Kaitannya dengan Peran Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam Konteks Perlindungan Hak Pekerja Terdampak Pemensiun PLTU

Pada dasarnya, serikat pekerja/buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya¹⁷ Adapun serikat ini memiliki fungsi antara lain:

1. sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
2. sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
3. sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
4. sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
5. sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
6. sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

Dengan adanya Serikat Pekerja/Buruh, maka dapat mendorong Perjanjian Kerja Bersama (PKB). PKB membuka posisi tawar pekerja melalui serikat pekerja/buruh dikarenakan penyusunan perjanjian kerja bersama dilaksanakan secara musyawarah. **Dalam konteks Pemensiun PLTU, adanya PKB dapat mengatur secara jelas mengenai hak dan kewajiban pekerja dan serikat pekerja, serta hak dan kewajiban perusahaan, sehingga memberikan perlindungan hukum seperti upah, kesejahteraan, jaminan sosial (termasuk jaminan kehilangan pekerjaan), dan hak normatif lainnya¹⁸**

B.3) Hak atas Akses Informasi dan Partisipasi Publik Terkait Kondisi Perusahaan dan Potensi

¹⁶ Indonesia, Peraturan Pemerintah tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, Pasal 40.

Pemutusan Hubungan Kerja

Adanya rencana pemensiun PLTU dan kaitannya dengan kemungkinan pemutusan hubungan kerja perlu untuk dikomunikasikan sejak awal kepada Pekerja. Hal ini dikarenakan, pemutusan hubungan kerja perlu untuk dilakukan melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

- (1) Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja;
- (2) Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/ atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
- (3) Dalam hal Pekerja/Buruh telah diberitahu dan menolak Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.¹⁹
- (4) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.²⁰

Alur ini menunjukkan bahwa proses pemutusan hubungan kerja yang sedemikian rupa bertujuan untuk melindungi dan memastikan terpenuhinya akses informasi pekerja serta partisipasi dari pekerja atau serikat pekerja terkait kepastian hak dan kesempatan mereka. **Untuk itu, penting agar akses informasi mengenai kondisi perusahaan, termasuk rencana adanya pemensiun PLTU, disampaikan kepada pekerja sejak awal.**

B.4 Hak untuk Mendapatkan Alternatif Pekerjaan tanpa Diskriminasi

Sesuai dengan Surat Edaran Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/V/2025 tentang Larangan Diskriminasi dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja, perlu adanya perlindungan bagi pekerja yang berpotensi kehilangan pekerjaan untuk tidak mendapatkan diskriminasi dalam mengakses proses rekrutmen kerja. Dalam hal ini, penting untuk melihat bagaimana kebijakan Pemerintah dalam memastikan adanya pasar kerja yang dapat mewadahi para pekerja terdampak pemensiun PLTU. Terkait dengan hal ini, Pemerintah telah membangun peta jalan terkait pekerjaan hijau. Sekalipun di sisi lain, penting adanya integrasi antar berbagai peta jalan ini:

¹⁹ Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia menyatakan frasa "wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh" dalam Pasal 151 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 40 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, "wajib dilakukan melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan /atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Lihat dalam Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023, Bagian "Mengadili" angka 19.

²⁰ Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia menyatakan frasa "pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial" dalam Pasal 151 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 40 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, "Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan maka Pemutusan Hubungan Kerja hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang putusannya telah berkekuatan hukum tetap". Lihat dalam *Ibid*, Bagian "Mengadili" angka 20.

Tabel 5 : Pemetaan Kebijakan yang Terkait dengan Penciptaan Lapangan Pekerjaan, Khususnya Lapangan Kerja Hijau

Kebijakan	Instansi yang Menyusun	Arah Peta Jalan	Catatan lainnya
Peta Okupasi Bidang Green Jobs	Kementerian PPN / Bappenas, Kementerian Ketenagakerjaan, Kadin Indonesia, dan Badan Nasional Sertifikasi Profesi	Menjadi referensi bagi Kementerian/Lembaga dalam pengembangan skema sertifikasi nasional untuk memastikan dan memelihara kompetensi green jobs.	<p>Memandatkan beberapa pengintegrasian dengan kebijakan ketenagakerjaan seperti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pengintegrasian kurikulum dan modul berbasis ketrampilan hijau dalam sekolah, vokasi, bala latihan kerja - Pengembangan basis data nasional yang komprehensif terkait pekerjaan hijau dan tenaga kerja hijau - Mengintegrasikan pekerjaan hijau dalam sistem informasi pasar kerja <p>Sekalipun begitu, belum ada mandat untuk integrasi kebijakan ini dalam Rencana Tenaga Kerja Nasional</p>
Peta Jalan Pengembangan Tenaga Kerja Hijau Indonesia	Kementerian PPN / Bappenas	Untuk menentukan arah dan fokus pengembangan keterampilan dan kompetensi tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan industri hijau.	
Rencana Tenaga Kerja Nasional (RTKN)	Kementerian Ketenagakerjaan	Pedoman dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan program pembangunan ketenagakerjaan	Tidak membahas secara detail persoalan transisi energi. Meskipun di satu sisi, RTKN begitu menonjolkan narasi Revolusi Industri 4.0 serta Indonesia Emas 2045 namun luput melihat isu-isu ketenagakerjaan yang berkaitan dengan transisi energi maupun green jobs (pekerjaan hijau).

Tindak lanjut dari kebijakan di atas adalah pentingnya pengintegrasian kebijakan di sektor energi, perencanaan pembangunan serta ketenagakerjaan. Hal ini bukan hanya untuk dapat memberikan kepastian penciptaan lapangan kerja, namun juga untuk perlindungan hak pekerja terdampak transisi energi, khususnya terdampak pemensiunan PLTU.

C. Kebijakan Transisi Energi di Tingkat Daerah dan Kaitannya dengan Perlindungan Hak Pekerja Terdampak Pemensiunan PLTU

Di tingkat daerah, khususnya di Jawa Barat dan Jawa Timur, kebijakan terkait energi utamanya sudah diatur dalam Rencana Umum Energi Daerah. Jawa Barat memiliki Perda Prov. Jawa Barat No. 2 Tahun 2019, serta Jawa Timur telah mengesahkan Rencana Umum Energi Daerah (RUED) melalui

Perda Prov. Jawa Timur No. 6 Tahun 2019 sebagaimana telah diubah dalam Perda Prov. Jawa Timur No. 3 Tahun 2024. Sekalipun kedua regulasi tersebut telah berupaya untuk meminimalkan batubara di bauran energi primer pada 2025 maupun 2050, namun belum ada arahan atau strategi untuk pemensiunan PLTU di dua daerah tersebut.

Terkait dengan kaitan transisi energi dan perlindungan hak pekerja terdampak juga tidak dibahas dalam kedua regulasi tersebut. Namun, baik RUED Jawa Barat dan RUED Jawa Timur sudah memberikan arahan bahwa perlu adanya alih fungsi ke energi terbarukan agar dapat menciptakan penyerapan lapangan kerja dalam negeri. Diluar hal itu, berdasarkan Pergub Jatim No. 6 Tahun 2019, Dinas ESDM Jatim juga memiliki peran melakukan pembinaan dan pengawasan terkait kompetensi sumber daya manusia tentang pengelolaan energi, sekalipun belum dijelaskan secara lebih detail bagaimana mekanisme koordinasi dengan institusi yang memiliki kewenangan di bidang kompetensi sumber daya manusia atau ketenagakerjaan terkait hal ini.

Lebih lanjut, secara spesifik terkait institusi daerah di sektor ketenagakerjaan, hingga saat ini masih belum memiliki perencanaan menghadapi kemungkinan gelombang pemutusan hubungan kerja akibat dampak dari pemensiunan PLTU.

Rencana Pemensiunan PLTU dan Dampaknya Perlindungan Hak Pekerja: Studi Kasus PLTU Cirebon-1, PLTU Pelabuhan Ratu, dan PLTU Paiton

IV.

A. Profil umum pekerja dan Kondisi Pekerja di Tiga PLTU Terkait

Berdasarkan temuan lapangan di tiga PLTU terkait, dikenal empat jenis pekerja. Pembagian tersebut didasari oleh jenis pekerjaan, lama pekerjaan, dan skema pembayaran upah, yakni:

- ❑ Pekerja Tetap (PKWTT), yakni pekerja yang hubungan kerjanya tidak terbatas waktu.
- ❑ Pekerja Kontrak (PKWT), yakni pekerja yang hubungan kerjanya terbatas oleh jangka waktu tertentu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- ❑ Pekerja Alih Daya (*outsourcing*), yakni pekerja yang pekerjaannya yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan dimana pekerjaan tersebut dialihkan ke pihak atau perusahaan lain. Adapun pekerja *outsourcing* dapat merupakan pekerja PKWT ataupun PKWTT
- ❑ Pekerja Musiman, yakni pekerja yang hubungan kerjanya berdasarkan musim/cuaca atau kondisi tertentu. Adapun pekerja musiman dikategorikan sebagai pekerja PKWT. Umumnya, pekerja musiman ini berasal dari masyarakat lokal di sekitar PLTU.

Dari temuan lapangan, ditemukan bahwa para pekerja memiliki hubungan kerja yang variatif dengan perusahaannya. Untuk pekerja tetap, umumnya diterapkan pada pekerja dengan masa kerja di atas lima tahun, sedangkan untuk pekerja kontrak diterapkan pada para pekerja dengan masa kerja di bawah lima tahun. Adapun dua kategori ini berlaku bagi para pekerja yang terikat dengan hubungan kerja secara langsung dengan perusahaan **pengoperasian PLTU** dan dengan jenis pekerjaan inti, seperti *operation production*, teknisi listrik, K3 lingkungan, *balance of plant* (BOP), operator boiler, serta *ground floor*.

Namun, untuk pekerja alih daya (*outsourcing*), mayoritas di antara pekerja masih terikat dengan PKWT, sekalipun masa kerjanya sudah di atas lima tahun. Kehadiran perusahaan alih daya ini pun dijadikan sebagai penyuplai tenaga kerja bagi jenis pekerjaan *non-core business*, seperti supir dan satpam, hingga pekerjaan *core business* atau inti seperti petugas *quality control*, operator maupun pengarah *crane* batubara.

Lebih lanjut, terkait status pekerja musiman, hanya mengikat bagi para pekerja yang melaksanakan proses pemeliharaan ketika unit di PLTU sedang mengalami *shutdown* ataupun *outage*²¹. Salah satu contohnya yakni, seorang pekerja di bidang *quality control* yang terikat kontrak dengan perusahaan alih daya. Ia bekerja selama masa *outage* yang mana terjadi 3 kali dalam setahun.

Selain itu, terjadi pula perekrutan pada masyarakat sekitar untuk mengerjakan hal-hal temporer di masa *shutdown* dengan durasi kerja mingguan hingga bulanan. Pekerjaan temporer tersebut umumnya berkaitan dengan pemeliharaan unit PLTU, seperti membersihkan turbin hingga juru las. Hal ini menyebabkan ketergantungan masyarakat lokal terhadap pekerjaan yang diberikan oleh PLTU pada masa *shutdown*. Sebagaimana dituturkan oleh penduduk lokal di sekitar PLTU, banyak di antara mereka yang mengambil pekerjaan musiman tersebut di lebih dari satu unit dikarenakan masa *shutdown* yang bergantian. Sebab, dalam hal masa *shutdown* selesai, para pekerja tersebut biasanya hanya akan menjadi pekerja serabutan, menunggu masa *shutdown* yang berikutnya. Kondisi tersebut disebabkan pula karena para pekerja di perusahaan pengoperasian PLTU mayoritas berasal dari para pendatang.

“

Hanya sedikit masyarakat lokal yang bekerja di sana. Kondisi ini terjadi hampir serupa di tiga PLTU yang menjadi sample. Salah satunya dikarenakan proses perekrutannya pun terintegrasi secara nasional, sehingga siapa pun bisa mendaftar dan terjadi persaingan dengan skala yang lebih luas. Akibatnya, masyarakat lokal menjadi tersisih dan hanya mendapatkan bagian mengerjakan pekerjaan musiman.

”

Hal lainnya dikarenakan hubungan PLTU sudah mengakar dengan masyarakat sekitar dan beberapa dari infrastruktur dalam lingkungan masyarakat adalah hasil CSR²² perusahaan PLTU.

Lebih lanjut, terkait dengan kondisi pekerja, berdasarkan hasil temuan di lapangan, kondisi pekerja cukup bervariasi di antara empat jenis pekerja sebagaimana telah diuraikan sebelumnya. Bagi para pekerja tetap dan pekerja kontrak, umumnya mereka sudah dilengkapi dengan hak-hak normatif ketenagakerjaan seperti **upah lembur, hak atas kesehatan dan keselamatan kerja (K3)** seperti alat pelindung diri (APD) maupun fasilitas *medical check up* rutin setiap tahun, termasuk hak untuk berserikat serta jam kerja yang sesuai. Termasuk bagi para pekerja alih daya, hak-hak tersebut masih relatif dipenuhi oleh perusahaan, walaupun tidak secara menyeluruh.

²² CSR adalah kependekan dari Corporate Social Responsibility atau tanggung jawab sosial perusahaan, biasanya berupa pendanaan atau bentuk lainnya yang dibagikan oleh perusahaan kepada lingkungan sekitar tempat usahanya. Lihat dalam Indonesia, *Undang-Undang tentang Perseroan Terbatas*, UU No. 40 Tahun 2007, LN No. 106 Tahun 2008, TLN No. 4756, Pasal 1 angka 3.

“

Berbeda dengan para pekerja yang telah disebutkan sebelumnya, bagi para pekerja musiman, hak-hak tersebut tidaklah dipenuhi. Bahkan, terdapat pekerja musiman semasa *outage* yang jam kerjanya selama 12 jam dan masuk setiap hari tanpa adanya libur. Kondisi kerja tersebut membuat beberapa pekerja mengidap penyakit akibat kerja yang parah hingga kecelakaan kerja. Kondisi demikian tentunya merupakan sebuah pelanggaran ketenagakerjaan.

Sebab, sebagaimana tertuang dalam Pasal 59 Undang-undang Ketenagakerjaan, jelas diatur bahwa pekerjaan yang bersifat musiman termasuk dalam salah satu pekerjaan yang dapat diperjanjikan dengan PKWT. Hal ini juga dipertegas dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-100/MEN/VI/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang menyatakan pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan dengan PKWT sebagai pekerjaan musiman. Oleh karenanya, tidak ada alasan bagi perusahaan untuk memperlakukan para pekerja musiman sesuai dengan hak-hak yang diterima bagi pekerja dengan PKWT.

“

B. Analisis Kesenjangan dalam Perlindungan Hak Pekerja Terdampak Pemensiunan PLTU

B.1) Dampak Pemensiunan PLTU Terhadap Perlindungan Hak Pekerja

Rencana Pemensiunan Indonesia tentunya membawa dampak terhadap pekerja PLTU. Adapun dampak-dampak inilah yang perlu untuk menjadi perhatian baik Pemerintah maupun perusahaan untuk dapat melindungi hak tersebut. Beberapa dampak yang teridentifikasi adalah:

- Dampak Terhadap Potensi Kehilangan Pekerjaan serta Minimnya Akses Terhadap Informasi Terkait Kehilangan Pekerjaan Bagi Pekerja Terdampak**

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, adanya pemensiunan PLTU tentu akan berdampak terhadap potensi kehilangan pekerjaan bagi pekerja tetap, pekerja tidak tetap, pekerja *outsourcing*, hingga pekerja musiman. Dalam konteks transisi energi, tentunya pekerja inilah yang memiliki kerentanan tinggi dan perlu untuk dilindungi haknya. Untuk itu, penting adanya pemenuhan hak atas informasi terkait rencana pemensiunan agar pekerja dapat mempersiapkan diri dan mendalami hak-hak mereka.

Sayangnya, temuan lapangan menemukan bahwa pemenuhan hak atas informasi tersebut belum sepenuhnya dipenuhi oleh perusahaan. Pekerja banyak menerima informasi terkait pemensiunan PLTU dari luar perusahaan. Tidak hanya itu, keterbukaan informasi bagi para pekerja merupakan gerbang awal untuk pelibatan aktif pekerja dalam proses pemensiunan PLTU. Karena jika mereka mendapatkan informasi dengan baik, pekerja dapat terlibat dan berperan dalam proses perencanaan pemensiunan PLTU pada sektor pekerja. Sebagai subjek terdampak langsung, pekerja PLTU perlu untuk dapat menghitung

resiko dari pemensiunan PLTU ini. Katakanlah pada tahun 2025 usia para pekerja di ketiga PLTU terkait adalah usia produktif mencari kerja, maka jika pensiun terjadi pada 10-12 tahun mendatang maka di tahun tersebut mereka berada di fase usia produktif untuk bekerja. **Pekerja PLTU yang berada pada fase usia produktif kerja dikhawatirkan akan sulit mendapatkan pekerjaan baru karena mereka sedang berada di fase usia produktif bekerja, bukan fase usia produktif mencari kerja.**

Terlebih, hingga saat ini belum ada kejelasan tentang PLTU yang akan di pensiunkan kemudian akan diganti menjadi apa. Apakah lahan dan bangunannya akan dialihkan menjadi pembangkit energi terbarukan, ataukah akan langsung ditutup, atau kemungkinan lainnya. Ketidakjelasan ini tentu akan sangat berpengaruh terhadap nasib para pekerja. Dalam konteks ini, maka setidaknya perusahaan wajib memiliki peta jalan dan memberitahukan langkah mana yang diambil sebagai jaminan kepastian kepada para pekerja.

- **Pekerja Alih Daya/Outsourcing dan Pekerja Musiman Memiliki Kerentanan yang Lebih Karena Minimnya Jaminan Sosial dan Ketenagakerjaan**

Seperti yang dijelaskan di bagian sebelumnya, terdapat beberapa jenis hubungan kerja yang umumnya dikenal di PLTU. Dari keempat jenis hubungan kerja tersebut memiliki tingkatan resiko sesuai dengan jenis hubungan kerjanya. Dari keempat jenis hubungan kerja tersebut pekerja alih daya/outsourcing dan pekerja musiman yang paling beresiko.

Pekerja alih daya/outsourcing memiliki kerentanan karena hubungan kerjanya yang tidak langsung dengan perusahaan utama, melainkan dengan perusahaan vendor atau penyedia tenaga kerja. Selain itu, pekerja musiman juga memiliki hubungan kerja serupa, dilapangan ditemukan ada pekerja musiman yang terikat pada perusahaan vendor juga yang tidak terikat vendor. Artinya jika tidak terikat pada perusahaan vendor kerentanannya lebih meningkat lagi, jika pemensiunan PLTU tidak dilakukan dengan rencana yang matang.

Hal yang perlu di garis bawahi adalah kebanyakan pekerja musiman merupakan warga yang tinggal dari sekitar PLTU, yang bahkan menggantungkan hidupnya dari pekerjaan

”

Hal ini terjadi dikarenakan apabila pekerja yang tidak terikat vendor tersebut di PHK, maka kemungkinan besar mereka tidak akan terlindungi dari jaminan pemenuhan hak pesangon, kompensasi maupun ganti rugi, karena kemungkinan besar tidak akan ada pihak yang bertanggung jawab membayarkan hak itu ke pekerja yang tidak terikat vendor.

”

musiman tersebut.

Lebih lanjut, dalam penelusuran di lapangan, hak normatif para pekerja pada dasarnya

dipenuhi. Begitupun dengan hak normatif para pekerja alih daya/outsourcing dan pekerja musiman. Akan tetapi terdapat hal yang perlu menjadi catatan. **Sistem jaminan sosial ketenagakerjaan, khususnya manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) akan diterima oleh pekerja apabila pekerja memenuhi syarat, mengetahui, dan mengklaim nya.** Syarat yang dimaksud untuk mengklaim manfaat JKP ini hanya dapat dilakukan ketika peserta telah memiliki masa iuran minimal 12 bulan dalam 24 bulan terakhir dan telah membayar iuran paling singkat 6 bulan berturut-turut sebelum PHK. **Sedangkan pekerja outsourcing dan pekerja musiman tidak memiliki kepastian iurannya dibayarkan secara rutin selama masa iuran minimal tersebut, karena dalam prakteknya banyak perusahaan vendor yang “memutihkan” kontrak pekerja alih daya/outsourcing ini.** Oleh karenanya berapa banyak pekerja PLTU yang merupakan pekerja alih daya/outsourcing dan pekerja musiman ini perlu untuk diidentifikasi oleh Perusahaan dan Pemerintah. Pemerintah perlu memastikan adanya perlindungan jaminan sosial bagi pekerja alih daya/outsourcing dan pekerja musiman yang terdampak tersebut.

B.2) Minimnya Perlindungan Terhadap Kebebasan Berserikat yang Berdampak Pada Lemahnya Posisi Tawar Pekerja Terdampak PLTU yang Akan Dipensiunkan

Saat ini, kesadaran para pekerja PLTU untuk berserikat sudah timbul. Setidaknya, sudah terbentuk serikat pekerja di masing-masing perusahaan pengoperasian PLTU. Seperti di PLTU Pelabuhan Ratu, sudah terdapat serikat pekerja baik itu di PT Indonesia Power maupun PT Indonesia Power Service. Adapun di PLTU Paiton, ketiga perusahaan yang berbeda pun sudah memiliki serikat pekerjanya masing-masing. Kehadiran serikat pekerja di masing-masing perusahaan pun memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Hal ini berkaitan dengan adanya serikat yang sudah berafiliasi dengan federasi, ataupun serikat yang hanya berdiri sendiri.

Akan tetapi, tidak semua perusahaan mengakomodir kebebasan untuk berserikat. Seperti di PLTU Cirebon 1, tidak terdapat serikat pekerja di dalamnya dengan alasan objek vital nasional tidak memperbolehkan kehadirannya. Selain itu, mayoritas perusahaan alih daya pun tidak memfasilitasi serikat pekerja. Bahkan, ada seorang pekerja yang tidak berani untuk bergabung ke dalam serikat pekerja dikarenakan khawatir dijadikan alasan untuk tidak memperpanjang kontraknya. Kondisi tersebut merupakan hal yang menciderai hak setiap pekerja untuk berserikat sebagai bagian dari hak asasi manusia dan hak konstitusional warga negara. Kovenan Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya (ICESCR) tegas menjamin hak setiap orang untuk dapat membentuk serikat pekerja dan bergabung dalam serikat pekerja pilihannya sendiri. Adapun dalam tataran Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, telah diatur bahwa siapapun dilarang menghalang-halangi pekerja untuk membentuk, menjadi pengurus, menjadi anggota, dan menjalankan kegiatan serikat pekerja.

Dalam konteks transisi energi, kehadiran serikat pekerja menjadi hal yang vital. Sebab, kehadirannya diharapkan dapat menjadi penguat posisi tawar para pekerja dalam menghadapi segala potensi yang akan terjadi. Terlebih, saat ini masih terdapat kekosongan hukum yang mengatur secara spesifik soal transisi pekerja dalam hal transisi energi. Hal tersebut dapat diantisipasi

dengan **pencantuman klausul mengenai bagaimana rencana menghadapi transisi energi, khususnya pemensiunan PLTU serta transisi pekerja dalam perjanjian kerja bersama (PKB) guna dijadikan sebagai norma yang mengikat antara perusahaan dengan pekerja.** Selain itu, serikat pekerja pun dapat menjadi **sarana penyaluran dan pemerataan informasi mengenai transisi energi pada para pekerja, mengingat informasi ini belum menjadi informasi yang diketahui oleh pekerja PLTU pada umumnya.**

B.3) Minimnya Inventarisasi Terhadap Jumlah Tenaga Kerja yang Berpotensi Terdampak Pemensiunan PLTU

Inventarisasi atau pendataan pekerja dalam pemensiunan PLTU menjadi sangat krusial untuk mengetahui kondisi riil ketenagakerjaan pada PLTU yang hendak dipensiunkan. Hal ini dibutuhkan oleh instansi ketenagakerjaan di daerah untuk dapat menangani masalah ketenagakerjaan maupun deteksi dini potensi masalah yang mungkin timbul akibat pemensiunan PLTU.²³ Adanya inventarisasi ini akan menjadi acuan tentang hak normatif pekerja, misal nominal kompensasi maupun jaminan kehilangan pekerjaan. Di samping hak-hak normatif, data yang dimiliki juga dapat menjadi bahan perencanaan bagi pemangku kepentingan untuk memastikan ketersediaan pasar kerja sebagai alternatif pekerjaan pasca-pemensiunan bagi pekerja yang potensial kehilangan pekerjaan.

Namun sayangnya saat ini, Pemerintah, khususnya institusi di sektor ketenagakerjaan, masih belum memiliki inventarisasi yang menyeluruh mengenai data dan kondisi pekerja yang bekerja di PLTU, termasuk PLTU akan dipensiunkan. Sebenarnya, proses pendataan ini dapat dilakukan dengan mengutilisasi *platform* Sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan (WLKP) yang diampu oleh Kementerian Ketenagakerjaan. Adapun WLKP merupakan platform data dan informasi yang dibangun oleh Kementerian Ketenagakerjaan yang seharusnya menjadi instrumen regulasi kewajiban informasi (*mandatory disclosure*). Namun sayangnya, karena tidak ada mekanisme sanksi dalam pelaporan WLKP, pelaporan ini tampak seperti instrumen yang sukarela.

Di samping utilisasi WLKP, penting adanya penguatan peran pemerintah daerah, baik provinsi maupun kabupaten/kota dalam inventarisasi dan pendataan tenaga kerja di PLTU, dengan melakukan sinkronisasi data antara pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota. Dalam konteks pengawasan ketenagakerjaan, pemerintah provinsi memiliki kewenangan pendataan pemeriksaan perusahaan, baik dalam konteks jumlah pekerja maupun pemenuhan hak-hak normatif tenaga kerja.²⁴ Lalu, Pemerintah kabupaten/kota juga memiliki kewenangan untuk melakukan inventarisasi peraturan perusahaan (PP) dan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang wajib dilaporkan oleh perusahaan di wilayah kabupaten/kota kepada Dinas Ketenagakerjaan setempat. Namun sayangnya, tidak ada pendataan terpadu mengenai jumlah tenaga kerja, pemenuhan hak

²³ Hasil audiensi dengan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, 22 Mei 2025.

²⁴ Kewenangan ini mengacu pada UU Pengawasan Perburuhan, kehadirannya timbul dalam UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi yang ditugaskan mengawasi di wilayah-wilayah kabupaten/kota. Lihat dalam Indonesia, *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 178 ayat (1).

normatif, pemenuhan peraturan perusahaan, yang seharusnya dapat menjadi basis pengawasan perlindungan hak pekerja terdampak pemensiunan PLTU.

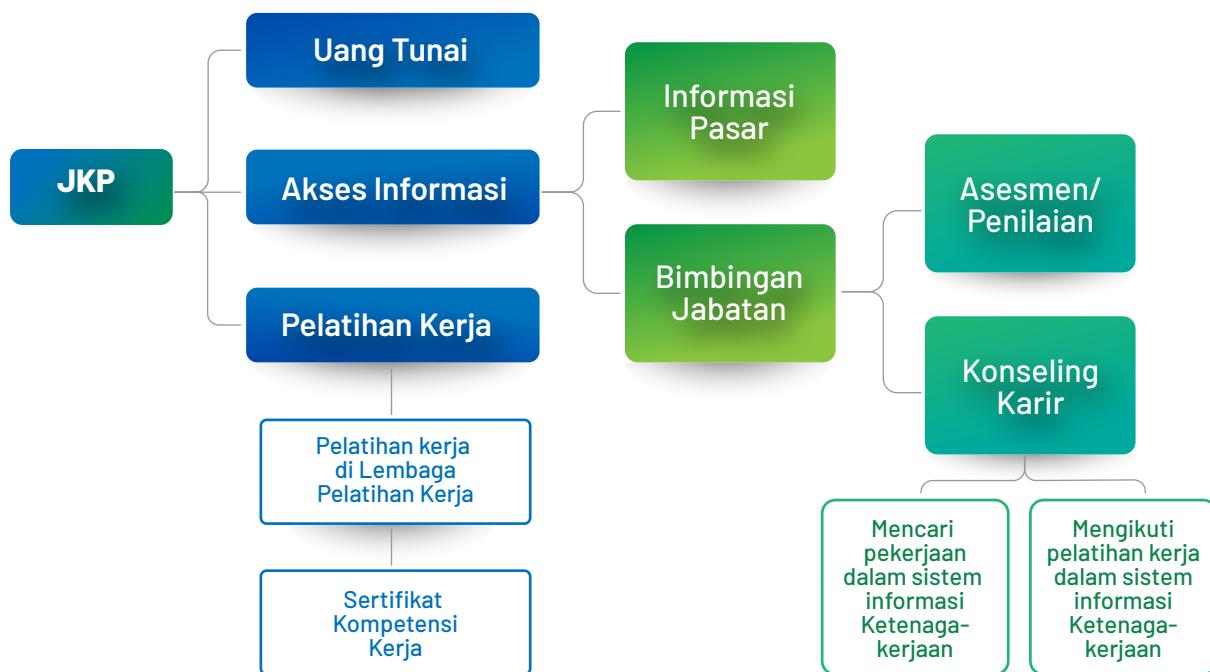
Berangkat dari permasalahan di atas, terdapat beberapa hal yang perlu untuk diperkuat. **Pertama**, perlu memperkuat WLKP dengan tidak hanya menghimpun data terkait Jumlah tenaga kerja, jenis kelamin, penyandang disabilitas atau tidak maupun status kontrak²⁵, namun juga menginventarisasi latar belakang pendidikan dan sertifikasi yang dimiliki, serta pengetahuan dasar lainnya mengenai pekerja. **Kedua**, pentingnya pengintegrasian WLKP dengan sistem pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan Provinsi dan Kabupaten/ Kota, maupun Sistem Informasi Pasar Kerja. Dengan hal ini, diharapkan adanya inventarisasi pekerja terdampak yang komprehensif dapat menjadi basis bagi Pemerintah untuk melakukan deteksi dini kemungkinan pemutusan hubungan kerja akibat pemensiunan PLTU, melakukan pemetaan jumlah lapangan kerja yang dibutuhkan serta tenaga kerja yang tersedia pada waktu pemensiunan PLTU dilakukan.

B.4) Terbatasnya waktu untuk mengklaim Jaminan Kehilangan Pekerjaan maupun Jaminan Kesehatan setelah Pemutusan Hubungan Kerja

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, regulasi memberikan batasan untuk mengklaim jaminan kehilangan pekerjaan dan jaminan kesehatan paling lama 6 (enam) bulan sejak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja. Hal ini perlu untuk dikritisi lebih dalam, apabila dilihat dari kondisi penciptaan lapangan kerja alternatif saat ini. Apabila terdapat batasan waktu untuk dapat mengakses jaminan kehilangan pekerjaan maupun jaminan kesehatan, maka perlu dipastikan pasar kerja untuk penyediaan alternatif lapangan pekerjaan sudah siap untuk menghadapi gelombang pemutusan hubungan kerja. Tidak hanya itu, perlu juga memastikan sumber daya manusia yang selama ini bergantung pada lapangan kerja industri fossil telah siap masuk ke dalam pasar kerja/lapangan kerja hijau. Sekalipun begitu, dalam mendorong kesiapan ini masih menemui berbagai tantangan.

Pertama, perlu adanya **kepastian pelaksanaan konseling karir dan ketersediaan pasar kerja yang menerima pekerja terdampak pemensiunan PLTU**. Terdapat beberapa manfaat dari Jaminan Kehilangan Pekerjaan, sebagaimana digambarkan berikut:

²⁵ Pusat Data dan Teknologi Informasi Ketenagakerjaan, "Surat Nomor B-7/910/RK.01/VI/2025", Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 25 Juni 2025.

Gambar 1. Skema Pemberian Manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan

(Sumber: Disarikan dari Permenaker 2/2025)

Alih-alih manfaat tunai yang memang disediakan oleh program JKP, pekerja yang bekerja di PLTU yang akan dipensiunkan, khususnya yang berada pada usia angkatan kerja cukup muda, menilai bahwa prioritas kebutuhan mereka adalah kepastian pekerjaan pengganti pasca-pemensiunan PLTU. Pekerja yang berada pada umur 20-30 tahun dengan perkiraan pemensiunan di tahun 2035 akan menduduki umur 30-40 tahun pada tahun tersebut. Umur tersebut dinilai merupakan umur produktif bekerja, tetapi tidak untuk mencari pekerjaan. Maka dari itu, jaminan bahwa terdapat konseling karir yang mumpuni dan akses pasar kerja yang baik menjadi krusial bagi pekerja PLTU.

Kedua, bentuk-bentuk dari akses jaminan kehilangan pekerjaan belum tersosialisasi dengan baik. Sebagai sebuah jaminan, yang lebih penting dari itu adalah bagaimana jaminan tersebut dilaksanakan. Kementerian Ketenagakerjaan sendiri telah membangun sebuah platform bernama SIAPKerja atau "Sistem Informasi dan Aplikasi Pelayanan Ketenagakerjaan". Namun, yang menjadi pertanyaan adalah apakah pekerja terdampak pemensiunan PLTU harus berhadapan pada pasar kerja secara kompetitif dan bersaing secara bebas dengan seluruh pencari kerja yang ada, tanpa memandang umur, usia, dan kondisi khusus? Selain itu, peruntukan platform SIAPKerja sendiri masih belum tersosialisasi dengan baik, terutama mengingat variabilitas fitur yang dimiliki, seperti: *Karirhub*, *Skillhub*, *Sertihub*, *Bizhub*, dan *Talenthub*.²⁶ Untuk itu, penting agar pekerja terdampak pemensiunan PLTU mendapatkan akses pendampingan terhadap bentuk-bentuk fitur Jaminan Kehilangan Pekerjaan ini.

²⁶ Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, SIAPKerjaID, <https://account.kemnaker.go.id/auth/login>, diakses pada 10 Oktober 2025.

B.5) Minimnya Kebijakan Terkait Penyediaan Alternatif Lapangan Kerja Untuk Pekerja Terdampak Pemensiunan PLTU

Saat ini, penyediaan alternatif lapangan pekerjaan telah menjadi pembahasan Pemerintah. Berdasarkan hasil audiensi dengan Kementerian Ketenagakerjaan, Pemerintah menekankan soal pentingnya *reskilling* (alih keterampilan/kompetensi) dan *upskilling* (peningkatan keterampilan/kompetensi) yang berbasis kebutuhan pasar kerja di sektor hijau. Salah satu upaya yang telah dilakukan adalah melalui penyusunan Peta Jalan Pengembangan Tenaga Kerja Hijau Indonesia serta Peta Okupasi Green Jobs dalam Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia. Sekalipun begitu, masih terdapat beberapa tantangan dalam penciptaan inisiatif pasar tenaga kerja ini:

(1) Inkonsistensi dalam inisiatif pasar tenaga kerja karena minimnya koordinasi antara pemangku kepentingan.

Saat ini telah terdapat berbagai arahan umum untuk dapat memperkuat dan mengembangkan program-program 'pelatihan – peningkatan keterampilan – pelatihan ulang' dan pengembangan sumber daya manusia secara umum dalam Indonesia Long Term Strategy Low Carbon and Climate Resilience 2050.²⁷ Sekalipun begitu upaya penciptaan kebijakan lapangan kerja hijau masih terfragmentasi antara berbagai kementerian, seperti Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas), Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, dan Kementerian Perindustrian, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, dan sebagainya. Tidak hanya itu, kebijakan pengembangan pekerjaan hijau juga belum sepenuhnya diintegrasikan ke dalam kebijakan ketenagakerjaan nasional.²⁸ Lebih lanjut, dengan adanya Peta Jalan Pengembangan Tenaga Kerja Hijau di Indonesia yang dikeluarkan oleh Bappenas, seharusnya dapat menjadi peluang pengintegrasian. Hal ini dikarenakan peta jalan telah memberikan mandat beberapa upaya tindak lanjut seperti: mengintegrasikan pekerjaan hijau dalam sistem informasi pasar kerja (SIPK), mengembangkan basis data nasional yang menyajikan data komprehensif tentang kondisi pekerjaan hijau serta tenaga kerja hijau dengan data disagregasi, hingga mengembangkan platform komunikasi yang memfasilitasi pertukaran informasi dan perencanaan antarlembaga serta integrasi kebijakan dan inisiatif hijau di berbagai sektor.²⁹

(2) Minimnya intervensi kebijakan untuk untuk pembekalan kompetensi, peningkatan kompetensi dan alih keterampilan.

Meskipun dalam lima tahun ke depan kebutuhan tambahan tenaga kerja hijau di Indonesia diperkirakan mencapai 3 juta orang, namun penciptaan lapangan pekerjaan saja tidaklah cukup. Dibutuhkan intervensi kebijakan untuk dapat menciptakan tenaga kerja yang terampil. Sayangnya, upaya intervensi yang ada saat ini masih belum mumpuni, beberapa diantaranya meliputi:

²⁷ Perserikatan Bangsa-Bangsa, "United Nations Framework Convention on Climate Change (UNFCCC)", *Indonesia LTS LCCR 2050*, https://unfccc.int/sites/default/files/resource/Indonesia_LTS-LCCR_2021.pdf, hlm. 117.

²⁸ Mariska, "Optimalisasi Peluang Green Jobs Melalui Penyiapan Tenaga Kerja Hijau", *Bappenas Working Papers*, Vol. VII No 3, November 2024, hlm. 234.

²⁹ Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas), *Peta Jalan Pengembangan Tenaga Kerja Hijau Indonesia*, 2025, https://per-pustakaan.bappenas.go.id/e-library/file_upload/koleksi/dokumenbappenas/konten/Dokumen%20202025/Konten/02-06-2025%20Fin%20Peta%20Jalan%20Pengembangan%20Tenaga%20Kerja%20Hijau%20Indonesia%20%5BISBN%5D.pdf, diakses pada 10 Oktober 2025, hlm. 116-117.

- (a) Sistem pendidikan di Indonesia yang masih belum beradaptasi dengan kebutuhan transisi. Adapun kurikulum yang ada saat ini belum sepenuhnya mengintegrasikan konsep ekonomi hijau dan praktik berkelanjutan.³⁰
 - (b) Masih minimnya balai pelatihan yang mumpuni untuk menunjang kebutuhan terkait tenaga kerja di sektor energi terbarukan. Contohnya, hanya Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Serang yang baru melaksanakan pelatihan tentang panel surya.³¹
- (3) Minimnya arus informasi tentang transisi energi dengan institusi ketenagakerjaan di daerah.** Berdasarkan hasil wawancara baik dengan Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Barat maupun Jawa Timur, kedua institusi ini belum cukup terpapar isu pemensiun PLTU maupun transisi energi. Hal tersebut menunjukkan adanya *gap* informasi antara pemerintah pusat dengan yang di daerah. Berbeda dengan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon yang telah beberapa kali terlibat diskusi dengan pihak perusahaan PLTU Cirebon-1 dan ADB yang membicarakan mengenai rencana pensiun dini PLTU dan membahas rencana ke depan. Sekalipun begitu, perlu dipahami bahwa Dinas Ketenagakerjaan Provinsi memiliki peran penting untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, termasuk menyelenggarakan kegiatan pelatihan kerja, penyuluhan, dan fasilitasi penempatan tenaga kerja. Oleh karena itu, peran Dinas Ketenagakerjaan Provinsi untuk terlibat dalam upaya penciptaan alternatif lapangan kerja kemudian menjadi penting.

C. Pembelajaran Upaya Perlindungan Hak Pekerja Terdampak Transisi Energi: Pembelajaran dari Negara Lain

Berbagai negara yang tengah mengupayakan pemensiun PLTU maupun transisi ke ekonomi hijau memiliki beragam pendekatan untuk dapat melindungi hak pekerja terdampak dan mengupayakan alternatif pasar kerja. Berikut adalah perbandingan beberapa kebijakan di berbagai negara:

Indikator	The Act to Reduce and End Coal Fired Power Plant Germany	Energy Transition Act New Mexico	Taranaki (New Zealand) 2050 Road-Map	Net Zero Economy Authority Act 85/2025 Australia
Rencana transisi energi	Secara bertahap melakukan pemensiunan PLTU hingga maksimal 2038 dengan pemantauan	Tidak menjelaskan peta jalan spesifik, namun menegaskan urgensi untuk transisi energi ke energi terbarukan dan pentingnya modernisasi grid	Pada 2050 akan fokus menghilangkan emisi batubara dan mengembangkan berbagai sumber daya (angin, matahari, biofuel, energi laut). Selain itu mencoba Carbon Capture Storage jika memungkinkan	Fokus untuk melindungi pekerja di sektor batubara dan gas yang terdampak rencana Net Zero Emission
Instrumen perlindungan terhadap pekerja	Memberikan kompensasi terhadap pekerja melalui <i>transition payments</i> , utamanya untuk pekerja PLTU atau pertambangan batubara yang mulai memasuki usia lansia (58 tahun ke atas)	<p>Adanya penyediaan dana untuk membantu pekerja terdampak:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Energy transition displaced worker assistance fund ▶ Energy transition Indian affairs fund <p>Penggunaan dana ini sesuai dengan perencanaan yang dilakukan secara <i>bottom up</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Membangun kegiatan <i>co-design learning</i> untuk orang muda serta <i>retraining</i> untuk pekerja, tidak hanya pekerja teknis namun juga pekerja di lingkup manajerial (misal. Pelatihan kepada HRD perusahaan yang akan bertransisi untuk dapat mengidentifikasi potensi pekerja untuk dapat menyesuaikan dengan lapangan pekerjaan hijau) ▶ Menciptakan ruang untuk <i>networking</i> hingga pendampingan untuk mendapatkan pekerjaan 	<p>Pembentukan Net Zero Authority yang beberapa diantaranya bertugas untuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Mendukung pekerja terdampak transisi untuk mengakses pekerjaan ▶ Mendukung masyarakat adat terdampak untuk berpartisipasi dan mendapatkan benefit dari transisi

Indikator	The Act to Reduce and End Coal Fired Power Plant Germany	Energy Transition Act New Mexico	Taranaki (New Zealand) 2050 Road-Map	Net Zero Economy Authority Act 85/2025 Australia
Upaya penciptaan alternatif pasar kerja	N/A	Penyediaan dana Economic Development Assistance Fund. Adapun penggunaan dananya akan dilakukan dengan Economic diversification plan dengan pelibatan komunitas terdampak hingga ke tapak	<ul style="list-style-type: none"> ◎ Fokus transformasi ekonomi kepada pariwisata, energi terbarukan dan pangan ◎ Merekognisi ketergantungan suku Maori dengan alam untuk kebutuhan penciptaan alternatif ekonomi, sehingga perlu memastikan adanya pemulihian lingkungan dan reforestasi hutan. 	N/A
Lainnya	CO2 sertifikat tidak lagi diperlukan bagi pembangkit yang akan ditutup	Adanya pembentukan community advisory committee di setiap komunitas terdampak yang wajib dikonsultasikan untuk setiap pengambilan keputusan, utamanya terkait penggunaan dana.		N/A

Berdasarkan perbandingan di atas, terdapat beberapa hal yang dapat menjadi pembelajaran:

1. Pentingnya pendekatan *bottom-up* dalam upaya transisi yang adil bagi pekerja.

Bergerak dari perbandingan di atas, transisi yang adil pada dasarnya berakar pada dialog sosial, keterlibatan pemangku kepentingan yang bermakna, dan hak-hak pekerja. Sebagai contoh pembelajaran dari New Mexico, sekalipun telah ada penyediaan bantuan dana melalui energy transition displaced worker fund, namun perencanaan penggunaannya tetap perlu melalui proses dialog sosial dengan *community advisory committee* untuk memastikan pendekatan *bottom-up*. Dengan pendekatan seperti ini, selain pelibatan pekerja yang jauh lebih inklusif, penggunaan fasilitas ataupun dukungan diharapkan dapat lebih tepat sasaran sesuai dengan kebutuhan. Dalam konteks Indonesia, untuk kelembagaan yang didorong dapat berupa pembentukan satuan tugas di tingkat daerah yang dapat bertugas untuk membangun dialog sosial dengan pekerja terdampak dan memastikan pilihan kebijakan, fasilitas maupun dukungan dilakukan tepat sasaran.

2. Pentingnya memiliki data atau inventarisasi pekerja yang mumpuni sebagai basis pengambilan kebijakan transisi yang adil.

Data atau inventarisasi pekerja menjadi penting untuk mengetahui perbedaan intervensi kebijakan yang akan diambil. Sebagai contoh, perbedaan intervensi kebijakan dapat dilakukan sesuai dengan usia produktif pekerja. Di Jerman, fokus pemberian bantuan tunai adalah untuk pekerja terdampak yang sudah mulai memasuki masa lansia (58

tahun ke atas). Sementara pendekatan pendampingan alih keterampilan maupun peningkatan keterampilan fokus pada pekerja yang masih usia produktif bekerja. Lebih lanjut, belajar dari Taranaki, pendekatan intervensi kebijakan tidak hanya peningkatan kapasitas saja, namun juga membangun ruang untuk memfasilitasi koneksi, kolaborasi, dan berbagi sumber daya antar di seluruh wilayah. Sehingga, pekerja dapat terhubung dengan peluang kerja dan pendidikan, dan perusahaan dapat mengakses sumber daya sesuai dengan kebutuhannya. Dalam hal ini, dalam peta jalan Taranaki juga menekankan pada penyediaan dukungan materi bagi pekerja untuk dapat menilai kualifikasi serta kredensial mereka sendiri, sehingga mereka dapat menentukan pengembangan yang mereka butuhkan serta peluang kerja di masa depan sesuai dengan hasil identifikasi keterampilan secara mandiri.

3. Pentingnya intervensi tidak hanya kepada pekerja yang di bagian teknis perusahaan, tetapi juga di bagian manajerial.

Selama ini, pekerja yang bekerja di bagian managerial, misal bagian pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*), legal, keuangan, kerap merasa tidak terlalu terdampak transisi energi. Sehingga, upaya untuk peningkatan keterampilan maupun alih keterampilan kerap ditujukan kepada pekerja di bagian teknis. Road Map Taranaki 2050 dapat menjadi contoh bagaimana fokus untuk peningkatan keterampilan juga diperlukan untuk pekerja di manajerial perusahaan. Sebagai contoh adalah pelatihan bagi orang yang bertanggung jawab atas perekrutan tentang cara mengenali keterampilan yang dapat digunakan di berbagai bidang pekerjaan dan dapat dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain.

V.

Simpulan dan Rekomendasi

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dalam merespon pemensiunan PLTU, masih dibutuhkan penguatan kebijakan serta kapasitas bagi para pemangku kepentingan. Hal ini dikarenakan kebijakan yang ada saat ini yang melindungi hak pekerja terdampak masih belum memadai, terfragmentasi serta terpusat. Selain itu, alur informasi juga masih belum tersalurkan secara menyeluruh ke semua pihak, utamanya pekerja terdampak maupun Pemerintah Daerah.

Secara umum, terdapat tiga kategori isu besar, jika dirangkum dari analisis yang telah dibahas sebelumnya, yakni a) isu terkait perlindungan hak pekerja terdampak PLTU; b) isu terkait penguatan infrastruktur atau instrumen untuk memperkuat perlindungan hak pekerja terdampak pemensiunan PLTU; c) isu terkait penyediaan alternatif lapangan kerja, termasuk fasilitas peningkatan kapasitas dan alih keahlian. Untuk itu, berikut adalah penguatan yang direkomendasikan:

Kategori Isu	Permasalahan	Rekomendasi Penguatan
Perlindungan hak pekerja terdampak pemensiunan PLTU	Minimnya kebijakan terkait perlindungan hak pekerja terdampak pemensiunan PLTU	<ul style="list-style-type: none"> Integrasi kebijakan terkait perlindungan hak pekerja terdampak pemensiunan PLTU dalam Rencana Umum Energi Nasional, Rencana Umum Energi Daerah maupun Rencana Tenaga Kerja Nasional Mengintegrasikan penilaian terkait perlindungan hak pekerja terdampak pemensiunan PLTU dalam indikator transisi berkeadilan pada Permen ESDM 10/2025 tentang Peta Jalan Transisi Energi di Sektor Ketenagalistrikan

Kategori Isu	Permasalahan	Rekomendasi Penguatan
	<p>Kurang jelasnya alasan Pemutusan Hubungan Kerja bagi pekerja yang berdampak pada jumlah pesangon, uang ganti rugi, serta kompensasi</p>	<p>Perlu kepastian mengenai mekanisme PHK akibat pemensiunan PLTU dengan memberi jaminan pengakuan atas hak normatif pekerja sesuai kontribusi kerja. Hal ini dapat didorong melalui adanya Surat Edaran Kementerian Ketenagakerjaan yang berisikan mengenai mekanisme pemutusan hubungan kerja karena pemensiunan PLTU, termasuk hak-hak apa saja yang perlu untuk dipenuhi</p>
	<p>Banyaknya jumlah pekerja <i>outsourcing</i> dan musiman yang berdampak pada minimnya perlindungan jaminan kehilangan pekerjaan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mendorong Perusahaan dan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota melakukan identifikasi dan inventarisasi jumlah pekerja <i>outsourcing</i> dan musiman, sebagai bagian deteksi dini risiko konflik • Mendorong UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota untuk melakukan pengawasan terhadap pendaftaran program jaminan sosial ketenagakerjaan diikuti dengan formalisasi hubungan kerja pekerja musiman • Mendorong Kementerian Ketenagakerjaan berkoordinasi dengan Dinas Ketenagakerjaan Provinsi dan Kab/Kota membangun <i>tailored-training</i> untuk Masyarakat yang menggantungkan hidupnya sebagai outsourcing atau pekerja musiman PLTU untuk memiliki ketrampilan agar dapat beralih kerja.
	<p>Minimnya akses terhadap informasi pekerja terkait rencana Perusahaan untuk memensiunkan PLTU serta rencana bagi pekerja terdampak</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mendorong Pemerintah dan perusahaan melakukan dialog sosial mengenai Pemensiunan PLTU dengan serikat pekerja/buruh dan pekerja, khususnya mengenai rencana pemensiunan, kerangka waktunya, serta kepastian hak pekerja. • Mendorong Pemerintah dan Perusahaan untuk melibatkan serikat pekerja/buruh dalam perencanaan pemensiunan PLTU untuk memastikan partisipasi bermakna dari serikat pekerja sejak tahap perencanaan

Kategori Isu	Permasalahan	Rekomendasi Penguatan
	<p>Minimnya perlindungan terhadap kebebasan berserikat yang berdampak pada lemahnya posisi tawar pekerja terdampak pemensiun PLTU</p>	<ul style="list-style-type: none"> Mendorong UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota untuk melakukan pengawasan pemenuhan hak kebebasan berserikat tidak dilanggar oleh perusahaan. Mendorong adanya Perjanjian Kerja Bersama antara pekerja dan Perusahaan yang dapat mengatur secara jelas mengenai hak dan kewajiban pekerja dan serikat pekerja, serta hak dan kewajiban perusahaan, sehingga memberikan perlindungan hukum seperti upah, kesejahteraan, jaminan sosial, dan hak normatif lainnya
	<p>Terbatasnya waktu untuk mengklaim Jaminan Kehilangan Pekerjaan dan Jaminan Kesehatan hanya 6 bulan setelah pemutusan hubungan kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> Melakukan Revisi Permenaker 2/2025 agar tidak membatasi waktu untuk mengakses jaminan kehilangan pekerjaan maupun jaminan Kesehatan pasca pemutusan hubungan kerja Sosialisasi aktif dari perusahaan dan BPJS mengenai program Jaminan Kehilangan Pekerjaan
<p>Penguatan infrastruktur atau instrumen untuk memperkuat perlindungan hak pekerja terdampak pemensiun PLTU</p>	<p>Minimnya inventarisasi terhadap jumlah tenaga kerja yang terdampak pemensiun PLTU</p>	<p>Penguatan Infrastruktur Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan, melalui:</p> <ul style="list-style-type: none"> Membangun Kolaborasi antara Kemnaker (selaku pengelola WLKP), Disnakertrans Provinsi (selaku pejabat pengawas ketenagakerjaan), dan Disnaker Kabupaten/Kota (selaku pengawas untuk Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dalam sinkronisasi dan harmonisasi data tenaga kerja yang paling mutakhir. Pembaharuan program WLKP agar terdiri dari data yang terdisagregasi, khususnya mengenai profil pekerja secara komprehensif (misal. Menambahkan kategori usia dan Tingkat Pendidikan) Membangun integrasi data WLKP dengan data dari K/L lain, sehingga dapat menjadi basis data nasional yang menyajikan data komprehensif tentang tenaga kerja hijau dan kondisi pekerjaan hijau dengan data yang disagregasi.

Kategori Isu	Permasalahan	Rekomendasi Penguatan
	<p>Tidak adanya data yang terstruktur terkait keadaan tenaga kerja (misal. usia dan Tingkat Pendidikan)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Mendorong pengawasan pemenuhan pelaporan WLKP, termasuk opsi penambahan sanksi bagi perusahaan yang tidak melaporkan WLKP.
	<p>Minimnya pelibatan pemerintah daerah dalam upaya deteksi dini kemungkinan gelombang pemutusan hubungan kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> Mendorong pembentukan Satgas lintas institusi di daerah prioritas terdampak pemensiun PLTU yang setidak-tidaknya berwenang untuk: <ul style="list-style-type: none"> Deteksi dini kemungkinan timbulnya perselisihan hubungan industrial akibat pemensiun PLTU Melakukan pendataan/ inventarisasi profil pekerja selengkap-lengkapnya, mencakup umur, strata pendidikan, kompetensi, dan masa kerja secara berkala dan terus menerus pada perusahaan-perusahaan di PLTU yang akan dipensiunkan sesuai dengan kewenangan yang dimiliki. Peningkatan Kapasitas bagi Dinas terkait di daerah (Tingkat provinsi dan kabupaten/kota) terkait isu transisi energi berkeadilan, khususnya Dinas Ketenagakerjaan, Bappeda, Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Anak
	<p>Minimnya pengawasan dari Pemerintah terhadap kepatuhan Perusahaan dalam pemenuhan kewajiban pada UU Ketenagakerjaan</p>	<p>Mendorong UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota untuk melakukan pengawasan terhadap kepatuhan UU Ketenagakerjaan</p>
<p>Penyediaan alternatif lapangan kerja, fasilitas peningkatan kapasitas, alih keahlian.</p>	<p>Prioritas kebutuhan pekerja usia produktif adalah kepastian pekerjaan pengganti pasca-pemensiun PLTU, dan bukan bantuan tunai.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Mendorong Kementerian Ketenagakerjaan bekerjasama dengan Perusahaan atau asosiasi pekerja melakukan pemetaan kompetensi pekerja PLTU dan jenis peningkatan kompetensi yang tersedia, disertai dengan pemetaan lapangan kerja yang tersedia. Mendorong Kementerian Ketenagakerjaan mengaktifkan fitur konseling karir, pelatihan kerja, serta informasi pasar kerja yang memadai dalam SIAPKerja

Kategori Isu	Permasalahan	Rekomendasi Penguatan
	Bentuk dari akses jaminan kehilangan pekerjaan belum tersosialisasi dengan baik	<ul style="list-style-type: none"> • Mendorong Kementerian Ketenagakerjaan mengintegrasikan pekerjaan hijau dalam sistem informasi pasar kerja (SIPK)
	Inkonsistensi dalam inisiatif pasar tenaga kerja karena minimnya koordinasi antara pemangku kepentingan	<ul style="list-style-type: none"> • Mendorong Kementerian Ketenagakerjaan mengintegrasikan mandat dalam peta jalan pekerjaan hijau dalam Rencana Tenaga Kerja Nasional, khususnya membangun peta jalan perlindungan pekerja terdampak pemensiun PLTU • Membangun forum multipihak yang lebih regular dan bertanggung jawab dan terkait dengan masalah-masalah yang potensial timbul dalam pemensiun PLTU, seperti Kemnaker, ESDM, BPJS, dan Pemerintah Daerah.
	Masih minimnya kurikulum Pendidikan dan balai pelatihan yang mumpuni untuk menunjang kebutuhan transisi pekerja.	<ul style="list-style-type: none"> • Membangun Kerjasama antara Kementerian ESDM serta Kementerian Ketenagakerjaan untuk peningkatan Kapasitas bagi Balai Pelatihan Vokasi di Ketenagakerjaan terkait dengan pelatihan pekerjaan hijau • Membangun Kerjasama antara Kementerian ESDM, Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah, Kementerian Perindustrian untuk Merancang dan mengimplementasikan kurikulum dan modul berbasis keterampilan hijau di SMK, Politeknik, Sekolah Vokasi, dan Balai Latihan Kerja (BLK), dan sebagainya
	Minimnya intervensi untuk pekerja yang bekerja di manajerial perusahaan terdampak pemensiun PLTU	<p>Membangun mekanisme dan kerjasama untuk program peningkatan kapasitas bagi pekerja manajerial, mis. Peningkatan kapasitas untuk HRD dalam mengidentifikasi kemampuan alih ketrampilan pekerja ex-PLTU</p>

Daftar Pustaka

I. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Indonesia. *Undang-undang tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh*, UU No. 21 Tahun 2000, LN. 2001/ No. 131, TLN No. 3989

_____. *Undang-undang tentang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN.2003/No.39, TLN No.4279

_____. *Undang-Undang tentang Perseroan Terbatas*, UU No. 40 Tahun 2007, LN No. 106 Tahun 2008, TLN No. 4756

_____. *Undang-undang tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang*, UU No.6 Tahun 2003, LN.2023/No.41, TLN No.6856

_____. *Peraturan Pemerintah tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja*, PP No. 35 Tahun 2021, LN.2021/No.45, TLN No.6647

_____. *Peraturan Pemerintah tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan*, PP No. 37 Tahun 2021, LN.2021/No.47, TLN No.6649

_____. *Peraturan Pemerintah tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan*, PP No. 6 Tahun 2025, LN 2025 (14), TLN (7093)

_____. *Peraturan Menteri tentang Tata Cara Pemberian Manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan*, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2021, BN.2021/No.864

II. PUTUSAN PENGADILAN

Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023

BUKU / LAPORAN / JURNAL

Adnan, Akhmad, dkk., "Analisis Indeks Keandalan EAF dan EFOR pada Pembangkit PT. Cahaya Fajar Kaltim", *Jurnal Teknologi Elektro*, Vol. 14 No. 01, Januari 2023: 34-38

Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas), *Peta Jalan Pengembangan Tenaga Kerja Hijau Indonesia*, 2025, https://perpustakaan.bappenas.go.id/e-library/file_upload/koleksi/dokumenbappenas/konten/Dokumen%202025/Konten/02-06-2025%20Fin%20Peta%20Jalan%20Pengembangan%20Tenaga%20Kerja%20Hijau%20Indonesia%20%5BISBN%5D.pdf, diakses pada 10 Oktober 2025

Global Green Growth Institute, "Employment assessment of renewable energy: Indonesian power sector pathways", *GGGI Country Report*, May 2020, https://gaggi.org/wp-content/uploads/2020/06/Employment-Assessment-of-Renewable-Energy_Web_final.pdf, diakses pada 10 Oktober 2025.

JETP Indonesia, *Just Energy Transition Partnership Indonesia: Rencana Investasi dan Kebijakan Komprehensif 2023*, https://jetp-id.org/storage/official-jetp-cipp-2023-vshare_f_id-1703731480.pdf, diakses pada 10 Oktober 2025

Mariska, "Optimalisasi Peluang Green Jobs Melalui Penyiapan Tenaga Kerja Hijau", *Bappenas Working Papers*, Vol. VII No 3, November 2024

Pusat Data dan Teknologi Informasi Ketenagakerjaan, "Surat Nomor B-7/910/RK.01/VI/2025", *Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia*, 25 Juni 2025.

The Presidency Republic of South Africa, *South Africa's Just Energy Transition Investment Plan (JET IP) for the initial period 2023-2027*, https://assets.bbhub.io/company/sites/63/2022/11/south-africa_s-just-energy-transition-investment-plan-2023-2027.pdf, diakses pada 10 Oktober 2025

Perserikatan Bangsa-Bangsa, "United Nations Framework Convention on Climate Change (UNFCCC)", *Indonesia LTS LCCR 2050* https://unfccc.int/sites/default/files/resource/Indonesia_LTS-LCCR_2021.pdf, diakses pada 10 Oktober 2025.

III. LAINNYA

Muliawati, Firda Dwi, "PLTU Paiton-Suralaya Masuk Daftar Pensiun Dini Pembangkit Sebelum 2030", *CNBC Indonesia*, 21 Agustus 2024, <https://www.cnbcindonesia.com/news/20240821114215-4-565099/pltu-paiton-suralaya-masuk-daftar-pensiun-dini-pembangkit-sebelum-2030>, diakses pada 10 Oktober 2025.

Hasil Audiensi dengan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon pada tanggal 26 Juni 2025.

Hasil audiensi dengan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, 22 Mei 2025.

Hasil audiensi dengan Kementerian Ketenagakerjaan pada 10 Juni 2025

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, *SIAPkerjaID*, <https://account.kemnaker.go.id/auth/login>, diakses pada 10 Oktober 2025



Indonesian Center for Environmental Law

Jl. Dempo II No. 21,
Kebayoran Baru
Jakarta Selatan,
Indonesia 12120

☎ +62 21 726 2740
+62 21 726 9330

🌐 www.icel.or.id
✉ info@icel.or.id

𝕏 [@ICEL_indo](https://twitter.com/ICEL_indo)
-instagram [@icel_indo](https://www.instagram.com/icel_indo)
-facebook [Indonesian Center
for Environmental Law](https://www.facebook.com/Indonesian.Center.for.Environmental.Law)



LBH Bandung

Jl. Kalijati Indah Barat No. 8
Antapani, Kota Bandung
Indonesia 40291

☎ +62 22 20504341

🌐 www.lbhbandung.or.id
✉ office@lbhbandung.or.id
