Perencanaan untuk Ketahanan Ekonomi dan Transisi Energi Berkeadilan Pembangunan Tenaga Kerja Hijau untuk Mendukung Transisi Energi Berkeadilan di Daerah

M. REZA FADHILLAH

WAKETUM V

APINDO KALTIM.COM

TOPIK I

🎙️ Pertanyaan:
“Dari interaksi dengan anggota APINDO, apa kesenjangan keterampilan paling mencolok antara tenaga kerja yang tersedia di pasar dengan kebutuhan skill yang diinginkan oleh perusahaan untuk mendukung operasi yang lebih berkelanjutan?”

Dari pandangan dunia usaha, khususnya anggota APINDO dan KADIN di Kalimantan Timur, kesenjangan keterampilan yang paling terasa saat ini ada tiga lapis utama:

Pertama, kesenjangan antara teknikal skill dan green skill.
Banyak tenaga kerja kita sudah memiliki keterampilan teknis konvensional — misalnya di bidang tambang, konstruksi, dan manufaktur — tetapi belum siap dengan keterampilan baru yang dibutuhkan dalam transisi energi berkeadilan.

Contohnya:

- Pengoperasian peralatan efisiensi energi,
- Pengelolaan limbah industri ramah lingkungan,
- Dan pemahaman dasar carbon accounting atau jejak karbon produk.

Artinya, dunia usaha kini mencari pekerja yang tidak hanya bisa “bekerja cepat”, tapi juga “bekerja hijau.”

Kedua, kesenjangan pada soft skill adaptif.

Banyak perusahaan menilai bahwa tenaga kerja baru masih lemah dalam hal adaptasi terhadap perubahan teknologi, komunikasi lintas disiplin, dan kesadaran lingkungan.

Perusahaan kini lebih memilih SDM yang mampu berpikir kritis dan mau belajar ulang — bukan hanya menunggu pelatihan formal.

Kita sering katakan: green mindset lebih penting dari green machine.

Ketiga, kesenjangan antara kurikulum dan realita industri.

Dari hasil diskusi kami di forum APINDO–KADIN, banyak SMK, politeknik, bahkan universitas belum sepenuhnya menyesuaikan kurikulumnya dengan kebutuhan ekonomi hijau.

Industri sudah bicara tentang ESG reporting, bio-based materials, dan renewable maintenance, tapi di lapangan siswa masih belajar teknologi lama.

Karena itu kami di dunia usaha mulai memperkuat kemitraan dengan pendidikan vokasi melalui BKK dan link & match — agar lulusan bukan hanya “siap kerja”, tapi “siap hijau.”

Dunia usaha tidak sekadar menuntut, tapi juga siap berkolaborasi. Kami percaya transisi energi yang berkeadilan hanya bisa dicapai jika dunia pendidikan, industri, dan pemerintah berjalan seirama dalam menyiapkan SDM yang tangguh, adaptif, dan berorientasi keberlanjutan.

TOPIK II

🎙️ Pertanyaan:
“Dalam situasi ekonomi yang penuh tantangan, bagaimana pandangan perusahaan terhadap investasi dalam pelatihan green skills yang membutuhkan teknologi dan peralatan baru? Apakah perusahaan melihat hal tersebut sebagai beban atau investasi jangka panjang? Dan apakah lebih mudah merekrut tenaga kerja siap pakai dari luar daerah/luar negeri dibanding melatih tenaga kerja lokal dari nol?”

Pandangan dunia usaha, khususnya dari anggota APINDO dan KADIN, cukup jelas: **pelatihan green skills bukan beban, tapi investasi strategis jangka panjang.**

Namun, tantangannya ada di fase transisi.
Bagi banyak perusahaan, terutama sektor manufaktur, tambang, dan agroindustri, investasi dalam green skills membutuhkan biaya awal yang cukup besar — mulai dari pelatihan, adaptasi teknologi, hingga sertifikasi.

Dalam situasi ekonomi yang masih fluktuatif, perusahaan tentu berhitung ketat: apakah pelatihan ini bisa langsung meningkatkan produktivitas atau efisiensi biaya energi.
Tetapi kami melihat perubahan paradigma mulai terjadi.

Banyak perusahaan anggota APINDO maupun KADIN kini memahami bahwa green workforce bukan lagi tuntutan global semata, tapi juga keunggulan kompetitif lokal.
Perusahaan yang lebih cepat beradaptasi dengan praktik ramah lingkungan biasanya lebih dipercaya oleh investor, mendapatkan akses pasar ekspor lebih luas, dan punya reputasi yang lebih kuat di mata publik.

Artinya, green skills adalah modal bisnis, bukan biaya sosial.

Lalu tentang tenaga kerja, memang secara jangka pendek lebih mudah merekrut tenaga siap pakai dari luar daerah atau bahkan luar negeri — karena efisiensi waktu.

Namun, dari perspektif jangka panjang, perusahaan lebih diuntungkan bila membangun kapasitas tenaga kerja lokal.
Tenaga lokal lebih memahami konteks sosial, budaya, dan geografis daerah — ini penting untuk keberlanjutan proyek.
Mereka juga memiliki loyalitas dan rasa kepemilikan yang lebih tinggi terhadap hasil kerja dan lingkungan sekitar.

Beberapa perusahaan di bawah APINDO / KADIN bahkan sudah menjalankan model hybrid: mendatangkan tenaga ahli sementara untuk mentransfer teknologi dan knowledge sharing, sambil menyiapkan kader lokal yang dilatih bertahap.
Inilah wujud nyata dari transisi energi yang berkeadilan — bukan hanya adil secara lingkungan, tetapi juga adil dalam pembagian kesempatan kerja dan penguasaan keahlian.

kami percaya:
“Menanam di tanah sendiri mungkin butuh waktu lebih lama, tapi buahnya akan lebih manis, karena tumbuh dari akar daerah sendiri.”

TOPIK III

🎙️ Pertanyaan:
“Bagaimana APINDO akan memperkuat kemitraan dengan dunia pendidikan dan pelatihan (universitas, politeknik, BLK, LPK, dan SMK di Kaltim)? Apakah ada rencana untuk mengembangkan layanan pelatihan untuk mendukung transisi energi, bekerjasama dengan lembaga pendidikan dan pelatihan vokasi yang ada di Kaltim?”

Arah ke depan, APINDO Kalimantan Timur berkomitmen untuk memperkuat kolaborasi lintas sektor agar transisi energi yang berkeadilan juga menjadi transisi keterampilan yang berkeadilan.
Kami ingin memastikan bahwa SDM lokal menjadi pelaku utama, bukan hanya penonton dalam transformasi ekonomi hijau ini.

Pertama, memperdalam kemitraan strategis dengan lembaga pendidikan dan pelatihan vokasi.
APINDO kini mendorong model co-creation curriculum, di mana dunia usaha dan lembaga pendidikan bersama-sama menyusun kurikulum berbasis kebutuhan industri hijau — misalnya teknologi efisiensi energi, manajemen limbah, dan pemeliharaan sistem energi terbarukan.

Kami ingin memastikan lulusan SMK, politeknik, dan universitas benar-benar siap memasuki industri hijau tanpa perlu pelatihan ulang yang panjang.

Kedua, membangun ekosistem pelatihan bersama (joint training ecosystem).
APINDO mengusulkan untuk mengembangkan Green Industry Training Hub di Kaltim dengan dukungan perusahaan anggota dan lembaga pendidikan mitra.
Fungsi hub ini tidak hanya sebagai tempat pelatihan, tetapi juga sebagai pusat sertifikasi kompetensi dan inkubasi inovasi hijau.

Kami ingin setiap tenaga kerja lokal punya peluang untuk upskilling dan reskilling sesuai arah transisi energi — baik mereka yang sudah bekerja maupun calon tenaga kerja muda.

Ketiga, memperkuat kolaborasi dengan pemerintah daerah dan lembaga mitra nasional.
Kami menjalin komunikasi intensif dengan Disnaker, BNSP, BPVP dan Kementerian ESDM agar program pelatihan dan sertifikasi di Kaltim bisa selaras dengan standar nasional dan kebutuhan investasi baru, seperti hilirisasi, green industrial estate, dan energi terbarukan.

Bagi APINDO, kolaborasi ini bukan hanya soal meningkatkan kompetensi, tapi juga membangun rasa kepemilikan lokal terhadap transformasi ekonomi yang sedang berlangsung.
Karena pada akhirnya, keberhasilan transisi energi tidak hanya diukur dari teknologi yang digunakan, tetapi juga dari sejauh mana masyarakat lokal ikut tumbuh dan berdaya bersama.

kami di dunia usaha percaya: investasi terbaik bukan hanya pada mesin dan energi baru, tetapi pada manusia yang mampu mengelolanya dengan bijak dan berkelanjutan.

Dan itulah arah APINDO ke depan — memperkuat kemitraan, membangun kapasitas, dan menyiapkan SDM hijau Kalimantan Timur yang siap bersaing di masa depan.

APINDO KALTIM.COM

Copyright@2025

Thank you