



Evaluasi Program Digital Talent Scholarship dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja Muda di Era Digital

INFO PENULIS

Ade Hani Puspa Dewi
Universitas Muhammadiyah Jakarta
adehanipuspa@gmail.com
+628998139265

Fernanda Firrizqi
Universitas Muhammadiyah Jakarta
+6285882018708

Velya Putrica Salsabila
Universitas Muhammadiyah Jakarta
+6287741105215

Andrea Maharani
Universitas Muhammadiyah Jakarta
+6287771048894

Abdul Rahman
Universitas Muhammadiyah Jakarta
+628567161961

INFO ARTIKEL

ISSN: 2963-8933
Vol. 6, No. 1, April 2026
<http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajpp>

© 2026 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi

Dewi, A. H. P., Firrizqi, F., Salsabila, V. P., Maharani, A., & Rahman, A. (2026). Evaluasi Program Digital Talent Scholarship dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja Muda di Era Digital. *Arus Jurnal Psikologi dan Pendidikan*, 6 (1), 360-374.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas Program Digital Talent Scholarship (DTS) dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja muda di Indonesia pada era digital. Program DTS merupakan salah satu kebijakan strategis pemerintah yang dirancang untuk menjawab tantangan defisit talenta digital nasional melalui penyediaan pelatihan keterampilan digital dasar hingga menengah. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi literatur, yang bersumber dari dokumen resmi pemerintah, artikel ilmiah, laporan kebijakan, serta penelitian terdahulu yang relevan dengan pengembangan kompetensi digital. Evaluasi program juga dilakukan dengan menggunakan Model Empat Level Kirkpatrick, yang mencakup reaksi peserta, capaian pembelajaran, perubahan perilaku, dan hasil akhir program. Hasil kajian ini menunjukkan bahwa Program DTS mampu meningkatkan literasi dan pengetahuan digital dasar peserta, namun efektivitas pelaksanaannya belum optimal pada setiap level evaluasi. Pada level reaksi, peserta belum sepenuhnya memperoleh pengalaman belajar yang memuaskan akibat keterbatasan kualitas penyampaian materi, interaksi instruktur, dan platform pembelajaran daring. Pada level pembelajaran, peningkatan kompetensi terjadi tetapi belum merata karena perbedaan latar belakang kemampuan peserta dan kurikulum yang masih bersifat umum. Pada level perilaku, penerapan keterampilan digital di lingkungan kerja masih terbatas akibat minimnya kesempatan praktik dan pendampingan pascapelatihan. Sementara itu, pada level hasil, dampak program terhadap pemenuhan kebutuhan talenta digital nasional dan peningkatan kualitas tenaga kerja secara makro belum terlihat signifikan. Penelitian ini menemukan bahwa program Digital Talent Scholarship (DTS) harus ditingkatkan dengan meningkatkan kurikulum berbasis kompetensi, meningkatkan kualitas instruktur, mengoptimalkan metode pembelajaran berbasis praktik, dan meningkatkan kolaborasi dengan industri dan pemerintah daerah. Dengan perbaikan ini, DTS diharapkan dapat memberikan dampak yang lebih berkelanjutan dalam mencetak tenaga kerja muda yang berbakat dan berdaya saing di era ekonomi saat ini.

Kata kunci: Digital, Program, Evaluasi, Scholarship, Tenaga kerja

Abstract

This study aims to evaluate the effectiveness of the Digital Talent Scholarship (DTS) Program in improving the competency of young workers in Indonesia in the digital era. The DTS Program is a strategic government policy designed to address the national digital talent deficit by providing basic to intermediate digital skills training. This study employed a qualitative method with a literature review approach, drawing on official government documents, scientific articles, policy reports, and previous research relevant to digital competency development. The program was also evaluated using Kirkpatrick's Four-Level Model, which includes participant reactions, learning outcomes, behavioral changes, and final program outcomes. The study's results indicate that the DTS Program was able to improve participants' basic digital literacy and knowledge, but its implementation was not optimal at each evaluation level. At the reaction level, participants did not fully experience a satisfactory learning experience due to limitations in the quality of material delivery, instructor interaction, and the online learning platform. At the learning level, competency improvement occurred but was uneven due to differences in participant backgrounds and the general nature of the curriculum. At the behavioral level, the application of digital skills in the workplace remained limited due to a lack of opportunities for practice and post-training mentoring. Meanwhile, at the outcomes level, the program's impact on meeting national digital talent needs and improving workforce quality at a macro level has not been significant. This study found that the Digital Talent Scholarship (DTS) program needs to be improved by enhancing its competency-based curriculum, improving instructor quality, optimizing practice-based learning methods, and increasing collaboration with industry and local governments. With these improvements, the DTS is expected to have a more sustainable impact in producing talented and competitive young workers in today's economy.

Keywords: Digital, Program, Evaluation, Scholarship, Workforce

A. Pendahuluan

Diera Abad 21 yang ditandai oleh kemajuan teknologi informasi dan komunikasi, peran teknologi sebagai media pembelajaran telah menjadi sangat signifikan. Dalam konteks pendidikan, teknologi telah mengubah cara kita mengakses informasi, berinteraksi, dan belajar (Satman 2023). Oleh karena itu pendidikan membantu seseorang mengembangkan kemampuan berpikir, keterampilan, wawasan, dan pengetahuan agar bisa menghadapi tantangan zaman (Garuda Kemendikbud) Tantangan kompetensi SDM dalam menghadapi era digital menunjukkan bahwa perubahan teknologi yang terjadi saat ini telah mempengaruhi cara kerja dan kehidupan manusia secara signifikan. Hal ini menimbulkan tantangan baru bagi organisasi dalam mengelola kompetensi SDM yang sesuai dengan kebutuhan era digital (Ayyasy and Maelani 2024).

Singapura adalah salah satu negara yang memprakarsai Program *SkillsFuture* yang merupakan pendekatan komprehensif dan inovatif untuk membekali tenaga kerjanya dengan keterampilan yang dimulai pada tahun 2015. (Lim *et al.* 2024). Dalam konteks regional Asia Tenggara, Malaysia telah memainkan peran yang signifikan dalam mempromosikan kerja sama teknis melalui *Malaysian Technical Cooperation Programme* (MTCP) (Leepo 2025). Sedangkan di India kesenjangan digital terlihat jelas diantara bagian Masyarakat pedesaan diantara Perempuan, dimana terdapat program pelatihan literasi digital (DLTP) di pedesaan India (Gogoi, Manoranjini, and Gupta 2025) *Digital Talent Scholarship* adalah inisiatif pelatihan komprehensif yang telah dilaksanakan di Indonesia sejak tahun 2018 untuk mengaktualisasi program kompetensi di antara kalangan talenta yang sedang berkembang pesat di negara ini, tujuan dari (DTS) *Digital Talent Scholarship* ini yaitu mendorong sektor teknologi dan komunikasi (TIK) Indonesia ke depan, program ini juga bertujuan meningkatkan keterampilan kompetensi, dan kapasitas profesional tenaga kerja muda yang ada di Indonesia yang pada akhirnya meningkatkan sumber daya manusia dan daya saing bangsa di lanskap digital (Winarko, Hurriyati, and Hendrayati 2025).

Indonesia telah memasuki era digital yang dipenuhi dengan perubahan pesat dalam berbagai sektor kehidupan, baik itu sosial, ekonomi, maupun budaya. Transformasi digital ini menjadi pendorong utama dalam menciptakan ekonomi yang lebih efisien, inovatif, dan inklusif. Di tengah kemajuan teknologi informasi dan komunikasi (TIK), Indonesia, sebagai negara dengan jumlah penduduk terbesar keempat di dunia, menghadapi peluang sekaligus tantangan besar dalam merespons revolusi digital ini (Sinaga 2025) Menanggapi kebutuhan tersebut, Pemerintah Indonesia melalui inisiatif seperti Digital Talent Scholarship (DTS) berupaya menyediakan pelatihan bersertifikat yang menargetkan penguasaan keterampilan digital mulai dari tingkat dasar hingga menengah. Program ini dirancang untuk memperkaya modal keterampilan peserta, mempertemukan alumni dengan industri, serta mendorong penyerapan tenaga kerja di sektor digital. Meski demikian, beberapa studi awal menunjuk adanya disparitas antara keluaran pelatihan dan kebutuhan pasar termasuk isu mutu kursus, relevansi kurikulum, serta kesinambungan penempatan kerja bagi lulusan (digitalent.komdigi.go.id). Selain itu, ketidaksesuaian kurikulum pendidikan dengan kebutuhan industri menyebabkan lulusan Indonesia kurang memiliki keterampilan yang dibutuhkan oleh sektor strategis, sehingga peluang kerja di luar negeri lebih menarik. Sementara itu, kurangnya fasilitas penelitian modern juga menjadi hambatan besar dalam upaya menciptakan ekosistem inovasi yang (Sarjito 2025).

Program *Digital Talent Scholarship* (DTS) adalah pelatihan yang bertujuan membentuk keterampilan (*skilling*) angkatan kerja muda dalam bidang digital untuk berbagai tujuan komunikasi dan pemasaran melalui media digital yang salah satunya mendukung pengembangan sektor pariwisata di Indonesia (Riesta Ayu Oktarina *et al.* 2023), untuk meningkatkan keterampilan digital dasar masyarakat Indonesia yaitu dengan melalui kelas daring dan pelatihan gratis. Materi pelatihan berfokus pada empat pilar utama: ketrampilan digital (*Digital Skill*), etika digital (*Digital Ethic*), keamanan digital (*Digital Safety*), dan budaya digital (*Digital Culture*). Program ini menargetkan menjangkau 50 juta masyarakat di seluruh Indonesia dengan sasaran 12.448.750 peserta unik setiap tahunnya (Edelmen, 2023). DTS dirancang untuk mendukung kebutuhan tenaga terampil di era Industri 4.0. Program ini terdiri dari delapan akademi, yaitu *Fresh Graduate Academy* (FGA), *Vocational School Graduate Academy* (VSGA), *Thematic Academy* (TA), *Professional Academy* (ProA), *Government Transformation Academy* (GTA), *Digital Entrepreneurship Academy* (DEA), *Digital Leadership Academy* (DLA), dan *TalentScouting Academy* (TSA).

Melalui kolaborasi pentahelix antara pemerintah, masyarakat, institusi pendidikan, dunia usaha, dan media, Kementerian Komunikasi dan Informatika berupaya menciptakan ekosistem digital yang mendukung pertumbuhan ekonomi digital di Indonesia (Komdigi, Transformasi

Digital, n.d), dengan menggunakan platform media sosial, produk mereka sudah dapat terkenal dan memiliki jangkauan yang lebih luas dibandingkan hanya mengandalkan promosi penjualan secara offline (Hidayati et al. 2023) pemanfaatan modal sosial dalam pemasaran hasil usaha, pembinaan pengemasan produk usaha mereka agar menarik di pasaran dan bisa bersaing dengan produk lainnya yang sejenis, pengenalan dan pendampingan pemasaran melalui media sosial, serta penguatan jejaring sosial yang ada di masyarakat (Rahman, Purbaningrum, and Ramadhan 2022), selain itu kolaborasi dengan sektor swasta dan perguruan tinggi dalam penyelenggaraan pelatihan berbasis teknologi juga merupakan strategi yang perlu diperkuat untuk menjawab tantangan pengembangan SDM digital di Indonesia (Sinaga 2025). Dalam perspektif politik mengacu pada pentingnya kesadaran tiap komponen bangsa untuk mensukseskan generasi emas Indonesia 2045 sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari tujuan dan cita-cita bangsa Indonesia yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam konteks ini Telent Scholarship juga memiliki keyakinan bahwa masalah pendidikan merupakan tanggung jawab bersama dan bukan semata-mata diserahkan kepada pemerintah. Pemerintah melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan Kementerian Keuangan mengembangkan Layanan Beasiswa dan Pendanaan Riset Indonesia (LPDP) yang menyediakan banyak kesempatan beasiswa kepada siswa-siswa berprestasi dari tingkat S1 sampai dengan S3 (Indrati, Islam, and Paramita 2020). Di Provinsi Jawa Barat, program pelatihan digital telah dilaksanakan melalui berbagai inisiatif pemerintah, salah satunya adalah Jabar Istimewa *Digital Academy* (JIDA) 2025, yang diinisiasi oleh Dedi Mulyadi. Program ini bertujuan mencetak talenta digital yang kompeten dan berdaya saing dengan memberikan pelatihan, sertifikasi, dan akses kolaborasi bagi masyarakat Jawa Barat (Novianty et al. 2025)

Akan tetapi masih ada beberapa hal yang menjadi permasalahan yang ada pada Program Digital Talent Scholarship (DTS) yaitu pertama kesenjangan digital talent masih tinggi jika dilihat dari pertumbuhannya masih belum terdapat lonjakan lulusan TIK baik dari perguruan tinggi serta sekolah menengah kejuruan yang ada di Indonesia, data lainnya juga mengungkapkan bahwa hanya sekitar 16 persen ilmunan computer yang berhasil memasuki dunia kerja (Tempo, 2023) data data tersebut menunjukkan bahwa selain dari sisi kualitas kesenjangan juga terjadi dari sisi kualitas. Data-data tersebut menunjukkan bahwa selain dari sisi kuantitas, kesenjangan juga terjadi dari sisi kualitas. Fakta ini mengindikasikan bahwa kebutuhan tenaga ahli digital di Indonesia masih jauh dari terpenuhi. Berdasarkan laporan *Policy Brief Membenahi Defisit Talenta Digital* (Wahyuni, T. et al, 2023), Indonesia mengalami defisit sekitar 400.000 hingga 500.000 talenta digital setiap tahun dari total kebutuhan nasional sebanyak 600.000 orang per tahun. Presiden Joko Widodo bahkan menegaskan bahwa untuk 15 tahun ke depan, Indonesia membutuhkan 9 juta talenta digital agar mampu membangun ekosistem ekonomi digital yang tangguh dan berdaya saing. Kondisi ini menggambarkan realitas bahwa kesiapan sumber daya manusia Indonesia masih belum mampu mengimbangi laju transformasi digital global (Wahyuni, T. et al, 2023).

Lebih jauh, kesenjangan tidak hanya muncul pada jumlah tenaga ahli, tetapi juga pada pemerataan dan relevansi kompetensi. Sumber daya manusia yang berkualitas akan membantu memenuhi tugas pemerintah mencapai kinerja yang maksimal sehingga pemenuhan hak masyarakat atas pelayanan pun dapat tersalurkan (Pemerintahan et al. 2022) Serta menjadi sarana untuk mengeskpresikan diri demi mencapai tujuan-tujuan tertentu, misalnya menunjukan kemampuan, mencari peluang pekerjaan, juga membangun relasi. Selain itu, terdapat pula beberapa penelitian yang telah menunjukkan bahwa personal branding di media sosial memiliki signifikansi yang positif (Utari, Zebua, and Rahman 2025). Hasil studi Balitbang SDM menunjukkan bahwa hanya 50 persen tenaga kerja Indonesia yang memiliki keterampilan digital dasar dan menengah, sementara hanya 1 persen yang menguasai keterampilan tingkat lanjut seperti *Artificial Intelligence* (AI), *Internet of Things* (IoT), dan *Big Data Analytics* (Wahyuni, T. et al, 2023). Kondisi ini diperparah dengan fakta bahwa 84 persen perusahaan di Indonesia masih kesulitan menemukan tenaga kerja dengan keterampilan digital yang sesuai kebutuhan industri (Mediana, 2023). Situasi ini memperlihatkan jurang besar antara kapasitas SDM dan kebutuhan riil pasar kerja digital di Indonesia. Selain itu, pelaksanaan program *Digital Talent Scholarship* (DTS) juga masih menghadapi sejumlah hambatan struktural. Sebagian besar pelatihan dilakukan secara daring, yang menurut peserta, sering kali tidak diiringi dengan kesempatan praktik langsung karena keterbatasan jaringan dan perangkat (Wahyuni, T. et al, 2023).

Dari sisi kebijakan, pengembangan talenta digital di tingkat daerah juga masih lemah. *Policy brief* yang sama mengungkapkan bahwa banyak pemerintah daerah belum menjadikan pengembangan talenta digital sebagai bagian dari Indikator Kinerja Utama (IKU) dalam rencana pembangunan daerah. Akibatnya, pelatihan dan program peningkatan kompetensi digital masih

bersifat *top-down* dan belum terintegrasi dengan kebutuhan lokal. Padahal, agar cita-cita ideal pengembangan SDM digital dapat terwujud, kebijakan ini harus diarusutamakan ke dalam rencana strategis daerah dan didukung oleh infrastruktur digital yang memadai. Kondisi tersebut menegaskan adanya kesenjangan yang nyata antara idealitas kebijakan (penciptaan SDM digital unggul dan merata) dengan realitas implementasi di lapangan (defisit talenta, keterbatasan akses, dan lemahnya koordinasi antar-level pemerintahan). Oleh karena itu, penting dilakukan evaluasi terhadap efektivitas Program *Digital Talent Scholarship* (DTS) dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja muda di Indonesia. Evaluasi ini tidak hanya berfungsi untuk mengukur keberhasilan capaian program, tetapi juga untuk mengidentifikasi hambatan dan peluang pengembangannya agar lebih adaptif terhadap kebutuhan industri digital. Dengan menelaah hubungan antara realitas pelaksanaan, tujuan ideal program, dan kesenjangan di antara keduanya, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap penyempurnaan kebijakan pengembangan talenta digital nasional. Evaluasi yang komprehensif atas DTS juga akan membantu pemerintah dalam merumuskan strategi penguatan SDM digital yang lebih inklusif, merata, dan berkelanjutan guna menghadapi tantangan era ekonomi digital di masa depan.

Meneliti Program Digital Talent Scholarship (DTS) sangat penting karena tiga alasan utama. Pertama, DTS merupakan salah satu inisiatif strategis pemerintah dalam mengatasi kesenjangan keterampilan digital tenaga kerja muda di Indonesia, yang masih jauh dari mencukupi kebutuhan pasar kerja modern. Data Badan Pusat Statistik (BPS) (Badan Pusat Statistik 2022) menunjukkan angka pengangguran terbuka yang signifikan di kalangan lulusan perguruan tinggi, yang menjadi indikasi pentingnya upaya peningkatan kompetensi sesuai kebutuhan industri terkini. Kedua, pelaksanaan program DTS melibatkan kolaborasi intensif antara pemerintah, institusi pendidikan, dan dunia usaha, sehingga program ini berperan sebagai jembatan strategis dalam menghubungkan dunia pendidikan dengan dunia kerja. Ketiga, sebagai program pelatihan digital berskala nasional dengan cakupan luas, DTS menyajikan contoh nyata strategi pembangunan sumber daya manusia digital yang komprehensif, berkelanjutan, dan inklusif untuk mendukung transformasi ekonomi digital di Indonesia.

Beberapa penelitian sebelumnya mengenai program DTS telah dilakukan misalnya membahas upaya penguatan talenta digital di Indonesia sebagai langkah strategis menuju visi Indonesia Emas 2045 (Oktoviano and Hadiningrat 2025). Selain itu, evaluasi kualitas sistem website kehadiran pelatihan DTS menggunakan model DeLone dan McLean (Salsabila and Jatmiko 2024). Pengkajian efektivitas pelatihan kewirausahaan digital pemerintah (Rhamadona *et al.* 2023). Analisis efektivitas program beasiswa digital dari aspek komunikasi, pelatihan, dan implementasi kebijakan publik (Winarko, Hurriyati, and Hendrayati 2025) Penelitian ini mengandung novelty sebagai berikut 1) Lessons learned efektivitas Program DTS dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja muda di era digital di Indonesia 2) Belum ada penelitian sebelumnya yang secara khusus mengkaji kendala dan peluang dalam pelaksanaan Program Digital Talent Scholarship (DTS) dengan pendekatan yang komprehensif, melibatkan berbagai pemangku kepentingan, sehingga memberikan wawasan mendalam yang dapat mendukung penyempurnaan kebijakan dan strategi penguatan kompetensi digital tenaga kerja muda di Indonesia.

Kebaruan-kebaruan tersebut akan sangat membantu pembuat kebijakan perguruan tinggi (khususnya yang memiliki kewenangan dalam program pengembangan kompetensi digital) dalam: 1) Merefleksikan dan mengevaluasi secara komprehensif efektivitas Program *Digital Talent Scholarship* (DTS) 2) Memberikan masukan dan wawasan yang objektif serta konstruktif terkait berbagai faktor pendukung dan kendala yang ditemui dalam pelaksanaan program DTS. Oleh karena itu ada pertanyaan penelitian utama yang akan dijawab sebagai berikut Bagaimana efektivitas Program *Digital Talent Scholarship* dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja muda?

B. Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik studi literatur. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada analisis mendalam terhadap berbagai literatur dan dokumen yang relevan dengan pelaksanaan Program *Digital Talent Scholarship* (DTS) dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja muda di era digital. Pendekatan ini memungkinkan untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai evaluasi dari program *Digital Talent Scholarship* (DTS). Peneliti berupaya untuk menelaah dari berbagai sumber literatur yang membahas pelatihan digital, pengembangan sumber daya manusia, transformasi digital, dan laporan resmi pemerintah seperti dokumen resmi dari Kementerian Komunikasi dan Informatika ("*Digital*

Talent Scholarship”, 2025.) yang terkait dalam pelaksanaan program *Digital Talent Scholarship*, serta penelitian terdahulu yang membahas pelatihan digital dan pengembangan kompetensi tenaga kerja muda.

Sumber data dalam penelitian ini bersifat sekunder, yaitu data yang diperoleh bukan secara langsung di lapangan, tetapi melalui penelusuran berbagai referensi tertulis yang kredibel (Sugiyono, 2013). Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari berbagai literatur seperti buku, artikel penelitian, tesis yang berkaitan dengan topik peneliti (Saputra and Sunarya 2024). Data utama diperoleh dari dokumen dan publikasi resmi pemerintah seperti Laporan Kementerian Komunikasi dan Informatika tentang Program *Digital Talent Scholarship* (Kominfo, 2025), *Policy Brief Membenahi Defisit Talenta Digital* (Wahyuni, T. et al, 2023), serta dokumen perencanaan strategis pengembangan SDM digital nasional. Selain itu, literatur dari sumber internasional juga dijadikan pembanding, terutama yang membahas model pengembangan kompetensi digital di negara lain, seperti *SkillFuture* di Singapura dan *Digital Literacy Training Programme* di India.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan secara kualitatif melalui penjajakan dari beragam literatur (riset kepustakaan), seperti buku dan jurnal (Asy'ari et al. 2021). Tahapan pengumpulan data dilakukan melalui beberapa langkah yang mengacu pada tahapan *literature review* menurut Snyder (2019), yang meliputi proses perencanaan, seleksi sumber, dan analisis hasil literatur yang relevan dengan topik penelitian. *Pertama*, identifikasi literatur dengan menentukan kata kunci yang relevan. *Kedua*, memilih sumber-sumber yang memenuhi kriteria relevansi. *Ketiga*, mengelompokkan sumber berdasarkan tema. *Keempat*, membandingkan hasil-hasil penelitian dan laporan kebijakan untuk menemukan pola-pola yang menunjukkan keberhasilan maupun kendala dalam pelaksanaan Program *Digital Talent Scholarship*. Melalui analisis kualitatif berbasis literatur, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual terhadap pengembangan strategi peningkatan kapasitas digital tenaga kerja muda serta memberikan masukan bagi perumusan kebijakan penguatan talenta digital di Indonesia.

C. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Penjelasan program Digital Talent Scholarship (DTS) Digital Talent Scholarship (DTS) adalah program pelatihan pengembangan kompetensi yang telah diberikan kepada talenta digital Indonesia sejak tahun 2018. Program ini ditujukan untuk meningkatkan keterampilan dan daya saing, produktivitas, profesionalisme SDM bidang teknologi informasi dan komunikasi bagi angkatan kerja muda Indonesia, masyarakat umum, dan aparatur sipil negara di bidang Komunikasi dan Digital sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing bangsa di era Industri 4.0, serta mampu memenuhi kebutuhan tenaga terampil di bidang teknologi (“Komdigi.Go.Id,” n.d.). Menurut (Winarko, Hurriyati, and Hendrayati 2025) Digital Talent Scholarship merupakan program pelatihan berskala nasional yang bertujuan meningkatkan kualitas talenta digital Indonesia. Program ini dibuat untuk menjawab kebutuhan industri terhadap tenaga kerja yang memiliki kompetensi digital yang mumpuni dan mampu bersaing di era transformasi digital, (Riesta Ayu Oktarina et al. 2023) Digital Talent Scholarship (DTS) digambarkan sebagai program yang menyediakan pelatihan gratis berbasis digital skill, digital ethic, digital safety, dan digital culture, dengan tujuan memperkuat keterampilan dasar masyarakat terhadap teknologi baru. Materi pelatihan berfokus pada empat pilar utama : ketrampilan digital (Digial Skill) adalah kemampuan dasar dan menengah yang diperlukan untuk memanfaatkan teknologi digital secara produktif pilar ini mencakup kemampuan teknis maupun pemecahan masalah menggunakan perangkat digital, etika digital (Digital Ethic) adalah kemampuan memahami norma, nilai, dan perilaku yang tepat saat berinteraksi di ruang digital, keamanan digital (Digital Safety) adalah mencakup kemampuan melindungi diri, data pribadi, perangkat, dan akun dari ancaman siber, budaya digital (Digital Culture) adalah mencerminkan kemampuan memahami dinamika sosial, budaya, dan perubahan cara hidup yang dipengaruhi teknologi digital. (Nur Diantini and Purwanti 2025).

Program ini terdiri dari delapan akademi, yaitu, FGA ditujukan untuk lulusan baru (fresh graduate) dari perguruan tinggi baik diploma maupun sarjana untuk meningkatkan kompetensi digital mereka sesuai kebutuhan industri. VSGA adalah akademi untuk lulusan sekolah vokasi (SMK/Politeknik) yang ingin meningkatkan kompetensi teknis tingkat menengah sesuai standar SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia). TA adalah akademi yang menyediakan pelatihan tematik sesuai kebutuhan spesifik kelompok tertentu atau daerah tertentu. ProA adalah akademi untuk profesional atau pekerja yang ingin meningkatkan kompetensi digital lanjutan

pada level spesialis. GTA adalah akademi untuk ASN atau pegawai pemerintah yang membutuhkan peningkatan kompetensi dalam transformasi digital pemerintahan. DEA adalah akademi yang ditujukan untuk wirausahawan, pelaku UMKM, startup founders, pemuda, hingga masyarakat umum yang ingin mengembangkan keterampilan berwirausaha berbasis digital. DLA adalah akademi yang diperuntukkan bagi pimpinan sektor publik maupun swasta, seperti pejabat pemerintah, eksekutif industri, manajer senior, dan pemimpin organisasi. TSA adalah akademi yang fokus pada pencarian, pengembangan, dan pemetaan calon talenta digital unggul, terutama bagi pelajar, mahasiswa, atau masyarakat umum yang memiliki minat tinggi pada teknologi (Nur Diantini and Purwanti 2025).

NO	Akademi	Tahun	Diikuti	Meluluskan
1.	<i>Digital Entrepreneurship Academy (DEA)</i>	2023	37.223	31.057
2.	<i>Thematic Academy (TA)</i>	2023	20.675	15.508
3.	<i>Vocational School Graduate Academy (VSGA)</i>	2023	19.818	2.878
4.	<i>Government Transformation Academy (GTA)</i>	2023	15.501	11.740
5.	<i>Fresh Graduate Academy (FGA)</i>	2023	4.739	1.532
6.	<i>Professional Academy (PA)</i>	2023	5.209	1.517
7.	<i>Talent Scouting Academy (TSA)</i>	2023	6.333	4.148
8.	<i>Digital Leadership Academy (DLA)</i>	2023	329	272

Sumber: data.goodstats.id/statistic/simak-jumlah-peserta-program-digital-talent-scholarship-kominfo-2023

Permasalahan utama yang muncul dalam Program Digital Talent Scholarship (DTS) adalah masih tingginya kesenjangan talenta digital di Indonesia, yang tampak dari minimnya pertumbuhan lulusan bidang teknologi informasi dan komunikasi (TIK) baik dari perguruan tinggi maupun sekolah menengah kejuruan. Meskipun kebutuhan industri terhadap tenaga digital semakin meningkat, jumlah lulusan yang tersedia belum menunjukkan lonjakan signifikan, sehingga pasokan talenta digital masih jauh di bawah kebutuhan nasional. Kondisi ini dipertegas oleh data *Tempo* (2023) yang menunjukkan bahwa hanya sekitar 16 persen ilmuwan komputer yang berhasil memasuki dunia kerja, sebuah fakta yang mengindikasikan bahwa kesenjangan tidak hanya terjadi pada aspek kuantitas, tetapi juga pada kualitas keterampilan lulusan TIK. Hasil analisis menunjukkan bahwa kesenjangan talenta digital di Indonesia tidak hanya terjadi pada aspek kuantitas lulusan, tetapi juga pada aspek kualitas kompetensi yang dimiliki tenaga kerja. Data ini memperlihatkan bahwa kebutuhan tenaga ahli digital nasional masih jauh dari terpenuhi. *Policy Brief Membenahi Defisit Talenta Digital* oleh (Wahyuni et al. 2023) mencatat bahwa Indonesia mengalami defisit sekitar 400.000 hingga 500.000 talenta digital setiap tahun dari total kebutuhan nasional yang mencapai 600.000 orang. Bahkan Presiden Joko Widodo menegaskan bahwa Indonesia membutuhkan 9 juta talenta digital dalam 15 tahun ke depan untuk dapat membangun ekosistem ekonomi digital yang kuat dan berdaya saing. Fakta tersebut menunjukkan bahwa kesiapan sumber daya manusia Indonesia masih belum mampu mengikuti laju transformasi digital global, sehingga pengembangan kompetensi digital menjadi tantangan besar yang harus dijawab baik oleh lembaga pendidikan maupun program strategis seperti Digital Talent Scholarship (DTS).

Sejalan dengan meningkatnya kebutuhan akan pengembangan sumber daya manusia di era digital, pemerintah perlu memastikan bahwa program pelatihan yang dirancang tidak hanya tersedia secara administratif, tetapi juga benar-benar memberikan dampak nyata bagi para pesertanya. Evaluasi program menjadi penting untuk menilai sejauh mana pelatihan yang diberikan mampu menjawab kebutuhan peningkatan kompetensi digital yang terus berkembang. Oleh karena itu, bagian ini menguraikan hasil penelitian mengenai pelaksanaan program Digital Talent Scholarship serta mengevaluasi efektivitasnya berdasarkan indikator evaluasi pelatihan menurut Kirkpatrick (2006). Dalam teori Kirkpatrick (2006) model evaluasi program Digital Talent Scholarship menjadi salah satu kerangka evaluasi pelatihan yang berpengaruh dan paling sering digunakan dalam program-program pengembangan kompetensi, termasuk pelatihan berbasis teknologi, model teori ini memiliki beberapa kelebihan karena dapat diterapkan pada berbagai program pengembangan kompetensi dan mampu menjangkau semua sisi dari suatu program pengembangan kompetensi dengan alur logika yang sederhana dan mudah dipahami

(Susanty 2022). Menurut Kirkpatrick, evaluasi terhadap suatu program pelatihan meliputi evaluasi atas empat level yaitu:

- Level 1 Reaction (Reaksi)

Level ini menilai tanggapan awal peserta terhadap proses pelatihan, kualitas materi, instruktur, dan fasilitas yang digunakan. Reaksi positif menunjukkan bahwa peserta merasa nyaman, termotivasi, dan menganggap pelatihan relevan dengan kebutuhan mereka, studi evaluasi pelatihan digital menegaskan bahwa reaksi peserta berkaitan dengan efektivitas pembelajaran di level berikutnya; ketika peserta merasa puas, mereka lebih mudah menyerap materi dan terlibat dalam proses pembelajaran, penelitian dalam konteks pelatihan daring juga menunjukkan bahwa kenyamanan platform dan kualitas instruktur sangat menentukan keberhasilan awal sebuah program pelatihan (*Evaluating Training*, n.d.) Temuan ini sejalan dengan penelitian (Zainuddin, Aurelia, and Febriyanti 2024) yang menekankan bahwa evaluasi reaksi berperan penting dalam memberikan gambaran langsung mengenai pengalaman peserta serta menjadi dasar perbaikan pelatihan di masa mendatang. Mereka menjelaskan bahwa instrumen evaluasi reaksi harus disusun secara komprehensif dan mencakup aspek materi, fasilitator, serta fasilitas pendukung, dengan mekanisme pengumpulan data yang cepat dan memastikan kejujuran peserta. Informasi tersebut sangat penting untuk menilai apakah pelatihan telah dilaksanakan sesuai standar dan kebutuhan peserta. Peserta memberikan penilaian terhadap kualitas dari penyelenggaraan pelatihan, pengukuran / penilaian ini diarahkan untuk melihat tingkat kepuasan peserta (*customer satisfaction*) terhadap pelatihan, yaitu bagaimana peserta menilai apakah suatu program pelatihan berkualitas dan memenuhi kepuasan peserta tersebut. Suatu program pelatihan dianggap efektif apabila peserta menganggap program pelatihan tersebut menyenangkan dan memuaskan bagi mereka yang pada akhirnya mereka merasa tertarik dan termotivasi untuk belajar. Sebagai contoh pelaksanaan pelatihan pelayanan prima berbasis soft skill masih menghadapi sejumlah kendala yang menghambat efektivitas penerapannya di lapangan. Tidak semua tenaga kesehatan mendapatkan pelatihan, sehingga pemahaman dan praktik pelayanan prima belum merata di seluruh unit. Hal ini membuat standar pelayanan sulit dicapai secara konsisten. Selain itu, tenaga kesehatan masih terbebani oleh tingginya volume pekerjaan, keterbatasan waktu, dan minimnya jumlah SDM, sehingga kemampuan untuk menerapkan soft skill secara berkelanjutan menjadi terbatas. Kondisi kerja yang padat sering kali membuat prinsip komunikasi empatik atau pelayanan ramah tidak dapat dijalankan secara optimal. Faktor lainnya adalah perbedaan karakter, budaya, dan kemampuan komunikasi antarpetugas, yang dapat menimbulkan ketidaksamaan dalam cara memberikan layanan. Hambatan komunikasi juga muncul karena istilah medis yang sulit dipahami atau perbedaan bahasa dengan pasien. Di sisi kompetensi, sebagian tenaga kesehatan belum menunjukkan penerapan soft skill secara konsisten karena kurangnya pelatihan lanjutan, coaching, dan pembinaan rutin setelah pelatihan awal. Tanpa penguatan berkelanjutan, keterampilan yang telah dipelajari cenderung menurun. Selain faktor internal, terdapat pula tantangan dari sisi pasien, seperti respons emosional, ketidakkooperatifan, dan ekspektasi yang tidak realistis, yang memerlukan keterampilan komunikasi dan pengelolaan emosi tingkat tinggi dari petugas. Secara keseluruhan, permasalahan tersebut menunjukkan bahwa meskipun pelatihan telah memberikan bekal soft skill, penerapannya masih terhambat oleh faktor individu, lingkungan kerja, serta dinamika interaksi dengan pasien (Asih 2025)

- Level 2 Learning

Level ini mengukur sejauh mana terjadi peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman peserta selama pelatihan. Evaluasi biasanya dilakukan dengan pre-test dan post-test, penilaian tugas, atau demonstrasi keterampilan, beberapa jurnal yang meneliti efektivitas pelatihan berbasis teknologi menyatakan bahwa belajar merupakan hasil langsung dari proses instruksional. Dalam penelitian tentang peningkatan kompetensi digital, ditemukan bahwa pelatihan yang dirancang dengan baik terbukti meningkatkan pengetahuan teknis dan pemahaman konsep secara signifikan. Peningkatan kemampuan ini merupakan indikator bahwa pelatihan berhasil memenuhi tujuan pembelajarannya, Perbedaan kemampuan antara sebelum dilakukan pelatihan dan setelah dilakukan pelatihan dinilai/ diukur sebagai bagian dari evaluasi capaian atas proses pelatihan (*learning*) ("Evaluasi, Widoyoko," n.d.). Evaluasi learning ini bertujuan untuk mengukur tingkat pemahaman peserta terhadap materi *training* atau sejauh mana daya serap peserta program pelatihan pada materi pelatihan yang telah diberikan. (Ermawan and Saragih 2022) Menurut Noe dalam bukunya *Employee Training and Development*, training adalah proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam melakukan tugas pekerjaan saat ini atau masa depan, biasanya

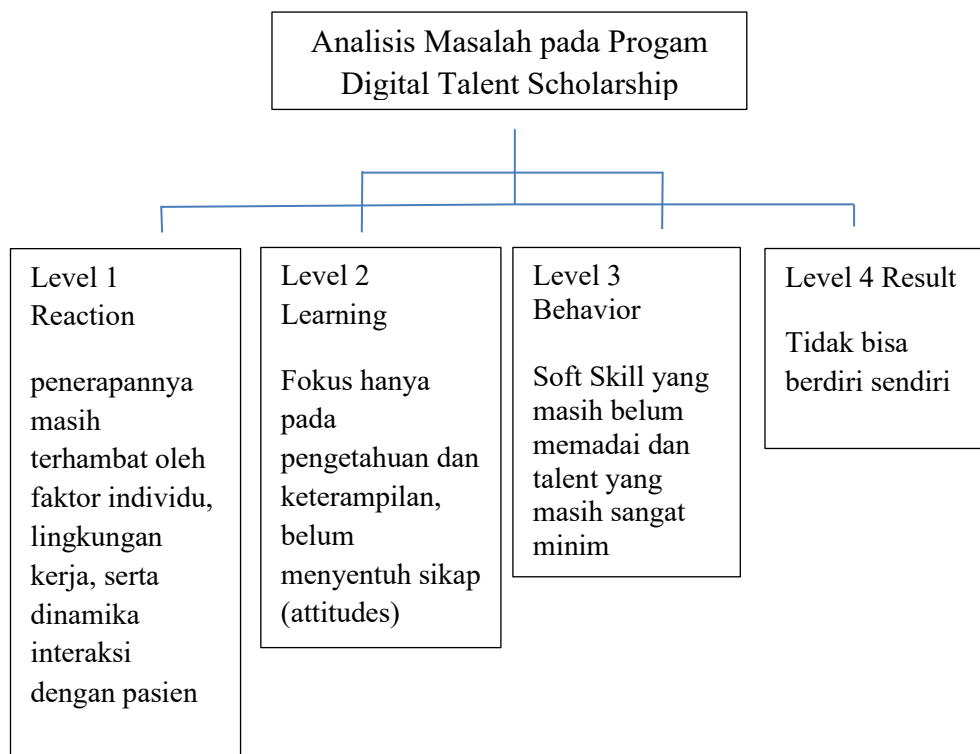
training bersifat spesifik, terstruktur, dan diukur hasilnya. Training mengacu pada proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku karyawan agar mereka dapat bekerja lebih efektif dan berkontribusi pada tujuan organisasi. Istilah ini sering digunakan dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) dan dikembangkan dari konsep pembelajaran dewasa (*adult learning*) oleh ahli seperti Malcolm Knowles, yang menekankan pembelajaran berbasis pengalaman. Berikut salah satu contoh studi kasus teori Kirkpatrick level 2 learning dalam evaluasi model Kirkpatrick pada pelatihan pemanfaatan digitalisasi pada perpustakaan UPT IAIN Sultan Amai Gorontalo, mengoptimalkan peran UPT Pusat Perpustakaan sebagai salah satu sumber pemenuhan kebutuhan civitas akademika kampus Islam Negeri satu-satunya di Provinsi Gorontalo dalam penyedia buku sebagai bahan referensi pembelajaran maupun penelitian. Keberhasilan suatu pelatihan dapat dilihat dari tiga domain kompetensi (*knowledge, skills, dan attitudes*) yang merupakan hal-hal yang dapat diajarkan dalam suatu training. Oleh karenanya, evaluasi pada level 2 ini juga menekankan seberapa jauh pembelajaran (*learning*) peserta atas materi training dalam konteks peningkatan kompetensi mereka. Berdasarkan hasil analisis data dan uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan pengetahuan dan keterampilan mahasiswa sebelum dan sesudah mengikuti. Hal ini dapat dilihat dari adanya peningkatan skor hasil post-test dibandingkan pre-test pada semua jenis pelatihan yang diteliti, peserta tersebut telah memiliki pemahaman yang lebih baik sebagai dampak mengikuti training (A. Zainuddin, Mania, and Rasyid 2023)

- Level 3 Behavior

Tujuan dari evaluasi Behaviour perilaku adalah untuk memastikan apakah pengetahuan dan keterampilan benar-benar digunakan dalam pekerjaan atau apakah mereka hanya mempelajari (Hidayat et al. 2023). Pada tingkat ini, pengembangan dan implementasi paket akuntabilitas dan dukungan yang mendorong perilaku yang diinginkan sangat penting untuk memastikan keberhasilan. Akuntabilitas dan dukungan akan terlihat berbeda untuk setiap program atau inisiatif, tetapi dapat berupa pemeriksaan oleh manajer, observasi, bantuan pekerjaan, penghargaan atas kinerja, dll. Soft skills menjadi aspek kunci yang tidak bisa diabaikan dalam membangun kesiapan kerja yang holistik. Keterampilan ini mencakup kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain secara efektif, bekerja dalam tim, mengelola emosi, dan mengambil keputusan secara bijaksana soft skills memberikan kontribusi besar terhadap keberhasilan individu di tempat kerja, bahkan lebih besar dari kontribusi hard skill dalam jangka panjang meskipun demikian, penguatan soft skills membutuhkan proses yang terstruktur dan berkelanjutan, karena tidak bisa diperoleh secara instan hanya melalui pendidikan formal (Kerja 2025). Studi yang dilakukan oleh Deloitte Digital (2024) mengungkapkan bahwa 78% perusahaan di Asia Tenggara mengalami kesulitan dalam merekrut talent dengan kompetensi digital yang sesuai, terutama dalam bidang kecerdasan buatan, analisis data, dan cybersecurity dan keahlian yang paling dicari di Indonesia meliputi machine learning, cloud computing, dan pengembangan aplikasi, namun hanya 23% lulusan teknologi informasi yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan industri tersebut. (Malang 2025)

- Level 4 Result

Level paling akhir menilai dampak pelatihan terhadap organisasi atau lingkungan yang lebih luas. Dalam konteks tenaga kerja, hal ini dapat berupa peningkatan produktivitas, efisiensi, kualitas layanan, atau peluang kerja. Beberapa penelitian menyebut bahwa hasil akhir pelatihan hanya dapat terlihat secara jelas jika level-level sebelumnya berjalan dengan baik. Studi di sektor pelatihan pemerintah menunjukkan bahwa pelatihan yang dinilai efektif dengan model Kirkpatrick terbukti memberikan peningkatan output, efisiensi kerja, dan peluang karier bagi peserta. Dampak ini menunjukkan bahwa investasi pelatihan memiliki nilai strategis bagi organisasi maupun masyarakat. Selain itu, hasil pelatihan juga dapat tercermin dalam meningkatnya kemampuan inovasi, adaptasi terhadap teknologi, serta efisiensi proses kerja secara keseluruhan. Pelatihan yang berhasil pada akhirnya akan memberikan kontribusi terhadap penguatan kapasitas organisasi, baik dari segi kualitas SDM maupun tata kelola kerja. Dengan demikian, hasil pada level ini dapat dijadikan dasar bagi pengambil kebijakan dalam menentukan keberlanjutan program pelatihan, alokasi sumber daya, dan strategi peningkatan kompetensi di masa mendatang. Hal ini menegaskan bahwa pelatihan bukan hanya memberikan manfaat bagi individu peserta, tetapi juga memberikan dampak positif bagi perkembangan organisasi dan lingkungan kerja secara lebih luas.



Berdasarkan keseluruhan evaluasi dengan model Kirkpatrick, dapat disimpulkan bahwa efektivitas pelatihan masih menunjukkan beberapa celah pada setiap level. Pada Level 1 (*Reaction*) peserta belum sepenuhnya mendapatkan pengalaman belajar yang optimal, terlihat dari penyampaian materi yang dinilai belum cukup baik. Pada Level 2 (*Learning*) pembelajaran yang terjadi memang meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, namun belum mencakup ranah sikap yang seharusnya menjadi bagian dari peningkatan kompetensi secara menyeluruh. Pada Level 3 (*Behavior*) perubahan perilaku setelah pelatihan juga belum kuat, mengingat soft skill peserta masih terbatas dan kapasitas talent yang tersedia relatif minim. Adapun pada Level 4 (*Result*) pelatihan belum mampu menunjukkan dampak akhir secara mandiri karena setiap hasil masih bergantung pada perbaikan di level-level sebelumnya. Dengan demikian, efektivitas pelatihan belum sepenuhnya tercapai secara berjenjang. Temuan pada setiap level menunjukkan bahwa peningkatan kualitas desain pelatihan, penguatan metode penyampaian, serta dukungan lanjutan untuk mengembangkan perilaku dan kompetensi peserta diperlukan agar pelatihan dapat memberikan hasil yang lebih nyata dan berkelanjutan bagi organisasi.

Pembahasan

Berdasarkan hasil yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya, mengacu pada Model Evaluasi Empat Level Kirkpatrick yang digunakan dalam penelitian ini, pembahasan berikut akan mengurai secara lebih mendalam efektivitas program DTS berdasarkan reaksi peserta, capaian pembelajaran, perubahan perilaku, hingga dampaknya pada hasil akhir program. Hasil penelitian pada level reaksi menunjukkan bahwa pengalaman awal peserta dalam mengikuti Program Digital Talent Scholarship (DTS) belum sepenuhnya memuaskan, terutama pada aspek penyampaian materi, kualitas instruktur, serta kenyamanan platform pembelajaran. Kondisi ini sejalan dengan penelitian (Suwela and Bakhtiar 2024) yang menemukan bahwa dalam pelatihan digital, kepuasan awal peserta sangat dipengaruhi oleh kejelasan penyampaian materi, interaksi dengan instruktur, serta kemudahan penggunaan platform pembelajaran. Ketika ketiga aspek tersebut tidak optimal, peserta cenderung mengalami penurunan motivasi dan kesulitan mengikuti proses belajar secara menyeluruh.

Selain itu, pelatihan yang bersifat daring seperti DTS menuntut kualitas pedagogis yang lebih tinggi karena interaksi langsung antara instruktur dan peserta sangat terbatas. (Zainuddin, Aurelia, and Febriyanti 2024) menekankan bahwa pelatihan berbasis digital membutuhkan strategi pengajaran yang komunikatif, ritme penyampaian yang adaptif, serta media pembelajaran yang stabil agar peserta dapat terlibat aktif sejak awal sesi. Jika penyampaian materi terlalu cepat, kurang interaktif, atau tidak disertai contoh konkret, maka peserta terutama yang berasal dari latar belakang non-teknis—berpotensi mengalami kebingungan dan kehilangan arah selama mengikuti pelatihan.

Justifikasi bahwa level reaksi sangat penting juga didukung oleh penelitian (Ermawan and Saragih 2022) yang menunjukkan bahwa faktor teknis seperti kualitas jaringan, tampilan platform yang tidak user-friendly, serta keterbatasan perangkat digital peserta merupakan penyebab utama keluhan dalam pelatihan daring. Ketidakseimbangan akses teknologi antarpeserta membuat sebagian peserta merasa tertinggal, sehingga persepsi mereka terhadap kualitas instruktur dan materi pun menjadi sangat beragam. Dengan demikian, pengalaman awal peserta pada level reaksi terbukti sangat menentukan keberlanjutan proses pembelajaran, termasuk kemampuan mereka dalam memahami materi digital yang lebih kompleks pada tahap berikutnya.

Pada level reaksi ukuran mengenai hal ini didesain untuk mengetahui opini ataupun feedback dari para peserta mengenai program pelatihan. Dengan menggunakan kuisisioner pada akhir pelatihan, ataupun setelah pelatihan dijalani berakhir para peserta ditanya mengenai seberapa jauh mereka puas terhadap pelatihan secara keseluruhan, terhadap pelatih/instruktur, materi yang disampaikan, bahan-bahan yang disediakan, dan fasilitas pelatihan yang digunakan (Supriyati and Abraham 2021). memperlihatkan bahwa pengalaman awal peserta belum memuaskan, khususnya terkait penyampaian materi, kualitas instruktur, dan kenyamanan platform pembelajaran. Kondisi ini menjadi perhatian penting mengingat reaksi awal berperan sebagai fondasi keterlibatan peserta sepanjang proses pelatihan. Sebagaimana dikemukakan oleh (Lim et al. 2024) melalui kajian *Advancing Lifelong Learning in the Digital Age* persepsi awal peserta terhadap kualitas instruksi dan interaksi pembelajaran sangat menentukan keberhasilan program pelatihan berbasis digital. Hal ini diperkuat oleh penelitian Zhou & Kizilcec dalam *Scientific Reports* (2025), yang menunjukkan bahwa stabilitas platform dan kenyamanan penggunaan media pembelajaran memiliki korelasi kuat dengan kepuasan peserta. Karena itu, ketika peserta merasa instruksi kurang jelas, metode penyampaian monoton, atau platform kurang stabil, hal tersebut berdampak langsung pada penurunan motivasi serta keterlibatan peserta selama pelatihan.

Pada level learning/pembelajaran, hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun peserta mengalami hambatan pada tahap reaksi, sebagian besar tetap mampu memperoleh pemahaman dasar mengenai materi digital yang diajarkan, terutama pada aspek literasi digital umum seperti keamanan (Ummah 2019) digital, etika digital, dan penggunaan perangkat kerja berbasis TIK. Informasi yang ingin diperoleh adalah untuk mengetahui seberapa jauh para peserta dapat menguasai konsep, pengetahuan dan keterampilan-keterampilan yang diberikan selama pelatihan berlangsung. Pada level ini biasanya dilakukan dengan mengadakan tes tertulis (essay atau multiple choice), performance test dan latihan-latihan simulasi. Pertanyaan yang diajukan dalam tes disusun sedemikian rupa sehingga mampu mencakup semua materi dari semua program pelatihan yang diikuti oleh peserta pelatihan (Supriyati and Abraham 2021). Hal ini menunjukkan bahwa konten kurikulum DTS sebenarnya cukup relevan dan dapat memberikan dasar pengetahuan yang solid bagi peserta. Namun, tingkat kedalaman penguasaan materi sangat bervariasi. Peserta yang memiliki latar belakang pendidikan teknologi informasi cenderung lebih cepat menangkap konsep-konsep teknis, sedangkan peserta dengan latar belakang non-teknis mengalami kesulitan mengikuti ritme pembelajaran, khususnya pada materi lanjutan seperti cloud computing, data analytics, atau pemrograman berbasis proyek (Sarjito 2025). Perbedaan capaian pembelajaran tersebut menegaskan bahwa program DTS belum sepenuhnya mengakomodasi perbedaan kemampuan awal peserta. Kurangnya pre-assessment yang memadai sebelum pelatihan membuat peserta ditempatkan pada kelas yang sama meski tingkat keterampilan mereka tidak homogen. Akibatnya, proses pembelajaran menjadi tidak optimal: peserta pemula merasa kewalahan, sementara peserta yang sudah memiliki pengetahuan dasar merasa pelatihan terlalu ringan dan tidak memberikan tantangan. Temuan ini menunjukkan perlunya penyusunan kurikulum berbasis level kompetensi yang lebih terstruktur agar proses pembelajaran menjadi lebih personal, adaptif, dan sesuai dengan kapasitas peserta (Lisa and Risvialdi 2025).

Pada level perilaku, hasil penelitian memperlihatkan bahwa hanya sebagian peserta yang mampu menerapkan keterampilan digital yang diperoleh dalam kehidupan kerja atau aktivitas profesional mereka. Peserta yang bekerja di lingkungan yang telah mengadopsi teknologi cenderung lebih mudah mempraktikkan keterampilan baru, misalnya penggunaan aplikasi analitik sederhana, kolaborasi digital berbasis cloud, atau pengelolaan keamanan data pribadi. Namun, peserta yang belum bekerja atau berasal dari sektor kerja tradisional menghadapi keterbatasan dalam mengimplementasikan keterampilan baru tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa transfer learning dari DTS ke konteks kerja sangat dipengaruhi oleh kesiapan lingkungan kerja dan adanya kesempatan langsung untuk mempraktikkan keterampilan yang diajarkan

(Rhamadona et al. 2023). Beberapa peserta juga mengaku bahwa materi pembelajaran tidak memberikan cukup contoh konkret berbasis industri, sehingga mereka kesulitan memahami bagaimana keterampilan tertentu dapat digunakan dalam pekerjaan nyata. Kurangnya modul berbasis studi kasus industri, proyek kolaboratif, dan bimbingan praktik langsung menjadi salah satu penyebab minimnya perubahan perilaku atau kemampuan aplikatif peserta setelah pelatihan. Dengan demikian, efektivitas DTS pada level perilaku masih belum optimal karena kurangnya dukungan pascapelatihan dan ketidaktepatan metode pembelajaran dalam meningkatkan keterampilan praktis (Ermawan and Saragih 2022) . Level evaluasi ini sangat penting karena pada dasarnya sasaran dari pelatihan ini adalah untuk mengubah perilaku untuk meningkatkan performansi para peserta. Perilaku dari para peserta dapat diukur berdasarkan sistem evaluasi performansi guna mendapatkan tingkat performansi para peserta yang dikumpulkan oleh para supervisor masing-masing (Supriyati and Abraham 2021)

Pada level hasil, evaluasi menunjukkan bahwa kontribusi DTS terhadap peningkatan kompetensi tenaga kerja muda secara nasional masih terbatas. Meskipun program ini berhasil menjangkau peserta dalam jumlah besar dan meningkatkan literasi digital dasar, dampaknya terhadap penyerapan tenaga kerja digital dan pengurangan defisit talenta digital belum signifikan. Defisit talenta digital nasional sebesar 400.000–500.000 orang per tahun menunjukkan bahwa kapasitas DTS belum mampu memenuhi kebutuhan industri digital Indonesia yang berkembang cepat. Tingkat kecocokan lulusan dengan kebutuhan pasar kerja juga masih rendah, di mana sebagian besar perusahaan masih kesulitan menemukan talenta yang memiliki keterampilan digital tingkat lanjut, sebagaimana ditunjukkan dalam berbagai laporan industri teknologi (Mogat, Bahri, and Baharuddin 2025). Evaluasi di level dampak bertujuan apakah program pelatihan bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk mengetahui apakah tujuan ini tercapai atau tidak dapat digunakan angket, survey dan wawancara mendalam serta FGD kepada para alumni pelatihan dan masyarakat . Namun, belum adanya sistem monitoring dan evaluasi jangka panjang terhadap alumni DTS membuat pengukuran keberhasilan program pada level hasil menjadi kurang komprehensif. Tidak semua alumni terserap ke sektor digital, dan sebagian besar tidak mendapatkan pendampingan setelah pelatihan untuk menghubungkan keterampilan yang mereka dapatkan dengan peluang kerja yang relevan. Hal ini menegaskan bahwa keberhasilan DTS pada level hasil membutuhkan sinergi yang lebih kuat antara pemerintah, industri, dan institusi pendidikan untuk menciptakan ekosistem pembelajaran digital yang berkelanjutan dan mendukung peningkatan kualitas tenaga kerja secara nyata.

Level Evaluasi (Kirkpatrick)	Temuan Penelitian DTS	Kecenderungan	Makna / Interpretasi Akademik
Level 1 – Reaction	Respon peserta kurang memuaskan	Negatif	Pengalaman awal tidak optimal sehingga motivasi dan kepuasan belajar rendah
Level 2 – Learning	Pengetahuan meningkat, namun sifatnya masih terbatas	Positif terbatas	Terjadi peningkatan kognitif, tetapi aspek afektif dan psikomotor belum berkembang kuat
Level 3 – Behavior	Keterampilan digital belum diterapkan secara konsisten di pekerjaan	Negatif	Transfer pembelajaran lemah karena minim dukungan lingkungan dan kesempatan praktik
Level 4 – Result	Dampak belum signifikan dalam mendukung kinerja dan indikator makro	Netral–Negatif	Hasil akhir belum menunjukkan pengaruh yang kuat terhadap kinerja organisasi atau ekonomi

Sumber: disusun peneliti berdasarkan Model Evaluasi Pelatihan Empat Level Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating Training Programs: The Four Levels*.

Hasil kajian menunjukkan bahwa Program Digital Talent Scholarship (DTS) merupakan kebijakan strategis pemerintah dalam memperkuat kapasitas digital tenaga kerja muda. Namun

demikian, efektivitasnya masih menghadapi kendala pada setiap tahapan evaluasi berdasarkan Model Empat Level Kirkpatrick.

Pada Level 1 (Reaction) sebagian peserta menilai bahwa penyampaian materi, kualitas instruktur, dan kinerja platform pembelajaran belum memenuhi ekspektasi. Persepsi awal yang kurang positif ini melemahkan motivasi belajar dan keterlibatan peserta selama mengikuti pelatihan, dengan ini rekomendasi yang bisa dilakukan adalah mengoptimalkan platform dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang sangat penting untuk mengoptimalkan cara karyawan berkomunikasi satu sama lain, serta pemberian pelatihan yang tepat dapat membantu karyawan memahami teknologi lebih baik, memperkuat soft skills mereka, dan membangun hubungan kerja yang lebih baik di lingkungan kerja yang ada di era digital ini, disebutkan dalam penelitian (Anjali, Ummami, and Wildan 2024) digitalisasi mengubah cara bisnis berkomunikasi dan membuat karyawan beradaptasi dengan teknologi baru dan lebih mahir menggunakan alat teknologi. Jadi rekomendasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan pengembangan SDM dalam meningkatkan komunikasi karyawan dipengaruhi oleh penerapan strategi yang luas, yang mencakup pelatihan teknis, penguatan keterampilan interpersonal, dan infrastruktur teknologi yang memadai. Meskipun demikian perusahaan/organisasi yang menghadapi tantangan seperti berbagai tingkat literasi digital, ketakutan terhadap perubahan, dan ancaman keamanan data, pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan komunikasi dan efisiensi.

Pada Level 2 (Learning), program ini mampu memberikan peningkatan pengetahuan dasar terkait literasi digital. Meski demikian, peningkatan tersebut belum merata karena kurikulum belum sepenuhnya menyesuaikan variasi kemampuan awal peserta. Hal ini menunjukkan bahwa proses pembelajaran masih bersifat umum dan belum mendorong penguasaan kompetensi secara komprehensif, dengan ini hal yang bisa dilakukan adalah dengan contoh yang sudah dilakukan oleh pemerintah adalah Program Indonesia Makin Cakap Digital ini dijalankan ke 514 Kabupaten/Kota di 34 provinsi Indonesia yang menargetkan sekitar 20% penduduk Indonesia yaitu sebanyak 50 juta masyarakat terliterasi secara digital dengan baik pada tahun 2024 (Alif et al. 2022) dan salah satu inovasi teknologi yang semakin banyak digunakan adalah *Learning Management System* (LMS) atau sistem pengelolaan pembelajaran. Sistem ini merupakan media digital yang digunakan untuk mengelola, mengakses, dan mengatur proses pembelajaran secara lebih efektif serta efisien. LMS turut menjadi salah satu implementasi dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sekaligus daya saing ilmu pengetahuan dan teknologi di Indonesia. LMS merupakan fondasi utama dalam Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) yang menyediakan semua kebutuhan pembelajaran dalam satu *platform* digital. Dengan LMS, PJJ yang dilakukan tanpa tatap muka secara langsung dapat dilakukan secara efektif, interaktif, dan terstruktur. Melalui penggunaan LMS yang optimal, diharapkan akan memberikan dampak positif yang mencakup peningkatan aksesibilitas, efisiensi dalam pengelolaan dan peningkatan keterampilan digital ("<https://www.kemendikbud.go.id/>" 2025)

Pada Level 3 (Behavior), perubahan perilaku peserta dalam menerapkan keterampilan digital masih terbatas. Minimnya kesempatan praktik, kurangnya dukungan lingkungan kerja, serta tidak tersedianya pendampingan berkelanjutan menjadi faktor penghambat utama. Akibatnya, transfer pengetahuan ke konteks kerja nyata belum berlangsung secara optimal. Hal yang bisa dilakukan adalah dengan mengadakan program mentoring pasca pelatihan dan memberikan modul penerapan nyata sehingga pembelajaran akan sesuai dengan bidang mereka. Pendekatan mentoring pasca pelatihan memungkinkan peserta memperoleh bimbingan langsung dalam mengaplikasikan keterampilan digital sesuai dengan tugas dan kebutuhan kerja masing-masing, sehingga peserta tidak hanya memahami konsep secara teoritis tetapi juga mampu mengimplementasikannya secara berkelanjutan. Pendampingan yang dilakukan secara terstruktur dan berkelanjutan terbukti mampu memperkuat transfer pembelajaran, khususnya ketika mentor memberikan umpan balik berbasis pengalaman kerja nyata peserta. Penelitian mengenai evaluasi pelatihan di Indonesia menunjukkan bahwa keberhasilan penerapan hasil pelatihan sangat dipengaruhi oleh dukungan lingkungan kerja dan keberadaan pendampingan setelah pelatihan berakhir. Tanpa adanya pendampingan lanjutan, peserta cenderung mengalami kesulitan dalam menyesuaikan materi pelatihan dengan kondisi kerja yang dihadapi sehari-hari. (Fitriyah 2024)

Pada Level 4 (Result), dampak program terhadap peningkatan kualitas tenaga kerja dan pemenuhan kebutuhan talenta digital nasional masih belum terlihat signifikan. Defisit talenta digital yang besar menunjukkan bahwa kontribusi DTS pada level makro belum maksimal, ditambah ketiadaan sistem pelacakan alumni yang menyulitkan pengukuran dampak jangka

panjang. Hal yang bisa dilakukan adalah dengan mengembangkan skema sertifikasi resmi yang diakui perusahaan agar hasil pelatihan lebih bernilai dan memperkuat kolaborasi dengan pemerintah daerah sebagai contohnya adalah BNSP yaitu lembaga independen yang dibentuk pemerintah berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Fungsinya adalah mengembangkan dan mengelola Sistem Sertifikasi Kompetensi Kerja Nasional. Sertifikasi ini diakui secara nasional dan menjadi rujukan resmi dalam dunia kerja. Seseorang bisa mendapatkan sertifikat ini melalui uji kompetensi di lembaga sertifikasi yang sudah diakreditasi. (Novianingtyastuti 2025)

B. Kesimpulan

Berdasarkan hasil evaluasi menyeluruh dengan menggunakan Model Empat Level Kirkpatrick, penelitian ini menyimpulkan bahwa Program Digital Talent Scholarship (DTS) merupakan salah satu instrumen kebijakan strategis pemerintah dalam meningkatkan kompetensi digital tenaga kerja muda di Indonesia di tengah percepatan transformasi digital. Program ini dirancang sebagai respons terhadap tingginya defisit talenta digital nasional melalui penyediaan pelatihan keterampilan digital pada tingkat dasar hingga menengah. Namun demikian, temuan penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan program DTS belum sepenuhnya mencapai efektivitas secara bertahap dan berkelanjutan.

Pada Level 1 (Reaction), hasil penelitian mengindikasikan bahwa pengalaman awal peserta dalam mengikuti pelatihan DTS masih belum optimal. Sebagian peserta menilai bahwa kejelasan penyampaian materi masih kurang, tempo pembelajaran relatif cepat, interaksi dengan instruktur terbatas, serta platform pembelajaran daring belum sepenuhnya stabil dan mudah digunakan. Persepsi awal yang kurang positif tersebut berdampak pada menurunnya motivasi dan tingkat keterlibatan peserta selama proses pembelajaran. Padahal, reaksi awal peserta merupakan elemen penting yang menjadi dasar keberhasilan pembelajaran pada tahapan selanjutnya. Ketika tingkat kepuasan peserta rendah, maka proses penyerapan dan penguasaan materi cenderung tidak berjalan secara maksimal.

Pada Level 2 (Learning), program DTS terbukti memberikan peningkatan terhadap pengetahuan dan keterampilan dasar peserta, terutama dalam aspek literasi digital, etika digital, keamanan digital, serta pemanfaatan teknologi informasi. Namun demikian, capaian pembelajaran tersebut belum merata di antara peserta. Variasi latar belakang pendidikan, pengalaman, dan tingkat kemampuan awal menyebabkan perbedaan signifikan dalam hasil pembelajaran. Kurikulum yang masih bersifat umum dan belum sepenuhnya disusun berdasarkan level kompetensi membuat sebagian peserta mengalami kesulitan mengikuti materi, sementara peserta lain merasa materi yang diberikan kurang menantang. Selain itu, proses pembelajaran masih lebih menitikberatkan pada aspek kognitif dan teknis, sedangkan pengembangan sikap, pola pikir adaptif, dan kesiapan kerja digital belum menjadi fokus utama.

Pada Level 3 (Behavior), hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan keterampilan digital oleh peserta dalam konteks kerja maupun aktivitas profesional masih tergolong terbatas. Hanya sebagian kecil peserta yang mampu mengimplementasikan kompetensi yang diperoleh secara konsisten. Kondisi ini dipengaruhi oleh terbatasnya kesempatan untuk melakukan praktik langsung, kurangnya dukungan dari lingkungan kerja, serta ketiadaan pendampingan berkelanjutan setelah pelatihan berakhir. Selain itu, materi pembelajaran yang belum sepenuhnya dikaitkan dengan studi kasus industri dan proyek nyata menyebabkan peserta kesulitan menghubungkan keterampilan yang diperoleh dengan kebutuhan kerja yang sesungguhnya. Hal ini menandakan bahwa proses transfer pembelajaran dari pelatihan ke dunia kerja belum berjalan secara optimal.

Pada Level 4 (Result), dampak program DTS terhadap peningkatan kualitas tenaga kerja muda serta pemenuhan kebutuhan talenta digital nasional masih belum menunjukkan hasil yang signifikan. Meskipun program ini berhasil menjangkau jumlah peserta yang besar dan meningkatkan literasi digital dasar, kontribusinya dalam mengurangi defisit talenta digital, meningkatkan penyerapan tenaga kerja, dan memenuhi kebutuhan industri digital masih relatif terbatas. Selain itu, belum tersedianya sistem monitoring dan pelacakan alumni secara berkelanjutan menyulitkan pengukuran dampak program dalam jangka panjang. Temuan ini menunjukkan bahwa capaian pada level hasil sangat bergantung pada perbaikan kinerja di level-level sebelumnya serta penguatan sinergi antara pemerintah, dunia industri, dan institusi pendidikan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa efektivitas Program Digital Talent Scholarship belum tercapai secara optimal karena masih terdapat kesenjangan antara tujuan

normatif kebijakan dan realitas implementasi di lapangan. Oleh karena itu, diperlukan upaya perbaikan secara komprehensif yang mencakup pengembangan kurikulum berbasis level kompetensi, peningkatan kualitas dan kapasitas instruktur, optimalisasi platform pembelajaran digital, penguatan metode pembelajaran berbasis praktik dan proyek nyata, serta perluasan kolaborasi dengan industri dan pemerintah daerah. Dengan langkah-langkah tersebut, Program Digital Talent Scholarship diharapkan mampu menjadi instrumen utama dalam mencetak talenta digital yang kompeten, adaptif, dan berdaya saing, sekaligus mendukung pembangunan ekosistem ekonomi digital Indonesia yang inklusif dan berkelanjutan

C. Referensi

- Tempo. 2023. "Hacktiv8 Jembatani Kekurangan Talenta Teknologi di Indonesia". Tempo <https://www.tempo.co/info-tempo/hacktiv8-jembatani-kekurangan-talenta-teknologi-di-indonesia-825707>.
- Mediana. 2023. "Pasokan Pekerja Terampil Teknologi Masih Sangat Kurang". Kompas https://www.kompas.id/artikel/masih-ada-kesenjangan-kebutuhan-suplai-pekerja-terampil-teknologi?open_from=Tagar_Page.
- Wahyuni, Sari, & Sartika. 2023. "Policy Brief: Membenahi Defisit Talenta Digital". Lembaga Administrasi Negara.
- Snyder, H. 2019. "Literature Review as a Research Methodology: An Overview and Guidelines". *Journal of Business Research*, 104, 333-339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.