

LAMPIRAN
KEPUTUSAN MENTERI
KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 103 TAHUN 2026
TENTANG
PENETAPAN STANDAR
KOMPETENSI KERJA NASIONAL
INDONESIA KATEGORI AKTIVITAS
PENDIDIKAN, BIDANG *GREEN SOFT
SKILLS*

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam menghadapi tantangan perubahan iklim, transformasi industri, dan percepatan transformasi ekonomi hijau, dunia usaha dan dunia industri dituntut untuk beradaptasi dengan paradigma pembangunan yang berkelanjutan termasuk lanskap ketenagakerjaan secara global. Dalam konteks ini, dunia usaha dan dunia industri tidak lagi hanya dituntut untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing, tetapi juga untuk mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan dalam seluruh proses bisnis dan pengembangan sumber daya manusia. Transformasi tersebut menciptakan kebutuhan akan tenaga kerja yang tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga kemampuan untuk berpikir dan bertindak secara berkelanjutan dalam menghadapi tantangan ekonomi, sosial, dan lingkungan yang semakin kompleks.

Pengembangan pekerjaan hijau/*green jobs* menjadi salah satu arah kebijakan yang mendukung pertumbuhan ekonomi yang inklusif, berkelanjutan, dan rendah karbon. Hal tersebut sebagaimana tercantum pada Program Prioritas Pekerjaan Hijau (*Green Jobs*) dalam Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2025-2029. Sebagai langkah implementatif, Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Kementerian PPN/Bappenas) juga telah meluncurkan Peta Jalan Pengembangan Tenaga Kerja Hijau Indonesia untuk mendukung keberhasilan penciptaan lapangan kerja hijau. Meskipun demikian, keberhasilan pengembangan pekerjaan hijau tidak hanya bergantung pada penguasaan keterampilan teknis, melainkan juga pada penguatan keterampilan nonteknis (*green soft skills*) yang memungkinkan individu mengambil keputusan yang bertanggung jawab, berkolaborasi secara efektif, serta mendorong perubahan perilaku menuju praktik yang lebih berkelanjutan.

Untuk mengidentifikasi kebutuhan kompetensi di lapangan, telah dilakukan serangkaian konsultasi dengan para pemangku kepentingan di tiga provinsi pionir Proyek *Green Jobs for Social Inclusion and Sustainable Transformation* (GESIT), yaitu Jawa Timur, Kalimantan Timur, dan Kepulauan Riau. Proyek GESIT merupakan kerja sama antara Pemerintah Indonesia dengan Pemerintah Jerman yang diimplementasikan oleh Kementerian

PPN/Bappenas dan *Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH* untuk mendukung pengembangan pekerjaan hijau yang inklusif dan berkelanjutan.

Serangkaian konsultasi tersebut mengonfirmasi bahwa keberhasilan implementasi pekerjaan hijau tidak cukup hanya ditopang oleh keterampilan teknis. Para pemangku kepentingan pada serangkaian konsultasi tersebut menegaskan bahwa keterampilan nonteknis seperti berpikir kritis, komunikasi efektif, penalaran etis, integritas, kemampuan berkolaborasi, kepemimpinan, serta kesadaran lingkungan memiliki peran yang sama pentingnya dalam mendukung pengambilan keputusan yang berkelanjutan dan menyeimbangkan tujuan ekonomi, sosial, dan ekologis dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari.

Dalam konteks tersebut, penyusunan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) *Green Soft Skills* menjadi langkah strategis untuk memastikan tersedianya acuan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja dan arah pembangunan nasional. Profesional di bidang *green soft skills* diharapkan mampu berperan sebagai agen perubahan yang menumbuhkan budaya kerja berkelanjutan, memperkuat kolaborasi lintas sektor, serta mendorong inovasi sosial dan lingkungan di tempat kerja maupun di masyarakat.

Selaras dengan kebutuhan tersebut, Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi mengamanatkan bahwa standar kompetensi disusun oleh Kamar Dagang dan Industri (Kadin), asosiasi pengusaha, dan asosiasi profesi/industri berkoordinasi dengan kementerian/lembaga sesuai dengan sektor masing-masing. Lebih lanjut, Perpres tersebut juga menegaskan pentingnya dukungan Kadin, asosiasi pengusaha, dan asosiasi profesi/industri dalam memastikan ketersediaan pendidik dan instruktur yang memenuhi standar kompetensi kerja. Amanat ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi tenaga kerja merupakan tanggung jawab bersama yang memerlukan sinergi berbagai pihak, yaitu dunia usaha, dunia industri, dunia pendidikan, asosiasi, serta pemerintah.

Berbagai pihak yang terlibat dalam penyusunan standar kompetensi ini berkomitmen untuk mengambil peran strategis dalam menyiapkan sumber daya manusia yang tidak hanya unggul secara teknis, tetapi juga memiliki kesadaran sosial dan lingkungan yang tinggi.

Penerapan standar kompetensi ini dapat menjadi fondasi bagi pengembangan sistem pelatihan, sertifikasi, dan pengakuan kompetensi yang lebih adaptif terhadap kebutuhan industri hijau, sekaligus memperkuat daya saing tenaga kerja hijau Indonesia dalam menghadapi transformasi ekonomi global. Standar ini juga akan membantu dunia usaha dalam memastikan keberlanjutan rantai nilai dan transformasi menuju praktik bisnis yang bertanggung jawab terhadap lingkungan dan masyarakat.

SKKNI *Green Soft Skills* ini diharapkan dapat menjadi pedoman bersama bagi dunia usaha, dunia industri, dunia pendidikan, dan para pemangku kepentingan lainnya dalam menyiapkan sumber daya manusia yang berdaya saing, inklusif, adaptif, dan berorientasi pada masa depan berkelanjutan Indonesia.

B. Pengertian

1. *Green Soft Skills* adalah seperangkat keterampilan nonteknis yang mengintegrasikan nilai keberlanjutan lingkungan, sosial, dan ekonomi ke dalam perilaku kerja, pengambilan keputusan, komunikasi, kolaborasi, kepemimpinan, dan pembelajaran untuk mendukung transformasi ekonomi hijau dan pembangunan berkelanjutan.
2. Fasilitator *Green Soft Skills* adalah seseorang yang memfasilitasi proses pembelajaran, perubahan perilaku, dan pengembangan kapasitas individu maupun kelompok dalam menerapkan *Green Soft Skills* di tempat kerja, komunitas, dan berbagai sektor pembangunan.
3. Keberlanjutan (*Sustainability*) adalah prinsip pembangunan yang memenuhi kebutuhan generasi saat ini tanpa mengurangi kemampuan generasi mendatang untuk memenuhi kebutuhannya dengan memperhatikan keseimbangan aspek lingkungan, sosial, dan ekonomi.
4. Pembangunan Berkelanjutan (*Sustainable Development*) adalah proses pembangunan yang mengintegrasikan tujuan ekonomi, sosial, dan lingkungan secara seimbang untuk meningkatkan kualitas hidup manusia dalam jangka panjang.
5. Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (*Sustainable Development Goals/SDGs*) adalah agenda pembangunan global yang ditetapkan oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa sebagai kerangka bersama untuk mengakhiri kemiskinan, melindungi lingkungan, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.
6. Pekerjaan Hijau/*Green Jobs* adalah pekerjaan yang berkontribusi untuk melestarikan atau memulihkan lingkungan dan mempromosikan pekerjaan yang layak, berdasarkan satu atau lebih mekanisme berikut ini: memiliki tugas-tugas khusus, membutuhkan keterampilan khusus, menerapkan proses ramah lingkungan, dan/atau menghasilkan keluaran (produk/jasa) ramah lingkungan.
7. Peta Jalan Pengembangan Tenaga Kerja Hijau Indonesia adalah dokumen yang memberikan arah strategis, panduan kebijakan, dan kerangka sinergi antar pemangku kepentingan guna memastikan tenaga kerja Indonesia siap menghadapi tantangan transisi hijau.
8. Keterampilan Warga Hijau (*Green Citizen Skills*) adalah kompetensi yang memungkinkan individu berpartisipasi secara aktif dalam menjaga lingkungan, menggunakan sumber daya secara bertanggung jawab, serta mendukung praktik keberlanjutan dalam kehidupan sehari-hari dan dunia kerja.
9. Ekonomi Hijau (*Green Economy*) adalah sistem ekonomi yang bertujuan untuk menciptakan pertumbuhan ekonomi yang tinggi dan inklusif sekaligus meningkatkan kesejahteraan sosial dengan tetap menjaga kualitas lingkungan.
10. Ekonomi Sirkular (*Circular Economy*) adalah model ekonomi yang menerapkan pendekatan sistemik untuk meminimalkan penggunaan sumber daya, mendesain suatu produk agar memiliki daya guna selama mungkin, dan mengembalikan sisa proses produksi dan konsumsi ke dalam rantai nilai.
11. *Triple Bottom Line* adalah pendekatan pengelolaan organisasi yang mempertimbangkan kinerja ekonomi (*profit*), sosial (*people*), dan lingkungan (*planet*) secara seimbang.

12. *Doughnut Economics* adalah kerangka pembangunan yang menyeimbangkan kebutuhan sosial masyarakat dengan batas-batas ekologis planet untuk mencapai pembangunan yang berkelanjutan.
13. Berpikir Sistemik (*Systems Thinking*) adalah pendekatan untuk memahami hubungan, keterkaitan, dan pengaruh antarbagian dalam suatu sistem secara menyeluruh.
14. Kolaborasi Lintas Sektor adalah kerja sama antara pemerintah, dunia usaha, lembaga pendidikan, organisasi masyarakat sipil, dan pemangku kepentingan lainnya untuk mencapai tujuan bersama.
15. Pemangku Kepentingan (*Stakeholder*) adalah individu, kelompok, organisasi, atau institusi yang memengaruhi atau dipengaruhi oleh suatu keputusan, kebijakan, atau kegiatan.
16. Inovasi Sosial Ramah Lingkungan adalah pengembangan solusi baru yang memberikan manfaat sosial sekaligus meningkatkan kualitas lingkungan dan keberlanjutan.
17. Etika Kerja Berkelanjutan adalah seperangkat nilai, prinsip, dan perilaku kerja yang mencerminkan integritas, tanggung jawab sosial, kepedulian lingkungan, transparansi, dan akuntabilitas.
18. Tanggung Jawab Sosial (*Corporate Social Responsibility/CSR*) adalah komitmen organisasi atau individu untuk memberikan kontribusi terhadap pembangunan berkelanjutan melalui praktik yang etis, transparan, dan memperhatikan kepentingan masyarakat serta lingkungan.
19. *Environmental, Social, and Governance (ESG)* adalah kerangka evaluasi kinerja organisasi berdasarkan aspek lingkungan, sosial, dan tata kelola.
20. Resiliensi (*Resilience*) adalah kemampuan individu, organisasi, atau sistem untuk beradaptasi, bertahan, dan pulih dari perubahan, gangguan, atau tantangan lingkungan, sosial, dan ekonomi.
21. Pembelajaran Berkelanjutan (*Lifelong Learning*) adalah proses pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dilakukan secara terus-menerus sepanjang hayat untuk meningkatkan kapasitas individu.
22. Pembelajaran Berbasis Tempat Kerja (*Work-Based Learning*) adalah pendekatan pembelajaran yang mengintegrasikan pengalaman kerja nyata dengan proses pengembangan kompetensi.
23. Partisipasi Pemangku Kepentingan (*Stakeholder Engagement*) adalah proses melibatkan pemangku kepentingan secara aktif dalam perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan pengambilan keputusan.
24. Prinsip Kehati-hatian (*Precautionary Principle*) adalah prinsip yang menekankan tindakan pencegahan terhadap potensi dampak lingkungan meskipun bukti ilmiah belum sepenuhnya lengkap.
25. Keadilan Antar Generasi (*Intergenerational Equity*) adalah prinsip yang menjamin bahwa pemanfaatan sumber daya saat ini tidak mengurangi hak generasi mendatang untuk memperoleh manfaat yang sama.
26. Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (*Sustainable Development Goals /SDGs*) adalah serangkaian tujuan yang ditetapkan oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) untuk mencapai kehidupan yang lebih baik dan lebih berkelanjutan bagi semua orang di planet ini.
27. Penilaian Daur Hidup (*Life Cycle Assessment/LCA*) adalah kompilasi dan evaluasi masukan, keluaran dan dampak lingkungan potensial dari sistem produk di seluruh daur hidupnya.
28. Pertumbuhan hijau adalah konsep pembangunan ekonomi yang menekankan bahwa pertumbuhan ekonomi tetap dapat berlangsung

seiring dengan perlindungan lingkungan dan keberlanjutan sumber daya alam.

29. Dokumen posisi adalah dokumen yang menjelaskan posisi atau sikap yang diambil terhadap suatu masalah, biasanya didukung dengan data, fakta, dan analisis.
30. Kontribusi Nasional yang Ditetapkan (*Nationally Determined Contributions/NDC*) adalah komitmen nasional bagi penanganan perubahan iklim global untuk mencapai tujuan Perjanjian Paris.

C. Penggunaan SKKNI

1. **Kebutuhan Okupasi *Green Soft Skills* dan kebutuhan akan pengakuan keterampilan Okupasi *Green Soft Skills***

Menghadapi tantangan perubahan iklim dan transisi ke ekonomi hijau, keterampilan teknis saja tidak lagi memadai. Berbagai penelitian menegaskan pentingnya keterampilan nonteknis (*soft skills*), yang dikenal juga sebagai *Green Soft Skills*. Keterampilan ini mencakup kemampuan seperti kepemimpinan, komunikasi, kolaborasi, dan pengambilan keputusan yang berbasis nilai keberlanjutan (OECD, 2024; Wegenberger & Ponocny, 2025). Menurut Fuchsova & Hrdlička (2025), kompetensi kognitif dan holistik seperti *connected thinking* sangat esensial untuk memahami sistem yang kompleks. D'Agostino dkk. (2023) bahkan menemukan bahwa keterampilan nonteknis seperti kepemimpinan dan kesadaran lingkungan lebih krusial daripada keterampilan teknis, bahkan di sektor pangan yang kompleks. Lebih lanjut, Muaddab (2024) menekankan bahwa faktor nonteknis, seperti sikap dan etika, tidak dapat dipisahkan dari keterampilan teknis dalam mencapai keberlanjutan.

Sementara itu, berdasarkan data *International Labour Organization* (ILO), transisi ke ekonomi hijau diproyeksikan menciptakan sekitar 24 juta pekerjaan baru secara global pada 2030, namun akan membutuhkan keterampilan baru yang belum sepenuhnya tercakup dalam sistem pelatihan konvensional (ILO, 2023). Oleh karena itu, fasilitator yang mampu memfasilitasi pembelajaran keterampilan lintas sektor dan mendorong integrasi nilai keberlanjutan menjadi sangat penting.

Green Soft Skills tidak hanya relevan di tingkat individu, tetapi juga di tingkat organisasi dan sistem. Dalam laporan OECD *Green Skills and Innovation for Inclusive Growth* (2023), dijelaskan bahwa pengembangan ekosistem pelatihan dan sertifikasi untuk fasilitator hijau menjadi prioritas untuk memastikan kesiapan SDM dalam menjawab agenda hijau secara kolektif (OECD, 2024).

2. **Sistem pelatihan dan kebutuhan untuk perbaikan**

Sistem pelatihan saat ini, baik di tingkat pendidikan vokasi maupun pelatihan kerja, masih cenderung berfokus pada keterampilan teknis dan kurang memberikan ruang untuk penguatan *Green Soft Skills*. Berdasarkan hasil studi dalam laporan ini, pelatihan fasilitator yang ada belum sepenuhnya mengadopsi pendekatan lintas sektor yang dibutuhkan untuk mendukung transisi menuju keberlanjutan. Mayoritas

program pelatihan juga belum memasukkan kerangka keberlanjutan, pembelajaran reflektif, serta fasilitasi partisipatif sebagai komponen inti.

Untuk menjawab tantangan tersebut, dibutuhkan perbaikan sistem pelatihan melalui:

- Integrasi *Green Soft Skills* ke dalam kurikulum pelatihan berbasis kompetensi,
- Pengembangan metode pelatihan kontekstual berbasis tempat kerja (*work-based learning*),
- Penerapan SKKNI *Green Soft Skills*, dan
- Penguatan sistem pengakuan melalui skema sertifikasi kompetensi yang relevan.

3. Tujuan Pengembangan SKKNI *Green Soft Skills*

Pengembangan SKKNI *Green Soft Skills* bertujuan untuk menyediakan kerangka acuan yang sistematis dalam meningkatkan kapasitas fasilitator dalam mendukung transisi menuju praktik berkelanjutan di berbagai sektor. Standar ini dirancang untuk memastikan bahwa fasilitator memiliki kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk mendorong perubahan perilaku melalui pembelajaran partisipatif, kontekstual, dan reflektif.

Tujuan utama dari pengembangan standar ini antara lain:

- Menjamin kualitas fasilitasi dalam proses pembelajaran *Green Soft Skills* di tempat kerja dan komunitas;
- Meningkatkan daya saing tenaga kerja dengan membekali fasilitator keterampilan lintas sektor yang relevan dengan tantangan sosial dan lingkungan kontemporer;
- Mendorong pengakuan formal terhadap peran fasilitator, baik melalui sertifikasi kompetensi nasional maupun kredensial mikro;
- Mendukung pencapaian SDGs dengan memperkuat kapasitas fasilitator sebagai agen perubahan dalam mempromosikan nilai keberlanjutan, kolaborasi, dan inklusi.

4. Pentingnya Standar Kompetensi

Standar kompetensi memiliki peran strategis dalam memastikan bahwa tenaga kerja memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan industri, serta mampu menjawab tantangan pembangunan berkelanjutan. Dalam konteks *Green Soft Skills*, standar ini menjadi dasar untuk menjamin konsistensi, relevansi, dan akuntabilitas pelatihan serta asesmen, sekaligus sebagai instrumen untuk menjembatani kesenjangan antara kompetensi lulusan dan tuntutan transformasi hijau. Standar kompetensi juga memfasilitasi pengakuan keterampilan secara nasional maupun internasional melalui sertifikasi, serta mendukung mobilitas tenaga kerja dan pembangunan sistem SDM yang adaptif terhadap perubahan iklim, sosial, dan teknologi.

5. Metode Pengembangan SKKNI *Green Soft Skills*

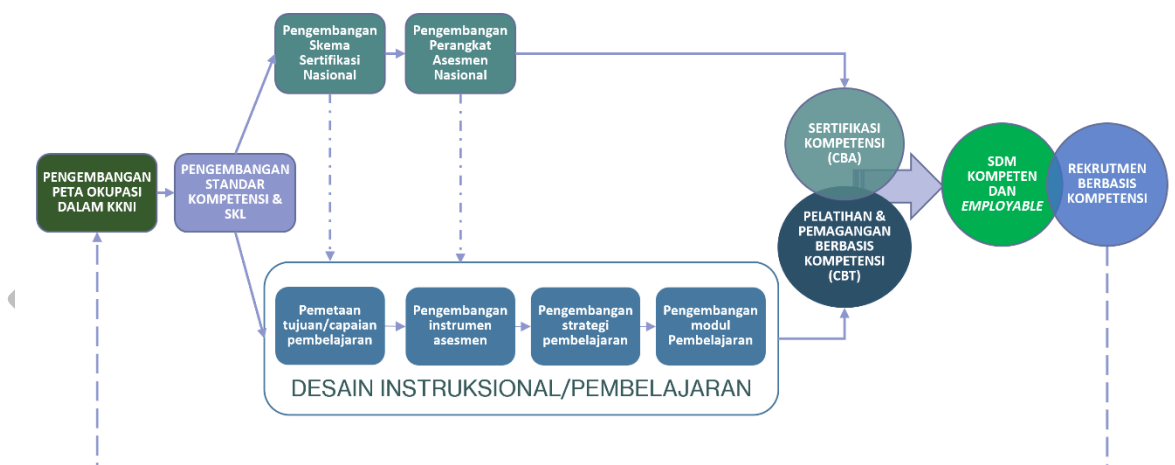
Pengembangan SKKNI *Green Soft Skills* dilakukan melalui pendekatan *Research and Development (R&D)* (Borg and Gall, 2015) yang mengintegrasikan metode *Regional Model Competency Standards (RMCS)*,

2016), Model Interface Okupasi – Kamus Jabatan Nasional (KJN) – Skill Set – RBK – Skema Sertifikasi (2025), serta Model Interface Standar Kompetensi – SOP – Kurikulum – Asesmen (2020) sebagai acuan dalam merumuskan unit-unit kompetensi. Proses ini dilengkapi dengan Model Interface untuk menyelaraskan antara deskripsi okupasi, standar kompetensi, serta sistem pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi. Validasi dilakukan secara partisipatif melalui konsultasi pakar, uji praktisi, dan uji validitas menggunakan instrumen Metode Delphi guna menjamin kesesuaian standar dengan kebutuhan industri, keberlanjutan, dan sistem sertifikasi nasional maupun regional.

6. Penerapan SKKNI *Green Soft Skills*

Penerapan SKKNI *Green Soft Skills* dimaksudkan untuk memastikan bahwa seluruh proses pelatihan, asesmen, dan sertifikasi fasilitator selaras dengan kebutuhan dunia kerja berkelanjutan serta tuntutan Transformasi ekonomi hijau. Standar ini menjadi acuan bagi lembaga pendidikan, pelatihan, dan sertifikasi dalam merancang program pembelajaran yang kontekstual, relevan, dan terukur, sekaligus memberikan jaminan kualitas terhadap kompetensi yang dimiliki fasilitator. Melalui penerapan yang konsisten, diharapkan terbentuk fasilitator yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki kapasitas kepemimpinan, kolaborasi lintas sektor, dan kesadaran keberlanjutan yang mampu mendorong perubahan positif di berbagai sektor. Strategi percepatan penerapan standardisasi dan okupasi ini diilustrasikan di bawah ini.

DESAIN “FAST TRACK” PENGEMBANGAN KOMPETENSI MENUJU TENAGA KERJA KOMPETEN, INDONESIA MAJU



Gambar di atas menunjukkan alur terintegrasi dengan pendekatan percepatan (*fast track*) dalam pengembangan dan penerapan standardisasi okupasi serta kompetensi, yang dimulai dari identifikasi kebutuhan hingga perekrutan tenaga kerja berbasis kompetensi.

Proses diawali dengan pemetaan okupasi dalam Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) untuk mengidentifikasi berbagai jabatan kerja beserta tingkat kualifikasinya di sektor tertentu. Hasil pemetaan ini menjadi landasan untuk pengembangan SKKNI yang memuat acuan

capaian pembelajaran dan kriteria unjuk kerja yang dibutuhkan di dunia kerja.

Selanjutnya, SKKNI tersebut digunakan sebagai dasar pengembangan skema sertifikasi dan instrumen asesmen guna memastikan pencapaian kompetensi secara objektif. Sejalan dengan itu, dilakukan pengembangan desain instruksional untuk mendukung pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi. Desain instruksional mencakup pemetaan tujuan pembelajaran, pengembangan instrumen asesmen, pengembangan strategi pembelajaran, serta penyusunan modul pembelajaran.

Pendidikan dan pelatihan kemudian dilaksanakan berdasarkan desain instruksional tersebut untuk menyiapkan peserta yang kompeten sesuai kebutuhan industri. Setelah itu, peserta mengikuti asesmen dan sertifikasi sesuai skema yang telah dirancang, sehingga kompetensinya dapat diakui secara formal.

Tahap berikutnya adalah perekrutan berbasis kompetensi, di mana sertifikasi yang dimiliki menjadi rujukan utama bagi industri dalam menyeleksi tenaga kerja, sehingga terjamin kesesuaian antara kompetensi individu dan kebutuhan jabatan.

Proses ini membentuk siklus berkelanjutan, di mana umpan balik dari dunia kerja terhadap kualitas SDM hasil sertifikasi dan pelatihan digunakan untuk memperbaiki pemetaan okupasi serta pengembangan standar kompetensi di periode berikutnya.

Agar SKKNI ini dapat ~~segara~~ diterapkan sebagai paket pelatihan/program pelatihan pada lembaga pelatihan vokasi dan pendidikan vokasi, serta pengembangan skema sertifikasi pada Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) maka SKKNI dikemas sesuai metode pengemasan pada SKKNI 333/2020, sebagai berikut:

1. Operator *Green Soft Skills*

Operator *Green Soft Skills* merupakan tenaga pelaksana pada level KKNI III yang mampu menerapkan perilaku kerja hijau dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Jabatan ini berfokus pada kemampuan komunikasi keberlanjutan, penerapan etika kerja hijau, kolaborasi dasar, serta menunjukkan kepedulian terhadap lingkungan dalam konteks operasional. Unit Kompetensi yang dicakup sebagai tugasnya adalah:

- Mengomunikasikan Nilai-Nilai Keberlanjutan
- Menerapkan *Green Citizen Skills*
- Mempromosikan Peta Jalan Pengembangan Tenaga Kerja Hijau Indonesia
- Menerapkan Etika Kerja Berkelanjutan
- Berkoordinasi dalam Kolaborasi Lintas Sektor
- Menunjukkan Kepedulian Sosial dan Lingkungan

2. Koordinator *Green Soft Skills*

Koordinator *Green Soft Skills* merupakan tenaga pada level KKNI IV yang bertanggung jawab mengoordinasikan penerapan *green soft skills* dalam tim kerja. Selain mampu melaksanakan seluruh kompetensi operator, jabatan ini mampu memfasilitasi kerja sama, mengidentifikasi dan

menyelesaikan masalah lingkungan sederhana, mendorong adaptasi terhadap perubahan, serta mengembangkan inovasi sosial yang mendukung keberlanjutan. Unit Kompetensi yang dicakup sebagai tugasnya adalah:

- Mengomunikasikan Nilai-Nilai Keberlanjutan
- Menerapkan *Green Citizen Skills*
- Mempromosikan Peta Jalan Pengembangan Tenaga Kerja Hijau Indonesia
- Menerapkan Etika Kerja Berkelanjutan
- Melakukan Koordinasi dalam Kolaborasi Lintas Sektor
- Menunjukkan Kepedulian Sosial dan Lingkungan
- Menyelesaikan Masalah Lingkungan Secara Kreatif
- Menunjukkan Adaptabilitas dalam Transisi Hijau
- Mengembangkan Inovasi Sosial Ramah Lingkungan

3. Supervisor Green Soft Skills

Supervisor *Green Soft Skills* merupakan tenaga penyelia pada level KKNi V yang bertanggung jawab memimpin implementasi *green soft skills* pada unit kerja. Jabatan ini tidak hanya memastikan penerapan perilaku hijau, tetapi juga mengarahkan tim, mengintegrasikan prinsip keberlanjutan dalam proses kerja, serta memfasilitasi implementasi kerangka keberlanjutan di lingkungan organisasi. Unit Kompetensi yang dicakup sebagai tugasnya adalah:

- Mengomunikasikan Nilai-Nilai Keberlanjutan
- Menerapkan *Green Citizen Skills*
- Mempromosikan Peta Jalan Pengembangan Tenaga Kerja Hijau Indonesia
- Menerapkan Etika Kerja Berkelanjutan
- Melakukan Koordinasi dalam Kolaborasi Lintas Sektor
- Menunjukkan Kepedulian Sosial dan Lingkungan
- Menyelesaikan Masalah Lingkungan Secara Kreatif
- Menunjukkan Adaptabilitas dalam Transisi Hijau
- Mengembangkan Inovasi Sosial Ramah Lingkungan
- Memimpin Inisiatif Lingkungan
- Menerapkan Kerangka Keberlanjutan (*Sustainability Framework*)
- Memfasilitasi Penerapan Kerangka Keberlanjutan (*Sustainability Framework*)

4. Fasilitator Green Soft Skills

Fasilitator *Green Soft Skills* merupakan tenaga profesional pada level KKNi VI yang bertugas merancang, memfasilitasi, mengembangkan, dan mengevaluasi proses peningkatan kapasitas *green soft skills* di tempat kerja maupun masyarakat. Jabatan ini mampu memimpin perubahan perilaku menuju keberlanjutan melalui pembelajaran, pendampingan, fasilitasi implementasi bisnis hijau, serta penguatan budaya keberlanjutan dalam organisasi. Unit Kompetensi yang dicakup sebagai tugasnya adalah:

- Mengomunikasikan Nilai-Nilai Keberlanjutan
- Menerapkan *Green Citizen Skills*
- Mempromosikan Peta Jalan Pengembangan Tenaga Kerja Hijau Indonesia
- Menerapkan Etika Kerja Berkelanjutan
- Melakukan Koordinasi dalam Kolaborasi Lintas Sektor

- Menunjukkan Kepedulian Sosial dan Lingkungan
- Menyelesaikan Masalah Lingkungan Secara Kreatif
- Menunjukkan Adaptabilitas dalam Transisi Hijau
- Mengembangkan Inovasi Sosial Ramah Lingkungan
- Memimpin Inisiatif Lingkungan
- Menerapkan Kerangka Keberlanjutan (*Sustainability Framework*)
- Memfasilitasi Penerapan Kerangka Keberlanjutan (*Sustainability Framework*)
- Berpartisipasi dalam Pembelajaran Berkelanjutan
- Memfasilitasi Pembelajaran *Green Soft Skills* Berbasis Tempat Kerja
- Memfasilitasi Implementasi Bisnis Hijau

D. Komite SKKNI

1. Susunan Komite standar kompetensi bidang ketenagakerjaan yang ditetapkan melalui Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 426 Tahun 2025 tanggal 28 November 2025 dan susunan Tim Perumus melalui Keputusan Direktur Bina Pelatihan Vokasi dan Produktivitas selaku Ketua Komite Standar Kompetensi Bidang Pelatihan Kerja Nomor XXXXXX tanggal XXXX yang dapat dilihat pada Tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Susunan Komite Standar Kompetensi Bidang Pelatihan Kerja

No	JABATAN	JABATAN DALAM TIM
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		

Tabel 2. Susunan Tim Perumus RSKKNI Bidang *Green Soft Skills*

No	JABATAN	JABATAN DALAM TIM
1	Surono	Ketua Pelaksana
2	Ch Dian Vitriani	Sekretaris
3	Nurul Indah Susanti	Anggota

4	Retno Dwidarsih	Anggota
5	Mariska Ramadini	Anggota
6	Hanif Ratnayunia Wijajna	Anggota
7	Anindya Dwi Wulandari	Anggota
8	Risdian Sudarmadji	Anggota
9	Fanina Nur Widiyanto	Anggota
10	Dewi Eka Arini	Anggota

Tabel 3. Susunan Tim Verifikasi RSKKNI Bidang *Green Soft Skills*

No	JABATAN	JABATAN DALAM TIM
1	Nur Hygiawati Rahayu	Ketua Pelaksana
2	Mulya Amri	Sekretaris
3	Irene Bougenville	Anggota
4	Christian Wachsmuth	Anggota
5	Mariska	Anggota
6	Fatimah Zahra	Anggota
7	Dhani Ahmad	Anggota

BAB II
STANDAR KOMPETENSI KERJA NASIONAL INDONESIA

A. Pemetaan Standar Kompetensi

TUJUAN UTAMA	FUNGSI KUNCI	FUNGSI UTAMA	FUNGSI DASAR
Pengembangan <i>Green Soft Skills</i>	Pengembangan Interaksi dan Transformasi Sosial Hijau	Pengembangan Komunikasi dan Etika Hijau	Mengomunikasikan Nilai-Nilai Keberlanjutan
			Menerapkan <i>Green Citizen skills</i>
			Mempromosikan Peta Jalan Pengembangan Tenaga Kerja Hijau Indonesia
		Menerapkan Etika Kerja Berkelanjutan	
		Pengembangan Kolaborasi Hijau dan Inovasi Sosial	Melakukan Koordinasi dalam Kolaborasi Lintas Sektor
			Menunjukkan Kepedulian Sosial dan Lingkungan
	Pengembangan Berpikir Adaptif dan Kreatif	Menyelesaikan Masalah Lingkungan Secara Kreatif	
		Menunjukkan Adaptabilitas dalam Transisi Hijau	
		Mengembangkan Inovasi Sosial Ramah Lingkungan	
	Pengembangan Kapasitas dan Adaptabilitas Hijau	Pengembangan Kepemimpinan dan Fasilitasi Keberlanjutan	Memimpin inisiatif lingkungan
			Menerapkan Kerangka Keberlanjutan (<i>Sustainability Framework</i>)
			Memfasilitasi Penerapan Kerangka Keberlanjutan (<i>Sustainability Framework</i>)
		Pengembangan Pembelajaran Hijau dan Peningkatan Kapasitas	Berpartisipasi dalam Pembelajaran Berkelanjutan
Memfasilitasi Pembelajaran <i>Green Soft Skills</i> Berbasis Tempat Kerja			

			Memfasilitasi Implementasi Bisnis Hijau
--	--	--	-----------------------------------------

B. Daftar Unit Kompetensi

NO.	KODE UNIT	JUDUL UNIT KOMPETENSI
1.	N.74GSS00.001.1	Mengomunikasikan Nilai-Nilai Keberlanjutan
2.	N.74GSS00.002.1	Menerapkan <i>Green Citizen skills</i>
3.	N.74GSS00.003.1	Mempromosikan Peta Jalan Pengembangan Tenaga Kerja Hijau Indonesia
4.	N.74GSS00.004.1	Menerapkan Etika Kerja Berkelanjutan
5.	N.74GSS00.005.1	Melakukan Koordinasi dalam Kolaborasi Lintas Sektor
6.	N.74GSS00.006.1	Menunjukkan Kepedulian Sosial dan Lingkungan
7.	N.74GSS00.007.1	Menyelesaikan Masalah Lingkungan Secara Kreatif
8.	N.74GSS00.008.1	Menunjukkan Adaptabilitas dalam Transisi Hijau
9.	N.74GSS00.009.1	Mengembangkan Inovasi Sosial Ramah Lingkungan
10.	N.74GSS00.010.1	Memimpin Inisiatif Lingkungan
11.	N.74GSS00.011.1	Menerapkan Kerangka Keberlanjutan (<i>Sustainability Framework</i>)
12.	N.74GSS00.012.1	Memfasilitasi Penerapan Kerangka Keberlanjutan (<i>Sustainability Framework</i>)
13.	N.74GSS00.013.1	Berpartisipasi dalam Pembelajaran Berkelanjutan
14.	N.74GSS00.014.1	Memfasilitasi Pembelajaran <i>Green Soft Skills</i> Berbasis Tempat Kerja
15.	N.74GSS00.015.1	Memfasilitasi Implementasi Bisnis Hijau

C. Uraian Unit Kompetensi

KODE UNIT : N.74GSS00.001.1

JUDUL UNIT : Mengomunikasikan Nilai-Nilai Keberlanjutan

DESKRIPSI UNIT : Unit ini mencerminkan kemampuan untuk menyampaikan nilai-nilai keberlanjutan, yang meliputi dimensi lingkungan, sosial, dan ekonomi, yang secara efektif kepada pemangku kepentingan dalam berbagai konteks kerja. Kompetensi ini penting untuk menumbuhkan kesadaran kritis, memfasilitasi partisipasi, dan mendorong aksi kolektif untuk pembangunan berkelanjutan

ELEMEN KOMPETENSI	KRITERIA UNJUK KERJA (KUK)
1. Mengidentifikasi nilai-nilai keberlanjutan yang relevan	1.1 Filosofi keberlanjutan dikomunikasikan sebagai dasar etis dan tanggung jawab antargenerasi. 1.2 Konsep teoritis dikomunikasikan berdasarkan kerangka ilmiah yang relevan. 1.3 Prinsip dasar dirinci sesuai konteks kerja. 1.4 Konsep umum diuraikan sebagai acuan strategi keberlanjutan
2. Merumuskan pesan keberlanjutan yang sesuai dengan audiens	2.1 Penyusunan pesan keberlanjutan yang mencerminkan tanggung jawab antargenerasi dan keadilan sosial 2.2 Penyesuaian isi dan gaya pesan dilakukan dengan karakteristik audiens
3. Menyampaikan pesan keberlanjutan dengan media yang tepat	3.1 Media komunikasi dipilih sesuai dengan konteks dan tujuan penyampaian 3.2 Penyampaian pesan dilakukan menggunakan pendekatan partisipatif dan kolaboratif
4. Mengevaluasi pemahaman dan respons audiens terhadap pesan keberlanjutan.	4.1. Pengukuran pemahaman audiens terhadap pesan dilakukan menggunakan instrumen evaluasi 4.2. Analisis hasil evaluasi dilakukan untuk memperbaiki strategi komunikasi keberlanjutan

BATASAN VARIABEL

1. Konteks variabel

1.1. Filosofi keberlanjutan mencakup:

- Pemikiran etis tentang keseimbangan antara manusia dan alam.
- Tanggung jawab antargenerasi

1.2. Konsep teoritis mencakup:

- *Triple Bottom Line* (Elkington, 1997): Keseimbangan ekonomi, sosial, lingkungan
- *Doughnut Economics* (Raworth, 2017): Kerangka pembangunan dalam batas ekologis dan sosial
- Modal Berkelanjutan (*Natural, Social, Human, Manufactured Capital*)

1.3. Prinsip dasar mencakup:

- *Intergenerational Equity*: Keadilan untuk generasi mendatang
- *Precautionary Principle*: Pencegahan kerusakan lingkungan
- *Systems Thinking*: Pendekatan holistik

- Partisipasi Pemangku Kepentingan
- 1.4. Konsep umum mencakup:
 - Pembangunan Berkelanjutan (SDGs)
 - Ekonomi hijau
 - Resiliensi dan Adaptasi
 - Pertumbuhan hijau
- 1.5. Penyusunan pesan keberlanjutan dapat mencakup:
 - Materi sosialisasi visual
 - Dokumen posisi
 - Presentasi edukatif
- 1.6. Penyesuaian isi dan gaya pesan dapat mencakup:
 - Segmentasi komunikasi
 - Pelatihan internal
 - Sosialisasi berbasis komunitas
- 1.7. Media komunikasi dapat mencakup:
 - Media sosial
 - Forum dialog publik
 - Siaran daring
- 1.8. Penyampaian pesan dapat mencakup:
 - *Workshop* komunitas
 - Pelatihan lintas fungsi
 - Siaran edukatif interaktif
- 1.9. Pengukuran pemahaman audiens terhadap pesan dapat mencakup:
 - Formulir penilaian
 - Kuesioner daring
 - Diskusi Kelompok Terpumpun (FGD)
- 1.10. Analisis hasil evaluasi dapat mencakup:
 - Laporan evaluasi internal
 - Analisis data respons
 - Rapat tim evaluasi
- 2. Peralatan dan perlengkapan
 - 2.1 Peralatan
 - 2.1.1 Perangkat presentasi
 - 2.1.2 Komputer
 - 2.1.3 Koneksi internet
 - 2.1.4 Platform komunikasi digital
 - 2.2 Perlengkapan
 - 2.2.1 Materi sosialisasi
- 3. Peraturan yang diperlukan
(Tidak ada)
- 3. Norma dan standar:
 - 3.1. Norma
(Tidak ada)
 - 3.2. Standar
(Tidak ada)

PANDUAN PENILAIAN

1 Konteks penilaian

Asesmen dilakukan di tempat kerja atau simulasi untuk menilai kemampuan peserta dalam mengomunikasikan nilai-nilai keberlanjutan secara efektif. Penilaian menggunakan metode observasi, wawancara, studi kasus, presentasi, dan portofolio dengan instrumen berupa form observasi,

rubrik penilaian, dan daftar pertanyaan. Uji kompetensi dapat dilaksanakan di tempat kerja, lembaga pelatihan, atau TUK Sewaktu sesuai konteks keberlanjutan. Penilaian mencakup lima dimensi kompetensi yaitu keterampilan melaksanakan tugas (*task skills*), mengelola kegiatan komunikasi (*task management*), menyesuaikan strategi pesan (*contingency management*), menerapkan nilai keberlanjutan sesuai budaya organisasi (*job/role environment*), dan mentransfer prinsip komunikasi keberlanjutan ke berbagai sektor (*transfer skills*).

2 Persyaratan kompetensi

(Tidak ada)

3 Pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan

3.1 Pengetahuan

- 3.1.1 Nilai, tujuan, dan manfaat keberlanjutan bagi organisasi dan masyarakat
- 3.1.2 Prinsip komunikasi yang etis, inklusif, dan berbasis data
- 3.1.3 Jenis media dan teknik penyampaian pesan keberlanjutan yang efektif
- 3.1.4 Strategi menyesuaikan pesan dengan karakteristik audiens dan konteks organisasi
- 3.1.5 Mekanisme evaluasi efektivitas komunikasi dan umpan balik audiens.

3.2 Keterampilan

- 3.2.1 *Communication Skills*: Menyampaikan pesan keberlanjutan secara jelas, menarik, dan persuasif melalui berbagai media
- 3.2.2 *Teamwork Skills*: Bekerja kolaboratif lintas unit untuk menyusun dan menyebarluaskan pesan keberlanjutan
- 3.2.3 *Problem Solving Skills*: Mengatasi hambatan komunikasi atau resistensi audiens terhadap isu keberlanjutan.
- 3.2.4 *Planning and Organizing Skills*: Merencanakan kegiatan komunikasi, menentukan media, serta menyusun jadwal pelaksanaan.
- 3.2.5 *Technology Skills*: Menggunakan teknologi digital untuk menyebarluaskan pesan keberlanjutan dan memantau dampaknya

4 Sikap kerja yang diperlukan

- 4.1 Kritis
- 4.2 Inklusif
- 4.3 Komunikatif,
- 4.4 Beretika, dan
- 4.5 Peduli terhadap masa depan bersama

5 Aspek kritis

- 5.1 Ketepatan penyampaian pesan menggunakan pendekatan partisipatif dan kolaboratif sehingga nilai-nilai keberlanjutan dipahami oleh audiens (KUK 3.2)

KODE UNIT : N.74GSS00.002.1

JUDUL UNIT : Menerapkan *Green Citizen Skills*

DESKRIPSI UNIT : Unit kompetensi ini mencakup kemampuan untuk memahami, mempraktikkan, dan mempromosikan *green citizen skills* (keterampilan warga hijau) yang meliputi prinsip keberlanjutan, pengelolaan lingkungan, efisiensi sumber daya, dan keterlibatan dalam inisiatif komunitas hijau

ELEMEN KOMPETENSI	KRITERIA UNJUK KERJA (KUK)
1. Memahami konsep <i>green citizen skills</i>	1.1 Prinsip-prinsip keberlanjutan dikomunikasikan sesuai pedoman komunitas hijau 1.2 Dampak aktivitas manusia terhadap lingkungan dianalisis secara sistematis 1.3 Inisiatif global terkait lingkungan dikomunikasikan sesuai konteks dunia kerja.
2. Menerapkan praktik ramah lingkungan	2.1 Pemilahan limbah dilakukan sesuai kategori dalam penerapan <i>green lifestyle</i> 2.2 Penggunaan energi dikurangi dengan menggunakan alat hemat energi 2.3 Sumber daya alam digunakan secara efisien dalam kegiatan harian
3. Berpartisipasi dalam kegiatan komunitas hijau	3.1 Kegiatan komunitas yang mendukung keberlanjutan diidentifikasi dan dipilih 3.2 Peran dalam kegiatan komunitas dikomunikasikan dan dilaksanakan 3.3 Dokumentasi partisipasi dilakukan untuk evaluasi dan pelaporan
4. Mengedukasi orang lain tentang <i>green citizen skills</i>	4.1. Informasi tentang pentingnya <i>green citizen skills</i> disampaikan dengan efektif 4.2. Materi edukasi disiapkan sesuai kebutuhan dan pemahaman audiens 4.3. Dampak edukasi dievaluasi melalui umpan balik dan tingkat partisipasi

BATASAN VARIABEL

1. Konteks variabel

1.1. Prinsip keberlanjutan dapat mencakup:

- Pengurangan limbah
- Efisiensi energi
- Perlindungan keanekaragaman hayati
- Emisi karbon
- Polusi air
- Penggunaan sumber daya
- Degradasi lahan

1.2. Inisiatif global terkait lingkungan dapat mencakup:

- NDC
- SDGs
- Perjanjian Paris, dan
- Program keberlanjutan lainnya

1.3. Pemilahan limbah dapat mencakup:

- Organik
- Anorganik

- Limbah B3 (baterai, elektronik)
- 1.4. Penggunaan energi dapat mencakup:
 - Lampu LED
 - Perangkat elektronik bersertifikasi hemat energi
- 1.5. Sumber daya alam dapat mencakup:
 - Menggunakan air secukupnya
 - Mematikan alat saat tidak digunakan
- 1.6. Kegiatan komunitas yang mendukung keberlanjutan dapat mencakup:
 - Program daur ulang
 - Penanaman pohon
 - Edukasi lingkungan
- 1.7. Peran dalam kegiatan komunitas dapat mencakup:
 - Edukator
 - Fasilitator
 - Koordinator logistik
- 1.8. Dokumentasi partisipasi dapat mencakup:
 - Laporan kegiatan
 - Foto
 - Testimoni
- 1.9. Informasi tentang pentingnya *green citizen skills* dapat mencakup:
 - Presentasi
 - Diskusi kelompok
 - Media digital
- 1.10. Materi edukasi dapat mencakup:
 - Modul
 - Infografis
 - Video pendek
- 1.11. Dampak edukasi dapat mencakup:
 - Survei umpan balik
 - Laporan penerapan oleh audiens
- 2. Peralatan dan perlengkapan
 - 2.1 Peralatan
 - 2.1.1 Tempat sampah terpisah berlabel (organik, anorganik, B3)
 - 2.1.2 Alat pelindung diri (APD)
 - 2.1.3 Komposter
 - 2.1.4 Lampu LED
 - 2.1.5 Pengukur energi portabel
 - 2.1.6 Pengatur waktu otomatis
 - 2.1.7 Aerator keran
 - 2.1.8 Laptop
 - 2.1.9 Proyektor
 - 2.1.10 Kamera atau *smartphone*
 - 2.1.11 Aplikasi survei untuk evaluasi
 - 2.1.12 Peralatan tanam (cangkul, sekop, bibit)
 - 2.1.13 Poster dan pamflet
 - 2.1.14 Alat tulis dan *flipchart*
 - 2.2 Perlengkapan
(Tidak ada)
- 3. Peraturan yang diperlukan
(Tidak ada)
- 4. Norma dan standar:

- 4.1 Norma
(Tidak ada)
- 4.2 Standar
(Tidak ada)

PANDUAN PENILAIAN

1. Konteks penilaian

Asesmen dilakukan di lingkungan kerja nyata, komunitas, lembaga pendidikan, atau melalui simulasi kegiatan hijau untuk menilai kemampuan peserta dalam menerapkan praktik keberlanjutan secara konsisten. Penilaian dapat menggunakan metode observasi langsung, wawancara, studi kasus, dan portofolio kegiatan dengan instrumen seperti lembar observasi, rubrik evaluasi, dan laporan dokumentasi aksi hijau. Uji kompetensi dapat dilakukan di tempat kerja, pusat pelatihan, atau TUK Sewaktu yang relevan dengan konteks keberlanjutan. Penilaian mencakup lima dimensi kompetensi: kemampuan melaksanakan praktik hijau dan edukasi lingkungan (*task skills*), mengelola kegiatan komunitas dan sumber daya secara efisien (*task management skills*), menyesuaikan diri terhadap situasi lingkungan dan kebutuhan masyarakat (*contingency management skills*), menerapkan nilai keberlanjutan dan etika lingkungan di tempat kerja (*job/role environment skills*), serta mentransfer keterampilan warga hijau ke berbagai konteks sosial dan profesional (*transfer skills*).

2. Persyaratan kompetensi

(Tidak ada)

3. Pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan

3.1 Pengetahuan

- 3.1.1 Konsep dasar keberlanjutan dan tanggung jawab warga terhadap lingkungan
- 3.1.2 Praktik ramah lingkungan dalam kehidupan sehari-hari dan dunia kerja
- 3.1.3 Prinsip 9R (*Refuse, Rethink, Reduce, Reuse, Repair, Refurbish, Remanufacture, Repurpose, Recycle, Recover*) serta konservasi sumber daya alam
- 3.1.4 Kebijakan dan regulasi lingkungan hidup yang berlaku
- 3.1.5 Nilai-nilai partisipasi, kolaborasi, dan etika lingkungan dalam komunitas

3.2 Keterampilan

- 3.2.1 *Self-Management Skills*: Menunjukkan perilaku hijau dan disiplin dalam penggunaan sumber daya
- 3.2.2 *Teamwork Skills*: Berpartisipasi aktif dalam kegiatan lingkungan bersama rekan atau komunitas
- 3.2.3 *Problem Solving Skills*: Mengidentifikasi masalah lingkungan dan mencari solusi praktis berbasis inovasi hijau
- 3.2.4 *Communication Skills*: Mengomunikasikan pesan keberlanjutan dan mengajak orang lain berpartisipasi
- 3.2.5 *Initiative and Entrepreneurship Skills*: Mengembangkan ide atau proyek sederhana untuk mendukung aksi lingkungan berkelanjutan

4. Sikap kerja yang diperlukan

- 4.1. Komitmen dan kepedulian terhadap keberlanjutan
- 4.2. Kolaboratif dan proaktif

- 4.3. Terbuka terhadap pembelajaran dan berbagi
- 5. Aspek kritis
 - 5.1. Konsistensi penerapan *green citizen skills* dalam aktivitas sehari-hari yang mencerminkan perilaku berkelanjutan (KUK 2.3)

DRAF PRAKONVENSI

KODE UNIT : N.74GSS00.003.1

JUDUL UNIT : Mempromosikan Peta Jalan Pengembangan Tenaga Kerja Hijau Indonesia

DESKRIPSI UNIT : Unit kompetensi ini mencakup kemampuan untuk mempromosikan Peta Jalan Pengembangan Tenaga Kerja Hijau Indonesia kepada berbagai pemangku kepentingan dengan cara yang strategis dan komunikatif, guna mendorong adopsi kebijakan dan pelaksanaan program transisi hijau secara kolaboratif dan terarah

ELEMEN KOMPETENSI	KRITERIA UNJUK KERJA (KUK)
1. Mengidentifikasi elemen utama Peta Jalan Pengembangan Tenaga Kerja Hijau Indonesia	1.1 Informasi dari dokumen Peta Jalan Pengembangan Tenaga Kerja Hijau Indonesia diidentifikasi secara cermat 1.2 Fokus dan sasaran strategis peta jalan dirinci sesuai linimasa
2. Menyusun strategi promosi yang sesuai	2.1 Tujuan promosi ditentukan berdasarkan audiens 2.2 Kanal komunikasi dipilih berdasarkan efektivitasnya
3. Menyampaikan informasi secara efektif kepada pemangku kepentingan	3.1 Materi promosi dikembangkan secara menarik dan informatif 3.2 Aktivitas promosi dilaksanakan sesuai rencana 3.3 Umpan balik dari audiens dikumpulkan dan dianalisis untuk perbaikan berlanjut

BATASAN VARIABEL

1. Konteks variabel

- 1.1. Informasi dari dokumen Peta Jalan Pengembangan Tenaga Kerja Hijau Indonesia dapat mencakup:
 - Kebijakan nasional
 - Regional
 - Sektoral
- 1.2. Fokus dan sasaran strategis peta jalan dapat mencakup:
 - Transisi hijau
 - Pekerjaan layak
 - Pengurangan emisi
- 1.3. Tujuan promosi dapat mencakup:
 - Pemerintah
 - Sektor swasta
 - Masyarakat sipil
- 1.4. Kanal komunikasi dapat mencakup:
 - Seminar
 - Media sosial
 - *Policy brief*
 - *Workshop*
- 1.5. Materi promosi dapat mencakup:
 - Infografis
 - Video singkat
 - Presentasi
 - Leaflet
- 1.6. Aktivitas promosi dapat mencakup:
 - Sosialisasi publik
 - Forum lintas sektor

- 1.7. Umpan balik dari audiens dapat mencakup:
 - Metode: survei, wawancara, diskusi kelompok terarah
2. Peralatan dan perlengkapan
 - 2.1 Peralatan
 - 2.1.1 Proyektor
 - 2.1.2 Laptop
 - 2.1.3 Materi promosi (poster, brosur, konten digital),
 - 2.1.4 Platform media sosial
 - 2.2 Perlengkapan
(Tidak ada)
3. Peraturan yang diperlukan
(Tidak ada)
4. Norma dan standar:
 - 4.1 Norma
(Tidak ada)
 - 4.2 Standar
(Tidak ada)

PANDUAN PENILAIAN

1. Konteks penilaian

Asesmen dilakukan di lingkungan kerja nyata atau melalui simulasi promosi Peta Jalan Pengembangan Tenaga Kerja Hijau Indonesia untuk menilai kemampuan peserta dalam mengidentifikasi elemen utama peta jalan, menyusun strategi komunikasi, serta melaksanakan promosi lintas sektor secara efektif. Penilaian dilakukan menggunakan metode observasi langsung, studi kasus, wawancara reflektif, dan penilaian portofolio materi promosi dengan instrumen berupa lembar observasi, rubrik evaluasi komunikasi, serta dokumentasi hasil kegiatan. Uji kompetensi dapat dilakukan di tempat kerja, lembaga pelatihan, atau TUK Sewaktu yang memiliki fasilitas promosi dan media komunikasi publik. Penilaian mencakup lima dimensi kompetensi, yaitu kemampuan melaksanakan kegiatan promosi sesuai rencana (*task skills*), mengelola strategi komunikasi dan koordinasi lintas sektor (*task management skills*), menyesuaikan pendekatan komunikasi terhadap audiens dan dinamika kebijakan (*contingency management skills*), menunjukkan perilaku profesional dan kolaboratif dalam promosi publik (*job/role environment skills*), serta mentransfer praktik promosi efektif ke berbagai konteks advokasi keberlanjutan (*transfer skills*).
2. Persyaratan kompetensi

(Tidak ada)
3. Pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan
 - 3.1 Pengetahuan
 - 3.1.1 Konsep dasar pekerjaan hijau/*green jobs* dan peranannya dalam pembangunan berkelanjutan.
 - 3.1.2 Struktur, tujuan, dan tahapan implementasi Peta Jalan Pengembangan Tenaga Kerja Hijau Indonesia.
 - 3.1.3 Strategi komunikasi dan media promosi lintas sektor.
 - 3.1.4 Prinsip kolaborasi antar pemangku kepentingan dalam mendukung agenda hijau.

- 3.1.5 Indikator keberhasilan promosi dan dampaknya terhadap kebijakan ketenagakerjaan hijau
- 3.2 Keterampilan
 - 3.2.1 *Learning Skills*: Membaca arah kebijakan teknokratis dan analisis data
 - 3.2.2 *Communication Skills*: Menyampaikan pesan dan informasi pekerjaan hijau/*green jobs* secara jelas, persuasif, dan berbasis data.
 - 3.2.3 *Planning and Organizing Skills*: Menyusun strategidan rencana promosi lintas sektor yang efektif.
 - 3.2.4 *Teamwork Skills*: Berkolaborasi dengan instansi, komunitas, dan mitra industri untuk menyebarluaskan Peta Jalan Pengembangan Tenaga Kerja Hijau Indonesia.
 - 3.2.5 *Initiative and Enterpreunership Skills*: Mengembangkan inovasi dalam pendekatan promosi berbasis teknologi dan sosialisasi pekerjaan hijau/*green jobs*.
 - 3.2.6 *Self-Management Skills*: Menunjukkan integritas, konsistensi, dan tanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan promosi berkelanjutan
4. Sikap kerja yang diperlukan
 - 4.1. Kolaboratif dan komunikatif
 - 4.2. Proaktif dan adaptif terhadap dinamika lintas sektor
 - 4.3. Berorientasi pada keberlanjutan dan keadilan sosial
 - 4.4. Berpikir kritis, analitis, dan ketepatan membaca data
5. Aspek kritis
 - 5.1. Ketepatan pengembangan materi promosi yang menarik, informatif, dan sesuai dengan sasaran pemangku kepentingan (KUK 3.1).

- KODE UNIT** : **N.74GSS00.004.1**
JUDUL UNIT : **Menerapkan Etika Kerja Berkelanjutan**
DESKRIPSI UNIT : Unit ini mencakup kemampuan untuk memahami prinsip etika kerja dalam konteks keberlanjutan, menunjukkan perilaku kerja yang bertanggung jawab, menerapkan prinsip keberlanjutan dalam pengambilan keputusan, dan mempromosikan nilai-nilai etika dalam lingkungan kerja

ELEMEN KOMPETENSI	KRITERIA UNJUK KERJA (KUK)
1. Memahami prinsip etika kerja berkelanjutan	1.1 Nilai-nilai dasar etika kerja diidentifikasi berdasarkan prinsip keberlanjutan. 1.2 Peraturan dan standar etika kerja dianalisis sesuai konteks kerja hijau.
2. Menunjukkan perilaku kerja yang bertanggung jawab	2.1 Tindakan kerja dijalankan dengan mempertimbangkan dampak sosial dan lingkungan. 2.2 Metode pelaporan ketidaksesuaian etika digunakan dan ditindaklanjuti sesuai prosedur.
3. Menerapkan prinsip keberlanjutan dalam pengambilan keputusan	3.1. Pertimbangan keberlanjutan dimasukkan dalam proses pengambilan keputusan kerja. 3.2. Dokumentasi keputusan kerja dilakukan secara transparan dan akuntabel.
4. Mempromosikan nilai-nilai etika di lingkungan kerja	4.1. Diskusi nilai-nilai etika kerja berkelanjutan difasilitasi dalam forum kerja. 4.2. Perilaku etis diteladankan dalam interaksi dengan rekan kerja dan pihak eksternal.

BATASAN VARIABEL

1. Konteks variabel
 - 1.1. Nilai-nilai dasar etika kerja dapat mencakup:
 - Integritas
 - Tanggung jawab sosial
 - Kepedulian lingkungan
 - Transparansi
 - 1.2. Peraturan dan standar etika kerja dapat mencakup:
 - Kode etik organisasi
 - Standar profesi
 - Prinsip SDGs
 - 1.3. Tindakan kerja dapat mencakup:
 - Penggunaan sumber daya
 - Pengelolaan limbah
 - Pemilihan bahan kerja
 - 1.4. Metode pelaporan dapat mencakup:
 - Sistem *whistleblower*
 - Laporan lisan/tulisan kepada atasan
 - 1.5. Pertimbangan keberlanjutan dapat mencakup:
 - Efisiensi
 - Dampak jangka panjang
 - Risiko sosial/lingkungan

- 1.6. Dokumentasi Keputusan kerja dapat mencakup:
 - Laporan internal
 - Notulen
 - Sistem manajemen mutu
- 1.7. Diskusi nilai-nilai etika kerja berkelanjutan dapat mencakup:
 - Rapat tim
 - Pelatihan internal
 - Sesi reflektif
- 1.8. Perilaku etis dapat mencakup:
 - Tepat waktu
 - Menghargai keberagaman
 - Terbuka terhadap kritik
2. Peralatan dan perlengkapan
 - ~~2.1~~ Peralatan
 - 2.1.1 Kode etik
 - 2.1.2 Panduan perilaku kerja
 - 2.1.3 Sistem pelaporan pelanggaran
 - 2.2 Perlengkapan
(Tidak ada)
3. Peraturan yang diperlukan
(Tidak ada)
4. Norma dan standar:
 - 4.1 Norma
(Tidak ada)
 - 4.2 Standar
(Tidak ada)

PANDUAN PENILAIAN

1. Konteks penilaian

Asesmen dilakukan di tempat kerja nyata atau simulasi untuk menilai kemampuan peserta dalam memahami, menerapkan, dan mempromosikan etika kerja berkelanjutan sesuai prinsip tanggung jawab sosial, transparansi, dan keberlanjutan lingkungan. Penilaian menggunakan metode observasi perilaku kerja, studi kasus etika, wawancara reflektif, serta portofolio dokumentasi keputusan etis, dengan instrumen berupa form observasi, rubrik penilaian, dan daftar pertanyaan. Uji kompetensi dapat dilakukan di tempat kerja, lembaga pelatihan, atau TUK Sewaktu sesuai konteks organisasi. Penilaian mencakup lima dimensi kompetensi, yaitu kemampuan melaksanakan tindakan etis sesuai prosedur (*task skills*), mengelola situasi kerja secara bertanggung jawab (*task management*), menanggapi dilema moral dan risiko etika secara tepat (*contingency management*), menerapkan nilai etika sesuai budaya dan kebijakan organisasi (*job/role environment*), serta mentransfer perilaku etis ke berbagai konteks kerja (*transfer skills*)
2. Persyaratan kompetensi

(Tidak ada)
3. Pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan
 - 3.1 Pengetahuan

- 3.1.1 Nilai-nilai dasar integritas, tanggung jawab sosial, dan keberlanjutan lingkungan
- 3.1.2 Prinsip pengambilan keputusan etis dalam konteks pekerjaan
- 3.1.3 Kebijakan organisasi dan standar profesional terkait etika kerja
- 3.1.4 Dampak perilaku tidak etis terhadap individu, organisasi, dan masyarakat
- 3.1.5 Cara menumbuhkan budaya kerja beretika melalui teladan dan komunikasi yang positif
- 3.2 Keterampilan
 - 3.2.1 *Self-Management Skills*: Menunjukkan disiplin dan konsistensi dalam bertindak sesuai nilai etika dan tanggung jawab sosial
 - 3.2.2 *Communication Skills*: Menyampaikan pendapat dan keputusan etis secara jelas dan diplomatis
 - 3.2.3 *Problem Solving Skills*: Menghadapi dilema etika dan memilih solusi yang adil dan berkelanjutan
 - 3.2.4 *Teamwork Skills*: Bekerja sama dengan rekan kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang jujur dan saling menghargai
 - 3.2.5 *Initiative and Enterprise Skills*: Mengambil inisiatif untuk menegakkan nilai etika dan menjadi teladan dalam praktik keberlanjutan
- 4. Sikap kerja yang diperlukan
 - 4.1. Tanggung jawab
 - 4.2. Konsistensi
 - 4.3. Integritas
 - 4.4. Empati
- 5. Aspek kritis
 - 5.1. Konsistensi penerapan prinsip etika keberlanjutan dalam pelaksanaan pekerjaan dan pengambilan keputusan kerja (KUK 3.1)

KODE UNIT: N.74GSS00.005.1

JUDUL UNIT : Berkoordinasi Melakukan Koordinasi dalam Kolaborasi Lintas Sektor

DESKRIPSI UNIT : Unit ini mencakup kemampuan untuk mengidentifikasi pemangku kepentingan, membangun komunikasi lintas sektor, dan mengelola dinamika kerja kolaboratif untuk mendorong penerapan prinsip-prinsip keberlanjutan dalam kegiatan lintas organisasi dan sektor

ELEMEN KOMPETENSI	KRITERIA UNJUK KERJA (KUK)
1. Mengidentifikasi pemangku kepentingan lintas sektor	1.1 Informasi pemangku kepentingan dikumpulkan dari berbagai sumber yang relevan. 1.2 Peran dan kepentingan masing-masing pemangku kepentingan dipetakan secara jelas.
2. Membangun komunikasi kolaboratif	2.1 Saluran komunikasi yang tepat dipilih sesuai karakteristik pihak terkait. 2.2 Gaya komunikasi disesuaikan dengan budaya organisasi atau sektor terkait.
3. Menyusun rencana aksi bersama	3.1. Tujuan bersama disepakati melalui proses musyawarah. 3.2. Peran dan tanggung jawab masing-masing pihak ditetapkan dalam dokumen kesepakatan.
4. Mengelola dinamika dan konflik kerja sama lintas sektor	4.1. Konflik yang muncul diidentifikasi dan ditangani secara partisipatif. 4.2. Solusi alternatif dibahas dan disepakati oleh pihak terkait.

BATASAN VARIABEL

1. Konteks variabel

1.1. Informasi pemangku kepentingan dapat mencakup:

- *Database* organisasi
- Laporan proyek
- Hasil FGD

1.2. Peran dan kepentingan masing-masing pemangku kepentingan dapat mencakup:

- Pemerintah
- Industri
- Komunitas
- LSM
- Akademisi

1.3. Saluran komunikasi yang tepat dapat mencakup:

- Pertemuan langsung
- Daring
- Surat resmi
- Email

1.4. Gaya komunikasi dapat mencakup:

- Formal
- Informal
- Persuasif
- Asertif
- Diplomatis

1.5. Tujuan bersama dapat mencakup:

- Konservasi lingkungan
 - Efisiensi sumber daya
 - Pemberdayaan masyarakat
 - Pengurangan emisi karbon
- 1.6. Peran dan tanggung jawab masing-masing pihak dapat mencakup:
 - Pelaksana teknis
 - Penyedia dana
 - Koordinator lapangan
 - Pengawas mutu
 - Pelapor hasil
 - 1.7. Konflik yang muncul dapat mencakup:
 - Perbedaan tujuan
 - Alokasi sumber daya
 - Ketimpangan kekuasaan
 - 1.8. Solusi alternatif:
 - Mediasi
 - Fasilitasi
 - Kompromi kolaboratif
2. Peralatan dan perlengkapan
 - 2.1 Peralatan
 - 2.1.1 Perangkat komunikasi
 - 2.1.2 Perangkat dokumentasi
 - 2.1.3 Aplikasi kolaborasi digital
 - 2.2 Perlengkapan
(Tidak ada)
 3. Peraturan yang diperlukan
(Tidak ada)
 4. Norma dan standar:
 - 4.1 Norma
(Tidak ada)
 - 4.2 Standar
(Tidak ada)

PANDUAN PENILAIAN

1. Konteks penilaian

Asesmen dilakukan di tempat kerja nyata atau simulasi proyek lintas sektor untuk menilai kemampuan peserta dalam membangun koordinasi dan komunikasi kolaboratif. Penilaian menggunakan metode observasi, wawancara, studi kasus, dan portofolio dengan instrumen berupa formulir observasi, daftar pertanyaan, dan rubrik penilaian kolaborasi. Uji kompetensi dapat dilaksanakan di tempat kerja, lembaga pelatihan, atau TUK Sewaktu sesuai konteks kolaborasi lintas sektor. Penilaian juga mencakup lima dimensi kompetensi, yaitu keterampilan melaksanakan tugas koordinasi (*task skills*), mengelola proses kolaboratif (*task management*), menyesuaikan strategi komunikasi pada kondisi tak terduga (*contingency management*), menjaga harmoni lintas budaya dan organisasi (*job/role environment*), serta mentransfer prinsip kolaborasi keberlanjutan ke berbagai sektor (*transfer skills*).
2. Persyaratan kompetensi
(Tidak ada)

3. Pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan
 - 3.1 Pengetahuan
 - 3.1.1 Prinsip identifikasi dan pemetaan pemangku kepentingan serta kepentingannya
 - 3.1.2 Teknik komunikasi kolaboratif dan diplomasi lintas budaya
 - 3.1.3 Prinsip penyusunan rencana aksi bersama dan pembagian peran tanggung jawab antar-pihak
 - 3.1.4 Strategi pengelolaan dinamika dan penyelesaian konflik dalam kolaborasi
 - 3.1.5 Nilai-nilai keberlanjutan dan etika kerja sama antar-sektor
 - 3.2 Keterampilan
 - 3.2.1 *Communication Skills*: Menyampaikan ide, rencana, dan solusi secara efektif kepada berbagai pemangku kepentingan
 - 3.2.2 *Teamwork Skills*: Bekerja sama dalam tim lintas organisasi untuk mencapai tujuan kolaboratif
 - 3.2.3 *Problem Solving Skills*: Mengidentifikasi isu dan menyelesaikan konflik antar-pihak secara konstruktif
 - 3.2.4 *Planning and Organizing Skills*: Mengatur pertemuan, menyusun rencana aksi, dan memantau pelaksanaannya
 - 3.2.5 *Self-Management Skills*: Menunjukkan sikap terbuka, inklusif, dan profesional dalam berinteraksi lintas sektor
4. Sikap kerja yang diperlukan
 - 4.1. Inklusif
 - 4.2. Terbuka
 - 4.3. Mampu membangun kepercayaan
5. Aspek kritis
 - 5.1. Kemampuan menyepakati tujuan dan komitmen bersama antar pemangku kepentingan yang berbeda kepentingan (KUK 3.1)

KODE UNIT: N.74GSS00.006.1

JUDUL UNIT : Menunjukkan Kepedulian Sosial dan Lingkungan

DESKRIPSI UNIT : Unit ini mencakup kemampuan untuk menunjukkan Kepedulian Sosial dan Lingkungan, berpartisipasi aktif dalam kegiatan sosial dan lingkungan, menunjukkan empati dalam interaksi kerja, serta mendukung inisiatif tanggung jawab sosial organisasi

ELEMEN KOMPETENSI	KRITERIA UNJUK KERJA (KUK)
1. Mengenali isu sosial dan lingkungan sekitar	1.1 Isu sosial dan lingkungan diidentifikasi melalui pengamatan dan sumber informasi terpercaya. 1.2 Dampak isu terhadap masyarakat dan lingkungan dianalisis secara kritis.
2. Berpartisipasi dalam kegiatan sosial dan lingkungan	2.1 Kegiatan sosial dan lingkungan diikuti secara aktif sesuai peran yang ditugaskan. 2.2 Kontribusi diberikan sesuai kapasitas dan kebutuhan kegiatan.
3. Menunjukkan empati dalam interaksi kerja	3.1. Tindakan empati ditunjukkan dalam komunikasi dan kerja tim lintas latar belakang. 3.2. Pendekatan dilakukan untuk meminimalkan konflik sosial yang inklusif dan kolaboratif.
4. Mendukung inisiatif tanggung jawab sosial organisasi	4.1. Kegiatan CSR organisasi didukung dengan keikutsertaan sukarela dan inisiatif pribadi. 4.2. Sosialisasi nilai tanggung jawab sosial dilakukan kepada rekan kerja dan masyarakat sekitar.

BATASAN VARIABEL

1. Konteks variabel

1.1. Isu sosial dan lingkungan dapat mencakup:

- Ketimpangan sosial
- Pencemaran
- Kemiskinan
- Kelangkaan air
- Konflik lahan

1.2. Dampak isu terhadap masyarakat dan lingkungan dapat mencakup:

- Penurunan kesehatan
- Kehilangan mata pencaharian
- Kerusakan habitat

1.3. Kegiatan sosial dan lingkungan dapat mencakup:

- Penanaman pohon
- Bersih sungai
- Pelatihan
- Sosialisasi pekerjaan hijau/ *green jobs*

1.4. Kontribusi dapat mencakup:

- Tenaga
- Waktu
- Donasi
- Keahlian teknis

1.5. Tindakan empati dapat mencakup:

- Mendengarkan aktif
 - Menghargai perbedaan
 - Memberikan dukungan emosional
- 1.6. Pendekatan dapat mencakup:
 - Mediasi informal
 - Fasilitasi diskusi
 - Musyawarah
 - 1.7. Kegiatan CSR organisasi dapat mencakup:
 - Donasi ke panti
 - Pelatihan masyarakat
 - Program lingkungan sekolah
 - 1.8. Sosialisasi Nilai tanggung jawab sosial dapat mencakup:
 - Presentasi internal
 - Media sosial
 - Diskusi kelompok
2. Peralatan dan perlengkapan
 - 2.1 Peralatan
 - 2.1.1 Panduan kegiatan sosial
 - 2.1.2 Form partisipasi
 - 2.1.3 Materi kampanye sosial
 - 2.2 Perlengkapan
(Tidak ada)
 3. Peraturan yang diperlukan
(Tidak ada)
 4. Norma dan standar:
 - 3.3. Norma
(Tidak ada)
 - 3.4. Standar
(Tidak ada)

PANDUAN PENILAIAN

1. Konteks penilaian

Asesmen dilakukan di tempat kerja nyata, kegiatan komunitas, atau simulasi program sosial-lingkungan untuk menilai kemampuan peserta dalam mengenali isu sosial dan lingkungan, berpartisipasi aktif dalam kegiatan sosial, menunjukkan empati, serta mendukung tanggung jawab sosial organisasi. Penilaian dilakukan melalui observasi partisipasi, studi kasus, wawancara, dan portofolio kontribusi sosial dengan instrumen berupa form observasi, rubrik partisipasi, dan laporan kegiatan. Uji kompetensi dapat dilakukan di tempat kerja, lembaga pelatihan, atau TUK Sewaktu yang relevan dengan konteks sosial dan lingkungan. Penilaian mencakup lima dimensi kompetensi, yaitu kemampuan melaksanakan kontribusi sosial-lingkungan (*task skills*), mengelola peran dan tanggung jawab dalam kegiatan (*task management*), menanggapi situasi sosial tak terduga secara empatik (*contingency management*), menerapkan nilai kepedulian sesuai budaya organisasi (*job/role environment*), serta mentransfer perilaku peduli sosial dan lingkungan ke berbagai konteks kerja (*transfer skills*).

2. Persyaratan kompetensi

(Tidak ada)

3. Pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan
 - 3.1 Pengetahuan
 - 3.1.1 Pengertian dan tujuan tanggung jawab sosial serta keberlanjutan lingkungan
 - 3.1.2 Jenis dan bentuk kegiatan sosial-lingkungan di tempat kerja atau komunitas
 - 3.1.3 Nilai-nilai empati, solidaritas, dan partisipasi dalam konteks sosial dan lingkungan
 - 3.1.4 Kebijakan organisasi serta peraturan yang mendukung pelestarian lingkungan dan kesejahteraan masyarakat
 - 3.1.5 Prinsip komunikasi dan kolaborasi dalam pelaksanaan kegiatan sosial dan lingkungan
 - 3.2 Keterampilan
 - 3.2.1 *Teamwork Skills*: Bekerja sama dalam kegiatan sosial atau lingkungan untuk mencapai tujuan bersama
 - 3.2.2 *Communication Skills*: Menyampaikan ide, dukungan, dan laporan kegiatan sosial-lingkungan dengan jelas dan sopan
 - 3.2.3 *Problem Solving Skills*: Mengidentifikasi isu sosial atau lingkungan dan membantu mencari solusi praktis
 - 3.2.4 *Initiative and Enterprise Skills*: Mengambil inisiatif untuk terlibat dan mengembangkan kegiatan sosial-lingkungan baru
 - 3.2.5 *Self-Management Skills*: Menunjukkan tanggung jawab pribadi, empati, dan perilaku positif dalam setiap aktivitas sosial dan lingkungan
4. Sikap kerja yang diperlukan
 - 4.1. Peduli
 - 4.2. Inklusif
 - 4.3. Tanggap terhadap kebutuhan sosial dan lingkungan
5. Aspek kritis
 - 5.1. Kemampuan menunjukkan tindakan empati dan kolaborasi yang mampu meminimalkan konflik sosial dalam lingkungan kerja maupun masyarakat (KUK 3.2)

KODE UNIT : N.74GSS00.007.1

JUDUL UNIT : Menyelesaikan Masalah Lingkungan Secara Kreatif

DESKRIPSI UNIT : Unit ini mencakup kemampuan untuk mengenali isu sosial dan lingkungan di sekitar, berpartisipasi aktif dalam kegiatan sosial dan lingkungan, menunjukkan empati dalam interaksi kerja, serta mendukung inisiatif tanggung jawab sosial organisasi

ELEMEN KOMPETENSI	KRITERIA UNJUK KERJA (KUK)
1. Mengidentifikasi masalah lingkungan di tempat kerja	1.1 Masalah lingkungan dikumpulkan dari laporan, observasi, atau masukan pemangku kepentingan. 1.2 Dampak dari masalah lingkungan diklasifikasikan berdasarkan tingkat risiko dan urgensi.
2. Menganalisis akar penyebab masalah lingkungan	2.1 Data relevan dikumpulkan untuk mengidentifikasi penyebab utama masalah. 2.2 Metode analisis digunakan untuk analisa Penyebab utama masalah lingkungan.
3. Mengembangkan alternatif solusi inovatif	3.1. Alternatif solusi dikembangkan berdasarkan hasil analisis akar penyebab. 3.2. Kriteria kelayakan solusi dikaji berdasarkan kelayakan teknis, biaya, dan dampak lingkungan.
4. Mengevaluasi efektivitas solusi yang diterapkan	4.1. Indikator Solusi yang diterapkan dipantau untuk mengukur perubahan kondisi lingkungan. 4.2. Alat evaluasi digunakan untuk mengevaluasi implementasi penyelesaian masalah lingkungan. 4.3. Hasil evaluasi digunakan untuk mengkaji perbaikan atau penguatan solusi.

BATASAN VARIABEL

1. Konteks variabel

1.1. Masalah lingkungan dapat mencakup:

- Pencemaran air
- Limbah padat
- Emisi gas
- Penggunaan energi berlebih

1.2. Dampak dari masalah lingkungan dapat mencakup:

- Terhadap kesehatan
- Produktivitas
- Reputasi
- Kelangsungan usaha

1.3. Data relevan dapat mencakup:

- Hasil audit lingkungan
- SOP
- Hasil wawancara
- Catatan operasional

1.4. Metode analisis dapat mencakup:

- *Fishbone diagram*
- *Why's*
- *FMEA*,

- Analisis SWOT
- 1.5. Alternatif solusi dapat mencakup:
 - Substitusi bahan
 - Merancang ulang proses
 - Penggunaan teknologi hijau
 - 1.6. Alternatif solusi dapat mencakup:
 - Biaya implementasi
 - Tingkat efektivitas
 - Waktu pelaksanaan
 - 1.7. Indikator solusi dapat mencakup:
 - Pengurangan limbah
 - Penurunan konsumsi energi
 - Perbaikan kualitas udara
 - 1.8. Alat evaluasi dapat mencakup:
 - *Check list* observasi
 - Laporan pemantauan
 - Umpan balik pemangku kepentingan
 - 1.9. Hasil evaluasi dapat mencakup:
 - Pengurangan dampak lingkungan
 - Efektivitas solusi
 - Perubahan perilaku dan kepatuhan
 - Peningkatan efisiensi operasional
 - Umpan balik dari pemangku kepentingan
 - Ketahanan solusi terhadap perubahan
 - Kesesuaian dengan kebijakan atau standar
 - Replikasi dan skalabilitas
 - Dampak sosial-ekonomi tambahan
 - Identifikasi kesenjangan (*Gap*)
2. Peralatan dan perlengkapan
 - 2.1 Peralatan
 - 2.1.1 Alat ukur lingkungan
 - 2.1.2 *Software* analisis data
 - 2.1.3 Dokumen laporan masalah
 - 2.2 Perlengkapan
(Tidak ada)
 3. Peraturan yang diperlukan
(Tidak ada)
 4. Norma dan standar:
 - 4.1 Norma
(Tidak ada)
 - 4.2 Standar
(Tidak ada)

PANDUAN PENILAIAN

1. Konteks penilaian

Asesmen dilakukan di tempat kerja nyata atau simulasi proyek lingkungan untuk menilai kemampuan peserta dalam mengidentifikasi, menganalisis, dan menyelesaikan masalah lingkungan secara kreatif dan berkelanjutan. Penilaian menggunakan metode observasi, studi kasus, wawancara, dan portofolio dengan instrumen berupa form observasi, rubrik penilaian, serta laporan evaluasi solusi. Uji kompetensi dapat dilaksanakan di tempat kerja, lembaga pelatihan, atau TUK Sewaktu sesuai konteks lingkungan.

Penilaian juga mencakup lima dimensi kompetensi, yaitu kemampuan melaksanakan identifikasi dan analisis masalah (*task skills*), mengelola tahapan penyelesaian dan tindak lanjut (*task management*), menyesuaikan strategi dengan kondisi tak terduga (*contingency management*), menerapkan solusi sesuai kebijakan organisasi dan prinsip keberlanjutan (*job/role environment*), serta mengadaptasikan pendekatan kreatif dalam berbagai konteks sektor lingkungan (*transfer skills*).

2. Persyaratan kompetensi

(Tidak ada)

3. Pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan

3.1 Pengetahuan

- 3.1.1 Jenis dan sumber permasalahan lingkungan di sektor kerja
- 3.1.2 Teknik identifikasi dan analisis akar masalah lingkungan
- 3.1.3 Prinsip berpikir kreatif dan inovatif dalam menghasilkan solusi berkelanjutan
- 3.1.4 Konsep 9 R (*rRefuse, Rethink, Reduce, Reuse, Repair, Refurbish, Remanufacture, Repurpose, Recycle, Recover*) dan pendekatan berbasis ekosistem
- 3.1.5 Mekanisme evaluasi efektivitas solusi dan perbaikan berkelanjutan

3.2 Keterampilan

- 3.2.1 *Problem Solving Skills*: Mengidentifikasi, menganalisis, dan menyelesaikan masalah lingkungan dengan pendekatan kreatif
- 3.2.2 *Planning and Organizing Skills*: Merancang dan melaksanakan rencana solusi yang realistis dan berdampak
- 3.2.3 *Communication Skills*: Mengomunikasikan ide dan hasil penyelesaian masalah secara jelas kepada tim atau pemangku kepentingan
- 3.2.4 *Teamwork Skills*: Bekerja sama dalam tim lintas fungsi untuk menghasilkan solusi lingkungan berkelanjutan
- 3.2.5 *Initiative and Enterprise Skills*: Mengusulkan inovasi baru dalam pengelolaan dan perbaikan lingkungan kerja

4. Sikap kerja yang diperlukan

- 4.1. Kritis
- 4.2. Kreatif
- 4.3. Kolaboratif
- 4.4. Proaktif

5. Aspek kritis

- 5.1. Ketepatan merumuskan solusi kreatif berdasarkan hasil analisis akar penyebab masalah lingkungan (KUK 3.1)

KODE UNIT : **N.74GSS00.008.1**
JUDUL UNIT : **Menunjukkan Adaptabilitas dalam Transisi Hijau**
DESKRIPSI UNIT : Unit ini mencakup kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan kebijakan, teknologi, dan proses kerja yang mendukung transisi menuju praktik kerja yang ramah lingkungan dan berkelanjutan

ELEMEN KOMPETENSI	KRITERIA UNJUK KERJA (KUK)
1. Menyesuaikan diri terhadap perubahan kebijakan hijau	1.1 Perubahan kebijakan lingkungan diidentifikasi dan dipahami sesuai dengan bidang kerja. 1.2 Tindakan kerja disesuaikan dengan kebijakan baru yang diterapkan.
2. Menyesuaikan diri terhadap perubahan teknologi ramah lingkungan	2.1 Perubahan teknologi kerja dikenali dari pembaruan sistem atau alat kerja. 2.2 Belajar keterampilan baru dilakukan sesuai dengan teknologi yang diperkenalkan.
3. Menunjukkan fleksibilitas dalam proses kerja berkelanjutan	3.1. Perubahan alur kerja diterima dan diikuti untuk mendukung efisiensi sumber daya. 3.2. Hambatan dalam proses adaptasi diidentifikasi dan dicarikan solusi bersama tim.
4. Mengembangkan kebiasaan kerja ramah lingkungan	4.1. Kebiasaan kerja yang mendukung keberlanjutan dibentuk melalui praktik harian. 4.2. Evaluasi perubahan perilaku dilakukan secara berkala untuk peningkatan berkelanjutan.

BATASAN VARIABEL

1. Konteks variabel

- 1.1. Perubahan kebijakan lingkungan dapat mencakup:
 - Pengelolaan limbah
 - Efisiensi energi
 - Penggunaan sumber daya terbarukan
- 1.2. Tindakan kerja dapat mencakup:
 - Modifikasi prosedur kerja
 - Penerapan SOP baru
 - Pelaporan dampak
- 1.3. Perubahan teknologi kerja dapat mencakup:
 - Sistem hemat energi
 - Alat pemantauan emisi
 - Digitalisasi operasional
- 1.4. Belajar Keterampilan baru dapat mencakup:
 - Pelatihan langsung
 - *e-learning*
 - Mentoring internal
- 1.5. Perubahan alur kerja dapat mencakup:
 - Jadwal kerja hijau
 - Kolaborasi lintas fungsi
 - Sistem penghematan
- 1.6. Hambatan dalam proses adaptasi dapat mencakup:
 - Keterbatasan keterampilan

- Resistensi budaya
 - Kurangnya informasi
- 1.7. Kebiasaan kerja yang mendukung keberlanjutan dapat mencakup:
 - Pemilahan sampah
 - Penghematan air/energi
 - Penggunaan kembali material
 - 1.8. Evaluasi Perubahan perilaku dapat mencakup:
 - Observasi supervisi
 - Kuesioner rekan kerja
 - Refleksi mandiri
2. Peralatan dan perlengkapan
 - ~~2.1~~ Peralatan
 - 2.1.1 Panduan kebijakan
 - 2.1.2 Sistem informasi pelatihan
 - 2.1.3 Alat kerja efisien
 - 2.2 Perlengkapan
(Tidak ada)
 3. Peraturan yang diperlukan
(Tidak ada)
 4. Norma dan standar:
 - 4.1 Norma
(Tidak ada)
 - 4.2 Standar
(Tidak ada)

PANDUAN PENILAIAN

1. Konteks penilaian

Asesmen dilakukan di tempat kerja nyata atau melalui simulasi untuk menilai kemampuan peserta dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan kebijakan, teknologi, dan proses kerja dalam transisi menuju praktik hijau. Penilaian menggunakan metode observasi perilaku adaptif, studi kasus, wawancara, dan portofolio dengan instrumen berupa form observasi, daftar pertanyaan, serta rubrik evaluasi perubahan perilaku. Uji kompetensi dapat dilakukan di tempat kerja, lembaga pelatihan, atau TUK Sewaktu sesuai konteks transisi hijau. Penilaian juga mencakup lima dimensi kompetensi, yaitu kemampuan menyesuaikan tindakan kerja terhadap kebijakan baru (*task skills*), mengelola perubahan proses dan teknologi (*task management*), menanggapi kendala adaptasi secara efektif (*contingency management*), menerapkan kebiasaan hijau sesuai budaya organisasi (*job/role environment*), serta mentransfer sikap adaptif dan praktik berkelanjutan ke situasi kerja lain (*transfer skills*).
2. Persyaratan kompetensi
(Tidak ada)
3. Pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan
 - 3.1 Pengetahuan
 - 3.1.1 Prinsip dan tujuan transisi hijau dalam konteks keberlanjutan ekonomi dan lingkungan
 - 3.1.2 Dampak perubahan kebijakan, teknologi, dan budaya organisasi terhadap cara kerja

- 3.1.3 Strategi adaptasi individu dan organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja hijau
- 3.1.4 Prinsip inovasi, efisiensi energi, dan pengurangan dampak lingkungan dalam pekerjaan
- 3.1.5 Mekanisme pengelolaan stres, fleksibilitas, dan pembelajaran berkelanjutan dalam proses adaptasi
- 3.2 Keterampilan
 - 3.2.1 *Self-Management Skills*: Menunjukkan kesiapan mental dan fleksibilitas dalam menghadapi perubahan sistem kerja
 - 3.2.2 *Learning Skills*: Menerapkan pembelajaran baru dan mengembangkan keterampilan sesuai tuntutan teknologi hijau
 - 3.2.3 *Problem Solving Skills*: Mengidentifikasi tantangan dan menemukan solusi praktis dalam situasi perubahan
 - 3.2.4 *Communication Skills*: Berkomunikasi efektif tentang manfaat dan arah perubahan kepada rekan kerja
 - 3.2.5 *Initiative and Enterprise Skills*: Mengambil inisiatif untuk menerapkan ide-ide inovatif dalam mendukung transisi hijau
- 4. Sikap kerja yang diperlukan
 - 4.1. Terbuka terhadap perubahan
 - 4.2. Proaktif
 - 4.3. Resiliensi
- 5. Aspek kritis kemampuan menyesuaikan diri secara cepat dan konsisten terhadap tuntutan lingkungan kerja hijau.
 - 5.1. Ketepatan menyesuaikan tindakan kerja dengan kebijakan baru yang diterapkan (KUK 1.2)
 - 5.2. Konsistensi membentuk kebiasaan kerja yang mendukung keberlanjutan melalui praktik harian (KUK 4.1)

KODE UNIT : **N.74GSS00.009.1**
JUDUL UNIT : **Mengembangkan Inovasi Sosial Ramah Lingkungan**
DESKRIPSI UNIT : Unit ini mencakup kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan kebijakan, teknologi, dan proses kerja yang mendukung transisi menuju praktik kerja yang ramah lingkungan dan berkelanjutan

ELEMEN KOMPETENSI	KRITERIA UNJUK KERJA (KUK)
1. Mengidentifikasi permasalahan sosial dan lingkungan	1.1 Sumber data permasalahan sosial dan lingkungan diidentifikasi berdasarkan observasi dan data relevan. 1.2 Metode analisis akar masalah diidentifikasi untuk menentukan ruang inovasi sosial.
2. Merancang ide inovatif berbasis kebutuhan lokal	2.1 Ide inovatif dirancang sesuai kebutuhan komunitas dan potensi sumber daya lokal. 2.2 Metode validasi inovasi diterapkan melalui diskusi bersama pemangku kepentingan.
3. Mengembangkan solusi sosial ramah lingkungan	3.1. Bentuk solusi disusun dengan pendekatan kolaboratif. 3.2. Pihak terkait Implementasi solusi dilibatkan secara partisipatif dan inklusif.
4. Mengevaluasi dan menyebarluaskan dampak inovasi	4.1. Indikator dampak sosial dan lingkungan dari inovasi dievaluasi berdasarkan indikator yang disepakati. 4.2. Dokumentasi hasil inovasi disimpan dan disebarluaskan untuk replikasi.

BATASAN VARIABEL

1. Konteks variabel
 - 1.1. Sumber data permasalahan sosial dan lingkungan dapat mencakup:
 - Laporan lingkungan
 - Wawancara masyarakat
 - Hasil riset partisipatif
 - 1.2. Metode analisis Akar masalah dapat mencakup:
 - *Why's*
 - Analisis pemangku kepentingan
 - SWOT
 - *Fishbone diagram*
 - 1.3. Ide inovatif dapat mencakup:
 - Teknologi tepat guna
 - Daur ulang kreatif
 - Edukasi lingkungan
 - Pertanian urban
 - 1.4. Metode validasi inovasi dapat mencakup:
 - FGD
 - Survei partisipatif
 - Uji coba kecil
 - 1.5. Bentuk solusi dapat mencakup:
 - Produk berbahan limbah
 - Model bisnis hijau
 - Layanan sosial berbasis lingkungan
 - 1.6. Pihak terkait dapat mencakup:

- Komunitas lokal
 - UMKM
 - Pelajar
 - Organisasi sosial
- 1.7. Indikator dampak sosial dan lingkungan dari inovasi dapat mencakup:
- Perubahan perilaku
 - Efisiensi sumber daya
 - Peningkatan kesejahteraan
- 1.8. Dokumentasi hasil inovasi dapat mencakup:
- Laporan digital
 - Video dokumenter
 - Media sosial
 - Seminar lokal
2. Peralatan dan perlengkapan
- ~~2.1~~ Peralatan
- 2.1.1 Alat presentasi
 - 2.1.2 Formulir validasi
 - 2.1.3 Perangkat dokumentasi inovasi
- 2.2 Perlengkapan
(Tidak ada)
3. Peraturan yang diperlukan
(Tidak ada)
4. Norma dan standar:
- 4.1 Norma
(Tidak ada)
 - 4.2 Standar
(Tidak ada)

PANDUAN PENILAIAN

1. Konteks penilaian
- Asesmen dilakukan di tempat kerja nyata, komunitas, atau melalui simulasi proyek sosial-lingkungan untuk menilai kemampuan peserta dalam merancang dan mengimplementasikan inovasi sosial yang ramah lingkungan. Penilaian menggunakan metode observasi partisipasi, studi kasus, wawancara, dan portofolio hasil inovasi dengan instrumen berupa form observasi, rubrik penilaian, dan laporan dampak inovasi. Uji kompetensi dapat dilaksanakan di tempat kerja, lembaga pelatihan, atau TUK Sewaktu sesuai konteks sosial-lingkungan. Penilaian mencakup lima dimensi kompetensi, yaitu kemampuan mengidentifikasi permasalahan dan peluang inovasi (*task skills*), mengelola kolaborasi dan implementasi solusi (*task management*), menyesuaikan strategi terhadap dinamika sosial-lingkungan (*contingency management*), menerapkan nilai keberlanjutan dan etika sosial dalam konteks organisasi (*job/role environment*), serta mentransfer praktik inovasi sosial ke berbagai situasi dan komunitas (*transfer skills*)
2. Persyaratan kompetensi
(Tidak ada)
3. Pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan
- 3.1 Pengetahuan

- 3.1.1 Prinsip keberlanjutan dan pendekatan ramah lingkungan dalam inovasi sosial
- 3.1.2 Identifikasi isu sosial-lingkungan dan kebutuhan masyarakat.
- 3.1.3 Teknik pengembangan ide, desain, dan implementasi inovasi berbasis komunitas
- 3.1.4 Strategi kolaborasi lintas sektor dan pengelolaan sumber daya berkelanjutan
- 3.1.5 Metode evaluasi dampak sosial dan lingkungan dari hasil inovasi
- 3.2 Keterampilan
 - 3.2.1 *Problem Solving Skills*: Menganalisis masalah sosial-lingkungan dan merancang solusi inovatif
 - 3.2.2 *Initiative and Enterprise Skills*: Mengembangkan ide baru dan memimpin pelaksanaan inovasi sosial
 - 3.2.3 *Communication Skills*: Mengomunikasikan gagasan dan hasil inovasi kepada pemangku kepentingan secara efektif
 - 3.2.4 *Teamwork Skills*: Bekerja sama dengan komunitas dan mitra lintas sektor dalam pelaksanaan proyek inovatif.
4. Sikap kerja yang diperlukan
 - 4.1. Empati
 - 4.2. Kreatif
 - 4.3. Kolaboratif
 - 4.4. Responsif terhadap kebutuhan komunitas.
5. Aspek kritis
 - 5.1. Ketepatan menyusun bentuk solusi sosial ramah lingkungan dengan pendekatan kolaboratif (KUK 3.1).

KODE UNIT : N.74GSS00.010.1
JUDUL UNIT : Memimpin Inisiatif Lingkungan
DESKRIPSI UNIT : Unit ini mencakup kemampuan untuk menginisiasi, mengorganisasi, dan memimpin pelaksanaan proyek atau kegiatan berbasis lingkungan di tempat kerja atau komunitas. Proses ini mencakup penetapan visi, pengelolaan tim lintas fungsi, dan pemantauan kemajuan untuk memastikan tercapainya tujuan keberlanjutan

ELEMEN KOMPETENSI	KRITERIA UNJUK KERJA (KUK)
1. Menetapkan visi dan arah inisiatif lingkungan	1.1 Visi lingkungan ditetapkan berdasarkan kebutuhan dan potensi dampak. 1.2 Tujuan jangka pendek dan panjang dirumuskan dengan melibatkan pihak terkait.
2. Mengorganisasi sumber daya dan tim pelaksana	2.1 Sumber daya manusia dan material diidentifikasi sesuai kebutuhan inisiatif. 2.2 Peran dan tanggung jawab tim ditugaskan secara kolaboratif dan transparan.
3. Melaksanakan kegiatan inisiatif lingkungan	3.1. Rencana aksi diterapkan sesuai tahapan yang telah disepakati. 3.2. Hambatan yang muncul diidentifikasi dan disesuaikan strategi penanganannya.
4. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan inisiatif	4.1. Indikator keberhasilan dikaji secara periodik sesuai kerangka evaluasi. 4.2. Rekomendasi perbaikan dirumuskan berdasarkan hasil evaluasi.

BATASAN VARIABEL

1. Konteks variabel

- 1.1. Visi lingkungan dapat mencakup:
 - Pengurangan emisi
 - *Zero waste*
 - Efisiensi energi
 - Restorasi lingkungan
- 1.2. Tujuan jangka pendek dan panjang dapat mencakup:
 - Penurunan limbah
 - Perubahan perilaku
 - Pencapaian sertifikasi hijau
- 1.3. Sumber daya manusia dan material dapat mencakup:
 - Industri
 - Sukarelawan
 - Dana CSR
 - Alat pemantauan lingkungan
- 1.4. Peran dan tanggung jawab tim dapat mencakup:
 - Koordinator
 - Fasilitator
 - Dokumentator, evaluator
- 1.5. Rencana aksi dapat mencakup:
 - Kampanye kesadaran
 - Penanaman pohon
 - Audit energi
- 1.6. Hambatan yang muncul dapat mencakup:
 - Logistik

- Partisipasi rendah
 - Konflik kepentingan
- 1.7. Indikator keberhasilan dapat mencakup:
- Tingkat partisipasi
 - Volume limbah berkurang
 - Penghematan biaya
- 1.8. Rekomendasi perbaikan dapat mencakup:
- Penguatan komunikasi
 - Penyesuaian metode
 - Replikasi program
2. Peralatan dan perlengkapan
- 2.1 Peralatan
- 2.1.1 Perangkat komunikasi
 - 2.1.2 Logistik pelaksanaan kegiatan
 - 2.1.3 Alat pemantauan dampak
- 2.2 Perlengkapan
(Tidak ada)
3. Peraturan yang diperlukan
(Tidak ada)
4. Norma dan standar:
- 4.1 Norma
(Tidak ada)
 - 4.2 Standar
(Tidak ada)

PANDUAN PENILAIAN

1. Konteks penilaian
- Asesmen dilakukan di tempat kerja nyata atau simulasi proyek lingkungan untuk menilai kemampuan peserta dalam memimpin, mengorganisasi, dan mengevaluasi inisiatif lingkungan secara efektif. Penilaian menggunakan metode observasi, wawancara, studi kasus, dan portofolio dengan instrumen seperti form observasi, rubrik kepemimpinan, dan laporan hasil kegiatan. Uji kompetensi dapat dilakukan di tempat kerja, lembaga pelatihan, atau TUK Sewaktu yang relevan dengan konteks keberlanjutan. Penilaian mencakup lima dimensi kompetensi, yaitu kemampuan menetapkan arah dan menggerakkan tim (*task skills*), mengelola tahapan dan sumber daya inisiatif (*task management*), menyesuaikan strategi terhadap tantangan lapangan (*contingency management*), menerapkan prinsip kepemimpinan sesuai budaya organisasi (*job/role environment*), serta mentransfer praktik kepemimpinan hijau ke berbagai sektor (*transfer skills*).
2. Persyaratan kompetensi
(Tidak ada)
3. Pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan
- 3.1 Pengetahuan
- 3.1.1 Prinsip dan nilai keberlanjutan dalam konteks organisasi dan komunitas
 - 3.1.2 Strategi merancang, mengoordinasikan, dan mengimplementasikan inisiatif lingkungan

- 3.1.3 Pendekatan komunikasi, motivasi, dan pemberdayaan tim dalam kegiatan lingkungan
- 3.1.4 Teknik pengelolaan sumber daya, risiko, dan pemantauan hasil inisiatif
- 3.1.5 Metode evaluasi efektivitas dan keberlanjutan dampak kegiatan lingkungan
- 3.2 Keterampilan
 - 3.2.1 *Leadership & Teamwork Skills*: Mengarahkan dan menginspirasi tim untuk mencapai tujuan keberlanjutan bersama
 - 3.2.2 *Communication Skills*: Menyampaikan visi dan hasil inisiatif lingkungan secara jelas dan persuasif kepada pemangku kepentingan
 - 3.2.3 *Planning and Organizing Skills*: Menyusun rencana aksi, mengalokasikan sumber daya, dan memantau kemajuan kegiatan
 - 3.2.4 *Problem Solving Skills*: Mengidentifikasi hambatan dan mengambil keputusan strategis untuk memastikan keberhasilan inisiatif
 - 3.2.5 *Initiative and Enterprise Skills*: Mengembangkan ide inovatif untuk meningkatkan dampak lingkungan dan sosial secara berkelanjutan
- 4. Sikap kerja yang diperlukan
 - 4.1. Inspiratif
 - 4.2. Kolaboratif
 - 4.3. Komunikatif
 - 4.4. Bertanggung jawab
- 5. Aspek kritis
 - 5.1. Ketepatan menerapkan rencana aksi sesuai tahapan yang telah disepakati (KUK 3.1)
 - 5.2. Ketepatan merumuskan rekomendasi perbaikan berdasarkan hasil evaluasi (KUK 4.2)

KODE UNIT : N.74GSS00.011.1
JUDUL UNIT : **Menerapkan Kerangka Keberlanjutan (*Sustainability Framework*)**

DESKRIPSI UNIT : Unit ini mencakup kemampuan untuk menerapkan kerangka keberlanjutan organisasi yang mencakup perlindungan terhadap manusia dan alam, inovasi dan kolaborasi lintas fungsi, serta dukungan terhadap tata kelola yang baik melalui integrasi prinsip-prinsip keberlanjutan ke dalam aktivitas operasional, rantai pasok, dan keterlibatan pemangku kepentingan.

ELEMEN KOMPETENSI	KRITERIA UNJUK KERJA (KUK)
1. Melindungi manusia dalam operasional organisasi	1.1 Kebijakan perlindungan hak asasi manusia dan kesehatan kerja diterapkan sesuai standar yang berlaku. 1.2 Program keterlibatan komunitas diimplementasikan untuk mendukung kesejahteraan lokal.
2. Melindungi alam melalui praktik bisnis berkelanjutan	2.1 Strategi mitigasi iklim dan pelestarian biodiversitas diterapkan dalam proses kerja. 2.2 Pendekatan ekonomi sirkular diterapkan untuk mengurangi limbah dan konsumsi sumber daya.
3. Meningkatkan kesejahteraan melalui inovasi dan kolaborasi	3.1. Inisiatif inovatif dikembangkan untuk menciptakan nilai ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan. 3.2. Kolaborasi lintas sektor difasilitasi untuk memperluas dampak sosial dan lingkungan.
4. Menerapkan tata kelola yang baik dalam kerangka keberlanjutan	4.1. Prinsip integritas, transparansi, dan akuntabilitas diterapkan dalam pelaporan dan pengambilan keputusan. 4.2. Proses keterlibatan pemangku kepentingan dilakukan untuk validasi strategi dan hasil keberlanjutan.

BATASAN VARIABEL

1. Konteks variabel

- 1.1. Kebijakan perlindungan hak asasi manusia dan kesehatan kerja dapat mencakup:
 - SOP Sumber Daya Manusia
 - Protokol K3
 - Pedoman anti-diskriminasi
- 1.2. Program keterlibatan komunitas dapat mencakup:
 - Pelatihan masyarakat
 - Program pemberdayaan
 - Kerja sama CSR
- 1.3. Strategi mitigasi iklim dan pelestarian biodiversitas dapat mencakup:
 - Kebijakan energi hijau
 - Konservasi lahan
 - Perlindungan spesies
- 1.4. Pendekatan ekonomi sirkular dapat mencakup:
 - Sistem daur ulang
 - Penggunaan ulang material

- Efisiensi energi
- 1.5. Inisiatif inovatif dapat mencakup:
 - Solusi berbasis teknologi
 - Produk ramah lingkungan
 - Model bisnis hijau
 - 1.6. Kolaborasi lintas sektor dapat mencakup:
 - Kemitraan LSM
 - Pemerintah
 - Industri
 - 1.7. Prinsip integritas, transparansi, dan akuntabilitas dapat mencakup:
 - Sistem pelaporan keberlanjutan
 - Audit internal
 - Kebijakan antikorupsi
 - 1.8. Proses keterlibatan pemangku kepentingan dapat mencakup:
 - Forum pemangku kepentingan
 - Survei kepuasan
 - Komunikasi publik
2. Peralatan dan perlengkapan
 - ~~2.1~~ Peralatan
 - 2.1.1 Dokumen kebijakan keberlanjutan
 - 2.1.2 Sop pelaporan
 - 2.1.3 Platform pemantauan kinerja ESG
 - 2.2 Perlengkapan
(Tidak ada)
3. Peraturan yang diperlukan
(Tidak ada)
4. Norma dan standar:
 - 4.1 Norma
(Tidak ada)
 - 4.2 Standar
(Tidak ada)

PANDUAN PENILAIAN

1. Konteks penilaian

Asesmen dilakukan di lingkungan kerja nyata atau melalui simulasi audit keberlanjutan untuk menilai kemampuan peserta dalam menerapkan prinsip-prinsip keberlanjutan pada aspek manusia, alam, inovasi, dan tata kelola organisasi. Penilaian menggunakan metode observasi implementasi, studi kasus, wawancara, serta evaluasi dokumen kebijakan dan pelaporan ESG dengan instrumen berupa lembar observasi, rubrik asesmen, dan portofolio praktik terbaik. Uji kompetensi dapat dilaksanakan di tempat kerja, lembaga pelatihan, atau TUK Sewaktu yang relevan dengan penerapan framework keberlanjutan. Penilaian mencakup lima dimensi kompetensi, yaitu kemampuan melaksanakan praktik keberlanjutan sesuai prosedur (*task skills*), mengelola integrasi program lintas fungsi (*task management skills*), menyesuaikan strategi terhadap dinamika sosial dan lingkungan (*contingency management skills*), menerapkan nilai etika dan transparansi dalam pengambilan keputusan (*job/role environment skills*), serta mentransfer praktik keberlanjutan ke berbagai konteks organisasi (*transfer skills*).

2. Persyaratan kompetensi

(Tidak ada)

3. Pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan
 - 3.1 Pengetahuan
 - 3.1.1 Pilar keberlanjutan (ekonomi, sosial, lingkungan, dan tata kelola)
 - 3.1.2 Indikator dan standar internasional keberlanjutan (misalnya SDGs, ESG, *Global Reporting Initiative*/GRI)
 - 3.1.3 Strategi penerapan keberlanjutan dalam kebijakan dan operasi organisasi
 - 3.1.4 Prinsip pengukuran, pelaporan, dan evaluasi dampak keberlanjutan
 - 3.1.5 Pendekatan kolaboratif dalam integrasi keberlanjutan lintas fungsi dan sektor
 - 3.2 Keterampilan
 - 3.2.1 Keberlanjutan dan indikator kinerja
 - 3.2.2 *Problem Solving Skills*: Mengidentifikasi isu ketidaksesuaian dan mencari solusi berbasis prinsip keberlanjutan
 - 3.2.3 *Communication Skills*: Menyampaikan hasil evaluasi dan rekomendasi secara jelas kepada pemangku kepentingan
 - 3.2.4 *Teamwork Skills*: Bekerja sama lintas fungsi untuk mengintegrasikan prinsip keberlanjutan ke dalam kebijakan organisasi
 - 3.2.5 *Initiative and Enterprise Skills*: Mengembangkan inovasi yang mendukung efektivitas implementasi keberlanjutan
4. Sikap kerja yang diperlukan
 - 4.1. CSR
 - 4.2. Keterbukaan
 - 4.3. Kepemimpinan beretika
5. Aspek kritis
 - 5.1. Ketepatan menerapkan prinsip integritas, transparansi, dan akuntabilitas dalam pelaporan dan pengambilan keputusan (KUK 4.1)

KODE UNIT : N.74GSS00.012.1
JUDUL UNIT : Memfasilitasi Penerapan Kerangka Keberlanjutan (Sustainability Framework)

DESKRIPSI UNIT : Unit ini mencakup kemampuan untuk memfasilitasi proses penerapan kerangka keberlanjutan yang mencakup perlindungan terhadap manusia dan alam, penguatan kolaborasi lintas sektor, dan penerapan tata kelola yang baik. Kemampuan fasilitasi ditujukan untuk mendukung organisasi dalam mengintegrasikan prinsip keberlanjutan ke dalam operasional, strategi, dan pelibatan pemangku kepentingan melalui pendekatan partisipatif dan sistematis.

ELEMEN KOMPETENSI	KRITERIA UNJUK KERJA (KUK)
1. Memfasilitasi perlindungan terhadap manusia di tempat kerja	1.1 Fasilitasi pedoman dilaksanakan untuk membantu penerapan kebijakan HAM dan K3 di unit kerja. 1.2 Diskusi komunitas difasilitasi untuk menyusun program keterlibatan sosial.
2. Memfasilitasi pelestarian alam dalam kegiatan operasional	2.1 Kolaborasi difasilitasi untuk menerapkan strategi pelestarian lingkungan di seluruh unit kerja. 2.2 Pendekatan ekonomi hijau diterapkan melalui pendampingan teknis dan diskusi lintas fungsi.
3. Memfasilitasi pengembangan inovasi dan kolaborasi lintas sektor	3.1. Proses fasilitasi dilakukan untuk mendorong inisiatif inovatif berbasis keberlanjutan. 3.2. Kemitraan strategis difasilitasi melalui forum multipihak dan pendekatan ko-kreasi.
4. Memfasilitasi tata kelola keberlanjutan	4.1. Proses refleksi dan pelaporan difasilitasi untuk mendukung transparansi dan akuntabilitas. 4.2. Dialog pemangku kepentingan difasilitasi untuk mengkaji dan menyempurnakan strategi keberlanjutan.

BATASAN VARIABEL

1. Konteks variabel

- 1.1. Fasilitasi pedoman dapat mencakup:
 - Prosedur kerja
 - Pedoman keselamatan
 - Sistem pelaporan insiden
- 1.2. Diskusi komunitas dapat mencakup:
 - Pelatihan partisipatif
 - Pemetaan kebutuhan lokal
 - Musyawarah komunitas
- 1.3. Kolaborasi dapat mencakup:
 - Kebijakan pengurangan emisi
 - Konservasi energi dan air
- 1.4. Pendekatan ekonomi sirkular dapat mencakup:
 - Sistem daur ulang
 - Penggunaan ulang material
 - Efisiensi energi

- 1.5. Proses fasilitasi dapat mencakup:
 - Forum inovasi hijau
 - Kompetisi ide
 - *Hackathon* SDGs.
- 1.6. Kemitraan strategis dapat mencakup:
 - Nota kesepakatan kolaboratif
 - Diskusi lintas sektor
 - Sinergi program
- 1.7. Proses refleksi dan pelaporan dapat mencakup:
 - Audit internal
 - Pelaporan ESG
 - Forum akuntabilitas
- 1.8. Dialog pemangku kepentingan dapat mencakup:
 - FGD
 - Reviu periodik
 - Konsultasi publik
2. Peralatan dan perlengkapan
 - 2.1 Peralatan
 - 2.1.1 Dokumen strategi keberlanjutan
 - 2.1.2 Alat bantu fasilitasi
 - 2.1.3 Panduan ESG
 - 2.2 Perlengkapan
(Tidak ada)
3. Peraturan yang diperlukan
(Tidak ada)
4. Norma dan standar:
 - 4.1 Norma
(Tidak ada)
 - 4.2 Standar
(Tidak ada)

PANDUAN PENILAIAN

1. Konteks penilaian

Asesmen dilakukan di lingkungan kerja nyata, proyek keberlanjutan, atau melalui simulasi proses fasilitasi lintas sektor untuk menilai kemampuan peserta dalam membantu organisasi menerapkan prinsip-prinsip keberlanjutan. Penilaian menggunakan metode observasi kegiatan fasilitasi, wawancara, studi kasus, serta portofolio dokumentasi hasil pelaksanaan dengan instrumen berupa lembar observasi, rubrik fasilitasi, dan laporan refleksi. Uji kompetensi dapat dilakukan di tempat kerja, lembaga pelatihan, atau TUK Sewaktu yang memiliki konteks penerapan *Sustainability Framework*. Penilaian mencakup lima dimensi kompetensi, yaitu kemampuan memfasilitasi penerapan praktik keberlanjutan sesuai rencana (*task skills*), mengelola proses kolaborasi dan pelibatan pemangku kepentingan (*task management skills*), menyesuaikan pendekatan fasilitasi terhadap dinamika sosial dan lingkungan (*contingency management skills*), menunjukkan perilaku etis, transparan, dan partisipatif dalam fasilitasi (*job/role environment skills*), serta mentransfer praktik fasilitasi keberlanjutan ke berbagai konteks organisasi dan sektor (*transfer skills*).
2. Persyaratan kompetensi

(Tidak ada)

3. Pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan
 - 3.1 Pengetahuan
 - 3.1.1 Pilar keberlanjutan (ekonomi, sosial, lingkungan, dan tata kelola)
 - 3.1.2 Strategi fasilitasi penerapan kerangka keberlanjutan di tingkat organisasi
 - 3.1.3 Teknik pelibatan dan koordinasi pemangku kepentingan dalam proses keberlanjutan
 - 3.1.4 Prinsip evaluasi, pemantauan, dan pelaporan dampak keberlanjutan
 - 3.1.5 Nilai etika, transparansi, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan berkelanjutan
 - 3.2 Keterampilan
 - 3.2.1 *Communication Skills*: Menyampaikan ide dan hasil fasilitasi keberlanjutan secara jelas kepada berbagai pemangku kepentingan
 - 3.2.2 *Teamwork Skills*: Bekerja sama dengan tim lintas sektor untuk mengintegrasikan prinsip keberlanjutan
 - 3.2.3 *Problem Solving Skills*: Mengidentifikasi hambatan dan merumuskan solusi dalam proses penerapan keberlanjutan
 - 3.2.4 *Planning and Organizing Skills*: Merencanakan kegiatan fasilitasi dan mengelola proses kolaborasi secara efektif
 - 3.2.5 *Initiative and Enterprise Skills*: Mengembangkan inovasi fasilitasi untuk memperkuat implementasi prinsip keberlanjutan di organisasi
4. Sikap kerja yang diperlukan
 - 4.1. Kolaboratif
 - 4.2. Reflektif
 - 4.3. Etis
 - 4.4. Visioner
5. Aspek kritis
 - 5.1. Ketepatan memfasilitasi dialog pemangku kepentingan untuk mengkaji dan menyempurnakan strategi keberlanjutan (KUK 4.2)

KODE UNIT : N.74GSS00.013.1
JUDUL UNIT : Berpartisipasi Mengambil Peran dalam Pembelajaran Berkelanjutan

DESKRIPSI UNIT : Unit ini mencakup kemampuan untuk memfasilitasi proses penerapan kerangka keberlanjutan yang mencakup perlindungan terhadap manusia dan alam, penguatan kolaborasi lintas sektor, dan penerapan tata kelola yang baik. Kemampuan fasilitasi ditujukan untuk mendukung organisasi dalam mengintegrasikan prinsip keberlanjutan ke dalam operasional, strategi, dan pelibatan pemangku kepentingan melalui pendekatan partisipatif dan sistematis.

ELEMEN KOMPETENSI	KRITERIA UNJUK KERJA (KUK)
1. Mengidentifikasi kebutuhan pembelajaran berkelanjutan	1.1 Kebutuhan pembelajaran diidentifikasi berdasarkan tantangan pekerjaan dan perubahan lingkungan. 1.2 Tujuan pembelajaran ditetapkan sesuai hasil analisis kebutuhan.
2. Mengikuti proses pembelajaran berkelanjutan	2.1 Program pembelajaran diikuti sesuai dengan jadwal dan ketentuan yang ditetapkan. 2.2 Aktivitas pembelajaran diselesaikan dengan partisipasi aktif.
3. Mengimplementasikan hasil pembelajaran dalam pekerjaan	3.1. Pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh diterapkan dalam tugas kerja sehari-hari. 3.2. Perubahan perilaku kerja ditunjukkan dalam tindakan yang mendukung keberlanjutan.
4. Melakukan refleksi dan evaluasi pembelajaran	4.1. Evaluasi proses dan hasil pembelajaran dilakukan secara mandiri dan/atau bersama fasilitator. 4.2. Rencana pengembangan diri disusun berdasarkan hasil refleksi.

BATASAN VARIABEL

1. Konteks variabel

- 1.1. Kebutuhan pembelajaran dapat mencakup:
 - Peningkatan kompetensi hijau
 - Literasi keberlanjutan
 - Teknologi ramah lingkungan
- 1.2. Tujuan pembelajaran dapat mencakup:
 - Peningkatan kinerja
 - Adaptasi perubahan
 - Kontribusi terhadap SDGs
- 1.3. Program pembelajaran dapat mencakup:
 - Pelatihan daring/luring
 - *Workshop*
 - *Mentoring*
 - Pembelajaran mandiri
- 1.4. Aktivitas pembelajaran dapat mencakup:
 - Diskusi kelompok
 - Studi kasus
 - Tugas proyek

- Simulasi
- 1.5. Pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dapat mencakup:
 - Penggunaan alat hemat energi
 - Pengelolaan limbah
 - Komunikasi keberlanjutan
- 1.6. Perubahan perilaku kerja dapat mencakup:
 - Hemat energi
 - Kerja tim lintas sektor
 - Inisiatif perbaikan
- 1.7. Evaluasi proses dan hasil pembelajaran dapat mencakup:
 - Jurnal refleksi
 - Umpan balik rekan
 - Kuesioner pembelajaran
- 1.8. Rencana pengembangan diri dapat mencakup:
 - Rencana pelatihan lanjutan
 - Pengembangan karir hijau
 - Proyek pribadi
- 2. Peralatan dan perlengkapan
 - ~~2.1~~ Peralatan
 - 2.1.1 Perangkat pembelajaran
 - 2.1.2 Aplikasi daring
 - 2.1.3 Modul pelatihan
 - 2.2 Perlengkapan
(Tidak ada)
- 3. Peraturan yang diperlukan
(Tidak ada)
- 4. Norma dan standar:
 - 4.1 Norma
(Tidak ada)
 - 4.2 Standar
(Tidak ada)

PANDUAN PENILAIAN

1. Konteks penilaian
Asesmen dilakukan di tempat kerja, lembaga pelatihan, komunitas belajar, atau platform digital untuk menilai kemampuan peserta dalam mengidentifikasi kebutuhan belajar, mengikuti proses pembelajaran berkelanjutan, menerapkan hasilnya, dan melakukan refleksi untuk peningkatan diri. Penilaian menggunakan metode observasi aktivitas pembelajaran, wawancara reflektif, studi kasus, serta penilaian portofolio dengan instrumen berupa form observasi, rubrik penilaian, dan jurnal refleksi. Uji kompetensi dapat dilakukan di TUK tetap atau sewaktu sesuai konteks pembelajaran berkelanjutan. Penilaian juga mencakup lima dimensi kompetensi, yaitu keterampilan menjalankan proses belajar (*task skills*), mengelola kegiatan pengembangan diri (*task management*), menyesuaikan strategi belajar terhadap tantangan baru (*contingency management*), menerapkan hasil belajar sesuai budaya organisasi (*job/role environment*), dan mentransfer praktik pembelajaran berkelanjutan ke konteks lain (*transfer skills*).
2. Persyaratan kompetensi
 - 2.1.

(Tidak ada)

3. Pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan
 - 3.1 Pengetahuan
 - 3.1.1 Pentingnya pembelajaran sepanjang hayat dalam peningkatan kompetensi kerja
 - 3.1.2 Teknik mengidentifikasi kebutuhan belajar dan peluang pengembangan diri
 - 3.1.3 Prinsip perencanaan kegiatan belajar dan pemilihan metode belajar yang sesuai
 - 3.1.4 Cara menerapkan hasil pembelajaran untuk peningkatan kinerja dan inovasi
 - 3.1.5 Mekanisme refleksi, evaluasi diri, dan perencanaan tindak lanjut pengembangan kompetensi
 - 3.2 Keterampilan
 - 3.2.1 *Learning Skills*: Mengelola proses belajar mandiri dan menyesuaikan strategi pembelajaran sesuai kebutuhan
 - 3.2.2 *Self-Management Skills*: Menunjukkan tanggung jawab, disiplin, dan motivasi dalam meningkatkan kompetensi
 - 3.2.3 *Planning and Organizing Skills*: Merencanakan jadwal, sumber, dan target pembelajaran yang terukur
 - 3.2.4 *Communication Skills*: Berbagi pengetahuan dan pengalaman belajar dengan rekan kerja atau komunitas profesional
 - 3.2.5 *Technology Skills*: Memanfaatkan platform digital dan sumber belajar daring untuk mendukung pembelajaran berkelanjutan
4. Sikap kerja yang diperlukan
 - 4.1. Terbuka terhadap perubahan
 - 4.2. Proaktif
 - 4.3. Disiplin dalam belajar
5. Aspek kritis
 - 5.1. Ketepatan menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dalam tugas kerja sehari-hari (KUK 3.1)

KODE UNIT : N.74GSS00.014.1
JUDUL UNIT : **Memfasilitasi Pembelajaran *Green Soft Skills* Berbasis Tempat Kerja**

DESKRIPSI UNIT : Unit ini mencakup kemampuan untuk merencanakan, mengatur, dan memfasilitasi pembelajaran berbasis tempat kerja dengan mengintegrasikan *Green Soft Skills*. Fokus unit ini adalah pada pengembangan kompetensi ramah lingkungan melalui proses kerja nyata di tempat kerja, termasuk perencanaan kegiatan belajar, pemantauan, dukungan keterampilan dasar, dan evaluasi pembelajaran secara kolaboratif.

ELEMEN KOMPETENSI	KRITERIA UNJUK KERJA (KUK)
1. Mempersiapkan fasilitas pembelajaran di tempat kerja	1.1 Tujuan dan ruang lingkup pembelajaran dikonfirmasi sesuai dengan kebutuhan <i>Green Soft Skills</i> . 1.2 Lingkungan kerja disiapkan untuk mendukung pembelajaran yang aman dan partisipatif.
2. Mengembangkan rencana pembelajaran berbasis tempat kerja	2.1 Rencana pembelajaran disusun berdasarkan urutan aktivitas kerja nyata dan tujuan pembelajaran hijau. 2.2 Dukungan pembelajaran dasar diidentifikasi dan diorganisasi sesuai kebutuhan peserta.
3. Membangun hubungan pembelajaran dengan peserta	3.1. Pertemuan awal dilaksanakan untuk menjelaskan tujuan dan pendekatan pembelajaran. 3.2. Kegiatan pembelajaran disepakati bersama termasuk tanggung jawab dan indikator keberhasilan.
4. Melaksanakan kegiatan pembelajaran berbasis tempat kerja	4.1. Lingkungan dan perlengkapan pembelajaran disiapkan dan diperiksa sebelum digunakan. 4.2. Aktivitas pembelajaran difasilitasi sesuai urutan rencana dan standar keselamatan kerja.
5. Mendukung hubungan pembelajaran yang efektif	5.1. Respon peserta dipantau dan pendekatan difleksibelkan untuk menjaga partisipasi aktif. 5.2. Kegiatan peserta didorong untuk merefleksikan pembelajaran dan mengambil peran aktif.
6. Menutup dan mengevaluasi pembelajaran berbasis tempat kerja	6.1. Hubungan pembelajaran ditutup menggunakan teknik komunikasi yang konstruktif. 6.2. Evaluasi dilakukan terhadap pencapaian, proses, dan metode pembelajaran.

BATASAN VARIABEL

1. Konteks variabel

1.1. Tujuan dan ruang lingkup pembelajaran dapat mencakup:

- Komunikasi berkelanjutan
- Kolaborasi lintas sektor

- Kepemimpinan etis
- 1.2. Lingkungan kerja dapat mencakup:
 - Pabrik
 - Kantor
 - Bengkel hijau
 - Site komunitas
- 1.3. Rencana pembelajaran dapat mencakup:
 - Simulasi proyek lingkungan
 - Tugas penghematan energi
- 1.4. Dukungan pembelajaran dasar dapat mencakup:
 - Literasi lingkungan
 - Numerasi energi
 - Digitalisasi hijau
- 1.5. Pertemuan awal dapat mencakup:
 - Diskusi langsung
 - Presentasi interaktif
 - Visualisasi *green skills*
- 1.6. Kegiatan pembelajaran dapat mencakup:
 - Logbook peserta
 - Form kesepakatan belajar
- 1.7. Lingkungan dan perlengkapan pembelajaran dapat mencakup:
 - Alat kerja ramah lingkungan
 - Media digital interaktif
- 1.8. Aktivitas pembelajaran dapat mencakup:
 - *Coaching*
 - Demonstrasi
 - Praktik langsung
- 1.9. Respon peserta dapat mencakup:
 - Observasi perilaku
 - Umpan balik verbal
- 1.10. Kegiatan Peserta dapat mencakup:
 - Jurnal refleksi
 - Diskusi tim
- 1.11. Hubungan pembelajaran dapat mencakup:
 - Diskusi akhir
 - Apresiasi capaian
- 1.12. Evaluasi dapat mencakup:
 - Survei peserta
 - Laporan pembimbing
- 2. Peralatan dan perlengkapan
 - ~~2.1~~ Peralatan
 - 2.1.1 Panduan *Green Soft Skills*
 - 2.1.2 Alat kerja hijau
 - 2.1.3 Lembar refleksi
 - 2.2 Perlengkapan
(Tidak ada)
- 3. Peraturan yang diperlukan
(Tidak ada)
- 4. Norma dan standar:
 - 4.1 Norma
(Tidak ada)
 - 4.2 Standar

(Tidak ada)

PANDUAN PENILAIAN

1. Konteks penilaian

Asesmen dilakukan di tempat kerja nyata atau melalui simulasi pembelajaran berbasis kerja yang mengintegrasikan *Green Soft Skills* untuk menilai kemampuan fasilitator dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran hijau. Penilaian menggunakan metode observasi langsung, studi kasus, wawancara, dan penilaian portofolio aktivitas pembelajaran dengan instrumen seperti lembar observasi, rubrik kinerja, dan jurnal refleksi peserta. Uji kompetensi dapat dilaksanakan di tempat kerja, lembaga pelatihan, atau TUK Sewaktu dengan fasilitas praktik pembelajaran hijau. Penilaian mencakup lima dimensi kompetensi, yaitu kemampuan memfasilitasi kegiatan pembelajaran secara efektif (*task skills*), mengelola proses belajar dan hubungan peserta secara sistematis (*task management skills*), menyesuaikan metode dengan kebutuhan dan kondisi peserta (*contingency management skills*), menunjukkan perilaku fasilitatif sesuai budaya dan nilai keberlanjutan tempat kerja (*job/role environment skills*), serta mentransfer praktik fasilitasi pembelajaran hijau ke berbagai konteks organisasi dan sektor (*transfer skills*).

2. Persyaratan kompetensi

(Tidak ada)

3. Pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan

3.1 Pengetahuan

- 3.1.1 Prinsip dan tujuan pembelajaran berbasis kerja serta penerapan *Green Soft Skills* (komunikasi, kolaborasi, kepemimpinan, adaptabilitas, dan tanggung jawab lingkungan)
- 3.1.2 Tahapan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi proses pembelajaran di tempat kerja
- 3.1.3 Strategi pembelajaran aktif dan partisipatif untuk mengembangkan perilaku kerja hijau
- 3.1.4 Prinsip fasilitasi orang dewasa (andragogi) dan motivasi belajar
- 3.1.5 Teknik refleksi, umpan balik, dan tindak lanjut hasil pembelajaran di konteks kerja

3.2 Keterampilan

- 3.2.1 *Communication Skills*: Menyampaikan materi dan memfasilitasi diskusi dengan jelas dan inspiratif
- 3.2.2 *Teamwork Skills*: Membangun kolaborasi antar peserta untuk meningkatkan hasil belajar bersama
- 3.2.3 *Planning and Organizing Skills*: Menyusun rencana kegiatan pembelajaran yang sesuai kebutuhan dan konteks kerja
- 3.2.4 *Problem Solving Skills*: Mengelola dinamika kelas dan menyelesaikan hambatan pembelajaran dengan pendekatan konstruktif
- 3.2.5 *Self-Management Skills*: Menunjukkan sikap profesional, reflektif, dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan dalam proses pembelajaran

4. Sikap kerja yang diperlukan

- 4.1. Terbuka
- 4.2. Suportif
- 4.3. Empatik
- 4.4. Berorientasi pada pengembangan berkelanjutan

5. Aspek kritis

- 5.1. Ketepatan memfasilitasi aktivitas pembelajaran sesuai urutan rencana dan standar keselamatan kerja (KUK 4.2)

DRAF PRAKONVENSI

KODE UNIT : N.74GSS00.015.1
JUDUL UNIT : Memfasilitasi Implementasi Bisnis Hijau
DESKRIPSI UNIT : Unit kompetensi ini menjelaskan kemampuan untuk memfasilitasi perencanaan dan implementasi bisnis hijau berdasarkan prinsip keberlanjutan lingkungan, efisiensi sumber daya, dan tanggung jawab sosial. Fasilitator dituntut memahami kerangka kerja *bisnis* hijau, mengintegrasikan siklus hidup produk, penerapan manajemen lingkungan, sertifikasi ekolabel, dan penerapan rantai nilai sirkular secara kolaboratif.

ELEMEN KOMPETENSI	KRITERIA UNJUK KERJA (KUK)
1. Memulai bisnis hijau sebagai bisnis yang baik	1.1 Manfaat bisnis hijau diidentifikasi berdasarkan peluang pasar, regulasi, pembiayaan, dan efisiensi biaya secara teliti dan patuh terhadap aturan. 1.2 Hambatan internal dan eksternal dalam mengadopsi bisnis hijau diidentifikasi untuk penyusunan strategi perubahan secara analitis dan objektif. 1.3 Dampak penerapan bisnis hijau terhadap kualitas produk dan reputasi usaha dianalisis secara kritis dan bertanggung jawab.
2. Mengidentifikasi langkah-langkah melakukan bisnis hijau	2.1 Empat elemen utama bisnis hijau diuraikan secara sistematis dan akurat. 2.2 Langkah-langkah pengembangan bisnis hijau baru dan transformasi bisnis eksisting difasilitasi dengan kolaboratif dan patuh pada kebijakan. 2.3 Fokus pengurangan emisi gas rumah kaca dimasukkan ke dalam rencana aksi bisnis hijau dengan disiplin dan berorientasi lingkungan.
3. Identifikasi Manajemen Daur Hidup	3.1. Tahapan analisis dampak daur hidup produk dikomunikasikan dari input hingga pembuangan secara runtut dan sesuai standar. 3.2. Prosedur penilaian daur hidup (LCA) difasilitasi berdasarkan standar SNI 14044 dengan akurat dan mematuhi ketentuan internasional. 3.3. Sumber dukungan teknis dan data untuk analisis siklus hidup diidentifikasi dan dimanfaatkan secara efektif dan etis.
4. Menerapkan <i>Resource Efficiency and Cleaner Production</i> (RECP)	4.1. Delapan praktik utama RECP dikomunikasikan dan diterapkan dengan konsisten dan sesuai pedoman. 4.2. Dua belas langkah pendekatan RECP diimplementasikan secara bertahap dengan disiplin dan sesuai prosedur. 4.3. Indikator pemantauan kinerja RECP ditetapkan dan dievaluasi secara objektif dan terukur.

5. Membawa Keberlanjutan ke Tingkat Berikutnya: <i>Environmental Management System</i> (EMS)	5.1. Konsep dan tujuan sistem manajemen lingkungan dikomunikasikan berdasarkan SNI 14001 secara jelas dan sesuai regulasi. 5.2. Elemen utama EMS difasilitasi penerapannya di tempat kerja dengan sistematis dan patuh terhadap peraturan lingkungan.
6. Berkomunikasi dengan Pasar: Sertifikasi Lingkungan	6.1. Jenis-jenis sertifikasi lingkungan dan ekolabel dikomunikasikan berdasarkan standar internasional dan nasional secara informatif dan akurat. 6.2. Proses sertifikasi lingkungan difasilitasi dengan tertib dan sesuai standar audit.
7. Bekerja dengan Rantai Nilai Hijau dan Sirkularitas	7.1. Rantai nilai hijau dianalisis untuk mengidentifikasi peluang kemitraan dan sinergi industri secara strategis dan transparan. 7.2. Prinsip ekonomi sirkular dikomunikasikan dan diintegrasikan ke dalam strategi produksi dan distribusi dengan inovatif dan mematuhi regulasi lingkungan.
8. Dukungan Lebih Lanjut untuk Bisnis Hijau Anda	8.1. Sumber dukungan teknis, finansial, dan kebijakan pemerintah untuk bisnis hijau diidentifikasi secara cermat dan sesuai kebijakan nasional. 8.2. Jaringan kolaboratif antar pemangku kepentingan dikembangkan untuk mendukung implementasi bisnis hijau dengan partisipatif dan etis.

BATASAN VARIABEL

1. Konteks variabel

- 1.1. Manfaat bisnis hijau dapat mencakup:
 - Ekonomi (efisiensi biaya, pangsa pasar)
 - Lingkungan (reduksi limbah dan emisi)
 - Sosial (reputasi dan kredibilitas usaha)
- 1.2. Hambatan internal dan eksternal dalam mengadopsi bisnis hijau dapat mencakup:
 - Hambatan internal: keterbatasan sumber daya, kapasitas, budaya organisasi
 - Hambatan sirkularitas eksternal: regulasi, biaya teknologi, keterbatasan pasar hijau
- 1.3. Dampak penerapan bisnis hijau terhadap kualitas produk dan reputasi usaha dapat mencakup:
 - Peningkatan mutu produk
 - Nilai merek (*brand image*)
 - Kepercayaan pelanggan
- 1.4. Empat elemen utama bisnis dapat mencakup:
 - *Eco-innovation*
 - Manajemen daur hidup
 - *Resource efficiency*
 - Sirkularitas

- 1.5. Langkah-langkah pengembangan bisnis hijau baru dan transformasi bisnis eksisting dapat mencakup:
 - Penilaian awal
 - Identifikasi peluang
 - Perencanaan strategi
 - Implementasi
 - Pemantauan dan evaluasi
- 1.6. Fokus pengurangan emisi gas rumah kaca dapat mencakup:
 - Efisiensi energi
 - Penggunaan energi terbarukan
 - Pengelolaan transportasi
 - *Offset* karbon
- 1.7. Tahapan analisis dampak siklus hidup produk dapat mencakup:
 - *Raw material acquisition*
 - Produksi
 - Distribusi *Distribution*
 - *Use, end-of-life (disposal or recycling)*
- 1.8. Prosedur penilaian daur hidup produk (LCA) dapat mencakup:
 - *Cradle-to-gate*
 - *Cradle-to-grave*
 - *Cradle-to-cradle*
- 1.9. Sumber dukungan teknis dan data untuk analisis siklus hidup dapat mencakup:
 - Basis data emisi
 - *Supplier* data
 - LEAP/LCA *software*
 - Laboratorium lingkungan
- 1.10. Delapan praktik utama RECP dapat mencakup:
 - *Good housekeeping*
 - *Input change*
 - *Process control*
 - *Equipment modification*
 - *Technology change*
 - *On-site reuse*
 - *By-product use*
 - *Product modification*
- 1.11. Dua belas langkah pendekatan RECP dapat mencakup:
 - Persiapan
 - Membentuk tim
 - Pra-penilaian
 - Analisis aliran material dan energi
 - Analisis penyebab
 - Hasilkan opsi
 - Analisis kelayakan
 - Pemilihan ukuran
 - Perencanaan implementasi
 - Pelaksanaan
 - Pemantauan dan evaluasi
 - Tinjauan dan peningkatan berkelanjutan
- 1.12. Indikator monitoring kinerja RECP dapat mencakup:
 - Intensitas energi
 - Air
 - Bahan baku
 - Limbah
 - Emisi per unit produk

- 1.13. Konsep dan tujuan sistem manajemen lingkungan dapat mencakup:
 - Kebijakan lingkungan
 - Perencanaan
 - Implementasi
 - Pemantauan
 - Tinjauan manajemen
 - 1.14. Elemen utama EMS dapat mencakup:
 - Dokumen kebijakan
 - Perencanaan
 - Implementasi
 - Audit
 - Tindakan perbaikan
 - 1.15. Jenis-jenis sertifikasi lingkungan dan ecolabel dapat mencakup:
 - SNI 14024 (*Type I Ecolabel*)
 - SNI 14021 (*Type II Self-Declared*)
 - SNI 14025 (EPD)
 - 1.16. Proses sertifikasi lingkungan dapat mencakup:
 - Penerapan standar
 - Pengajuan dokumen
 - Audit pihak ketiga
 - Sertifikasi, surveilans
 - 1.17. Rantai nilai hijau dapat mencakup:
 - Rantai pasok produk
 - Jasa
 - Logistik
 - Daur ulang
 - Pengelolaan limbah
 - 1.18. Prinsip ekonomi sirkular dapat mencakup:
 - *Refuse*
 - *Rethink*
 - *Reduce*
 - *Reuse*
 - *Repair*
 - *Refurbish*
 - *Remanufacture*
 - *Repurpose*
 - *Recycle*
 - *Recover*
 - 1.19. Sumber dukungan teknis, finansial, dan kebijakan pemerintah untuk bisnis hijau dapat mencakup:
 - Lembaga pembiayaan hijau
 - Program pemerintah
 - CSR
 - Bantuan internasional (mitra pembangunan, seperti GIZ, UNIDO, APO).
 - 1.20. Jaringan kolaboratif antar pemangku kepentingan dapat mencakup:
 - Asosiasi industri
 - Pemerintah daerah
 - Akademisi
 - LSM
 - Komunitas wirausaha hijau
2. Peralatan dan perlengkapan
 - 2.1 Peralatan
 - 2.1.1 Dokumen kebijakan lingkungan

- 2.1.2 Panduan RECP
- 2.1.3 Standar SNI 14001
- 2.1.4 SNI 14044
- 2.1.5 Peraturan nasional
- 2.1.6 Data emisi
- 2.1.7 Media promosi bisnis hijau
- 2.2 Perlengkapan
(Tidak ada)
- 3. Peraturan yang diperlukan
(Tidak ada)
- 4. Norma dan standar:
 - 4.1 Norma
(Tidak ada)
 - 4.2 Standar
(Tidak ada)

PANDUAN PENILAIAN

1. Konteks penilaian
Asesmen dilakukan di tempat kerja nyata atau melalui simulasi pembelajaran berbasis kerja yang mengintegrasikan *Green Soft Skills* untuk menilai kemampuan fasilitator dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran hijau. Penilaian menggunakan metode observasi langsung, studi kasus, wawancara, dan penilaian portofolio aktivitas pembelajaran dengan instrumen seperti lembar observasi, rubrik kinerja, dan jurnal refleksi peserta. Uji kompetensi dapat dilaksanakan di tempat kerja, lembaga pelatihan, atau TUK Sewaktu dengan fasilitas praktik pembelajaran hijau. Penilaian mencakup lima dimensi kompetensi, yaitu kemampuan memfasilitasi kegiatan pembelajaran secara efektif (*task skills*), mengelola proses belajar dan hubungan peserta secara sistematis (*task management skills*), menyesuaikan metode dengan kebutuhan dan kondisi peserta (*contingency management skills*), menunjukkan perilaku fasilitatif sesuai budaya dan nilai keberlanjutan tempat kerja (*job/role environment skills*), serta mentransfer praktik fasilitasi pembelajaran hijau ke berbagai konteks organisasi dan sektor (*transfer skills*)
2. Persyaratan kompetensi
(Tidak ada)
3. Pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan
 - 3.1 Pengetahuan
 - 3.1.1 Prinsip dan elemen bisnis hijau (ekonomi, sosial, dan lingkungan)
 - 3.1.2 Konsep *Resource Efficiency and Cleaner Production* (RECP)
 - 3.1.3 Penilaian daur hidup (*Life Cycle Assessment – LCA*)
 - 3.1.4 Sistem Manajemen Lingkungan (SNI 14001) dan sertifikasi ecolabel
 - 3.1.5 Prinsip ekonomi hijau dan rantai nilai hijau
 - 3.1.6 Kebijakan dan regulasi nasional terkait bisnis hijau
 - 3.2 Keterampilan
 - 3.2.1 Mengidentifikasi peluang dan hambatan dalam penerapan bisnis hijau
 - 3.2.2 Memfasilitasi pengembangan strategi dan rencana aksi bisnis hijau

3.2.3 Menerapkan pendekatan RECP dan evaluasi LCA

3.2.4 Menyusun laporan dan rekomendasi peningkatan berkelanjutan

4. Sikap kerja yang diperlukan

4.1. Disiplin, teliti, dan patuh terhadap peraturan lingkungan

4.2. Proaktif, kolaboratif, dan berorientasi solusi

4.3. Berintegritas, bertanggung jawab, dan peduli terhadap keberlanjutan

4.4. Konsisten dalam menerapkan prinsip etika dan keberlanjutan

5. Aspek kritis

5.1. Ketepatan memfasilitasi langkah-langkah pengembangan bisnis hijau baru dan transformasi bisnis eksisting secara kolaboratif dan patuh pada kebijakan (KUK 2.2)

BAB III PENUTUP

Dengan ditetapkannya Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Kategori Aktivitas Pendidikan, Bidang *Green Soft Skills* maka SKKNI ini menjadi acuan dalam penyusunan jenjang kualifikasi nasional.

MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA

YASSIERLIE