

**STRATEGI PENGEMBANGAN DIGITAL SKILL
TENAGA KERJA POTENSIAL PEDESAAN
(Studi Kasus pada Wilayah Sekitar Startup
“Komerce” Purbalingga)**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi
Universitas Diponegoro

Disusun oleh:

HANA HUWAIDA ZULFA
NIM. 12020118130126

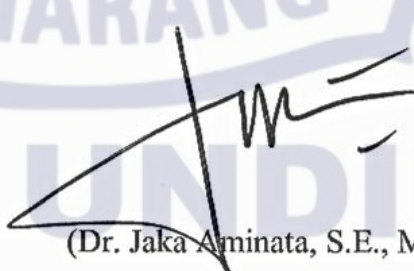
**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2025**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Hana Huwaida Zulfa
Nomor Induk Mahasiswa : 12020118130126
Fakultas/Prodi : Ekonomika dan Bisnis/S1 Ekonomi
Judul Skripsi : **STRATEGI PENGEMBANGAN
DIGITAL SKILL TENAGA KERJA
POTENSIAL PEDESAAN (Studi
Kasus pada Wilayah Sekitar Startup
“Komerce” Purbalingga)**
Dosen Pembimbing Dr. Jaka Aminata, S.E., M.A.

Semarang, 14 April 2025

Dosen Pembimbing,



(Dr. Jaka Aminata, S.E., M.A.)

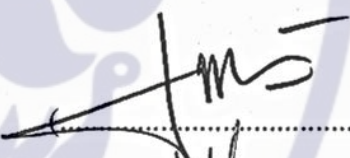
NIP. 197209172002121001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Hana Huwaida Zulfa
Nomor Induk Mahasiswa : 12020118130126
Fakultas/Prodi : Ekonomika dan Bisnis/S1 Ekonomi
Judul Skripsi : **STRATEGI PENGEMBANGAN
DIGITAL SKILL TENAGA KERJA
POTENSIAL PEDESAAN (Studi
Kasus pada Wilayah Sekitar Startup
“Komerce” Purbalingga)**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 28 April 2025

Tim Penguji:

1. Dr. Jaka Aminata, S.E., M.A.  (.....)
2. Dr.agr. Deden Dinar Iskandar S.E., M.A.  (.....)
3. Maal Naylah S.E., M.Si.  (.....)

FEB UNDIP

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Hana Huwaida Zulfa, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: “Strategi Pengembangan *Digital Skill* Tenaga Kerja Potensial Pedesaan (Studi Kasus pada Wilayah Sekitar Startup “Komerce” Purbalingga)” adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan, pendapat, atau pemikiran, dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberi pengakuan penulisan aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, artinya gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 14 April 2025

Yang membuat pernyataan,



(Hana Huwaida Zulfa)

NIM 12020118130126

ABSTRACT

Digital transformation has opened new job opportunities for the rural workforce. However, workforce readiness in rural areas, particularly in terms of the digital skills required by the industry, remains a challenge. This study aims to analyze the profile of potential workers in the Komerce area, Karangmoncol, Purbalingga, identify the driving and inhibiting factors in digital skills development, and formulate an empowerment strategy to better prepare potential workers for digital job opportunities.

This research employs a mixed-method approach, using quantitative analysis to identify the characteristics of 104 potential workers and qualitative analysis to explore the factors that drive and hinder digital skills development among potential workers. Data were collected through observations, surveys, and in-depth interviews with potential workers and relevant stakeholders.

The findings indicate that potential workers in the Komerce area are relatively prepared to use digital technology but still face limitations in technology access and digital skills training. Based on these findings, this study recommends a digital skills development strategy through collaboration between business entities, academia, the government, and communities to provide industry-oriented training, improve equitable access to technology, and establish sustainable empowerment programs.

Keywords: Digital skills, digital workforce, rural startup, empowerment.

ABSTRAK

Transformasi digital telah membuka peluang kerja baru bagi tenaga kerja di pedesaan. Namun, kesiapan tenaga kerja di pedesaan dalam hal keterampilan digital yang dibutuhkan industri masih menjadi tantangan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis profil tenaga kerja potensial di wilayah sekitar Komerce, Karangmoncol, Purbalingga, mengidentifikasi faktor pendorong dan penghambat dalam pengembangan keterampilan digital, serta merumuskan strategi pemberdayaan agar tenaga kerja potensial dapat lebih siap menghadapi peluang kerja digital.

Penelitian ini menggunakan pendekatan *mixed-method* dengan analisis kuantitatif untuk mengidentifikasi karakteristik 104 tenaga kerja potensial, dan analisis kualitatif untuk menggali faktor-faktor yang mendorong dan menghambat pengembangan keterampilan digital tenaga kerja potensial. Data dikumpulkan melalui observasi, survei, serta wawancara mendalam terhadap tenaga kerja potensial dan stakeholder terkait.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tenaga kerja potensial di wilayah Komerce sudah cukup siap dalam menggunakan teknologi digital, namun masih menghadapi keterbatasan dalam akses teknologi dan pelatihan keterampilan digital. Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini merekomendasikan strategi pengembangan keterampilan digital melalui kolaborasi antara elemen bisnis, akademisi, pemerintah, dan komunitas dalam menyediakan pelatihan berbasis kebutuhan industri, akses teknologi yang lebih merata, serta program pemberdayaan yang berkelanjutan.

Kata kunci: Keterampilan digital, tenaga kerja digital, startup pedesaan, pemberdayaan.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas rahmat dan hidayahnya serta bantuan dari berbagai pihak, penelitian dengan judul “Strategi Pengembangan *Digital Skill* Tenaga Kerja Potensial Pedesaan (Studi Kasus pada Wilayah Sekitar Startup “Komerce” Purbalingga)” dapat selesai. Skripsi ini disusun untuk melengkapi persyaratan dalam menyelesaikan kelulusan studi Program Sarjana (S1) Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Bimbingan, bantuan serta dorongan dari dosen pembimbing, rekan-rekan dan ketulusan hati dari berbagai pihak, membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini dengan harapan mendapatkan hasil sebaik mungkin. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini perkenankanlah penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Suharnomo, S.E., M.Si., selaku Rektor Universitas Diponegoro.
2. Bapak Prof. Faisal, S.E., M.Si., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
3. Bapak Dr. Jaka Aminata, S.E., M.A., selaku Ketua Program Studi Ekonomi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, serta selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan dan mengarahkan penulis dalam penyelesaian penulisan skripsi.

4. Prof. Dra. Hj. Indah Susilowati, M.Sc., Ph.D. beserta para Asisten Dosen, Mbak Hapsari, Mbak Ori, dan Mbak Ayu yang telah memberikan bimbingan dan arahan untuk konsep penulisan skripsi penulis.
5. Bapak Drs. Mulyo Hendarto Robertus, M.S., selaku Dosen Wali yang telah memberikan pengarahan selama penulis menuntut ilmu di Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
6. Seluruh dosen dan staf Program Studi Ekonomi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah memberikan ilmu, dukungan, dan pengalaman yang sangat bermanfaat kepada penulis.
7. Ibu Eti Suprapti dan Ayah Achmad Sadali selaku orang tua dari penulis yang selalu melimpahkan kasih sayang, doa, dan selalu mendukung penulis selama masa perkuliahan dan penulisan skripsi.
8. Kedua kakak penulis yaitu Septian Arif Fatkhurrahman dan Awangku Falah Abdurrazzak yang telah memberikan dukungan dan semangat selama masa perkuliahan, terutama selama pelaksanaan penelitian di lapangan.
9. Fitriyani, Amaliah Nur Aini, Alfi Na'Imy Hiyal 'Ulya, Alifia Furaida Salsabila, selaku sahabat yang selalu menemani, menghibur, dan memberikan semangat serta pertolongan selama penulisan skripsi.
10. Teman-teman kuliah di Universitas Diponegoro, Nur Alifah, Aji Darmawan, Doni, Fauzan Akbar, Anjani, Sasa, Agus, Maulidia, Nova, Akhmad Firdaus, Fardila, Albi, Mas Bayu atas kebersamaan selama masa perkuliahan.

11. Teman-teman Economic Voice dan UKM-F Tari FEB Undip, Valiant, Aisyah, Tasya, Sendy, Ita, Rijal, Mas Radit, Manda, Rahmi, Salma yang sudah memberikan pengalaman yang menyenangkan.
12. Mbak Dian dan Mas Arif yang telah secara sukarela bersedia membantu peneliti untuk melakukan observasi tentang Komerce dan mengarahkan peneliti ke berbagai narasumber dalam penelitian.
13. Seluruh responden dan para pemangku kepentingan yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.
14. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah berkontribusi secara langsung maupun tidak langsung selama perkuliahan dan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan karena keterbatasan ilmu yang dimiliki. Namun penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat untuk pembaca atau berbagai pihak yang berkepentingan.

Semarang, 14 April 2025

Penulis,



(Hana Huwaida Zulfa)

NIM 12020118130126

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Kegunaan Penelitian.....	10
1.5 Sistematika Penulisan	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	17
2.1 Landasan Teori.....	17
2.1.1 Teori Modal Manusia	17
2.1.2 Penawaran Tenaga Kerja.....	19
2.1.3 Ketenagakerjaan dan Tenaga Kerja.....	22
2.1.4 Strategi Pemberdayaan Masyarakat	27

2.2	Penelitian Terdahulu	35
2.3	Kerangka Pemikiran (Roadmap).....	43
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....		44
3.1	Metode Penelitian.....	44
3.2	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	44
3.4	Populasi dan Sampel Penelitian	47
3.5	Jenis dan Sumber Data	49
3.6	Metode Pengumpulan Data	49
3.6.1	Observasi	50
3.6.2	Kuesioner/Angket.....	50
3.6.3	Wawancara	50
3.6.4	Dokumentasi.....	51
3.7	Metode Analisis Data	51
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif	51
3.7.2	Analisis Kualitatif	52
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		54
4.1	Gambaran Wilayah dan Objek Penelitian	54
4.1.1	Gambaran Umum Wilayah Penelitian.....	54
4.1.2	Gambaran Umum Objek Penelitian	57
4.1.2.1	Profil Demografi dan Ekonomi Tenaga Kerja Potensial.....	58
4.1.2.2	Profil Kesiapan Teknologi Tenaga Kerja Potensial	62
4.1.2.3	Profil Potensi Tingkat Keterampilan Tenaga Kerja Potensial	66
4.2	Faktor Pendorong Pengembangan <i>Digital Skill</i>	68
4.2.1	Pengaruh Motif Ekonomi Terhadap Faktor Pendorong Pengembangan <i>Digital Skill</i>	69

4.2.2	Pengaruh Digitalisasi Terhadap Faktor Pendorong Pengembangan <i>Digital Skill</i>	70
4.2.3	Pengaruh Aksesibilitas Terhadap Faktor Pendorong Pengembangan <i>Digital Skill</i>	71
4.2.4	Pengaruh Infrastruktur Terhadap Faktor Pendorong Pengembangan <i>Digital Skill</i>	72
4.2.5	Pengaruh Semangat Belajar Terhadap Faktor Pendorong Pengembangan <i>Digital Skill</i>	73
4.2.6	Pengaruh Kelembagaan Terhadap Faktor Pendorong Pengembangan <i>Digital Skill</i>	74
4.3	Faktor Penghambat Pengembangan <i>Digital Skill</i>	76
4.3.1	Pengaruh Infrastruktur Terhadap Faktor Penghambat Pengembangan <i>Digital Skill</i>	77
4.3.2	Pengaruh Kelembagaan Terhadap Faktor Penghambat Pengembangan <i>Digital Skill</i>	79
4.3.3	Pengaruh <i>Tech Savy</i> Terhadap Faktor Penghambat Pengembangan <i>Digital Skill</i>	80
4.3.4	Pengaruh <i>Mindset</i> Terhadap Faktor Penghambat Pengembangan <i>Digital Skill</i>	81
4.4	Strategi Pengembangan <i>Digital Skill</i> Tenaga Kerja Potensial	82
4.4.1	Strategi Pemetaan SDM dan Peningkatan Kesadaran Digital Masyarakat	85
4.4.2	Strategi Program Pembelajaran Digital yang Relevan	86
4.4.3	Peningkatan Akses Belajar dan Infrastruktur Penunjang	87
4.4.4	Peningkatan Sinergitas dan Kolaborasi dalam Forum Pengembangan <i>Digital Skill</i>	88
BAB V PENUTUP		91

5.1	Kesimpulan	91
5.2	Keterbatasan.....	93
5.3	Saran.....	94
DAFTAR PUSTAKA		96
LAMPIRAN.....		103



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	36
Tabel 4. 1 Tugas dan Peran Talent Berdasarkan Posisi Pekerjaan	56
Tabel 4. 2 Profil Responden Tenaga Kerja Potensial Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Status Pernikahan, Jumlah Anak, Pendidikan Terakhir, Jenis Kegiatan, dan Pendapatan.....	59
Tabel 4. 3 Tingkat Kesiapan Penggunaan Teknologi Tenaga Kerja Potensial di Wilayah Sekitar Komerce.....	62
Tabel 4. 4 Tingkat Keterampilan Responden Tenaga Kerja Potensial di Wilayah Sekitar Komerce	66
Tabel 4. 5 Faktor Pendorong Pengembangan <i>Digital Skill</i> Tenaga Kerja Potensial di Wilayah Sekitar Komerce.....	68
Tabel 4. 6 Faktor Penghambat Pengembangan <i>Digital Skill</i> Tenaga Kerja Potensial di Wilayah Sekitar Komerce.....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 10 Negara dengan Jumlah Startup Terbanyak di Dunia.....	2
Gambar 1. 2 Jumlah Talent Komerce 2017-2023	5
Gambar 1. 3 Presentase Alasan Partner Usaha Komerce Berhenti Bekerja Sama..	6
Gambar 2. 1 Model Strategi Pemberdayaan Masyarakat.....	30
Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran.....	43
Gambar 4. 1 Peta Wilayah Administrasi Kabupaten Purbalingga	55
Gambar 4. 2 Latar Belakang Status Pekerjaan Tenaga Kerja Potensial	61
Gambar 4. 3 Tema Strategi Pengembangan <i>Digital Skill</i> Tenaga Kerja Potensial di Wilayah Sekitar Komerce	83
Gambar 4. 4 Strategi Pengembangan <i>Digital Skill</i> Tenaga Kerja Potensial di Wilayah Sekitar Komerce	84

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Kuesioner Responden	103
Lampiran B Hasil Pengisian Kuesioner Responden	108
Lampiran C Hasil Kuesioner Kesiapan Teknologi	112
Lampiran D Hasil Kuesioner Potensi.....	115
Lampiran E Hasil Kode ATLAS.ti Faktor Pendorong Pengembangan <i>Digital Skill</i> Tenaga Kerja Potensial.....	118
Lampiran F Hasil Kode ATLAS.ti Faktor Penghambat Pengembangan <i>Digital</i> <i>Skill</i> Tenaga Kerja Potensial	119
Lampiran G Hasil Analisis ATLAS.ti Wawancara Strategi Pengembangan <i>Digital</i> <i>Skill</i> Tenaga Kerja Potensial oleh <i>Stakeholders</i>	120

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

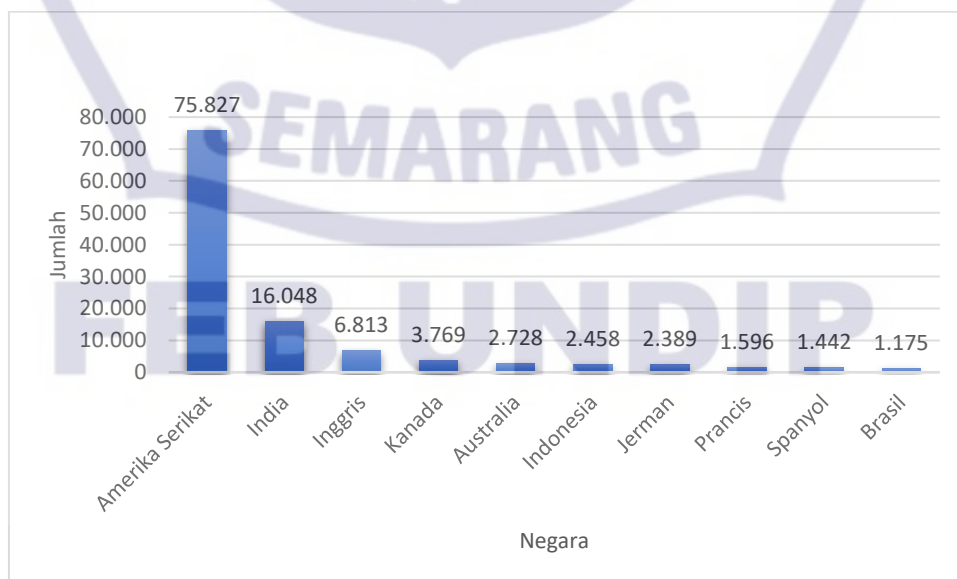
Istilah ekonomi digital pertama kali diperkenalkan oleh Don Tapscott pada tahun 1995 dari bukunya yang berjudul *The Digital Economy: Promise and Peril in the Age of Networked Intelligence*, menurut Tapscott (1996) ekonomi digital diartikan sebagai kegiatan ekonomi yang didasarkan pada teknologi digital internet. Berdasarkan laporan Google, Temasek, Bain & Co, e-Conom SEA 2022 dalam (Ventures, 2023), nilai ekonomi digital Indonesia pada tahun 2021 meningkat hingga US\$ 70 miliar. Angka tersebut melesat 49% daripada nilai ekonomi digital Indonesia di tahun 2020 yang hanya mencapai US\$ 47 miliar, dimana kontribusinya yaitu sebesar 4% terhadap PDB.

Berdasarkan siaran pers Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia (2021), adanya teknologi digital telah membuat peluang kolaborasi yang lebih besar diantara para pemangku kepentingan ekonomi dalam upaya meningkatkan akses layanan publik, memperluas perdagangan, dan membuka lapangan pekerjaan baru. Pada laporan survei *We Are Social* (2023) selama delapan tahun terakhir tren pengguna internet aktif di Indonesia selalu mengalami peningkatan. Dengan populasi 277,7 juta penduduk Indonesia saat ini, jumlah pengguna aktif internet pada tahun 2022 sebanyak 204,7 juta atau sekitar 73,7% pengguna dari total populasi penduduk saat ini. Dengan potensi-potensi yang ada, seluruh *stakeholder* harus memanfaatkan momentum ini karena Indonesia baru

memasuki tahap awal dari era digital. Kerjasama antara startup serta pelaku ekonomi lainnya bersama dengan pemerintah pusat dan daerah harus terus ditingkatkan.

Menurut Ries 2011 dalam (Jaya dkk., 2017), startup merupakan perusahaan rintisan atau perusahaan baru yang belum lama beroperasi. Startup juga diartikan sebagai institusi manusia yang dirancang untuk membuat produk atau jasa dalam situasi ketidakpastian yang ekstrem. Startup adalah perusahaan rintisan yang didirikan oleh satu atau banyak orang dalam rangka mengembangkan produk atau layanan unik yang sesuai dengan target pasar yang dituju. Jenis perusahaan ini mengarah pada penggunaan sistem *online* dalam pemasaran produk atau layanannya dimana berpotensi memiliki permintaan yang sangat tinggi (Mitchell Grant, 2022).

Gambar 1. 1
10 Negara dengan Jumlah Startup Terbanyak di Dunia



Sumber: Startup Ranking, 2023

Indonesia adalah tanah yang subur bagi pertumbuhan startup, terbukti pada Startup Ranking (2023) dalam Gambar 1.1, Indonesia menduduki posisi ke-6 dunia dengan jumlah 2.458 startup setelah Amerika Serikat, India, Inggris, Kanada, dan Australia. Tidak hanya unggul pada kuantitas, kualitas startup di Indonesia juga semakin tangguh dengan kemunculan beberapa *unicorn* dengan valuasi lebih dari 1 juta US\$ dan dua *decacorn* dengan nilai valuasinya lebih dari 10 juta US\$. Terdapat 3 (tiga) sektor yang menjadi pilihan bagi banyak startup Indonesia saat ini yaitu pendidikan, *game*, dan perdagangan.

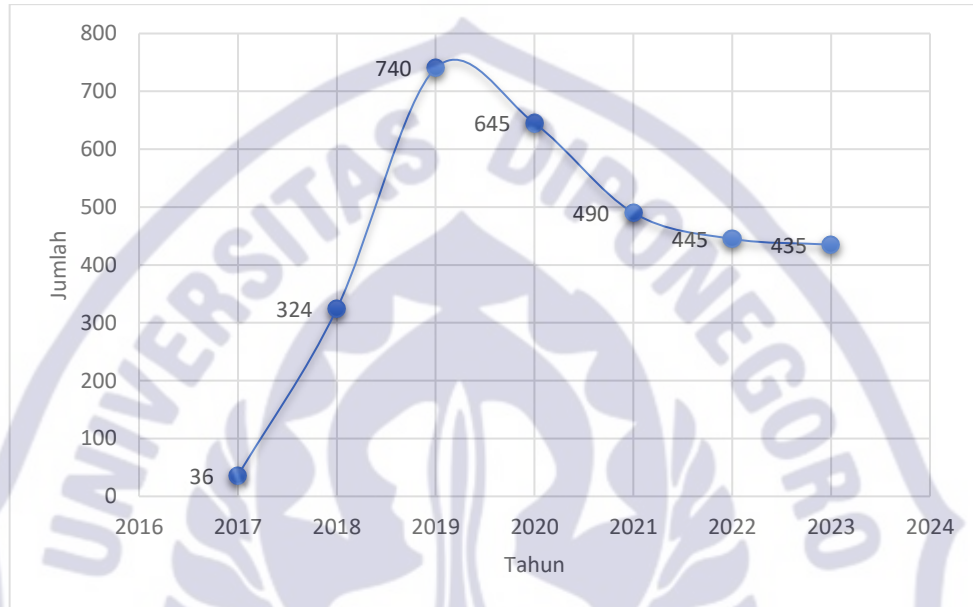
Survei *East Ventures – Digital Competitiveness Index* (EV-DCI) (2022) mengungkapkan bahwa peningkatan konsumen digital di Indonesia yang berkembang pesat membuat semakin banyak pemain industri yang beradaptasi dengan fokus pada adopsi TIK. Adanya adopsi tersebut membuat sektor TIK terus bertumbuh untuk memenuhi permintaan konsumen. Meskipun ada peningkatan permintaan, tingkat pertumbuhan talenta digital terampil di Indonesia mengalami penurunan. Pertumbuhan siswa yang memiliki keterampilan digital di Indonesia mengalami penurunan sejak tahun 2020 hingga 2022. Kondisi lambatnya pertumbuhan talenta digital mengakibatkan kesenjangan antara *supply-demand* di pasar kerja terdidik Indonesia. Kualitas sumber daya manusia di Indonesia yang rendah dan kesenjangan antara jumlah lulusan dengan permintaan pekerjaan mengakibatkan tingginya tingkat pengangguran di kalangan tenaga kerja terdidik.

Ventures (2022) menyoroti salah satu faktor utama dari kesenjangan permintaan dan penawaran tenaga kerja digital ialah kurikulum lembaga pendidikan yang

belum memadai dalam menyediakan kompetensi digital yang diperlukan, terutama di wilayah pinggiran. Hal itulah yang akhirnya juga menjadi perhatian oleh startup bernama Komerce yang pusat operasionalnya berada di pedesaan, tepatnya di Kecamatan Karangmoncol, Purbalingga, Jawa Tengah. Pada tahun 2017, perusahaan ini dikenal sebagai Kampung Marketer, kemudian di tahun 2021 bertransformasi menjadi startup bernama Komerce yang salah satu *purpose*-nya yaitu memberikan pekerjaan kepada masyarakat dan meningkatkan perekonomian di desa. Salah satu layanan unggulan dari Komerce yaitu Komtim. Mereka menjadi pihak ketiga yang mempertemukan antara tenaga kerja pedesaan dengan para pengusaha digital di Indonesia secara jarak jauh (*remote*). Komerce membantu dalam menyediakan pekerja (*talent*) digital untuk membantu optimasi operasional bisnis *online*. Tenaga kerja yang direkrut merupakan masyarakat desa yang tinggal di wilayah sekitar startup Komerce (Komerce, 2023).

Salah satu dampak paling signifikan dari adanya Komerce yaitu berhasil mengurangi arus urbanisasi yang ditandai sebanyak 41% tenaga kerja Komerce berlatar belakang sebagai karyawan swasta dari PT atau pabrik di kota. Komerce dalam hal ini mampu menekan laju urbanisasi karena banyak anak muda yang akhirnya bekerja sebagai *talent* di Komerce. Dalam laporan keuangan Komerce menyebutkan bahwa jumlah peredaran uang yang diperoleh masyarakat sebanyak Rp 1.024.236.678 per bulan serta berdampak pada penurunan angka kemiskinan di Kecamatan Karangmoncol, Purbalingga, Jawa Tengah. Sirkulasi uang yang tinggi ini membuat masyarakat Kecamatan Karangmoncol memutuskan untuk bekerja di desa daripada di kota (Sari *dkk.*, 2020).

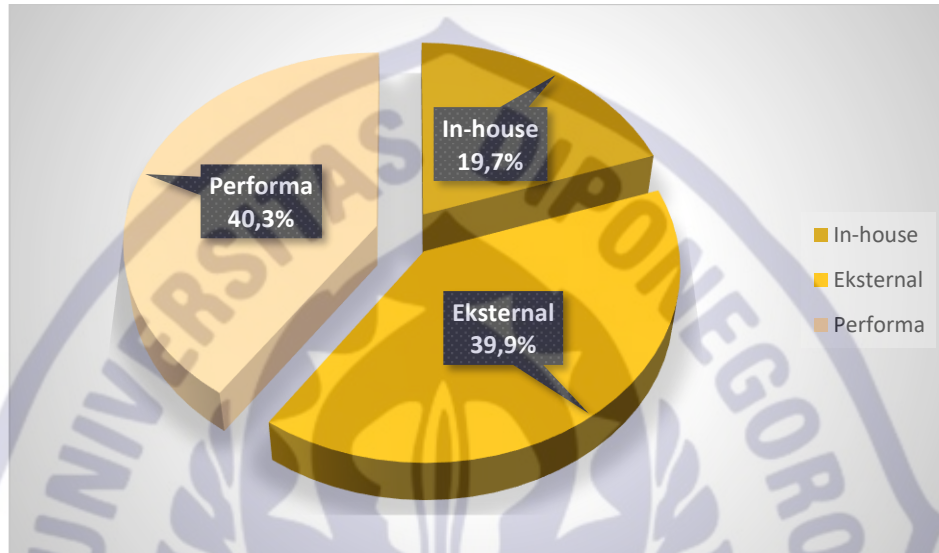
Gambar 1. 2
Jumlah Talent Komerce 2017-2023



Sumber: data primer 2023, diolah.

Berdasarkan data internal Komerce yang terlampir dalam Gambar 1.2, pada awal Kampung Marketer didirikan tahun 2017, jumlah pemuda desa yang direkrut sebanyak 36 orang, kemudian tahun 2018 meningkat menjadi 324 orang dan mencapai titik tertinggi di tahun 2019 dengan jumlah 740 orang. Namun, mulai dari tahun 2020 jumlah *talent* yang bergabung di Komerce semakin berkurang yaitu sebanyak 645 orang, hingga akhir tahun 2023 talenta yang dipekerjakan Komerce berjumlah 435 orang. Menurunnya jumlah *talent* tersebut salah satunya disebabkan oleh penurunan jumlah mitra atau partner usaha yang bergabung di Komerce. Berikut data survei internal alasan mengapa partner memilih berhenti memutuskan kerja samanya dari Komerce terhadap 233 pengusaha dan UMKM yang pernah bergabung dalam Gambar 1.3.

Gambar 1. 3
Presentase Alasan Partner Usaha Komerce Berhenti Bekerja Sama



Sumber: data primer (2023), diolah.

Berdasarkan Gambar 1.3, presentase terbesar partner berhenti bekerja sama dengan Komerce adalah alasan performa atau kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang masih kurang yaitu sebanyak 40,3% atau sebanyak 94 partner. Partner menuturkan bahwa kinerja *talent* masih belum memadai dan berdampak pada perkembangan bisnis mereka sehingga akhirnya memilih untuk memutuskan kerja sama dengan Komerce.

Seiring dengan perkembangan kebutuhan akan tenaga kerja digital, Komerce semakin menghadapi tantangan dalam menemukan talenta yang berkualitas di pedesaan. Dalam konteks ini, ketersediaan tenaga kerja potensial di wilayah sekitar Komerce merupakan hal yang akan mendukung kemajuan bisnis dan perekonomian desa. Mereka adalah sumber daya potensial yang dapat mengisi berbagai posisi digital yang dibutuhkan oleh pemilik bisnis digital. Namun, dalam menghadapi

tuntutan ekonomi digital yang terus berubah, keterampilan dan kesiapan digital calon tenaga kerja di desa menjadi aspek yang harus dipertimbangkan untuk memenuhi permintaan pasar. Pemahaman tentang profil mereka sangat diperlukan agar masyarakat desa tidak hanya memperoleh pekerjaan, tetapi juga mampu bersaing dan berkembang dalam ekosistem ekonomi digital yang semakin berkembang di wilayah mereka.

Survei EV-DCI (2022) memperlihatkan bahwa pembentukan strategi pengembangan ekonomi digital haruslah didasarkan pada pemetaan terhadap kebutuhan dan potensi pengembangan di setiap wilayah, sehingga kebijakan yang diimplementasikan dapat lebih akurat dan efektif. Melalui upaya pemerataan dan peningkatan daya saing digital di berbagai daerah, dapat diciptakan sebuah ekosistem digital yang mendukung berbagai pihak terkait. Ekosistem digital yang terbentuk di daerah memiliki potensi untuk menguatkan ekonomi setempat, termasuk dalam hal investasi di ranah digital. Oleh karena itu, strategi pembangunan manusia harus disesuaikan dengan kebutuhan pelaku ekonomi digital setempat.

Pandemi COVID-19 yang telah berakhir mendorong transformasi dalam strategi bisnis di internal startup Komerce. Upaya pemulihan tersebut meliputi peluncuran beberapa layanan terbaru dan penambahan jenis pekerjaan untuk talenta *digital marketing*, sehingga membuat kebutuhan tenaga kerja di Komerce berpotensi semakin tinggi. Keberhasilan pengembangan ekosistem digital di pedesaan dapat mencapai potensi penuhnya ketika masyarakatnya telah memiliki

kesiapan dalam mengadopsi serta memanfaatkan teknologi secara efektif. Terdapat empat faktor utama yang memengaruhi tingkat kesiapan individu terhadap penggunaan dan pemanfaatan teknologi, yaitu sikap *optimism*, *innovativeness*, *discomfort* dan *insecurity* (Parasuraman dan Colby, 2015). Penelitian ini juga bertujuan untuk merumuskan strategi apa saja yang dapat diambil dalam rangka meningkatkan kesiapan tenaga kerja lokal yang ada di wilayah pedesaan sekitar startup Komerce agar bisa terserap secara optimal.

1.2 Rumusan Masalah

Pada awal 2021, Kampung Marketer yang awalnya merupakan perusahaan sosial bertransformasi menjadi startup bernama Komerce. Startup ini menjadi pihak ketiga yang mempertemukan antara tenaga kerja pedesaan dengan para pengusaha digital di Indonesia yang membutuhkan pekerja di bidang bisnis *online* untuk membantu optimasi bisnis mereka secara *remote*. Tenaga kerja yang direkrut merupakan masyarakat desa yang tinggal di wilayah sekitar Komerce.

Dampak ekonomi yang dihasilkan Komerce tidak hanya terbatas pada aspek ketenagakerjaan, tetapi juga berpengaruh pada kesejahteraan masyarakat lokal. Dengan banyaknya orang yang bekerja di desa membuat sirkulasi uang di desa semakin tinggi. Oleh karena itu, Komerce juga cukup berperan dalam menggerakkan perekonomian lokal dan meningkatkan taraf hidup masyarakat setempat. Calon tenaga kerja di sekitar Komerce menjadi elemen kunci dalam memastikan keberhasilan startup ini karena mereka merupakan sumber daya potensial yang bisa mengisi posisi-posisi digital yang dibutuhkan.

Namun, dalam mengisi posisi talenta Komerce dibutuhkan tenaga kerja yang mumpuni. Komerce semakin menghadapi tantangan dalam menemukan dan menjaring tenaga kerja digital yang berkualitas di pedesaan. Dalam menghadapi perubahan cepat di sektor ekonomi digital, kesiapan tenaga kerja digital dari desa, baik dari segi keterampilan maupun pengetahuan harus diperhatikan untuk dapat memenuhi kebutuhan pasar. Penelitian akan berusaha untuk mengidentifikasi profil tenaga kerja potensial dan apa saja yang menjadi faktor pendorong dan penghambat dalam pengembangan digital skill tenaga kerja potensial di wilayah sekitar Komerce. Selain itu, penelitian ini akan menganalisis strategi pengembangan yang dapat diterapkan untuk memastikan bahwa calon tenaga kerja potensial siap dan mampu memenuhi kebutuhan pasar tenaga kerja digital di masa depan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana profil tenaga kerja potensial di wilayah sekitar startup Komerce?
2. Bagaimana faktor pendorong dan faktor penghambat dalam pengembangan *digital skill* di wilayah sekitar Komerce?
3. Bagaimana strategi pengembangan *digital skill* pada tenaga kerja potensial di wilayah sekitar Komerce dalam menghadapi peluang kerja digital?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pernyataan rumusan masalah di atas, adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Mengidentifikasi profil tenaga kerja potensial di wilayah sekitar startup Komerce.
2. Menganalisis faktor pendorong dan faktor penghambat dalam pengembangan *digital skill* di wilayah sekitar Komerce.
3. Merumuskan strategi pengembangan *digital skill* pada tenaga kerja potensial di wilayah sekitar Komerce dalam menghadapi peluang pekerjaan digital.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan kebijakan. Adapun kegunaan penelitian ini, yaitu:

1. Aspek teoretis, penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam kontribusi ilmiah terhadap studi mengenai ekonomi, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan potensi tenaga kerja digital dan kontribusi masyarakat pedesaan dalam ekonomi digital di masa mendatang.
2. Aspek praktis, penelitian ini dapat membantu memberikan informasi atau pertimbangan dalam merumuskan kebijakan ataupun pengambilan keputusan terkait strategi pengembangan keterampilan digital pada masyarakat di wilayah sekitar startup Komerce.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari lima yang akan diuraikan sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi bahasan mengenai latar belakang dari penelitian mengenai strategi pengembangan *digital skill* tenaga kerja potensial di wilayah sekitar startup Komerce yang terletak di Kabupaten Purbalingga, Provinsi Jawa Tengah. Pada bab ini juga membahas mengenai rumusan masalah, tujuan, dan manfaat serta sistematika penulisan dari penelitian ini.

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi bahasan mengenai landasan teori yang menjadi dasar dalam penelitian. Selain itu, bab ini juga terdapat beberapa penelitian terdahulu mengenai permintaan dan penawaran pasar tenaga kerja serta strategi pemberdayaan masyarakat yang ada di suatu wilayah. Kemudian, bab ini juga berisi kerangka pemikiran penelitian.

3. BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai langkah-langkah dalam penelitian yang terdiri dari variabel-variabel penelitian, definisi operasional, jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian, dan juga berisi metode pengumpulan serta metode analisis yang digunakan untuk penelitian ini.

4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi penjelasan mengenai hasil dan analisis penelitian yang telah dilaksanakan. Selanjutnya, dalam bab ini terdapat pembahasan deskriptif objek penelitian dan hasil analisis data sesuai dengan metode yang telah dijelaskan dalam bab sebelumnya.

5. BAB V PENUTUP

Bab ini membahas mengenai uraian singkat berupa kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian. Selain itu, berisi pula mengenai keterbatasan peneliti serta saran yang didapatkan dari hasil penelitian.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Modal Manusia

Menurut Weisbrod (1961), investasi modal manusia yaitu pengeluaran untuk pendidikan, pelatihan, kesehatan, informasi, dan mobilitas tenaga kerja. Tingkat pengembalian investasi pendidikan bergantung pada dua faktor utama, yaitu biaya pendidikan dan peluang kerja yang tersedia setelah menyelesaikan pendidikan.

Becker (1962) mengartikan modal manusia sebagai peningkatan nilai yang dimiliki seorang pekerja ketika ia memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan aset lain yang bermanfaat bagi perusahaan atau pemberi kerja, serta untuk proses produksi dan pertukaran. Peningkatan nilai ini menjadi bagian tak terpisahkan dari pekerja tersebut. Oleh karena itu, investasi dalam modal manusia melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman tidak hanya memberikan keuntungan bagi perusahaan, tetapi juga bagi pekerja itu sendiri. Hasil dari investasi ini, melalui pendidikan, tercermin dalam dua aspek yang saling berkaitan, yaitu peningkatan pendapatan tenaga kerja dan produktivitas perusahaan.

Menurut Romer (1989), modal manusia merupakan akumulasi pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki individu untuk melakukan kegiatan produksi. Salah satu cara untuk meningkatkan modal manusia adalah melalui pendidikan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka diharapkan kualitas modal manusianya juga semakin baik. Berbeda dengan jenis modal lainnya yang umumnya hanya

berfungsi sebagai alat bantu, modal manusia memiliki kemampuan untuk mengembangkan dirinya sendiri melalui berbagai bentuk investasi sumber daya manusia, seperti pendidikan formal dan informal, pengalaman kerja, kondisi kesehatan dan asupan gizi, serta melalui program transmigrasi (Fattah, 2000).

Hoyman dan Faricy (2009) mengungkapkan bahwa banyak ahli dalam bidang modal manusia sepakat bahwa adanya konsentrasi individu yang memiliki pendidikan dan pelatihan akan mendorong pertumbuhan ekonomi jangka panjang yang signifikan. Peneliti awal dalam studi sumber daya manusia berargumen bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan yang diperoleh seseorang, semakin besar pula tingkat pengembalian yang akan mereka terima dalam bentuk peningkatan upah. Modal manusia dianggap penting dalam kebijakan karena pendidikan diyakini mampu meningkatkan efisiensi ekonomi serta memperkuat kelembagaan.

Menurut Dinh *dkk.* (2024), pengembangan kompetensi digital membutuhkan kombinasi antara aktor internal dan aktor eksternal. Terdapat faktor-faktor penentu dalam pengembangan kompetensi digital pada siswa yang terbagi menjadi tiga kelompok yang berpengaruh signifikan, yaitu:

1. pengetahuan, keterampilan, dan sikap pengajar
2. pengaruh lingkungan sosial
3. kondisi yang mendukung seperti infrastruktur dan pelatihan teknologi.

Van Laar (2020) mengemukakan bahwa keterampilan digital yang meliputi keterampilan informasi, komunikasi, kolaborasi, berpikir kritis, kreativitas, dan pemecahan masalah merupakan bentuk dari modal manusia modern yang

dibutuhkan dalam dunia kerja kontemporer. Penguasaan keterampilan digital ini dipengaruhi oleh sejumlah faktor personal dan lingkungan, seperti sikap terhadap teknologi informasi, kemudahan penggunaan, regulasi diri, pembelajaran mandiri, orientasi tujuan (belajar, prestasi, dan penghindaran), inisiatif pribadi, dukungan sosial, dan pelatihan teknologi. Pengembangan keterampilan digital tidak cukup bergantung pada latar belakang demografis seperti usia atau pendidikan, tetapi juga dipengaruhi oleh proses internal individu dalam belajar dan beradaptasi secara aktif dengan perubahan teknologi. Misalnya, individu dengan kemampuan pembelajaran mandiri dan inisiatif tinggi cenderung memiliki tingkat keterampilan digital yang lebih baik.

Menurut Doungpitak *dkk.* (2023), keterampilan teknologi digital merupakan bentuk aktualisasi dari modal manusia di era digital. Faktor seperti usia, tingkat pendidikan, perilaku dalam penggunaan perangkat digital, serta kualitas layanan internet memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat keterampilan digital individu. Investasi pada pendidikan formal maupun non-formal, pelatihan berbasis teknologi, serta penyediaan infrastruktur digital yang memadai menjadi bentuk nyata dari pengembangan modal manusia. Dengan demikian, keterampilan digital adalah hasil dari kepemilikan perangkat, yang juga dipengaruhi oleh akses terhadap pelatihan, pengalaman, dan literasi digital yang terakumulasi seiring waktu.

2.1.2 Penawaran Tenaga Kerja

Pada teori klasik, menurut Sholeh (2007), sumber daya manusia atau pekerja adalah seseorang yang memiliki kebebasan untuk memilih pekerjaan serta menentukan lama jam kerja sesuai yang diinginkan. Penawaran tenaga kerja

diartikan sebagai jumlah tenaga kerja yang tersedia dari pihak pemilik tenaga kerja dalam suatu periode waktu tertentu dengan tingkat upah yang ditawarkan. Penawaran tenaga kerja dipengaruhi oleh keputusan individu untuk bekerja atau tidak, serta oleh perilaku individu dalam menggunakan waktu untuk aktivitas produksi atau konsumsi. Kenaikan atau penurunan upah dapat mempengaruhi tingkat pendapatan pekerja. Ketika upah meningkat, pekerja mungkin cenderung mengurangi jumlah waktu yang mereka alokasikan untuk bekerja.

Menurut Danim (2004), banyaknya tenaga kerja bisa berubah dari waktu ke waktu bergantung pada faktor-faktor yang memengaruhi penawaran tenaga kerja, diantaranya yaitu:

1. Tingkat Upah

Tingkat upah menjadi motivasi utama bagi individu untuk bekerja. Semakin tinggi tingkat upah, semakin besar kecenderungan untuk menawarkan lebih banyak waktu untuk bekerja.

2. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan memengaruhi keterampilan individu. Individu dengan pendidikan tinggi cenderung memiliki lebih banyak peluang dalam penawaran tenaga kerja.

3. Struktur Usia

Struktur usia penduduk, khususnya struktur yang cenderung muda mempengaruhi penawaran tenaga kerja. Walaupun pertumbuhan populasi bisa

dikelola, penawaran tenaga kerja masih meningkat karena banyaknya individu yang mencapai usia kerja.

4. Jumlah Penduduk

Jumlah orang yang bekerja sangat bergantung pada jumlah penduduk. Semakin besar populasi, semakin banyak tenaga kerja yang tersedia untuk pasar kerja.

5. Partisipasi Angkatan Kerja

Semakin bertambah partisipasi angkatan kerja, maka semakin tinggi tingkat tenaga kerja yang ditawarkan.

6. Tingkat Pengangguran

Tingkat pengangguran juga memengaruhi penawaran tenaga kerja. Hipotesis *discourage worker* menyatakan bahwa semakin buruk perekonomian, semakin tinggi tingkat pengangguran karena individu menjadi putus asa dalam mencari pekerjaan. Sebaliknya, hipotesis *additional worker* menyatakan bahwa kesulitan dalam mencari pekerjaan mendorong anggota keluarga lain untuk turut mencari pekerjaan.

7. Struktur Perekonomian

Perubahan struktural dalam perekonomian, seperti pergeseran dari sektor pertanian ke sektor manufaktur dan jasa, mempengaruhi pendapatan dan kesempatan kerja. Oleh karena itu, struktur ekonomi juga berkaitan dengan tingkat partisipasi angkatan kerja.

8. Kekayaan Fisik

Kekayaan fisik bisa memiliki dampak positif atau negatif terhadap penawaran tenaga kerja. Apabila kekayaan fisik memerlukan pemeliharaan, maka akan meningkatkan penawaran tenaga kerja secara positif. Namun, jika kekayaan fisik bersifat *income generating*, maka akan berdampak negatif.

9. Preferensi

Preferensi individu dengan pendapatan juga berpengaruh. Semakin curam kurva indifferen, semakin kecil peran pendapatan dalam mengkompensasi pengorbanan waktu senggang untuk bekerja.

2.1.3 Ketenagakerjaan dan Tenaga Kerja

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Indonesia), pada bab 1 pasal 1 ayat 3 mengenai ketenagakerjaan dinyatakan bahwa seseorang dianggap sebagai tenaga kerja ketika mereka melakukan aktivitas pekerjaan dengan tujuan menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk kebutuhan pribadi maupun untuk masyarakat secara umum. Meskipun dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak terdapat penjelasan mengenai batasan usia bagi tenaga kerja di Indonesia, namun, diatur bahwa larangan keras diberlakukan terhadap perekrutan atau penggunaan tenaga kerja yang berusia di bawah 15 tahun. Hal ini juga diterangkan dalam ketentuan yang ada di Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 yang secara tegas menetapkan batasan usia minimal bagi tenaga kerja yaitu penduduk yang berusia 15 tahun ke atas.

Menurut Santoso (2012), tenaga kerja merujuk pada penduduk dalam rentang usia kerja (15-64 tahun) atau keseluruhan populasi suatu negara yang memiliki kapasitas untuk menghasilkan barang dan jasa jika ada permintaan terhadap keterampilan mereka dan apabila mereka bersedia berpartisipasi pada aktivitas tersebut.

Klasifikasi merujuk pada penyusunan secara sistematis atau pengelompokan berdasarkan standar tertentu yang telah ditetapkan. Berikut adalah klasifikasi tenaga kerja sesuai dengan kriteria menurut Tyas (2020), yaitu:

1. Berdasarkan Konsep Tenaga Kerja

- a. Penduduk Angkatan Kerja

Penduduk angkatan kerja merupakan populasi usia produktif, yaitu mereka yang berusia antara 15 hingga 64 tahun, yang telah memiliki pekerjaan atau aktif dalam mencari pekerjaan.

- b. Penduduk Bukan Angkatan Kerja

Penduduk bukan angkatan kerja meliputi individu yang berusia 15 tahun ke atas dan terlibat dalam kegiatan seperti pendidikan formal, mengurus rumah tangga, dan sebagainya.

- c. Penduduk Usia Kerja

Penduduk yang termasuk dalam usia kerja adalah penduduk yang memiliki usia mulai dari 15 tahun ke atas.

2. Berdasarkan Keahlian

a. Tenaga Kerja Terlatih

Tenaga kerja terlatih mengacu pada individu yang memiliki keahlian tertentu dalam bidang tertentu, yang diperoleh melalui pelatihan berulang maupun pengalaman kerja.

b. Tenaga Kerja Terdidik

Tenaga kerja terdidik merupakan individu yang memiliki keterampilan atau keahlian dalam suatu bidang, yang diperoleh dari pendidikan formal atau non-formal.

c. Tenaga Kerja Tidak Terlatih dan Tidak Terdidik

Tenaga kerja ini merupakan individu yang tidak memiliki keterampilan atau pengetahuan khusus dalam suatu bidang dan hanya mengandalkan tenaga atau kekuatan fisik dalam bekerja.

2.1.4.1 Potensi Tenaga Kerja

Berdasarkan sudut terminologi, istilah "potensi" berasal dari Bahasa Inggris "*to potent*", yang memiliki arti kuat atau keras. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia istilah "potensial" mencakup arti daya, kemampuan, dan kekuatan, baik yang telah terwujud maupun yang belum, namun belum mencapai tingkat optimal. Potensi merupakan kemampuan, kekuatan, dan kesanggupan yang memiliki potensi untuk dikembangkan, namun belum dimanfaatkan sepenuhnya. Dengan demikian, tugas selanjutnya bagi individu yang memiliki potensi adalah mengoptimalkan pemanfaatan potensi tersebut guna mencapai prestasi yang lebih tinggi (Ria, 2022).

Potensi tenaga kerja, yaitu kapasitas yang dimiliki oleh individu yang dapat diperluas atau ditingkatkan. Pada konteks ini, potensi tenaga kerja merujuk pada penduduk yang berusia kerja. Penduduk usia produktif adalah salah satu pilar utama dalam pembangunan ekonomi karena mereka berkontribusi dalam produksi barang dan jasa, serta berperan sebagai penyumbang dalam Pendapatan Domestik Regional Bruto (Jo, 2021).

2.1.4.2 Karakteristik Tenaga Kerja Potensial

Menurut penelitian oleh Soleh (2017), pasar tenaga kerja akan mencapai keseimbangan ketika jumlah orang yang mencari pekerjaan sebanding dengan jumlah pekerjaan yang tersedia. Kualitas pekerja yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh pasar akan sangat penting dalam menciptakan keseimbangan ini. Ketika kualitas pekerjaan sesuai dengan apa yang diminta oleh pasar, maka jumlah pengangguran dapat berkurang, yang pada gilirannya akan mempercepat proses pembangunan ekonomi.

Ginting dan Setianingtias (2022) menyatakan bahwa kualitas angkatan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk karakteristik demografi, sosial ekonomi, atau kondisi regional. Tidak hanya itu, menurut Mulyono (2011) juga menjelaskan bahwa potensi sumber daya manusia juga dapat dilihat dari keterampilan dan minat dari seseorang.

Berdasarkan Parasuraman (2015) menyatakan bahwa kesiapan teknologi merujuk pada tingkat kesiapan dan antusiasme masyarakat dalam menerima serta mengadopsi teknologi baru untuk mencapai berbagai tujuan,

baik dalam konteks kehidupan sehari-hari maupun di lingkungan kerja. Kesiapan teknologi adalah hasil dari kombinasi dorongan dan hambatan mental yang secara keseluruhan menentukan kemungkinan seseorang menggunakan teknologi baru (Parasuraman, 2000). Konsep ini memiliki 4 (empat) dimensi, yaitu:

1. *Optimism*

Pandangan positif terhadap teknologi dan keyakinan bahwa teknologi dapat memberikan efisiensi, fleksibilitas, dan kontrol yang lebih besar dalam kehidupan sehari-hari.

2. *Innovativeness*

Kecenderungan dan keinginan untuk menjadi pelopor dalam mengadopsi teknologi terbaru dan kemampuan untuk menguasai teknologi yang terus berkembang.

3. *Discomfort*

Perasaan tidak nyaman dalam menggunakan teknologi dalam kehidupan sehari-hari atau di lingkungan kerja. Ada kecenderungan untuk tetap menggunakan cara-cara tradisional daripada beralih ke teknologi baru.

4. *Insecurity*

Keraguan terhadap teknologi yang muncul dari skeptisisme tentang kemampuannya dan kekhawatiran akan dampak negatif dari teknologi.

2.1.4 Strategi Pemberdayaan Masyarakat

Menurut Mustika dan Hendradewi (2019), pemberdayaan berasal dari kata dalam Bahasa Inggris “*empowerment*”, yang diinterpretasikan sebagai memberikan kekuasaan. Hal ini merujuk pada pemberian atau peningkatan kekuatan kepada individu atau kelompok masyarakat yang mungkin kurang beruntung atau lemah. Sementara menurut Rappaport dalam Hadi (2010), menjelaskan bahwa *empowerment* adalah proses di mana individu, komunitas, dan organisasi dibimbing untuk mengambil kendali atas kehidupan mereka. Pemberdayaan masyarakat adalah serangkaian langkah untuk membantu mereka menjadi lebih mandiri dalam memperkuat sumber daya manusia dan mengoptimalkan kapasitas mereka untuk menggali potensi yang dimiliki. Selain itu, tujuan pemberdayaan adalah meningkatkan kemampuan ekonomi melalui inisiatif swadaya.

Menurut Luttrell (2009) menyatakan bahwa ada 4 macam dimensi dalam pemberdayaan masyarakat yaitu pemberdayaan ekonomi, sumber daya manusia dan sosial, budaya, dan politik. Yang dimaksud pemberdayaan ekonomi yaitu bertujuan untuk meningkatkan kapasitas, keahlian, dan sumber daya seseorang dalam rangka mendapatkan akses hak dasar ekonomi yang berkelanjutan. Pemberdayaan sumber daya manusia dan sosial yaitu proses dalam mengembangkan kekuasaan yang membutuhkan kapasitas sekelompok masyarakat. Pemberdayaan budaya yaitu mengartikan ulang bagaimana aturan dan norma yang ada di masyarakat dijalankan. Sedangkan pemberdayaan politik yaitu pengembangan kapasitas masyarakat supaya mampu menganalisis, mengorganisasi, dan memobilisasi diri dan

kelompoknya yang hasilnya berupa gerakan kolektif dengan tujuan untuk membuat perubahan.

Menurut David dalam Akdon (2006), strategi adalah serangkaian tindakan atau kegiatan yang direncanakan dan dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hikmat (2001), konsep pemberdayaan (*empowerment*) mencerminkan keberadaan sikap mental yang kuat atau tangguh. Ife (2013) menyarankan tiga strategi dasar untuk mengembangkan masyarakat yang berdaya, yaitu:

1. Pemberdayaan Melalui Pendidikan dan Penyadaran

Strategi ini menekankan pentingnya pendidikan sebagai proses yang memungkinkan individu yang diberdayakan memperoleh kemampuan-kemampuan. Pendekatan ini melibatkan pemberian pengetahuan tentang hambatan-hambatan struktural dan sosial, serta memberikan keterampilan yang diperlukan untuk berkontribusi secara efektif dalam proses perubahan.

2. Pemberdayaan Melalui Aksi Sosial dan Politik

Fokus pada pentingnya perubahan dan perjuangan politik untuk meningkatkan keberdayaan yang lebih efektif, di mana masyarakat dilibatkan dalam aksi-aksi langsung.

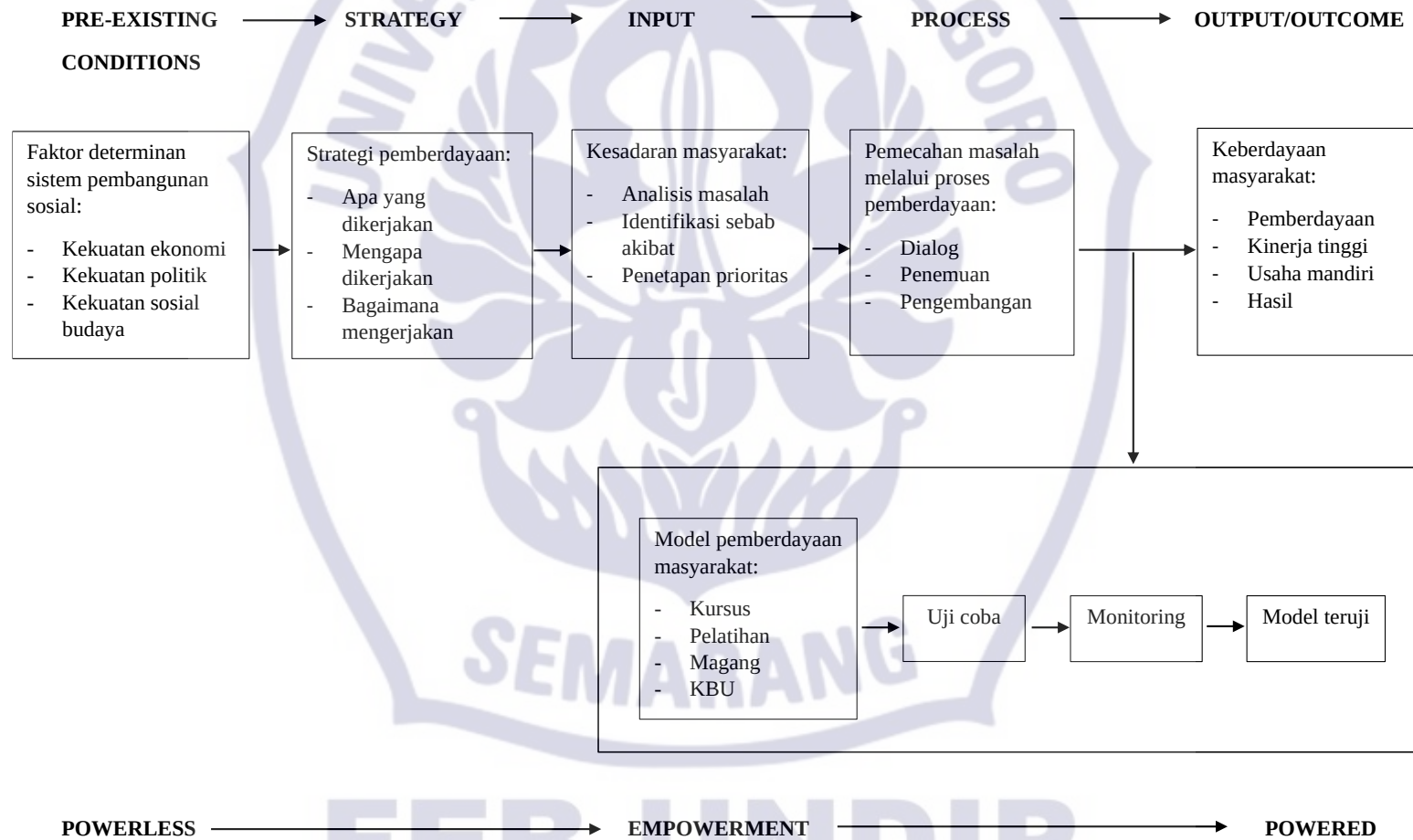
3. Pemberdayaan Melalui Kebijakan dan Perencanaan

Strategi ini bertujuan untuk mengubah lembaga dan struktur yang ada guna memberikan akses yang sesuai terhadap layanan dan sumber daya, serta mendorong partisipasi dalam kehidupan masyarakat.

Sehingga, untuk mencapai pertumbuhan yang sangat potensial dalam meningkatkan ekonomi, sosial, dan transformasi budaya secara berkelanjutan, manusia perlu memegang peran sebagai pelaku utama dalam pembangunan, bukan hanya sebagai objek. Dalam konteks ini, pemberdayaan pada sumber daya manusia menjadi sangat penting. Tantangan yang perlu diatasi adalah bagaimana kelompok masyarakat yang dianggap masih lemah dapat berpartisipasi secara aktif dalam pembangunan untuk mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan. Model strategi pemberdayaan masyarakat bisa dilihat pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1
Model Strategi Pemberdayaan Masyarakat



Sumber: Mulyono (2011)

Graha (2009) menjelaskan bahwa dari beragam proyek atau program pemberdayaan masyarakat dalam bidang ekonomi, umumnya memiliki dimensi pendekatan yang serupa, di antaranya yaitu:

1. Penguatan Kemitraan Usaha

Pemberdayaan ekonomi masyarakat tidak harus berarti mengabaikan pengusaha besar atau kelompok ekonomi yang kuat. Pemberdayaan bukanlah tentang mengesampingkan pihak lain, melainkan memberdayakan semua pihak. Pemberdayaan ekonomi masyarakat adalah tentang penguatan bersama, di mana sektor besar hanya akan berkembang jika ada sektor kecil dan menengah, dan sektor kecil akan berkembang jika ada sektor besar dan menengah.

2. Penguatan Kelembagaan

Pemberdayaan ekonomi pada masyarakat lemah awalnya dilaksanakan dengan pendekatan individual, namun pendekatan ini tidak selalu memberikan hasil yang memuaskan. Oleh karena itu, sejak tahun 1980-an, pendekatan kelompok menjadi lebih umum. Hal ini dikarenakan akumulasi modal perlu dilakukan bersama-sama melalui usaha bersama atau kelompok.

3. Bantuan Pendampingan

Pendampingan bagi masyarakat kurang mampu sangatlah penting. Peran utama pendamping yaitu memberikan fasilitas proses pembelajaran dan refleksi serta menjadi perantara dalam memperkuat kemitraan antara usaha mikro, kecil, dan menengah dengan usaha besar. Pertanyaan yang perlu dipertimbangkan adalah siapa yang paling efektif sebagai pendamping masyarakat.

4. Bantuan Pembangunan Sarana

Produktivitas dan pertumbuhan usaha tidak akan berarti bagi masyarakat jika hasil produksi tidak dapat dipasarkan atau hanya bisa dijual dengan harga rendah. Maka dari itu, pembangunan infrastruktur produksi dan pemasaran merupakan komponen penting dalam upaya pemberdayaan ekonomi masyarakat.

5. Bantuan Modal

Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh masyarakat kurang mampu adalah kurangnya modal. Lambannya akumulasi modal di sektor usaha mikro, kecil, dan menengah menjadi salah satu alasan perlambatan pertumbuhan usaha dan rendahnya keuntungan di sektor tersebut. Oleh karena itu, dalam upaya pemberdayaan ekonomi masyarakat, penyelesaian masalah modal ini menjadi penting dan perlu dilakukan.

Menurut Dubois dan Miley yang dikutip dalam Hikmat (2001), pemecahan masalah melalui pemberdayaan melibatkan serangkaian tahapan sebagai berikut:

a. Dialog

- 1) Mempersiapkan kerjasama
- 2) Mengidentifikasi sumber kekuasaan
- 3) Mengartikulasi tantangan
- 4) Membentuk kemitraan
- 5) Menentukan arah pemberdayaan

b. Penemuan

- 1) Memahami sistem sumber
 - 2) Menganalisis kapasitas sumber
 - 3) Membuat *frame* pemecahan masalah
- c. Pengembangan
- 1) Pengakuan temuan-temuan
 - 2) Pengaktifan sumber
 - 3) Integrasi kemajuan
 - 4) Perluasan kesempatan

Strategi di atas menekankan bahwa sejak awal proses saat memecahkan masalah, kolaborasi berbasis pemberdayaan masyarakat perlu didasari dengan prinsip kerja sama dengan masyarakat, yang didasari oleh penghargaan terhadap hak-hak yang dimiliki oleh masyarakat.

Istilah pemberdayaan masyarakat yang dikenal sebagai *empowerment*, berasal dari kajian Kindervatter (1979), seorang akademisi di bidang pendidikan nonformal. Pendidikan sebagai sarana untuk meningkatkan kesadaran dan pengetahuan bangsa, bertujuan untuk memberdayakan setiap warga negara agar memiliki kemampuan yang seimbang dalam pikiran, ucapan, dan tindakan, serta dalam memahami hak dan kewajiban mereka. Tujuannya adalah untuk menciptakan warga negara yang demokratis dan peduli terhadap sesama manusia, serta memahami hak, kewenangan, dan tanggung jawab mereka dalam semua aspek kehidupan bermasyarakat dan bernegara.

Pendidikan nonformal memiliki beberapa ciri khas menurut Faisal (1981), yaitu: (1) bersifat jangka pendek; (2) memiliki rencana pendidikan yang disusun khusus untuk tujuan tertentu; (3) persyaratan pendaftaran yang lebih fleksibel; dan (4) perolehan ijazah yang kurang terstandarisasi. Contoh pendidikan nonformal mencakup pelatihan, penyuluhan, dan kursus. Pelaksanaan pendidikan nonformal biasanya dilakukan oleh penduduk, untuk penduduk, dan oleh karena itu, memberdayakan penduduk itu sendiri. Hal ini ditegaskan oleh Kadir (2013), yang menyatakan bahwa partisipasi masyarakat sangat penting dalam mencapai kualitas pendidikan yang baik.

Pada konteks ini, Yunus (2004) menyatakan bahwa proses pemberdayaan masyarakat melalui pendidikan nonformal memiliki lima prinsip dasar yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Kepedulian terhadap masalah, kebutuhan, dan potensi atau sumber daya masyarakat.
2. Partisipatif, dengan melibatkan semua komponen lembaga atau individu, terutama warga masyarakat, dalam setiap tahapan kegiatan.
3. Fasilitas pemerintah dalam mendukung kelancaran proses kegiatan masyarakat.
4. Terjalinnnya kepercayaan timbal balik antara penyelenggara program dengan masyarakat sebagai pemilik program.
5. Mengakui dan mendukung peran serta hasil yang dicapai oleh masyarakat.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah kumpulan dari berbagai studi oleh peneliti-peneliti sebelumnya yang terkait dengan penelitian ini. Hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya digunakan sebagai referensi dalam penelitian ini. Di Indonesia, Jatnika dkk. (2024) melalui kajian terhadap Program Desa Digital di Jawa Barat menemukan bahwa peningkatan keterampilan digital berkaitan erat dengan peningkatan kepercayaan diri dan kontrol individu terhadap pekerjaannya, meskipun masih terdapat kesenjangan literasi digital. Bertoni dkk. (2024) menunjukkan bahwa partisipasi dalam pelatihan digital dipengaruhi oleh tuntutan keterampilan dalam pekerjaan, sikap terhadap teknologi, serta kebijakan perusahaan. Sementara itu, Sikalima (2023) menyoroti keterbatasan infrastruktur dan perangkat digital sebagai hambatan utama dalam proses pembelajaran keterampilan digital di sekolah-sekolah pedesaan di Zambia. Pandey (2023) dalam studi di India juga menegaskan bahwa pelatihan literasi digital berbasis komunitas dapat meningkatkan pemahaman teknologi, namun tetap memerlukan dukungan sumber daya dan partisipasi lintas sektor.

Selain itu, Farhanah dan Azizah (2013) menunjukkan bahwa pembangunan karakter dan ketersediaan jaringan kerja online terintegrasi dapat mendukung pengembangan SDM digital. Mulyono dkk. (2012) menekankan pentingnya kolaborasi antar aktor (akademisi, bisnis, pemerintah, dan komunitas) dalam merancang strategi pemberdayaan. Ringkasan dari penelitian terdahulu tersebut disajikan pada tabel berikut. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan referensi dalam penelitian ini, yaitu:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil
1.	Sungkowo Edy Mulyono dkk. (2012)	<i>Poverty Alleviation in Municipality of Semarang, Central Jawa-Indonesia: with Special Reference to Young Unemployed People Target</i>	Metode campuran (kuantitatif dan kualitatif)	Penelitian ini bertujuan untuk membuat strategi pemberdayaan dengan mengenalkan program pendidikan informal atau penyuluhan kepada kelompok sasaran. Hasil penelitian menyebutkan bahwa responden generasi muda sasaran tertarik untuk menciptakan lapangan kerja baru, di antaranya sebagai mekanik di bengkel mobil atau motor, pekerja atau operator di garmen serta industri lainnya, dan membuka usaha warung makan. Maka dari itu, dibutuhkan pengelolaan bersama dengan pengaturan kolaborasi dari ABGC dalam perumusan strategi pemberdayaan untuk mendorong wirausaha bagi kelompok sasaran melalui pendidikan informal.

2.	Laelatul Farhanah dan Roidah Azizah (2013)	Optimalisasi Penyerapan Tenaga Kerja Indonesia Melalui Pengembangan Human Capital dan Penyediaan Jaringan Kerja Online yang Terintegrasi Secara Nasional	Metode kualitatif	Penelitian ini memberikan gambaran potensi sumber daya manusia di Indonesia dilihat dari segi pendidikan dan cara pengoptimalan penyerapan tenaga kerja Indonesia. Menurut hasil penelitian memperlihatkan bahwa sumber daya manusia di Indonesia dari segi pendidikan dikatakan cukup tinggi dalam meraih kesempatan kerja. Hal tersebut dikarenakan 91% pengangguran berasal dari latar belakang terdidik, mulai dari tingkat Sekolah Dasar sampai Perguruan Tinggi. Upaya untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja dapat dilakukan melalui pembangunan karakter, pengembangan kewirausahaan, dan penyediaan jaringan kerja <i>online</i> yang terintegrasi secara nasional.
3.	Lindsay, McCracken, dan McQuaid (2003)	<i>Unemployment Duration and Employability in Remote Rural Labour Markets</i>	Metode kualitatif	Dengan responden 190 pencari kerja (sisi penawaran) dan 17 pengusaha (sisi permintaan), paper ini mengevaluasi hambatan pekerjaan di pasar tenaga kerja pedesaan terpencil di

				Skotlandia untuk pengangguran jangka panjang dan pendek. Dengan fokus pada konsep keterampilan kerja, penelitian ini menyoroti kekurangan keterampilan pada sebagian besar 190 pencari kerja, terutama laki-laki yang enggan beralih ke sektor ekonomi non-tradisional. Solusi yang diajukan mencakup pendidikan dasar untuk orang dewasa, pelatihan yang fleksibel, dan dukungan bagi pencari kerja di daerah terpencil. Selain itu, juga diperlukan usulan dalam kebijakan permintaan dan penawaran tenaga kerja untuk merangsang pertumbuhan ekonomi lokal.
4.	Hoyos dan Green (2011)	<i>Recruitment and Retention Issues in Rural Labour Markets</i>	Metode kualitatif	Penelitian ini mengidentifikasi kendala perekrutan dan retensi yang dihadapi oleh pengusaha di daerah pedesaan, terutama di Lincolnshire, Inggris. Data diperoleh dari wawancara dengan pengusaha dan perantara pasar tenaga kerja. Fokusnya adalah dari sisi

				permintaan pasar tenaga kerja, membedakan antara lowongan yang sulit diisi dan efek dari penawaran tenaga kerja yang berlebih. Pembahasan juga mencakup faktor-faktor yang mempengaruhi retensi tenaga kerja dan pentingnya memahami konteks sosial sebagai pengaruh terhadap kehidupan ekonomi.
5.	Eleonora Bertoni <i>dkk.</i> (2024)	<i>What Drives Workers' Participation in Digital Skills Training Evidence from Cedefop's Second European Skills and Jobs Survey</i>	Metode kuantitatif	Penelitian ini menganalisis faktor yang mendorong partisipasi pekerja dalam pelatihan keterampilan digital berdasarkan survei <i>European Skills and Jobs Survey</i> (ESJS2). Temuannya menunjukkan bahwa sekitar 13% pekerja di Uni Eropa mengalami kesenjangan keterampilan digital yang signifikan, yang berhubungan erat dengan perubahan teknologi di tempat kerja. Faktor utama yang mempengaruhi partisipasi dalam pelatihan yaitu tuntutan keterampilan dalam pekerjaan, sikap terhadap teknologi (termasuk ketakutan terhadap

				otomatisasi), serta kebijakan perusahaan dalam mendukung pengembangan keterampilan. Penelitian ini menyarankan pendekatan kebijakan yang lebih strategis untuk meningkatkan keterampilan digital tenaga kerja khususnya bagi kelompok yang rentan terhadap kesenjangan keterampilan di era digital.
6.	James Vwavwa Sikalima (2023)	<i>Digital Skills Challenges and Opportunities for Digitally Under-Resourced Primary Schools in Zambia an Exploratory Study</i>	Metode campuran (kuantitatif dan kualitatif)	Penelitian ini mengeksplorasi tantangan dan peluang dalam pengembangan keterampilan digital di sekolah dasar yang memiliki keterbatasan sumber daya digital di Zambia. Data dikumpulkan melalui wawancara dan survei terhadap siswa, guru, dan administrator dari lima sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kurangnya perangkat digital dan infrastruktur yang memadai menghambat pembelajaran keterampilan digital. Untuk mengatasi masalah ini, penelitian mengusulkan desain platform pembelajaran digital yang dapat meningkatkan

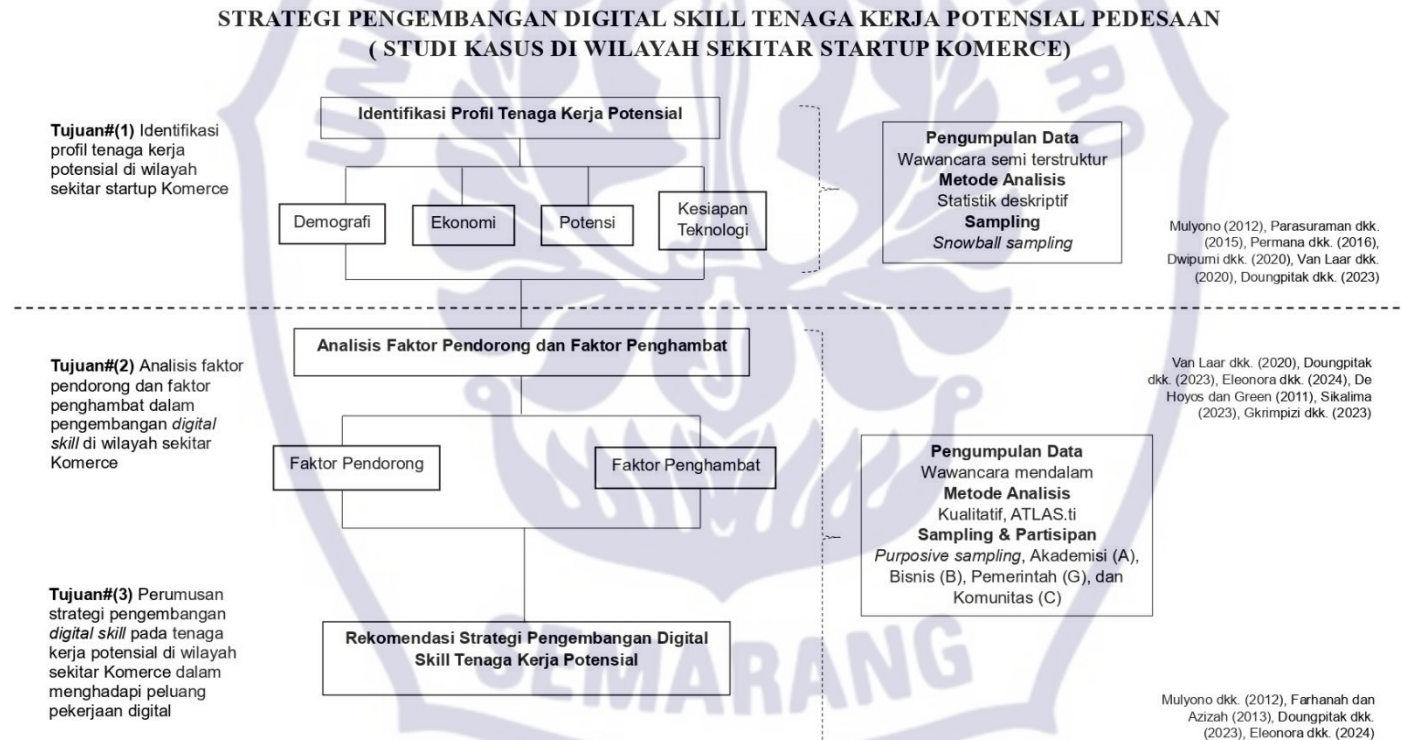
				akses dan efektivitas pembelajaran digital, serta merekomendasikan kebijakan yang mendukung infrastruktur digital dan pelatihan guru untuk memperkuat keterampilan digital di sekolah-sekolah yang kekurangan sumber daya.
7.	Dyana Chusnulitta Jatnika <i>dkk.</i> (2024)	<i>Empowerment Theory and Digital Village: Insights from West Java's Digital Village Programme</i>	Metode kualitatif	Penelitian ini menganalisis Program Desa Digital melalui perspektif Teori Pemberdayaan, untuk memahami dampaknya terhadap individu dan komunitas pedesaan. Penelitian ini menggunakan wawancara mendalam dengan penerima manfaat di empat kabupaten (Ciamis, Bandung, Sumedang, dan Garut). Hasilnya menunjukkan bahwa program ini meningkatkan konsep diri, keterampilan digital, dan kontrol terhadap pekerjaan di kalangan masyarakat desa, terutama petani. Namun, masih terdapat kesenjangan literasi digital yang perlu diatasi dengan pelatihan berkelanjutan dan dukungan infrastruktur.

8.	Digvijay Pandey (2023)	<i>Empowering Rural Communities Through Digital Literacy Initiatives in India</i>	Metode kualitatif	Penelitian ini membahas inisiatif literasi digital di daerah pedesaan India untuk mengatasi kesenjangan akses dan pemahaman teknologi informasi. Menggunakan pendekatan <i>Asset-Based Community Development</i> (ABCD), program ini melibatkan institusi pendidikan, organisasi non-pemerintah, dan komunitas lokal dalam pelatihan praktis, lokakarya, serta penyediaan sumber daya digital. Hasilnya menunjukkan terdapat peningkatan dalam pemahaman teknologi di komunitas pedesaan melalui pemahaman mereka untuk mengakses pendidikan, mencari pekerjaan, serta berinteraksi dengan layanan pemerintah dan kesehatan secara daring.
----	---------------------------	---	-------------------	--

2.3 Kerangka Pemikiran (Roadmap)

Dari berbagai kajian di atas, maka dapat dibuat kerangka pemikiran teoritis seperti pada Gambar 2.2.

Gambar 2. 2
Kerangka Pemikiran



Sumber: Dokumentasi Peneliti, 2024

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan penelitian campuran yang menggabungkan antara metode penelitian kuantitatif dan penelitian kualitatif (Creswell, 2017). Pendekatan kuantitatif digunakan dalam identifikasi profil tenaga kerja potensial. Dengan menggunakan analisis statistik deskriptif, pendekatan ini digunakan untuk mengidentifikasi karakteristik yang ada pada tenaga kerja potensial. Di sisi lain, metode kualitatif digunakan untuk memahami secara lebih mendalam tentang analisis faktor pendorong dan faktor penghambat, serta perumusan strategi pengembangan *digital skill* tenaga kerja potensial di wilayah sekitar startup Komerce. Melalui wawancara, observasi, dan analisis konten, peneliti dapat mengeksplorasi kompleksitas kepentingan setiap *stakeholder* dan strategi pengembangan *digital skill* tenaga kerja potensial yang diusulkan.

3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Menurut Syahza (2021), variabel merupakan segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan dalam penelitian atau sering disebut dengan faktor-faktor yang berperan pada gejala atau peristiwa yang akan diteliti. Sedangkan definisi operasional adalah peletakkan makna terhadap suatu konsep atau variabel yang berhubungan dengan aktivitas dalam mengukur variabel (Nazir dan Sikmumbang, 2013). Adapun variabel penelitian dan definisi operasional dalam penelitian ini, yaitu:

1. Profil demografi adalah karakteristik yang berhubungan dengan aspek demografi yang melekat pada diri seseorang, dalam hal ini meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, dan jumlah anak.
2. Profil ekonomi adalah karakteristik yang berhubungan dengan aspek ekonomi yang melekat pada diri seseorang, meliputi jenis kegiatan, lama bekerja, status pekerjaan, jam kerja, dan pendapatan.
3. Profil potensi meliputi tingkat pendidikan, minat, dan kemampuan seseorang terhadap pekerjaan yang ada di Komerce.
4. Kesiapan teknologi terdiri dari dua faktor yaitu, *motivators* adalah pendorong seseorang dalam menggunakan teknologi yang dilihat dari dua hal berikut:
 - a. *Optimism*: Seberapa jauh pandangan positif seseorang terhadap teknologi dan keyakinan bahwa teknologi dapat memberikan efisiensi, fleksibilitas, dan kontrol yang lebih besar dalam kehidupan sehari-hari.
 - b. *Innovativeness*: Seberapa jauh kecenderungan dan keinginan seseorang untuk menjadi pelopor dalam mengadopsi teknologi terbaru dan kemampuan untuk menguasai teknologi yang terus berkembang.

Inhibitors adalah penghambat seseorang dalam menggunakan teknologi yang dilihat dari dua hal berikut:

 - a. *Discomfort*: Seberapa besar perasaan tidak nyaman seseorang menggunakan teknologi dalam kehidupan sehari-hari atau di lingkungan kerja. Ada kecenderungan untuk tetap menggunakan cara-cara tradisional daripada beralih ke teknologi baru.

- b. *Insecurity*: Seberapa besar keraguan seseorang terhadap teknologi yang muncul dari skeptisisme tentang kemampuannya dan kekhawatiran akan dampak negatif dari teknologi.
 - 5. Faktor pendorong merupakan kondisi atau hal yang mampu mendorong atau meningkatkan aktivitas usaha atau proses produksi.
 - 6. Faktor penghambat merupakan kondisi atau hal yang berpotensi menghalangi atau menghambat jalannya aktivitas usaha atau proses produksi.
- 3.3 Strategi pengembangan digital skill tenaga kerja potensial merupakan suatu kesatuan rencana yang memuat unsur dari akademisi, swasta, pemerintah, dan kelompok masyarakat dalam rangka memaksimalkan pemanfaatan dan kontribusi individu yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan keinginan untuk bekerja agar siap menghadapi tantangan kebutuhan pasar khususnya di era digital.

3.3 Lokasi Penelitian

Lokasi yang dipilih dalam penelitian ini yaitu Kecamatan Karangmoncol, Kabupaten Purbalingga, Provinsi Jawa Tengah. Pemilihan Kecamatan Karangmoncol sebagai lokasi penelitian didasarkan pada kondisi bahwa 12 dari 14 kantor cabang startup Komerce berada di kecamatan ini. Keberadaan sebagian besar kantor cabang di Kecamatan Karangmoncol menjadikannya pusat kegiatan operasional utama Komerce di wilayah tersebut, sehingga memberikan konteks yang relevan untuk mengeksplorasi potensi dan strategi pengembangan *digital skill* tenaga kerja potensial di lingkungan tersebut.

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Ghozali (2016) populasi merupakan keseluruhan orang, kejadian, atau sesuatu yang menjadi perhatian untuk diteliti oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini yaitu penduduk angkatan kerja yang ada di Kecamatan Karangmoncol. Kemudian sampel merupakan elemen dari populasi yang terdiri dari beberapa anggota dalam populasi atau bagian dari populasi yang akan membentuk sampel. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *non-probability sampling* atau metode yang tidak memberikan kesempatan yang sama untuk dipilih pada setiap unsur populasi sehingga bisa diambil kesimpulan atau generalisasi berlaku secara keseluruhan. *Non-probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *snowball sampling* dan *purposive sampling*.

Metode *snowball sampling* dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui profil tenaga kerja potensial yang ada di wilayah sekitar Komerce. Dengan kriteria sampel ialah laki-laki maupun perempuan di Kecamatan Karangmoncol yang termasuk dalam usia produktif muda yaitu sesuai dengan UU Nomor 4 Tahun 2009 tentang Kepemudaan antara 16 hingga 30 tahun, dan memiliki minat dalam pekerjaan digital. *Snowballing sampling* tidak memiliki rumus matematis yang sama seperti sampel probabilitas. Ukuran sampel tergantung pada titik ketika tambahan data dari responden tidak memberikan informasi baru yang signifikan atau dikenal dengan titik jenuh (*saturation point*). Namun, Sekaran dan Bougie (2017) menyatakan bahwa jumlah sampel sebaiknya berjumlah antara 30 sampel sampai 500 sampel. Sampel yang diperoleh untuk mengidentifikasi profil tenaga kerja potensial yaitu sebanyak 104 responden.

Purposive sampling merupakan metode pengambilan sampel yang terdiri dari orang yang dapat memberikan informasi yang diinginkan, baik orang yang telah memenuhi kriteria yang ditentukan peneliti maupun orang satu-satunya yang memiliki informasi untuk kebutuhan penelitian (Ghozali, 2016). Teknik *purposive sampling* digunakan untuk menggali faktor pendorong, faktor penghambat, dan merumuskan strategi pengembangan *digital skill* tenaga kerja potensial dengan melakukan wawancara mendalam terhadap *key person*. *Key person* yang terlibat terdiri dari elemen *Academic* (A), *Business* (B), *Government* (G), dan *Community* (C).

Subjek penelitian dalam menjawab pertanyaan penelitian pada faktor pendorong, faktor penghambat, dan strategi pengembangan *digital skill* tenaga kerja potensial di wilayah sekitar Komerce dilakukan kepada Komtim Development Manager Komerce yaitu Beni Pamungkas, Talent Acquisition Komerce yaitu Dian Ayu Antika, Mitra UMKM Komerce yaitu Sumadi, Dosen Bisnis Digital Universitas Diponegoro dan Spesialis Education Technology yaitu Ardiaz Ajie Aryandika, S.Kom., M.B.A, Camat Kecamatan Karangmoncol yaitu Juli Atmadi, S.STP., M.AP, Penggerak Swadaya Masyarakat Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Purbalingga yaitu Rukmawan Suci Laswono, S.E, Anggota Pendamping UMKM yaitu Tofiq Nur Rohman, dan Tokoh Pemuda di Karangmoncol yaitu Anas Mustakim. *Key person* ini merupakan pihak yang pernah berpengalaman terkait dengan pengembangan *digital skill* tenaga kerja potensial di pedesaan dan/atau memahami tentang pemberdayaan masyarakat desa di startup Komerce.

3.5 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Arikunto (2013) menjelaskan bahwa data primer merupakan suatu informasi yang didapat dan dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari pihak pertama, antara lain melalui observasi, kuisioner, wawancara, dan lain-lain. Sedangkan data sekunder merupakan informasi yang diambil oleh orang lain bukan dari peneliti sendiri dalam pelaksanaan penelitian (Ghozali, 2016). Berikut ini rincian data yang digunakan dalam penelitian, yaitu:

1. Data Primer

- a. Profil tenaga kerja potensial di wilayah sekitar Komerce.
- b. Faktor pendorong dan faktor penghambat pengembangan *digital skill* tenaga kerja potensial di wilayah sekitar Komerce.
- c. Strategi pengembangan *digital skill* tenaga kerja potensial di wilayah sekitar Komerce.

2. Data Sekunder

- a. *Company profile* Komerce.
- b. Data *talent* dan *partner* Komerce.
- c. Gambaran umum Kecamatan Karangmoncol, Kabupaten Purbalingga, Provinsi Jawa Tengah.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Menurut Nazir (2013) metode pengumpulan data adalah langkah standar dan sistematis dalam memperoleh data yang dibutuhkan. Pengumpulan data bisa

dilaksanakan melalui beragam jenis metode. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan beberapa metode, yaitu:

3.6.1 Observasi

Dalam Sugiyono (2016) observasi merupakan sebuah cara dalam proses pengumpulan data yang dibutuhkan untuk penelitian yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung gejala alam, perilaku manusia, dan proses kerja. Dalam penelitian ini observasi dilakukan sebagai langkah untuk mengumpulkan informasi tentang kondisi terkini tenaga kerja potensial di wilayah sekitar Komerce yang berpusat di Kecamatan Karangmoncol, Kabupaten Purbalingga, Provinsi Jawa Tengah.

3.6.2 Kuesioner/Angket

Menurut Sugiyono (2016) kuesioner merupakan metode pengumpulan data dengan cara responden diberikan daftar pertanyaan atau pernyataan untuk diisi. Pada penelitian ini kuesioner digunakan untuk menggali lebih jauh profil demografi, ekonomi, potensi, dan kesiapan teknologi tenaga kerja potensial di wilayah sekitar Komerce.

3.6.3 Wawancara

Wawancara merupakan sebuah metode yang biasa dipakai dalam pencarian informasi penting, metode yang umum digunakan dalam penelitian kritis serta interpretatif, dan wawancara dilaksanakan saat peneliti ingin menggali lebih dalam tentang etika, sikap, keyakinan, atau pengalaman sosial dari narasumber (Jogiyanto Hartono, 2018). Dalam penelitian ini wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi dari *key informan* atau *key person* yang berkaitan

langsung dengan penelitian yaitu masyarakat dan institusi yang mempunyai peran besar dalam penelitian. Elemen dari *key person* terdiri dari Akademik (A), Bisnis (B), *Government* (G), dan *Community* (C).

3.6.4 Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2016), studi dokumentasi berfungsi sebagai pelengkap yang mendukung penerapan metode observasi dan wawancara pada penelitian kualitatif. Dokumentasi adalah metode dalam pengumpulan data yang bertujuan untuk mendapatkan informasi yang berasal dari dokumen berbagai sumber. Pada penelitian ini metode pengumpulan data yang dipakai yaitu jurnal penelitian terkait, foto, rekaman penelitian, buku terkait, laporan dari pihak perusahaan, dan beberapa hasil laporan dari pihak-pihak yang berhubungan dalam penelitian.

3.7 Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis *mixed method* atau metode analisis gabungan yang mengkombinasikan antara pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Dalam Creswell (2017) pendekatan *mixed method* akan memberikan hasil analisis yang lebih akurat dalam meneliti permasalahan yang ingin dikaji dalam penelitian.

3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif

Ghozali (2006) menjelaskan bahwa analisis statistik deskriptif adalah teknik analisis dari sekumpulan data yang sudah diperoleh dari *mean*, minimum, maksimum, dan standar deviasi. Analisis statistik deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini yaitu untuk menggambarkan profil tenaga kerja potensial

di wilayah sekitar Komerce. Alat bantu dalam analisis ini yaitu menggunakan Microsoft Excel 2021.

Dalam penelitian ini, skala Likert digunakan sebagai instrumen untuk mengukur profil potensi dan kesiapan teknologi tenaga kerja potensial. Skala tersebut berperan dalam menilai sikap, persepsi, serta pendapat individu atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial. Fenomena ini sudah ditetapkan dengan spesifik oleh peneliti dan kemudian didefinisikan sebagai variabel penelitian.

3.7.2 Analisis Kualitatif

Analisis tematik sering menjadi metode analisis utama dalam penelitian kualitatif dengan beberapa tahap yaitu reduksi, pengorganisasian, dan interpretasi data. Proses ini terdiri dari dua langkah kunci yaitu pertama, peneliti akan membaca seluruh isi wawancara atau transkrip dengan tujuan memberikan pemahaman mendalam terhadap data tersebut. Langkah selanjutnya yaitu membuat gagasan atau konsep teoritis yang terkait dengan tema dan kode yang muncul dari analisis tersebut (Liamputtong, 2009).

Analisis kualitatif yang digunakan pada penelitian ini bertujuan untuk mendukung dan melengkapi kekayaan data dalam analisis kuantitatif. Data-data kualitatif ini diperoleh dari wawancara mendalam terhadap *key person*. Analisis kualitatif digunakan untuk mempertajam deskripsi tentang faktor pendorong, faktor penghambat, dan strategi pengembangan *digital skill* tenaga kerja potensial di wilayah sekitar Komerce. Alat bantu yang digunakan dalam analisis ini yaitu ATLAS.ti.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

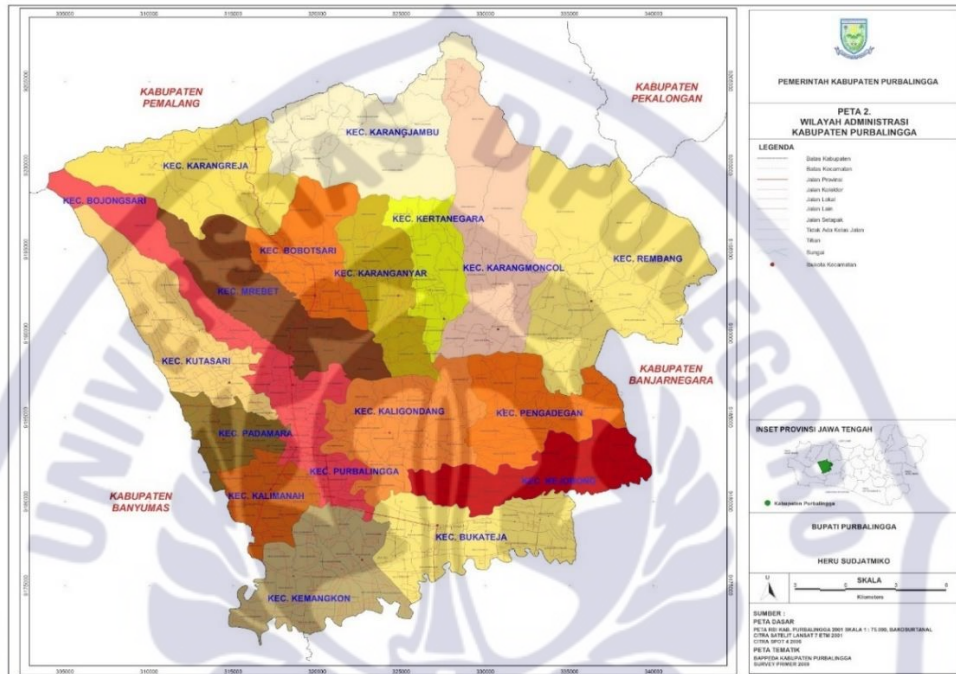
4.1 Gambaran Wilayah dan Objek Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Wilayah Penelitian

Kabupaten Purbalingga adalah sebuah kabupaten yang terletak di Provinsi Jawa Tengah, Indonesia. Kabupaten ini memiliki jarak kurang lebih 190 km dari Ibu Kota Jawa Tengah, Semarang, dan 367 km dari Ibu Kota Negara, Jakarta. Purbalingga terletak di sebuah cekungan yang dikelilingi oleh beberapa deretan pegunungan. Di bagian utara terdapat Gunung Slamet dan Dataran Tinggi Dieng. Sementara itu, di selatan terdapat Depresi Serayu yang dilewati oleh dua sungai besar, yaitu Sungai Serayu dan anak sungainya, Sungai Pekacangan. Ibukota Kabupaten Purbalingga terletak di sebelah barat wilayah kabupaten atau 21 km sebelah timur wilayah Purwokerto (Dinkominfo Kabupaten Purbalingga, 2009).

Berdasarkan Badan Pusat Statistik Kabupaten Purbalingga (2024), dengan luas wilayah sekitar 805,76 km², Kabupaten Purbalingga terbagi menjadi delapan belas kecamatan yang masing-masing terdiri dari beberapa desa dan kelurahan. Kecamatan-kecamatan tersebut mencakup wilayah yang luas dan memiliki karakteristik serta potensi yang berbeda-beda.

Gambar 4. 1
Peta Wilayah Administrasi Kabupaten Purbalingga



Sumber: DPUPR Kabupaten Purbalingga, 2024

Kecamatan Karangmoncol menjadi kecamatan terluas kedua setelah Kecamatan Rembang di Kabupaten Purbalingga. Wilayah ini terletak di bagian timur laut kabupaten dan merupakan tempat berdirinya Komerce. Menurut Kecamatan Karangmoncol dalam Angka (2024), kecamatan ini memiliki total luas wilayah sebesar 71,98 km² dan berlokasi di ketinggian sekitar 110,00 m di atas permukaan laut, memiliki suasana sejuk dan asri khas pedesaan di dataran rendah. Jarak Kecamatan Karangmoncol ke Ibukota pemerintahan Kabupaten Purbalingga sekitar 28,35 km.

Pada tahun 2021, tepatnya di Karangmoncol, Purbalingga, sebuah perusahaan sosial yaitu Kampung Marketer melakukan *rebranding* menjadi startup bernama

Komerce. Startup ini adalah *end to end e-commerce enabler* yang memiliki misi dalam membantu bisnis masuk ke dunia digital, khususnya *e-commerce*, agar dapat lebih memaksimalkan penjualannya. Komerce memiliki kantor cabang di 14 (empat belas) titik dan 12 (dua belas) diantaranya berada di Kecamatan Karangmoncol, serta dua lainnya berada di sebelah barat Karangmoncol yaitu di Kecamatan Kertanegara.

Komtim merupakan produk unggulan dan juga produk pertama dari Komerce yang masih terus dikembangkan. Layanan ini menyediakan talenta profesional secara *remote* untuk membantu operasional bisnis digital, diantaranya yaitu *customer service*, *advertiser*, *digital marketer*, dan *live streamer*. Layanan ini menawarkan solusi bagi bisnis yang membutuhkan tim atau tenaga kerja untuk menangani iklan, penjualan, atau interaksi pelanggan. Hingga saat ini, Komerce mengutamakan masyarakat sekitar area Komerce untuk direkrut karena perusahaan ini ingin tetap memberdayakan masyarakat pedesaan dan membangun perekonomian di desa.

Tabel 4. 1
Tugas dan Peran Talent Berdasarkan Posisi Pekerjaan

Posisi	Tugas Utama
Customer Service	Merespon pesan, meningkatkan penjualan, <i>follow up</i> pelanggan potensial, melayani komplain, membuat laporan penjualan.

Host Live Streaming	Membuat <i>brief</i> , menjalankan <i>live streaming</i> , memberikan info produk, mengarahkan <i>viewers</i> , membuat laporan.
Advertiser	Menjalankan iklan di Facebook dan Google Ads, membuat konten, monitor <i>traffic</i> , pengeditan di <i>software</i> desain.
Admin Marketplace	Mengelola akun <i>marketplace</i> , melayani pesan, optimasi produk, <i>update</i> postingan, memproses orderan, mengatur iklan dan <i>event</i> .

Sumber: Komerce, 2024

Dalam siklus bisnisnya, Komtim melibatkan tiga pihak yaitu Komerce, *talent*, dan partner (pengusaha digital). Ketika partner, baik itu produsen, distributor, atau *dropshipper* memerlukan SDM dari Komerce untuk membantu memasarkan produknya secara *online*, Komerce akan mulai melakukan proses rekrutmen. Komerce bertugas menyeleksi dan memberikan *training* selama kurang lebih satu hingga dua minggu kepada talenta digital yang berhasil terpilih. Setelah menjalani *training*, *talent* atau warga desa ini akan ditempatkan di bawah pengawasan Komerce dan bekerja untuk partner. Partner akan memberikan kompensasi kepada *talent* melalui Komerce sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja sama.

4.1.2 Gambaran Umum Objek Penelitian

Berdasarkan data jumlah penduduk Kecamatan Karangmoncol pada tahun 2024, total penduduk di kecamatan ini adalah 61.142 jiwa. Kelompok usia dengan jumlah terbanyak berada pada rentang usia 20-29 tahun, yaitu sebesar 16,71% dari

total populasi. Data tersebut menunjukkan bahwa usia produktif muda di Karangmoncol ini masih cukup dominan. Mayoritas penduduk Kecamatan Karangmoncol bekerja sebagai buruh atau karyawan dengan presentase 16,81%, diikuti dengan pekerjaan sebagai wiraswasta atau pedagang sebesar 16,56% dari total populasi.

4.1.2.1 Profil Demografi dan Ekonomi Tenaga Kerja Potensial

Walaupun teknologi semakin mudah diakses, penggunaan teknologi yang efektif masih dipengaruhi oleh faktor sosial, ekonomi, dan budaya (Jara *dkk.*, 2015). Dengan kata lain, memiliki akses saja tidak cukup karena kemampuan menggunakan teknologi dengan baik sering kali dipengaruhi oleh pendidikan, lingkungan sosial, dan kondisi ekonomi seseorang. Karakteristik kondisi regional, sosial ekonomi, dan demografi dapat berpengaruh terhadap kualitas tenaga kerja. Oleh karena itu, kebijakan ketenagakerjaan dapat dirancang agar selaras dengan karakteristik yang telah diidentifikasi pada setiap kelompok (Ginting dan Setianingtias, 2022).

Dalam upaya memahami potensi tenaga kerja di wilayah sekitar Komerce, tujuan pertama dari penelitian ini yaitu mengidentifikasi karakteristik demografi dan ekonomi tenaga kerja potensial dengan responden sebanyak 104 orang. Berikut ini adalah hasil identifikasi profil tenaga kerja potensial di wilayah sekitar Komerce yang diambil dari responden dalam penelitian ini dengan karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, status pernikahan, jumlah anak, pendidikan terakhir, jenis kegiatan, dan pendapatan.

Tabel 4. 2
Profil Responden Tenaga Kerja Potensial Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Status Pernikahan, Jumlah Anak, Pendidikan Terakhir, Jenis Kegiatan, dan Pendapatan

Karakteristik Responden		Frekuensi	Presentase	Keterangan (N=104)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	30	28,85%	Modus: Perempuan
	Perempuan	74	71,15%	
Usia	16-20	21	20,19%	Min: 18
	21-25	59	56,73%	Max: 30
	26-30	24	23,08%	Modus: 21-25
Status Pernikahan	Menikah	46	44,23%	Modus: Belum menikah
	Belum menikah	57	54,81%	
	Duda/Janda	1	0,96%	
Jumlah Anak	0 anak	67	64,42%	Modus: 0 anak
	1 anak	32	30,77%	
	2 anak	5	4,81%	
Pendidikan Terakhir	SLTP	8	7,69%	Modus: SLTA
	SLTA	91	87,50%	
	D3	2	1,92%	
	S1	3	2,88%	
Jenis Kegiatan	Bekerja	61	58,65%	Modus: Bekerja
	Tidak bekerja	43	41,35%	
Pendapatan	Rp0 - Rp500.000	44	42,31%	Min: Rp0

Rp501.000 -	21	20,19%	Max: Rp3.800.000
Rp1.000.000			Mean: Rp869.519,2
Rp1.000.001 -	18	16,35%	Modus: Rp0 - Rp500.000
Rp1.500.000			
Rp1.500.001 -	12	11,54%	
Rp2.000.000			
>Rp2.000.000	9	8,65%	

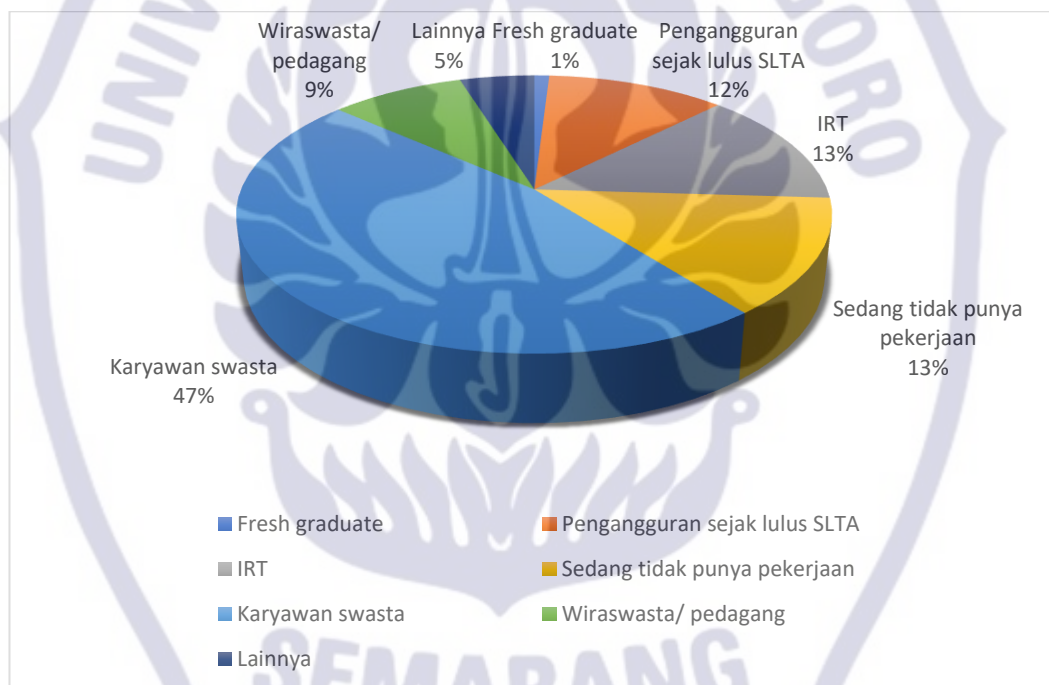
Sumber: Data Primer yang Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil penelitian mengenai karakteristik responden, mayoritas responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah perempuan. Dari karakteristik usia, kelompok terbesar berada pada rentang usia 21-25 tahun sebanyak 56,73%, lalu diikuti usia 26-30 tahun dengan dan selanjutnya kelompok usia 16-20 tahun. Dari sisi status pernikahan, responden dengan status belum menikah lebih banyak dibandingkan yang sudah menikah, namun perbedaan tersebut tidak terlalu jauh dan responden yang sudah menikah mendekati sebagian.

Dari segi jumlah anak juga sejalan dengan status pernikahan, yang mana responden terbesar yaitu belum menikah. Dilihat dari pendidikan terakhir, hampir seluruh responden yaitu memiliki pendidikan terakhir di bangku SLTA dengan presentase 87,5%. Dari karakteristik jenis kegiatan, sebanyak 58,65% responden sudah memiliki pekerjaan. Namun, dari profil pendapatan, sebagian besar responden sebesar 42,31% memiliki pendapatan di bawah Rp500.000 per bulan. Rata-rata pendapatan responden adalah Rp869.519,2 per bulan dengan jumlah pendapatan tertinggi yaitu Rp3.800.000.

Dalam melihat profil sosial ekonomi tenaga kerja di wilayah sekitar Komerce, penelitian ini juga mengidentifikasi latar belakang status pekerjaan tenaga kerja potensial yang diambil sebagai responden. Pada Gambar 4.2 menunjukkan presentase latar belakang status pekerjaan tenaga kerja potensial di wilayah sekitar Komerce.

Gambar 4. 2
Latar Belakang Status Pekerjaan Tenaga Kerja Potensial



Sumber: Data Primer yang Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan data yang ditampilkan dalam diagram di atas, terlihat bahwa latar belakang pemuda pedesaan yang minat dengan pekerjaan digital di wilayah penelitian diperoleh paling banyak yaitu bekerja sebagai karyawan swasta dengan persentase sebesar 47%. Mereka mayoritas bekerja di PT sebagai buruh pabrik. Hal tersebut menunjukkan bahwa hampir setengah dari populasi yang disurvei memiliki pekerjaan di sektor swasta. Selanjutnya, terdapat 13% dari tenaga kerja potensial

yang merupakan ibu rumah tangga (IRT), serta 13% lainnya sedang tidak memiliki pekerjaan. Sebanyak 12% dari responden adalah pengangguran sejak lulus SLTA. Kelompok wiraswasta atau pedagang yaitu sebesar 9% dari total responden. Selain itu, kelompok pekerjaan lain-lain dengan presentase 5% terdiri dari pekerjaan sebagai ART, buruh serabutan, dan guru les. Terakhir, *fresh graduate* atau lulusan baru di jenjang perguruan tinggi yang belum bekerja hanya terdapat 1% dari total responden.

4.1.2.2 Profil Kesiapan Teknologi Tenaga Kerja Potensial

Pada bagian ini memperlihatkan tentang kesiapan tenaga kerja potensial di Kecamatan Karangmoncol dalam menggunakan teknologi. Kesiapan menggunakan teknologi yang diidentifikasi dalam penelitian ini diambil dari 104 responden dengan menggunakan skala Likert. Data yang telah diperoleh, dianalisis dengan menghitung rata-rata jawaban berdasarkan skoring jawaban dari responden. Semakin besar angka presentase menunjukkan semakin besar responden merasakan manfaat akan penggunaan teknologi dan juga semakin besar responden merasakan hambatan atau tantangan dengan penggunaan teknologi. Tabel 4.3 berikut menunjukkan presentase kesiapan penggunaan teknologi tenaga kerja potensial di wilayah sekitar Komerce.

Tabel 4. 3
Tingkat Kesiapan Penggunaan Teknologi Tenaga Kerja Potensial di Wilayah Sekitar Komerce

Keterangan			Drivers	Inhibitors
Jenis Kelamin	Laki-laki	30	69%	67%

	Perempuan	74	67%	65%
	Total	104		
Pendidikan	SLTP	8	67%	65%
	SLTA	91	68%	65%
	Diploma/Sarjana	5	70%	63%
	Total	104		
Usia	16-20	21	68%	66%
	21-25	59	68%	65%
	26-30	24	69%	65%
	Total	104		
	Rata-Rata Keseluruhan		68%	65%

Sumber: Data Primer yang Diolah Peneliti, 2024

Pada Tabel 4.3 menunjukkan kesiapan menggunakan teknologi berdasarkan dua aspek yaitu pendorong (*drivers*) yang terdiri dari optimisme (*optimism*) dan inovasi (*innovativeness*), sedangkan untuk penghambat (*inhibitors*) terdiri dari ketidaknyamanan (*discomfort*) dan ketidakamanan (*insecurity*). Data ini dibagi menjadi beberapa kategori responden tenaga kerja potensial di wilayah sekitar Komerce yaitu berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan usia dari responden. Secara keseluruhan, rata-rata kesiapan tenaga kerja potensial dalam menggunakan teknologi menunjukkan angka 68% untuk pendorong dan 65% untuk penghambat, menandakan bahwa sebagian besar responden memiliki kesiapan teknologi yang sudah terbilang cukup.

Berdasarkan kategori jenis kelamin, tingkat kesiapan teknologi antara laki-laki dan perempuan tidak memiliki perbedaan yang terlalu jauh. Namun, laki-laki memiliki skor presentase dorongan (*drivers*) yang lebih tinggi dibandingkan perempuan dalam merasakan manfaat penggunaan teknologi. Hal ini menunjukkan bahwa laki-laki dalam penelitian ini cenderung memiliki kesiapan teknologi yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa laki-laki memiliki tingkat kesiapan teknologi yang lebih tinggi dibandingkan perempuan, baik pada kasus di negara maju maupun berkembang. Laki-laki cenderung memiliki skor lebih tinggi dalam inovasi dan optimisme terhadap teknologi. Sedangkan perempuan cenderung lebih tinggi merasa tidak nyaman dan tidak aman saat menggunakan teknologi (Rojas-Mendez *dkk.*, 2017). Laki-laki cenderung memiliki hasil tertinggi daripada perempuan dalam indeks literasi digital, kecuali pada pilar *digital culture* (Kominfo, 2023).

Selain merasakan manfaat yang lebih tinggi, data di atas nyatanya juga menunjukkan bahwa laki-laki memiliki hambatan (*inhibitors*) yang lebih tinggi ketika menggunakan teknologi. Keragaman hasil penelitian ini dapat dijelaskan dalam penelitian lainnya bahwa gender bukanlah faktor yang signifikan dalam menjelaskan penggunaan dan adopsi teknologi informasi (Rainer Jr *dkk.*, 2003). Tidak ada perbedaan yang signifikan antara laki-laki dan perempuan dalam kesiapan adopsi teknologi (Adikoeswanto *dkk.*, 2022). Meskipun ada kekhawatiran soal keamanan data, potensi penipuan, atau kesalahan transaksi, ternyata faktor-faktor ini tidak banyak berpengaruh dalam keputusan antara laki-laki dan perempuan untuk mengadopsi teknologi. Seseorang tetap mau menggunakan

teknologi meskipun terdapat berbagai risiko, mungkin karena mereka lebih fokus pada manfaat yang akan mereka dapat (Rani dan Kumar, 2024).

Berdasarkan kategori tingkat pendidikan, responden Diploma/Sarjana memiliki kesiapan teknologi dengan presentase tertinggi dalam merasakan manfaat teknologi dibandingkan kelompok SLTP dan SLTA. Pada saat yang sama, tenaga kerja potensial pedesaan dengan gelar Diploma/Sarjan memiliki tingkat kekhawatiran risiko lebih kecil saat menggunakan teknologi dibandingkan dengan masyarakat yang berpendidikan lebih rendah. Pada penelitian Rojas-Mendez *dkk.* (2017) dikatakan bahwa pendidikan merupakan variabel demografi yang paling kuat mempengaruhi kesiapan penggunaan teknologi.

Dilihat dari kelompok usia, kelompok yang memiliki tingkat optimisme dan inovasi paling yaitu usia 26-30 tahun. Kelompok tersebut juga memiliki tingkat ketidaknyamanan dan ketidakamanan yang lebih rendah dibanding kelompok lainnya. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian Rojas-Mendez *dkk.* (2017) yang memperlihatkan bahwa usia memiliki korelasi negatif dengan kesiapan teknologi. Artinya, semakin tua seseorang, semakin rendah kecenderungannya untuk mengadopsi teknologi. Walaupun demikian, terdapat beberapa bukti yang menantang kesimpulan bahwa usia selalu berpengaruh dalam arah yang berlawanan. Misalnya, individu yang lebih tua mungkin justru lebih siap dalam menggunakan teknologi dibandingkan yang lebih muda. Sehubungan dengan hal tersebut dimungkinkan, hasil data penelitian di atas merupakan responden yang seluruhnya masih berada di usia muda sehingga tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan.

4.1.2.3 Profil Potensi Tingkat Keterampilan Tenaga Kerja Potensial

Berdasarkan pengisian 104 responden dengan kriteria memiliki minat pada pekerjaan digital, didapatkan profil tingkat keterampilan, minat, dan preferensi tenaga kerja potensial terhadap pengembangan *digital skill* di wilayah sekitar Komerce. Pada bagian ini akan berusaha melihat seberapa besar tingkat keterampilan pemuda desa di Karangmoncol yang disesuaikan dengan kebutuhan atau permintaan tenaga kerja di Komerce. Selain itu, profil minat dan preferensi tenaga kerja potensial akan membantu peneliti untuk merumuskan strategi pengembangan *digital skill* yang paling sesuai dalam menyiapkan mereka menghadapi peluang pekerjaan digital dengan memberikan beberapa skenario pelatihan.

Tabel 4. 4
Tingkat Keterampilan Responden Tenaga Kerja Potensial di Wilayah Sekitar Komerce

Keterangan	Rendah	Sedang	Tinggi	(N:104)
Kemampuan komunikasi verbal dan non verbal dengan alat digital.	38%	60%	2%	100%
Kemampuan dalam menggunakan alat digital untuk pekerjaan profesional.	53%	45%	2%	100%
Kemampuan dalam mengoperasikan perangkat lunak seperti Microsoft Office (Word, Excel) atau Google Suite (Docs, Sheets).	54%	43%	3%	100%

Kemampuan dalam mengelola akun media sosial atau <i>marketplace</i> untuk bisnis.	88%	12%	-	100%
Kemampuan dalam menggunakan <i>software</i> desain (Canva, Photoshop, Corel).	95%	3%	2%	100%
Kemampuan dalam mengatur fitur iklan (<i>adsense</i>).	98%	1%	1%	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 4.4 mengenai potensi keterampilan responden, terlihat bahwa kemampuan tenaga kerja potensial dalam menggunakan berbagai alat dan teknologi digital cukup bervariasi. Untuk kemampuan dalam komunikasi verbal dan non-verbal mayoritas responden berada pada kategori sedang. Sebagian besar responden masih memiliki keterampilan yang rendah dalam menggunakan alat digital untuk pekerjaan profesional, termasuk dalam mengoperasikan perangkat lunak seperti Microsoft Office dan Google Suite. Namun, jumlah responden dengan tingkat keterampilan rendah tidak terpaut jauh dari responden yang berada pada tingkat sedang. Dalam hal mengelola akun media sosial atau *marketplace* untuk keperluan bisnis, mayoritas responden memiliki kemampuan yang rendah dan belum ada responden yang menunjukkan kemampuan di kategori tinggi. Untuk keterampilan dalam menggunakan *software* desain seperti Canva, Photoshop, atau Corel, jumlah responden tertinggi berada pada kategori rendah. Terakhir, dalam

kemampuan mengatur fitur iklan seperti *adsense*, hampir seluruh responden merasa memiliki keterampilan yang masih rendah.

Secara keseluruhan, data ini mencerminkan bahwa tenaga kerja potensial masih memiliki keterbatasan dalam berbagai keterampilan digital yang relevan, baik dalam pengoperasian perangkat lunak dasar maupun kemampuan menggunakan platform digital untuk kebutuhan bisnis. Peningkatan pelatihan dalam aspek-aspek ini dapat menjadi fokus dalam mengembangkan keterampilan tenaga kerja di pedesaan.

4.2 Faktor Pendorong Pengembangan *Digital Skill*

Berdasarkan hasil pengodean wawancara mendalam dengan para informan menggunakan ATLAS.ti, tabel 4.5 menunjukkan enam faktor yang mendorong pengembangan *digital skill* tenaga kerja potensial. Setiap faktor pendorong memiliki kata kunci yang berbeda, yang menjadi poin utama dalam pengembangan keterampilan *digital skill* tenaga kerja potensial di wilayah sekitar Komerce.

Tabel 4. 5
Faktor Pendorong Pengembangan *Digital Skill* Tenaga Kerja Potensial di Wilayah Sekitar Komerce

No.	Faktor Pendorong	Kata Kunci Faktor Pendorong
1.	Motif Ekonomi	Peluang Pendapatan, Daya Saing Pekerjaan
2.	Digitalisasi	Tren Bisnis ke Digital, Pemahaman Peluang Pekerjaan Digital
3.	Aksesibilitas	Kemudahan Akses Pembelajaran, Dukungan Finansial Pemberdayaan, Program Belajar

	yang Terjangkau, Pembaruan dan Relevansi Program
4. Infrastruktur	Dukungan Fasilitas Pemberdayaan, Kemudahan Akses Internet
5. Semangat Belajar	Antusiasme Belajar Teknologi, Kemauan untuk Belajar, Kesadaran dan Motivasi, Keterbukaan Terhadap Pekerjaan Digital, Dukungan Komunitas untuk Belajar
6. Kelembagaan	Dukungan Tokoh Pemimpin, Kebijakan Berorientasi SDM, Kolaborasi dengan Berbagai Pihak

Sumber: Data Primer yang Diolah Peneliti, 2024

4.2.1 Pengaruh Motif Ekonomi Terhadap Faktor Pendorong Pengembangan Digital Skill

Faktor pertama yaitu motif ekonomi dengan dua kata kunci berupa peluang pendapatan dan daya saing pekerjaan. Berdasarkan wawancara mendalam diketahui bahwa terdapat peluang pendapatan yang lebih baik di pekerjaan digital yang dapat menjadi daya tarik masyarakat di desa. Selain itu, kedekatan geografis dengan tempat kerja juga menjadi alasan yang memengaruhi keputusan masyarakat pedesaan untuk mencoba pekerjaan digital di desa. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan digital dapat menawarkan keuntungan praktis dan finansial yang nyata.

Hal ini diperkuat dengan pengamatan bahwa peluang ekonomi di bidang digital cukup menguntungkan dan juga memiliki potensi untuk memberikan stabilitas serta penghasilan yang lebih besar. Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa literasi digital berpengaruh secara signifikan dalam meningkatkan keterampilan kerja serta keterlibatan dalam partisipasi ekonomi dan sosial. Seseorang dengan literasi digital yang lebih baik cenderung memiliki akses lebih luas terhadap peluang kerja dan lebih aktif dalam komunitas *online* (Hussain dan Phulpoto, 2024). Oleh karena itu, faktor ekonomi bisa menjadi motivasi untuk mendorong mereka serius meningkatkan keterampilan digital.

4.2.2 Pengaruh Digitalisasi Terhadap Faktor Pendorong Pengembangan Digital Skill

Faktor pendorong yang kedua yaitu digitalisasi dengan dua kata kunci berupa pergeseran tren bisnis ke digital dan pemahaman peluang pekerjaan digital. Pergeseran tren bisnis dari konvensional ke digital menciptakan peluang baru bagi masyarakat desa. Faktor ini dapat mendorong kebutuhan akan keterampilan digital dan juga memperlihatkan kepada masyarakat terhadap potensi ekonomi di sektor digital. Pergeseran tren ini meningkatkan kebutuhan akan tenaga kerja dengan keterampilan digital.

Selain menjadi pekerja, masyarakat juga berpeluang menjadi pelaku bisnis digital yang mandiri. Dengan kata lain, digitalisasi dapat menciptakan peluang kerja baru dan membuka jalur bisnis yang lebih luas. Digitalisasi membuat peluang kerja digital semakin terlihat dan mudah diakses oleh masyarakat pedesaan. Pekerjaan yang sebelumnya hanya tersedia di kota, kini bisa diakses

langsung dari desa. Lebih jauh, pemahaman peluang pekerjaan digital ini juga mengarah pada peningkatan daya saing masyarakat desa. Hal ini memberikan motivasi tambahan bagi masyarakat untuk mempelajari keterampilan digital karena mereka melihat hasil nyata dari orang-orang di sekitar mereka yang berhasil masuk ke sektor ini. Keterampilan digital dapat membuat seseorang mendapatkan pekerjaan dan juga membuka peluang bisnis seperti berjualan *online* atau memajukan usaha-usaha lokal agar lebih dikenal di platform digital.

4.2.3 Pengaruh Aksesibilitas Terhadap Faktor Pendorong Pengembangan Digital Skill

Faktor pendorong yang ketiga yaitu aksesibilitas dengan empat kata kunci berupa kemudahan akses pembelajaran, dukungan finansial pemberdayaan, program belajar yang terjangkau, pembaruan dan relevansi program. Adanya program yang mudah diakses di desa dapat membantu masyarakat memulai perjalanan belajar mereka. Selain itu, dukungan finansial dalam pemberdayaan juga merupakan faktor pendorong dalam keberhasilan pengembangan *digital skill* masyarakat desa. Pertumbuhan bisnis digital termasuk masuknya investasi dapat memperluas kesempatan melalui penyediaan dana untuk mengadakan lebih banyak program, *workshop*, serta menyediakan mentor yang profesional. Oleh karena itu, selain mendorong keberlanjutan program, aspek pendanaan juga memberikan akses bagi masyarakat untuk program belajar yang lebih berkualitas.

Ketersediaan akses juga perlu dibarengi dengan program belajar yang terjangkau atau bahkan gratis, karena akan memberikan peluang besar bagi anak

muda untuk belajar tanpa terbebani biaya. Pembaruan dan relevansi program pelatihan juga menjadi faktor pendorong, mengingat perubahan yang cepat dalam platform digital. Program pemberdayaan perlu terus diperbarui agar tetap relevan dengan kebutuhan pasar. Pembaruan ini membantu tenaga kerja potensial untuk memiliki keterampilan dasar dan juga mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi yang serba cepat.

4.2.4 Pengaruh Infrastruktur Terhadap Faktor Pendorong Pengembangan Digital Skill

Faktor pendorong yang keempat yaitu infrastruktur dengan dua kata kunci berupa dukungan fasilitas pemberdayaan dan kemudahan akses internet. Penyediaan fasilitas yang mendukung pelatihan menjadi faktor pendorong dalam proses pemberdayaan. Fasilitas ini berfungsi sebagai sarana belajar dan juga sebagai upaya menciptakan lingkungan yang mendukung bagi anak muda untuk mengembangkan keterampilan digital. Selain fasilitas, kemudahan akses internet juga menjadi pendorong dalam membangun kemampuan digital masyarakat. Akses internet yang lebih baik memudahkan individu untuk belajar secara mandiri, terutama di wilayah yang sudah memiliki sinyal memadai. Meskipun terdapat beberapa daerah pedesaan yang masih mengalami keterbatasan jaringan, kemajuan infrastruktur internet secara umum menjadi modal penting untuk mengatasi tantangan tersebut. Dengan internet yang stabil, masyarakat dapat mengikuti pelatihan secara langsung atau bisa memanfaatkan berbagai sumber belajar *online*. Hal ini memperluas kesempatan belajar,

mendukung kemandirian, dan membuka jalan bagi tenaga kerja potensial untuk mengasah kemampuan digital.

Ketersediaan perangkat teknologi dan pelatihan sangat mempengaruhi keterampilan pekerja (Van Laar *dkk.*, 2020). Akses terhadap perangkat dan kualitas internet menjadi faktor pendorong terhadap pengembangan keterampilan digital. Kecepatan dan stabilitas jaringan berpengaruh terhadap keterampilan digital. Jika layanan internet lebih stabil dan cepat, individu cenderung lebih mahir dalam menggunakan teknologi digital (Doungpitak *dkk.*, 2023). Infrastruktur TIK yang memadai, baik secara pribadi berupa laptop atau *smartphone* maupun dari institusi misalnya laboratorium komputer atau jaringan internet akan sangat mendukung literasi digital (Nagari *dkk.*, 2023).

4.2.5 Pengaruh Semangat Belajar Terhadap Faktor Pendorong Pengembangan Digital Skill

Faktor pendorong yang kelima yaitu semangat belajar dengan lima kata kunci berupa antusiasme belajar teknologi, kemauan untuk belajar, kesadaran dan motivasi, keterbukaan terhadap pekerjaan digital, dan dukungan komunitas untuk belajar. Antusiasme menjadi dorongan bagi masyarakat untuk meningkatkan keterampilan digitalnya. Ketika mereka menunjukkan semangat dan kesiapan untuk belajar, proses belajar menjadi lebih efektif. Hal ini sejalan dengan kemauan individu untuk belajar, di mana dorongan internal dan kesukaan terhadap materi menjadi pendorong pembelajaran dapat dijalani dengan serius. Selain itu, kesadaran dan motivasi dari dalam diri juga menjadi dasar untuk memulai dan melanjutkan proses pembelajaran, khususnya ketika

masyarakat memahami pentingnya penguasaan keterampilan digital dalam menghadapi peluang kerja modern. Pekerja dengan kesadaran terhadap kesenjangan keterampilan digital lebih cenderung akan mengembangkan keterampilan digitalnya. Faktor seperti kecerdasan emosional dan motivasi individu berperan dalam pengembangan keterampilan abad ke-21 dan keterampilan digital pekerja (Van Laar *dkk.*, 2020).

Ketika masyarakat memiliki akses belajar yang semakin mudah, kunci keberhasilannya juga terletak pada niat dan keinginan untuk benar-benar memanfaatkan peluang yang ada. Keterbukaan terhadap jenis pekerjaan digital juga menjadi faktor pendorong yang menunjukkan kesiapan masyarakat untuk menerima dan beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Dukungan dari komunitas juga turut memperkuat semangat belajar masyarakat karena lingkungan yang mendukung memungkinkan individu merasa tidak sendiri, saling memberikan motivasi, dan mendapat inspirasi dari keberhasilan orang lain yang telah sukses di bidang digital. Menurut penelitian terdahulu, faktor sosial termasuk teman sebaya turut berkontribusi dalam meningkatkan minat seseorang terhadap teknologi (Dinh *dkk.*, 2024).

4.2.6 Pengaruh Kelembagaan Terhadap Faktor Pendorong Pengembangan Digital Skill

Faktor pendorong yang keenam yaitu kelembagaan terdiri dari tiga kata kunci berupa dukungan tokoh pemimpin, kebijakan berorientasi SDM, dan kolaborasi dengan berbagai pihak. Dukungan dari pemimpin daerah menjadi salah satu faktor pendorong dalam kategori ini. Pemimpin yang memiliki visi

terhadap digitalisasi mampu menjadi teladan dan pendorong semangat masyarakat untuk mengembangkan kemampuan digital. Sikap dan tindakan pemimpin dapat menjadi cerminan arah pembangunan desa, sehingga kepemimpinan yang proaktif terhadap digitalisasi akan memperkuat inisiatif masyarakat untuk meningkatkan keterampilan digital.

Selain itu, pemimpin yang memahami potensi desa dan merancang kebijakan yang mendukung pengembangan SDM digital dapat menciptakan dampak langsung bagi masyarakat. Kebijakan dapat membantu meningkatkan keterampilan masyarakat dan memperkuat kesiapan tenaga kerja potensial dalam menghadapi peluang kerja digital. Hal ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa kepemimpinan digital berperan penting untuk mendorong transformasi modal manusia dengan menekankan pengembangan keterampilan yang adaptif, pengambilan keputusan berbasis data, dan peningkatan kolaborasi antara manusia dan teknologi. Transformasi ini mencakup aspek teknis dan juga menyertakan perubahan dalam struktur dan budaya organisasi (Anam dkk., 2024).

Kolaborasi kelembagaan dengan berbagai pihak seperti pelaku bisnis, komunitas, dan pemerintah juga menjadi faktor pendorong dalam pengembangan keterampilan digital. Pemerintah yang terbuka terhadap kerja sama dengan sektor swasta memiliki potensi sinergi yang besar dalam pengembangan keterampilan digital. Meskipun kolaborasi yang ada masih terbatas, kesadaran pemerintah terhadap kebutuhan *digital skill* di masyarakat menjadi modal penting untuk menggerakkan masyarakat dalam

mensosialisasikan akses pemberdayaan kepada pemuda. Dengan adanya dukungan dari berbagai elemen kelembagaan, peluang untuk meningkatkan keterampilan digital masyarakat pedesaan menjadi lebih nyata dan terarah.

4.3 Faktor Penghambat Pengembangan *Digital Skill*

Berikut adalah hasil pengodean menggunakan ATLAS.ti yang diperoleh dari wawancara mendalam dengan para informan mengenai faktor penghambat pengembangan *digital skill* tenaga kerja potensial di wilayah pedesaan. Dari pengolahan data tersebut, teridentifikasi empat faktor penghambat, yang masing-masing memiliki kata kunci yang berbeda.

Tabel 4. 6
Faktor Penghambat Pengembangan *Digital Skill* Tenaga Kerja Potensial di Wilayah Sekitar Komerce

No.	Faktor Penghambat	Kata Kunci Faktor Penghambat
1.	Infrastruktur	Mahalnya Pengadaan Perangkat Digital, Sinyal Internet Tidak Merata, Mahalnya Akses Internet
2.	Kelembagaan	Rendahnya Koordinasi Antar Pihak, Minimnya Kerjasama Lintas Sektor, Fleksibilitas Kebijakan Rendah, Regulasi Kurang Mendukung, Kolaborasi Masyarakat Sulit
3.	<i>Tech Savy</i>	<i>Digital Unfamiliarity</i> , Pengalaman Penggunaan Teknologi Terbatas

4. *Mindset*

Persepsi Eksklusivitas Komerce, Stigma

Pekerjaan Digital, Skeptisisme Pembelajaran

Digital, Motivasi Belajar Teknologi Kurang,

Turunnya Daya Tarik Belajar

4.3.1 Pengaruh Infrastruktur Terhadap Faktor Penghambat Pengembangan *Digital Skill*

Faktor penghambat yang pertama yaitu infrastruktur terdiri dari tiga kata kunci berupa mahal nya pengadaan perangkat digital, sinyal internet tidak merata, dan mahal nya akses internet. Salah satu kendala dalam peningkatan keterampilan digital di pedesaan adalah mahal nya pengadaan perangkat digital seperti laptop atau komputer, yang merupakan kebutuhan operasional dalam pelatihan digital. Bagi masyarakat pedesaan, perangkat seperti ponsel mungkin masih terjangkau, tetapi untuk perangkat yang lebih kompleks seperti laptop, sebagian besar warga tidak memilikinya. Dalam konteks pelatihan, pihak penyelenggara sering kali diharapkan menyediakan perangkat tersebut. Namun, tingginya biaya pengadaan perangkat digital ini menjadi tantangan tersendiri terutama jika pelatihan melibatkan banyak peserta. Alternatif seperti pelatihan berskala kecil dianggap lebih realistis, tetapi pendekatan ini secara tidak langsung membatasi jumlah peserta yang dapat memperoleh manfaat dari pelatihan.

Tidak hanya perangkat digital, kendala lainnya dalam usaha pemberdayaan digital di desa adalah ketidakmerataan sinyal internet dan mahal nya akses

internet. Kondisi ini menyebabkan masyarakat kesulitan mengakses internet untuk belajar. Selain itu, biaya pemasangan Wi-Fi atau langganan akses internet yang lebih cepat merupakan hal yang sulit dijangkau oleh masyarakat pedesaan. Dengan kondisi infrastruktur yang demikian, upaya untuk memberdayakan masyarakat melalui pelatihan digital memiliki tantangan yang perlu ditindaklanjuti.

Faktor penghambat pengembangan keterampilan digital pada penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti penelitian sebelumnya. Banyak masyarakat pedesaan belum memiliki keterampilan digital yang cukup untuk memanfaatkan media sosial secara efektif. Keterbatasan akses internet dan mahalnya harga perangkat digital menjadi hambatan besar. Akses terhadap media sosial lebih banyak dimanfaatkan oleh mereka yang sudah memiliki pendidikan dan sumber daya lebih baik, sehingga bisa memperburuk ketimpangan ekonomi (Dlela, 2024).

Keterbatasan akses internet menjadi penghambat dalam pembelajaran digital. Karena tidak ada internet, pembelajaran digital terkadang hanya bergantung pada materi yang sudah tersedia secara *offline* yang sangat terbatas dan kurang diperbarui. Pelajar tidak dapat melakukan riset secara mandiri untuk mencari informasi atau berlatih menggunakan internet dalam rangka meningkatkan keterampilan digital mereka. Meskipun pemerintah telah menetapkan kurikulum pembelajaran komputer, implementasinya masih menghadapi banyak kendala karena kurangnya dukungan kebijakan yang efektif (Sikalima, 2023).

4.3.2 Pengaruh Kelembagaan Terhadap Faktor Penghambat Pengembangan *Digital Skill*

Faktor penghambat yang kedua yaitu kelembagaan dengan lima kata kunci berupa rendahnya koordinasi antar pihak, minimnya kerjasama lintas sektor, fleksibilitas kebijakan rendah, regulasi kurang mendukung, dan kolaborasi masyarakat sulit. Rendahnya koordinasi antar pihak, baik antara pemerintah pusat, daerah, hingga desa, menyebabkan miskordinasi yang memperlambat implementasi program-program yang mendukung pemberdayaan masyarakat. Hal ini menciptakan situasi di mana setiap institusi berjalan secara terpisah tanpa sinergi yang jelas, sehingga efektivitas program menjadi terhambat. Minimnya kerja sama lintas sektor juga memperburuk kondisi ini, di mana sektor swasta, yang sebenarnya memiliki potensi besar untuk mendukung pemberdayaan digital, jarang dilibatkan. Meskipun terdapat keinginan dari berbagai pihak untuk menjalin kolaborasi, kurangnya inisiatif menjadi penghalang untuk membangun kerja sama yang lebih kuat.

Selain itu, fleksibilitas kebijakan yang rendah dan regulasi yang kurang mendukung juga menjadi faktor penghambat. Pemerintah masih dianggap terlalu kaku dalam menyusun kebijakan, sehingga prosedur yang ada cenderung tidak fleksibel dan terkadang menghambat realisasi program yang mungkin relevan dengan potensi suatu daerah. Hal ini membuat banyak inisiatif tidak berjalan sebagaimana mestinya karena terbentur dengan aturan atau regulasi yang tidak sesuai dengan kebutuhan di lapangan. Di sisi lain, kolaborasi dengan masyarakat desa juga menghadapi kendala. Kesulitan dalam menjalin kerja

sama dengan masyarakat menunjukkan adanya jarak antara lembaga dan komunitas, baik karena perbedaan prioritas maupun kurangnya kepercayaan.

4.3.3 Pengaruh *Tech Savy* Terhadap Faktor Penghambat Pengembangan *Digital Skill*

Faktor penghambat yang ketiga yaitu *tech savy* dengan dua kata kunci berupa *digital unfamiliarity* dan pengalaman penggunaan teknologi terbatas. Ketidakterbiasaan terhadap teknologi digital (*digital unfamiliarity*) terlihat dari pola hidup masyarakat pedesaan. Setelah lulus di sekolah menengah, anak muda di desa cenderung bekerja menjadi buruh pabrik atau merantau ke kota. Rendahnya eksposur terhadap teknologi modern menjadikan masyarakat pedesaan kurang siap untuk beradaptasi dengan pekerjaan yang memerlukan keterampilan digital.

Kemudian, keterbatasan pengalaman dalam penggunaan teknologi juga menjadi faktor penghambat. Sebagian besar perangkat digital yang dimiliki oleh masyarakat desa biasanya hanya berupa ponsel, sedangkan perangkat seperti laptop atau komputer jarang dimiliki atau digunakan. Akibatnya, kemampuan menggunakan perangkat seperti laptop atau komputer hanya sebatas pengetahuan dasar, dan ini menjadi penghambat ketika harus bekerja dengan perangkat tersebut secara profesional. Bahkan untuk ponsel pintar (*smartphone*), spesifikasi yang digunakan umumnya masih minim, sehingga tidak mendukung aplikasi atau kebutuhan yang lebih kompleks. Rendahnya pengalaman dan keterbiasaan terhadap teknologi ini menciptakan kesenjangan keterampilan antara masyarakat pedesaan dan tuntutan pekerjaan digital.

Semakin lama seseorang berinteraksi dengan komputer, semakin baik keterampilan digital yang mereka miliki. Namun, pengalaman ini juga harus diimbangi dengan penggunaan yang berkualitas, bukan hanya kuantitas penggunaan komputer. Oleh karena itu, kebijakan pendidikan harus mempertimbangkan bagaimana memberikan pengalaman digital yang lebih kaya dan terstruktur khususnya bagi masyarakat yang memiliki akses terbatas ke teknologi (Jara dkk., 2015).

4.3.4 Pengaruh *Mindset* Terhadap Faktor Penghambat Pengembangan *Digital Skill*

Faktor penghambat yang keempat yaitu *mindset* dengan lima kata kunci berupa persepsi eksklusivitas Komerce, stigma pekerjaan digital, skeptisisme pembelajaran digital, motivasi belajar teknologi kurang, dan turunnya daya tarik belajar. Persepsi bahwa Komerce adalah sebuah bisnis yang eksklusif menciptakan kesenjangan antara inisiatif yang diupayakan oleh Komerce dengan penerimaan masyarakat. Pemahaman yang terbatas ini menyebabkan masyarakat sulit melihat Komerce sebagai peluang pemberdayaan yang inklusif. Selain itu, stigma terhadap pekerjaan digital juga cukup kuat. Sebagian besar masyarakat yang berasal dari latar belakang pekerjaan konvensional seperti buruh pabrik atau pedagang merasa bahwa pekerjaan digital tidak relevan dengan budaya kerja mereka. Pekerjaan digital dianggap rumit, sulit dipahami, dan membutuhkan keahlian yang jauh dari keseharian mereka, sehingga menimbulkan keengganan untuk mencoba.

Skeptisisme terhadap pelatihan digital semakin memperkuat hambatan tersebut. Beberapa individu masih meragukan manfaat nyata dari pelatihan digital, yang dianggap tidak memberikan dampak langsung terhadap kehidupan mereka. Ditambah lagi, motivasi belajar teknologi di kalangan anak muda juga cenderung rendah, terutama bagi mereka yang belum melihat secara langsung manfaat keterampilan digital. Meskipun pelatihan atau *workshop* sering diadakan, minat dan partisipasi masyarakat justru semakin menurun. Ini menunjukkan bahwa upaya yang dilakukan belum berhasil menggugah minat masyarakat secara berkelanjutan.

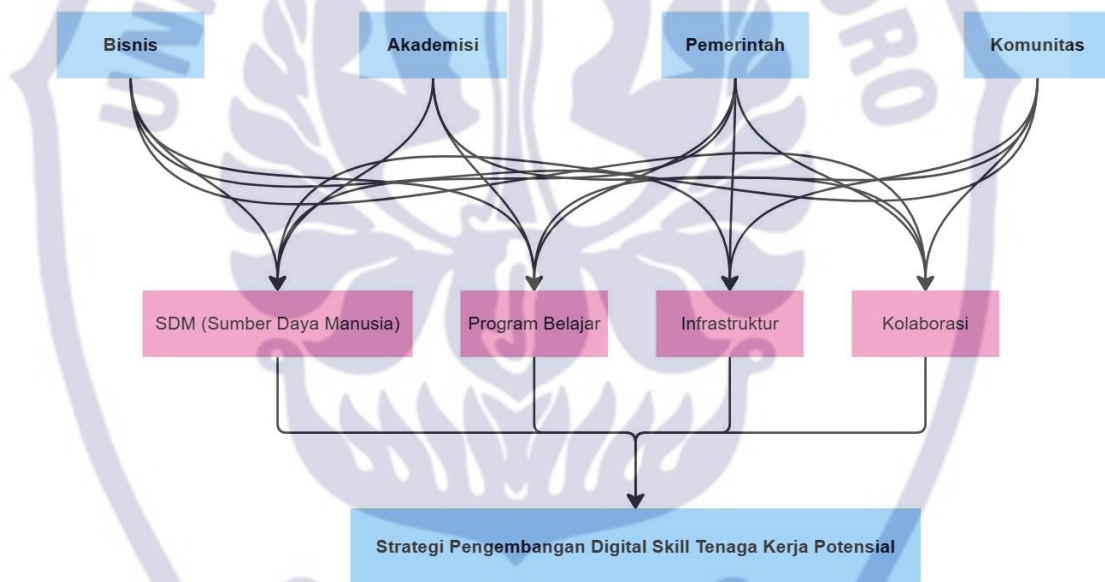
Akses terhadap perangkat digital disebut sebagai faktor material yang membuat seseorang dapat lebih efektif mengembangkan keterampilan digitalnya. Pengalaman bertahun-tahun dalam menggunakan teknologi dikategorikan sebagai faktor temporal yang terbukti memiliki hubungan kuat dengan peningkatan keterampilan digital. Penelitian ini juga menemukan implikasi bahwa meskipun akses ke teknologi adalah faktor yang berpengaruh, perlu ada kombinasi dengan faktor lain seperti motivasi belajar agar keterampilan digital dapat berkembang secara optimal (Van Laar *dkk.*, 2020).

4.4 Strategi Pengembangan *Digital Skill* Tenaga Kerja Potensial

Melalui analisis terhadap wawancara dengan berbagai *stakeholder* dari sejumlah faktor pendorong dan penghambat dapat dirumuskan empat tema utama yang menjadi penekanan dalam strategi pengembangan *digital skill* bagi tenaga kerja potensial di wilayah sekitar Komerce, Setiap *stakeholder* dari empat elemen yaitu bisnis, pemerintah, akademisi, dan komunitas memiliki aspek penekanan

masing-masing dalam hal pengembangan *digital skill*. Analisis hasil wawancara dengan para *stakeholder* yang terlibat dalam pengembangan *digital skill* ini dilakukan menggunakan alat bantu ATLAS.ti. Alat ini digunakan untuk menganalisis strategi pengembangan *digital skill* tenaga kerja potensial berdasarkan perspektif setiap *stakeholder*. Hasil dari analisis ini ditampilkan pada Gambar 4.3.

Gambar 4.3
Tema Strategi Pengembangan *Digital Skill* Tenaga Kerja Potensial di Wilayah Sekitar Komerce



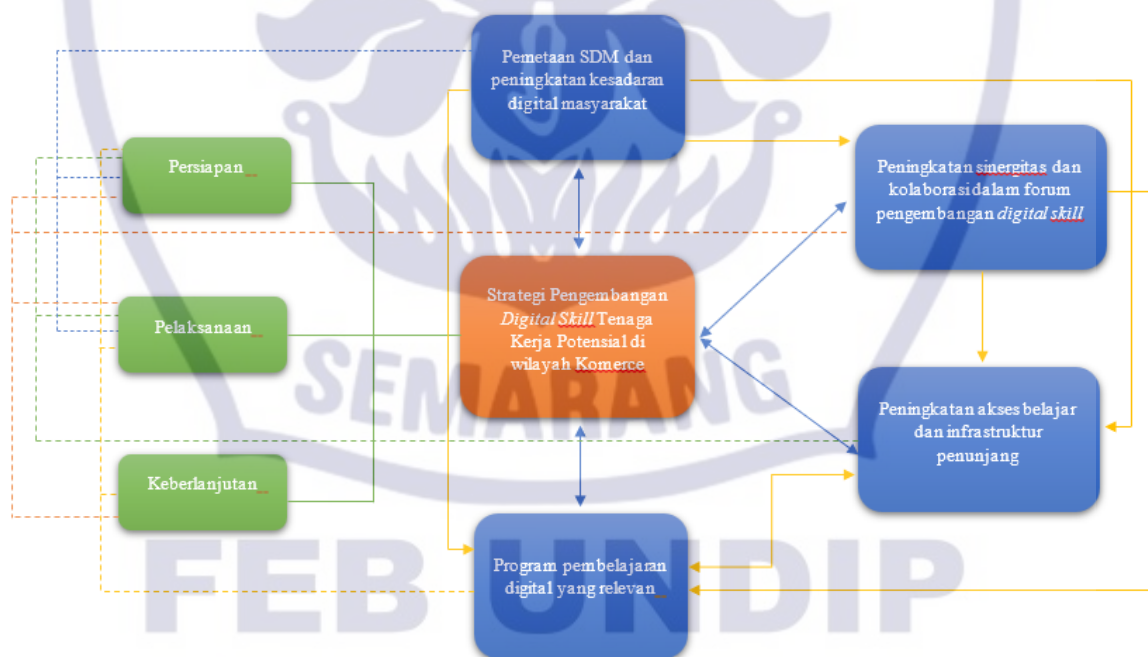
Sumber: Data Primer yang Diolah Peneliti, 2025

Pada Gambar 4.3 terlihat bahwa setiap *stakeholder* saling terhubung melalui garis penghubung yang merepresentasikan implementasi strategi pengembangan *digital skill* tenaga kerja potensial di wilayah sekitar Komerce. Secara keseluruhan, terdapat empat tema dalam strategi pengembangan *digital skill* tenaga kerja potensial yaitu sumber daya manusia (SDM), program belajar, infrastruktur, dan kolaborasi. Masing-masing *stakeholder* memberikan penekanan tema yang sesuai

dengan peran dan strategi mereka. Akademisi memiliki tiga tema penekanan yaitu SDM, program belajar, dan kolaborasi. Sedangkan, untuk elemen bisnis, pemerintah, dan komunitas memiliki penekanan pada SDM, program belajar, infrastruktur, dan kolaborasi.

Berdasarkan faktor pendorong, faktor penghambat, dan empat tema strategi yang menjadi penekanan masing-masing *stakeholder*, dapat dirumuskan sebuah strategi pengembangan *digital skill* bagi tenaga kerja potensial di wilayah sekitar Komerce. Strategi tersebut diinterpretasikan pada Gambar 4.4.

Gambar 4. 4
Strategi Pengembangan *Digital Skill* Tenaga Kerja Potensial di Wilayah Sekitar Komerce



Sumber: Data Primer yang Diolah Peneliti, 2025

Adanya strategi pengembangan *digital skill* terhadap tenaga kerja potensial di wilayah sekitar Komerce yang dirumuskan tersebut, pemberdayaan dalam program

desa digital tidak boleh hanya menjadi transfer teknologi, tetapi harus menjadi proses jangka panjang yang memungkinkan masyarakat pedesaan mencapai kemandirian dalam menggunakan dan mengembangkan teknologi untuk kesejahteraan mereka (Jatnika *dkk.*, 2024). Berikut uraian mengenai empat strategi pengembangan *digital skill* tenaga kerja potensial di wilayah sekitar Komerce dari setiap strategi.

4.4.1 Strategi Pemetaan SDM dan Peningkatan Kesadaran Digital Masyarakat

Strategi pengembangan *digital skill* tenaga kerja potensial di Karangmoncol dapat dimulai dengan memetakan potensi sumber daya manusia (SDM) secara menyeluruh. Pemerintah desa atau pihak terkait dapat melakukan survei untuk mengidentifikasi tingkat pendidikan, literasi dan keterampilan digital dasar, serta minat masyarakat terhadap pekerjaan digital. Dalam prosesnya, partisipasi masyarakat perlu dilibatkan secara aktif, misalnya melalui survei atau diskusi kelompok terarah (FGD) untuk menggali kebutuhan, harapan, dan kendala yang mereka hadapi. Pendekatan partisipatif ini akan memungkinkan strategi pemberdayaan lebih sesuai dengan kondisi yang ada di desa, dan menciptakan rasa memiliki (*sense of ownership*) yang mendorong masyarakat lebih antusias dalam berpartisipasi.

Selanjutnya, langkah yang perlu dilakukan adalah meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya keterampilan digital. Hal ini membutuhkan dukungan dengan pemerintah dan tokoh masyarakat sebagai penggerak masyarakat. Ketika pemerintah desa dan perangkatnya memahami potensi

ekonomi dari keterampilan digital, mereka dapat menjadi pemimpin opini yang mendorong anak muda untuk mengikuti program pengembangan keterampilan digital. Selain itu, edukasi langsung kepada calon tenaga kerja potensial juga penting untuk memberikan pemahaman tentang manfaat dan peluang dari pekerjaan digital, seperti jenis pekerjaan yang tersedia dan prospek penghasilannya. Peran alumni pelatihan yang telah sukses di bidang pekerjaan digital juga dapat menjadi inspirasi bagi pemuda lainnya untuk mengubah keraguan masyarakat dan meningkatkan motivasi belajar.

4.4.2 Strategi Program Pembelajaran Digital yang Relevan

Strategi yang kedua dalam pengembangan *digital skill* tenaga kerja potensial yaitu dapat diwujudkan melalui program belajar yang relevan. Program belajar harus dirancang dengan pendekatan bertahap, dimulai dari pelatihan dasar seperti komunikasi yang baik dan pengenalan teknologi sederhana, sebelum melangkah ke materi yang lebih kompleks. Langkah ini akan membantu peserta merasa nyaman dengan proses belajar, mengurangi resistensi, dan membangun kepercayaan diri mereka. Program belajar juga perlu bersifat praktis dan aplikatif, sehingga peserta dapat langsung menerapkan pengetahuan yang diperoleh. Pendekatan yang fokus pada kebutuhan pekerjaan dan tingkat pemahaman peserta juga sangat penting. Pelatihan dapat disesuaikan dengan kebutuhan spesifik pekerjaan yang akan membuat peserta lebih memahami tuntutan pekerjaan secara lebih mendalam.

Salah satu langkah untuk menciptakan siklus program belajar yang berkelanjutan dan meningkatkan konsistensi belajar yaitu dengan membangun

komunitas atau kelompok belajar digital. Komunitas ini dapat berbentuk organisasi formal atau informal di tingkat desa. Peserta pelatihan dapat berdiskusi, berbagi pengalaman, dan mendapatkan bimbingan dari mentor atau teman sejawat baik secara langsung atau melalui daring. Pendekatan ini akan menciptakan transfer pengetahuan yang lebih efektif dan memperkuat ekosistem pembelajaran di tingkat pedesaan. Melalui komunitas atau kelompok belajar ini, motivasi peserta untuk terus belajar akan terjaga, sehingga mereka dapat menghadapi peluang pekerjaan digital dengan lebih siap.

4.4.3 Peningkatan Akses Belajar dan Infrastruktur Penunjang

Strategi selanjutnya dalam meningkatkan keterampilan *digital skill* masyarakat di Karangmoncol adalah menyediakan akses pelatihan yang efektif dan inklusif serta akses internet yang lebih baik. Langkah ini menjadi penting dalam menciptakan peluang bagi masyarakat desa untuk belajar dan berkembang di dunia digital. Menyediakan kelas *hybrid* yang menggabungkan pembelajaran daring dan tatap muka merupakan solusi untuk mengatasi keterbatasan akses ke pelatihan. Dengan kelas *hybrid*, peserta yang tidak memiliki perangkat digital atau memiliki waktu terbatas tetap bisa mengikuti program belajar. Masyarakat yang lebih nyaman belajar secara langsung dapat menghadiri program belajar tatap muka.

Namun, untuk memastikan bahwa strategi ini benar-benar efektif, penting juga untuk memperhatikan penyediaan akses internet yang lebih baik. Salah satu penghambat utama dari pengembangan *digital skill* tenaga kerja potensial di wilayah Karangmoncol adalah keterbatasan sinyal internet di beberapa wilayah

pedesaan. Tanpa koneksi internet yang stabil dan cepat, upaya pelatihan daring akan terhambat dan sulit dijangkau oleh peserta. Anas, dalam wawancaranya, menekankan bahwa peran sektor terkait dalam menyediakan akses internet yang murah atau bahkan gratis sangat dibutuhkan. Hal ini bisa menjadi modal awal yang membantu tenaga kerja potensial muda untuk belajar secara mandiri, baik melalui kelas *online* maupun eksplorasi melalui sumber daya digital lainnya. Pemerintah desa dapat bekerja sama dengan penyedia layanan internet atau pihak lain untuk memperbaiki infrastruktur internet di wilayah tersebut yang dapat membantu untuk mempercepat program belajar berjalan lebih baik.

Strategi yang meliputi akses pelatihan yang fleksibel dan penyediaan akses internet yang lebih baik akan saling melengkapi. Adanya kelas *hybrid* dan dukungan infrastruktur internet yang memadai, tenaga kerja muda di pedesaan dapat diberdayakan untuk mengembangkan keterampilan digital dengan lebih mudah. Pendekatan ini akan membantu mereka untuk belajar dan juga dapat membuka peluang untuk mengikuti perkembangan teknologi yang semakin pesat.

4.4.4 Peningkatan Sinergitas dan Kolaborasi dalam Forum Pengembangan *Digital Skill*

Strategi pengembangan *digital skill* di pedesaan memerlukan sinergi yang kuat antara berbagai elemen *stakeholder*. Kolaborasi ini bertujuan untuk membangun forum pengembangan *digital skill* yang lebih menyeluruh. Dari wawancara, terlihat bahwa perangkat desa dan pemerintah kecamatan memiliki

potensi besar untuk mendukung program pemberdayaan digital. Namun, komunikasi yang lebih intensif perlu dilakukan agar perangkat desa tidak hanya memahami potensi program, tetapi juga merasa dilibatkan dalam prosesnya. Pemerintah memiliki peran dalam menciptakan kebijakan yang mendukung. Pemerintah perlu mendorong gotong royong antara pemuda, pelaku bisnis, dan komunitas dalam usaha pemberdayaan ini. Hal ini dapat diwujudkan dengan cara aktif "menggandeng" perusahaan seperti Komerce yang tidak hanya fokus pada pembelajaran teknis, tetapi juga memberikan akses kerja bagi pemuda desa.

Dalam hal kolaborasi akademisi, Ardiaz menyebutkan bahwa akademisi dapat memainkan peran strategis dengan membantu melakukan transfer ilmu untuk membuat kurikulum pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja digital. Selain itu, akademisi yang kredibel juga dapat diundang sebagai mentor atau pelatih, sehingga kualitas program belajar bisa semakin meningkat. Kolaborasi ini memungkinkan program belajar akan sesuai dengan kebutuhan spesifik pasar tenaga kerja yang juga akan memberikan nilai tambah bagi peserta program belajar di desa.

Dari hasil wawancara, hambatan utama dari upaya ini adalah kurangnya keterpaduan dan koordinasi antarelelemen *stakeholder*. Saat ini, banyak program yang berjalan secara terpisah, tanpa adanya strategi menyeluruh yang melibatkan semua pihak. Untuk itu, diperlukan forum bersama yang akan menjadi wadah diskusi dan implementasi program-program strategis yang saling mendukung. Kolaborasi yang solid antara pemerintah, akademisi,

komunitas, dan pelaku bisnis diharapkan dapat menciptakan integrasi sistem yang lebih tepat.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas di atas, beberapa kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil identifikasi profil tenaga kerja potensial di wilayah sekitar Komerce berdasarkan karakteristik demografi dan ekonomi sebagian besar merupakan perempuan dan berada dalam rentang usia produktif muda 21-25 tahun. Latar belakang pendidikan paling banyak lulus atau pernah menempuh pendidikan berada di jenjang SLTA. Lebih dari setengah responden telah memiliki pekerjaan baik tetap maupun tidak tetap, dengan pendapatan sebagian besar responden masih berada di bawah Rp500.000 per bulan dan rata-rata pendapatannya sebesar Rp869.519,2 per bulan.
2. Kesiapan teknologi tenaga kerja potensial menunjukkan bahwa optimisme dan inovasi terhadap teknologi masih lebih besar dibanding ketidaknyamanan dan kekhawatiran dalam menggunakan teknologi. Artinya, tenaga kerja potensial dinilai sudah cukup siap dalam menggunakan teknologi digital. Tingkat kesiapan teknologi lebih tinggi pada laki-laki, tenaga kerja dengan pendidikan lebih tinggi, serta kelompok usia 26-30 tahun. Mayoritas tenaga kerja potensial memiliki keterampilan digital yang masih rendah dalam menggunakan alat digital untuk pekerjaan profesional, mengoperasikan perangkat lunak Microsoft Office atau Google Suite, mengelola akun *marketplace*,

menggunakan *software* desain, dan melakukan pengaturan fitur iklan digital. Namun, dalam hal kemampuan komunikasi verbal dan non verbal dengan alat digital, mayoritas responden sudah berada dalam keterampilan tingkat sedang.

3. Terdapat enam faktor pendorong pengembangan *digital skill* tenaga kerja potensial yang terdiri dari: motif ekonomi, digitalisasi, aksesibilitas, infrastruktur, semangat belajar, dan kelembagaan. Sedangkan, dalam faktor penghambat diperoleh empat faktor penghambat pengembangan *digital skill* tenaga kerja potensial yaitu: keterbatasan infrastruktur, kelembagaan, *tech savy*, dan *mindset*. Setiap faktor pendorong dan faktor penghambat memiliki kata kunci yang berbeda-beda. Kata kunci tersebut merupakan penekanan dari faktor dalam mendorong dan menghambat pengembangan *digital skill* tenaga kerja potensial di wilayah sekitar Komerce.
4. Pengembangan *digital skill* tenaga kerja potensial di wilayah sekitar Komerce melibatkan empat *stakeholder* yaitu bisnis, pemerintah, komunitas, dan akademisi. Dalam strategi pengembangan *digital skill* tenaga kerja potensial memiliki empat strategi utama. Pertama, pemetaan SDM dan peningkatan kesadaran digital masyarakat dengan mengidentifikasi potensi, tingkat pendidikan, dan minat terhadap pekerjaan digital melalui survei dan FGD, serta meningkatkan pemahaman masyarakat tentang pentingnya keterampilan digital melalui dukungan pemerintah desa dan tokoh masyarakat. Kedua, penyusunan program pembelajaran yang relevan dan bertahap, dimulai dari materi dasar hingga lanjutan, dengan pendekatan praktis dan aplikatif, didukung oleh pembentukan komunitas belajar untuk menjaga konsistensi dan

memperkuat ekosistem pembelajaran. Ketiga, peningkatan akses belajar dan infrastruktur penunjang melalui penyediaan kelas *hybrid* dan perbaikan akses internet untuk mengakomodasi keterbatasan perangkat dan jaringan di wilayah tertentu. Keempat, memperkuat sinergi dan kolaborasi antar pemangku kepentingan seperti pemerintah, akademisi, pelaku bisnis, dan komunitas dalam forum pengembangan *digital skill* agar program pelatihan terintegrasi, sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, dan mampu memberdayakan tenaga kerja muda di desa.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini adalah penelitian yang relatif baru sehingga masih banyak membutuhkan perbaikan di penelitian selanjutnya. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, diantaranya yaitu:

1. Jumlah responden dalam penelitian ini terbatas pada 104 orang, sehingga hasil penelitian mungkin belum sepenuhnya mencerminkan kondisi tenaga kerja potensial secara lebih luas di wilayah sekitar Komerce, khususnya di seluruh bagian wilayah Kecamatan Karangmoncol.
2. Fokus penelitian ini hanya pada empat jenis pekerjaan digital di Komerce, yaitu Customer Service, Live Streamer, Admin Marketplace, dan Advertiser. Padahal, masih banyak bidang pekerjaan digital lain yang mungkin relevan bagi tenaga kerja pedesaan.
3. Beberapa data yang berkaitan dengan kesiapan teknologi dan pelatihan tenaga kerja didasarkan pada wawancara dan kuesioner, yang mungkin memiliki bias persepsi dari responden.

4. Penelitian ini belum membahas secara mendalam mengenai solusi konkret dalam peningkatan infrastruktur digital di pedesaan, seperti kebijakan pemerintah atau strategi investasi dalam bidang teknologi.

5.3 Saran

Berdasarkan temuan dari penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat peneliti berikan, yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan identifikasi profil tenaga kerja potensial dan analisis kesiapan teknologi, diketahui bahwa sebagian besar calon tenaga kerja di desa telah memiliki tingkat kesiapan yang cukup baik dalam menggunakan teknologi untuk pekerjaan profesional. Hal ini menunjukkan peluang besar bagi para pemangku kepentingan untuk memulai program pemberdayaan berupa pelatihan keterampilan digital yang lebih terstruktur. Pelatihan tersebut sebaiknya disesuaikan dengan kebutuhan industri serta kemampuan awal tenaga kerja potensial agar hasilnya lebih optimal dan tepat sasaran.
2. Hasil analisis mengenai faktor pendorong dan penghambat menunjukkan bahwa masih terdapat perbedaan pemahaman dan kepentingan dari para *stakeholder* terkait potensi pekerjaan digital di desa. Oleh karena itu, dibutuhkan upaya kolaboratif antar *stakeholder* untuk membangun ekosistem yang mendukung pengembangan tenaga kerja digital.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggali lebih dalam mengenai model program belajar untuk meningkatkan kesiapan pemuda desa menghadapi peluang kerja digital. Penelitian lanjutan juga bisa mengeksplorasi pendekatan

berbasis teknologi yang dapat menjangkau lebih banyak peserta program belajar di wilayah pedesaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Adikoeswanto, D., A. Eliyana, N. Syamsudin, S. Budiyanto, Z. Arief dan A. Anwar. 2022. The mediation role of adoption readiness on perceived anxiety and attitude toward using database management system at correctional institutions. *Heliyon*. Vol. 8, No. 8.
- Akdon, A. 2006. Strategic management for educational management. *Alfabeta, Bandung*. h. 2008–2012.
- Anam, C., D. C. Dewi dan A. Fairuzabadi. 2024. Evolusi Kepemimpinan Digital: Transformasi Modal Manusia dalam Era Artificial Intelligence. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*. Vol. 2, No. 5, h. 11–24.
- Arikunto, S. 2013. Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Purbalingga. 2024. *Kabupaten Purbalingga dalam Angka 2024*. Volume 41. Kabupaten Purbalingga: Badan Pusat Statistik Kabupaten Purbalingga.
- Becker, G. S. 1962. Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of political economy*. Vol. 70, No. 5, Part 2, h. 9–49.
- Creswell, J. W. dan J. D. Creswell. 2017. *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Danim, S. 2004. Ekonomi sumber daya manusia. *Bandung: Pustaka Setia*.
- Dinh, T., M. Le, N. Dang, A. Tran, H. Tran dan N. Ho. 2024. Determinant Factors Affecting the Development of Digital Competencies of Primary School Students. *International Journal of Social Science and Human Research*. Vol. 7.
- Dinkominfo Kabupaten Purbalingga. 2009. Tentang Purbalingga. <https://www.purbalinggakab.go.id/info/tentang-purbalingga/>, diakses 10 September 2024.

- Dlela, M. 2024. THE ROLE OF SOCIAL MEDIA IN EMPOWERING RURAL ECONOMIES: A CASE STUDY OF KENYA. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol. 5, No. 2, h. 31–39.
- Doungpitak, M., T. Chomtohsuwan, T. Kraiwanit, K. Jangjarat dan V. Chutipat. 2023. Factors influencing digital technology skills in the developing country. *Corporate & Business Strategy Review*. Vol. 4, No. 2, h. 251–259.
- Eleonora, B., C. Judith, P. Konstantinos dan S. Giulia. 2024. What drives workers' participation in digital skills training?
- Faisal, S. 1981. Pendidikan non formal di dalam Sistem Pendidikan dan Pembangunan Nasional. *Surabaya: Usaha Offset Printing*.
- Farhanah, L. dan R. Azizah. 2013. Optimalisasi Penyerapan Tenaga Kerja Indonesia Melalui Pengembangan Human Capital Dan Penyediaan Jaringan Kerja Online Yang Terintegrasi Secara Nasional. *Economics Development Analysis Journal*. Vol. 2, No. 2.
- Fattah, N. 2000. Ekonomi dan pembiayaan pendidikan. *Bandung: Remaja Rosdakarya*. Vol. 78, No. 1.
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2016. Desain penelitian kuantitatif dan kualitatif untuk akuntansi, bisnis, dan ilmu sosial lainnya. *Semarang: Yoga Pratama*.
- Ginting, L. A. B. dan R. Setianingtias. 2022. Pengelompokan Kabupaten dan Kota di Provinsi Sumatera Utara Berdasarkan Karakteristik Angkatan Kerja Tahun 2020. *Jurnal Ketenagakerjaan*. Vol. 17, No. 2, h. 187–198.
- Graha, A. N. 2009. Pengembangan masyarakat pembangunan melalui pendampingan sosial dalam konsep pemberdayaan di bidang ekonomi. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*. Vol. 5, No. 2, h. 117–126.
- Hadi, A. P. 2010. Konsep pemberdayaan, partisipasi dan kelembagaan dalam

pembangunan. *Yayasan Agribisnis/Pusat Pengembangan Masyarakat Agrikarya (PPMA)*.

Hikmat, H. 2001. Strategi pemberdayaan masyarakat. *(No Title)*.

Hoyman, M. dan C. Faricy. 2009. It takes a village: A test of the creative class, social capital, and human capital theories. *Urban Affairs Review*. Vol. 44, No. 3, h. 311–333.

De Hoyos, M. dan A. Green. 2011. Recruitment and retention issues in rural labour markets. *Journal of Rural Studies*. Vol. 27, No. 2, h. 171–180.

Hussain, N. dan S. Phulpoto. 2024. Digital literacy: Empowering individuals in the Digital Age. *Assyfa Learning Journal*. Vol. 2, No. 2, h. 70–83.

Ife, J. 2013. *Community development in an uncertain world*. Cambridge University Press.

Jara, I., M. Claro, J. E. Hinostroza, E. San Martín, P. Rodríguez, T. Cabello, A. Ibieta dan C. Labbé. 2015. Understanding factors related to Chilean students' digital skills: A mixed methods analysis. *Computers & Education*. Vol. 88, h. 387–398.

Jatnika, D. C., M. Burhanudin, M. B. Santoso dan S. P. Septiyanti. 2024. Empowerment Theory and Digital Village: Insights from West Java's Digital Village Programme. *The Journal of Indonesia Sustainable Development Planning*. Vol. 5, No. 3, h. 227–245.

Jaya, M. A., R. Ferdiana dan S. Fauziati. 2017. Analisis Faktor Keberhasilan Startup Digital di Yogyakarta. *Prosiding Snatif*. h. 167–173.

Jo, J. 2021.

Jogiyanto Hartono, M. 2018. *Metoda Pengumpulan dan Teknik Analisis Data*. Penerbit Andi.

Kadir, S. F. 2013. Meningkatkan mutu pendidikan melalui pemberdayaan masyarakat. *Al-TA'DIB: Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan*. Vol. 6, No. 1, h.

164–175.

Kindervatter, S. 1979. Nonformal education as an empowering process with case studies from Indonesia and Thailand.

Kominfo. 2023. Status Literasi Digital di Indonesia 2022.

Van Laar, E., A. J. A. M. Van Deursen, J. A. G. M. Van Dijk dan J. De Haan. 2020. Determinants of 21st-century skills and 21st-century digital skills for workers: A systematic literature review. *Sage Open*. Vol. 10, No. 1, h. 2158244019900176.

Liamputtong, P. 2009. Qualitative data analysis: conceptual and practical considerations. *Health promotion journal of Australia*. Vol. 20, No. 2, h. 133–139.

Lindsay, C., M. McCracken dan R. W. McQuaid. 2003. Unemployment duration and employability in remote rural labour markets. *Journal of rural studies*. Vol. 19, No. 2, h. 187–200.

Luttrell, C., S. Quiroz, C. Scrutton dan K. Bird. 2009. *Understanding and operationalising empowerment*. Overseas Development Institute London.

Mitchell Grant. 2022. What a Startup Is and What's Involved in Getting One Off the Ground. <https://www.investopedia.com/terms/s/startup.asp>, diakses 18 Januari 2023.

Mulyono, S. E. 2011.

Mulyono, S. E., W. Waridin dan I. Susilowati. 2012. Poverty Alleviation In Municipality Of Semarang, Central Java-Indonesia: With Special Reference To Young Unemployed People Target. Halaman in WEI International Academic Conference Proceedings. Zagreb, Croatia.

Mustika, A. dan S. Hendradewi. 2019. Pemberdayaan Guru Dalam Pengenalan Homestay Di Bengkulu. *PEMBERDAYAAN GURU DALAM PENGENALAN HOMESTAY DI BENGKULU*. Vol. 1, No. 1, h. 127–132.

- Nagari, P. M., S. Sahid dan M. Hussin. 2023. Critical Success Factors for Enhancing Digital Literacy among Undergraduate Students. *Pegem Journal of Education and Instruction*. Vol. 13, No. 4, h. 249–259.
- Nazir, M. dan R. Sikmumbang. 2013. Metode Penelitian (R. Sikumbang. *Ghalia Indonesia*.
- Pandey, D. 2023. Empowering Rural Communities Through Digital Literacy Initiatives in India. *International Assulta of Research and Engagement (IARE)*. Vol. 1, No. 1, h. 1–12.
- Parasuraman, A. 2000. Technology Readiness Index (TRI) a multiple-item scale to measure readiness to embrace new technologies. *Journal of service research*. Vol. 2, No. 4, h. 307–320.
- Parasuraman, A. dan C. L. Colby. 2015. An updated and streamlined technology readiness index: TRI 2.0. *Journal of service research*. Vol. 18, No. 1, h. 59–74.
- Perekonomian, K. K. B. 2021. Digitalisasi Mengakselerasi Transformasi Menuju Ekonomi Baru dengan Nilai Tambah dan Daya Saing yang Lebih Tinggi. <https://www.ekon.go.id/publikasi/detail/3434/digitalisasi-mengakselerasi-transformasi-menuju-ekonomi-baru-dengan-nilai-tambah-dan-daya-saing-yang-lebih-tinggi>, diakses 10 Agustus 2023.
- Purbalingga, B. P. S. K. 2024. *Kecamatan Karangmoncol dalam Angka 2024*. Volume 34. Kabupaten Purbalingga: Badan Pusat Statistik Kabupaten Purbalingga.
- Rainer Jr, R. K., K. Laosethakul dan M. K. Astone. 2003. Are gender perceptions of computing changing over time? *Journal of Computer Information Systems*. Vol. 43, No. 4, h. 108–114.
- Rani, V. dan J. Kumar. 2024. Gender differences in FinTech adoption: What do we know, and what do we need to know? *Journal of Modelling in Management*. Vol. 19, No. 4, h. 1215–1236.

- Republik Indonesia. 2003. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. <https://www.bpkp.go.id/uu/filedownload/2/40/258.bpkp>, diakses .
- RIA, A. 2022.
- Rojas-Mendez, J. I., A. Parasuraman dan N. Papadopoulos. 2017. Demographics, attitudes, and technology readiness: A cross-cultural analysis and model validation. *Marketing Intelligence & Planning*. Vol. 35, No. 1, h. 18–39.
- Romer, P. M. 1989. Human capital and growth: Theory and evidence.
- Santoso, R. P. 2012. Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan. *Yogyakarta: UPP STIM YKPN*.
- Sari, P. N., S. Lianingsih dan Y. S. Sari. 2020. How Does Social Entrepreneurship Affect Socio Economic Condition of the Society? An Empirical Study of Kampung Marketer in Karangmoncol. *KnE Social Sciences*. h. 381–396.
- Sekaran, U. dan R. Bougie. 2017. Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan Keahlian Edisi 6 Buku 2.
- Sholeh, M. 2007. Permintaan dan penawaran tenaga kerja serta upah: Teori serta beberapa potretnya di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*. Vol. 4, No. 1.
- Sikalima, J. V. 2023. Digital skills challenges and opportunities for digitally under-resourced primary schools in Zambia: an exploratory study.
- Simon Kemp. 2023. Digital 2022: Indonesia. <https://datareportal.com/reports/digital-2022-indonesia>, diakses 12 Desember 2023.
- Soleh, A. 2017. Masalah ketenagakerjaan dan pengangguran di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*. Vol. 6, No. 2, h. 83–92.
- Startup Ranking. 2023. Startups per Country. <https://www.startupranking.com/countries>, diakses 10 November 2023.

Sugiyono. 2016. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r & d. *Bandung: Alfabeta.*

Syahza, A. 2021.

Tapscott, D. 1996. *The Digital Economy*. New York: McGraw-Hill.

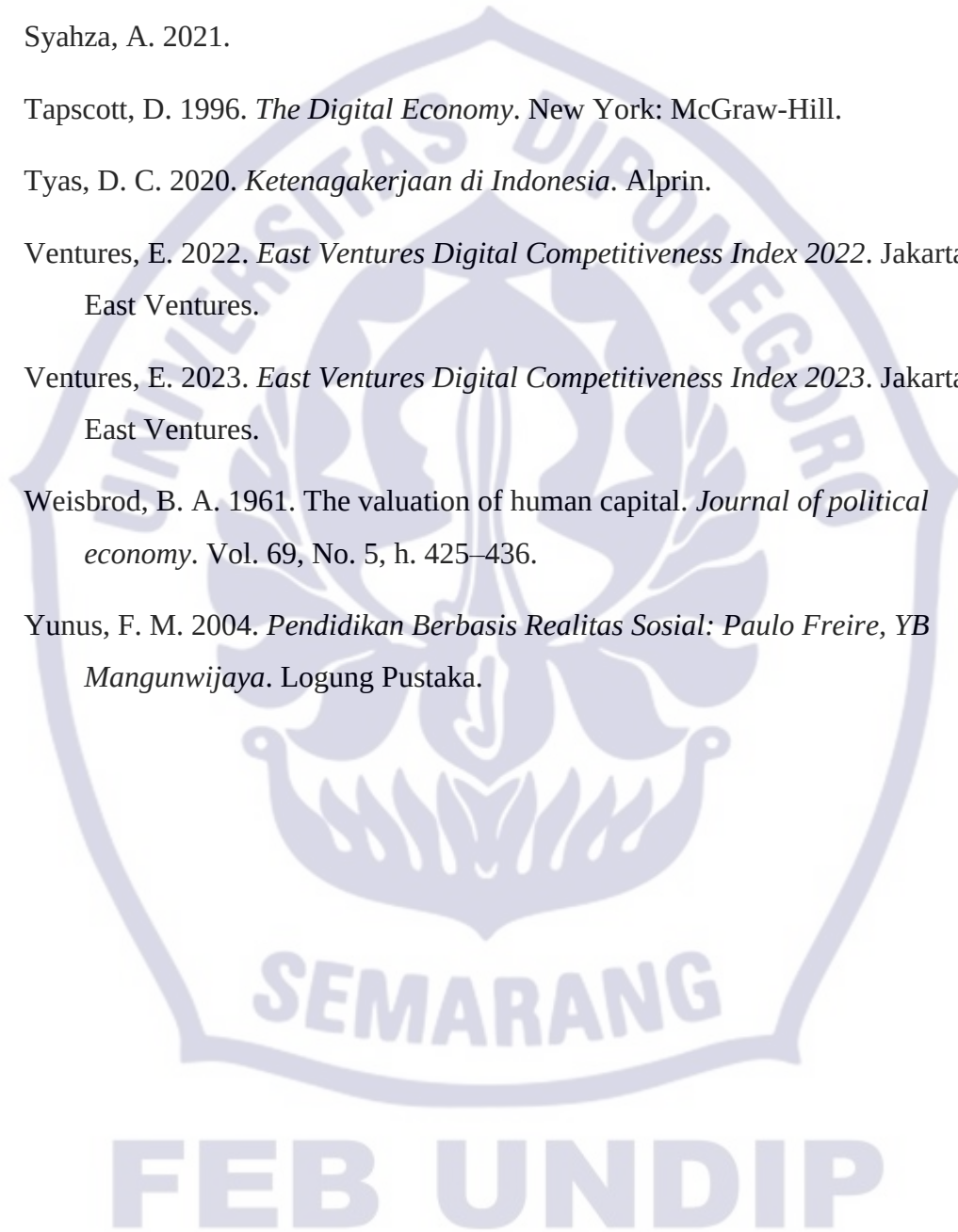
Tyas, D. C. 2020. *Ketenagakerjaan di Indonesia*. Alprin.

Ventures, E. 2022. *East Ventures Digital Competitiveness Index 2022*. Jakarta: East Ventures.

Ventures, E. 2023. *East Ventures Digital Competitiveness Index 2023*. Jakarta: East Ventures.

Weisbrod, B. A. 1961. The valuation of human capital. *Journal of political economy*. Vol. 69, No. 5, h. 425–436.

Yunus, F. M. 2004. *Pendidikan Berbasis Realitas Sosial: Paulo Freire, YB Mangunwijaya*. Logung Pustaka.



LAMPIRAN

Lampiran A Kuesioner Responden

Bagian 1: Profil Tenaga Kerja Potensial

Demografi

1. Nama :
2. Alamat :
3. No. Telepon :
4. Usia :
5. Jenis kelamin :
6. Status perkawinan :
7. Jumlah anak :
8. Pendidikan terakhir :

Ekonomi

1. Jenis kegiatan : a. Bekerja b. Tidak Bekerja
2. Status pekerjaan/kegiatan* :
3. Pekerjaan Sampingan :
4. Pendapatan :

*kode nomor 2:

1. Pedagang
2. Petani
3. Buruh tani
4. Buruh industri
5. Buruh bangunan
6. Wiraswasta
7. Fresh graduate
8. Lainnya, sebutkan ..

Bagian 2: Kesiapan Teknologi Tenaga Kerja Potensial

Keterangan: (1: Sangat Tidak Setuju - 2: Tidak Setuju - 3: Netral - 4: Setuju – 5: Sangat Setuju)

Optimism	1	2	3	4	5
Teknologi digital membuat saya lebih produktif dalam menjalani hidup.					
Teknologi akan memberi saya lebih banyak kebebasan untuk hidup dan bekerja di mana pun saya mau.					
Teknologi akan membuat saya lebih efisien dalam pekerjaan saya.					
Saya mengandalkan teknologi digital untuk selalu belajar dan mengikuti perkembangan topik yang saya minati.					
Bekerja dengan menggunakan perangkat digital terbaru akan jauh lebih cepat dan nyaman.					
Teknologi digital berkontribusi pada kualitas hidup saya menjadi lebih baik.					
Innovativeness	1	2	3	4	5
Orang lain seringkali datang kepada saya untuk bertanya atau meminta bantuan dalam menggunakan suatu perangkat digital.					
Saya suka bekerja dengan bantuan teknologi yang bisa diubah dan diatur sesuai dengan kebutuhan					
Saya biasanya dapat menggunakan perangkat digital tanpa bantuan orang lain.					
Saya merasa mempunyai lebih sedikit masalah dibandingkan orang lain dalam menjalankan perangkat digital.					

Saya lebih suka menggunakan teknologi digital tercanggih yang tersedia.					
Ketika ada teknologi terbaru saya selalu tertarik dan bersemangat untuk mengetahuinya.					
Discomfort	1	2	3	4	5
Informasi atau panduan teknis untuk mengoperasikan perangkat teknologi biasanya sulit dipahami.					
Teknologi tidak dirancang untuk pemahaman orang awam.					
Saya malu jika memiliki masalah atau tidak bisa mengoperasikan teknologi yang sedang saya gunakan.					
Jika saya memberikan informasi ke sistem berbasis digital, saya tidak bisa memastikan informasi itu dapat dipertanggung jawabkan.					
Perlu kehati-hatian dalam mengganti pekerjaan yang awalnya dikerjakan manusia lalu beralih ke teknologi.					
Banyak teknologi yang mempunyai risiko kesehatan dan keselamatan yang tidak diketahui oleh penggunanya.					
Jika menggunakan perangkat digital, saya lebih memilih model sederhana daripada yang memiliki banyak fitur tambahan.					
Insecurity	1	2	3	4	5
Terlalu banyak mengandalkan teknologi membuat orang teralihkan dan bahkan bisa merugikan.					

Teknologi menurunkan kualitas hubungan antar rekan kerja karena tidak seintim ketika bertatap muka langsung.					
Saya kurang percaya diri bekerja di tempat yang mayoritas hanya bisa dijangkau secara <i>online</i> .					
Sentuhan antara manusia sangat penting ketika bekerja di suatu perusahaan.					
Setiap pekerjaan yang saya lakukan secara elektronik harus dikonfirmasi dengan cara manual.					
Teknologi baru memudahkan perusahaan untuk memata-matai orang.					

Lampiran B Hasil Pengisian Kuesioner Responden

No.	Jenis Kelamin	Status Perkawinan	Jumlah Anak	Usia	Pendidikan	Jenis Kegiatan	Status Pekerjaan	Pekerjaan Sampingan	Pendapatan
1	Laki-laki	Belum menikah	0	28	SMA	Bekerja	Pedagang		900.000
2	Perempuan	Menikah	1	29	SMA	Tidak Bekerja	IRT		0
3	Perempuan	Menikah	1	26	SMA	Bekerja	TU les bahasa asing		2.600.000
4	Perempuan	Menikah	1	29	SMA	Bekerja	Karyawan PT		1.750.000
5	Perempuan	Menikah	2	26	SMA	Tidak Bekerja	IRT		0
6	Laki-laki	Belum menikah	0	19	SMK	Bekerja	Kerja di bengkel		800.000
7	Perempuan	Menikah	0	23	SMA	Bekerja	Pramuniaga		1.000.000
8	Laki-laki	Menikah	2	30	SMA	Bekerja	Pedagang pecel lele	Monetising online	2.800.000
9	Laki-laki	Belum menikah	0	20	SMK	Tidak Bekerja	-		0
10	Laki-laki	Menikah	1	23	SMA	Bekerja	Jasa sablon		1.500.000
11	Perempuan	Menikah	0	22	SMP	Tidak Bekerja	IRT		0
12	Perempuan	Belum menikah	0	26	SMK	Bekerja	Online shop		500.000
13	Perempuan	Menikah	1	27	SMA	Tidak Bekerja	IRT		0
14	Perempuan	Belum menikah	0	21	SMA	Tidak Bekerja	-		0
15	Perempuan	Menikah	0	23	SMA	Tidak Bekerja	IRT		0
16	Perempuan	Menikah	1	25	SMA	Tidak Bekerja	IRT		0
17	Perempuan	Belum menikah	0	23	SMA	Bekerja	Kasir toko		800.000
18	Laki-laki	Belum menikah	0	26	SMK	Bekerja	Pabrik		2.100.000
19	Perempuan	Belum menikah	0	23	SMK	Bekerja	Admin packing	Jual skincare online	1.500.000
20	Perempuan	Belum menikah	0	19	SMK	Tidak Bekerja	-		0
21	Perempuan	Belum menikah	0	24	SMK	Tidak Bekerja	-		0
22	Perempuan	Belum menikah	0	26	SMA	Bekerja	Sales motor		1.000.000
23	Perempuan	Menikah	1	27	SMA	Tidak Bekerja	IRT		0
24	Perempuan	Menikah	1	25	SMA	Bekerja	Kerja di PT		2.000.000
25	Perempuan	Menikah	2	28	SMA	Tidak Bekerja	IRT		0

26	Perempuan	Belum menikah	0	22	SMA	Bekerja	Kerja di PT		1.000.000
27	Laki-laki	Belum menikah	0	27	SMK	Bekerja	Karyawan PT		1.800.000
28	Perempuan	Belum menikah	0	23	SMA	Tidak Bekerja	-		0
29	Laki-laki	Belum menikah	0	19	SMK	Tidak Bekerja	-		0
30	Perempuan	Menikah	1	30	SMA	Bekerja	Karyawan pabrik		1.000.000
31	Perempuan	Menikah	0	22	SMA	Bekerja	Wiraswasta		2.800.000
32	Perempuan	Menikah	1	24	SMK	Bekerja	Karyawan swasta		1.000.000
33	Perempuan	Belum menikah	0	21	SMA	Bekerja	Kerja di toko		1.000.000
34	Perempuan	Belum menikah	0	19	SMK	Tidak Bekerja	Kerja di PT		1.500.000
35	Perempuan	Menikah	2	27	SMK	Bekerja	Kerja di toko sembako		1.100.000
36	Perempuan	Belum menikah	0	23	SMK	Bekerja	Karyawan koperasi		1.700.000
37	Perempuan	Belum menikah	0	22	SMK	Bekerja	Karyawan		1.500.000
38	Perempuan	Menikah	1	25	SMK	Bekerja	Kerja di PT		1.500.000
39	Perempuan	Belum menikah	0	22	SMK	Tidak Bekerja	-		0
40	Perempuan	Belum menikah	0	26	SMP	Tidak Bekerja	-		0
41	Perempuan	Menikah	0	24	SMP	Bekerja	Karyawan swasta		900.000
42	Perempuan	Menikah	1	26	SMK	Bekerja	Kerja di PT		1.180.000
43	Perempuan	Belum menikah	0	25	D3	Bekerja	Cook helper		1.500.000
44	Perempuan	Belum menikah	0	23	S1	Tidak Bekerja	-		0
45	Perempuan	Belum menikah	0	23	SMA	Bekerja	Kerja di koperasi		1.600.000
46	Perempuan	Belum menikah	0	18	SMA	Tidak Bekerja	-		0
47	Perempuan	Belum menikah	0	19	SMK	Tidak Bekerja	-		0
48	Perempuan	Menikah	1	24	SMA	Tidak Bekerja	IRT		0
49	Laki-laki	Belum menikah	0	21	SMK	Tidak Bekerja	-		0
50	Laki-laki	Belum menikah	0	21	SMK	Bekerja	Pekerja gudang	Jual jersey bola	2.500.000
51	Laki-laki	Belum menikah	0	23	SMK	Bekerja	Pramusaji restoran		1.000.000
52	Laki-laki	Belum menikah	0	24	SMK	Bekerja	Sales kartu kredit		750.000
53	Laki-laki	Menikah	1	25	S1	Bekerja	Jual helm online		1.250.000
54	Laki-laki	Menikah	1	23	SMA	Bekerja	Buruh pabrik		1.500.000

55	Laki-laki	Belum menikah	0	23	S1	Tidak Bekerja	Kerja di PT	Ojek antar sekolah	1.700.000
56	Perempuan	Belum menikah	0	18	SMK	Tidak Bekerja	-		0
57	Perempuan	Menikah	0	22	SMA	Tidak Bekerja	-		0
58	Perempuan	Menikah	0	22	SMA	Tidak Bekerja	-		0
59	Perempuan	Menikah	1	25	SMK	Bekerja	Asisten apoteker		2.000.000
60	Perempuan	Menikah	2	28	SMP	Bekerja	Jual pesanan kue		500.000
61	Perempuan	Belum menikah	0	19	SMK	Tidak Bekerja	-		0
62	Perempuan	Menikah	1	24	SMA	Bekerja	Pengasuh anak		700.000
63	Perempuan	Belum menikah	0	20	SMA	Tidak Bekerja	-		0
64	Perempuan	Belum menikah	0	23	SMK	Bekerja	Penjaga konter		600.000
65	Perempuan	Belum menikah	0	19	SMK	Tidak Bekerja	-		0
66	Laki-laki	Menikah	0	23	SMK	Bekerja	Buruh serabutan		800.000
67	Laki-laki	Belum menikah	0	20	SMA	Bekerja	Buruh pabrik		1.300.000
68	Laki-laki	Belum menikah	0	26	SMK	Bekerja	Satpam		3.800.000
69	Perempuan	Menikah	1	23	SMA	Bekerja	Jaga toko buku		900.000
70	Laki-laki	Belum menikah	0	19	SMA	Tidak Bekerja	-		0
71	Perempuan	Menikah	1	24	SMK	Bekerja	Kerja di PT		2.200.000
72	Perempuan	Belum menikah	0	22	SMA	Bekerja	Kasir toko		2.000.000
73	Perempuan	Menikah	1	29	SMK	Tidak Bekerja	IRT		0
74	Perempuan	Menikah	1	27	SMK	Bekerja	Kasir		600.000
75	Laki-laki	Menikah	1	23	SMK	Tidak Bekerja	-		0
76	Laki-laki	Menikah	0	25	D3	Bekerja	Kerja di klinik		1.300.000
77	Laki-laki	Belum menikah	0	21	SMA	Bekerja	Admin di dealer motor		1.100.000
78	Laki-laki	Belum menikah	0	20	SMA	Bekerja	-		0
79	Laki-laki	Belum menikah	0	19	SMK	Tidak Bekerja	-		0
80	Laki-laki	Belum menikah	0	25	SMA	Bekerja	Kerja di gudang sepatu		1.800.000
81	Laki-laki	Menikah	1	25	SMA	Bekerja	Buruh di PT		3.400.000
82	Perempuan	Menikah	1	23	SMK	Tidak Bekerja	IRT		0
83	Perempuan	Menikah	0	25	SMP	Bekerja	ART		1.200.000

84	Perempuan	Belum menikah	0	19	SMK	Tidak Bekerja	-	0
85	Laki-laki	Menikah	1	27	SMK	Bekerja	Kerja di PT	1.500.000
86	Perempuan	Belum menikah	0	22	SMA	Bekerja	Kerja di toko buah	1.500.000
87	Perempuan	Belum menikah	0	21	SMK	Bekerja	Pelayan resto	2.000.000
88	Laki-laki	Belum menikah	0	23	SMA	Tidak Bekerja	-	0
89	Perempuan	Belum menikah	0	28	SMK	Bekerja	Jual online kecilan	600.000
90	Perempuan	Belum menikah	0	18	SMP	Tidak Bekerja	-	0
91	Perempuan	Belum menikah	0	21	SMK	Tidak Bekerja	-	0
92	Perempuan	Belum menikah	0	19	SMA	Bekerja	Kasir	1.000.000
93	Perempuan	Menikah	1	24	SMA	Tidak Bekerja	IRT	0
94	Laki-laki	Belum menikah	0	22	SMK	Bekerja	Karyawan	1.500.000
95	Perempuan	Belum menikah	0	21	SMA	Bekerja	Kerja di pabrik	2.000.000
96	Perempuan	Belum menikah	0	18	SMP	Tidak Bekerja	Kerja di PT	1.600.000
97	Perempuan	Janda	1	25	SMP	Bekerja	Jualan makanan kecil	800.000
98	Perempuan	Menikah	1	23	SMA	Tidak Bekerja	IRT	0
99	Perempuan	Menikah	1	25	SMA	Bekerja	kerja di PT	2.500.000
100	Perempuan	Belum menikah	0	18	SMK	Tidak Bekerja	-	0
101	Laki-laki	Menikah	1	23	SMK	Bekerja	Buruh serabutan	1.100.000
102	Perempuan	Menikah	1	28	SMA	Tidak Bekerja	IRT	0
103	Perempuan	Belum menikah	0	19	SMK	Bekerja	Karyawati toko	850.000
104	Perempuan	Menikah	1	24	SMA	Bekerja	Guru les	250.000

Lampiran C Hasil Kuesioner Kesiapan Teknologi

Optimism						Innovativeness						Discomfort						Insecurity							
4	3	3	4	4	4	4	1	3	5	4	3	3	2	3	4	4	2	2	3	4	3	5	5	4	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	4	5	5	5	4	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3
4	4	5	4	5	4	4	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
3	3	3	4	5	4	4	2	3	5	4	3	3	3	3	4	4	2	2	3	4	3	4	4	4	
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	
3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	4	5	5	5	4	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3
4	4	5	4	5	4	4	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
3	3	3	4	5	4	4	2	3	5	4	3	3	3	3	4	4	2	2	3	4	3	4	4	4	
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	
3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	4	4	4	4	1	3	5	4	3	3	2	3	4	4	2	2	3	4	3	5	5	4	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	4	5	5	5	4	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3
4	4	5	4	5	4	4	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
3	3	3	4	5	4	4	2	3	5	4	3	3	3	3	4	4	2	2	3	4	3	4	4	4	
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	
3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	4	5	5	5	4	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3
4	4	5	4	5	4	4	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
3	3	3	4	5	4	4	2	3	5	4	3	3	3	3	4	4	2	2	3	4	3	4	4	4	
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	
3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	4	5	5	5	4	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3
4	4	5	4	5	4	4	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
3	3	3	4	5	4	4	2	3	5	4	3	3	3	3	4	4	2	2	3	4	3	4	4	4	
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	
3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	4	5	5	5	4	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3
4	4	5	4	5	4	4	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
3	3	3	4	5	4	4	2	3	5	4	3	3	3	3	4	4	2	2	3	4	3	4	4	4	
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	

4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	4	4	4	1	3	5	4	3	3	2	3	4	4	2	2	3	4	3	5	5	4		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3		
3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	4	5	5	5	4	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	
4	4	5	4	5	4	4	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	
3	3	3	4	5	4	4	2	3	5	4	3	3	3	3	4	4	2	2	3	4	3	4	4	4	4	
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	4	5	5	5	4	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	
4	4	5	4	5	4	4	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	
3	3	3	4	5	4	4	2	3	5	4	3	3	3	3	4	4	2	2	3	4	3	4	4	4	4	
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	4	4	4	4	1	3	5	4	3	3	2	3	4	4	2	2	3	4	3	5	5	4		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	

SEMARANG

FEB UNDIP

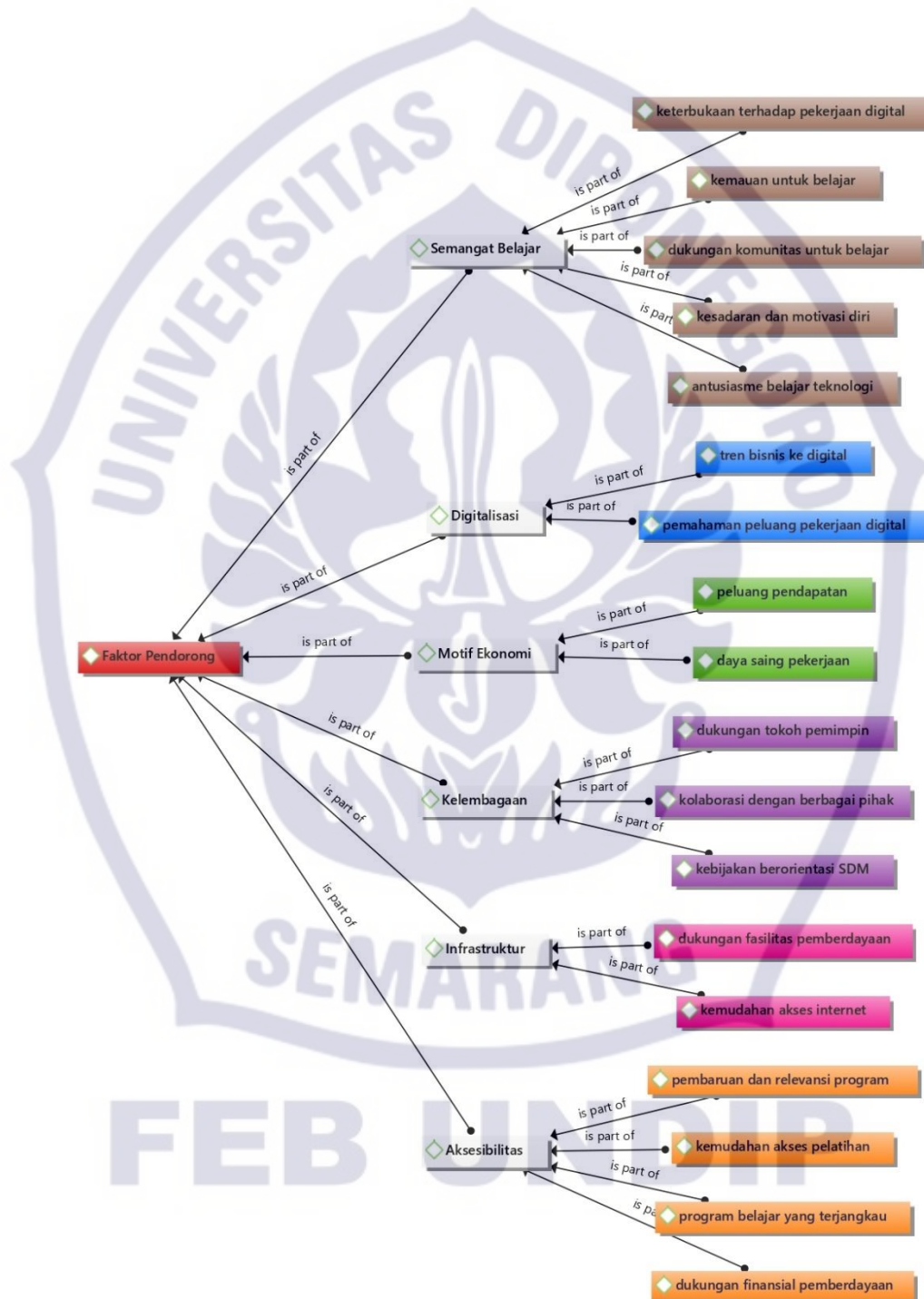
Lampiran D Hasil Kuesioner Potensi

Tingkat keterampilan					
5	5	5	3	2	2
4	5	4	3	1	1
6	7	7	5	2	1
4	5	5	5	2	1
5	5	3	3	1	1
4	5	4	3	2	1
4	5	5	2	1	1
8	6	7	6	7	7
5	5	5	5	3	1
7	6	7	5	7	4
3	4	3	3	1	1
5	5	5	2	3	1
4	4	4	3	2	1
5	5	5	2	2	1
4	4	4	4	1	2
3	3	3	2	1	1
4	4	4	3	2	1
4	5	4	3	3	1
6	6	6	6	6	3
4	5	5	3	2	1
5	5	4	3	1	1
6	7	5	2	3	1
3	3	3	3	1	1
4	3	3	3	3	2
3	3	3	2	1	1
4	3	4	2	1	1
3	3	4	2	2	1
3	3	3	3	2	1
3	4	3	2	1	1
3	3	3	2	2	1
5	5	5	4	3	1
3	3	3	2	1	1
4	4	4	3	2	1
3	5	3	1	1	1
4	4	3	2	2	1
5	5	5	3	3	1
3	4	3	2	2	1
3	4	3	2	1	1

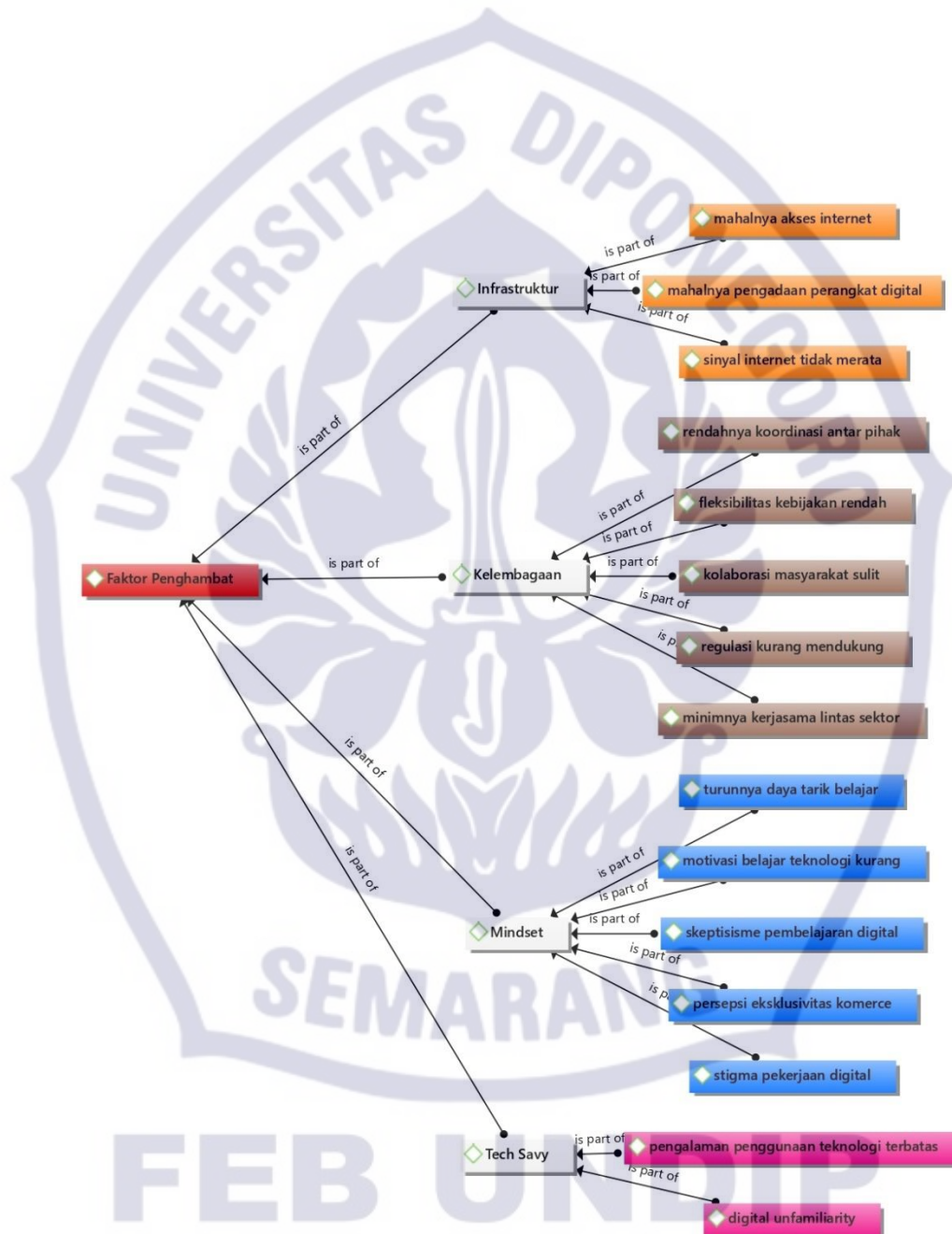
4	3	3	2	1	1
3	3	3	3	3	1
3	3	3	2	1	1
4	3	3	1	2	1
3	4	4	3	3	1
5	3	5	3	3	1
4	5	4	2	1	1
3	3	3	3	2	1
3	3	4	2	2	1
3	3	3	3	2	1
3	4	3	2	1	1
5	6	5	5	5	3
3	4	3	1	1	1
3	4	3	2	2	1
5	5	5	3	3	1
3	2	3	2	2	2
3	4	4	2	1	1
4	3	3	2	1	1
3	4	3	1	1	1
4	5	3	2	2	1
4	5	5	3	2	1
3	3	3	2	2	1
3	3	3	2	1	1
2	3	2	1	1	1
3	3	3	2	1	1
3	4	3	2	1	1
3	2	3	3	2	1
3	4	3	3	3	1
3	4	3	3	1	1
4	5	4	2	1	1
4	4	4	3	2	1
3	3	3	2	2	1
4	4	4	4	2	2
3	3	3	2	1	1
4	5	3	3	1	1
3	5	3	3	1	1
3	2	3	2	1	1
4	5	4	2	3	1
4	5	5	3	2	1
3	4	3	2	1	1
3	4	3	3	1	1

3	4	4	2	1	1
4	3	4	3	1	1
3	3	3	2	1	1
2	3	2	1	1	1
4	3	4	2	1	1
3	3	4	2	2	1
3	3	3	3	2	1
3	4	3	2	1	1
3	3	3	2	2	2
5	3	4	4	3	1
3	5	3	2	1	1
4	4	4	3	1	1
3	5	4	1	1	1
4	4	3	2	2	1
5	5	5	3	3	3
3	4	3	2	2	1
3	4	3	2	1	1
4	3	3	3	3	1
3	4	3	2	1	1
5	5	5	4	3	1
3	3	3	2	1	1
2	3	2	3	3	3
3	3	3	2	1	1
3	3	4	2	2	1
3	4	4	3	4	3

Lampiran E Hasil Kode ATLAS.ti Faktor Pendorong Pengembangan *Digital Skill* Tenaga Kerja Potensial



**Lampiran F Hasil Kode ATLAS.ti Faktor Penghambat Pengembangan
Digital Skill Tenaga Kerja Potensial**



**Lampiran G Hasil Analisis ATLAS.ti Wawancara Strategi Pengembangan
Digital Skill Tenaga Kerja Potensial oleh Stakeholders**

