
STRATEGI PENINGKATAN KAPABILITAS SDM BERTALENТА UNTUK MENINGKATKAN LITERASI DIGITAL SEKTOR PENDIDIKAN DI JAWA BARAT**Oleh****Bambang Tri Santoso^{1*}, Agustinus Miranda W², Zulkifli³**^{1,2,3}**Magister Manajemen, Universitas Pancasila****Email:** ^{1*}bbgtri@gmail.com

Article History:*Received: 23-02-2025**Revised: 06-03-2025**Accepted: 26-03-2025***Keywords:***SDM Bertalenta,
Literasi Digital, Sektor
Pendidikan Jawa
Barat.*

Abstract: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pemberdayaan Psikologi, Berbagai Pengetahuan, HR Competence, Persepsi Dukungan Organisasi dan SDM Bertalenta terhadap Literasi Digital secara langsung maupun tidak langsung pada Sektor Pendidikan di Jawa Barat. Sampel penelitian 320 responden fasilitator dan akademisi, untuk fokus grup diskusi (FGD) dihadiri oleh Kominfo, Fasilitator Pandu Digital dan Akademisi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan fokus grup diskusi (FGD). Teknik analisis data menggunakan analisis Structural Equation Modeling (SEM) yang diolah dengan software Smart PLS versi 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pemberdayaan Psikologi berpengaruh terhadap SDM Bertalenta, variabel Berbagai Pengetahuan berpengaruh terhadap SDM Bertalenta, variabel Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap SDM Bertalenta, variabel HR Competence berpengaruh terhadap SDM Bertalenta, variabel Pemberdayaan Psikologi berpengaruh terhadap Literasi Digital, variabel Berbagai Pengetahuan berpengaruh terhadap Literasi Digital, variabel Persepsi Dukungan Organisasi tidak berpengaruh terhadap Literasi Digital, variabel HR Competence berpengaruh terhadap Literasi Digital dan variabel SDM Bertalenta berpengaruh terhadap Literasi Digital. Adapun hasil penelitian analisa strategi melalui tahapan strategi input stage dengan IFE & EFE matching stage dengan TOWS dan decision stage dengan QSPM maka strategi yang digunakan dari hasil QSPM Strategi Meningkatkan Pengembangan SDM Bertalenta Fasilitator Pandu Digital dan Strategi Pembentukan Platform Berbagai Pengetahuan Literasi Digital.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia teknologi informasi dan komunikasi (TIK) semakin menunjukkan bahwa arah ke depan kehidupan masyarakat dunia tidak terlepas dari kemampuan adaptasi manusia dalam memanfaatkan kemajuan TIK. Tidak hanya di negara maju, melainkan juga di negara berkembang, tantangan penguasaan terhadap kemajuan TIK menjadi sangat nyata. Istilah-istilah industry 4.0, Internet of Thing, digital literacy, menjadi satu tolak ukur

kompetensi abad 21. Di Indonesia pemerintah melalui Kementerian Komunikasi dan Informatika berupaya membuat program-program yang dapat meningkatkan kompetensi masyarakat dalam penguasaan TIK agar sesuai dengan kompetensi abad 21. Salah satu upaya yang dilakukan adalah mencanangkan Gerakan Nasional Literasi Digital Siberkreasi dan pandu digital.

Literasi Digital adalah kemampuan individu dalam menggunakan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) untuk menemukan, mengevaluasi, memanfaatkan, membuat dan mengkomunikasikan konten / informasi, dengan kecakapan kognitif, etika, sosial emosional dan aspek teknis / teknologi (UNESCO). Untuk dapat mengejar ketertinggalan literasi digital diperlukan pendekatan yang masif dan partisipatif. Gerakan Nasional Literasi Digital Siberkreasi bersama dengan mitra-mitra dari berbagai pihak menginisiasi adanya Pandu Digital. Secara definitif, Pandu Digital adalah masyarakat umum yang memiliki pemahaman, kemampuan dan kompetensi mendasar terkait literasi digital serta mampu menjalankan tugas dan perannya sebagai perintis, pemandu, pemimpin, pendukung ataupun pelaku aktif atas tercapainya visi dan misi Pandu Digital. Pandu Digital memiliki visi : “Indonesia sebagai negara ekonomi digital terbesar di Asia Tenggara, dengan terobosan di pendidikan tinggi, kesiapan generasi muda yang adaptif di Era Revolusi 4.0, serta pembinaan literasi digital dan tumbuhnya lebih banyak wirausahawan”.

Kementerian Kominfo dalam melakukan literasi digital kemasyarakat pada tiga sekmen, Sektor pendidikan, sector masyarakat dan sector pemerintahan dengan target 5,5 juta orang terpapar literasi digital pertahun adalah sesuatu yang tidak mungkin. Untuk itu perlu dibentuk fasilitator (Pandu Digital) untuk melakukan literasi digital. Namun para Pandu Digital ini perlu mendapatkan materi tentang empat pilar literasi digital melalui Training Of Trainer (TOT), agar apa disampekan ke masyarakat tidak lari dari program yang sudah ditetapkan. Sedangkan yang menjadi masalah adalah jumlah Pandu Digital dan sebaran Pandu Digital yang ada di Jawa Barat belum sepenuhnya merata. Masih ada beberapa daerah yang tidak ada fasilitatornya (Pandu Digital). Disisi lain kemampuan fasilitator (Pandu Digital) dalam menguasai dan menyampaikan materi empat pilar literasi digital secara baik dan berkualitas masih kurang. Terutama empat pilar itu harus di breakdown lagi kedalam materi-materi spesifik sesuai audience (peserta) yang di sasar.

Kominfo saat ini perlu mempersiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia yang akan menjadi fasilitator pandu digital secara profesional melalui suatu talent management sistem yang terintegrasi. Sistem Talent Management merupakan suatu proses untuk mempersiapkan, mengembangkan dan meretensi talenta untuk mengisi posisi strategis sebagai fasilitator pandu digital agar dapat berkinerja unggul pada masa kini maupun di masa yang akan datang sejalan dengan visi, misi, serta sistem nilai Kominfo. Selain itu juga perlu adanya pemberdayaan psikologi dalam proses pandu digital, Panduan pemberdayaan satu rangkaian panduan yang disusun dalam 5 bagian buku Pemberdayaan yang merupakan satu kesatuan. Panduan tersebut dapat digunakan secara terpisah maupun secara bersama-sama untuk melakukan program kegiatan pemberdayaan oleh pandu digital.

Literasi Digital sektor Pendidikan khususnya universitas negeri dan swasta serta SMK di provinsi Jawa Barat akan bisa meningkat jika terjadi keselarasan antara kominfo, pakar Pendidikan dan tentunya fasilitator pandu digital, perlu adanya strategi dan planning yang jelas dan terstruktur serta dukungan dari jajaran pejabat di tingkat top kominfo untuk bisa

berhasil dalam meningkatkan literasi digital di sektor Pendidikan provinsi Jawa Barat, tentunya harus didukung dengan keselerasan yang baik dari semua faktor yang ada dan tentunya perlu diperhatikan oleh kominfo agar tingkat literasi digital sektor Pendidikan di Jawa Barat bisa ditingkatkan.

LANDASAN TEORI

1.1 Pemberdayaan Psikologi

Pemberdayaan psikologi telah secara umum didefinisikan sebagai “delegasi otoritas oleh manajer kepada karyawannya terkait praktik pekerjaan dan metode” (Sibson, 1994; Saymah, 2018). Conger dan Kanungo (1988) mendefinisikan empowerment sebagai proses dalam meningkatkan self-efficacy diantara para anggota organisasi, dimana termasuk didalamnya karyawan yang merasakan dirinya terberdayakan (Conger & Kanungo, 1988; Saymah, 2018).

1.2 Berbagi Pengetahuan ransformasi Pelayanan Publik

Pengetahuan atau informasi merupakan hal yang penting dalam upaya organisasi untuk melestarikan nilai budaya mereka, untuk mempelajari hal-hal baru, upaya memecahkan masalah baru dan menciptakan keunggulan kompetitif dalam situasi baru di masa sekarang dan di masa depan (Liao et al, 2015). Transfer Pengetahuan dapat diartikan sebagai proses pertukaran ilmu pengetahuan dari satu organisasi ke organisasi lain (Easterby-Smith et.al. dalam Hajidimitrou, 2012; Argote dan Ingram, 2000; Wong dalam Duan et.al., 2010). Transfer pengetahuan baik untuk pegawai maupun kepada pengguna jasa menjadi penting untuk dikaji dalam penelitian ini karena pelayanan teknologi dan komunikasi mencakup kebijakan strategis dan teknis, yang memerlukan keahlian dan ketrampilan khusus supaya benar-benar dapat menjalankan tugas fungsi organisasi.

1.3 Persepsi Dukungan Organisasi

POS didefinisikan sebagai persepsi karyawan mengenai tingkat dimana organisasi peduli terhadap kesejahteraan karyawan dan menghargai kontribusi dari karyawan tersebut. POS merepresentasikan bagian yang tidak dapat terpisahkan dari hubungan pertukaran sosial antara karyawan dan atasan, karena ini mengimplikasikan apa yang organisasi telah lakukan untuk karyawan (Eisenberger et al. 1986; Liu, 2004). Kirkland (2017) mendefinisikan POS sebagai perlakuan organisasi terhadap karyawan yang kemudian membentuk sebuah atribusi atau penilaian dari karyawan terhadap organisasi tersebut. Kunci dari teori dukungan organisasional juga merupakan norma dari reciprocity (timbal balik) (Gouldner, 1960; Liu, 2004) dimana diaplikasikan kepada hubungan karyawan-atasan, yang menyarankan bahwa karyawan yang menerima perlakuan yang positif dari organisasi, seperti dukungan organisasi yang tinggi akan merasa bertanggung jawab dan harus peduli terhadap organisasi dan berkontribusi terhadap pencapaian dari tujuan organisasi (Liu, 2004).

1.4 HR Competence

Teori berbasis sumberdaya menyatakan bahwa organisasi dapat menciptakan dan mempertahankan keunggulan kompetitifnya melalui proses penciptaan nilai yang langka dan sulit ditiru para kompetitor (Malayu, 2007). Kompetensi adalah terminologi yang sering didengar dan diucapkan banyak orang. Kita pun sering mendengar dan mengucapkan terminologi itu dalam berbagai penggunaan, khususnya terkait dengan pengembangan sumber daya manusia. Akan tetapi, sering kali persepsi, pemahaman, dan makna terminologi

itu tidak sama atau sering dipertukarkan (interchangeable) dengan terminologi lain seperti kemampuan, kualitas, atau lainnya.

1.5 SDM Bertalenta

Berdasarkan Tansley, et. al (2006), menyatakan talenta dapat dianggap sebagai kombinasi kompleks dari keterampilan karyawan, aspek kognitif serta potensi atau keunggulan dalam dirinya. Menurut Pella dan Inayati (2011:25), Talent adalah faktor pembeda kinerja organisasi. Talent adalah manusia-manusia yang ingin dipelihara perusahaan karena kelebihanannya. Talent dapat juga diartikan karyawan yang diidentifikasi memiliki potensi menjadi pemimpin masa depan perusahaan. Menurut Amstrong (2006), Manajemen talenta adalah proses misi yang krusial untuk menjamin kualitas dan kuantitas dari orang atau karyawan yang dibutuhkan saat ini dan nanti bagi kegiatan bisnis yang menjadi serangkaian aktifitas terintegrasi untuk menjamin organisasi lebih menarik, bertahan, termotivasi dan melakukan pengembangan terhadap orang-orang yang bertalenta. Inilah yang menyatakan bahwa talenta adalah salah satu sumber daya inti bagi organisasi.

1.6 Literasi Digital

Menurut Paul Gilster dikutip Dyna Herlina S (2017 hlm. 11) "literasi digital adalah kemampuan menggunakan teknologi dan Informasi dari piranti digital secara efektif dan efisien dalam berbagai konteks seperti akademik, karir, dan kehidupan sehari-hari". Ada pula menurut Haque (dalam Feri Suliarta 2020, hlm. 6) literasi digital ialah keahlian mengkaryakan dan berbagi (Sharing) dalam peluang yang sering muncul dan berbeda, menggabungkan, mengkomunikasikan apa yang dimengerti mengenai kapan dan bagaimana mengakses piranti teknologi informasi guna pencapaian suatu tujuan.

1.7 Analisis Manajemen Strategic

Fred-Forest David (2015) menyatakan bahwa para ahli strategi (akademisi dan praktisi) tentunya tidak pernah mempertimbangkan semua alternatif yang dapat menguntungkan perusahaan, karena ada tindakan-tindakan yang mungkin jumlahnya tak terhingga dan sejumlah cara untuk menerapkan tindakan-tindakan tersebut. Oleh karena itu, alternatif yang paling menarik yang dapat dikelola harus dikembangkan, diperiksa, diprioritaskan, dan dipilih. Sehingga keuntungan, kerugian, pertukaran, biaya, dan manfaat dari strategi ini harus ditentukan. Teknik formulasi strategi yang penting dapat diintegrasikan dalam tiga kerangka kerja analitis formulasi strategi; yaitu Tahap 1 - Tahap Input, Tahap 2 - Tahap Pencocokan dan Tahap 3 - Tahap Keputusan.

METODELOGI PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini adalah mixed methods. Mixed methods atau sering disebut dengan penelitian campuran ini merupakan pendekatan penelitian yang mengkombinasikan antara penelitian kualitatif dengan penelitian kuantitatif. Objek penelitian ini adalah Seluruh Sektor Pendidikan di Jawa Barat seperti universitas negeri dan swasta dibawah kemendikbud dan kemenag serta SMK dengan Responden para fasilitator pandu digital sektor Pendidikan di Jawa Barat. Populasi dalam penelitian ini yaitu para fasilitator pandu digital di sektor Pendidikan provinsi Jawa Barat sekitar 3.000. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 340 fasilitator pandu digital sektor Pendidikan di Jawa Barat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Instrumen Data Penelitian

4.1.1 Pengujian model pengukuran (*outer model*)

Pengujian model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menentukan spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan variabel manifestnya, pengujian ini meliputi *convergent validity* dan *reliabilitas*.

1. Uji Validitas

Convergent validity berhubungan dengan prinsip bahwa variabel manifest dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji *convergent validity* dapat dilihat dari nilai Loading Factor untuk tiap indikator konstruk, adapun untuk menilai *convergent validity* nilai Faktor Loading lebih dari 0,70 dan dapat dipertimbangkan untuk interval 0,40-0,70 apabila dapat menguatkan nilai *average variance extracted* (AVE). Sedangkan *loading factor* antara 0,60 – 0,70 masih dapat diterima sesuai pendapat Ghazali dan Latan (2016). Selain itu juga dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0,5. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan, diperoleh hasil indikator yang telah valid sebagai berikut:

Tabel 1. Faktor Outer Loading Indikator Pemberdayaan Psikologi (PP)

Indikator / Pertanyaan	Faktor Loading	AVE	Keterangan
PP1	0,717	0,578	Valid
PP2	0,743		Valid
PP3	0,732		Valid
PP4	0,718		Valid
PP5	0,736		Valid
PP6	0,788		Valid
PP7	0,695		Valid
PP8	0,730		Valid
PP9	0,718		Valid
PP10	0,814		Valid
PP11	0,807		Valid
PP12	0,759		Valid
PP13	0,799		Valid
PP14	0,802		Valid
PP15	0,773		Valid
PP16	0,814		Valid

(Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS, 2024)

Hasil Uji *Outer Loadings* pada variabel Pemberdayaan Psikologi (PP) setelah diuji validitas data, maka terdapat 16 indikator/pertanyaan variabel Pemberdayaan Psikologi yang dinyatakan valid karena memiliki nilai *loading factors* di atas > 0,70, Sedangkan *loading factor* antara 0,60 – 0,70 masih dapat diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 16 indikator tersebut dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel Pemberdayaan Psikologi.

Tabel 2. Faktor Outer Loading Indikator Berbagi Pengetahuan (BP)

Indikator / Pertanyaan	Faktor Loading	AVE	Keterangan
BP1	0,811	0,604	Valid
BP2	0,797		Valid
BP3	0,815		Valid
BP4	0,811		Valid
BP5	0,804		Valid
BP6	0,808		Valid
BP7	0,794		Valid
BP8	0,751		Valid
BP9	0,765		Valid
BP10	0,732		Valid
BP11	0,774		Valid
BP12	0,732		Valid
BP13	0,687		Valid
BP14	0,787		Valid

(Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS, 2024)

Hasil Uji *Outer Loadings* pada variabel Berbagi Pengetahuan (BP) setelah diuji validitas data, maka terdapat 14 indikator/pertanyaan variabel berbagi pengetahuan yang dinyatakan valid karena memiliki nilai *loading factors* di atas $> 0,70$, Sedangkan *loading factor* antara $0,60 - 0,70$ masih dapat diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 14 indikator tersebut dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel Berbagi Pengetahuan.

Tabel 3. Faktor Outer Loading Indikator Persepsi Dukungan Organisasi (PDO)

Indikator / Pertanyaan	Faktor Loading	AVE	Keterangan
PDO1	0,842	0,743	Valid
PDO2	0,873		Valid
PDO3	0,858		Valid
PDO4	0,880		Valid
PDO5	0,867		Valid
PDO6	0,860		Valid
PDO7	0,854		Valid

(Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS, 2024)

Hasil Uji *Outer Loadings* pada variabel Persepsi Dukungan Organisasi (PDO) setelah diuji validitas data, maka terdapat 7 indikator/pertanyaan variabel Persepsi Dukungan Organisasi yang dinyatakan valid karena memiliki nilai *loading factors* di atas $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 7 indikator atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel Persepsi Dukungan Organisasi.

Tabel 4. Faktor Outer Loading Indikator *HR Competence* (HRC)

Indikator / Pertanyaan	Faktor Loading	AVE	Keterangan
HRC1	0,864	0,723	Valid

HRC2	0,876		Valid
HRC3	0,879		Valid
HRC4	0,899		Valid
HRC5	0,754		Valid
HRC6	0,824		Valid

(Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS, 2024)

Hasil Uji *Outer Loadings* pada variabel *HR Competence* (HRC) setelah diuji validitas data, maka terdapat 6 indikator/pertanyaan variabel *HR Competence* yang dinyatakan valid karena memiliki nilai *loading factors* di atas > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 6 indikator atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel *HR Competence*.

Tabel 5. Faktor Outer Loading Indikator SDM Bertalenta (SDMB)

Indikator / Pertanyaan	Faktor Loading	AVE	Keterangan
SDMB1	0,813	0,787	Valid
SDMB2	0,873		Valid
SDMB3	0,862		Valid
SDMB4	0,900		Valid
SDMB5	0,907		Valid
SDMB6	0,891		Valid
SDMB7	0,906		Valid
SDMB8	0,900		Valid
SDMB9	0,930		Valid

(Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS, 2024)

Hasil Uji *Outer Loadings* pada variabel SDM Bertalenta (SDMB) setelah diuji validitas data, maka terdapat 9 indikator/pertanyaan variabel SDM Bertalenta yang dinyatakan valid karena memiliki nilai *loading factors* di atas > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 9 indikator atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel SDM Bertalenta.

Tabel 6. Faktor Outer Loading Indikator Literasi Digital (LD)

Indikator / Pertanyaan	Faktor Loading	AVE	Keterangan
LD1	0,861	0,564	Valid
LD2	0,837		Valid
LD3	0,835		Valid
LD4	0,883		Valid
LD5	0,866		Valid
LD6	0,629		Valid
LD7	0,629		Valid
LD8	0,664		Valid
LD9	0,667		Valid
LD10	0,670		Valid
LD11	0,644		Valid

(Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS, 2024)

Hasil Uji *Outer Loadings* pada variabel Literasi Digital (LD) setelah diuji validitas data, maka terdapat 11 indikator/pertanyaan variabel Literasi Digital yang dinyatakan valid karena memiliki nilai *loading factors* di atas $> 0,70$, Sedangkan *loading factor* antara $0,60 - 0,70$ masih dapat diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 11 indikator atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel Literasi Digital.

4.3.1.2 Uji Reliabilitas

Selain uji validitas, pada pengukuran model (*outer model*) juga dilakukan uji reliabilitas konstruk dengan tujuan untuk membuktikan akurasi, konsistensi serta ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Dalam PLS untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan dengan uji *composite reliability* dengan ketentuan apabila konstruk memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* yang lebih besar dari 0,5, dapat disimpulkan bahwa variabel manifes memiliki akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen yang baik dalam mengukur konstruk. Hasil pengujian menggunakan software SmartPLS 3.0, disajikan pada tabel berikut:

Tabel 7. Composite Reliability

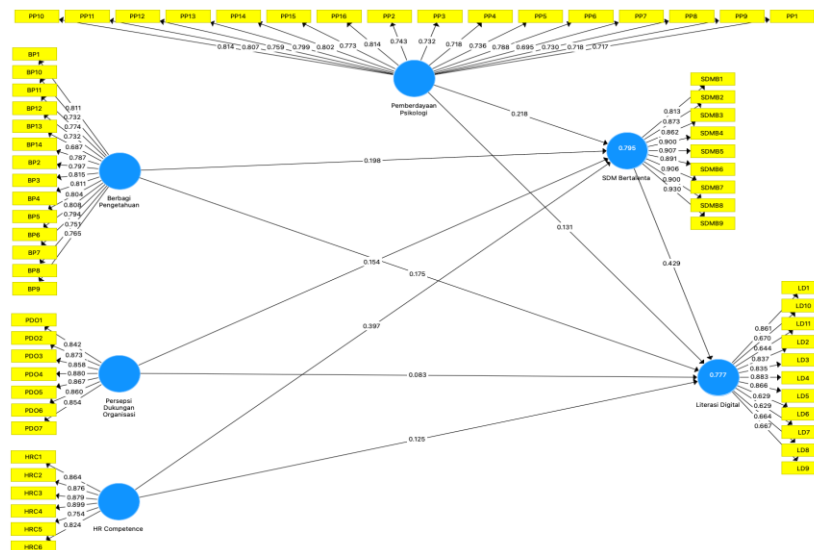
Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Pemberdayaan Psikologi	0,951	0,956	Reliabel
Berbagi Pengetahuan	0,949	0,955	Reliabel
Persepsi Dukungan Organisasi	0,942	0,953	Reliabel
HR Competence	0,923	0,940	Reliabel
SDM Bertalenta	0,966	0,971	Reliabel
Literasi Digital	0,931	0,933	Reliabel

(Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS, 2024)

Berdasarkan tabel 4.13, terlihat nilai *cronbach's alpha* yang dihasilkan semua konstruk sangat baik yaitu diatas 0,7 dan nilai *composite reliability* yang dihasilkan semua konstruk juga sangat baik yaitu di atas 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator konstruk adalah reliabel atau dengan kata lain seluruh variabel manifes dari kelima variabel laten terbukti memiliki akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk dengan baik.

4.3.2 Pengujian Model Pengukuran (*Inner Model*)

Inner Model merupakan uji pada model struktural yang dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk laten. Dalam penelitian ini pengujian *inner model* dilakukan dengan memperlihatkan nilai R^2 pada konstruk laten *endogen*. Selanjutnya model struktural pada *inner model* diuji menggunakan nilai *predictif - relevance* (Q^2). Hipotesis dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan nilai koefisien *path* yang disajikan sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Full Model Struktural (Standardied Output) –PLS Algorithm
(Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS, 2024)

Berdasarkan gambar di atas, diperoleh model persamaan struktural sebagai berikut :

$$Z = 0.218X_1 + 0.198X_2 + 0.154X_3 + 0.397X_4 + \text{Residual}$$

$$Y = 0.131X_1 + 0.175X_2 + 0.083X_3 + 0.125X_4 + 0.429Z + \text{Residual}$$

Keterangan:

X_1 = Pemberdayaan Psikologi

X_2 = Berbagi Pengetahuan

X_3 = Persepsi Dukungan Organisasi

X_4 = HR Competence

Z = SDM Bertalenta

Y = Literasi Digital

Residual atau Error

Nilai koefisien korelasi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai koefisien korelasi yang diperoleh antara Pemberdayaan Psikologi dengan SDM Bertalenta adalah sebesar 0,218 menunjukkan bahwa model adalah moderat karena berada pada interval 0.15-0.35. Nilai koefisien korelasi positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah, artinya semakin baik Pemberdayaan Psikologi, akan berdampak pada semakin meningkatnya SDM Bertalenta.
- 2) Nilai koefisien korelasi yang diperoleh antara Berbagi Pengetahuan dengan SDM Bertalenta adalah sebesar 0,198 menunjukkan bahwa model adalah moderat karena berada pada interval 0.15-0.35. Nilai koefisien korelasi positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah, artinya semakin baik Berbagi Pengetahuan akan berdampak pada semakin meningkatnya SDM Bertalenta.
- 3) Nilai koefisien korelasi yang diperoleh antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan SDM Bertalenta adalah sebesar 0,154 menunjukkan bahwa model adalah moderat karena berada pada interval 0.15-0.35. Nilai koefisien korelasi positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah, artinya semakin baik Persepsi Dukungan Organisasi, akan berdampak pada semakin meningkatnya SDM Bertalenta.

Bertalenta.

- 4) Nilai koefisien korelasi yang diperoleh antara *HR Competence* dengan SDM Bertalenta adalah sebesar 0,397 menunjukkan bahwa model adalah kuat karena berada pada interval $> 0,35$. Nilai koefisien korelasi positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah, artinya semakin baik *HR Competence*, akan berdampak pada semakin meningkatnya SDM Bertalenta.
- 5) Nilai koefisien korelasi yang diperoleh antara Pemberdayaan Psikologi dengan Literasi Digital adalah sebesar 0,131 menunjukkan bahwa model adalah lemah karena berada pada interval 0,02 - 0,15. Nilai koefisien korelasi positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah, artinya semakin baik Pemberdayaan Psikologi, akan berdampak pada semakin meningkatnya Literasi Digital.
- 6) Nilai koefisien korelasi yang diperoleh antara Berbagi Pengetahuan dengan Literasi Digital adalah sebesar 0,175 menunjukkan bahwa model adalah moderat karena berada pada interval 0,15 - 0,35. Nilai koefisien korelasi positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah, artinya semakin baik Berbagi Pengetahuan, akan berdampak pada semakin meningkatnya Literasi Digital.
- 7) Nilai koefisien korelasi yang diperoleh antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Literasi Digital adalah sebesar 0,083 menunjukkan bahwa model adalah lemah karena berada pada interval 0,02 - 0,15. Nilai koefisien korelasi positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah, artinya semakin baik Persepsi Dukungan Organisasi, akan berdampak pada semakin meningkatnya Literasi Digital.
- 8) Nilai koefisien korelasi yang diperoleh antara *HR Competence* dengan Literasi Digital adalah sebesar 0,125 menunjukkan bahwa model adalah lemah karena berada pada interval 0,02-0,15. Nilai koefisien korelasi positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah, artinya semakin baik *HR Competence*, akan berdampak pada semakin meningkatnya Literasi Digital.
- 9) Nilai koefisien korelasi yang diperoleh antara SDM Bertalenta dengan Literasi Digital adalah sebesar 0,429 menunjukkan bahwa model adalah kuat karena berada pada interval $> 0,35$. Nilai koefisien korelasi positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah, artinya semakin baik SDM Bertalenta, akan berdampak pada semakin meningkatnya Literasi Digital.

4.3.2.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan angka yang menunjukkan besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel laten *eksogen* terhadap variabel laten *endogen*. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan *software* SmartPLS 3.0, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 8. Nilai Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Variabel	R Square
Pemberdayaan Psikologi, Berbagi Pengetahuan, Persepsi Dukungan Organisasi, <i>HR Competence</i> -> SDM Bertalenta	0,795
Pemberdayaan Psikologi, Berbagi Pengetahuan, Persepsi	0,777

Dukungan Organisasi, HR Competence, SDM Bertalenta-> Literasi Digital	
---	--

(Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS, 2024)

Pada tabel di atas, terlihat nilai *R Square* untuk variable SDM Bertalenta yang diperoleh adalah sebesar 0,795 atau 79,5% menunjukkan model kuat karena *R square* berada pada interval $> 0,75$ (Hair et al, 2011). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Pemberdayaan Psikologi, Berbagi Pengetahuan, Persepsi Dukungan Organisasi, *HR Competence* secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 79,5% terhadap SDM Bertalenta, sedangkan sebanyak 20,5% sisanya merupakan besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Kemudian nilai *R Square* untuk variabel Literasi Digital yang diperoleh adalah sebesar 0,777 atau 77,7% menunjukkan model kuat karena *R square* berada pada interval $> 0,75$ (Hair et al, 2011). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Pemberdayaan Psikologi, Berbagi Pengetahuan, Persepsi Dukungan Organisasi, *HR Competence* dan SDM Bertalenta bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 77,7% terhadap Literasi Digital, sedangkan sebanyak 22,3% sisanya merupakan besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.3.2.2 Predictif – Relevance (Q^2)

Perubahan nilai R^2 digunakan untuk melihat apakah pengukuran variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen memiliki pengaruh yang substansif. Hal ini dapat diukur dengan *effect size f^2* . Formula *effect size f^2* adalah sebagai berikut:

$$Effect\ Size\ f^2 = \frac{R^2_{Included} - R^2_{1 - R^2_{Included}}}{1 - R^2_{Included}}$$

Suatu model dianggap mempunyai nilai *predictive* yang relevan jika nilai *Q-square* lebih dari 0 (> 0). Nilai *predictif – relevance* diperoleh dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2) \dots (1 - R^2_n)$$

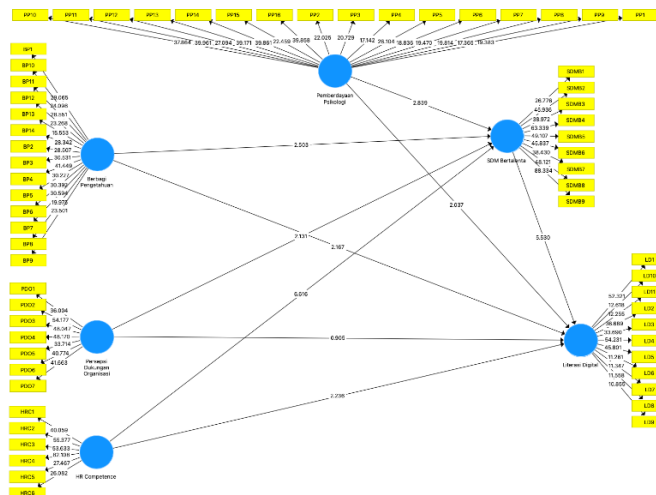
$$Q^2 = 1 - (1 - 0.795) (1 - 0.777) = 0.205 \times 0.223 = 0.045715$$

$$Q^2 = 0.954$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai *Q-Square* sebesar 0,954. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 95,4%. Sedangkan sisanya sebesar 4,6% dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

4.3.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini berdasarkan pada nilai yang terdapat pada analisa SEM dengan batas nilai pengujian hipotesis. Berikut hasil pengujian model lengkap dan hipotesis penelitian ini:



Gambar 4.8 Hasil Full Model Struktural (Standardied Output) - Bootstrapping
(Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS, 2023)

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung. Dimaksudkan untuk menguji apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen*. Program Smart PLS 3.0 hanya menyediakan metode *resampling bootstrap*. Nilai signifikansi yang digunakan adalah 1.96 (*significance level* = 5%) (Ghozali dan Latan, 2016). Sehingga konstruk yang memiliki t hitung > 1.96 dinyatakan berpengaruh signifikan. Berikut ini disajikan ringkasan hasil uji hipotesis:

Tabel 9. Hipotesis Statistik

Hipotesis	Variabel	Korelasi	T- Value	T- Tabel	Keterangan
H1	Pemberdayaan Psikologi -> SDM Bertalenta	0,218	2,839	1,96	Berpengaruh
H2	Berbagi Pengetahuan -> SDM Bertalenta	0,198	2,503	1,96	Berpengaruh
H3	Persepsi Dukungan Organisasi-> SDM Bertalenta	0,154	2,131	1,96	Berpengaruh
H4	HR Competence -> SDM Bertalenta	0,397	6,616	1,96	Berpengaruh
H5	Pemberdayaan Psikologi -> Literasi Digital	0,131	2,037	1,96	Berpengaruh
H6	Berbagi Pengetahuan -> Literasi Digital	0,175	2,167	1,96	Berpengaruh
H7	Persepsi Dukungan Organisasi -> Literasi Digital	0,083	0,905	1,96	Tidak Berpengaruh
H8	HR Competence -> Literasi Digital	0,125	2,236	1,96	Berpengaruh
H9	SDM Bertalenta-> Literasi	0,429	5,530	1,96	Berpengaruh

	Digital				
--	----------------	--	--	--	--

(Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS, 2024)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel 4.15, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

H1: Pemberdayaan Psikologi mempengaruhi SDM Bertalenta

Hipotesis 1 menjelaskan pengaruh Pemberdayaan Psikologi terhadap SDM Bertalenta. Dengan melihat hasil dari pengolahan data yang ada diketahui Pada tabel di atas nilai $t \text{ stat} = 2,839 > 1.96$ sehingga H_0 ditolak, dan diterima H_1 , hal ini yang berarti variabel Pemberdayaan Psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel SDM Bertalenta.

H2: Berbagi Pengetahuan mempengaruhi SDM Bertalenta

Hipotesis 2 menjelaskan pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap SDM Bertalenta. Dengan melihat hasil dari pengolahan data yang ada diketahui Pada tabel di atas nilai $t \text{ stat} = 2,503 > 1.96$ sehingga H_0 ditolak, dan diterima H_2 , hal ini yang berarti variabel Berbagi Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel SDM Bertalenta.

H3: Persepsi Dukungan Organisasi mempengaruhi SDM Bertalenta

Hipotesis 3 menjelaskan pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap SDM Bertalenta. Dengan melihat hasil dari pengolahan data yang ada diketahui Pada tabel di atas nilai $t \text{ stat} = 2,131 > 1.96$ sehingga H_0 ditolak, dan diterima H_3 , hal ini yang berarti variabel Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel SDM Bertalenta.

H4: HR Competence mempengaruhi SDM Bertalenta

Hipotesis 4 menjelaskan pengaruh *HR Competence* terhadap SDM Bertalenta. Dengan melihat hasil dari pengolahan data yang ada diketahui Pada tabel di atas nilai $t \text{ stat} = 6,616 > 1.96$ sehingga H_0 ditolak, dan diterima H_4 , hal ini yang berarti variabel *HR Competence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel SDM Bertalenta.

H5: Pemberdayaan Psikologi mempengaruhi Literasi Digital

Hipotesis 5 menjelaskan pengaruh Pemberdayaan Psikologi terhadap Literasi Digital. Dengan melihat hasil dari pengolahan data yang ada diketahui Pada tabel di atas nilai $t \text{ stat} = 2,037 > 1.96$ sehingga H_0 ditolak, dan diterima H_5 , hal ini yang berarti variabel Pemberdayaan Psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Literasi Digital.

H6: Berbagi Pengetahuan mempengaruhi Literasi Digital

Hipotesis 6 menjelaskan pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Literasi Digital. Dengan melihat hasil dari pengolahan data yang ada diketahui Pada tabel di atas nilai $t \text{ stat} = 2,167 > 1.96$ sehingga H_0 ditolak, dan diterima H_6 , hal ini yang berarti variabel Berbagi Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Literasi Digital.

H7: Persepsi Dukungan Organisasi mempengaruhi Literasi Digital

Hipotesis 7 menjelaskan pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Literasi Digital. Dengan melihat hasil dari pengolahan data yang ada diketahui Pada tabel di atas nilai $t \text{ stat} = 0,905 < 1.96$ sehingga H_0 diterima, dan ditolak H_7 , hal ini yang berarti variabel Persepsi Dukungan Organisasi tidak berpengaruh terhadap variabel Literasi Digital.

H8: HR Competence mempengaruhi Literasi Digital

Hipotesis 8 menjelaskan pengaruh *HR Competence* terhadap Literasi Digital. Dengan melihat hasil dari pengolahan data yang ada diketahui Pada tabel di atas nilai $t \text{ stat} = 2,236 > 1.96$ sehingga H_0 ditolak, dan diterima H_8 , hal ini yang berarti variabel *HR Competence*

berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Literasi Digital.

H9: SDM Bertalenta mempengaruhi Literasi Digital

Hipotesis 9 menjelaskan pengaruh SDM Bertalenta terhadap Literasi Digital. Dengan melihat hasil dari pengolahan data yang ada diketahui Pada tabel di atas nilai $t \text{ stat} = 5,530 > 1.96$ sehingga H_0 ditolak, dan diterima H_9 , hal ini yang berarti variabel SDM Bertalenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Literasi Digital.

4.3.4 Hubungan Pengaruh Langsung dan Hubungan Tidak Langsung

Berikut ini disajikan rangkuman pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dari variabel Pemberdayaan Psikologi, Berbagi Pengetahuan, Persepsi Dukungan Organisasi, *HR Competence* terhadap SDM Bertalenta dan Literasi Digital.

Tabel 10. Hasil Nilai Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pengaruh Langsung		Pengaruh Tidak Langsung		Total
Pemberdayaan Psikologi Terhadap SDM Bertalenta	0,218			0,218
Berbagi Pengetahuan Terhadap SDM Bertalenta	0,198			0,198
Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap SDM Bertalenta	0,154			0,154
HR Competence Terhadap SDM Bertalenta	0,397			0,397
SDM Bertalenta Terhadap Literasi Digital	0,429			0,429
Pemberdayaan Psikologi Terhadap Literasi Digital	0,131	Pemberdayaan Psikologi → SDM Bertalenta → Literasi Digital ($0,218 \times 0,429$)	0,093	0,224
Berbagi Pengetahuan Terhadap Literasi Digital	0,175	Berbagi Pengetahuan → SDM Bertalenta → Literasi Digital ($0,198 \times 0,429$)	0,084	0,259
Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Literasi Digital	0,083	Persepsi Dukungan Organisasi → SDM Bertalenta → Literasi Digital ($0,154 \times 0,429$)	0,066	0,149
<i>HR Competence</i> Terhadap Literasi Digital	0,125	<i>HR Competence</i> → SDM Bertalenta → Literasi Digital ($0,397 \times 0,429$)	0,170	0,295

(Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS, 2024)

Berdasarkan Tabel 10. di atas menjelaskan pada pengaruh langsung dan tidak langsung sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Pemberdayaan Psikologi baik langsung maupun tidak langsung terhadap Literasi Digital melalui SDM Bertalenta. Berdasarkan tabel di atas terlihat besarnya pengaruh langsung Pemberdayaan Psikologi terhadap Literasi Digital dapat dilihat dari nilai koefisien beta yaitu sebesar 0,131 (13,1 %). Dengan kata lain, 13,1 % Literasi Digital dipengaruhi oleh Pemberdayaan Psikologi. Dalam hal ini sisanya 86,9% Literasi Digital dipengaruhi oleh faktor luar selain faktor Pemberdayaan Psikologi yang diteliti. Sedangkan pengaruh tidak langsungnya adalah hasil perkalian antara koefisien beta pengaruh Pemberdayaan Psikologi terhadap SDM Bertalenta dengan SDM Bertalenta terhadap Literasi Digital yaitu $(0,218) * (0,429) = 0,093$ atau 9,3%. Dengan kata lain, Pemberdayaan Psikologi melalui SDM Bertalenta berpengaruh terhadap Literasi Digital sebesar 9,3%.
- 2) Pengaruh Berbagi Pengetahuan baik langsung maupun tidak langsung terhadap Literasi Digital melalui SDM Bertalenta. Berdasarkan tabel di atas terlihat besarnya pengaruh langsung Berbagi Pengetahuan terhadap Literasi Digital dapat dilihat dari nilai koefisien beta yaitu sebesar 0,175 (17,5%). Dengan kata lain, 17,5% Literasi Digital dipengaruhi oleh Berbagi Pengetahuan. Dalam hal ini sisanya 82,5% Literasi Digital dipengaruhi oleh faktor luar selain faktor Berbagi Pengetahuan yang diteliti. Sedangkan pengaruh tidak langsungnya adalah hasil perkalian antara koefisien beta pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap SDM Bertalenta dengan SDM Bertalenta terhadap Literasi Digital yaitu $(0,198) * (0,429) = 0,084$ atau 8,4%. Dengan kata lain Berbagi Pengetahuan, melalui SDM Bertalenta berpengaruh terhadap Literasi Digital sebesar 8,4%.
- 3) Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi baik langsung maupun tidak langsung terhadap Literasi Digital melalui SDM Bertalenta. Berdasarkan tabel di atas terlihat besarnya pengaruh langsung Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Literasi Digital dapat dilihat dari nilai koefisien beta yaitu sebesar 0,083 (8,3%). Dengan kata lain, 8,3% Literasi Digital dipengaruhi oleh Persepsi Dukungan Organisasi. Dalam hal ini sisanya 91,7% Literasi Digital dipengaruhi oleh faktor luar selain faktor Persepsi Dukungan Organisasi yang diteliti. Sedangkan pengaruh tidak langsungnya adalah hasil perkalian antara koefisien beta pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap SDM Bertalenta dengan SDM Bertalenta terhadap Literasi Digital yaitu $(0,154) * (0,429) = 0,066$ atau 6,6%. Dengan kata lain, Persepsi Dukungan Organisasi melalui SDM Bertalenta berpengaruh terhadap Literasi Digital sebesar 6,6%.
- 4) Pengaruh *HR Competence* baik langsung maupun tidak langsung terhadap Literasi Digital melalui SDM Bertalenta. Berdasarkan tabel di atas terlihat besarnya pengaruh langsung *HR Competence* terhadap Literasi Digital dapat dilihat dari nilai koefisien beta yaitu sebesar 0,125 (12,5%). Dengan kata lain, 12,5% Literasi Digital dipengaruhi oleh *HR Competence*. Dalam hal ini sisanya 87,5% Literasi Digital dipengaruhi oleh faktor luar selain faktor *HR Competence* yang diteliti. Sedangkan pengaruh tidak langsungnya adalah hasil perkalian antara koefisien beta pengaruh *HR Competence* terhadap SDM Bertalenta dengan SDM Bertalenta terhadap Literasi Digital yaitu $(0,397) * (0,429) = 0,170$ atau 17%. Dengan kata lain, *HR Competence* melalui SDM Bertalenta berpengaruh terhadap Literasi Digital sebesar 17%.

4.6 Analisa Strategi

Penelitian ini sebelum melakukan Formula Strategi, maka perlu menganalisis faktor EFE dan IFE sebagai Input Stage. Hal ini dilakukan untuk mengetahui faktor- faktor sebelum

menganalisis SWOT Matriks sebagai Matching Stage dan QSPM Matriks sebagai Descision Stage. Analisis dilakukan pertama-tama dengan menganalisa fakto-faktor eksternal sektor Pendidikan di Jawa Barat yang akan mempengaruhi sektor pendidikan, dan kemudian berdasarkan pemahaman atas faktor eksternal tersebut dilanjutkan dengan menganalisa faktor internal sektor Pendidikan di Jawa Barat dalam mewujudkan visinya.

4.6.1 Input Stage – Analisis Eksternal (EFE) dan Internal (IFE)

1) Faktor Peluang (Opportunity)

- a. Transformasi digital dalam Pendidikan di era 5.0 saat ini.
- b. Menjalin kemitraan dengan perusahaan teknologi untuk mendukung pengembangan perangkat pembelajaran digital
- c. Masyarakat semakin sadar akan pentingnya pendidikan, menciptakan permintaan untuk fasilitas dan program pendidikan yang lebih baik.
- d. Adanya pertumbuhan ekonomi dan masuknya investasi di Jawa Barat dapat meningkatkan anggaran sektor pendidikan
- e. Inisiatif nasional lewat Kominfo dan Pemprov Jawa Barat mempercepat literasi digital di kalangan akademisi, guru, mahasiswa dan siswa

2) Faktor Ancaman (Threats)

- a. Perbedaan kondisi ekonomi di Jawa Barat dapat menciptakan kesenjangan dalam kualitas pendidikan.
- b. Kebijakan pendidikan yang sering berubah dapat menghambat implementasi program jangka Panjang
- c. Persaingan dengan provinsi lain dalam menarik talenta pendidik dan investasi pendidikan.
- d. Beberapa akademisi atau pendidik dan institusi masih enggan mengadopsi teknologi baru dalam pembelajaran.
- e. Rentannya sektor pendidikan terhadap gangguan global

3) Faktor Kekuatan (Strenght)

- a. Adanya banyak lembaga pendidikan unggulan, termasuk sekolah negeri, swasta, dan perguruan tinggi berkualitas di Jawa Barat.
- b. Program pemerintah daerah seperti West Java Digital Service (JDS) mendukung integrasi teknologi dalam Pendidikan.
- c. Jawa Barat menjadi pusat inovasi pendidikan dan memiliki komunitas pendidikan yang aktif dalam mengembangkan inovasi.
- d. Banyak akademisi atau tenaga pengajar yang berkualitas dan berdedikasi di berbagai jenjang
- e. Sektor Pendidikan di Jawa Barat mampu dengan cepat beradaptasi dengan perkembangan teknologi

4) Faktor Kelemahan (Weakness)

- a. Daerah terpencil di Jawa Barat masih menghadapi kesulitan akses ke fasilitas pendidikan berkualitas dan infrastruktur yang memadai.
- b. Tidak semua akademisi/pendidik dan mahasiwa/siswa memiliki keterampilan literasi digital yang cukup untuk memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran.

- c. Ketersediaan akademisi atau tenaga pendidik berkualitas lebih terkonsentrasi di perkotaan dibandingkan daerah pedesaan.
- d. Banyak sekolah yang belum memiliki akses internet stabil atau perangkat teknologi modern
- e. Pendanaan untuk sektor pendidikan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan daerah tertentu.

Tabel 11. Matriks IFE

Strength (Kekuatan) - S	Bobot	Skala (1-4)	IFE Skor
1. Adanya banyak lembaga pendidikan unggulan, termasuk sekolah negeri, swasta, dan perguruan tinggi berkualitas di Jawa Barat	0,07	4	0,28
2. Program pemerintah daerah seperti West Java Digital Service (JDS) mendukung integrasi teknologi dalam pendidikan	0,13	4	0,52
3. Jawa Barat menjadi pusat inovasi pendidikan dan memiliki komunitas pendidikan yang aktif dalam mengembangkan inovasi	0,10	4	0,40
4. Banyak akademisi atau tenaga pengajar yang berkualitas dan berdedikasi di berbagai jenjang	0,08	3	0,24
5. Sektor Pendidikan di Jawa Barat mampu dengan cepat beradaptasi dengan perkembangan teknologi	0,12	4	0,48
Total	0,50		1,92
Weakness (Kelemahan) - W			
1. Daerah terpencil di Jawa Barat masih menghadapi kesulitan akses ke fasilitas pendidikan berkualitas dan infrastruktur yang memadai	0,14	2	0,28
2. Tidak semua akademisi/pendidik dan mahasiswa/siswa memiliki keterampilan literasi digital yang cukup untuk memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran	0,11	2	0,22
3. Ketersediaan akademisi atau tenaga pendidik berkualitas lebih terkonsentrasi di perkotaan dibandingkan daerah pedesaan	0,09	1	0,09
4. Banyak sekolah yang belum memiliki akses internet stabil atau perangkat teknologi modern	0,10	1	0,10
5. Pendanaan untuk sektor pendidikan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan daerah tertentu	0,06	2	0,12
Total	0,50		0,81

Total Skor IFE	1,00		2,73
-----------------------	-------------	--	-------------

(Sumber: Data diolah Penulis, 2024)

Tabel 12. Matriks EFE

Opportunities (kesempatan)	Bobot	Skala (1-4)	EFE Skor
1. Transformasi digital dalam Pendidikan di era 5.0 saat ini	0,13	4	0,52
2. Menjalinkan kemitraan dengan perusahaan teknologi untuk mendukung pengembangan perangkat pembelajaran digital	0,10	3	0,30
3. Masyarakat semakin sadar akan pentingnya pendidikan, menciptakan permintaan untuk fasilitas dan program pendidikan yang lebih baik	0,06	3	0,18
4. Adanya pertumbuhan ekonomi dan masuknya investasi di Jawa Barat dapat meningkatkan anggaran sektor pendidikan	0,07	4	0,28
5. Inisiatif nasional lewat Kominfo dan Pemprov Jawa Barat mempercepat literasi digital di kalangan akademisi, guru, mahasiswa dan	0,14	4	0,56
Total	0,5		1,84
Threat (Ancaman)			
1. Perbedaan kondisi ekonomi di Jawa Barat dapat menciptakan kesenjangan dalam kualitas pendidikan	0,09	3	0,27
2. Kebijakan pendidikan yang sering berubah dapat menghambat implementasi program jangka panjang	0,11	4	0,44
3. Persaingan dengan provinsi lain dalam menarik talenta pendidik dan investasi pendidikan	0,08	2	0,18
4. Beberapa akademisi atau pendidik dan institusi masih enggan mengadopsi teknologi baru dalam pembelajaran	0,15	4	0,60
5. Rentannya sektor pendidikan terhadap gangguan global	0,07	2	0,14
Total	0,5		1,63
Total EFE	1,00		3,47

(Sumber: Data diolah Penulis, 2024)

Berdasarkan hasil dari hasil Matriks IFE dan EFE di atas, diketahui bahwa faktor internal Ditjen Aptika mempunyai nilai 2,55. Menurut David (2009), berapapun banyaknya

faktor yang dimasukkan dalam Matriks IFE, total nilai rata-rata tertimbang berkisar antara yang terendah 1,0 dan tertinggi 4,0, dengan rata-rata 2,5. Total nilai yang jauh di bawah 2,5 merupakan ciri organisasi yang lemah secara internal, sedangkan total nilai yang berada di atas 2,5 menunjukkan ciri organisasi yang kuat secara internal. Sektor Pendidikan di Jawa Barat dengan total nilai rata-rata tertimbang 2,73 menunjukkan kondisi organisasi dan objek penelitian dalam memanfaatkan kekuatan dan meminimalkan kelemahan berada di atas rata-rata dan kondisi internal sektor Pendidikan di Jawa Barat kuat. Nilai faktor eksternal Sektor Pendidikan di Jawa Barat juga di atas rata-rata yaitu 3,47, Sektor Pendidikan di Jawa Barat harus tetap berupaya maksimal untuk memanfaatkan peluang eksternal yang ada dan menghindari ancaman yang dapat mempengaruhi sektor pendidikan.

4.6.2 Matching Stage – Analisis SWOT/TOWS

Matriks strategi TOWS merangkai perangkat pencocokan yang penting membantu manajer mengembangkan empat tipe strategi yaitu strategi SO (*Strengths-Opportunities*), strategi WO (*Weakness-Opportunities*), strategi ST (*Strengths-Threats*) dan strategi WT (*Weakness-Threats*). Mencocokkan faktor-faktor eksternal dan internal kunci merupakan bagian yang sulit dalam mengembangkan Matriks TOWS dan memerlukan penilaian yang baik.

Tabel 13. Threats, Opportunities, Weakness, Strengths (TOWS)

<i>Internal</i>	<i>Strength</i> (Kekuatan)	<i>Weakness</i> (kelemahan)
	1. Adanya banyak lembaga pendidikan unggulan, termasuk sekolah negeri, swasta, dan perguruan tinggi berkualitas di Jawa Barat	1. Daerah terpencil di Jawa Barat masih menghadapi kesulitan akses ke fasilitas pendidikan berkualitas dan infrastruktur yang memadai
<i>External</i>	2. Program pemerintah daerah seperti West Java Digital Service (JDS) mendukung integrasi teknologi dalam Pendidikan	2. Tidak semua akademisi/pendidik dan mahasiswa/siswa memiliki keterampilan literasi digital yang cukup untuk memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran
	3. Jawa Barat menjadi pusat inovasi pendidikan dan memiliki komunitas pendidikan yang aktif dalam mengembangkan inovasi	3. Ketersediaan akademisi atau tenaga pendidik berkualitas lebih terkonsentrasi di perkotaan dibandingkan daerah pedesaan
	4. Banyak akademisi atau tenaga pengajar yang berkualitas dan berdedikasi di berbagai jenjang	4. Banyak sekolah yang belum memiliki akses

	5. Sektor Pendidikan di Jawa Barat mampu dengan cepat beradaptasi dengan perkembangan teknologi	internet stabil atau perangkat teknologi modern 5. Pendanaan untuk sektor pendidikan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan daerah tertentu
<i>Opportunities (Peluang)</i>	<i>Strengths Opportunities (SO)</i>	<i>Weakness Opportunities (WO)</i>
1. Transformasi digital dalam Pendidikan di era 5.0 saat ini 2. Menjalin kemitraan dengan perusahaan teknologi untuk mendukung pengembangan perangkat pembelajaran digital 3. Masyarakat semakin sadar akan pentingnya pendidikan, menciptakan permintaan untuk fasilitas dan program pendidikan yang lebih baik 4. Adanya pertumbuhan ekonomi dan	1. Meningkatkan pengembangan SDM Bertalenta Fasilitator Pandu Digital (S2) (S3) (S4) (S5) (O1) (O2) (O3) (O4) (O5) 2. Mendorong Inovasi Pembelajaran Berbasis Digital untuk Mendukung Era 5.0 (S1) (S2) (S3) (S4) (S5) (O1) (O2) (O3) (O4) (O5) 3. Mengintegrasikan Teknologi Digital dalam Sistem Pendidikan melalui Kolaborasi dengan Perusahaan Teknologi	1. Mendorong Pengembangan infrastruktur Digital di Daerah Terpencil (W1) (W4) (O1) (O2) (O2) (O3) (O4) (O5) 2. Meningkatkan kompetensi dan keterampilan Digital pada Akademisi dan pelajar (W2) (W3) (O1) (O2) (O3) (O4) (O5) 3. Meningkatkan Dukungan Kominfo dari semua aspek (komunikasi, teknis, pengembangan kapasitas,

masuknya investasi di Jawa Barat dapat meningkatkan anggaran sektor Pendidikan	(S2) (S3) (S4) (S5) (O1) (O2) (O3) (O4) (O5)	reward, pemantauan dan evaluasi) Terhadap Fasilitator Pandu Digital (W1) (W2) (W3) (W4) (W5) (O1) (O2) (O3) (O4) (O5)
5. Inisiatif nasional lewat Kominfo dan Pemprov Jawa Barat mempercepat literasi digital di kalangan akademisi, guru, mahasiswa dan siswa		
<i>Threath (Ancaman)</i>	<i>Strength Treath (ST)</i>	<i>Weakness Treath (WT)</i>
1. Perbedaan kondisi ekonomi di Jawa Barat dapat menciptakan kesenjangan dalam kualitas pendidikan	1.Pembentukan Platform Berbagi Pengetahuan Literasi Digital (S1) (S2) (S3) (S4) (S5) (T1) (T2) (T3) (T4) (T5)	1. Mendorong Investasi Pendidikan di Daerah Terpencil (W1) (W4) (T1) (T2) (T3)
2. Kebijakan pendidikan yang sering berubah dapat menghambat implementasi program jangka Panjang	2. Meningkatkan Akses Teknologi di Daerah Terpencil untuk Mengurangi Kesenjangan Kualitas Pendidikan (S1) (S2) (S3) (S4) (S5) (T1) (T3)	.2.Meningkatkan Pemberdayaan Psikologi Fasilitator Pandu Digital (W2) (W3) (T1) (T2) (T4) (T5)
3. Persaingan dengan provinsi lain dalam menarik talenta pendidik dan investasi pendidikan		3. Mendorong peningkatan penyebaran talenta pendidik berkualitas ke daerah tertinggal (W1) (W2) (W3) (T1) (T3)
4. Beberapa akademisi atau pendidik dan institusi masih enggan mengadopsi teknologi baru dalam pembelajaran	3.Mendorong pengembangan sistem pendidikan yang adaptif terhadap teknologi (S1) (S2) (S3) (S4) (S5) (T1) (T2) (T3) (T4) (T5)	
5. Rentannya sektor pendidikan terhadap gangguan global		

(Sumber: Data diolah Penulis, 2024)

Maka hasil penelitian dari analisis TOWS menghasilkan strategi yaitu:

1. Strategi *Strengths Opprtunities* (SO) adalah Meningkatkan pengembangan SDM Bertalenta Fasilitator Pandu Digital, Mendorong Inovasi Pembelajaran Berbasis Digital untuk

Mendukung Era 5.0, Mengintegrasikan Teknologi Digital dalam Sistem Pendidikan melalui Kolaborasi dengan Perusahaan Teknologi.

2. Strategi *Weakness Opprtunities* (WO) terdiri dari Mendorong Pengembangan infrastruktur Digital di Daerah Terpencil, Meningkatkan kompetensi dan keterampilan Digital pada Akademisi dan pelajar, Meningkatkan Dukungan Kominfo dari semua aspek (komunikasi, teknis, pengembangan kapasitas, reward, pemantauan dan evaluasi) Terhadap Fasilitator Pandu Digital.

3. Startegi *Strengths Threats* (ST) terdiri dari Strategi Pembentukan Platform Berbagi Pengetahuan, Meningkatkan Akses Teknologi di Daerah Terpencil untuk Mengurangi Kesenjangan Kualitas Pendidikan Mendorong pengembangan sistem pendidikan yang adaptif terhadap teknologi.

4. Strategi *Weakness Threats* (WT) terdiri dari Strategi Mendorong Investasi Pendidikan di Daerah Terpencil, Meningkatkan Pemberdayaan Psikologi Fasilitator Pandu Digital, Mendorong peningkatan penyebaran talenta pendidik berkualitas ke daerah tertinggal.

4.6.3 Decision Stage - Quantitative Strategic Planning Matrix (QSPM)

Berdasarkan pada data faktor-faktor Setelah dilakukan tahap input analisis lingkungan internal dan eksternal melalui matriks IFE dan EFE. Serta tahap pencocokan dengan matriks TOWS, maka tahap selanjutnya yakni tahap keputusan dengan menggunakan QSPM. Teknik ini secara objektif mengindikasikan alternatif strategi mana yang terbaik. QSPM menggunakan input dari tahap pertama dan pencocokan dari tahap kedua untuk menentukan secara objektif diantara alternatif strategi. Penentuan skor daya tarik dilakukan dengan diskusi dengan responden terpilih di Sektor pendidikan yaitu dengan mengamati setiap faktor tersebut apakah mempengaruhi terhadap pilihan strategi yang dibuat, dengan memberikan skor 1 (jika tidak memiliki daya tarik), 2 (jika daya tariknya rendah), 3 (jika daya tariknya sedang), dan 4 (jika daya tariknya tinggi).

Alternatif strategi yang dihasilkan akan dimasukan ke dalam QSPM sebagai berikut:

- 1) Strategi 1: Meningkatkan Pengembangan SDM Bertalenta Fasilitator Pandu Digital
- 2) Strategi 2: Mendorong Inovasi Pembelajaran Berbasis Digital untuk Mendukung Era 5.0
- 3) Strategi 3: Pembentukan Platform Berbagi Pengetahuan Literasi Digital

Tabel 14. Quantitative Strategic Planning Matriks (QSPM)

Quantitative Strategic Planning Matric (QSPM)								
Faktor Kunci		Bobot	Alternative Strategy					
			SDM Bertalenta		Inovasi Digital		Berbagi Pengetahuan	
			AS	TAS	AS	TAS	AS	TAS
Strength (Kekuatan)								
1	Adanya banyak lembaga pendidikan unggulan, termasuk sekolah negeri, swasta, dan perguruan tinggi berkualitas di Jawa Barat	0,07	3	0,21	3	0,21	4	0,28
2	Program pemerintah	0.13	4	0.52	4	0.52	4	0.52

	daerah seperti West Java Digital Service (JDS) mendukung integrasi teknologi dalam pendidikan							
3	Jawa Barat menjadi pusat inovasi pendidikan dan memiliki komunitas pendidikan yang aktif dalam mengembangkan inovasi	0,10	4	0,40	4	0,40	4	0,40
4	Banyak akademisi atau tenaga pengajar yang berkualitas dan berdedikasi di berbagai jenjang	0,08	4	0,32	4	0,32	4	0,32
5	Sektor Pendidikan di Jawa Barat mampu dengan cepat beradaptasi dengan perkembangan teknologi	0,12	4	0,48	4	0,48	4	0,48
Weakness (kelemahan)								
1	Daerah terpencil di Jawa Barat masih menghadapi kesulitan akses ke fasilitas pendidikan berkualitas dan infrastruktur yang memadai	0,14	3	0,42	2	0,28	4	0,56
2	Tidak semua akademisi/pendidik dan mahasiswa/siswa memiliki keterampilan literasi digital yang cukup untuk memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran	0,11	4	0,44	2	0,22	4	0,44
3	Ketersediaan akademisi atau tenaga pendidik berkualitas lebih terkonsentrasi di perkotaan dibandingkan daerah pedesaan	0,09	4	0,36	2	0,18	2	0,18
4	Banyak sekolah yang belum memiliki akses	0,10	3	0,30	2	0,20	2	0,20

	internet stabil atau perangkat teknologi modern							
5	Pendanaan untuk sektor pendidikan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan daerah tertentu	0,06	2	0,12	2	0,12	2	0,12
Total IFE		1,00		3,57		2,93		3,50
<i>Opportunity (Kesempatan)</i>								
1	Transformasi digital dalam Pendidikan di era 5.0 saat ini	0,13	4	0,52	4	0,52	4	0,52
2	Menjalin kemitraan dengan perusahaan teknologi untuk mendukung pengembangan perangkat pembelajaran digital	0,10	4	0,40	4	0,40	3	0,30
3	Masyarakat semakin sadar akan pentingnya pendidikan, menciptakan permintaan untuk fasilitas dan program pendidikan yang lebih baik	0,06	4	0,24	4	0,24	4	0,24
4	Adanya pertumbuhan ekonomi dan masuknya investasi di Jawa Barat dapat meningkatkan anggaran sektor pendidikan	0,07	4	0,28	4	0,28	3	0,21
5	Inisiatif nasional lewat Kominfo dan Pemprov Jawa Barat mempercepat literasi digital di kalangan akademisi, guru, mahasiswa dan	0,14	4	0,56	4	0,56	4	0,56
<i>Threat (Ancaman)</i>								
1	Perbedaan kondisi ekonomi di Jawa Barat dapat menciptakan kesenjangan dalam kualitas pendidikan	0,09	4	0,36	2	0,18	4	0,36

2	Kebijakan pendidikan yang sering berubah dapat menghambat implementasi program jangka panjang	0,11	2	0,22	4	0,44	2	0,22
3	Persaingan dengan provinsi lain dalam menarik talenta pendidik dan investasi pendidikan	0,08	4	0,32	3	0,24	2	0,16
4	Beberapa akademisi atau pendidik dan institusi masih enggan mengadopsi teknologi baru dalam pembelajaran	0,15	4	0,60	3	0,45	4	0,60
5	Rentannya sektor pendidikan terhadap gangguan global	0,07	3	0,21	3	0,21	4	0,28
Total EFE		1,00		3,71		3,52		3,45
Total Keseluruhan				7,28		6,45		6,95

(Sumber: Data diolah Penulis, 2024)

Berdasarkan pada Tabel 15. menjelaskan hasil dari perhitungan matriks QSPM diperoleh strategi alternatif dengan *Total Attractivess Score* (TAS) masing-masing strategi. Strategi Meningkatkan Pengembangan SDM Bertalenta Fasilitator Pandu Digital dengan TAS sebesar 7,28, Strategi Mendorong Inovasi Pembelajaran Berbasis Digital untuk Mendukung Era 5.0 dengan TAS sebesar 6,45 dan Strategi Pembentukan Platform Berbagi Pengetahuan Literasi Digital dengan TAS sebesar 6,95. Sehingga hasil dari 3 strategi tersebut, maka yang cocok dengan kondisi sektor pendidikan di Jawa Barat saat ini adalah Strategi Meningkatkan Pengembangan SDM Bertalenta Fasilitator Pandu Digital dan Pembentukan Platform Berbagi Pengetahuan Literasi Digital.

Dalam penelitian ini matriks QSPM menghasilkan strategi alternatif yaitu:

1. Meningkatkan Pengembangan SDM Bertalenta Fasilitator Pandu Digital, dalam penelitian ini menjadi strategi utama mendapatkan TAS sebesar 7,28. Melihat kondisi sektor pendidikan di Jawa Barat saat ini strategi ini sangat penting bagi, Meningkatkan Pengembangan SDM Bertalenta Fasilitator Pandu Digital yaitu mengoptimalkan dan mengembangkan potensi fasilitator pandu digital yang berbakat, dengan adanya SDM yang bertalenta tentunya akan menjadi penopang dari Kominfo untuk mensosialisasikan program literasi digital dan tentunya menghadapi perkembangan yang terus berubah di sektor pendidikan Jawa Barat, di mana teknologi dan pendidikan yang terus berkembang dengan cepat. Fasilitator pandu digital yang memiliki talenta yang baik tentunya akan lebih mampu menghadapi tantangan dan peluang yang muncul dalam era perubahan ini terkhusus menghadapi masalah-masalah terkait literasi digital sektor pendidikan di Jawa Barat. Action yang bisa dilakukan untuk Meningkatkan Pengembangan SDM Bertalenta Fasilitator Pandu Digital yaitu :

- Pengembangan kompetensi fasilitator melalui program pelatihan berbasis kebutuhan, yang mencakup keterampilan teknis seperti penggunaan perangkat lunak edukasi dan keterampilan lunak seperti komunikasi dan manajemen waktu.
- Melakukan pemantauan dan evaluasi berkala terhadap perkembangan fasilitator pandu digital yang bertalenta dan memberikan fasilitator insentif berupa penghargaan finansial dan non-finansial, serta peluang pengembangan karir.
- Mendorong kolaborasi melalui pembentukan komunitas fasilitator dan kemitraan dengan perusahaan teknologi untuk memperluas akses terhadap perangkat dan aplikasi digital.

2. Strategi Pembentukan Platform Berbagi Pengetahuan Literasi Digital, dalam penelitian ini menjadi alternatif kedua dengan TAS sebesar 6,95, melihat kondisi sektor pendidikan saat ini strategi ini cukup penting juga, Pembentukan Platform Berbagi Pengetahuan Literasi Digital bertujuan untuk menciptakan ruang kolaboratif yang mendukung peningkatan literasi digital di sektor pendidikan Jawa Barat. Platform ini berfungsi sebagai wadah bagi akademisi atau pendidik, mahasiswa, siswa, fasilitator pandu digital, dan Kominfo untuk berbagi informasi, pengalaman, dan praktik terbaik dalam memanfaatkan teknologi digital untuk pembelajaran. Melalui platform ini, para pengguna dapat mengakses modul pelatihan, materi pembelajaran interaktif, panduan penggunaan aplikasi pendidikan, dan sumber daya lain yang relevan. Selain itu, platform ini juga memungkinkan pendidik dan fasilitator untuk berdiskusi, bertukar ide, serta menyelesaikan masalah bersama secara daring, sehingga memperkuat komunitas pembelajaran berbasis teknologi. Action yang bisa dilakukan untuk Pembentukan Platform Berbagi Pengetahuan Literasi Digital yaitu :

- Melakukan Identifikasi kebutuhan dan tujuan dengan cara menganalisis kebutuhan literasi digital di sektor pendidikan Jawa Barat untuk memahami kendala utama dan harapan dari para pengguna.
- Membuat Desain dan Pengembangan Platform dengan merancang platform berbasis web atau aplikasi mobile yang user-friendly dan sesuai kebutuhan pendidik, siswa, dan fasilitator. Fitur utama meliputi forum diskusi, modul pelatihan, webinar, dan materi interaktif.
- Melakukan kolaborasi dengan pemerintah daerah Jawa Barat, perusahaan teknologi, dan lembaga pendidikan untuk mendukung pengembangan dan penyediaan konten.

3. Strategi Mendorong Inovasi Pembelajaran Berbasis Digital untuk Mendukung Era 5.0, dalam penelitian ini mendapatkan TAS sebesar 6,45 yang menyatakan strategi ini menjadi alternatif ketiga yang digunakan Sektor pendidikan di Jawa Barat, Mendorong Inovasi Pembelajaran Berbasis Digital bertujuan untuk menciptakan sistem pendidikan yang mengintegrasikan teknologi canggih dengan nilai-nilai kemanusiaan guna meningkatkan literasi digital di sektor pendidikan Jawa Barat. Dalam era Society 5.0, teknologi seperti kecerdasan buatan (AI), big data, Internet of Things (IoT), dan augmented reality (AR) dimanfaatkan untuk mendukung pembelajaran yang lebih interaktif, personal, dan relevan dengan kebutuhan zaman. Inovasi pembelajaran berbasis digital ini melibatkan pengembangan metode dan media pembelajaran yang memungkinkan mahasiswa, siswa dan pendidik untuk memanfaatkan teknologi secara efektif, seperti penggunaan platform e-learning, aplikasi pendidikan, dan simulasi berbasis virtual. Action yang bisa dilakukan untuk

meningkatkan Digital Leadership yaitu:

- a) Melakukan penelitian dan analisis kebutuhan dengan cara melakukan survei dan wawancara dengan akademisi atau pendidik, mahasiswa, siswa, Fasilitator dan Kominfo untuk memahami kebutuhan inovasi digital dalam pembelajaran.
- b) Pengembangan dan Implementasi Teknologi Pembelajaran Digital dengan membuat aplikasi pendidikan berbasis seluler untuk menjangkau siswa di daerah terpencil serta mengembangkan platform pembelajaran berbasis AI dan AR untuk mendukung pembelajaran interaktif.

KESIMPULAN

Pemberdayaan Psikologi berpengaruh terhadap SDM Bertalenta. Dengan demikian adanya Pemberdayaan psikologi meningkatkan motivasi intrinsik, sehingga fasilitator pandu digital lebih bersemangat dalam menjalankan peran mereka untuk meningkatkan literasi digital, Fasilitator yang diberdayakan secara psikologis akan lebih aktif mencari cara inovatif untuk menyampaikan materi kepada peserta. Berbagi Pengetahuan berpengaruh terhadap SDM Bertalenta. Hal ini berarti adanya Berbagi pengetahuan membuat fasilitator bisa belajar dari pengalaman dan keahlian baik dari rekan sejawat atau dari Kominfo, meningkatkan kemampuan teknis dan interpersonal mereka. Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap SDM Bertalenta. Dengan demikian Fasilitator pandu digital yang didukung oleh Kominfo memiliki motivasi lebih tinggi untuk menjalankan tugas mereka. Dukungan Kominfo menciptakan rasa penghargaan yang memperkuat komitmen Fasilitator yang mendapatkan pelatihan teknologi secara rutin merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk mengembangkan keterampilan mereka, sehingga akan tercipta fasilitator yang bertalenta. *HR Competence* berpengaruh terhadap SDM Bertalenta. Hal ini berarti Kompetensi HR yang kuat membuat Kominfo bisa mengidentifikasi kebutuhan kompetensi yang spesifik untuk peran fasilitator pandu digital. *HR Competence* memainkan peran kunci dalam pengembangan fasilitator pandu digital yang bertalenta. Pemberdayaan Psikologi berpengaruh terhadap Literasi Digital. Hal ini berarti Pemberdayaan psikologi membantu fasilitator pandu digital, dosen, guru, siswa, dan tenaga kependidikan lainnya, untuk lebih percaya diri, termotivasi, dan terampil dalam memanfaatkan teknologi digital sebagai alat untuk pembelajaran dan pengajaran. Fasilitator pandu digital, Dosen, Guru dan siswa yang merasa diberdayakan secara psikologis lebih percaya diri dalam mengeksplorasi dan menggunakan teknologi digital. Berbagi Pengetahuan berpengaruh terhadap Literasi Digital. Hal ini berarti adanya Proses berbagi pengetahuan membantu meningkatkan keterampilan, pemahaman, dan penerimaan teknologi digital pada fasilitator pandu digital yang kemudian diteruskan kepada pendidik, siswa, dan tenaga kependidikan. Persepsi Dukungan Organisasi tidak berpengaruh terhadap Literasi Digital. Hal ini berarti Dukungan yang diberikan Kominfo saat ini memang belum optimal dan kurang relevan dengan kebutuhan spesifik fasilitator pandu digital terhadap literasi digital akademisi atau tenaga pendidik dan mahasiswa/siswa. Kominfo hanya menyediakan perangkat tanpa memberikan pelatihan teknis yang memadai baik itu terhadap Fasilitator pandu digital dan impact nya terhadap literasi digital sektor Pendidikan di Jawa Barat belum optimal. *HR Competence* berpengaruh terhadap Literasi Digital. Hal ini berarti *HR Competence* memiliki pengaruh penting terhadap peningkatan literasi digital di sektor pendidikan, termasuk di Jawa Barat. Kompetensi HR dalam mendesain, melaksanakan, dan mengevaluasi kebijakan serta program pengelolaan

SDM yang relevan menjadi kunci untuk mendorong literasi digital di kalangan pendidik, siswa, dan tenaga kependidikan. SDM Bertalenta berpengaruh terhadap Literasi Digital. Hal ini berarti Fasilitator yang bertalenta tentunya memiliki keahlian, kompetensi, dan potensi luar biasa dalam mendukung Kominfo atau sistem untuk mencapai tujuan strategis, termasuk dalam penguatan literasi digital sektor Pendidikan di Jawa Barat saat ini. Dari hasil penelitian analisa strategi melalui tahapan strategi *input stage* dengan IFE & EFE, *matching stage* dengan TOWS dan *decision stage* dengan QSPM maka dapat disimpulkan strategi yang digunakan dari hasil QSPM adalah strategi Meningkatkan Pengembangan SDM Bertalenta Fasilitator Pandu Digital dan Pembentukan Platform Berbagi Pengetahuan Literasi Digital. Dengan Meningkatkan Pengembangan SDM Bertalenta Fasilitator Pandu Digital yaitu mengoptimalkan dan mengembangkan potensi fasilitator pandu digital yang berbakat, dengan adanya fasilitator yang bertalenta tentunya akan menjadi penopang dari Kominfo untuk mensosialisasikan program literasi digital dan tentunya menghadapi perkembangan yang terus berubah di sektor pendidikan Jawa Barat, di mana teknologi dan pendidikan yang terus berkembang dengan cepat.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adiputra, I. P. P dan Mandala, K. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Kapabilitas Terhadap Keunggulan Bersaing Dan Kinerja Perusahaan, Universitas Udayana (Unud), Bali, E- Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 11, 2017: 6090-6119.
- [2] Arninda, A., Budiarti, L., Archie, A., Darusman, D., Madepo, M. A., & Firmansyah, F. (2024). Pengembangan SDM Berbasis Smart User dalam Memanfaatkan Media Sosial dan Penggunaan E-wallet di Era Digital. Jurnal Pengabdian Masyarakat Nusantara, 4(1), 41-49.
- [3] Aswinaryanto, M. R. (2021). Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Dalam Menciptakan Kreativitas Karyawan Melalui Motivasi Intrinsik Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Mojokerto. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim: Malang.
- [4] Falloon, G. (2020). From digital literacy to digital competence: the teacher digital competency (TDC) framework. Educational technology research and development, 68(5), 2449-2472.
- [5] Hair, et al. (1999). Multivariate Data Analysis 6 th. Ed. New Jersey: Pearson Education.
- [6] Handayani, N. N. L. (2023). Peningkatan Literasi Digital Dan Karakter Peserta Didik Melalui Implementasi Kurikulum Merdeka. Lampuhyang, 14(2), 144-159.
- [7] Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-Unit level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, And Business Outcomes: A Meta-Analysis. Journal of Applied Psychology Vol.87: hal.268- 79.
- [8] Hartini, S. (2012). Peran Inovasi: Pengembangan Kualitas Produk dan Kinerja
- [9] Bisnis. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.14, No. 1, Maret 2012: 82-88.
- [10] Hoiron, M., Wahyudi, E., dan Puspitaningtyas, Z. (2018). Pengaruh Kapabilitas Pemasaran, Keunggulan Bersaing dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja UKM (Usaha Kecil dan Menengah) di Kabupaten Lumajang. Majalah Ilmiah "DIAN ILMU". Vol.18 No.1 Oktober 2018.
- [11] Kurniawan, S., & Dharmayana, I. W. (2022). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Kepuasan

-
- Kerja Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah. *The Manager Review*, 4(1), 61-94.
- [12] Liu, H., J. Hou, et al. (2011). "Entrepreneurial Orientation, Organizational Capability, and Competitive Advantage in Emerging Economies: Evidence From China." *African Journal of Business Management* 5: 12.
- [13] Lo, Yin Hsi. April. (2012). Managerial Capabilities, Organizational Culture and Organizational Performance: The resource-based perspective in Chinese lodging industry. *The Journal of International Management Studies*, Volume 7 Number 1, pp. 151-157.
- [14] Mahdi, O. R., M. K. Almsafir, et al. (2011). "The Role of Knowledge and Knowledge Management in Sustaining Competitive Advantage Within Organizations : A Review." *African Journal of Business Management* 5: 21.
- [15] Pérez-de-Lema, D. G., E. Alfaro-Cortes, et al. (2012). "Strategy, Competitive Factors and Performance in Small and Medium Enterprise (SMEs)." *African Journal of Business Management* 6: 14.
- [16] Prakosa, Bagas. (2005). Pengaruh Orientasi Pasar, Inovasi dan Orientasi Pembelajaran Terhadap Kinerja Perusahaan untuk Mencapai Keunggulan Bersaing (Studi Empiris pada Industri Manufaktur di Semarang). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. Vol. 2. No. 1 Januari 2005.
- [17] Purnomo, R. dan S. L. (2010). Pengaruh kepribadian, self-efficacy, dan locus of control terhadap persepsi kinerja usaha skala kecil dan menengah. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 17(2), 144–160.
- [18] Rahab, Istiqomah, dan Dian Purnomojati. (2009). Permodelan mengenai Peran Product Improvement dan Process Improvement terhadap Kinerja UKM. Laporan Penelitian Universitas Jenderal Soedirman. Purwokerto.
- [19] Ratnasari, R., Dinni, S.M. (2022). Program Dusun "Literasi Digital" untuk Mewujudkan Perilaku Digital yang Sehat Pada Anak. Universitas Ahmad Dahlan: Yogyakarta
- [20] Sihite, Mombang, Sule, E.T., Azis, Y. dan Kaltum, U. (2016). Gain Competitive Advantage Through Reputation. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, Vol. 10, Issue3(Aug.) ISSN 2289-1560.
- [21] Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- [22] Yuniarti, N. A. (2024). Kualitas SDM dan Literasi Keuangan pada UMKM di Era Digitalisasi: Systematic Literature Review. *Jurnal Manajemen dan Profesional*, 5(2).

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN