



Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran
<http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>
 Volume 7 Nomor1, 2024
 P-2655-710X e-ISSN 2655-6022

Submitted : 28/01/2024
 Reviewed : 02/02/2024
 Accepted : 05/02/2024
 Published : 10/02/2024

Joulanda Altje Meiske
 Rawis¹
 Jenny Nancy Kaligis²

REVOLUSI MENTAL 4.0: TRANSFORMASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA MENUJU KESEJAHTERAAN ORGANISASIONAL DALAM LINGKUP DUNIA PENDIDIKAN

Abstrak

Penelitian ini menggali dampak implementasi Revolusi Mental 4.0 dalam konteks pendidikan, dengan fokus pada transformasi manajemen sumber daya manusia (SDM) dan dampaknya terhadap kesejahteraan organisasional. Revolusi Mental 4.0 menciptakan paradigma baru dalam pengelolaan SDM dengan memanfaatkan teknologi informasi, kecerdasan buatan, dan elemen-elemen inovatif lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan SDM yang unggul, inovatif, dan kreatif dalam organisasi dan sektor pendidikan. Riset ini juga bertujuan ingin memperkuat solusi dalam menjawab masalah-masalah dalam dunia pendidikan 4.0. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan jenis penelitian literatur review. Untuk mendukung penelitian ini, sumber data sekunder digunakan, yaitu artikel jurnal dan buku review. Semua sumber data ini sesuai dengan tujuan atau korelevanan penelitian. Hasil penelitian ini membuat konsep perencanaan berupa solusi-solusi dalam menghadapi transformasi manajemen sumber daya manusia dalam lingkup organisasi pendidikan yaitu dengan sebuah perencanaan kinerja yang terstruktur dengan berintegrasi dengan sumber daya manusia di era pembelajaran metaverse sehingga bisa mencapai tujuan.

Kata Kunci: Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan untuk Kesejahteraan Organisasional

Abstract

This research explores the impact of the implementation of Mental Revolution 4.0 in the context of education, focusing on the transformation of human resource management (HRM) and its impact on organizational well-being. Mental Revolution 4.0 creates a new paradigm in HR management by utilizing information technology, artificial intelligence, and other innovative elements. This research aims to determine excellent, innovative and creative human resources in organizations and the education sector. This research also aims to strengthen solutions in answering problems in the world of education 4.0. This research uses a qualitative approach and literature review research type. To support this research, secondary data sources were used, namely journal articles and book reviews. All these data sources are in accordance with the purpose or relevance of the research. The results of this study create a planning concept in the form of solutions in dealing with the transformation of human resource management within the scope of educational organizations, namely with a structured performance planning by integrating with human resources in the era of metaverse learning so as to achieve the goal.

Keywords: Sustainable Competitive Advantage for Organizational Wellbeing

PENDAHULUAN

Saat ini terjadi perubahan substansial dalam cara individu menjalankan aktivitas, berkomunikasi, serta menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar. Hal ini merupakan dampak dari penyebaran luas teknologi digital yang cepat dan mendalam dalam berbagai aspek kehidupan manusia. Era ini kemudian dikenal sebagai Revolusi Industri 4.0, dimana terjadi transformasi teknologi digital, budaya, organisasi hingga paradigma kerja dalam masyarakat global. Menurut Purba, Yahya, & Nurbaiti (2021), Revolusi Industri 4.0 atau biasa juga disebut

^{1, 2} Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Manado
 email: Joulanda_rawis@unima.ac.id, jennykaligis@unima.ac.id

sebagai cyber physical system adalah konsep yang menitikberatkan pada otomatisasi dan kolaborasi dengan teknologi cyber. Era digitalisasi dan konektivitas mengubah lanskap bisnis dan industri secara fundamental dengan memperkenalkan teknologi canggih seperti kecerdasan buatan (Artificial Intelligence). Teknologi-teknologi ini memungkinkan produksi cerdas untuk berinteraksi dan membuat keputusan secara real-time dengan dunia fisik (Schwab, 2016).

Era ini kemudian mempengaruhi tuntutan pasar kerja dengan sangat cepat, beberapa jenis pekerjaan bahkan telah digantikan oleh teknologi mesin. Sehingga, keterampilan manusia yang unik seperti kreativitas, pemecahan masalah, dan keterampilan interpersonal menjadi semakin penting (Laurentius, 2013). Dalam menghadapi revolusi industri yang dipacu oleh kemajuan teknologi, sektor pendidikan memiliki peran yang sangat penting untuk melahirkan individu dengan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang relevan dan diperlukan dalam dunia modern (Sabaruddin, 2022). Namun, sektor pendidikan harus juga melibatkan tenaga pendidik dengan kualitas yang esensial karena memegang peran penting untuk melahirkan individu dengan SDM berkualitas tersebut (Mustofa, Asy'ari, & Ratnaningsih, 2023).

Pengembangan kualitas individu mencakup pengembangan keterampilan baru yang sesuai dengan tuntutan pasar kerja yang terus berkembang. Individu secara terus-menerus harus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan untuk tetap relevan dan kompetitif dalam era ini. Selain itu, aspek-aspek seperti ketahanan mental, adaptabilitas, dan kemampuan untuk berkolaborasi dengan teknologi juga menjadi kunci untuk berhasil menghadapi perubahan yang cepat (Abubakar, 2023). Sehingga, perlu pengintegrasian keterampilan, adaptabilitas, hingga ketahanan mental dalam kebijakan organisasi. Hal ini berlaku terutama dalam organisasi pendidikan, di mana tenaga pendidik harus meningkatkan kompetensi pedagogik, yang mampu mempertahankan peran guru dari kemampuan teknologi (Ghufron, 2018).

Revolusi mental melibatkan peningkatan kesadaran, pemahaman yang lebih dalam tentang tujuan hidup, dan kemampuan untuk menghadapi tantangan dengan sikap yang lebih adaptif dan progresif. Ini juga mencakup kemampuan untuk mengintegrasikan teknologi baru ke dalam kehidupan, menghadapi kompleksitas dan ketidakpastian, serta mengembangkan kemampuan untuk berpikir kritis dan kreatif dalam menghadapi masalah baru yang muncul. Ketika diterapkan dalam konteks pendidikan, revolusi mental menjadi landasan penting untuk mempersiapkan individu menghadapi tuntutan revolusi industri. Hal ini akan mendorong pendidik untuk memiliki keterampilan pengajaran sebagai modal dan alat untuk melaksanakan peran dan tanggung jawabnya membantu pembelajaran berkualitas dan menghasilkan generasi unggul (Kumala, Susilo, & Susanto, 2018).

Fajar (2018) mengemukakan bahwa bentuk revolusi mental pada pendidik mengubah pandangan terhadap pembelajaran, mendorong penyesuaian strategi pengajaran yang relevan, hingga menciptakan lingkungan belajar yang inklusif. Selain itu, pendidik akan terbuka terhadap perubahan dan inovasi dengan terlibat dalam pengembangan profesional secara terus-menerus untuk meningkatkan kualitas dan tetap relevan dengan perubahan zaman. Sistem pendidikan yang mengadopsi konsep revolusi mental juga mempromosikan pembelajaran holistik untuk memperoleh kemampuan untuk berpikir kritis dan kreatif. Sehingga, untuk merealisasikan transformasi tersebut, konsep Revolusi Mental 4.0 terus mendorong perubahan paradigma, yang salah satunya melalui perubahan dalam manajemen SDM (Tahar, Setiadi, & Rahayu, 2022). Memberikan program pengembangan karyawan yang terarah untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi individu sesuai dengan kebutuhan organisasi dan perkembangan dalam dunia pendidikan. Implementasi sistem pengelolaan kinerja yang efektif untuk mengukur, mengevaluasi, dan meningkatkan kinerja individu serta menyelaraskan tujuan kinerja dengan tujuan organisasi.

Penelitian ini berorientasi kepada potensi-potensi program pengembangan sumber daya manusia terarah untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi individu sesuai dengan kebutuhan organisasi dan perkembangan dalam dunia pendidikan. Sebuah transformasi yang ingin dikaji bagaimana memberikan sebuah solusi-solusi dari menghadapi sebuah masalah yang dihadapi di era revolusi mental 4.0. Penerapan teknologi informasi dan kecerdasan buatan dalam manajemen SDM, seperti sistem manajemen kinerja berbasis teknologi, analisis data untuk pengambilan keputusan SDM, dan penggunaan platform digital untuk pengembangan sebuah organisasi. Sebuah kebaruan dikaji dalam riset ini didukung juga oleh beberapa penelitian sebelumnya Mundiri (2015) dan Akila (2018) keduanya mempertegas

sebuah konsep manajemen sumber daya manusia akan mencapai titik tujuan atau kesejahteraannya jika didukung dengan kemampuan untuk bijak menghadapi sebuah perubahan revolusi mental.

Penelitian terkait strategi dan program kesejahteraan karyawan, termasuk fleksibilitas waktu kerja, dukungan kesehatan mental dan inovasi dalam insentif dan tunjangan dapat meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan, maka dari itu penelitian sangatlah membantu sebuah organisasi dalam menghadapi tantangan revolusi mental 4.0 untuk mencapai sumber daya manusia yang memiliki orientasi perencanaan yang matang.

METODE

Artikel ilmiah ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Fokus artikel ini adalah mengungkapkan peristiwa yang benar-benar terjadi berdasarkan fakta atau perkembangan. Penelitian ini menjelaskan fenomena dan peristiwa yang terjadi di era digitalisasi. Dalam penelitian deskriptif kualitatif ini, saya menunjukkan bagaimana sumber daya manusia berubah dari masa sebelum digitalisasi ke masa digitalisasi. Penelitian deskriptif adalah metode studi kasus yang umum digunakan di berbagai bidang kehidupan, termasuk teknologi. Penelitian kualitatif berarti proses eksplorasi dan memahami makna perilaku individu ataupun kelompok. Menggambarkan masalah sosial atau masalah kemanusiaan. Penelitian ini berupaya untuk mengetahui dan menelaah tentang Revolusi Mental 4.0: Transformasi Manajemen Sumber Daya Manusia menuju Kesejahteraan Organisasional dalam lingkup dunia pendidikan. Di sisi lain, penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan pendekatan naturalistik dan interpretatif untuk menyelidiki inti masalahnya. Ini menunjukkan bahwa peneliti kualitatif memahami peristiwa yang dijelaskan dalam masalah penelitian. Dengan kata lain, peneliti atau penulis berusaha menafsirkan dan memahami peristiwa dalam konteks masyarakat. Penelitian kualitatif melibatkan pengumpulan dan pemanfaatan berbagai observasi studi kasus yang relevan

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Integrasi Kompetensi Sumber Daya Manusia

Integrasi kompetensi sumber daya manusia (SDM) merujuk pada proses menyelaraskan dan mengintegrasikan berbagai aspek kompetensi yang dimiliki oleh individu-individu dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini melibatkan pengelolaan sumber daya manusia secara holistik, sehingga SDM dapat berkontribusi secara efektif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan riset dilakukan oleh Mahmudah & Putra (2021) memberikan tinjauan pustaka sistematis yang membahas kerangka konseptual dalam meningkatkan kualitas pendidikan di era Industri 4.0. Hasil riset ini mencakup berbagai aspek manajemen pendidikan yang relevan dengan integrasi kompetensi sumber daya manusia, sehingga dapat memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana integrasi kompetensi sumber daya manusia dapat meningkatkan kualitas pendidikan di era Industri 4.0. Dengan merujuk pada artikel ini, pembahasan tentang integrasi kompetensi sumber daya manusia dalam konteks pendidikan di era Industri 4.0 dapat didasarkan pada tinjauan pustaka yang sistematis dan mendalam, yang mencakup berbagai aspek manajemen pendidikan yang relevan. Selain itu, artikel ini juga memberikan kerangka konseptual yang dapat digunakan sebagai landasan untuk memahami pentingnya integrasi kompetensi sumber daya manusia dalam mencapai kualitas pendidikan yang optimal di era Industri 4.0. Dengan demikian, referensi ini akan memberikan landasan yang kuat untuk membahas integrasi kompetensi sumber daya manusia dalam konteks pendidikan di era Industri 4.0.

Relevansi Integrasi Kompetensi: Diskusi ini dapat menekankan relevansi pengintegrasian kompetensi sumber daya manusia di lembaga pendidikan untuk memenuhi tuntutan era Industri 4.0. Integrasi ini sangat penting untuk mempersiapkan lembaga pendidikan agar dapat secara efektif menavigasi tantangan dan peluang yang dihadirkan oleh kemajuan teknologi dan perubahan paradigma pendidikan (Suindari & Juniariani (2020); Sirin et al.) Pembahasan dapat difokuskan pada perlunya mengintegrasikan kompetensi sumber daya manusia yang selaras dengan perubahan yang dibawa oleh era Industri 4.0, khususnya dalam konteks institusi pendidikan. Integrasi kompetensi dapat dikaitkan dengan kualitas pendidikan. Hasil analisis ini juga diperkuat dengan analisis oleh Hadis (2022) hal ini dapat mencakup bagaimana

pengembangan sumber daya manusia melalui integrasi kompetensi dapat meningkatkan hasil pembelajaran, keterlibatan siswa, dan pengalaman pendidikan secara keseluruhan.

Berdasarkan kajian yang dilakukan oleh Labola (2019) yang membahas Konsep pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi, bakat dan ketahanan dalam organisasi. Hasil penelitian ini membuat sebuah konsep agar lebih mudah untuk mengetahui beberapa aspek integrasi kompetensi SDM, yang dipaparkan sebagai berikut :

1. Rekrutmen dan Seleksi: Memastikan bahwa proses rekrutmen dan seleksi dilakukan dengan baik sehingga organisasi mendapatkan individu dengan keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
2. Pengembangan Karyawan: Menyusun program pengembangan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan individu dan organisasi. Ini mencakup pelatihan, pengembangan keterampilan, dan pendidikan yang dapat meningkatkan kompetensi karyawan.
3. Evaluasi Kinerja: Melakukan evaluasi kinerja secara teratur untuk menilai sejauh mana karyawan mencapai tujuan individu dan organisasi. Hasil evaluasi ini dapat digunakan untuk menentukan area pengembangan lebih lanjut.
4. Manajemen Kinerja: Menerapkan sistem manajemen kinerja yang efektif untuk mengelola dan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini melibatkan penetapan tujuan, umpan balik, serta pengakuan dan penghargaan.
5. Keselarasan dengan Strategi Organisasi: Memastikan bahwa kompetensi SDM selaras dengan strategi dan visi organisasi. Ini melibatkan identifikasi kompetensi yang kritis untuk keberhasilan organisasi dan memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan ini.
6. Kepemimpinan dan Budaya Organisasi: Membangun kepemimpinan yang mendukung pengembangan kompetensi SDM dan menciptakan budaya organisasi yang mendorong inovasi, kolaborasi, dan pembelajaran berkelanjutan.
7. Fleksibilitas dan Adaptabilitas: Menciptakan lingkungan yang fleksibel dan adaptif agar SDM dapat menyesuaikan diri dengan perubahan dalam lingkungan bisnis dan teknologi.
8. Pengelolaan Konflik dan Kepuasan Karyawan: Mengelola konflik secara efektif dan memastikan tingkat kepuasan karyawan yang tinggi, karena hal ini dapat berdampak positif pada produktivitas dan retensi karyawan.

Dengan mengintegrasikan kompetensi SDM secara efektif, organisasi dapat mencapai keseimbangan yang baik antara kebutuhan individu dan tujuan organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

2. Perencanaan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Era Industri 4.0

Meningkatkan kinerja MSDM memungkinkan organisasi untuk fokus pada pengembangan karyawan, termasuk pengembangan keterampilan, peningkatan kompetensi, dan pemberdayaan karyawan Putri et al. (2022) Mu'ammal & Muzakki, (2021). Era Industri 4.0 menuntut karyawan yang memiliki keterampilan teknologi dan pemahaman yang mendalam tentang perubahan industri. Meningkatkan kinerja MSDM memungkinkan organisasi untuk mempersiapkan karyawan untuk memenuhi tuntutan zaman. Kinerja MSDM yang ditingkatkan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan, termasuk efisiensi operasional, inovasi, dan pencapaian tujuan strategis (Simarmata, 2021; Siregar, 2020). Peningkatan Efisiensi Operasional: Kinerja MSDM yang ditingkatkan dapat membantu organisasi pendidikan untuk meningkatkan efisiensi operasional, termasuk manajemen sumber daya, perencanaan tenaga kerja, dan pengelolaan kinerja.

Penelitian ini mengupayakan membuat sebuah kerangka kerja yang jauh lebih komprehensif dari penelitian sebelumnya, dengan tujuan sebuah kerangka kerja manajemen sumber daya manusia yang telah dianalisis dapat disesuaikan dengan orientasi pendidikan saat ini dengan sebuah era Industri 4.0 yang membutuhkan pendekatan yang holistik dan adaptif untuk menghadapi perubahan lingkungan kerja yang cepat. Berikut adalah kerangka kerja yang dapat digunakan, yang digambarkan dalam bentuk tabel dibawah ini :

Tabel 1. Kerangka Kinerja

No	Perencanaan Kinerja	Analisis
----	---------------------	----------

1.	Pemahaman Era Industri 4.0	<ul style="list-style-type: none"> ● Membangun pemahaman yang mendalam tentang transformasi industri dan dampaknya terhadap kebutuhan kompetensi. ● Mengidentifikasi tren teknologi seperti kecerdasan buatan, internet things dan otomatisasi yang mempengaruhi pendidikan dan pekerjaan.
2.	Analisis Kebutuhan Kompetensi	<ul style="list-style-type: none"> ● Melakukan analisis komprehensif terhadap kebutuhan kompetensi yang diinginkan oleh industri 4.0. ● Berkomunikasi secara terus-menerus dengan pemangku kepentingan industri untuk memahami perubahan kebutuhan pasar tenaga kerja.
3.	Pengembangan Kurikulum dan Metode Pengajaran	<ul style="list-style-type: none"> ● Menyesuaikan kurikulum pendidikan dengan memasukkan mata pelajaran dan keterampilan yang relevan dengan teknologi industri 4.0. ● Menggunakan metode pengajaran inovatif dan teknologi pendidikan untuk meningkatkan interaktivitas dan daya tarik bagi siswa.
4	Peningkatan Keterampilan Guru dan Tenaga Pendidik	<ul style="list-style-type: none"> ● Menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan bagi guru dan tenaga pendidik untuk meningkatkan pemahaman mereka terhadap teknologi baru. ● Mendorong kolaborasi antara pendidikan formal dan pelaku industri untuk mentransfer pengetahuan praktis kepada guru.
5	Pemantauan dan Evaluasi Berkelanjutan	<ul style="list-style-type: none"> ● Melakukan pemantauan dan evaluasi secara berkelanjutan terhadap efektivitas program pendidikan. ● Menggunakan umpan balik dari siswa, guru dan industri untuk melakukan penyesuaian dan perbaikan.

Berdasarkan uraian tabel diatas, penelitian ini memperjelas bahwa tujuan perencanaan kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam implikasinya terhadap kesejahteraan organisasi di dalam institusi pendidikan adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi dan meningkatkan kesejahteraan karyawan yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan. Melalui kinerja MSDM yang ditingkatkan, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi dan meningkatkan kesejahteraan karyawan yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kualitas pendidikan (Mauli & Wijayanto, 2021; Rita & Bahrin, 2021).

3. Peran Teknologi dalam Pendidikan

Dari masa ke masa, ilmu pengetahuan semakin berkembang, yang mendorong penciptaan teknologi baru yang menandai kemajuan zaman. Pendidikan, sebagai bagian dari budaya dan peradaban manusia, mengalami transformasi yang signifikan di era globalisasi. Dunia telah mencapai banyak kemajuan dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, tetapi kemajuan ini juga menyebabkan banyak penderitaan bagi anak-anak, terutama di era globalisasi saat ini. Perkembangan ilmu pengetahuan di dunia pendidikan merupakan hasil dari teknologi. Oleh karena itu, pendidikan harus memanfaatkan teknologi untuk membantu pembelajaran (Lestari, 2018). Berdasarkan hasil analisis oleh Nduagbo (2023) Pendidikan dalam bidang teknologi khususnya saat ini dikenal sebagai pembelajaran metaverse yang mengacu pada penggunaan teknologi metaverse dalam konteks pendidikan. Metaverse adalah konsep ruang virtual atau dunia maya yang melibatkan interaksi antara lingkungan virtual dan pengguna, biasanya melalui avatar atau representasi digital diri. Sekarang, globalisasi sudah mulai menjadi masalah nyata bagi pendidikan. Analisis riset ini juga mengambil beberapa kajian teori oleh penelitian sebelumnya yang dapat memperkuat pembahasan pada penelitian ini. Beberapa masalah yang dihadapi pendidikan selama era globalisasi Menurut Lestari (2018) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas pendidikan. Tantangan globalisasi terutama berkaitan dengan output pendidikan. Seperti yang diketahui, paradigma tentang keunggulan suatu negara telah berubah di era globalisasi saat ini. Sebelumnya, negara memiliki keunggulan komparatif, yang didasarkan pada kekayaan sumber daya alam, tetapi sekarang memiliki keunggulan kompetitif, yang didasarkan pada pemilikan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam konteks pergeseran paradigma ini, pendidikan nasi lemak menjadi penting.
2. Skeptisisme terhadap tenaga pendidikan.
Pendidik atau guru adalah bagian penting dari pendidikan dan proses pembelajaran. Meskipun kemajuan teknologi telah menyediakan berbagai alat yang dapat meningkatkan kualitas pembelajaran, peran guru tidak dapat diganti sepenuhnya. Ini menunjukkan bahwa guru adalah faktor penting dalam keberhasilan pendidikan.
3. Akulturasi atau kebudayaan.
Proses akulturasi, yaitu pertukaran dan saling berbaur antara kebudayaan, terjadi ketika sebuah kebudayaan berkembang di abad modern dan tidak dapat menghindari pengaruh kebudayaan negara lain.
4. Metode belajar.
Pola pembelajaran yang mampu memberdayakan siswa dipengaruhi secara signifikan oleh era globalisasi saat ini.
5. Peningkatan manajemen.
Perbaikan manajemen pendidikan dan sekolah bertujuan untuk memberikan lebih banyak kebebasan kepada lembaga pendidikan dan sekolah untuk bertindak sebagai pusat pelaksanaan pendidikan.
6. Ketersediaan pendidikan.
Pemerintah mengubah kebijakan pendidikan dengan mewajibkan sekolah dasar selama 9 tahun menjadi 12 tahun. Dalam upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia, keberhasilan pelaksanaan kebijakan ini memiliki dampak strategis.
7. Kemajuan dalam teknologi dan ilmu pengetahuan.
Sebagaimana telah diketahui bersama, efek positif dari kemajuan teknologi saat ini adalah fasilitatif. Teknologi menawarkan semakin banyak jenis sesuatu yang instan
Berdasarkan masalah - masalah yang dihadapi pembelajaran metaverse melibatkan pengintegrasian elemen-elemen metaverse ke dalam proses pembelajaran untuk menciptakan pengalaman pembelajaran yang lebih mendalam, interaktif, dan seringkali imersif. Beberapa elemen kunci dalam pembelajaran metaverse melibatkan yang telah dibuat untuk mempermudah menemukan solusi dalam masalah - masalah peranan dalam dunia pendidikan khususnya pengembangan sumber daya manusianya:



Gambar 1. Elemen Kunci dalam Pembelajaran Metaverse

Pergeseran dari konvensional ke teknologi digital sebenarnya merupakan kemajuan yang dapat membuat manusia melek akan teknologi. Dalam konteks pendidikan, teknologi digital menjadi momentum keharusan untuk beradaptasi dan meleaknya manusia. Namun, dalam kenyataannya, terdapat gap, karena kurangnya pengaturan atau manajemen yang baik.

Berdasarkan gambar yang telah dikonsep dalam penelitian diharapkan sebagai suatu sistem yang dimanfaatkan untuk menunjang pembelajaran sehingga tercapai hasil yang diinginkan. Implementasi teknologi dalam pendidikan di Indonesia adalah teknologi dapat dimanfaatkan sebagai media pembelajaran.

4. Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan untuk Kesejahteraan Organisasional dalam Lingkup Dunia Pendidikan

Di dunia pendidikan modern, persaingan adalah hal yang tak bisa dielakkan. Persaingan mempengaruhi keberlangsungan pendidikan karena menghadirkan berbagai risiko dan peluang baik dari luar maupun dalam. Sebuah organisasi pendidikan untuk bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya dan mengurangi kelemahan dan memaksimalkan kekuatan, lembaga pendidikan harus memahami kebutuhan dan keinginan pasar serta target - target luaran yang ingin dicapai. Untuk menghadapi persaingan dan kompetisi, lembaga pendidikan harus mampu memilih dan menerapkan strategi. Ada tekanan kompetitif yang kuat, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang berdampak pada kemampuan institusi pendidikan dan sosial. Ini berdampak pada siklus perubahan, kebutuhan pelanggan, dan teknologi. Hal ini merupakan bentuk tantangan yang akan dihadapi institusi pendidikan di masa depan karena ada banyak persaingan dalam penyediaan layanan.

Untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dalam konteks pendidikan, sangat penting untuk memanfaatkan modal intelektual dan manajemen pengetahuan. Modal intelektual adalah aset penting yang memungkinkan keunggulan kompetitif berkelanjutan Saragih (2022) dan merupakan faktor kunci dalam mencapai dan mempertahankan keunggulan kompetitif (Widyaningdyah & Aryani, 2013). Selain itu, perspektif berbasis pengetahuan dalam organisasi pendidikan menunjukkan bahwa sumber daya intelektual sangat penting untuk keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Widyaningdyah & Aryani, 2013). Lebih lanjut, kemampuan untuk mengelola modal intelektual secara efisien sangat penting untuk keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Saragih, 2022). Selain itu, dalam lingkungan yang berubah dengan cepat, inovasi dianggap sebagai elemen penting dari keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Arviansyah, 2020). Hal ini menyoroti pentingnya menumbuhkan budaya inovasi di dalam institusi pendidikan untuk mempertahankan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Selain modal intelektual dan inovasi, pemanfaatan sumber daya secara strategis sangat penting untuk keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Memanfaatkan sumber daya seperti teknologi dan kapabilitas organisasi sangat penting untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan Setiadi & Narsa (2019) dan dapat berkontribusi pada keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Nawawi, 2018). Lebih lanjut, pengelolaan sumber daya dan kapabilitas organisasi yang efektif merupakan faktor kunci dalam mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Nawawi, 2018). Selain itu, penyelarasan sumber daya dan kapabilitas strategis sangat penting untuk mencerminkan peran positif dalam mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Mufidah et al., 2021).

Selain itu, pengembangan organisasi pembelajar dan penerapan praktik manajemen mutu sangat penting untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Pembelajaran di seluruh organisasi memainkan peran penting dalam mengubah orientasi pasar untuk peningkatan keunggulan kompetitif berkelanjutan (Irawan, 2020). Kesimpulannya, untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dalam konteks pendidikan membutuhkan pendekatan yang beragam. Pendekatan ini melibatkan peningkatan modal intelektual, menumbuhkan budaya inovasi, pemanfaatan sumber daya strategis, dan penerapan praktik manajemen mutu. Dengan mengintegrasikan elemen-elemen ini, institusi pendidikan dapat memposisi

SIMPULAN

1. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam berbagai konteks, mulai dari pendidikan, kesehatan, bisnis, hingga peningkatan kinerja karyawan di masa pandemi. Implementasi MSDM yang optimal diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

2. Tujuan perencanaan kinerja MSDM dalam implikasinya terhadap kesejahteraan organisasi di dalam institusi pendidikan adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan meningkatkan kesejahteraan karyawan yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan. Melalui kinerja MSDM yang ditingkatkan, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi dan meningkatkan kesejahteraan karyawan yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kualitas pendidikan.
3. Berdasarkan masalah - masalah yang dihadapi Pembelajaran metaverse melibatkan pengintegrasian elemen-elemen metaverse ke dalam proses pembelajaran untuk menciptakan pengalaman pembelajaran yang lebih mendalam, interaktif, dan seringkali imersif.
4. Untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dalam konteks pendidikan membutuhkan pendekatan yang beragam. Pendekatan ini melibatkan peningkatan modal intelektual, menumbuhkan budaya inovasi, pemanfaatan sumber daya strategis, dan penerapan praktik manajemen mutu. Dengan mengintegrasikan elemen-elemen ini, institusi pendidikan dapat memposisikan diri mereka untuk kesuksesan jangka panjang dan keunggulan kompetitif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, A. (2023). Measuring Organizational Resilience: a Case Study in Digital Disruption. *Ultima Management*, 15(2), 212-225.
- Ahmad, Z. I. and Mustofa, M. (2022). Analisis swot disruptif society 5.0 : human resource management mewujudkan pertumbuhan ekonomi. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(4), 385-393. <https://doi.org/10.35145/procuratio.v10i4.2259>
- Akilah, F. (2018). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 518–534.
- Amir, J. and Maulidiyah, N. R. (2023). Bunga rampai manajemen sumber daya manusia.. <https://doi.org/10.31219/osf.io/v43p8>
- Anwar, G., & Abdullah, N. N. (2021). The impact of Human resource management practice on Organizational performance. *International journal of Engineering, Business and Management (IJEEM)*, 5.
- Arviansyah, M. R. (2020). Faktor untuk meningkatkan inovasi di negara berkembang – tinjauan literatur sistematis. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 2(3), 173-179. <https://doi.org/10.35899/biej.v2i3.132>
- Aziz, S. A., & Widigdo, M. S. (2020). Konsep Revolusi Mental Presiden Joko Widodo dalam Perspektif Pendidikan Karakter Syed Muhammad Naquib Al-Attas. *Literasi: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 11(1), 32-49.
- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2016). *Fundamentals of human resource management*. John Wiley & Sons.
- Elvis, M. (2023). Kajian Terhadap Revolusi Mental dan Theory U: Suatu Upaya Untuk Mendukung Terjadinya Transformasi Mental Bangsa. *Jurnal Walagri Kebangsaan*, 1(1), 29-35.
- Fajar, W. N. (2018). Pelaksanaan Revolusi Mental di Indonesia. *Khazanah Pendidikan*, 11(2), 124-134.
- Ghufron, M. (2018). Revolusi Industri 4.0: Tantangan, Peluang, dan Solusi bagi Dunia Pendidikan. *Seminar Nasional dan Diskusi Panel Multidisiplin Hasil Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat*, (pp. 332-337).
- Gunawan, C., Solikhah, S., & Yulita, Y. (2021). Model pengembangan manajemen sumber daya manusia umkm sektor makanan dan minuman di era covid-19. *Jurnal Akuntansi Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 9(2), 200-207. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v9i2.3639>
- Hadis, F. (2022). Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi, kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan. *Akuntansi Dan Manajemen*, 17(2), 106-120. <https://doi.org/10.30630/jam.v17i2.202>
- Irawan, C. A. (2020). Bagaimana perusahaan mengukur kinerjanya.. <https://doi.org/10.31219/osf.io/xqys7>
- Kumala, V. M., Susilo, J., & Susanto, R. (2018). Hubungan Pengetahuan Pedagogik dengan Kompetensi serta Perbedaannya di Sekolah Negeri dan Sekolah Swasta. *Seminar Nasional*

- Ilmu Pendidikan dan Multi Disiplin Hipnoterapi "Optimalisasi Potensi Diri di Era Digital", (pp. 170-181). Jakarta.
- Labola, Y. A. (2019). Konsep pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi, bakat dan ketahanan dalam organisasi. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 7(1), 28-35.
- Laurentius, L. Y. (2013). Pentingnya Aktualisasi Keterampilan Interpersonal Eksekutif Demi Menciptakan Organisasi yang Efektif. *Humaniora*, 4(2), 835-844.
- Lestari, S. (2018). Peran teknologi dalam pendidikan di era globalisasi. *EDURELIGIA: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(2), 94-100.
- Lubis, A. S. and Munawaroh, M. (2020). Antecedent kompetensi sumber daya manusia islami dalam menghadapi revolusi industri 4.0 bagi lembaga keuangan berbasis syariah. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 9(1), 35-47. <https://doi.org/10.33059/jmk.v9i1.1924>
- Mahmudah, F. and Putra, E. (2021). Tinjauan pustaka sistematis manajemen pendidikan: kerangka konseptual dalam meningkatkan kualitas pendidikan era 4.0. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 43-53. <https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.33713>
- Maisaroh, M. (2021). Dampak penerapan rantai pasokan berkelanjutan terhadap keunggulan kompetitif pada umkm konveksi di desa nogotirto. *Matrik*, 22(1), 85. <https://doi.org/10.30587/matrik.v22i1.2382>
- Mauli, M. and Wijayanto, P. (2021). Kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(2), 195-203. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i2.36822>
- Mousa, S. K., & Othman, M. (2020). The impact of green human resource management practices on sustainable performance in healthcare organizations: A conceptual framework. *Journal of cleaner production*, 243, 118595.
- Mu'ammal, I. and Muzakki, A. (2021). Kinerja guru penjas sd di masa pandemi covid-19: pengaruh praktek msdm terhadap kinerja guru penjas sd. *Jurnal Elementaria Edukasia*, 4(1). <https://doi.org/10.31949/jee.v4i1.3019>
- Mufidah, A. F., Arsyianti, L. D., & Ibdalsyah, N. (2021). Analisis strategi keunggulan kompetitif berkelanjutan perusahaan crowd business syariah (studi kasus pada halal network international). *Al-Muzara'ah*, 9(1), 45-69. <https://doi.org/10.29244/jam.9.1.45-69>
- Muhajir, (2021). Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi.. <https://doi.org/10.31219/osf.io/9ceh7>
- Mundiri, A. (2015). Komitmen Organisasional Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pesantren. *Pedagogik*, 3(1), 88-105.
- Mustofa, M., Asy'ari, H., & Ratnaningsih, S. (2023). Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Guru di Sekolah Dasar: Mengungkap Praktik Efektif Retensi untuk Pengembangan Guru. *An-Nizom*, 8(2), 69-80.
- Muzadi, A., Sobari, M., Firdaus, H., Basori, M., & Putra, R. (2022). Kelola kemampuan dinamis dengan menciptakan nilai pelanggan pada manajemen sumber daya manusia. *Ekoma Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 2(1), 226-235. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v2i1.1160>
- Naghieh, A., Montgomery, P., Bonell, C. P., Thompson, M., & Aber, J. L. (2015). Organizational interventions for improving wellbeing and reducing work-related stress in teachers. *Cochrane database of systematic reviews*, (4).
- Nawawi, M. (2018). Dampak implementasi erp terhadap kapabilitas organisasi dan kinerja perusahaan. *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu*, 11(2). <https://doi.org/10.35448/jrat.v11i2.4263>
- Nduagbo, K. C. (2023). Online education past, current, and future. In *Research Anthology on Remote Teaching and Learning and the Future of Online Education* (pp. 1-16). IGI Global.
- Nurmalasari, I., & Karimah, D. Z. (2020). Peran manajemen sdm dalam lembaga pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidik. *MANAGERE: Indonesian Journal of Educational Management*, 2(1), 33-44.
- Purba, N., Yahya, M., & Nurbaiti. (2021). Revolusi Industri 4.0: Peran Teknologi dalam Eksistensi Penguasaan Bisnis dan Implementasinya. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 9(2), 91-98.
- Putri, E. Y., Putri, A., Rahma, A. R., & Maolani, F. M. (2022). Penerapan praktek manajemen sumber daya manusia dan hubungannya dengan kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 343-356. <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.618>

- Rita, D. and Bahrin, K. (2021). Pengaruh sistem informasi msdm terhadap kinerja karyawan pt.guru agung mandiri bengkulu. (JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 2(2), 360-367. <https://doi.org/10.36085/jems.v2i2.1614>
- Sabaruddin. (2022). Pendidikan Indonesia dalam menghadapi era 4.0. Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi dan Aplikasi, 10(1), 43-49.
- Saragih, R. R. (2022). Implikasi budaya organisasi dan manajemen pengetahuan di lingkungan pendidikan : studi literatur. Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan, 4(4), 6077-6082. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i4.3587>
- Schwab, K. (2016). The Fourth Industrial Revolution. World Economic Forum.
- Setiadi, P. A. and Narsa, I. M. (2019). Pengaruh modal teknologi informasi dan komunikasi terhadap kinerja inovasi. E-Jurnal Akuntansi, 29(2), 727. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v29.i02.p18>
- Simarmata, J. (2021). Peran mediasi human capital dan kinerja individu dalam hubungan praktek msdm dengan kinerja organisasi. J-Mas (Jurnal Manajemen Dan Sains), 6(2), 383. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i2.300>
- Siregar, I. H. (2020). Pengaruh insentif, disiplin, pengawasan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan politeknik ganesha medan. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 3(2), 479-490. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.282>
- Sugiono. (2018). Strategic Planning: Shaping Or Emerging From Organisations. Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 2(2), 177–184.
- Suwardana, H. (2018). Revolusi industri 4. 0 berbasis revolusi mental. JATI UNIK : Jurnal Ilmiah Teknik Dan Manajemen Industri, 1(2), 109-118. <https://doi.org/10.30737/jatiunik.v1i2.117>
- Tahar, A., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0. Jurnal Pendidikan Tambusai, 6(2), 12380-12394.
- Tanjung, R., Hanafiah, H., Arifudin, O., & Mulyadi, D. (2021). Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sekolah dasar. Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 4(4), 291-296. <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i4.272>
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi manajemen sumber daya manusia. Journal of Education Research, 1(3), 225-236. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>
- Widyaningdyah, A. U. and Aryani, Y. A. (2013). Intellectual capital dan keunggulan kompetitif (studi empiris perusahaan manufaktur versi jakarta stock industrial classification-jasica). Jurnal Akuntansi Dan Keuangan, 15(1). <https://doi.org/10.9744/jak.15.1.1-14>
- Wilton, N. (2019). An introduction to human resource management. An Introduction to Human Resource Management, 1-632.