

**MODEL PELATIHAN KESIAPAN KERJA BERBASIS GREEN SKILLS UNTUK MENYIAPKAN
LULUSAN MEMASUKI DUNIA KERJA**

**GREEN SKILLS BASED WORK READINESS MODEL TO PREPARE GRADUATES TO ENTER
THE WORLD OF WORK**

Joni Rahmat Pramudia¹, Ilfiandra², Purnomo¹, Mohamad Hadi Ali Mutamam¹, Yulinda¹, Bayu Paradikto¹

¹Program Studi Pendidikan Masyarakat, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia

² Program Studi Bimbingan dan Konseling, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia

Alamat korespondensi: jonirp@upi.edu

Naskah diterima tanggal : 21 Maret 2025, disetujui tanggal 30 Maret 2025

Abstract: This study examines the green skills-based job readiness training model to prepare graduates to enter the workforce in order to overcome the challenges of the transition to new environmentally friendly jobs through the Research & Development method or abbreviated as R & D, with a mixed methods approach (quantitative and qualitative) which aims to find an effective green skills-based job readiness training model to prepare graduates to enter the workforce, especially in various environmentally friendly job schemes. Through in-depth interviews, FGDs and questionnaires, this study found that respondents realized the importance of green skills-based job readiness training, felt its benefits, and showed a positive attitude towards the developed training model. The conceptual training model is based on rational aspects, assumptions, objectives, principles, strategies, procedures, competencies and success indicators. Meanwhile, the implementation of the training model refers to six main steps, namely getting started, planning, generation and evaluation of green productivity options, implementation of green productivity options, monitoring and review, and sustaining green productivity.

Keywords: Training, Job Readiness, Green Skills, Graduates

Abstrak: Penelitian ini mengkaji tentang model pelatihan kesiapan kerja berbasis green skills untuk menyiapkan lulusan memasuki dunia kerja dalam rangka mengatasi tantangan transisi bidang pekerjaan baru yang ramah lingkungan melalui metode Research & Development atau disingkat R & D, dengan pendekatan mixed methods (kuantitatif dan kualitatif) yang bertujuan untuk menemukan model pelatihan kesiapan kerja berbasis green skills yang efektif untuk menyiapkan lulusan memasuki dunia kerja, terutama pada berbagai skema pekerjaan yang ramah lingkungan. Melalui wawancara mendalam, FGD dan penyebaran kuesioner, penelitian ini menemukan bahwa responden menyadari pentingnya pelatihan kesiapan kerja berbasis green skills, merasakan manfaatnya, dan menunjukkan sikap positif terhadap model pelatihan yang dikembangkan. Adapun model konseptual pelatihan didasarkan pada aspek rasional, asumsi, tujuan, prinsip, strategi, prosedur, kompetensi dan indikator keberhasilan. Sedangkan implementasi model pelatihan merujuk pada enam langkah pokok, yaitu memulai, merencanakan, membuat dan mengevaluasi pilihan produktivitas hijau, menerapkan pilihan produktivitas hijau, memantau dan mereview, serta mempertahankan produktivitas hijau.

Kata Kunci: Pelatihan, Kesiapan Kerja, Green Skills, Lulusan

PENDAHULUAN

Saat ini persaingan untuk memperoleh pekerjaan menjadi sangat kompetitif akibat tingginya jumlah pelamar yang bersaing di tengah keterbatasan peluang kerja yang tersedia. Universitas Pendidikan Indonesia sebagai Perguruan Tinggi Berbadan Hukum, setiap tahunnya meluluskan mahasiswa tidak kurang dari enam ribu orang lulusan. Data hasil *tracer study* UPI tahun 2023 menunjukkan bahwa dari jumlah 6.118 lulusan, sebanyak 3.795 lulusan (62.03%) bekerja *full-time* atau paruh waktu, berwiraswasta 474 orang (7.75%), melanjutkan Pendidikan 617 orang (10.08%), sebagian lainnya 97 orang menyatakan belum memungkinkan untuk bekerja (1,59%), dan sebanyak 1.135 orang mengaku masih mencari pekerjaan (18.55%). Tentu saja lulusan tersebut akan bekerja dan akan bersaing dengan sesama lulusan itu sendiri ataupun berkompetisi dengan lulusan perguruan tinggi lainnya (Handayani, 2015; Pabadjah *et al*, 2020). Dengan demikian mahasiswa harus mempersiapkan dirinya untuk bersaing sebelum dan setelah dinyatakan lulus dalam mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Suti *et al*, 2020; Zakiyyah *et al*, 2021).

Data yang dirilis oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia menunjukkan bahwa tingkat pengangguran terbuka saat ini banyak berasal dari jenjang pendidikan tinggi. Dari 8,75 juta penduduk atau sekitar 6,26% tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) masuk ke dalam jumlah pengangguran terbuka (TPT). Dan sekitar 6,97% lulusan universitas dan

6,61% lulusan diploma merupakan pengangguran terbuka lulusan universitas. Sedangkan, persentase penyerapan penduduk usia kerja lulusan pendidikan tinggi setingkat universitas dan diploma sebanyak 12% (Agustiana, 2020).

Keadaan di atas menuntut institusi perguruan tinggi untuk melakukan upaya konkret dalam menyiapkan lulusannya agar mampu bersaing di dunia kerja. Peningkatan keterampilan melalui pelatihan kesiapan kerja bagi calon lulusan juga perlu diberikan sebagai angkatan kerja pendidikan tinggi agar selaras dengan pasar kerja di industri, dunia usaha dan dunia kerja (IDUKA). Besarnya jumlah pengangguran dari lulusan perguruan tinggi ini disebabkan tidak adanya *link and match* atau ketidaksesuaian *skills* antara perguruan tinggi dengan pasar kerja (Muslih, 2014).

Apalagi di era digital saat ini, dimana teknologi sangat berdampak pada pasar tenaga kerja (Suwardana, 2018). Sejumlah pekerjaan baru muncul akibat dari kombinasi tren makro dan adopsi teknologi. Begitu pula sebaliknya, dapat menghilangkan sejumlah jenis pekerjaan. Era digital yang disruptif memantik muncul dan berkembangnya beberapa jenis pekerjaan baru yang tumbuh terkait dengan adopsi teknologi, antara lain berupa spesialis kecerdasan buatan atau yang kita kenal sebagai *artificial intelligence* (AI), pembelajaran mesin, analisis keamanan informasi dan lain-lain. Bidang pekerjaan lainnya termasuk spesialisasi insinyur atau teknisi energi terbarukan seiring dengan beralihnya

perekonomian dengan memanfaatkan energi terbarukan (Harahap *et al*, 2023).

Dalam konteks pembangunan berkelanjutan (SDGs), khususnya tujuan kedelapan dari 17 tujuan SDGs yakni mempromosikan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, inklusif dan berkelanjutan, kesempatan kerja penuh dan produktif, serta pekerjaan yang layak untuk semua (*decent work and economic growth*), berimplikasi pada meningkatnya permintaan akan keterampilan ramah lingkungan (*green skills*) seiring dengan transisi dunia menuju perekonomian yang lebih berkelanjutan. Analis Ekonomi UNDP, pada tahun 2030, diperkirakan 8,4 juta lapangan kerja akan diciptakan bagi kaum muda melalui transisi ramah lingkungan (*green transition*) (Beutel *et al*, 2022). Hal ini diperkirakan akan menciptakan spiral lapangan kerja tambahan yang diciptakan oleh setiap pekerjaan ramah lingkungan (*green jobs*) yang diperkirakan akan menambah 1,4 lapangan pekerjaan. Namun, diperkirakan 60 persen generasi muda di seluruh dunia tidak memiliki keterampilan yang diperlukan untuk berkembang dalam ekonomi hijau pada tahun 2030.

Green skills saat ini sangat diperlukan untuk meningkatkan kesiapan kerja lulusan, khususnya lulusan baru (*fresh graduate*) memasuki dunia kerja yang ramah lingkungan (Diplan *et al*, 2020; Rahmaningtyas *et al*, 2023; As'ad *et al*, 2021; Rohyati *et al*, 2022). Oleh karena itu, pelatihan keterampilan untuk mempersiapkan lulusan memasuki dunia kerja juga perlu dirancang mengikuti kecenderungan

(*trend*) yang saat ini sedang mengemuka menjadi perbincangan kebijakan dan pengembangan program peningkatan kompetensi ramah lingkungan.

Pelatihan kesiapan kerja berbasis *green skills* sangat penting dan strategis dalam menyiapkan lulusan di dunia kerja yang berkelanjutan dan ramah lingkungan (Vona *et al*, 2015). *Green skills* atau keterampilan ramah lingkungan sebagai pengetahuan, kemampuan, nilai-nilai dan sikap yang dibutuhkan untuk hidup, mengembangkan dan mendukung masyarakat yang berkelanjutan dan sumber daya yang efisien (Cabral, 2021; Napathorn, 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *Research & Development* atau disingkat R & D, dengan pendekatan *mixed methods* yaitu pendekatan yang melibatkan penggabungan atau penyatuan penelitian dari data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif cenderung bersifat *open ended* tanpa respon yang telah ditentukan, sedangkan data kuantitatif biasanya mencakup respon *closed ended* (Creswell, 2018). Desain penelitian merujuk pada tahapan dalam penelitian dan pengembangan (R & D), yang secara operasional mengikuti langkah-langkah sebagaimana yang dijelaskan oleh Thiagarajan yang terdiri dari empat tahap pengembangan yang disingkat dengan 4-D, yaitu *Define*, *Design*, *Development*, dan *Dissemination*, dengan teknik pengumpulan data yaitu wawancara, studi dokumentasi, observasi dan angket (Thiagarajan, 1974).

Populasi dalam penelitian ini seluruh calon wisudawan Universitas Pendidikan Indonesia Gelombang II yang mengikuti pelatihan kesiapan kerja *green skills* Sesi 1, yang tersebar dari 8 fakultas dan 5 kampus UPI di daerah.

Ukuran populasi berjumlah 2100 orang, maka ukuran sample penelitian berjumlah 105 orang dengan teknik sampling acak sederhana menggunakan rumus : $n = N \times P$

(N) = Jumlah populasi (2100)

(p) = Proporsi ukuran sampel terhadap populasi 5 %

$$n = 2100 \times 0,05 = 105$$

PEMBAHASAN

Kondisi Awal Pelatihan Kerja Berbasis *Green Skills*

Pelatihan ini diharapkan bisa membantu mahasiswa semester 7 dan atau semester/tingkat akhir, serta alumni yang belum bekerja untuk mendapatkan berbagai informasi yang cukup terkait berbagai bekal yang harus disiapkan untuk memasuki dunia kerja dan memperoleh pekerjaan. Kesiapan kerja adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap seseorang untuk mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja sehingga mampu untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Sejumlah pakar menegaskan bahwa untuk memiliki kesiapan kerja yang tinggi diperlukan beberapa hal, yaitu: keahlian sesuai dengan bidangnya, kepribadian, kecerdasan dan wawasan yang luas, pemahaman dalam berpikir yang membuat seseorang dapat memilih

serta merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga dapat meraih keberhasilan terutama dalam dunia kerja.

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang dilakukan, diperoleh gambaran kondisi awal pelatihan kesiapan kerja berbasis *green skills* sebagaimana dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1: Kondisi Awal Pelatihan Kesiapan Kerja Berbasis *Green Skills* untuk Menyiapkan Lulusan Memasuki Dunia Kerja

No.	Aspek yang ditanyakan	Jawaban				Jumlah	
		Ya		Tidak			
		f	%	f	%		
1	Pengetahuan tentang pelatihan kesiapan kerja berbasis <i>green skills</i> dan pekerjaan ramah lingkungan (<i>green job</i>)	85	80.95	18	17.14	105 100	
2.	Manfaat dan pentingnya pelatihan kesiapan kerja berbasis <i>green skills</i>	92	87.62	12	11.43	105 100	
3.	Sikap peserta terhadap kesiapan kerja berbasis <i>green skills</i> untuk menyiapkan lulusan memasuki dunia kerja	78	74.29	24	22.86	105 100	
4.	Keterampilan peserta mengenai personal branding, pembuatan CV dan kiat sukses wawancara berorientasi <i>green skills</i> .	80	76.19	26	24.76	105 100	

Sumber: Hasil analisis data Peneliti

Tabel 1 menyajikan gambaran kondisi awal mengenai pelatihan kesiapan kerja yang berbasis *green skills*, yang bertujuan untuk mempersiapkan lulusan dalam memasuki dunia kerja. Tabel ini mencakup empat aspek yang ditanyakan kepada peserta pelatihan, dengan hasil yang menunjukkan persentase responden yang menjawab "Ya" dan "Tidak".

1. Pengetahuan tentang Pelatihan Kesiapan Kerja Berbasis *Green Skills*. Dari 105 responden, sebanyak 85 orang (80.95%) menyatakan bahwa mereka memiliki pengetahuan

- tentang pelatihan kesiapan kerja berbasis green skills dan pekerjaan ramah lingkungan. Sebaliknya, 18 orang (17.14%) menjawab tidak mengetahui hal tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas peserta memiliki pemahaman yang baik mengenai topik ini.
2. Manfaat dan Pentingnya Pelatihan Kesiapan Kerja Berbasis Green Skills. Sebanyak 92 responden (87.62%) mengakui pentingnya pelatihan kesiapan kerja berbasis green skills, sementara 13 orang (12.38%) tidak merasakan manfaatnya. Hasil ini menunjukkan bahwa peserta menyadari nilai tambah dari pelatihan tersebut dalam konteks dunia kerja yang semakin mengedepankan keberlanjutan.
 3. Sikap Peserta Terhadap Kesiapan Kerja Berbasis Green Skills. Dalam hal sikap, 78 responden (74.29%) menunjukkan sikap positif terhadap kesiapan kerja berbasis green skills, sedangkan 27 orang (25.71%) memiliki pandangan yang berbeda. Ini mencerminkan bahwa sebagian besar peserta percaya bahwa pelatihan ini dapat membantu mereka dalam memasuki dunia kerja.
 4. Keterampilan Peserta Mengenai Personal Branding. Terakhir, mengenai keterampilan dalam personal branding, 80 responden (76.19%) merasa bahwa mereka memiliki keterampilan yang cukup untuk mempersiapkan CV dan melakukan wawancara kerja, sementara 25 orang (23.81%) merasa kurang percaya diri dalam

aspek ini. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun banyak peserta merasa siap, masih ada ruang untuk peningkatan dalam hal personal branding.

Secara keseluruhan, tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas peserta pelatihan memiliki pengetahuan dan sikap positif terhadap pelatihan kesiapan kerja berbasis green skills. Namun, terdapat beberapa area yang perlu diperhatikan, terutama dalam hal personal branding, untuk lebih mempersiapkan lulusan dalam menghadapi tantangan di dunia kerja yang semakin kompetitif dan berorientasi pada keberlanjutan.

Data tersebut sesuai dengan hasil wawancara dengan calon wisudawan (*fresh graduate*) gelombang 3, Oktober 2024, yang menyatakan bahwa mereka sudah cukup mengetahui tentang pelatihan kesiapan kerja berbasis green skills, juga tentang 5 (lima) kecenderungan green skills yang dikembangkan di masa depan, kaitan green skills dan kesenjangan teknologi, stereotip gender dalam pekerjaan, dan kebijakan green skills serta pembangunan berkelanjutan (SDGs). Menurut Tran (2016), pelatihan yang berfokus pada green skills sangat penting untuk mempersiapkan lulusan agar dapat beradaptasi dengan tuntutan pasar kerja yang semakin berorientasi pada keberlanjutan.

Demikian pula dengan halnya dengan sikap kognitif, afektif, dan konatif peserta terhadap kesiapan kerja berbasis green skills. Mereka menyambut baik bila dilaksanakan pelatihan tersebut, dan dengan senang

hati akan mengikuti kegiatan yang dimaksud sampai tuntas. Bahkan jika dimungkinkan, pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang diperoleh nantinya akan digunakan sebagai bekal percaya untuk mengakses berbagai lowongan pekerjaan ramah lingkungan di dunia industri, dunia usaha, dan dunia kerja lainnya. Hal ini sejalan dengan temuan oleh Billett dan Choy (2012) yang menunjukkan bahwa pelatihan yang relevan dapat meningkatkan kesiapan kerja lulusan.

Mengenai manfaat dan pentingnya pelatihan kesiapan kerja berbasis green skills, juga diyakini peserta dapat membekali mereka saat lulus dari kampus untuk berkiprah di lingkungan lebih luas dan terbuka. Menurut peserta, pelatihan yang dilaksanakan dapat meningkatkan kemandirian, meningkatkan motivasi, menumbuhkan rasa memiliki, dan muaranya dapat meningkatkan kesiapan kerja lulusan untuk berkiprah dalam pekerjaan ramah lingkungan (*green job*). Hal ini didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa keterampilan yang diperoleh dari pelatihan dapat meningkatkan daya saing lulusan di pasar kerja (Caballero et al., 2011).

Responden yang diwawancara juga mengungkapkan tentang keterampilan yang diperlukan jika pelatihan kesiapan kerja dilaksanakan, antara lain teknik personal branding, pembuatan CV, dan kiat sukses wawancara berorientasi green skills.

Model Konseptual Pelatihan Kesiapan Kerja Berbasis Green Skills

Rancangan desain model konseptual pelatihan kesiapan kerja berbasis green

skills untuk menyiapkan lulusan memasuki dunia kerja dibuat dan disusun oleh peneliti yang mencakup: rasional, asumsi, tujuan, prosedur dan indictor keberhasilan. Pembuatan model konseptual pelatihan kesiapan kerja berbasis green skills ini merupakan hasil dari kajian literatur, studi pendahuluan dan pengamatan yang mendalam terhadap kondisi lapangan mengenai kesiapan kerja lulusan Universitas Pendidikan Indonesia, khususnya lulusan baru atau fresh graduate yang dilakukan oleh Badan BKKPK UPI sebagai upaya untuk menyiapkan lulusan memasuki dunia kerja pada sektor pekerjaan ramah lingkungan (*green jobs*).

Beberapa landasan teori telah dikaji, diidentifikasi dan dianalisis secara mendalam sebagai dasar dalam pembuatan model ini. Kajian diawali dengan mempelajari dan memahami konsep pelatihan kesiapan kerja, konsep kecakapan hijau (*green skills*) dan konsep pekerjaan ramah lingkungan (*green jobs*). **Pertama**, rasional. Permintaan akan keterampilan ramah lingkungan (*green skills*) semakin meningkat seiring transisi dunia menuju perekonomian yang lebih berkelanjutan. Pada tahun 2030, diperkirakan 8,4 juta lapangan kerja akan diciptakan bagi kaum muda melalui transisi ramah lingkungan. Hal ini diperkirakan akan menciptakan spiral lapangan kerja tambahan yang diciptakan oleh setiap pekerjaan ramah lingkungan (*green jobs*) yang diperkirakan akan menambah 1,4 lapangan pekerjaan. Namun, diperkirakan 60 persen generasi muda di seluruh dunia tidak memiliki keterampilan yang diperlukan

untuk berkembang dalam ekonomi hijau pada tahun 2030. Pekerjaan masa depan yang sebagian besar bersifat ramah lingkungan juga memerlukan sejumlah keterampilan lunak (*soft skill*) yang mampu mengatasi sifat multi-dimensi dan kompleks dari permasalahan yang dihadapi dunia. Keahlian seperti pemecahan masalah, komunikasi, dan proyek ramah lingkungan seringkali memerlukan kolaborasi orang-orang dari berbagai disiplin ilmu serta kemampuan beradaptasi dan ketangkasian. **Kedua**, asumsi. Green skills dapat menekan krisis finansial dan penggunaan sumber daya alam yang semakin langka. Pertumbuhan populasi yang terus meningkat sering kali mengandalkan pada sumber daya yang tidak dapat diperbarui, mempercepat penggunaan sumber daya tersebut. Untuk mengatasi tantangan ini, diperlukan tenaga kerja dengan emisi rendah dan pembangunan berfokus pada pengukuran berkelanjutan. Studi kolaborasi pada tahun 2020 menunjukkan bahwa green skill mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, perilaku, dan kesadaran terhadap lingkungan. Skill ini melibatkan pengetahuan praktik ramah lingkungan, keterampilan pengelolaan sampah, sikap mendukung konservasi, perilaku melestarikan sumber daya, dan kesadaran dampak perilaku manusia terhadap lingkungan. **Ketiga**, tujuan. Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) mengadvokasi keberlanjutan melalui tiga pilar pembangunan yaitu ekonomi, sosial, dan lingkungan. Secara khusus, SDGs 8 tentang pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi, dan SDGs 9 tentang industri, inovasi dan

infrastruktur mencakup target untuk meningkatkan infrastruktur dan retrofit industri. Hal ini bertujuan untuk menjadikannya berkelanjutan, dengan peningkatan efisiensi penggunaan sumber daya dan adopsi teknologi serta proses industri yang lebih bersih dan ramah lingkungan pada tahun 2030. Beberapa lembaga memprediksi penciptaan lapangan pekerjaan melalui metode dan skema yang berbeda. Secara umum, berbagai perhitungan menyimpulkan Indonesia akan memiliki 1,2 juta hingga 3 juta lapangan pekerjaan baru pada sektor-sektor tertentu. Jumlah ini akan meningkat dalam hitungan beberapa dekade yang akan datang. Seperti perhitungan yang dilakukan oleh Badan Pembangunan Nasional (Bappenas) menggunakan skenario net zero emission, Indonesia berpotensi memiliki 1,2 juta pekerjaan hijau pada 2020. Angka ini akan terus bertambah hingga mencapai 3 juta lapangan pekerjaan pada 2060. **Keempat**, prosedur. Kesiapan kerja atau employability adalah konsep yang dijelaskan oleh Pool dan Sewell (2007) sebagai kemampuan individu untuk mendapatkan, serta dapat mempertahankan pekerjaannya. Konsep ini dijelaskan sebagai sebuah kunci untuk memilih dan mengamankan pekerjaan sehingga mahasiswa dapat melakukan pilihan pekerjaan. Kesiapan kerja individu berhubungan dengan sifat dan atribut, keterampilan dan pengalaman yang membuat individu dapat mempertahankan suatu pekerjaan, serta sukses dalam dunia kerja. Seiring dengan terus berkembangnya dunia kerja, penting bagi lulusan untuk menerapkan strategi

yang dapat meningkatkan kelayakan kerja mereka dan memastikan kesuksesan karir jangka panjang mereka. Strategi yang dapat dilakukan lulusan untuk mempersiapkan kesipan kerja nya sebelum bertarung dalam dunia kerja nyata yaitu dapat dibagi menjadi tiga kategori yaitu terkait *human capital, social capital dan individual behaviours* (Holmes, 2024). **Kelima**, indikator keberhasilan. Indikator keberhasilan model pelatihan berbasis green skills ini adalah meningkatnya kesiapan kerja lulusan yang didasarkan pada green skills, sehingga mampu adaptif dengan lingkungan kerja ramah lingkungan (*green jobs*). Kesiapan kerja adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap seseorang untuk mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja sehingga mampu untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Sewell dan Taskin menegaskan bahwa untuk memiliki kesiapan kerja yang tinggi diperlukan beberapa hal, yaitu: keahlian sesuai dengan bidangnya, kepribadian, kecerdasan dan wawasan yang luas, pemahaman dalam berpikir yang membuat seseorang dapat memilih serta merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga dapat meraih keberhasilan terutama dalam dunia kerja.

Implementasi Model Pelatihan Kesiapan Kerja Berbasis Green Skills

Implementasi model pelatihan kesiapan kerja berbasis green skills telah menjadi fokus berbagai lembaga pendidikan dan pelatihan dalam

menyiapkan lulusan yang siap menghadapi tantangan dunia kerja yang semakin menuntut kesadaran lingkungan. Dalam jurnal pendidikan kejuruan dan pelatihan vokasional, konsep green skills didefinisikan sebagai keterampilan yang diperlukan untuk bekerja secara efektif dalam ekonomi berkelanjutan, termasuk di antaranya keterampilan dalam manajemen sumber daya, pengelolaan limbah, serta inovasi untuk mengurangi dampak lingkungan dari berbagai aktivitas kerja (Strietska-Ilina et al., 2011). Hal ini relevan terutama karena banyak industri sekarang memprioritaskan keberlanjutan, dan lulusan dengan green skills dianggap lebih siap menghadapi perubahan dalam dunia kerja yang memerlukan pemahaman atas dampak lingkungan dari aktivitas mereka (Vona et al., 2015).

Dalam tahap perancangan, kurikulum pelatihan yang berbasis green skills harus dikembangkan dengan memasukkan keterampilan-keterampilan ramah lingkungan dalam materi pelatihan inti. Seperti dijelaskan dalam studi di jurnal lingkungan dan pendidikan, kurikulum semacam ini mencakup pengetahuan tentang praktik keberlanjutan, teknologi bersih, dan teknik manajemen lingkungan yang efisien (Pavlova & Huang, 2013). Selain pengetahuan teoretis, pelatihan berbasis green skills juga memperhatikan latihan praktis yang mengajarkan peserta bagaimana meminimalkan penggunaan sumber daya atau mengelola limbah dengan benar. Dengan memadukan pengetahuan ini dalam kurikulum,

lulusan memiliki fondasi yang lebih kuat untuk memasuki dunia kerja yang mengedepankan efisiensi dan keberlanjutan (McCoy et al., 2012).

Implementasi pelatihan kesiapan kerja berbasis green skills juga menekankan pada metode pembelajaran berbasis proyek dan simulasi lapangan, yang membantu peserta memahami dan mempraktikkan keterampilan ramah lingkungan dalam situasi nyata. Studi dalam jurnal pelatihan kerja menggarisbawahi pentingnya simulasi kerja untuk melatih siswa dalam kondisi dan situasi yang mendekati lingkungan kerja sesungguhnya (McDonald et al., 2012). Metode ini efektif untuk mengintegrasikan green skills dalam pola pikir peserta karena mereka dapat langsung melihat dampak dari keputusan dan tindakan ramah lingkungan dalam proyek-proyek simulasi. Hal ini membuat peserta pelatihan menjadi lebih responsif terhadap tantangan lingkungan dalam pekerjaan mereka di masa depan.

Evaluasi pelatihan kesiapan kerja berbasis green skills membutuhkan pendekatan komprehensif yang tidak hanya menilai pengetahuan teoretis, tetapi juga kemampuan praktis peserta dalam menerapkan keterampilan ramah lingkungan. Menurut artikel dalam jurnal evaluasi pendidikan, evaluasi yang efektif melibatkan pengukuran keterampilan peserta dalam praktik langsung, serta pemahaman mereka terhadap pentingnya keberlanjutan (Cohen et al., 2007). Selain itu, umpan balik dari perusahaan atau organisasi yang menerima lulusan program ini juga

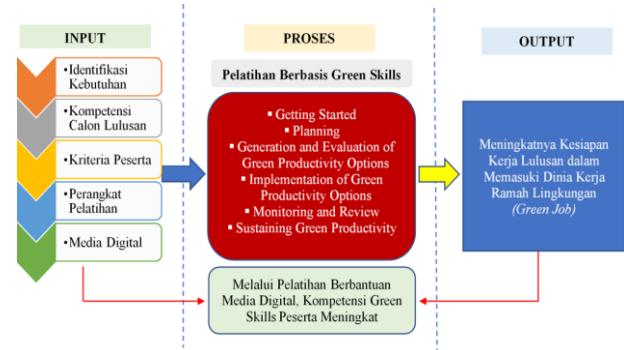
dapat menjadi indikator keberhasilan pelatihan, sehingga program pelatihan dapat terus diperbaiki dan disesuaikan dengan kebutuhan industri.

Kemitraan dengan industri hijau atau perusahaan yang menerapkan prinsip keberlanjutan menjadi faktor penting dalam mendukung implementasi model pelatihan berbasis green skills. Dalam beberapa penelitian, dikemukakan bahwa kemitraan ini tidak hanya memberikan akses kepada peserta untuk pengalaman kerja nyata, tetapi juga memastikan bahwa keterampilan yang mereka peroleh relevan dengan kebutuhan aktual dunia kerja (CEDEFOP, 2009). Dengan melibatkan perusahaan yang memiliki komitmen terhadap praktik ramah lingkungan, institusi pelatihan dapat menciptakan jalur yang lebih jelas bagi lulusan untuk memasuki industri yang sesuai, sehingga lulusan dapat dengan mudah beradaptasi dan berkontribusi dalam lingkungan kerja yang berbasis green skills.

Implementasi model yang dikembangkan mengacu pada langkah-langkah pelatihan kesiapan kerja berbasis green skills, yang mengikuti enam langkah sebagai berikut: a) getting started, merupakan tahap pertama yang harus dilakukan dengan membentuk tim yang melekat dalam pelaksanaan green skills dengan mengalokasikan key person dari unit yang terlibat dalam proses bisnis; b) tahap kedua adalah planning. Tahap ini dilakukan dengan mengidentifikasi permasalahan yang timbul disertai dengan penyebabnya berdasarkan hasil observasi dan informasi yang telah

dikumpulkan serta menentukan sasaran utama dan target yang harus dicapai; c) tahap ketiga adalah generation and evaluation of green productivity options. Pada tahap ini, perlu disusun alternatif opsi/program perbaikan proses bisnis untuk mencapai sasaran utama; d) tahap keempat adalah implementation of green productivity options. Hal yang dapat dilakukan pada tahap implementasi atas opsi yang dipilih antara lain melakukan uji coba opsi pada skala yang lebih kecil, melaksanakan pertemuan rutin untuk mendeteksi potensi permasalahan, memastikan bahwa setiap pihak memahami perannya, mengalokasikan sumber daya pada area yang dibutuhkan, dan mengkaji perkembangan setiap tahapan implementasi; e) tahap kelima adalah Monitoring and Review. Untuk mengetahui sejauh apa tingkat keberhasilan implementasi opsi green productivity, perlu dilakukan pemantauan dan penelaahan antara lain dengan membandingkan hasil post-implementation dengan target dan indikator kinerja yang diharapkan, mengidentifikasi permasalahan selama periode implementasi, serta menyusun corrective action untuk perbaikan ke depan; dan terakhir f) tahap keenam adalah sustaining green productivity. Tahap ini dilakukan dengan mempertahankan konsep green productivity secara berkelanjutan pada proses bisnis secara menyeluruh antara lain dengan mengimplementasikan corrective action yang telah disusun dan menerapkan kembali 6 tahapan green productivity methodology di atas

sebagai sebuah siklus *continuous improvement*.



Gambar 1. Model Pelatihan Kesiapan Kerja Berbasis Green Skills

KESIMPULAN

Kondisi awal pelatihan kesiapan kerja berbasis *green skills* yang dilaksanakan di Universitas Pendidikan Indonesia, menunjukkan sebagian besar responden sudah mengetahui adanya pelatihan kesiapan kerja berbasis green skills dan pekerjaan ramah lingkungan, menyadari manfaat dan pentingnya pelatihan kesiapan kerja berbasis green skills, lebih dari setengahnya menunjukkan sikap positif terhadap pelatihan kesiapan kerja berbasis green skills, dan sebagian besar responden menyatakan kurang memiliki keterampilan peserta mengenai personal branding, pembuatan CV dan kiat sukses wawancara berorientasi green skills. Desain model konseptual pelatihan kesiapan kerja berbasis *green skills* sudah disusun yang isinya terdiri dari rasional, asumsi, tujuan, prosedur dan indikator keberhasilan dari model tersebut. Model konseptual ini merupakan hasil dari kajian literatur, studi pendahuluan dan pengamatan yang mendalam terhadap kondisi lapangan mengenai pelatihan kesiapan kerja berbasis *green skills* yang

dilaksanakan di lingkungan Universitas Pendidikan Indonesia. Implementasi model pelatihan kesiapan kerja berbasis *green skills* merujuk pada langkah-langkah pelatihan kesiapan kerja berbasis *green skills*, yang mengikuti enam langkah, yaitu *getting started, planning, generation and evaluation of green productivity options, implementation of green productivity options, monitoring and review, dan sustaining green productivity*.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustiana LE. (2020). "Pengaruh Wabah Covid-19 Terhadap Tingkat Pengangguran Terbuka Pada Sektor Terdampak Di Indonesia". *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, No. 1(6):546–56.
- As'ad S, Sudira P, Hasriani A. (2021). "The Affecting Factors Difficulty in Learning: Case in Vocational School Students". *International Journal Social Science World*, No. 3(1):155–64.
- Bappenas KP. (2021). <https://www.bappenas.go.id/id/>. *Implementasi Ekonomi Hijau Melalui Pembangunan Rendah Karbon*. Available from: <https://www.bappenas.go.id/id/berita/implementasi-ekonomi-hijau-melalui-pembangunan-rendah-karbon-QPkoU\>
- Beutel J, Kurwan J, Wallenta A, Wehnert T, Yetano Roche M. (2022). "Toolbox Transisi Berkeadilan untuk kawasan batu bara".
- Brady RP. (2010). "Work readiness inventory: Administrator's guide". *Job Inf Seek Train Work*, hlm. 1–16.
- Billett, S., & Choy, S. (2012). Learning through work: Emerging perspectives and new challenges. *Journal of Workplace Learning*, 25(4), 264–276. doi.org
- Cabral C, Dhar RL. (2021). "Green Competencies: Insights and Recommendations from a Systematic Literature Review". *Benchmarking An International Journal*. No. 28(1):66–105.
- Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2011). The work readiness scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 2(2), 41–54. doi.org
- CEDEFOP. (2023). *European Year of Skills 2023* [Internet]. Available from: <https://www.cedefop.europa.eu/en/ey2023>
- CEDEFOP. (2009). Future skill needs for the green economy, Briefing Report. Greece: European Centre for the Development of Vocational Training. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Creswell JW, Creswell JD. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. 5th ed. Los Angeles: Sage Publication.
- Crossman A. (2017). *Understanding Purposive Sampling: An Overview of the Method and Its Applications*. Thought Co.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). Research methods in

- education (6th ed.). New York, NY: Routledge.
- Dacre Pool L, Sewell P. (2007). "The key to employability: developing a practical model of graduate employability". *Educ Train*, No. 49(4):277-89.
- Diplan D, Fitriyanto MN, Pribadi A. (2020). "Upaya Peningkatan Green Skills Pada Pembelajaran Vokasi Melalui Penerapan Model Project Citizen". *J Vocat Tech Educ*, No. 2(2):11-7.
- Handayani T. (2015). "Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi Di Indonesia Dengan Kebutuhan Tenaga Kerja Di Era Global". *Jurnal Kependudukan Indonesia*, No. 10(1):53-64.
- Harahap MAK, Haryanto H, Lestari VL, Rinovian R, Munandar H. (2023). "Pemanfaatan Teknologi Artificial Intelligences (AI) Bagi Dosen Dalam Menghadapi Tantangan Perguruan Tinggi Pada Era Disrupsi". *Innov Journal Social Sciences Res*, No. 3(5):10566-76.
- McCoy, O'Brien, Novak, V., & Cavell, M. (2012). Toward understanding roles for education and training in improving green jobs skills development. *International Journal of Construction Education and Research*, 8(3), 186-203. doi.org
- McDonald, G., Condon, L., & Riordan, M. (2012). The Australian green skills agreement policy and industry context, institutional response and green skills delivery. *Broadway*, Australia: TAFE Directors Australia.
- Muslih M. (2014). "Analisis Efektifitas Program Magang Untuk Sinkronisasi Link And Match Perguruan Tinggi Dengan Dunia Industri: Studi Terhadap Program Magang Pada Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara". *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, No. 14(01).
- Napathorn C. (2022). The Development Of Green Skills Across Firms In The Institutional Context of Thailand. *Asia-Pacific Journal Business Administration*, No. 14(4):539-72.
- Pabbajah M, Abdullah I, Widyanti RN, Jubba H, Alim N. (2020). "Student demoralization in education: The industrialization of university curriculum in 4.0. Era Indonesia". *Cogent Educ*, No. 7(1):1779506.
- Pavlova, M., & Huang, C. L. (2013). Advancing employability and green skills development: Values education in TVET, the case of the people's Republic of China. In *Technical and Vocational Education and Training: Issues, Concerns and Prospects* (Vol. 18, pp. 327-343). Springer.
- Rahmaningtyas W, Joyoatmojo S, Kristiani K, Murwaningsih T. (2023). "Building a Sustainable Future: Unraveling the Link between Environmental Awareness and the Cultivation of Employability and Green skills-A Literature Review". In: *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*. p. 12021.

- Rohayati L, Nurastuti N, Sari W, Handayani MN, Mukhidin M. (2022). "Persepsi Siswa SMK Mengenai Tingkat Pemenuhan Green Skills dalam Pembelajaran Praktikum Pengolahan Kue Bekatul." *EDUFORTECH*. No. 7(1):93-103.
- Sewell G, Taskin L. (2015). "Out of Sight, Out Of Mind In A New World Of Work? Autonomy, Control, And Spatiotemporal Scaling In Telework. *Organ Stud.*, No. 36(11):1507-29.
- Slameto. (2010). *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Bina Aksara.
- Suwardana H, others. (2018). "Revolusi Industri 4. 0 Berbasis Revolusi Mental". *JATI UNIK J Ilm Tek Dan Manaj Ind.*, No. 1(2):109-18.
- Strietska-Illina, O., Hofman, C., Duran Haro, M., & Jeon, S. (2011). Skills for green jobs: A global view. Synthesis Report Based on 21 Country Studies. Geneva: International Labour Organisation.
- Suti M, Syahdi MZ, Didiharyono D. (2020). "Tata Kelola Perguruan Tinggi dalam Era Teknologi Informasi dan Digitalisasi". *JEMMA (Journal Econ Manag Accounting)*, No. 3(2):203-14.
- Tran, T. T. (2016). Enhancing graduate employability and the need for university-enterprise collaboration. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 7(1), 1-12. doi.org
- Thiagarajan S. (1974). *Instructional Development For Training Teachers Of Exceptional Children: A Sourcebook*. Indiana: Indiana University.
- Vona F, Marin G, Consoli D, Popp D. (2018). "Environmental Regulation and Green Skills: An Empirical Exploration". *Journal of the Association of Environmental and Resource Economists.*, No. 5 (4), pp.713 - 753.
- Vona, F., Marin, G., Consoli, D., & Popp, D. (2015). Green skills. National Bureau of Economic Research, NBER Working Paper No. 21116.
- Zakiyyah Z, Cahyani MD, Fatnah N. (2021). "Readiness of the Science Education Study Program in the Implementation of the 'Merdeka Belajar-Kampus Merdeka'(MBKM) Curriculum". *Science Education Journal Pendidik Sains.*, No. 10(2):160-8.