

**Analisis Kebutuhan dan Rancangan Program *Digital Upskilling* bagi
Fresh Graduate di Provinsi Gorontalo**

**Andi Yusniar Mendo, Syamsul B. Biki, Mentari Rizki Sawitri Pilomonu,
Mohammad Dimas Suronoto, Arif Ramadhan Humulungo**
Universitas Negeri Gorontalo
andi.yusniarmendo@ung.ac.id, syamsulbiki@ung.ac.id, mentari@ung.ac.id,
Dmassuronoto@gmail.com, arifhumulungo027@gmail.com

ABSTRACT

Fresh graduates in Gorontalo Province face a significant skills gap when entering the digital economy, necessitating effective digital-based training. This research aims to design an online training program that can bridge this gap using the Theory of Planned Behavior as a theoretical framework. The research method involves descriptive statistical analysis of survey data from 40 fresh graduates, as well as semi-structured thematic interviews to explore specific needs in training design. The results indicate that positive attitudes, subjective norms, and perceived behavioral control significantly influence the intention to participate in training. The training prototype developed through Figma received positive feedback, although it requires further refinement. The novelty of this research lies in the application of the Theory of Planned Behavior in the context of online training for fresh graduates in developing regions. The implications of these findings highlight the need for a segmented approach in training program design, integration of collaborative elements, and the provision of industry-recognized certification to enhance the employability of new graduates in the digital era

Keywords: *Fresh graduate, reskilling, upskilling*

ABSTRAK

*Fresh graduates di Provinsi Gorontalo menghadapi kesenjangan keterampilan yang signifikan dalam memasuki ekonomi digital, sehingga membutuhkan pelatihan berbasis digital yang efektif. Penelitian ini bertujuan untuk merancang program pelatihan *online* yang mampu menjembatani kesenjangan ini dengan menggunakan *Theory of Planned Behavior* sebagai kerangka teori. Metode penelitian melibatkan analisis statistik deskriptif terhadap data survei dari 40 *fresh graduates* serta wawancara tematik semi-terstruktur untuk mengeksplorasi kebutuhan khusus dalam desain pelatihan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap positif, norma subjektif, dan kontrol perilaku yang dirasakan secara signifikan mempengaruhi niat untuk mengikuti pelatihan. Prototipe pelatihan yang dikembangkan melalui Figma mendapat umpan balik positif, meskipun memerlukan penyempurnaan lebih lanjut. Novelty dari penelitian ini terletak pada penerapan *Theory of Planned Behavior* dalam konteks pelatihan *online* bagi *fresh graduates* di daerah yang sedang berkembang. Implikasi dari temuan ini adalah perlunya pendekatan tersegmentasi dalam desain program pelatihan, integrasi elemen kolaboratif, dan penyediaan sertifikasi yang diakui oleh industri untuk meningkatkan *employability* lulusan baru di era digital.*

Kata kunci: *Fresh graduate, reskilling, upskilling*

PENDAHULUAN

Dalam ekonomi digital yang berkembang pesat, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan teknologi menjadi semakin penting bagi angkatan kerja baru (SHATALOVA, 2022). Secara global, pelatihan berbasis *online* telah muncul sebagai solusi utama untuk meningkatkan keterampilan dan kesiapan kerja, terutama di wilayah yang memiliki akses terbatas terhadap sumber daya pendidikan tradisional (Turebekova et al., 2023). Gorontalo, sebagai salah satu provinsi di Indonesia, menghadapi tantangan signifikan dalam hal pengangguran dan ketidakcocokan antara keterampilan lulusan baru dengan tuntutan industri (Nurhalima, 2023). Tantangan ini diperburuk oleh kurangnya akses ke pelatihan konvensional yang efektif, sehingga sulit bagi lulusan baru untuk bersaing di pasar kerja yang semakin kompetitif. Dalam konteks ini, rancangan program pelatihan *online* yang terarah dan efisien menjadi sangat penting untuk menjembatani kesenjangan keterampilan yang ada (Abramihin, 2023). Penelitian ini berfokus pada pengembangan dan evaluasi program pelatihan berbasis web yang dirancang khusus untuk lulusan baru di Gorontalo, dengan tujuan meningkatkan keterampilan mereka agar lebih sesuai dengan tuntutan industri modern (Vina Melinda & Melva Zainil, 2020). Penelitian ini tidak hanya relevan secara lokal, tetapi juga menawarkan model yang dapat diadopsi di daerah lain yang menghadapi tantangan serupa, menjadikannya kontribusi yang signifikan dalam literatur dan praktik pengembangan sumber daya manusia di era digital (Raharjo, 2024).

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa pelatihan berbasis *online* memiliki potensi besar dalam meningkatkan keterampilan kerja di berbagai sektor (Ardita Herniati Putri et al., 2024). Sebagai contoh, (Spivak et al., 2024) menyoroti pentingnya pelatihan berbasis web dalam meningkatkan daya saing kerja, terutama di kalangan lulusan baru yang menghadapi kesenjangan keterampilan dalam ekonomi berbasis pengetahuan. Selain itu, penelitian oleh (Claudio Brasca et al., 2022) mengungkapkan bahwa program pelatihan *online* yang dirancang dengan mempertimbangkan kebutuhan lokal dapat secara signifikan meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis, yang sangat dibutuhkan oleh industri modern. Namun, studi-studi ini sebagian besar berfokus pada konteks global atau nasional yang lebih umum, dengan sedikit perhatian yang diberikan pada wilayah yang kurang berkembang seperti Gorontalo (Zhang et al., 2023).

Penelitian ini memberikan kontribusi signifikan dengan menghadirkan perspektif yang sebagian besar belum dieksplorasi dalam literatur yang ada (Aminy et al., 2021). Kebaruan dari penelitian ini terletak pada pendekatannya, yang dirancang khusus untuk mengatasi tantangan unik yang dihadapi oleh lulusan baru di daerah yang memiliki infrastruktur pelatihan konvensional terbatas (KACAEB et al., 2023). Dengan mengintegrasikan teknologi pendidikan terbaru dan model pembelajaran adaptif, penelitian ini tidak hanya mengeksplorasi efektivitas program pelatihan *online* dalam konteks lokal, tetapi juga mengevaluasi dampaknya dalam meningkatkan daya saing kerja (Tyrenz Maura Reiza Defasya et al., 2024). Dalam hal ini, studi ini mengisi celah dalam literatur dengan menawarkan pendekatan yang

lebih terfokus dan relevan secara regional, serta menyediakan model yang dapat di replikasi atau diadaptasi di wilayah lain yang menghadapi masalah serupa (Voronin & Iontseva, 2021). Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi pembuat kebijakan dan praktisi pendidikan dalam upaya mereka untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja di era digital (Saha & Ghosh, 2023).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan evaluatif untuk mengembangkan serta mengevaluasi program pelatihan berbasis web bagi lulusan baru di Provinsi Gorontalo. Desain penelitian didasarkan pada Teori Perilaku Terencana (Weng et al., 2024), yang digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan serta mengukur niat, sikap, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku peserta dalam mengikuti program pelatihan. Selain itu, penelitian ini mengadopsi metode *prototyping*, di mana prototipe program pelatihan dikembangkan menggunakan Figma sebagai alat desain. Pendekatan *prototyping* memungkinkan peneliti untuk menghasilkan solusi yang iteratif dan berpusat pada pengguna, yang sesuai dengan kebutuhan peserta (Lawani et al., 2021).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari lulusan baru dari berbagai universitas di Provinsi Gorontalo, termasuk Universitas Negeri Gorontalo, Universitas Ichsan Gorontalo, dan Universitas Bina Taruna Gorontalo. Sampel penelitian terdiri dari 40 lulusan baru yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Kriteria inklusi untuk sampel meliputi lulusan baru yang belum memiliki pekerjaan tetap dan bersedia untuk berpartisipasi dalam program pelatihan yang dirancang dalam penelitian ini (BADAN PUSAT STATISTIK, 2023).

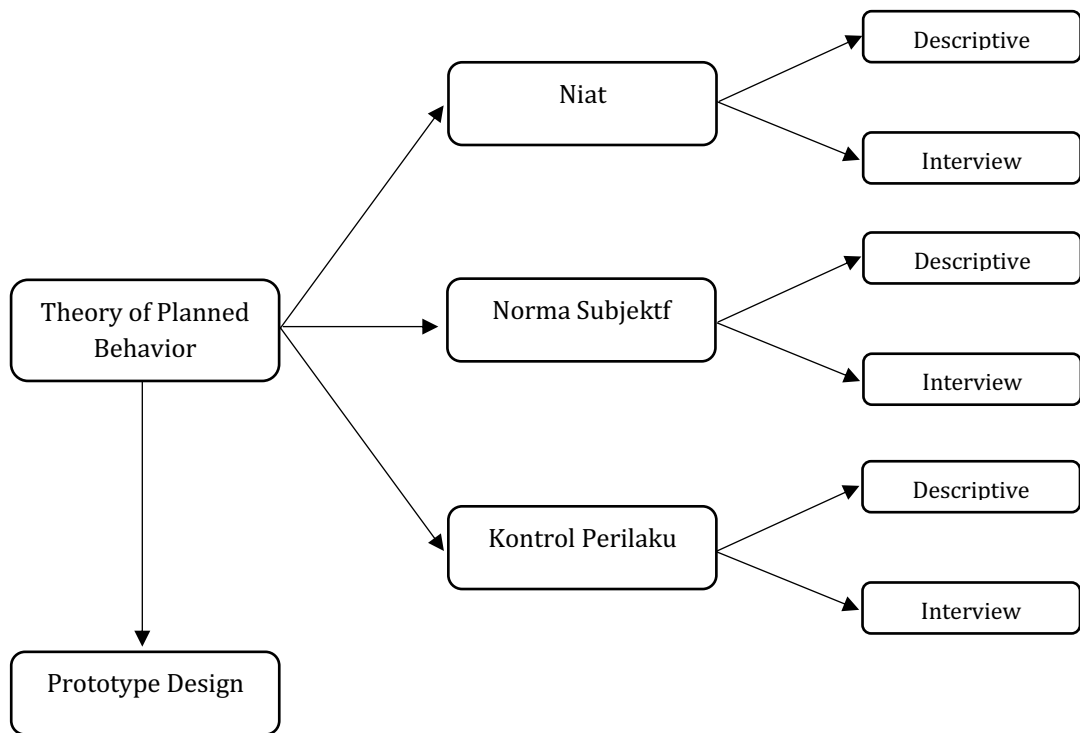
Tabel 1. Informasi Sampel

Item	Informasi
Usia	Berdasarkan kelompok usia, mayoritas responden berusia 21-23 tahun, dengan persentase sebesar 35%.
Jurusan	Berdasarkan jurusan, mayoritas responden berasal dari bidang Teknik, dengan persentase sebesar 30%.
Tingkat Pendidikan	Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki

	gelar Sarjana, dengan persentase sebesar 40%.
Status Pekerjaan	Berdasarkan status pekerjaan, 40% responden tidak bekerja dan tidak sedang mencari pekerjaan.

Prosedur Penelitian

Penelitian dimulai dengan fase persiapan, yang mencakup identifikasi kebutuhan pelatihan berdasarkan Teori Perilaku Terencana.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Data kebutuhan pelatihan dikumpulkan melalui survei yang dirancang untuk mengukur aspek-aspek seperti niat untuk berpartisipasi dalam pelatihan, sikap terhadap pelatihan *online*, norma subjektif yang mempengaruhi keputusan, dan persepsi kontrol perilaku. Berdasarkan temuan awal, prototipe program pelatihan dikembangkan menggunakan Figma. Prototipe ini kemudian diuji dengan sampel yang telah dipilih. Proses pengujian meliputi evaluasi terhadap desain program, konten, dan kemudahan penggunaan platform (Weng et al., 2024).

Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui beberapa teknik, termasuk survei kuantitatif dan wawancara kualitatif. Survei dilakukan menggunakan kuesioner yang telah divalidasi, yang didistribusikan secara *online* kepada peserta

untuk mengumpulkan data tentang persepsi mereka terhadap pelatihan *online*. Selain itu, wawancara semi-terstruktur dilakukan dengan beberapa peserta untuk memperdalam temuan kuantitatif dan memperoleh wawasan lebih mendalam mengenai pengalaman mereka dengan program pelatihan yang dikembangkan. Data dari wawancara digunakan untuk memperkuat analisis dan memastikan bahwa program pelatihan memenuhi kebutuhan peserta secara efektif (Tee et al., 2024).

Analisis Data

Data survei dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif untuk mengidentifikasi pola signifikan dalam respons peserta terkait faktor-faktor yang diidentifikasi dalam Teori Perilaku Terencana. Sementara itu, data wawancara dianalisis secara tematik untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari pengalaman peserta. Hasil analisis data ini digunakan untuk mengevaluasi efektivitas prototipe program pelatihan dan memberikan rekomendasi untuk iterasi lebih lanjut (Prasetya et al., 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Teknik Deskriptif

Hasil analisis menggunakan teknik statistik deskriptif menunjukkan bahwa ketiga indikator dalam Teori Perilaku Terencana—yaitu sikap, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku—secara keseluruhan menunjukkan bahwa lulusan baru di Provinsi Gorontalo memiliki kebutuhan mendesak akan pelatihan berbasis digital.

Tabel 2. Hasil Analisis

Indikator	Pertanyaan	Hasil
Sikap terhadap Pelatihan Berbasis Digital	Pelatihan berbasis digital dapat meningkatkan keterampilan.	Sebagian besar responden (sekitar 75%) memberikan skor 5 (Sangat Setuju), sementara sisanya memberikan skor 4 (Setuju). Responden sangat percaya bahwa pelatihan berbasis digital memiliki potensi untuk meningkatkan keterampilan yang mereka butuhkan untuk karier mereka.

	Seberapa penting bagi Anda untuk mengikuti pelatihan berbasis digital untuk pengembangan karier?	Mayoritas responden (80%) memberikan skor 5, dengan responden lainnya memberikan skor 4. Pelatihan berbasis digital diakui sebagai hal yang penting oleh mayoritas responden. Mereka merasa bahwa pelatihan ini sangat penting untuk pengembangan karier, menunjukkan kesadaran akan kebutuhan pelatihan digital dalam pasar kerja yang kompetitif.
	Apakah Anda merasa pelatihan berbasis digital lebih efisien dibandingkan pelatihan tatap muka?	Sebagian besar responden (80%) memberikan skor 5, dengan sisanya memberikan skor 4. Mayoritas responden merasa bahwa pelatihan berbasis digital lebih efisien daripada pelatihan tatap muka, meskipun ada sebagian kecil yang masih melihat pelatihan tatap muka sebagai metode yang efektif.
Norma Subjektif terhadap Pelatihan Berbasis Digital	Sejauh mana orang di sekitar Anda mempengaruhi keputusan Anda untuk mengikuti pelatihan berbasis digital?	Respons bervariasi, tetapi mayoritas cenderung memberikan skor 5, dengan beberapa responden memberikan skor 4. Orang-orang di sekitar responden, seperti keluarga dan teman, memiliki pengaruh signifikan terhadap keputusan mereka untuk mengikuti pelatihan digital.
	Seberapa kuat harapan orang penting di sekitar Anda agar Anda mengikuti pelatihan berbasis digital?	Mayoritas responden (85%) memberikan skor 5. Terdapat harapan yang tinggi dari orang-orang penting di sekitar responden agar mereka mengikuti pelatihan

		berbasis digital. Dukungan ini dapat menjadi motivasi kuat untuk bergabung dalam pelatihan.
	Seberapa sering Anda mendengar rekomendasi dari orang terdekat untuk mengikuti pelatihan berbasis digital?	Sebagian besar responden memberikan skor 4, dengan banyak yang memberikan skor 5. Rekomendasi dari orang terdekat sering didengar oleh responden, meskipun frekuensinya tidak terlalu dominan. Ini menunjukkan bahwa meskipun penting, rekomendasi eksternal bukanlah pendorong utama keputusan.
Kontrol Perilaku terhadap Pelatihan Berbasis Digital	Apakah Anda merasa memiliki cukup waktu untuk mengikuti pelatihan berbasis digital?	Sebagian besar responden (85%) merasa memiliki cukup waktu untuk mengikuti pelatihan berbasis digital. Namun, 15% responden mungkin mengalami kesulitan dalam mengalokasikan waktu untuk pelatihan ini.
	Apakah Anda merasa memiliki keterampilan teknologi yang cukup untuk mengikuti pelatihan berbasis digital?	Mayoritas responden (90%) merasa percaya diri dengan keterampilan teknologi mereka. Namun, 10% responden mungkin merasa perlu meningkatkan keterampilan teknologi mereka agar lebih siap mengikuti pelatihan.
	Seberapa yakin Anda bahwa mengikuti pelatihan digital adalah sesuatu yang dapat Anda lakukan tanpa kesulitan?	Mayoritas responden (90%) merasa yakin dengan keterampilan teknologi mereka. Meskipun demikian, 10% responden mungkin merasa perlu meningkatkan

keterampilan teknologi mereka agar lebih siap menghadapi pelatihan.

Apakah Anda merasa memiliki akses ke sumber daya yang diperlukan untuk mengikuti pelatihan berbasis digital?

Mayoritas responden (90%) melaporkan memiliki akses yang cukup terhadap sumber daya penting, termasuk internet dan perangkat teknologi yang diperlukan untuk mengikuti pelatihan berbasis digital. Namun, sebagian kecil (10%) mungkin menghadapi kesulitan terkait aksesibilitas, seperti koneksi internet yang tidak stabil atau kekurangan perangkat yang memadai, yang dapat menghambat kemampuan mereka untuk berpartisipasi secara penuh dalam pelatihan.

Seberapa kuat niat Anda untuk mengikuti pelatihan berbasis digital dalam 6 bulan ke depan?

Delapan puluh lima persen responden memiliki niat yang kuat untuk mengikuti pelatihan berbasis digital dalam 6 bulan ke depan, menunjukkan motivasi yang tinggi untuk meningkatkan keterampilan mereka. Namun, 15% responden mungkin masih ragu atau memiliki prioritas lain.

Seberapa besar kemungkinan Anda mendaftar untuk pelatihan berbasis digital jika tersedia?

Mayoritas responden (90%) sangat mungkin mendaftar jika pelatihan berbasis digital tersedia, menunjukkan minat yang kuat. Namun, 10% responden mungkin memerlukan lebih banyak informasi atau pertimbangan

sebelum mengambil keputusan.

Dalam hal indikator sikap, mayoritas responden menunjukkan pandangan positif terhadap pelatihan *online*, dengan lebih dari 85% menyatakan bahwa pelatihan dianggap sangat membantu dalam meningkatkan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan industri digital. Norma subjektif juga memengaruhi keputusan responden untuk berpartisipasi dalam pelatihan, di mana dukungan dari lingkungan sosial mereka, termasuk keluarga dan teman, memainkan peran signifikan dalam membentuk niat mereka untuk terlibat dalam program pelatihan. Sekitar 68% responden merasa bahwa norma sosial mendorong mereka untuk mengikuti pelatihan ini.

Namun, meskipun kontrol perilaku yang dipersepsikan secara umum positif, dengan lebih dari 90% responden merasa mampu untuk mengikuti pelatihan *online*, beberapa kendala teknis telah diidentifikasi. Kendala tersebut meliputi akses terbatas terhadap internet yang stabil dan keterampilan teknologi dasar, yang dianggap penting untuk keberhasilan pelatihan. Hasil dari wawancara tematik semi-terstruktur lebih lanjut mengungkapkan kebutuhan spesifik yang harus dipertimbangkan dalam desain dan implementasi pelatihan *online*. Beberapa responden menekankan pentingnya konten yang relevan dengan kebutuhan lokal dan pendekatan pembelajaran yang interaktif dan praktis. Selain itu, program pelatihan yang dirancang dalam bentuk prototipe menggunakan Figma mendapatkan umpan balik positif dari peserta, dengan mayoritas menyatakan bahwa desainnya intuitif dan mudah digunakan. Namun, beberapa peserta memberikan masukan untuk penyempurnaan lebih lanjut, terutama terkait personalisasi konten dan penyediaan fitur pendukung seperti tutorial dan bantuan teknis responsif.

Menindaklanjuti temuan sebelumnya, analisis yang lebih mendalam terhadap data survei juga mengungkapkan beberapa pola penting terkait latar belakang pendidikan dan preferensi pelatihan. Responden dengan latar belakang pendidikan di bidang teknologi informasi menunjukkan tingkat kesiapan yang lebih tinggi untuk berpartisipasi dalam pelatihan berbasis digital, dengan 90% melaporkan bahwa mereka merasa sangat nyaman menggunakan platform *online*. Sebaliknya, responden dari disiplin ilmu sosial dan humaniora menunjukkan kebutuhan yang lebih besar akan dukungan teknis dan panduan dalam menavigasi platform pelatihan, dengan hanya 55% yang merasa cukup percaya diri untuk memanfaatkan pelatihan digital secara mandiri. Temuan ini menunjukkan perlunya pendekatan yang lebih tersegmentasi dalam desain program pelatihan, di mana konten dan fitur pelatihan disesuaikan dengan latar belakang pendidikan peserta untuk memaksimalkan efektivitas.

Hasil Wawancara

Wawancara tematik semi-terstruktur mengungkapkan bahwa banyak responden mengharapkan elemen kolaboratif dalam program pelatihan, seperti diskusi kelompok atau proyek bersama, yang dapat meningkatkan pengalaman belajar dan membangun jaringan profesional. Lebih dari 60% peserta wawancara menyatakan bahwa keterlibatan dengan teman sebaya dalam pelatihan *online* akan sangat membantu menjaga motivasi dan memastikan pemahaman yang lebih baik tentang materi pelatihan. Ini menunjukkan bahwa, meskipun pelatihan *online* sering kali bersifat individu, mengintegrasikan elemen sosial dapat menjadi kunci untuk meningkatkan keterlibatan peserta dan keberhasilan program.

Tabel 3. Hasil Wawancara

Item Wawancara	Hasil Wawancara
apakah pelatihan berbasis digital dapat meningkatkan keterampilan Anda yang Anda butuhkan ketika karir?	saya setuju dengan kenyataan bahwa pada pelatihan berbasis digital tentunya dapat meningkatkan keterampilan yang saya butuhkan untuk karir ke depannya. Karena jaman sekarang kita sebagai generasi milenial tentunya harus paham betul terkait dengan hal-hal yang berbau digital dan sekarang jaman sudah modern. Jadi sekarang kita memiliki pelatihan tapi harus terbuka tapi bisa secara digital seperti ini. Jadi sangat membantu sekali untuk meningkatkan keterampilan. Dimana pun dan kapan pun pasti bisa kalau lewat digital (Hamdana, wawancara 3 September 2024).
Seberapa penting bagi Anda untuk mengikuti pelatihan berbasis digital ini untuk pengembangan karir Anda?	pelatihan digital ini sangat-sangat diperlukan dalam dunia kerja, apalagi untuk seorang <i>fresh graduate</i> seperti saya. Apalagi kan kalau untuk mendaftar pekerjaan, itu kita sudah harus mempunyai <i>skill</i> dalam Microsoft pokoknya hal-hal yang begitu lah dalam dunia pekerjaan sangat penting sekali (Zihan, wawancara 3 September 2024)
Apakah Anda merasa pelatihan berbasis digital ini dia lebih efisien dibandingkan pelatihan tatap muka?	Betul sekali itu kenapa, karena dengan pelatihan berbasis digital ini tentunya kita tidak perlu membuang waktu yang lama untuk pergi ke lokasi pelatihan karena kita bisa terhubung langsung melalui jaringan

digital atau jaringan internet (Hamdana, wawancara 3 September 2024).

Seberapa besar pengaruh orang-orang di sekitar Anda, misalkan keluarga, teman atau rekan kerja itu terhadap keputusan Anda untuk mengikuti pelatihan berbasis digital, apakah berpengaruh atau tidak berpengaruh?

Tentunya pengaruh turunnya cukup tinggi, karena dengan dukungan dari keluarga atau teman-teman terdekat itu akan lebih memotivasi. Ibarat mereka seperti staf. Jadi ketika ada orang yang *men-support* pendukung kita dengan baik, itu saya lebih cenderung semangat untuk melakukan sebuah pelatihan atau mengambil keputusan dalam mengikuti pelatihan berbasis digital dalam hal ini (Hamdana, wawancara 3 September 2024).

Seberapa sering Anda mendengar rekomendasi dari orang-orang terdekat Anda ini untuk mengikuti pelatihan berbasis digital? Apakah sering didengar atau jarang, kadang-kadang, atau bahkan tidak pernah?

Sering, apalagi sebagai mahasiswa yang pada saat ini *fresh graduate* yang membutuhkan *skill* dan membutuhkan pengembangan karir ke depannya tentunya sangat sering saya temukan rekomendasi untuk mengikuti pelatihan berbasis digital. Misalnya pelatihan berwirausaha atau pelatihan berbahasa Inggris dan pelatihan Ms Office itu sangat sering direkomendasikan (Hamdana, wawancara 3 September 2024).

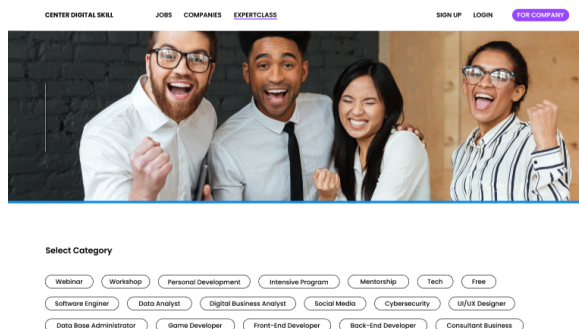
Temuan lain yang menarik dari wawancara adalah keinginan peserta untuk mendapatkan sertifikasi resmi yang diakui oleh industri setelah menyelesaikan pelatihan. Sebanyak 78% responden menyatakan bahwa mereka lebih termotivasi untuk mengikuti pelatihan yang menawarkan sertifikasi yang dapat meningkatkan nilai mereka di pasar kerja. Hal ini menegaskan pentingnya sertifikasi sebagai bagian integral dari desain program pelatihan, yang tidak hanya memberikan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga pengakuan formal yang dapat meningkatkan peluang kerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menekankan pentingnya merancang program pelatihan *online* yang tidak hanya fokus pada transfer pengetahuan, tetapi juga mempertimbangkan aspek-aspek teknis, pedagogis, dan sosial untuk memenuhi kebutuhan beragam *fresh graduates* di Provinsi Gorontalo. Pendekatan yang lebih personalisasi dan adaptif, yang mempertimbangkan latar belakang pendidikan, preferensi belajar, dan kebutuhan akan sertifikasi, akan menjadi strategi yang efektif

dalam menjembatani kesenjangan keterampilan dan mempersiapkan lulusan baru untuk berkompetisi di ekonomi digital.

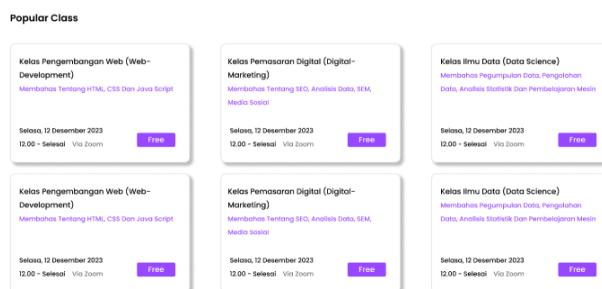
Desain *Prototyping*

Desain halaman portal ini memanfaatkan struktur navigasi yang sederhana namun fungsional, dengan menu-menu utama seperti Jobs, Companies, dan Expertclass yang disusun di bagian atas halaman. Ini memudahkan pengguna untuk mengakses fitur penting secara intuitif, dengan tambahan tombol Sign Up dan Login di sisi kanan untuk memfasilitasi interaksi. Selain itu, bagian For Company dirancang sebagai *Call to Action* (CTA) khusus untuk perusahaan.



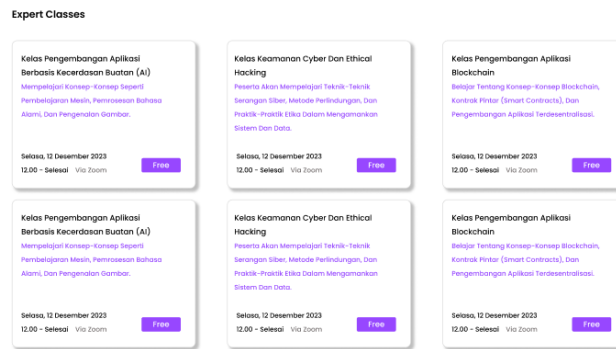
Gambar 2. Tampilan Home

Di bagian tengah halaman, kategori kelas ditampilkan dalam format label horizontal yang responsif. Kategori-kategori ini, seperti *Webinar*, *Workshop*, dan *Tech*, dirancang untuk membantu pengguna menemukan jenis kelas sesuai kebutuhan mereka dengan mudah. Layout yang terorganisir memaksimalkan pengalaman pengguna dengan menjaga *tampilan* yang bersih dan navigasi yang jelas.



Gambar 3. Tampilan Menu Class

Pada bagian khusus untuk *Expert Classes*, kelas-kelas canggih seperti *Artificial Intelligence* (AI) dan *Cybersecurity* ditampilkan secara terpisah untuk memberikan kesan eksklusif. Desain tetap konsisten dengan penggunaan format kartu, namun dengan fokus lebih mendalam pada konten teknis, memastikan pengguna dapat mengakses materi pelatihan tingkat lanjut dengan mudah.



Gambar 4. Tampilan Menu Expert Class

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa *fresh graduate* di Provinsi Gorontalo memiliki kebutuhan mendesak akan pelatihan berbasis digital untuk menjembatani kesenjangan keterampilan yang ada dalam ekonomi digital. Dengan menerapkan Teori Perilaku Terencana, ditemukan bahwa sikap positif terhadap pelatihan, norma subjektif yang kuat, dan kontrol perilaku yang dipersepsikan merupakan faktor penting yang membentuk niat lulusan untuk berpartisipasi dalam program pelatihan *online*. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan berbasis digital tidak hanya relevan tetapi juga esensial untuk meningkatkan daya saing kerja lulusan baru dalam ekonomi yang semakin didorong oleh teknologi.

Namun, studi ini juga menyoroti beberapa tantangan, termasuk kendala teknis yang dapat menghambat aksesibilitas pelatihan bagi beberapa *fresh graduate*. Selain itu, wawancara tematik semi-terstruktur mengungkapkan kebutuhan spesifik yang harus dipertimbangkan dalam desain dan implementasi pelatihan, seperti kebutuhan akan konten yang relevan dengan kondisi lokal dan pendekatan pembelajaran yang lebih interaktif. Desain program yang diuji melalui prototipe Figma menunjukkan potensi besar dalam meningkatkan keterlibatan peserta, meskipun masih memerlukan beberapa penyempurnaan.

Berdasarkan temuan studi ini, disarankan agar pembuat kebijakan dan penyelenggara pelatihan mengadopsi pendekatan yang lebih tersegmentasi dan adaptif dalam merancang program pelatihan *online* untuk *fresh graduate*. Pendekatan ini harus mempertimbangkan perbedaan latar belakang pendidikan peserta, menyediakan dukungan teknis yang memadai, dan mengintegrasikan elemen kolaboratif untuk meningkatkan keterlibatan peserta. Selain itu, sertifikasi yang diakui oleh industri harus menjadi bagian integral dari program pelatihan untuk meningkatkan daya saing lulusan di pasar kerja.

Penelitian selanjutnya harus mempertimbangkan untuk memperluas jangkauan geografis dan demografis guna meningkatkan generalisasi temuan ini. Selanjutnya, studi longitudinal yang mengevaluasi dampak jangka panjang pelatihan *online* terhadap kinerja di tempat kerja akan memberikan wawasan yang lebih dalam

tentang efektivitas program pelatihan ini. Akhirnya, penting untuk mempertimbangkan aspek sosial dan etika dalam desain dan implementasi pelatihan digital, memastikan bahwa semua *fresh graduate*, tanpa terkecuali, dapat mengakses dan mendapatkan manfaat dari pelatihan ini untuk meningkatkan keterampilan mereka dalam ekonomi digital yang terus berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abramihin, C. (2023). Developing skills for adaptation to the digital era. *Management Strategies and Policies in the Contemporary Economy*, 375–381. <https://doi.org/10.53486/icspm2023.56>
- Aminy, M. M., Syapriatama, I., Fahdiansyah, R., Suhirman, G., & Salahuddin, M. (2021). Mapping the Trend of Islamic Economic Studies Indexed in Sinta Website: A Bibliometric Analysis. *Share: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Islam*, 10(2), 311. <https://doi.org/10.22373/share.v10i2.10465>
- Ardita Herniati Putri, Zulpawati Zulpawati, Imronjana Syapriatama, Riduan Mas'ud, Muhammad Muhajir Aminy, & Mohamed Saleem Ahamed Riyad Rooly. (2024). Enhancing financial stability in Islamic banks: An investigation of determinants during the COVID-19 in Indonesia. *Journal of Enterprise and Development (JED)*, 6(2), 366–372.
- Claudio Brasca, Charag Krishnan, Varun Marya, Katie Owen, Joshua Sirois, & Shyla Ziade. (2022, June 15). *How technology is shaping learning in higher education*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/industries/education/our-insights/how-technology-is-shaping-learning-in-higher-education>
- Lawani, M. A., Turgeon, Y., Côté, L., Légaré, F., Witteman, H. O., Morin, M., Kroger, E., Voyer, P., Rodriguez, C., & Giguere, A. (2021). User-centered and theory-based design of a professional training program on shared decision-making with older adults living with neurocognitive disorders: a mixed-methods study. *BMC Medical Informatics and Decision Making*, 21(1), 59. <https://doi.org/10.1186/s12911-021-01396-y>
- Nurhalima, A. S. (2023). Building Competitive Employees in The Digital Era With Competency-Based Training. *KOLOKIUM Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 11(3), 1029–1034. <https://doi.org/10.24036/kolokium.v11i3.767>
- Prasetya, H., Darmayanti, A. T., & Setyorini, Y. (2024). Theory of planned behavior in creating disease prevention behavior. *International Journal of Public Health Science (IJPHS)*, 13(1), 109. <https://doi.org/10.11591/ijphs.v13i1.23171>
- Raharjo, I. B. (2024). The Impact of Digital Transformation on Human Resource Development in the Online Business Paradigm. *MALCOM: Indonesian Journal of Machine Learning and Computer Science*, 4(2), 580–586. <https://doi.org/10.57152/malcom.v4i2.1281>

- Saha, A., & Ghosh, Dr. A. (2023). Virtual Training: Empowering Information Technology Professionals with Enhanced Skills. *International Journal for Research in Applied Science and Engineering Technology*, 11(11), 384–392. <https://doi.org/10.22214/ijraset.2023.56441>
- SHATALOVA, L. (2022). THE COMPETENCE POTENTIAL OF THE WORKFORCE UNDER THE INFLUENCE OF THE DIGITALIZATION OF THE ECONOMY. *Herald of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences*, 312(6(1)), 39–43. [https://doi.org/10.31891/2307-5740-2022-312-6\(1\)-6](https://doi.org/10.31891/2307-5740-2022-312-6(1)-6)
- Spivak, I., Mihus, I., & Greben, S. (2024). A COMPARATIVE ANALYSIS OF THE DIGITAL COMPETENCIES DEVELOPMENT IN ADULT EDUCATION. *Pedagogy and Education Management Review*, 2(16), 18–27. <https://doi.org/10.36690/2733-2039-2024-2-18-27>
- Tee, P. K., Wong, L. C., Dada, M., Song, B. L., & Ng, C. P. (2024). Demand for digital skills, skill gaps and graduate employability: Evidence from employers in Malaysia. *F1000Research*, 13, 389. <https://doi.org/10.12688/f1000research.148514.1>
- Turebekova, B., Konysbay, A., & Popkova, E. (2023). Digitalization and Labor: The Role of Online Education in Global Workforce Development. *Eurasian Journal of Economic and Business Studies*, 67(4), 116–129. <https://doi.org/10.47703/ejeb.v67i4.348>
- Tyrenz Maura Reiza Defasya, Muhammad Rosul Asmawi, & Pri Utami. (2024). Kualitas Pelayanan Publik Aplikasi Siapkerja di Kantor Kementerian Ketenagakerjaan RI. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(5), 899–907.
- Vina Melinda, & Melva Zainil. (2020). Penerapan Model Project Based Learning untuk Meningkatkan Kemampuan Komunikasi Matematis Siswa Sekolah Dasar (Studi Literatur). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(2), 1526–1539.
- Voronin, V. N., & Iontseva, M. V. (2021). Developments of the Graduates' Competences for Modern Labor Market. *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v5i2.8345>
- Weng, C., Kassaw, K., Astatke, M., & Yang, C. (2024). Online learning environments for transferable skills development: a systematic literature review from 2013–2022. *Interactive Learning Environments*, 1–21. <https://doi.org/10.1080/10494820.2023.2294769>
- Zhang, H., Liu, G., Chen, W., Zhao, Y., Li, Z., Wang, N., & Li, J. (2023). Data-Driven Online-Merge-Offline Teaching for New Employee Training of State Grid. *Proceedings of the 2023 International Conference on Information Education and Artificial Intelligence*, 218–223. <https://doi.org/10.1145/3660043.3660082>
- КАСАЕВ, М. В., БАТАЛАЕВ, А. В., САНДЖИЕВА, Б. В., КЕГДЕЕВА, Е. М., БЕМБИТОВ, Д. Б., СТРЕЛЕЦ, Н. Е., & САНГАДЖИ-ГОРЯЕВ, С. А. (2023). MANAGEMENT OF INCREASING THE COMPETITIVENESS OF UNIVERSITY GRADUATES IN THE

Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal

Volume 7 Nomor 1 (2025) 551 – 566 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691

DOI: 10.47476/reslaj.v7i1.5487

LABOR MARKET DURING THE PERIOD OF DIGITALIZATION, IN THE FIELDS
OF ENGINEERING, PHYSICS, AGRONOMY, HUMANITIES, ECONOMICS.

Экономика и Предпринимательство, 6(155), 1091–1095.

<https://doi.org/10.34925/EIP.2023.155.6.202>