

Strategi Pengembangan Pegawai Purchasing PT. Keysa Sejahtera Jaya Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0

A.W. Siswo Susilo, S.H., M.M.
siswosusilo677@gmail.com
Catrine Sariningrum (15010036)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi pengembangan pegawai purchasing di PT. Keysa Sejahtera Jaya dalam menghadapi era revolusi industri 4.0. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif, yaitu sebuah metode riset yang sifatnya deskriptif, menggunakan analisis yang menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melalui sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga dengan mudah untuk dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Hasil analisis menyimpulkan bahwa Strategi yang digunakan PT. Keysa Sejahtera Jaya harus di tingkatkan lagi dari segi promosinya dan lebih inovatif dalam menciptakan strategi-strategi yang kompetitif bagi pemimpin pasar, Peluang-peluang yang dimiliki PT. Keysa Sejahtera Jaya belum dimanfaatkan secara maksimal, dan Kelemahan-kelemahan juga sebagai ancaman adalah strategi pengembangan kualitas SDM dalam penguasaan teknologi dan informasi serta pemasaran yang kurang maksimal dalam mempromosikan perusahaan.

Kata Kunci : Era revolusi industry 4.0, pegawai, pengembangan, purchasing, dan strategi

1. PENDAHULUAN

Salah satu unsur manajemen adalah Manajemen Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi organisasi diantara sumber daya lainnya. Dari berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan, SDM menempati posisi strategis. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya yang lain tidak bisa dimanfaatkan, apalagi dikelola untuk menghasilkan suatu produk karena sumber daya manusia yang menggerakkan dan membuat sumber daya lainnya bekerja. Perkembangan teknologi yang cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap berbagai fenomena perubahan tersebut, menganalisa dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut.

Revolusi Industri 4.0 merupakan fenomena yang unik jika dibandingkan dengan tiga revolusi industri yang mendahuluinya. Istilah Industri 4.0 sendiri secara resmi lahir di Jerman tepatnya saat diadakan Hannover Fair pada tahun 2011 (Kagermann dkk, 2011). Negara Jerman memiliki kepentingan yang besar terkait hal ini karena Industri 4.0 menjadi bagian dari kebijakan rencana pembangunannya yang disebut *High-Tech Strategy 2020*. Tujuan dari Revolusi Industri 4.0 yaitu untuk meningkatkan daya saing industri tiap negara dalam menghadapi pasar global yang sangat dinamis. Kondisi tersebut diakibatkan oleh pesatnya perkembangan pemanfaatan teknologi digital di berbagai bidang. Sebagian besar pendapat mengenai potensi manfaat Industri 4.0 adalah mengenai perbaikan kecepatan fleksibilitas produksi, peningkatan layanan kepada pelanggan dan peningkatan pendapatan.

Kedatangan Revolusi Industri 4.0 harus dijawab dengan kesiapan sumber daya manusia untuk berbagai sektor. Cara kerja dan output dari hasil kerja menjadi hal yang berubah di era ini. Jika tidak, tentu akan mengalami ketinggalan dan tidak mampu bersaing dalam menampilkan yang terbaik. Revolusi Industri 4.0 memang memberikan tantangan menarik sekaligus memberikan peluang untuk mencipta kancara baru, sistem baru, dan budaya baru dalam kehidupan. Cara kerja ala 4.0 harus dikelola dengan baik dan mampu menghasilkan output yang diinginkan. Dampak kehadiran Revolusi Industri 4.0 akan tampak jelas pada sektor ekonomi dan bisnis. Pada konteks ini, perusahaan mengalami perubahan yang meliputi sistem kerja yang menyesuaikan dengan kebutuhan industri masa kini, menerapkan metode terkini dengan diperkuat sistem informasi digital, dan kepemimpinan. Semua itu dilakukan karena peran sumber daya manusia dalam revolusi industri 4.0 juga berubah.

Menyongsong era revolusi industri 4.0 semua perusahaan harus mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya dalam menyongsong era revolusi industry 4.0 ini. Demikian hal nya dengan PT. Keysa Sejahtera Jaya, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pengadaan peralatan listrik. Artinya perusahaan ini tidak memproduksi peralatan listrik, akan tetapi sebagai perusahaan pemasok peralatan listrik, dimana akan lebih di tekankan pada skill dan keahlian dari sumber daya manusia bagian Purchasing agar perusahaan ini dapat berjalan dengan baik. Sasaran utama purchasing adalah untuk menjaga ketersediaan dan stabilitas pasokan material dan juga mengurangi biaya-biaya terkaitnya sehingga biaya pembuatan barang jadi dan ditekan seminimal mungkin.

Pegawai bagian *purchasing* memerlukan sarana yang menunjang tercapainya informasi yang mendukung dan menambah pengetahuannya. Oleh karena itu diperlukan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi, baik untuk manajer maupun karyawan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Manajemen dapat memfasilitasi pengembangan sumber daya manusia untuk mendukung keberhasilan pengembangan tersebut. Manajemen sumber daya manusia mendorong para manajer dan tiap pegawainya untuk melaksanakan strategi yang telah diterapkan oleh perusahaan. Hal itu dapat dilakukan dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja yang diwujudkan dalam berbagai bentuk nyata dalam menyongsong era revolusi industri 4.0,

misalnya pemberian pelatihan, mengadakan seminar-seminar, pemberian kursus keterampilan, dan kegiatan-kegiatan lain.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis melakukan penelitian dengan memberi judul **“Strategi Pengembangan Pegawai *Purchasing* PT. Keysa Sejahtera Jaya Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0”**.

2. KAJIAN TEORITIK

Strategi Pengembangan

Menurut Stephanie K. Marrus, seperti yang dikutip Sukristono dalam buku *Strategic Management in Action* oleh Husein Umar (2008: 31), Strategi didefinisikan sebagai suatu proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai.

Selain definisi strategi yang sifatnya umum, dua orang pakar strategi, Hamel dan Prahalad (2008: 31) juga mendefinisikan strategi yang terjemahannya seperti berikut ini ”Strategi merupakan tindakan yang bersifat *incremental* (senantiasa meningkat) dan terus-menerus, serta dilakukan berdasarkan sudut pandang tentang apa yang diharapkan oleh para pelanggan di masa depan. Dengan demikian, strategi hampir selalu di mulai dari apa yang dapat terjadi dan bukan di mulai dari apa yang terjadi. Terjadinya kecepatan inovasi pasar yang baru dan perubahan pola konsumen memerlukan kompetensi ini (*core competencies*). Perusahaan perlu mencari kompetensi inti di dalam bisnis yang dilakukan.”

Jadi dapat disimpulkan bahwa strategi merupakan suatu pendekatan yang semua berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan serta eksekusi dalam aktivitas yang memiliki kurun waktu tertentu.

Manajemen strategis merupakan proses atau rangkaian kegiatan pengambilan keputusan yang bersifat mendasar dan menyeluruh, disertai penetapan cara melaksanakannya, yang dibuat oleh pimpinan dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran di dalam suatu organisasi, untuk mencapai tujuan. Dikatakan bahwa *manajemen stratejik* adalah kumpulan dan tindakan yang menghasilkan perumusan (formulasi) dan pelaksanaan (implementasi) rencana-rencana yang dirancang untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

Manajemen strategi menurut para ahli: pengertian manajemen strategis menurut Nawawi (2003) adalah perencanaan berskala besar (disebut perencanaan strategi) yang berorientasi pada jangkaun masa depan yang jauh (disebut visi), dan ditetapkan sebagai keputusan pimpinan tertinggi (keputusan yang bersifat mendasar dan prinsipil), agar memungkinkan organisasi berinteraksi secara efektif (disebut misi), dalam usaha menghasilkan sesuatu (perencanaan operaional untuk menghasilkan barang dan/atau jasa serta pelayanan) yang berkualitas, dengan diarahkan pada optimalisasi pencapaian tujuan (disebut tujuan strategis) dan berbagai sasaran (tujuan operasional) organisasi.

Dari pengertian manajemen strategi di atas yang cukup luas tersebut menunjukkan bahwa manajemen stratejik merupakan suatu sistem yang sebagai satu kesatuan memiliki berbagai komponen yang saling berhubungan dan saling mempengaruhi, dan bergerak secara serentak (bersama-sama) kearah yang sama pula.

“Pengembangan sumber daya manusia adalah penyiapan manusia atau karyawan untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam organisasi atau perusahaan.”Pengembangan atau pembangunan manusia berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pembangunan sumber daya manusia berpijak pada fakta bahwa setiap tenaga kerja membutuhkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan yang lebih baik. Pembangunan lebih terfokus pada kebutuhan jangka panjang dan hasilnya hanya dapat diukur dalam waktu jangka panjang. Juga membantu para

karyawan untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan pekerjaan atau jabatan yang diakibatkan oleh adanya teknologi baru atau pasar produk baru. Samsudin (2010: 107).

Sedangkan menurut Andrew Sikula dalam personel *Administration and human resources management* mengatakan pengembangan mengacu pada masalah staf dan personal adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisir dengan mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum sedangkan pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga pegawai operasional belajar pengetahuan teknik pekerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.

Pegawai baru biasanya telah memiliki pendidikan dan latihan dasar yang diperlukan. Hal itu mereka dapat dari suatu sistem pendidikan dan pengalaman yang berbuah kemampuan dan kecakapan tertentu. Manajer harus memulai dengan kondisi yang sekarang untuk membuat pegawai lebih produktif. Latihan dan pengembangan pegawai bertujuan untuk memperbaiki efektifitas kerja untuk mencapai tujuan. Latihan digunakan untuk memperbaiki penguasaan keterampilan – keterampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu. Pengembangan meliputi peningkatan kemampuan, sikap dan sifat kepribadian. Pengembangan dapat terjadi secara formal atau informal.

Pengembangan pegawai sangat dibutuhkan bagi individu atau organisasi. Akibat dari pertumbuhan dan perkembangan organisasi adalah organisasi harus mengeluarkan biaya pengembangan pegawainya, dan juga ‘harga’ yang harus dibayar karena pemborosan, pekerjaan yang buruk, keluhan dan rotasi pegawai. Hasil dari pengembangan adalah meningkatkan kepuasan kerja pegawai, pegawai menjadi lebih percaya diri, dan juga memberi nilai tambah bagi masyarakat dan rekan kerja. Manusia seharusnya tidak boleh berhenti belajar karena belajar adalah suatu proses seumur hidup. Maka, pengembangan pegawai harus dinamis dan berkesinambungan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa strategi pengembangan pegawai adalah suatu cara pendekatan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan serta eksekusi dalam aktivitas yang memiliki kurun waktu tertentu dalam rangka peningkatan kemampuan intelektual bagi pegawai yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

Tujuan diselenggarakan pengembangan kerja/ pegawai menurut (Simamora, 2006:276) disiapkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan. Adapun tujuan-tujuannya sebagai berikut:

1. Memperbaiki kinerja pegawai-pegawainya yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan merupakan calon utama pelatihan, kendatipun tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja yang efektif, program pelatihan dan pengembangan yang sehat sering berfaedah dalam meminimalkan masalah ini.
2. Memuktahirkan keahlian para pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih memastikan bahwa pegawai dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif. Perubahan teknologi pada gilirannya, berarti bahwa pekerjaan senantiasa berubah dan keahlian serta kemampuan pegawai haruslah dimuktahirkan melalui pelatihan, sehingga kemajuan teknologi dapat diintegrasikan dalam organisasi secara sukses.
3. Mengurangi waktu pembelajaran bagi pegawai baru agar kompeten dalam pekerjaan. Seorang karyawan baru acap kali tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi ”*job comotent*” yaitu mencapai output dan standar mutu yang diharapkan.
4. Membantu memecahkan masalah operasional. Para manajer harus mencapai tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumber daya: kelangkaan sumberdaya finansial

dan sumberdaya teknologis manusia (*human tecnilogical resource*), dan kelimpahan masalah keuangan, manusia dan teknologis.

5. Mempersiapkan pegawai untuk promosi satu cara untuk menarik, menahan, dan memotivasi pegawai adalah melalui program pengembangan karir yang sistematis. Pengembangan kemampuan promosional pegawai konsisten dengan kebijakan sumberdaya manusia untuk promosi dari dalam: pelatihan adalah unsur kunci dalam sistem pengembangan karir. Dengan secara berkesinambungan mengembangkan dan mempromosikan sumberdaya manusianya melalui pelatihan, manajer dapat menikmati pegawai yang berprestasi, termotivasi dan memuaskan.
6. Mengorientasikan pegawai terhadap organisasi, karena alasan inilah, beberapa penyelenggara orientasi melakukan upaya bersama dengan tujuan mengorientasikan para pegawai baru terhadap organisasi dan bekerja secara benar.
7. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi. Misalnya sebagian besar manajer adalah berorientasi pencapaian dan membutuhkan tantangan baru dipekerjaannya. Pelatihan dan pengembangan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas-aktivitas yang menghasilkan efektifitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua pegawai.

Pegawai *Purchasing*

Menurut A.W. Widjaja (2006:113) pegawai merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniyah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). Menurut Musanef (2009:5) pegawai adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta.

Purchasing merupakan bagian yang mempunyai tugas dan wewenang untuk menyediakan material untuk keperluan produksi. Menurut Sofjan Assauri (2008: 223) Pembelian merupakan salah satu fungsi yang penting dalam berhasilnya operasi suatu perusahaan. Fungsi ini dibebani tanggung jawab untuk mendapatkan kuantitas dan kualitas bahan-bahan yang tersedia pada waktu dibutuhkan dengan harga yang sesuai dengan harga yang berlaku. Pengawasan perlu dilakukan terhadap pelaksanaan fungsi ini, karena pembelian menyangkut investasi dana dalam persediaan dan kelancaran arus bahan ke dalam pabrik.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pegawai *purchasing* adalah sumber daya manusia pada suatu perusahaan/ organisasi yang mempunyai tugas dan wewenang untuk menyediakan material untuk keperluan produksi.

Era Revolusi Industri 4.0

Prof Klaus Schwab, Ekonom terkenal dunia asal Jerman, Pendiri dan Ketua Eksekutif World Economic Forum (WEF) yang mengenalkan konsep Revolusi Industri 4.0. Dalam bukunya yang berjudul "*The Fourth Industrial Revolution*", Prof Schwab (2017) menjelaskan revolusi industri 4.0 telah mengubah hidup dan kerja manusia secara fundamental. Berbeda dengan revolusi industri sebelumnya, revolusi industri generasi ke-4 ini memiliki skala, ruang lingkup dan kompleksitas yang lebih luas. Kemajuan teknologi baru yang mengintegrasikan dunia fisik, digital dan biologis telah mempengaruhi semua disiplin ilmu, ekonomi, industri dan pemerintah. Bidang-bidang yang mengalami terobosan berkat kemajuan teknologi baru diantaranya robot kecerdasan buatan (*artificial intelligence robotic*), teknologi nano, bioteknologi, dan teknologi komputer kuantum, blockchain (seperti bitcoin), teknologi berbasis internet, dan printer 3D.

Revolusi industri 4.0 merupakan fase keempat dari perjalanan sejarah revolusi industri yang dimulai pada abad ke -18. Menurut Prof Schwab, dunia mengalami empat revolusi industri. Revolusi industri 1.0 ditandai dengan penemuan mesin uap untuk mendukung mesin produksi, kereta api dan kapal layar. Berbagai peralatan kerja yang semula bergantung pada tenaga manusia dan hewan kemudian digantikan dengan tenaga mesin uap. Dampaknya, produksi dapat dilipat gandakan dan didistribusikan ke berbagai wilayah secara lebih masif. Namun demikian, revolusi industri ini juga menimbulkan dampak negatif dalam bentuk pengangguran masal. Ditemukannya energi listrik dan konsep pembagian tenaga kerja untuk menghasilkan produksi dalam jumlah besar pada awal abad 19 telah menandai lahirnya revolusi industri 2.0. Energi listrik mendorong para ilmuwan untuk menemukan berbagai teknologi lainnya seperti lampu, mesin telegraf, dan teknologi ban berjalan. Puncaknya, diperoleh efisiensi produksi hingga 300 persen.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat pada awal abad 20 telah melahirkan teknologi informasi dan proses produksi yang dikendalikan secara otomatis. Mesin industri tidak lagi dikendalikan oleh tenaga manusia tetapi menggunakan Programmable Logic Controller (PLC) atau sistem otomatisasi berbasis komputer. Dampaknya, biaya produksi menjadi semakin murah. Teknologi informasi juga semakin maju diantaranya teknologi kamera yang terintegrasi dengan mobile phone dan semakin berkembangnya industri kreatif di dunia musik dengan ditemukannya musik digital.

Revolusi industri mengalami puncaknya saat ini dengan lahirnya teknologi digital yang berdampak masif terhadap hidup manusia di seluruh dunia. Revolusi industri terkini atau generasi keempat mendorong sistem otomatisasi di dalam semua proses aktivitas. Teknologi internet yang semakin masif tidak hanya menghubungkan jutaan manusia di seluruh dunia tetapi juga telah menjadi basis bagi transaksi perdagangan dan transportasi secara online. Munculnya bisnis transportasi online seperti Gojek, Uber dan Grab menunjukkan integrasi aktivitas manusia dengan teknologi informasi dan ekonomi menjadi semakin meningkat. Berkembangnya teknologi autonomous vehicle (mobil tanpa supir), drone, aplikasi media sosial, bioteknologi dan nanoteknologi semakin menegaskan bahwa dunia dan kehidupan manusia telah berubah secara fundamental.

Jadi dapat disimpulkan bahwa revolusi industry 4.0 adalah integrasi antara dunia internet atau online dengan dunia usaha atau produksi di sebuah industri. Artinya, semua proses produksi ditopang dengan internet.

3. METODE PENELITIAN

Pengumpulan data adalah informasi yang didapat melalui pengukuran tertentu untuk digunakan sebagai landasan menyusun argumentasi logis menjadi fakta. Sedangkan fakta itu sendiri adalah kenyataan yang telah diuji kebenarannya. Dalam pengumpulan data dilakukan sebagai berikut:

1. Metode wawancara adalah metode percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua belah pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut.
2. Metode dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data dalam metodologi penelitian. Pada intinya metode dokumentasi adalah metode yang digunakan untuk menelusuri data historis. Sumber informasi dokumentasi pada dasarnya adalah segala macam bentuk sumber informasi yang berhubungan dengan objek dalam penelitian. Metode dokumentasi yang digunakan berupa foto-foto objek yang ada serta dokumen-dokumen lain yang disediakan oleh PT. Keysa Sejahtera Jaya.

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif, yaitu sebuah metode riset yang sifatnya deskriptif, menggunakan analisis yang menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melalui sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga dengan mudah untuk dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Dalam hal ini, data dari hasil wawancara dan dokumentasi akan disusun dan di buat kesimpulan dalam penelitian ini.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Persaingan bagi PT. Keysa Sejahtera Jaya merupakan suatu ancaman. Hal yang dapat dilakukan adalah bertahan dengan mempertahankan kualitas pelayanan. Kapasitas persaingan PT. Keysa Sejahtera Jaya dengan perusahaan sejenis tergolong seimbang, meskipun persaingan bisa menjadi ancaman bagi jalannya PT. Keysa Sejahtera Jaya. Persaingan juga dapat menjadi motivator bagi PT. Keysa Sejahtera Jaya untuk bekerja dengan lebih baik. PT. Keysa Sejahtera Jaya dalam pengelolaan usahanya sudah cukup baik. Yang dilakukan PT. Keysa Sejahtera Jaya adalah melakukan sesuatu yang terbaik dalam pengelolaan usahanya serta memberikan pelayanan yang terbaik untuk seluruh mitranya.

Dalam kondisi demikian strategi yang cocok digunakan adalah strategi putar haluan yaitu mengambil berbagai langkah untuk mengatasi kelemahan yang dihadapi agar peluang besar dapat dimanfaatkan. Dengan memperbaiki kelemahan internal yang dimiliki oleh PT. Keysa Sejahtera Jaya dan memanfaatkan peluang yang dimiliki, maka PT. Keysa Sejahtera Jaya bisa lebih baik mengembangkan usahanya serta dapat meningkatkan daya saingnya. Dengan kondisi yang demikian maka dapat diketahui bahwa pengoptimalan strategi dalam memperkuat daya saing melalui keunggulan kualitas pelayanan yang dilakukan PT. Keysa Sejahtera Jaya dapat membawa pengaruh yang baik terhadap peluang daya saing yang dimiliki PT. Keysa Sejahtera Jaya. Hal tersebut sangat mendukung untuk perkembangan PT. Keysa Sejahtera Jaya agar menjadi perusahaan Pengadaan Barang dan Jasa yang lebih baik.

Dalam menjalankan usahanya dalam bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya, PT. Keysa Sejahtera Jaya harus mempunyai strategi dalam meningkatkan daya saing,. Terutama terhadap perusahaan-perusahaan lainnya yang ada di kota Bandar Lampung yang merupakan pesaing dari PT. Keysa Sejahtera Jaya agar dapat tetap bertahan dan bersaing sehingga tidak kalah bersaing dengan perusahaan lainnya dalam menghadapi era revolusi industri 4.0. Dengan semakin tumbuh kembangnya perusahaan pesaing, maka PT. Keysa Sejahtera Jaya dituntut mampu bersaing dengan menggunakan strategi-strategi yang kompetitif dan tepat dengan mengetahui seberapa jauh keberhasilan perusahaan yang dikelola, sehingga dengan demikian dapat dilakukan dengan mengevaluasi dan menganalisis dengan menggunakan analisis SWOT sebagai alat yang digunakan untuk mengetahui faktor-faktor lingkungan internal perusahaan (kekuatan, kelemahan) dan faktor-faktor lingkungan eksternal perusahaan (peluang, ancaman). Setiap jenis usaha tentu tidak luput dari ancaman dari pesaing baru seperti yang di hadapi PT. Keysa Sejahtera Jaya saat ini dalam menghadapi era revolusi industri 4.0, banyak sekarang terdapat perusahaan lain sejenis lainnya. Dengan di lakukannya strategi dengan menggunakan analisis SWOT maka PT. Keysa Sejahtera Jaya dapat mengambil keputusan yang sifatnya stratejik, sebagai keputusan yang stratejik maka harus dilakukan analisis yang mendetail tentang perusahaan sehingga mendapatkan titik temu antara faktor-faktor lingkungan internal dan faktor-faktor lingkungan

eksternal dengan menghubungkan kedua faktor tersebut maka suatu tujuan dan sasaran organisasi dapat tercapai.

4.2 Pembahasan

1. Analisis SWOT (kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*Oppurtinity*), serta Ancaman (*threats*) dalam Strategi Pengembangan Pegawai Purchasing Menghadapi Era Revolusi Industry 4.0

Persaingan bagi PT. Keysa Sejahtera Jaya merupakan suatu ancaman. Hal yang dapat dilakukan adalah bertahan dengan mempertahankan kualitas pelayanan. Kapasitas persaingan PT. Keysa Sejahtera Jaya dengan perusahaan sejenis tergolong seimbang, meskipun persaingan bisa menjadi ancaman bagi jalannya PT. Keysa Sejahtera Jaya. Persaingan juga dapat menjadi motivator bagi PT. Keysa Sejahtera Jaya untuk bekerja dengan lebih baik. PT. Keysa Sejahtera Jaya dalam pengelolaan usahanya sudah cukup baik. Yang dilakukan PT. Keysa Sejahtera Jaya adalah melakukan sesuatu yang terbaik dalam pengelolaan usahanya serta memberikan pelayanan yang terbaik untuk seluruh mitranya.

Dalam kondisi demikian strategi yang cocok digunakan adalah strategi putar haluan yaitu mengambil berbagai langkah untuk mengatasi kelemahan yang dihadapi agar peluang besar dapat dimanfaatkan. Dengan memperbaiki kelemahan internal yang dimiliki oleh PT. Keysa Sejahtera Jaya dan memanfaatkan peluang yang dimiliki, maka PT. Keysa Sejahtera Jaya bisa lebih baik mengembangkan usahanya serta dapat meningkatkan daya saingnya. Dengan kondisi yang demikian maka dapat diketahui bahwa pengoptimalan strategi dalam memperkuat daya saing melalui keunggulan kualitas pelayanan yang dilakukan PT. Keysa Sejahtera Jaya dapat membawa pengaruh yang baik terhadap peluang daya saing yang dimiliki PT. Keysa Sejahtera Jaya. Hal tersebut sangat mendukung untuk perkembangan PT. Keysa Sejahtera Jaya agar menjadi perusahaan Pengadaan Barang dan Jasa yang lebih baik

Dalam menjalankan usahanya dalam bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya, PT. Keysa Sejahtera Jaya harus mempunyai strategi dalam meningkatkan daya saing,. Terutama terhadap perusahaan-perusahaan lainnya yang ada di kota Bandar Lampung yang merupakan pesaing dari PT. Keysa Sejahtera Jaya agar dapat tetap bertahan dan bersaing sehingga tidak kalah bersaing dengan perusahaan lainnya dalam menghadapi era revolusi industry 4.0. Dengan semakin tumbuh kembangnya perusahaan pesaing, maka PT. Keysa Sejahtera Jaya dituntut mampu bersaing dengan menggunakan strategi-strategi yang kompetitif dan tepat dengan mengetahui seberapa jauh keberhasilan perusahaan yang dikelola, sehingga dengan demikian dapat dilakukan dengan mengevaluasi dan menganalisis dengan menggunakan analisis SWOT sebagai alat yang digunakan untuk mengetahui faktor-faktor lingkungan internal perusahaan (kekuatan, kelemahan) dan faktor-faktor lingkungan eksternal perusahaan (peluang, ancaman). Setiap jenis usaha tentu tidak luput dari ancaman dari pesaing baru seperti yang di hadapi PT. Keysa Sejahtera Jaya saat ini dalam menghadapi era revolusi industry 4.0, banyak sekarang terdapat perusahaan lain sejenis lainnya. Dengan di lakukannya strategi dengan menggunakan analisis SWOT maka PT. Keysa Sejahtera Jaya dapat mengambil keputusan yang sifatnya stratejik, sebagai keputusan yang stratejik maka harus dilakukan analisis yang mendetail tentang perusahaan sehingga mendapatkan titik temu antara faktor-faktor lingkungan internal dan faktor-faktor lingkungan eksternal dengan menghubungkan kedua faktor tersebut maka suatu tujuan dan sasaran organisasi dapat tercapai.

Untuk mengetahui yang dibutuhkan perusahaan, maka PT. Keysa Sejahtera Jaya harus mengidentifikasi dan menganalisis strategi pengembangan pegawai purchasing dalam menghadapi era revolusi 4.0 dengan menggunakan faktor internal dan faktor eksternal perusahaan sebagai berikut:

1. Kekuatan (*strengths*) pada PT. Keysa Sejahtera Jaya

PT. Keysa Sejahtera Jaya dalam menjalankan usahanya, memiliki kekuatan-kekuatan yang secara umum dimiliki oleh perusahaan dalam menjalankan usahanya, antara lain sebagai berikut:

1) Mempunyai *brand image*

Brand image yang dimiliki PT. Keysa Sejahtera Jaya adalah nama yang sudah dikenal Mitra Kerja yakni PT. PLN (Persero), PT. Tambang Batubara (Persero) dan PT. PGN (Persero).

2) Memiliki *good will* (nama baik)

Good will yang dimiliki PT. Keysa Sejahtera Jaya sudah sangat baik dikalangan perusahaan besar BUMN yakni PT. PLN (Persero), PT. Tambang Batubara (Persero) dan PT. PGN (Persero) di Bandar Lampung

3) Sistem manajemen yang baik

Sistem manajemen yang diterapkan pihak perusahaan sudah memiliki SOP yang diterapkan kepada pegawainya yang harus dipatuhi.

4) Pelayanan yang bagus

Pelayanan yang merupakan syarat dari keutamaan dari setiap perusahaan yang menjadi dasar kegiatan keberlangsungan perusahaan. Pelayanan PT. Keysa Sejahtera Jaya yang memuaskan dengan memberikan keinginan dari perusahaan mitra, sehingga mitra elalu bekerjasama yang berkelanjutan.

2. Kelemahan (*weaknesses*) pada PT. Keysa Sejahtera Jaya

PT. Keysa Sejahtera Jaya dalam melakukan usahanya mempunyai kelemahan yang menjadi ancaman-ancaman yang mungkin terjadi dimasa yang akan datang, yang dapat menghambat keberhasilan usaha. Adapun yang menjadi kelemahan PT. Keysa Sejahtera Jaya adalah merupakan perusahaan baru yang masih harus mengedepankan keunggulan SDM dan masih terbatasnya mitra kerja serta SDM yang terbatas sehingga belum banyak perusahaan besar swasta yang mengenal.

3. Peluang (*opportunities*) pada PT. Keysa Sejahtera Jaya

Peluang merupakan suatu hal yang dapat dimanfaatkan oleh PT. Keysa Sejahtera Jaya untuk tetap dapat mengembangkan usahanya. Adapun yang menjadi peluang pada PT. Keysa Sejahtera Jaya antara lain sebagai berikut:

a. Potensi pasar

Potensi pasar yang menjanjikan seperti perusahaan-perusahaan Mitra Kerja dari PT. PLN (Persero), PT. Tambang Batubara (Persero) dan PT. PGN (Persero) yang ada di Bandar Lampung dan berpotensi juga untuk di luar Kota Bandar Lampung bahkan Provinsi Lampung

b. Hubungan dengan Mitra Kerja

Hubungan baik yang di jalin pihak PT. Keysa Sejahtera Jaya dengan perusahaan mitra dengan memberikan keterbukaan dengan mitra kerja, memberikan keramah tamahan kepada setiap mitra.

c. Meningkatkan promosi

Strategi yang dilakukan PT. Keysa Sejahtera Jaya yaitu dengan menerapkan promosi secara giat agar menarik perusahaan-perusahaan sebagai mitra kerja.

4. Ancaman (*threats*) pada PT. Keysa Sejahtera Jaya

Ancaman merupakan hambatan dalam melakukan usaha, sehingga menjadi suatu kendala yang besar dalam mengembangkan usaha hotel. Adapun yang menjadi ancaman PT. Keysa Sejahtera Jaya antara lain sebagai berikut:

1) Strategi pesaing

Strategi yang dilakukan pesaing yaitu dengan menerapkan strategi yang semakin inovatif dan kreatif sehingga memberikan ancaman bagi PT. Keysa Sejahtera Jaya.

2) Banyak pesaing yang meniru strategi yang dilakukan PT. Keysa Sejahtera Jaya

Banyaknya pesaing perusahaan baru sejenis yang meniru strategi dan konsep yang dilakukan PT. Keysa Sejahtera Jaya membuat pihak PT. Keysa Sejahtera Jaya harus lebih memperbaharui melakukan inovasi terhadap perkembangan kualitas pelayanan.

2. Matrik SWOT (kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*Opportunity*), serta Ancaman (*threats*) PT. Keysa Sejahtera Jaya dalam Strategi Pengembangan Pegawai Purchasing Menghadapi Era Revolusi Industry 4.0

Matriks ini dapat menghasilkan empat set kemungkinan alternatif strategis yang dapat diambil oleh perusahaan PT. Keysa Sejahtera Jaya dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Dengan demikian PT. Keysa Sejahtera Jaya dapat lebih meningkatkan dalam kemampuan menguasai, mempertahankan suatu posisi pasar. Kemampuan perusahaan mengatasi perubahan dan persaingan pasar dalam memperbesar dan mempertahankan keuntungannya, pangsa pasar, dan ukuran bisnisnya (skala usahanya). Matrik SWOT PT. Keysa Sejahtera Jaya dapat dilihat pada table 4.1 Berikut ini:

Tabel 1
Matrik SWOT PT. Keysa Sejahtera Jaya

	Kekuatan (Strengths-S)	Kelemahan (Weaknesses-W)
	1. Mempunyai <i>brand image</i> 2. Memiliki <i>good will</i> (nama baik) 3. Sistem manajemen yang baik 4. Pelayanan yang bagus	1. Perusahaan baru berdiri 2. SDM yang terbatas 3. Belum banyak mitra kerja
Peluang (Opportunities-O)	Strategi SO	Strategi WO
1. Potensi pasar 2. Hubungan dengan Mitra Kerja 3. Meningkatkan promosi	1. PT Keysa Sejahtera Jaya mempunyai peluang dalam memperluas potensi pasar dengan membangun kerjasama dengan perusahaan besar swasta lainnya	1. Memperluas jaringan mitra kerja 2. Meningkatkan SDM yang berkualitas

	2. Meningkatkan hubungan yang baik dengan mitra kerja 3. Meningkatkan promosi 4. Pelayanan yang berorientasi pada customer satisfaction	
Ancaman (Threats-T)	Strategi ST	Strategi WT
1. Strategi pesaing 2. Banyak pesaing yang meniru strategi yang dilakukan PT. Keysa Sejahtera Jaya	1. Meningkatkan strategi-strategi yang menjadi keunggulan dalam bersaing 2. Meningkatkan kualitas pelayanan yang menjadi keunggulan PT. Keysa Sejahtera Jaya	1. Meningkatkan strategi pemasaran yang kompetitif 2. Meningkatkan kualitas SDM

Sumber: Rangkuti 2006

Matriks SWOT pada tabel 4.1 menghasilkan empat sel alternatif strategis yang dapat diidentifikasi perkiraan kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman. Sehingga dapat diambil kesimpulan oleh PT. Keysa Sejahtera Jaya bagaimana dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di era revolusi Industri 4.0 ini.

a. Strategi *Strenght-Opportunities* (SO)

Strategi ini menggunakan kekuatan dan kelemahan yang dimiliki perusahaan yang dipakai dalam memanfaatkan segala kesempatan yang ada sehingga perusahaan dapat memiliki keunggulan bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya.

b. Strategi *Strenght-Threats* (ST)

Strategi ini menggunakan kekuatan yang dimiliki oleh perusahaan untuk mengatasi ancaman yang ada.

c. Strategi *Weaknesses-Opportunities* (WO)

Strategi ini menggunakan suatu peluang yang ada dengan cara meminimalkan kelemahan yang menjadi kendala perusahaan.

d. Strategi *Weaknesses-Threats* (WT)

Strategi menggunakan cara dengan meminimalkan kelemahan, serta menghindari ancaman yang ada. Dalam kondisi yang menjadi hambatan seperti ini perusahaan harus cepat dalam mengantisipasinya sehingga tujuan dapat tercapai..

5. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

1. Strategi yang digunakan PT. Keysa Sejahtera Jaya harus di tingkatkan lagi dari segi promosinya dan lebih inovatif dalam menciptakan strategi-strategi yang kompetitif bagi pemimpin pasar, dalam memenuhi kebutuhan mitra kerja dan juga menjalin hubungan baik dengan perusahaan mitra kerja agar dapat memperoleh rasa saling kekeluargaan dengan para perusahaan mitra kerja.
2. Peluang-peluang yang dimiliki PT. Keysa Sejahtera Jaya belum dimanfaatkan secara maksimal, untuk itu pihak PT. Keysa Sejahtera Jaya lebih fokus dan mengevaluasi lagi

dalam memanfaatkan peluang yang ada pada saat ini, agar tercapai tujuan dari PT. Keysa Sejahtera Jaya.

3. Kelemahan-kelemahan dan juga sebagai ancaman adalah strategi pengembangan kualitas SDM dalam penguasaan teknologi dan informasi serta pemasaran yang kurang maksimal dalam mempromosikan perusahaan, sehingga perusahaan dapat menguasai potensi pasar. Dan dapat meningkatkan daya saing yang sehat dengan perusahaan sejenis.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian di atas, rekomendasi yang diberikan penulis adalah sebagai berikut :

1. PT. Keysa Sejahtera Jaya lebih meningkatkan strategi pemasaran seperti meningkatkan promosi perusahaan, agar dapat memperluas pangsa pasar yang luas.
2. PT. Keysa Sejahtera Jaya sebaiknya melakukan pengidentifikasi pesaing, agar dapat menentukan strategi-strategi yang harus ditentukan dalam bersaing.
3. PT. Keysa Sejahtera Jaya sebaiknya harus meningkatkan dalam memenuhi kebutuhan mitra kerja, agar dapat menarik minat mitra kerja untuk bekerja sama yang berkesinambungan dengan PT. Keysa Sejahtera Jaya.
4. PT. Keysa Sejahtera Jaya sebaiknya harus meningkatkan strategi-strategi pengembangan yang lebih inovatif yang lebih diutamakan pada pegawai purchasing yang merupakan asset utama dari PT. Keysa Sejahtera Jaya, agar dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Kagermann, H., Lukas, W.D., & Wahlster, W. (2011). Industrie 4.0: Mit dem Internet der Dinge auf dem Weg zur 4. industriellen Revolution. <http://www.vdinachrichten.com/Technik-Gesellschaft/Industrie-40-Mit-Internet-Weg-4-industriellen-Revolution>, Diakses pada 12 Oktober 2019.
- Untung rugi revolusi industri 4.0 versi Presiden Jokowi. 2018. <https://www.merdeka.com/uang/untung-rugi-revolusi-industri-40-versi-presiden-jokowi.html>, Diakses pada 12 Oktober 2019.
- Schwab, K. 2016. The fourth industrial revolution. Crown Business Press.
Johnson, G.; Scholes, K.; & Whittington, R. (2008). *Exploring Corporate Strategy*, 8th edition. Lombarda, Italy: FT Prentice Hall
- Craig & Grant 2016. Manajemen Strategi. Jakarta: Alex Media Komputindo. Kelompok Gramedia. Jakarta
- id.wikipedia.org/wiki/Revolusi_Industri
- Karnawati, D. 2017. Revolusi industri, 75% jenis pekerjaan akan hilang. Diambil dari <https://ekbis.sindonews.com/read/1183599/34/revolusi-industri-75-jenis-pekerjaan-akan-hilang-1488169341>
- Kasali, R. 2017. Meluruskan Pemahaman soal Disruption. Diambil dari <https://ekonomi.kompas.com/read/2017/05/05/073000626/meluruskan.pemahaman.soal.disruption>.
- Rakhmat, J. 1997. Hegemoni budaya. Yogyakarta: Yayasan. Bentang Budaya.
- Schwab, K. 2017. The fourth industrial revolution. Crown Business Press.
- Tofler, A. 1970. Future shock . USA: Random House.
- www.anneahira.com/penemuan-penemuan-saat-revolusi-industri.htm
<https://rudiirawanto.files.wordpress.com/2011/01/revolusi-industri.pdf>