

## Transformasi Green Jobs untuk Gen Z : Systematic Literature Review

Chrisly Alyssa

Manajemen Blended Learning, Universitas Pembangunan Jaya dan [chrisly.alyssanatalina@student.upj.ac.id](mailto:chrisly.alyssanatalina@student.upj.ac.id)

---

### ABSTRAK

Transformasi dunia kerja menuju green jobs menjadi isu penting dalam era pembangunan berkelanjutan. Generasi Z, sebagai generasi muda yang memiliki karakteristik inovatif dan peduli terhadap lingkungan, memainkan peran strategis dalam proses transisi ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji transformasi green jobs terhadap generasi Z melalui pendekatan systematic literature review (SLR) menggunakan protokol PRISMA. Sebanyak 50 artikel diidentifikasi dari database Google Scholar, dan setelah proses screening dan eligibility, 15 artikel dipilih untuk dianalisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa generasi Z memiliki minat tinggi terhadap green jobs, namun terdapat tantangan terkait kebutuhan keterampilan hijau yang relevan. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam memahami peluang dan hambatan bagi generasi Z dalam dunia kerja berkelanjutan.

**Kata Kunci:** Green Jobs, Gen Z, SLR, Lingkungan, Dunia Kerja

### ABSTRACT

The transformation of the world of work towards green jobs is an important issue in the era of sustainable development. Generation Z, as a young generation with innovative characteristics and concern for the environment, plays a strategic role in this transition process. This study aims to examine the transformation of green jobs on Generation Z through a systematic literature review (SLR) approach using the PRISMA protocol. A total of 50 articles were identified from the Google Scholar database, and after screening and eligibility, 15 articles were selected for analysis. The results show that Generation Z has a high interest in green jobs, but there are challenges related to the need for relevant green skills. This study contributes to understanding the opportunities and obstacles for Generation Z in the sustainable world of work.

**Keywords:** Green Jobs, Gen Z, SLR, Environment, Workplace

---

### PENDAHULUAN

Transformasi green jobs bukan lagi pilihan, melainkan keharusan di era perubahan iklim dan degradasi lingkungan yang kian mengancam keberlanjutan hidup manusia. Generasi Z, sebagai generasi yang dibentuk dalam era digitalisasi dan krisis lingkungan global, menunjukkan tingkat kesadaran sosial dan ekologis yang lebih tinggi dibandingkan generasi sebelumnya. Dengan orientasi terhadap nilai-nilai keberlanjutan, tanggung jawab sosial, dan pencarian makna dalam karier, Gen Z memiliki potensi besar untuk menjadi katalisator dalam percepatan adopsi green jobs.

Menurut International Labour Organization (ILO, 2013), green jobs adalah pekerjaan layak yang berkontribusi untuk melestarikan atau memulihkan lingkungan, baik di sektor tradisional seperti manufaktur dan konstruksi, maupun di sektor baru dan berkembang seperti energi terbarukan dan efisiensi energi. Pekerjaan hijau memainkan peran penting dalam meningkatkan efisiensi energi dan bahan baku, membatasi emisi gas rumah kaca, meminimalkan limbah dan polusi, melindungi serta memulihkan ekosistem, serta mendukung adaptasi terhadap dampak perubahan iklim. Dengan kata lain, green jobs tidak hanya menciptakan peluang ekonomi baru, tetapi juga menjadi motor penggerak dalam mewujudkan pembangunan berkelanjutan. Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) dalam artikelnya "Green Jobs: Masa Depan Pekerjaan

Hijau di Indonesia" (2025) menekankan bahwa green jobs merupakan pendekatan efektif untuk mengatasi permasalahan iklim sekaligus mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

Transformasi ini menjadi semakin mendesak ketika melihat karakteristik Generasi Z dalam menghadapi krisis global. Laporan Deloitte Global 2024 mencatat bahwa lebih dari 70% Gen Z memandang perubahan iklim sebagai prioritas utama dalam kehidupan mereka. Kepedulian ini tidak hanya tercermin dalam gaya hidup pribadi, tetapi juga dalam pilihan karier, di mana lebih dari separuh Gen Z mengharapkan perusahaan menunjukkan komitmen nyata terhadap keberlanjutan. Pergeseran paradigma ini memperlihatkan bahwa pencarian makna (purpose) dalam bekerja kini menjadi aspek krusial bagi generasi muda, sejajar dengan pertimbangan ekonomi.

Sebagai konsumen, Gen Z juga mendorong perubahan melalui preferensi yang semakin selektif terhadap produk dan layanan berbasis keberlanjutan. Tidak sedikit dari mereka yang memilih untuk meninggalkan merek yang tidak bertanggung jawab terhadap isu lingkungan. Oleh karena itu, penguatan pendidikan keterampilan hijau (green skills), perluasan akses terhadap green jobs, serta penyusunan kebijakan yang mendukung ekonomi hijau menjadi langkah strategis yang perlu diakselerasi. Dalam konteks ini, Generasi Z berperan tidak hanya sebagai penerima manfaat, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam membentuk masa depan dunia kerja yang lebih hijau dan berkelanjutan.

Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia (SDM), transformasi green jobs di era Generasi Z menghadirkan tantangan sekaligus peluang strategis. Salah satu tantangan utama adalah ekspektasi Gen Z yang tinggi terhadap nilai keberlanjutan. Generasi ini tidak hanya menginginkan pekerjaan yang layak, tetapi juga menuntut perusahaan untuk menunjukkan komitmen nyata terhadap praktik ramah lingkungan dan tanggung jawab sosial. Kondisi ini menuntut fungsi Manajemen SDM Perusahaan untuk beradaptasi dalam merancang kebijakan, budaya organisasi, dan sistem kerja yang lebih berorientasi pada keberlanjutan.

Namun demikian, tidak semua perusahaan saat ini telah siap menyediakan green jobs yang memenuhi ekspektasi tersebut. Terdapat celah antara harapan pekerja muda dan realitas pasar kerja yang masih dalam tahap awal transisi menuju ekonomi hijau. Tantangan ini perlu direspon dengan strategi yang tepat agar perusahaan mampu menarik, mempertahankan, dan mengembangkan talenta Gen Z yang memiliki kepedulian tinggi terhadap keberlanjutan. Di sisi lain, transformasi ini membuka peluang besar bagi fungsi SDM. Manajemen SDM Perusahaan dapat mengambil peran sentral dalam membangun program pelatihan untuk meningkatkan green skills karyawan, seperti manajemen energi, keberlanjutan operasional, dan inovasi ramah lingkungan.

Meski demikian, literatur yang mengkaji hubungan antara Generasi Z, transformasi green jobs, dan implikasinya terhadap pengelolaan SDM masih sangat terbatas. Sebagian besar penelitian terdahulu lebih berfokus pada green jobs secara umum atau karakteristik Gen Z dalam dunia kerja, namun belum banyak yang secara spesifik menghubungkan ketiga elemen tersebut dalam satu kajian komprehensif. Kesenjangan literatur ini memperlihatkan perlunya penelitian yang lebih terfokus untuk memahami dinamika baru dalam pengelolaan SDM di era transformasi hijau.

Selain itu, dikarenakan dunia kerja saat ini berubah dengan sangat cepat, didorong oleh perkembangan teknologi, tuntutan keberlanjutan global, serta perubahan preferensi generasi muda, urgensi untuk memahami interaksi antara Gen Z, green jobs, dan manajemen SDM semakin mendesak untuk memastikan kesiapan organisasi dalam menghadapi masa depan dunia kerja yang berkelanjutan. Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk melakukan systematic literature review

terkait transformasi green jobs bagi Gen Z dan mengidentifikasi tantangan serta peluang strategis di bidang manajemen sumber daya manusia.

## LANDASAN TEORI

Dalam penelitian ini, tinjauan pustaka dilakukan untuk memberikan landasan teoritis terkait konsep green jobs, karakteristik generasi Z, serta perubahan dunia kerja yang menuju ke arah keberlanjutan. Tinjauan ini bertujuan untuk memahami konteks dan perkembangan terbaru yang relevan dengan tema transformasi green jobs untuk generasi Z.

### A. Green Jobs : Konsep dan Urgensi

Isu perubahan iklim, degradasi lingkungan, dan kebutuhan untuk pembangunan berkelanjutan telah mendorong munculnya konsep green jobs atau pekerjaan hijau dalam dunia ketenagakerjaan global. Menurut International Labour Organization (ILO), green jobs didefinisikan sebagai pekerjaan yang "mengurangi konsumsi energi dan bahan baku, membatasi emisi gas rumah kaca, meminimalkan limbah dan polusi, melindungi dan memulihkan ekosistem, serta membantu komunitas dan perusahaan beradaptasi terhadap perubahan iklim" (ILO, 2018).

Namun, penting untuk dicatat bahwa green jobs juga harus memenuhi kriteria pekerjaan layak (decent work), seperti memberikan upah yang adil, memastikan kondisi kerja yang aman, serta menjamin perlindungan sosial dan hak-hak pekerja. Green jobs dapat ditemukan di hampir semua sektor ekonomi, baik sektor tradisional seperti pertanian, manufaktur, konstruksi, maupun sektor baru seperti energi terbarukan, efisiensi energi, dan manajemen limbah. Menurut laporan OECD (2021), pergeseran global menuju ekonomi rendah karbon akan menghasilkan jutaan peluang kerja baru, khususnya di bidang energi terbarukan, teknologi bersih, konservasi sumber daya alam, dan desain kota berkelanjutan.

Sejalan dengan itu, Renner (2008) juga menyatakan bahwa pengembangan green jobs memiliki dua fungsi penting. Pertama, menciptakan lapangan kerja yang mendukung transisi ke ekonomi hijau. Kedua, menjadi solusi strategis untuk mengatasi pengangguran dan krisis lingkungan secara bersamaan. Dalam pandangan ini, green jobs bukan hanya sarana mengurangi dampak lingkungan, tetapi juga alat untuk meningkatkan kesejahteraan sosial melalui penciptaan pekerjaan berkualitas.

Secara konseptual, green jobs berperan sebagai penghubung antara tiga pilar utama pembangunan berkelanjutan: ekonomi, sosial, dan lingkungan (ILO, 2018). Dengan memperkuat hubungan antara pertumbuhan ekonomi dan konservasi lingkungan, green jobs menawarkan model pembangunan baru yang lebih inklusif dan ramah lingkungan. Dalam konteks perubahan iklim yang semakin nyata, kebutuhan terhadap tenaga kerja hijau menjadi semakin mendesak. Sebuah laporan dari United Nations (2021) menekankan bahwa green jobs akan memainkan peran kunci dalam memastikan pemulihan ekonomi global yang lebih kuat, berkelanjutan, dan resilien pasca pandemi COVID-19. Green jobs

tidak hanya meningkatkan ketahanan ekonomi, tetapi juga mempercepat transisi menuju masa depan yang rendah karbon. Namun, dalam menghadapi transformasi green jobs pastinya akan ada tantangan yang harus dihadapi. OECD (2021) mengidentifikasi bahwa diperlukan pergeseran besar dalam keterampilan (skills shift) di banyak sektor ekonomi. Pekerja perlu dilatih dalam teknologi bersih, manajemen sumber daya alam, dan praktik berkelanjutan. Selain itu, adanya kesenjangan keterampilan antara kebutuhan industri dan kemampuan tenaga kerja menjadi tantangan yang harus segera diatasi melalui kebijakan pendidikan dan pelatihan berbasis keberlanjutan. Dengan demikian, green jobs bukan hanya menawarkan peluang ekonomi baru, melainkan juga menjadi instrumen penting dalam upaya global untuk melindungi lingkungan, memberdayakan pekerja, dan memastikan pertumbuhan ekonomi yang adil dan berkelanjutan.

### **B. Karakteristik Generasi Z**

Generasi Z merupakan kelompok demografis yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 (Francis & Hoefel, 2018). Berbeda dengan generasi sebelumnya, Gen Z tumbuh dalam lingkungan yang sudah dikelilingi teknologi canggih seperti internet, media sosial, dan smartphone. Hal ini membentuk karakter unik Gen Z yang lebih adaptif terhadap perubahan, kreatif, inovatif, serta sangat terhubung dengan dunia global. Dalam konteks dunia kerja, Generasi Z menunjukkan pola perilaku dan ekspektasi yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Menurut laporan McKinsey (2018), Gen Z sangat memperhatikan nilai-nilai perusahaan, termasuk komitmen terhadap keberlanjutan lingkungan, tanggung jawab sosial, dan etika bisnis. Bagi mereka, pekerjaan bukan hanya tentang pendapatan, melainkan juga tentang bagaimana mereka dapat berkontribusi terhadap perubahan positif di dunia.

Sebuah survei yang dilakukan Deloitte (2022) menunjukkan bahwa lebih dari 70% Gen Z memilih untuk bekerja di perusahaan yang berkomitmen pada keberlanjutan dan isu sosial. Selain itu, mereka lebih menghargai fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance), serta kesempatan untuk terus belajar dan berkembang. Hal ini membuat Gen Z menjadi generasi yang sangat ideal untuk beradaptasi dengan perubahan dunia kerja menuju green jobs. Gen Z memiliki kecenderungan untuk mengejar karier yang menawarkan "purpose", yaitu pekerjaan yang dirasakan memiliki makna dan dampak positif. Mereka tidak hanya mencari gaji tinggi, tetapi juga ingin berkontribusi dalam menciptakan dunia yang lebih baik, terutama dalam hal perubahan iklim, keadilan sosial, dan inovasi berkelanjutan. Keterampilan yang dimiliki Gen Z pun mendukung kecocokan mereka terhadap green jobs. Gen Z umumnya menguasai teknologi, mampu bekerja secara kolaboratif, dan cepat belajar dalam menggunakan alat atau sistem baru, yang sangat dibutuhkan dalam sektor pekerjaan ramah lingkungan seperti teknologi energi terbarukan, manajemen limbah, hingga agrikultur berkelanjutan.

Namun, beberapa tantangan juga perlu diperhatikan. OECD (2021) menyebutkan bahwa meskipun Gen Z sangat antusias terhadap isu lingkungan, masih terdapat

kesenjangan keterampilan (skill gaps) yang perlu diatasi agar mereka benar-benar siap mengisi posisi di sektor green economy. Pendidikan dan pelatihan keterampilan berkelanjutan menjadi kunci utama agar potensi besar Gen Z dalam green jobs dapat direalisasikan secara maksimal.

Dengan karakteristik tersebut, Generasi Z berpotensi menjadi agen perubahan utama dalam mendorong transisi dunia kerja ke arah yang lebih hijau dan berkelanjutan. Memberdayakan Gen Z melalui program-program keterampilan hijau dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung nilai-nilai keberlanjutan menjadi langkah strategis dalam mempercepat tercapainya tujuan pembangunan berkelanjutan.

### **C. Perubahan Dunia Z Kerja yang Menuju ke Arah Keberlanjutan**

Transformasi dunia kerja merupakan respons terhadap berbagai tantangan global, termasuk perubahan iklim, degradasi lingkungan, perkembangan teknologi, serta perubahan sosial dan demografis. Salah satu arah transformasi penting yang terjadi dalam dekade terakhir adalah pergeseran menuju green jobs. Menurut OECD (2021), transformasi ini tidak hanya merupakan perubahan sektor pekerjaan, melainkan juga perubahan nilai, keterampilan, dan struktur organisasi yang mendukung tercapainya tujuan pembangunan berkelanjutan.

Green jobs lahir sebagai konsekuensi dari komitmen global terhadap mitigasi perubahan iklim dan transisi menuju ekonomi rendah karbon (low-carbon economy). United Nations (2021) menegaskan bahwa penciptaan green jobs sangat penting untuk mencapai target Perjanjian Paris dalam membatasi pemanasan global di bawah 2°C. Perubahan ini menyebabkan berbagai industri — seperti energi, konstruksi, pertanian, manufaktur, dan transportasi — mulai mengadopsi praktik-praktik berkelanjutan yang menciptakan permintaan akan tenaga kerja dengan keterampilan baru yang berbasis teknologi ramah lingkungan.

Transformasi dunia kerja ini ditandai oleh tiga fenomena utama. Pertama, munculnya sektor-sektor baru yang berfokus pada inovasi hijau, seperti energi terbarukan (solar, angin, biomassa), teknologi pengelolaan limbah, dan pertanian berkelanjutan. Kedua, adanya transformasi di sektor tradisional yang mengadaptasi metode produksi lebih ramah lingkungan, misalnya dalam manufaktur hijau dan pembangunan infrastruktur hijau (green infrastructure). Ketiga, peningkatan kebutuhan terhadap keterampilan baru atau "green skills", seperti efisiensi energi, audit lingkungan, desain bangunan berkelanjutan, dan penggunaan teknologi bersih (ILO, 2018).

World Economic Forum (2020) menyatakan bahwa ke depan, sekitar 50% keterampilan pekerja akan mengalami perubahan akibat kebutuhan dunia industri terhadap keterampilan berbasis keberlanjutan dan digitalisasi. Ini berarti, pekerja harus mampu mengadopsi keterampilan baru yang berfokus pada teknologi hijau, inovasi sosial, serta pendekatan berbasis solusi lingkungan. Transformasi dunia kerja ke arah green jobs juga menciptakan tantangan baru, terutama terkait kesiapan tenaga kerja dalam

menghadapi perubahan keterampilan. OECD (2021) memperingatkan tentang adanya "skills mismatch", yaitu ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki tenaga kerja dengan keterampilan yang dibutuhkan industri baru berbasis hijau. Oleh karena itu, diperlukan intervensi dari pemerintah, dunia pendidikan, dan sektor swasta untuk menyediakan pelatihan dan pendidikan yang relevan dengan kebutuhan green economy.

Di sisi lain, perubahan ini memberikan peluang besar, terutama bagi generasi muda seperti Generasi Z. Gen Z, dengan kepedulian terhadap isu lingkungan dan kemampuan adaptasi teknologinya, berada dalam posisi strategis untuk memimpin dan mempercepat proses transisi ini. Membekali Gen Z dengan keterampilan hijau dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung nilai keberlanjutan menjadi kunci utama untuk memastikan keberhasilan transformasi ini. Secara keseluruhan, transformasi dunia kerja menuju green jobs menandai era baru dalam pembangunan ekonomi global. Era ini mengintegrasikan antara kebutuhan ekonomi dan pelestarian lingkungan, sekaligus membuka jalan bagi generasi baru pekerja untuk mengambil peran aktif dalam menciptakan masa depan yang lebih hijau dan berkelanjutan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) berdasarkan protokol PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses), yang terdiri dari empat tahap utama: Identifikasi, Screening, Eligibility, dan Included (Moher et al., 2009). Pada tahap ini, penulis melakukan studi literatur untuk mencari artikel jurnal dari database Google Scholar. Adapun tahapan-tahapan yang penulis lakukan berdasarkan protocol PRISMA adalah sebagai berikut:

### A. Tahap Identifikasi

Tahapan ini merupakan langkah awal untuk mengumpulkan data berupa artikel jurnal yang relevan dengan topik penelitian. Pada tahapan ini, penulis melakukan pencarian artikel dari database Google Scholar dengan menggunakan 2 (dua) kata kunci yakni Green Jobs dan Gen Z. Pencarian artikel difokuskan pada publikasi yang terbit dalam kurun waktu 5 tahun terakhir (2019 – 2024), untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan merupakan penelitian-penelitian terbaru dan relevan dengan perkembangan terkini. Melalui proses ini, penulis berhasil mengidentifikasi sebanyak 50 artikel yang berpotensi untuk dianalisis lebih lanjut.

### B. Tahap Screening

Tahap screening bertujuan untuk menyeleksi artikel-artikel yang telah dikumpulkan berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi tertentu. Kriteria inklusi yang diterapkan meliputi: artikel harus berasal dari jurnal ilmiah atau prosiding konferensi; artikel harus fokus pada topik green jobs, pekerjaan berkelanjutan, atau keterkaitannya dengan generasi muda (khususnya Gen Z); serta artikel harus tersedia dalam format full-text agar dapat dianalisis secara menyeluruh.

Sebaliknya, kriteria eksklusi diterapkan untuk mengeliminasi artikel non-akademik seperti opini atau editorial, artikel yang tidak relevan dengan tema penelitian, serta artikel yang merupakan duplikat dari pencarian sebelumnya. Melalui proses screening ini, sebanyak 30 artikel dinyatakan memenuhi kriteria untuk melanjutkan ke tahap berikutnya.

### C. Tahap Eligibility

Pada tahap eligibility, artikel-artikel yang telah lolos screening kemudian dinilai lebih lanjut berdasarkan kualitas isi dan relevansi terhadap fokus penelitian. Penilaian dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa aspek, antara lain:

1. Kesesuaian isi artikel dengan tema transformasi green jobs untuk generasi Z.
2. Kejelasan metodologi penelitian yang digunakan dalam artikel.
3. Ketersediaan data, analisis, dan temuan yang signifikan.

Dari hasil penilaian ini, sebanyak 15 artikel memenuhi standar kualitas yang ditetapkan dan dianggap layak untuk dianalisis secara mendalam dalam penelitian ini.

### D. Tahap Included

Tahap included merupakan langkah final dalam proses seleksi artikel. Pada tahap ini, 15 artikel yang telah dinyatakan memenuhi syarat eligibility difinalisasi dan dianalisis untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Artikel-artikel ini menjadi dasar dalam proses sintesis literatur, yang bertujuan untuk menggali lebih dalam tentang bagaimana transformasi green jobs terjadi dan bagaimana peluang serta tantangan yang dihadapi oleh generasi Z dalam menyongsong dunia kerja yang berkelanjutan.

### E. Diagram Alur PRISMA

Proses seleksi artikel pada penelitian ini divisualisasikan menggunakan diagram alur PRISMA, yang menggambarkan tahapan identifikasi, screening, eligibility, hingga included.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan systematic literature review terhadap 15 artikel yang terpilih, diperoleh berbagai temuan penting terkait transformasi green jobs untuk generasi Z. Artikel-artikel tersebut menunjukkan bahwa green jobs berkembang pesat di berbagai sektor seperti energi terbarukan, pertanian berkelanjutan, teknologi lingkungan, dan ekonomi sirkular. Mayoritas studi menyoroti bahwa generasi Z menunjukkan minat tinggi terhadap pekerjaan yang berkontribusi langsung terhadap kelestarian lingkungan. Mereka mencari pekerjaan yang tidak hanya memberikan stabilitas ekonomi, tetapi juga memenuhi kebutuhan pribadi untuk bekerja dengan tujuan yang bermakna. Sebagian besar artikel juga mengidentifikasi bahwa meskipun peluang green jobs terus meningkat, masih terdapat tantangan seperti kebutuhan akan keterampilan baru, adaptasi sistem pendidikan, serta hambatan struktural dalam pasar tenaga kerja.

Dari hasil review, terdapat beberapa pola penting yang dapat disimpulkan:

Pertama, generasi Z memiliki karakteristik unik dalam preferensi karier yang lebih berfokus pada keberlanjutan dan tanggung jawab sosial. Hal ini sejalan dengan penelitian Francis dan Hoefel (2018) yang menyatakan bahwa Gen Z sangat memperhatikan nilai-nilai sosial dalam memilih pekerjaan. Kedua, transformasi dunia kerja menuju green jobs memerlukan perubahan signifikan dalam sistem pendidikan dan pelatihan keterampilan. OECD (2021) menyebutkan perlunya penguatan program pelatihan berbasis green skills untuk mendukung kesiapan Gen Z memasuki pasar kerja hijau. Ketiga, masih terdapat tantangan dalam mengintegrasikan green jobs ke dalam struktur ekonomi yang ada, terutama dalam sektor-sektor tradisional yang belum sepenuhnya

bertransformasi. Hambatan-hambatan ini mencakup keterbatasan kesempatan kerja, ketidakpastian pendanaan proyek hijau, dan resistensi terhadap perubahan di beberapa sektor industri.

Namun demikian, hasil review juga menunjukkan peluang besar untuk generasi Z dalam memimpin transisi menuju ekonomi hijau. Dengan dukungan kebijakan publik, pendidikan keterampilan hijau, serta inovasi industri, Gen Z dapat menjadi kekuatan pendorong utama dalam mempercepat adopsi green jobs secara global.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui metode systematic literature review (SLR), dapat disimpulkan bahwa transformasi green jobs merupakan salah satu perubahan signifikan dalam dunia kerja yang selaras dengan prinsip pembangunan berkelanjutan. Generasi Z, dengan karakteristik adaptif terhadap teknologi, kepedulian terhadap lingkungan, dan preferensi terhadap pekerjaan bermakna, memiliki potensi besar untuk menjadi aktor utama dalam mendukung pengembangan green jobs.

Hasil review terhadap 15 artikel menunjukkan bahwa meskipun peluang green jobs untuk generasi Z sangat besar, terdapat tantangan yang perlu diantisipasi, seperti kebutuhan keterampilan baru, penyesuaian sistem pendidikan, serta kesiapan industri dalam menyediakan lapangan kerja hijau. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi penelitian lanjutan terkait strategi pengembangan keterampilan hijau (green skills) dan kebijakan ketenagakerjaan yang mendukung peran aktif generasi Z dalam transisi menuju ekonomi berkelanjutan.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan masukan selama proses penyusunan penelitian ini. Tak lupa, penulis menghaturkan rasa terima kasih kepada keluarga dan teman-teman yang telah memberikan dukungan moral, motivasi, serta semangat tanpa henti. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi nyata bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan berkelanjutan.

## REFERENSI

- A. Saputra, "Green Economy dan Peluang Green Jobs," Prosiding Seminar Nasional, 2023.
- D. Indriani, "Green Skills: Modal Generasi Muda dalam Green Economy," Jurnal ABC, 2021.
- D. Schawbel, "Gen Z @ Work: How the Next Generation is Transforming the Workplace," Time Magazine, 2014.
- F. Wirawan, "Adaptasi Dunia Kerja Menuju Sustainable Employment," Jurnal Transformasi Ekonomi, 2022.
- International Labour Organization (ILO), World Employment and Social Outlook 2018: Greening with Jobs, Geneva: ILO, 2018.
- M. Renner, Green Jobs: Working for People and the Environment, Washington D.C.: Worldwatch Institute, 2008.
- M. Kurniawan, "Peluang Green Jobs dalam Era Digitalisasi," Jurnal Green Technology, 2021.
- L. Trisyani, "Kesiapan Generasi Z Terhadap Transformasi Green Jobs," Jurnal XYZ, 2022.

