

Membangun Minat *Green Jobs* pada Gen Z melalui Pengembangan *Green Skills*

Judith Kristiana¹, Najwah Adinda², Sevanya Sagala³, Lindawati Kartika^{4*}

Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor

E-mail: adindanajwah@apps.ipb.ac.id¹, sevanyasagala@apps.ipb.ac.id², judithkristiana@apps.ipb.ac.id³

*Corresponding author: linda@apps.ipb.ac.id⁴

Article History:

Received: 23 Desember 2024

Revised: 23 Januari 2025

Accepted: 26 Januari 2025

Keywords:

*Analytical
Hierarchy Process; Gen Z;
Green Citizen Skills; Green
Jobs; Green Skills*

Abstract: Indonesia menghadapi tantangan lingkungan yang signifikan. Salah satu upaya untuk mengatasinya adalah melalui *green jobs*, sehingga diperlukan *green skills* pada Gen Z untuk mengantisipasi bonus demografi 2045. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi *green skills* yang dibutuhkan dalam *green jobs*, menganalisis pengaruh *green skills* terhadap minat terhadap *green jobs*, dan merumuskan strategi pengembangan *green skills* yang dibutuhkan oleh Gen Z. Penelitian ini menggunakan pendekatan *mixed method*. Pengumpulan data dilakukan melalui survei dan *in-depth interview*. Data dianalisis dengan menggunakan pendekatan deskriptif, regresi linier berganda, dan AHP. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Green Citizen Skills* (kepedulian hijau dan integritas hijau) merupakan keterampilan utama yang harus dimiliki dalam *green jobs*. Perencanaan dan pengorganisasian, teknologi, pembelajaran, kepedulian terhadap lingkungan, dan integritas hijau memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi mengejar pekerjaan hijau pada Gen Z. Strategi prioritas yang diperlukan bagi para pemangku kepentingan dalam model pentahelix (akademisi, sektor bisnis, komunitas, pemerintah, media) adalah menciptakan kondisi yang memungkinkan untuk memfasilitasi transisi ke *green jobs*. Keaslian dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara variabel keterampilan hijau yang berasal dari Peta Okupasi Hijau dan minat Gen Z terhadap pekerjaan hijau. Penelitian ini juga menggabungkan pendapat ahli dan responden gen z. Namun, penelitian ini tidak menguji pengaruh usia, pengalaman kerja, dan lama pendidikan terhadap minat Gen Z terhadap *green jobs*.

PENDAHULUAN

Menurut Laporan Pembangunan Berkelanjutan 2024, peringkat Indonesia turun dari peringkat 75 di tahun 2023 menjadi peringkat 78 di tahun 2024. Penurunan peringkat ini salah satunya disebabkan oleh ketidaksiapan keterampilan Gen Z dalam bersaing untuk mendapatkan pekerjaan yang tersedia. Hal ini harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Sustainable Development Goals/SDGs), khususnya pada poin 7 “Energi yang Terjangkau dan Bersih”, poin 8 “Pekerjaan yang Layak dan Pertumbuhan Ekonomi”, dan poin 13 “Aksi Iklim”. Namun, paradigma pembangunan di Indonesia saat ini masih berorientasi pada peningkatan kesejahteraan masyarakat dan mengabaikan prinsip-prinsip lingkungan dalam pengelolaan sumber daya alam. Kondisi ini didukung oleh enterprise theory yang menjelaskan bahwa pembangunan perlu mempertimbangkan berbagai pemangku kepentingan termasuk lingkungan (Jamaluddin, 2021).

Gen Z juga berperan penting dalam upaya mewujudkan pembangunan berkelanjutan melalui pengembangan ekonomi hijau yang dapat mengatasi permasalahan lingkungan dan sosial di Indonesia. Pemahaman Gen Z terhadap pentingnya lingkungan dan pengembangan ekonomi hijau dapat membantu memperbaiki lingkungan dan meningkatkan kesejahteraan manusia secara berkelanjutan (Sukeni et al., 2023). BPS mengungkapkan bahwa Gen Z memiliki persentase terbesar dari total populasi Indonesia, yaitu 27,94 persen atau 74,92 juta jiwa dari total populasi (Rainer, 2023). Badan Pusat Statistik pada tahun 2023 mencatat sebanyak 9,9 juta Gen Z di Indonesia belum memiliki pekerjaan.

International Labor Organization (ILO) mengungkapkan bahwa pekerjaan hijau akan membuka hingga 24 juta lapangan kerja pada tahun 2030 (Bappenas, 2022). Direktur Ketenagakerjaan, Kementerian PPN/Bappenas dalam konferensi *Green Jobs* Indonesia mengungkapkan bahwa investasi di bidang pekerjaan hijau diperkirakan dapat menciptakan tujuh hingga sepuluh kali lebih banyak lapangan kerja dibandingkan dengan investasi konvensional, terutama karena pekerjaan hijau cenderung lebih padat karya. Berdasarkan konteks pasca pandemi COVID-19, ekonomi hijau menawarkan dua manfaat utama: dalam jangka pendek, menciptakan lapangan kerja yang ramah lingkungan dan dalam jangka panjang, menjaga pertumbuhan ekonomi yang stabil (Saronto, 2022). Deputy Bidang Kependudukan dan Ketenagakerjaan Kementerian PPN/Bappenas mengatakan dalam Konferensi Pekerjaan Hijau Indonesia 2023 bahwa pada tahun 2045 akan ada hingga 15,3 juta pekerjaan yang mendukung ekonomi hijau (Maliki, 2023). Lembaga riset Celios mengungkapkan bahwa pada tahun 2023 terdapat peluang 19,4 juta lapangan kerja hijau di berbagai sektor yang terdiri dari pertanian dan perikanan, industri pengolahan, perdagangan, jasa keuangan, pengadaan listrik, konstruksi, transportasi akomodasi, jasa korporasi, dan lain-lain (Celios, 2023).

Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa akan ada peningkatan permintaan akan pekerja di masa depan yang memiliki keterampilan hijau. Peta Okupasi Nasional yang diterbitkan oleh Bappenas pada tahun 2022 menunjukkan bahwa ada sepuluh keterampilan hijau yang dapat mendukung karir di pekerjaan hijau, termasuk (1) komunikasi; (2) kerja tim; (3) pemecahan masalah; (4) perencanaan dan pengorganisasian; (5) inisiatif dan kewirausahaan; (6) manajemen diri; (7) teknologi; (8) pembelajaran; (9) kesadaran hijau; dan (10) integritas hijau (Surono, 2022). Penelitian lain menunjukkan bahwa pengetahuan, keterampilan, opini, dan jenis perilaku termasuk dalam konteks keterampilan hijau yang dibutuhkan dalam pekerjaan hijau (Dlimbetova et al., 2016). Oleh karena itu, sangat penting bagi Gen Z untuk mempersiapkan diri mereka untuk pekerjaan yang tersedia melalui keterampilan yang sesuai.

Dengan demikian, karir di bidang *green jobs* semakin penting untuk mempersiapkan kualitas sumber daya manusia dalam menyongsong empat pilar Indonesia Emas 2045, yaitu pembangunan manusia dan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, pembangunan ekonomi yang berkelanjutan, pemerataan pembangunan serta ketahanan nasional dan tata kelola pemerintahan. Hal inilah yang menjadi kebaruan dari penelitian ini, yaitu peneliti ingin melihat pengaruh *green skills* terhadap minat *green jobs* pada Gen Z yang pada akhirnya bermuara pada strategi pengembangan *green skills* bagi Gen Z agar empat pilar Indonesia Emas dapat terwujud. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori enterprise, kompetensi, pekerjaan yang layak, *job pursuit intention*. Kebaruan dari penelitian ini adalah mengidentifikasi keterampilan hijau yang dibutuhkan dalam pekerjaan hijau dengan berfokus pada minat generasi tertentu dengan menggabungkan dua teori menggunakan metode campuran.

LANDASAN TEORI

Teori Kompetensi

Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan (Spencer & Spencer, 2013). Teori kompetensi dalam konteks *green skills* menekankan bahwa dibutuhkan keterampilan dan pemahaman tentang isu-isu lingkungan serta sikap yang mendukung pelestarian dan efisiensi sumber daya untuk menghadapi tantangan lingkungan. *Green skills* bukan hanya tentang teknologi ramah lingkungan, tetapi juga kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan serta berkolaborasi untuk mewujudkan solusi berkelanjutan. Oleh karena itu, pengembangan *green skills* sangat bergantung pada pembentukan kompetensi pada pekerjaan di sektor ekonomi hijau.

Teori Enterprise

Kekuasaan ekonomi harus mementingkan berbagai pemangku kepentingan, termasuk lingkungan (Widjaya, 2012). Kegiatan ekonomi harus dilaksanakan dengan memperhatikan kepentingan seluruh pihak, termasuk mempertimbangkan dampak terhadap lingkungan. Hal ini menunjukkan pentingnya bahwa aktivitas manusia memberikan keadilan yang berkelanjutan bagi seluruh pemangku kepentingan dengan menyeimbangkan aspek *triple bottom line*, yakni sosial (*people*), ekonomi (*profit*), dan lingkungan (*planet*).

Teori Decent Work

Pekerjaan yang layak memberikan upah yang adil, perlindungan sosial, dan kesempatan untuk pengembangan karir profesional dalam kondisi kesehatan dan keselamatan kerja (International Labour Organization, 2019). Teori ini menekankan bahwa *green jobs* tidak berfokus pada tujuan lingkungan saja, tetapi juga memastikan kesejahteraan manusia. *Green jobs* dapat menciptakan manfaat, seperti kesempatan kerja yang aman, adil, dan berkualitas serta berkontribusi pada peningkatan kualitas hidup pekerja.

Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang meneliti tentang *green skills* dan faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang dalam memilih *green jobs* pada Tabel 1.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

Penulis (tahun)	Judul	Sumber	Hasil Penelitian
Diplan <i>et al.</i> , (2020)	Upaya peningkatan <i>green skills</i> pada pembelajaran vokasi melalui penerapan model project citizen	Journal of Vocation and Technical Education	Keterampilan ramah lingkungan dibutuhkan di berbagai sektor industri sebagai respons terhadap perubahan iklim dan tuntutan keberlanjutan.
Tarigan <i>et al.</i> , (2020)	Corporate social responsibility, job pursuit intention, quality of work life and employee performance: Case study from Indonesia controversial industry	Asia-Pacific Journal of Business Administration	Terdapat hubungan antara praktik Tanggung Jawab Sosial Perusahaan dengan minat seseorang untuk bekerja dan produktivitas di suatu perusahaan.
Sulich <i>et al.</i> , (2021)	Decision Towards Green Careers and Sustainable Development	Procedia Computer Science	Career development opportunities are the most influential factor in Wroclaw University of Technology students' green career choices.

Berdasarkan tinjauan pustaka tersebut, peluang pengembangan karir adalah faktor yang paling berpengaruh dalam pilihan karir hijau mahasiswa Universitas Teknologi Wroclaw.

METODE PENELITIAN

Riset ini menggunakan mixed method sequential exploratory design, yakni desain penelitian yang dilakukan secara berurutan, yakni data kualitatif terlebih dahulu, kemudian data kuantitatif. kualitatif dan kuantitatif secara berurutan. Dalam desain ini, data kualitatif dikumpulkan terlebih dahulu untuk mengeksplorasi suatu fenomena secara mendalam, lalu diikuti dengan pengumpulan data kuantitatif untuk menguji atau memperluas temuan kualitatif (Creswell, 2018). Pendekatan kualitatif dilakukan dengan *in-depth interview*. Sementara, pendekatan kuantitatif menggunakan survei.

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini akan diuji untuk mengetahui pengaruh *green skills* yang dimiliki Gen Z terhadap minat Gen Z untuk memasuki sektor *green jobs*. Adapun sepuluh hipotesis dalam penelitian ini adalah

- H0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dan variabel
- H1 : Komunikasi berpengaruh terhadap *green job pursuit intention*
- H2 : Kerja tim berpengaruh terhadap *green job pursuit intention*
- H3 : Pemecahan masalah berpengaruh terhadap *green job pursuit intention*
- H4 : Perencanaan dan pengorganisasian berpengaruh terhadap *green job pursuit intention* secara parsial
- H5 : Inisiatif dan kewirausahaan berpengaruh terhadap *green job pursuit intention*
- H6 : Manajemen diri berpengaruh terhadap *green job pursuit intention*
- H7 : Teknologi berpengaruh terhadap *green job pursuit intention*
- H8 : Belajar berpengaruh terhadap *green job pursuit intention*
- H9 : Kepedulian hijau berpengaruh terhadap *green job pursuit intention*
- H10 : Integritas hijau berpengaruh signifikan terhadap *green job pursuit intention*.

Metode Penarikan Sampel

Penarikan sampel menggunakan non-probability sampling dengan purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel yang digunakan ketika peneliti memiliki pertimbangan-pertimbangan tertentu dalam proses pengambilan sampel. Dalam wawancara mendalam, dipilih delapan informan yang merupakan praktisi di bidang *green jobs* di perusahaan atau organisasi yang memahami penerapan *green skills*. Tujuh dari total praktisi pada sesi *in-depth interview* diambil untuk mengisi kuesioner AHP. Hal ini sesuai dengan batas minimal responden dalam metode AHP menurut Saaty, yaitu dua orang ahli atau praktisi (Simanjorang et al., 2022). Kriteria praktisi dalam penelitian ini antara lain (1) praktisi *green jobs* di perusahaan atau organisasi; (2) memiliki pengalaman kerja di bidang *green jobs* minimal 5 tahun; dan (3) memahami konsep *green skills* dan jenis-jenisnya.

Dalam survei tersebut, penentuan jumlah minimal sampel Gen Z sebanyak 97 responden dihitung dengan menggunakan metode Lemeshow. Lemeshow digunakan untuk jumlah populasi yang tidak diketahui secara pasti dalam pengambilan sampel (Setiawan et al., 2022). Sampel Gen Z yang diambil memiliki karakteristik tinggal di wilayah Jabodetabek. Perhitungan jumlah minimum sampel Gen Z menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$n = \frac{(Z_{1-\alpha/2}^2 \times p(1-p))}{d^2} = \frac{(1,96^2) \times 0,5(1-0,5)}{0,1^2} \approx 97 \text{ responden}$$

Metode Analisis Data

Analisis *green skills* yang paling dibutuhkan dalam *green jobs* berdasarkan data hasil wawancara mendalam dianalisis menggunakan *word cloud analysis* dengan *software* NVivo. Analisis pengaruh *green skills* terhadap minat *green jobs* pada Gen Z menggunakan regresi linier berganda dengan *software* SPSS. Persamaan garis regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = +\beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + \beta_8 X_8 + \beta_9 X_9 + \beta_{10} X_{10} + e$$

Keterangan:

Y = Niat Mengejar Pekerjaan Hijau (skor)

= Konstanta

X1 = Komunikasi (skor)

X2 = Kerja Sama Tim (skor)

X3 = Pemecahan Masalah (skor)

X4 = Perencanaan dan Pengorganisasian (skor)

X5 = Inisiatif dan Kewirausahaan (skor)

X6 = Manajemen Diri (skor)

X7 = Teknologi (skor)

X8 = Pembelajaran (skor)

X9 = Kepedulian terhadap Lingkungan (skor)

X10 = Integritas Hijau (skor)

e = istilah kesalahan (*error term*)

Rekomendasi strategi pengembangan *green skills* untuk Gen Z dengan metode AHP menggunakan *software* Expert Choice. AHP digunakan untuk menentukan bobot kepentingan elemen-elemen pada setiap level.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identifikasi *Green Skills* yang Dibutuhkan dalam Green Jobs

Tujuh orang praktisi menjadi narasumber dalam riset ini, menjawab 10 pertanyaan terkait *green skills* dan strategi pengembangan *green skills*. Menurut praktisi, *green skills* yang dibutuhkan oleh Gen Z, di antaranya adalah employability atau professional skills yang terdiri dari (1) komunikasi; (2) kerja tim; (3) pemecahan masalah; (4) perencanaan dan pengorganisasian; (5) inisiatif dan kewirausahaan; (6) manajemen diri; (7) teknologi; (8) belajar, dan green citizen skills yang terdiri dari (1) kepedulian hijau; (2) integritas hijau. Berdasarkan 10 skills tersebut, dianalisis tiga *green skills* utama menurut masing-masing narasumber dengan menggunakan *Word Cloud*, yaitu (1) kepedulian hijau dengan (100%); (2) integritas hijau dengan (80%); dan (3) pemecahan masalah dengan (60%). Hasil analisis data dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Pengolahan Data *In-depth Interview* dengan *Word Cloud*

Pada hasil *Word Cloud*, green citizen skills merupakan keterampilan yang penting dalam pekerjaan hijau. Integritas hijau dapat mendukung pekerjaan hijau melalui efisiensi sumber daya dan inovasi.

Pengaruh *Green Skills* terhadap Minat *Green Jobs* pada Gen Z

Karakteristik Responden

Responden didominasi jenis kelamin perempuan (57%) rentang usia 18-22 tahun (65%) dan pendidikan tertinggi S1 (32%). Terdapat tiga *green jobs* teratas yang diminati oleh Gen Z, yakni Analis CSR (35%), Konsultan Lingkungan (20%), dan Analis Lingkungan (17%). Analis CSR menjadi pekerjaan yang paling diminati. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menerangkan bahwa program CSR perusahaan mempengaruhi minat karyawan untuk bekerja di

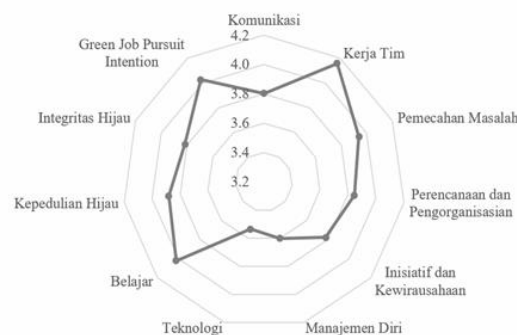
perusahaan tersebut (Tarigan et al., 2020).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk kuesioner pengaruh *green skills* terhadap minat *green jobs* pada Gen Z. Uji ini dilakukan dengan bantuan *software* Statistical Product and Service Solution (SPSS) 17. Uji validitas dilakukan dengan melihat perbandingan antara r hitung dengan r tabel. Hasil uji validitas kuesioner riset menunjukkan angka $<0,05$ dan dinyatakan valid. Setelah melakukan uji validitas, maka perlu dilakukan juga uji reliabilitas. Uji ini dilakukan pada kuesioner pengaruh I terhadap minat *green jobs* pada Gen Z. Kuesioner yang reliabel harus memiliki *cronbach's alpha* di atas 0,7. Uji reliabilitas untuk kuesioner riset ini menunjukkan *cronbach's alpha* di atas 0,7.

Uji Statistik Deskriptif

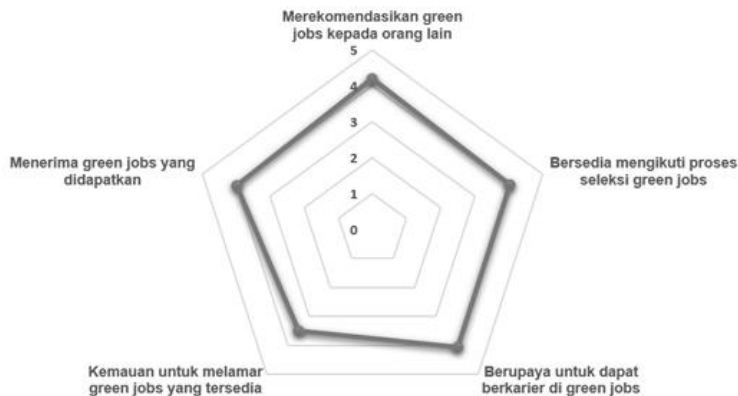
Data ordinal dianalisis dengan statistik deskriptif untuk mencari *mean* pada setiap indikator pada setiap variabel independen dan dependen. Hasil analisis deskriptif untuk masing-masing variabel ditunjukkan pada Gambar 4.



Gambar 4. Grafik Radar Uji Statistik Deskriptif

Sebelum dilakukan uji regresi berganda, data dianalisis secara deskriptif kualitatif untuk mengetahui *mean* dari *green skills*. Diperoleh bahwa sebagian besar *green skills* yang dimiliki oleh responden adalah belajar dengan *mean* 4,2 sedangkan responden yang memiliki *green skills* teknologi masih rendah yang ditandai dengan *mean* 3,6.

Analisis deskriptif kualitatif juga dilakukan pada indikator yang terdapat di dalam variabel *green job pursuit intention*, yakni kemauan untuk melamar *green jobs* yang tersedia, berupaya untuk dapat berkarier di *green jobs*, bersedia mengikuti proses seleksi *green jobs*, merekomendasikan *green jobs* kepada orang lain, dan menerima *green jobs* yang didapatkan. Analisis deskriptif kualitatif *green job pursuit intention* dengan menggunakan *mean* dapat dilihat pada Gambar 5.



Gambar 5. Grafik Radar Uji Statistik Deskriptif

Diperoleh indikator tertinggi, yakni merekomendasikan *green jobs* ke orang lain sebesar 4,2. Sementara, indikator terendah, yakni kemauan untuk melamar *green jobs* yang tersedia sebesar 3,49. Hal ini menandakan responden merasa belum memiliki *green skills* yang sesuai untuk melamar ke *green jobs* yang tersedia.

Uji Asumsi Klasik

Pada uji normalitas, diperoleh bahwa nilai signifikansi $>0,05$, yakni 0,2. Data menyebar di sekitar garis plot atau diagonal. Hal tersebut memenuhi asumsi normal. Nilai tolerance di atas 0,1 untuk seluruh variabel independen dan nilai VIF (variance inflation factor) di bawah 10 untuk seluruh variabel independen sehingga menunjukkan bahwa uji multikolinearitas terpenuhi. Pada grafik scatter plot terlihat bahwa data menyebar dan tidak membentuk pola tertentu sehingga menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil pengujian, nilai Durbin-Watson dari model regresi adalah sebesar 1,266 sehingga tidak terdapat autokorelasi pada model.

Untuk mengetahui model regresi linear berganda, dapat dilihat melalui hasil olahan data variabel pada kolom unstandardized coefficients (B) di *software* SPSS. Persamaan garis regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 6,209 + 0,118X_1 + 0,596X_2 + 0,314X_3 + 0,837X_4 + 0,496X_5 + 0,387X_6 + 0,471X_7 + 0,828X_8 + 0,640X_9 + 0,606X_{10}$$

Uji F (Simultan)

Berdasarkan pengujian hipotesis pada taraf signifikansi 5%, diperoleh nilai F hitung sebesar 6,21 dan signifikansi $<0,05$. Nilai F tabel pada taraf signifikansi 5% dengan df pembilang 11 dan df penyebut 89 sehingga diperoleh nilai F tabel adalah 1,90. F hitung yang lebih besar dari F tabel menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil uji menunjukkan bahwa komunikasi, kerja tim, pemecahan masalah, perencanaan dan pengorganisasian, inisiatif dan kewirausahaan, manajemen diri, teknologi, belajar, kepedulian hijau, dan integritas hijau secara simultan berpengaruh terhadap *green job pursuit intention*.

Uji t (Parsial)

Berdasarkan pengujian hipotesis dengan signifikansi $<0,05$, α sebesar 5%, dan df 89 diperoleh bahwa nilai t tabel lebih besar dari t hitung ditunjukkan pada H_1 , H_2 , H_3 , H_5 , H_6 , dan H_{10} sehingga H_0 diterima. Sedangkan H_4 , H_7 , H_8 , dan H_9 menunjukkan t tabel lebih kecil dari t

hitung sehingga H0 ditolak. Besar t tabel dan t hitung dapat dilihat pada Tabel 2

Tabel 2. Uji hipotesis

Hipotesis	t hitung	t tabel	Keterangan
H1	0,487	1,6605	H0 diterima
H2	1,406	1,6605	H0 diterima
H3	1,006	1,6605	H0 diterima
H4	1,885*	1,6605	H0 ditolak
H5	1,283	1,6605	H0 diterima
H6	1,033	1,6605	H0 diterima
H7	1,824*	1,6605	H0 ditolak
H8	4,174*	1,6605	H0 ditolak
H9	2,461*	1,6605	H0 ditolak
H10	1,540	1,6605	H0 diterima

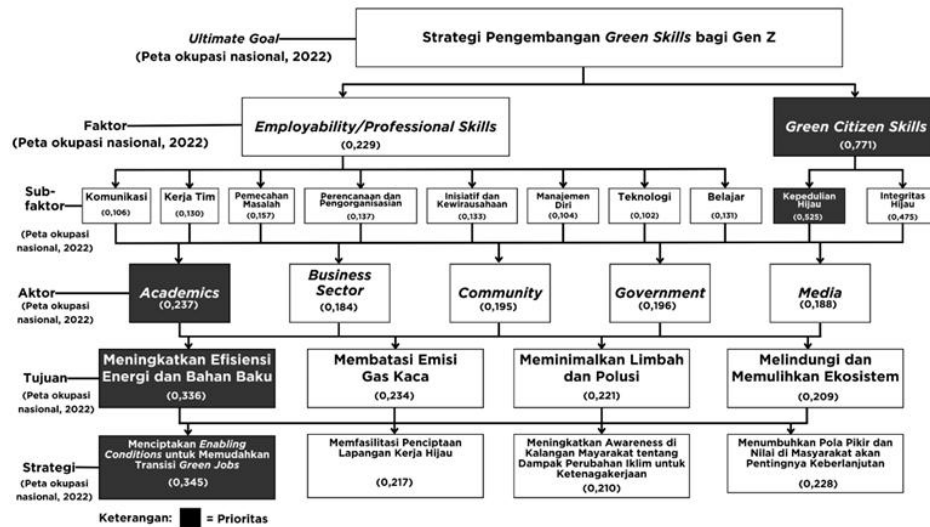
*signifikan pada $\alpha < 5\%$

Uji R² (Koefisien Determinasi)

Nilai R² (*adjusted R square*) yang diperoleh dari SPSS adalah sebesar 0,347. Hal ini berarti kontribusi variabel dependen secara simultan terhadap *green job pursuit intention* adalah 34,7 persen dan sisanya 65,3 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam riset ini.

Formulasi Strategi Pengembangan *Green Skills* bagi Gen Z

Adapun tujuan utama dari analisis AHP adalah untuk mengetahui strategi pengembangan *green skills* bagi Gen Z. Faktor terdiri dari employability atau professional skills serta green citizen skills. Aktor terdiri dari pemangku kepentingan yang berperan dalam strategi pengembangan *green skills*, yakni akademik, sektor bisnis, komunitas, pemerintah, dan media. Empat tujuan dari pengembangan *green skills* bagi Gen Z, yakni meningkatkan efisiensi dan bahan baku, membatasi emisi gas rumah kaca, meminimalkan limbah dan polusi serta melindungi dan memulihkan ekosistem. Terdapat empat alternatif strategi yang dipilih dalam kuesioner ini, yakni menciptakan enabling conditions untuk memudahkan transisi green jobs, memfasilitasi penciptaan lapangan kerja hijau, meningkatkan kepedulian di kalangan masyarakat tentang dampak perubahan iklim untuk ketenagakerjaan, dan menumbuhkan pola pikir dan nilai di masyarakat mengenai pentingnya keberlanjutan. Struktur hierarki AHP dapat dilihat pada Gambar 6.



Gambar 6. Struktur Hirarki AHP dari Strategi Pengembangan *Green Skills* bagi Gen Z

Faktor green citizen skills memiliki bobot yang lebih tinggi (0,771) dibandingkan dengan faktor employability/professional skills (0,229). Hal ini menunjukkan bahwa green citizen skills dianggap lebih penting dan menjadi prioritas utama dalam strategi pengembangan *green skills* bagi Gen Z. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu bahwa Gen Z memiliki tingkat kesadaran global mengenai perubahan iklim maupun masalah lingkungan sehingga lebih menghargai dan mau berkontribusi untuk pelestarian bumi (Ribeiro et al., 2023). Employability/professional skills memiliki bobot yang lebih rendah karena keterampilan ini dapat dikembangkan oleh masing-masing individu seiring berjalannya waktu baik melalui pendidikan dan pengalaman kerja.

Subfaktor dengan prioritas tertinggi, yakni kepedulian hijau (0,525). Kepedulian hijau menunjukkan pengetahuan individu tentang isu-isu lingkungan, kesadaran dan sikap Gen Z yang dilakukan untuk mendukung keberlangsungan lingkungan. Kepedulian hijau menunjukkan kesadaran dan sikap Gen Z yang lebih besar terhadap praktik keberlanjutan. Aktor yang berperan penting dalam pengembangan *green skills* adalah academics (0,237). Academics mencakup lembaga pendidikan, seperti sekolah, dan perguruan tinggi. Aktor ini dapat berperan dalam menanamkan nilai-nilai pendidikan hijau dan riset inovatif dalam mencari solusi terhadap tantangan keberlanjutan (Rosanti et al., 2022). Sebagai contoh, perguruan tinggi dapat membentuk suatu kurikulum yang berkaitan dengan keberlanjutan sehingga mahasiswa dapat mengimplementasi keterampilan dan pengetahuan yang didapat untuk menyelesaikan masalah lingkungan.

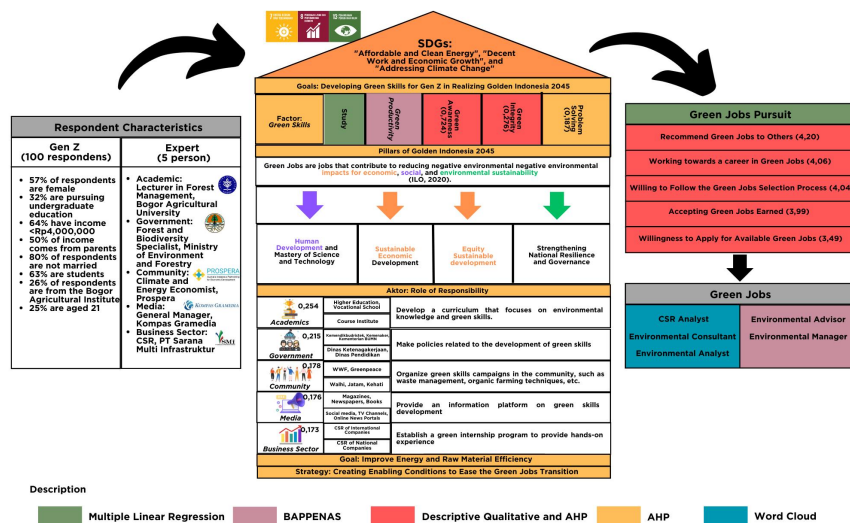
Tujuan paling prioritas adalah meningkatkan efisiensi energi dan bahan baku dengan bobot (0,336). Tujuan ini dapat tercapai melalui peran dari Gen Z, seperti melakukan penghematan energi dan melakukan daur ulang dalam kehidupan sehari-hari. Tujuan ini dapat tercapai melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan pada Gen Z sehingga mereka dapat mempelajari cara mengelola sumber daya dengan cermat yang akhirnya dapat mengurangi ketergantungan pada sumber daya tidak terbarukan. Selain itu, Gen Z juga dapat berkontribusi melalui pengimplementasian praktik-praktik yang mendukung keberlanjutan.

Alternatif strategi yang dapat diimplementasikan untuk pengembangan *green skills* bagi Gen Z, yakni menciptakan enabling conditions untuk memudahkan transisi *green jobs* dengan bobot 0,345. Penerapan strategi tersebut dapat dilakukan dengan berbagai cara, di antaranya adalah mengintegrasikan keterampilan ramah lingkungan ke dalam kurikulum pendidikan formal dan pelatihan vokasional, memberikan insentif pajak dan subsidi kepada perusahaan yang

berinvestasi dalam teknologi ramah lingkungan dan pelatihan *green skills*, mendirikan inkubator dan akselerator bisnis yang mendukung inovasi di bidang green jobs, dan melibatkan komunitas lokal dalam proyek-proyek lingkungan dan pelatihan *green skills*.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil riset tersebut, diperoleh implikasi manajerial berupa rekomendasi program yang diberi nama “*Green Nation Ecosystem*”. Program tersebut yang dapat dilakukan oleh lima stakeholders utama dalam mengembangkan *green skills* bagi Gen Z. *Green Nation Ecosystem* dibentuk dengan melakukan alignment antara *green skills* yang diperlukan oleh Gen Z dari hasil wawancara pakar dan survei. Kerangka House Model pengembangan *green skills* dapat dilihat pada Gambar 7.



Gambar 7. Kerangka House Model Strategi Pengembangan *Green Skills*

Program ini melibatkan masing-masing aktor yang terkait dengan strategi pengembangan *green skills* bagi Gen Z. Program tersebut dapat dilakukan oleh aktor dalam pentahelix model. Academics terdiri dari lembaga pendidikan formal, seperti perguruan tinggi, sekolah vokasi, dan lembaga pendidikan nonformal, seperti lembaga kursus, dapat menyusun dan mengintegrasikan pengetahuan lingkungan dan *green skills* ke dalam materi dan kurikulum pendidikan. Business sector terdiri dari industri dan perusahaan, baik nasional maupun internasional, dapat mengadakan program magang hijau yang memberi praktik kerja lapangan bagi Gen Z. Program praktik lapang atau magang sebagai salah satu bentuk employer branding perusahaan. Government di tingkat pusat maupun daerah memiliki peran penting dalam mendukung pelaksanaan program. Pemerintah dapat menyusun kerangka hukum untuk pelaksanaan dan pengadaan insentif, pendanaan serta investasi dalam bidang *green jobs*. Community atau komunitas non-profit dapat melakukan kampanye dan praktik kepedulian lingkungan lewat program sukarelawan serta membentuk “Komunitas Cinta *Green Skills*” sebagai wadah bagi para anggota komunitas untuk berdiskusi dan berbagi informasi seputar isu lingkungan serta *green skills* lewat kegiatan talkshow, workshop serta seminar. Community juga dapat berperan untuk merumuskan kebijakan bersama dengan pemerintah. Media berperan dalam pengembangan *green*

skills dapat dilakukan dengan penyebaran informasi dan kampanye mengenai kesadaran lingkungan. Media digital dapat digunakan sebagai platform yang berisi informasi mengenai kesempatan mengikuti pelatihan *green skills*. Implementasi program ini mendukung tenaga kerja di Indonesia yang siap menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang dalam ekonomi hijau, mendukung pembangunan berkelanjutan, dan peningkatan kesejahteraan masyarakat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, didapatkan bahwa *green skills* yang paling dibutuhkan adalah Green Citizen Skills, terutama kepedulian hijau yang merupakan keterampilan utama yang harus dimiliki dalam *green jobs*. *Green skills* yang dimiliki oleh seseorang juga berpengaruh terhadap minat terhadap *green jobs*. Akademisi menjadi aktor yang paling penting karena memiliki peran dalam mengembangkan *green skills* seseorang dengan memberikan pengetahuan dan pemahaman mengenai isu-isu lingkungan serta mencari solusi dari permasalahan tersebut. Rekomendasi strategi pengembangan *green skills* perlu dilakukan oleh ketujuh pemangku kepentingan dalam model pentahelix, terutama bagi institusi pendidikan, untuk dapat mengintegrasikan pembelajaran *green skills* dalam kurikulum sejak dini. Dengan demikian, transisi menuju *green jobs* lebih memungkinkan untuk terjadi dan harapan untuk mendorong Gen Z dalam mencapai empat pilar Indonesia Emas 2045 dapat terwujud. Keterbatasan dari penelitian ini adalah tidak meneliti pengaruh usia dan lama pendidikan Gen Z terhadap minat bekerja di *green jobs*.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang terlibat dalam penyelesaian penelitian ini. Pertama-tama, penulis mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama proses penelitian. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh narasumber dan responden yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Selanjutnya, penulis berterima kasih kepada rekan-rekan sejawat yang telah memberikan dukungan ide selama proses penelitian. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi pengembangan *green jobs* di Indonesia.

DAFTAR REFERENSI

- Badan Perencanaan Pembangunan Nasional. (2022, February 8). *Dukung ekonomi hijau, Bappenas gelar Indonesia's Green Jobs Conference*. Retrieved September 13, 2024, from :<https://www.bappenas.go.id/id/berita/dukung-ekonomi-hijau-bappenas-gelar-indonesias-green-jobs-conference-SIXEe>.
- Celios. (2023). *Dampak transisi ekonomi hijau terhadap perekonomian, pemerataan, dan kesejahteraan Indonesia*. Jakarta: Greenpeace Indonesia.
- Dlimbetova, G., Zhylybaev, Z., Syrymbetova, L., & Aliyeva, A. (2016). Green skills for green economy: Case of the environmental education role in Kazakhstan's economy. *International Journal of Environmental & Science Education*, 11(8), 1735–1742.
- International Labour Organization. (2019). Decent work. Diambil dari www.ilo.org/topics/decent-work.

- Jamaluddin. (2021). Implementasi syariah enterprise theory (SET) dalam perusahaan manufaktur. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam*, 3(2), 136-147.
- Rainer, P. (2023). *Sensus BPS: Saat ini Indonesia didominasi oleh gen Z*. Retrieved February 3, 2024, from <https://data.goodstats.id/statistic/pierrerainer/sensus-bps-saat-ini-indonesia-didominasi-oleh-gen-z-n9kqv>. Diakses tanggal 3 Februari 2024.
- Ribeiro, M.A., Seyfi, S., Elhoushy, S., Woosnam, K.M., & Patwardhan, V. (2023). Determinants of generation Z pro-environmental travel behaviour: the moderating role of green consumption values. *Journal of Sustainable Tourism*, 1–21.
- Rosanti, A., Juhana, H., Ruswandi, U., & Erihadiana, M. (2022). Pendidikan hijau (green education) dalam menghadapi isu nasional dan global. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 1218-1223.
- Saaty, T.L. (1977). A scaling method for priorities in hierarchical structures. *Journal of Mathematical Psychology*, 15(3), 34-281.
- Saronto, M.P. (2022). The Future Starts Now. *Indonesia's Green Jobs Conference*.
- Setiawan, M.H., Komarudin, & R., Kholifah, D.N. (2022). Pengaruh kepercayaan, tampilan dan promosi terhadap keputusan pemilihan aplikasi marketplace. *Jurnal Infortech*, 4(2), 139-147.
- Simanjorang, A., Mulia, A.P., Anas, & R. (2022). Prioritas Penanganan jalan nasional menggunakan metode AHP dan ANP: ruas jalan batas Kota Rantau Prapat- Aek Nabara. *Jurnal Syntax Admiration*, 3(2), 297-313.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R dan D / Sugiyono*. Bandung: Alfabeta.
- Sukeni, K., Anyussyawiby, & Unggul G. (2023). Peran generasi Z dalam mendukung sustainable development goals melalui pengembangan ekonomi hijau menuju Indonesia EMAS 2045. *Prosiding Pekan Ilmiah Pelajar (PILAR)*, 156-163.
- Surono. (2022). *Peta Okupasi Nasional Green Jobs dalam Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) Area Fungsi Lintas Sektor, Pertanian, Manufaktur, Konstruksi, Jasa (Pariwisata)*. Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH. (Desember 2022), hal 36.
- Sustainable Development Report. (2024). *Sustainable Development Report 2024*. Retrieved September 14, 2024, from <https://dashboards.sdgindex.org/rankings>.
- Tarigan, J., Susanto, A.R.S., Hatane, S.E., Jie, F., & Foedjiawati, F. (2020). Corporate social responsibility, job pursuit intention, quality of work life and employee performance: Case study from Indonesia controversial industry. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 13(2), 141-158.
- Widjaya, I. K. (2012). *Enterprise resource planning (Edisi ke-1)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.