



DAMPAK REVOLUSI INDUSTRI 4.0 TERHADAP PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (Studi Pada Karyawan Divisi Produksi PT. Gunung Agung Sentosa/Luckystar Gresik)

Muhammad Azzam Lazuardi¹ Muhammad Alkirom Wildan²

^{1,2}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura

INFO ARTIKEL

Sejarah Artikel:

Diterima: 4 Maret 2022

Diperbaiki: 21 Mei 2022

Disetujui: 29 Juni 2022

Keywords:

Human resources development;
industry revolution 4.0

Abstract

Technological developments in the industrial era brought many changes, especially in the world of work. This study aims to determine the impact of the industrial revolution 4.0 in the company's operational changes to the development of human resources in the production division of PT. Gunung Agung Sentosa (Luckystar) The resource person in this study is the head of the production division. Researchers used 10 research items to see how the impact of the 4.0 industrial revolution that occurred in the company's operational changes on the development of human resources in the production division of PT. Mount Agung Sentosa (Luckystar) Gresik. The data collection technique used in this research is to make observations, interviews, and documentation. What is done indirectly is the researcher with the head of the production division and the state of human resources in the production division environment considering the conditions of the covid-19 pandemic that occurred. The results of this study indicate that the impact of the industrial revolution 4.0 provides negative and positive changes with the development of technology given to the operations of the production division of PT. Mount Agung Sentosa.

✉ Penulis Korespondensi*
Muhammad Alkirom Wildan

Email:

Alkirom.wildan@trunojoyo.ac.id

P-ISSN: 2775-3093

E-ISSN: 2797-0167

DOI :

Citation : Lazuardi, Muhammad Azzam & Muhammad Alkirom Wildan (2022), Dampak Revolusi Industri 4.0 Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Pada Karyawan Divisi Produksi PT. Gunung Agung Sentosa / Luckystar Gresik). Jurnal Kajian Ilmu Manajemen, 2 (2), hlm. 203-212

PENDAHULUAN

Seiring berkembangnya ilmu dan pengetahuan yang makin maju perusahaan dituntut untuk lebih dapat menjadikan karyawan yang dimiliki lebih terampil dan terlatih dalam mengemban tugasnya. Oleh karena itu, perusahaan memiliki tanggung jawab memberikan fasilitas mengadakan program pelatihan dan pengembangan bagi karyawan. Menjadi salah satu faktor tumbuh berkembangnya suatu perusahaan pasti membutuhkan ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas. Di dalam kenyataannya di lapangan tidak semua tugas pengembangan sumber daya manusia dilakukan oleh HRD. Bahkan sering kali ditemui perusahaan yang tugas dan jabatan tidak sesuai. Meskipun perusahaan sudah menerapkan teknologi yang diadaptasi dari revolusi industri 4.0 dalam proses produksi sekalipun. Jika sumber daya manusia tidak sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan perusahaan. Mungkin saja sumber daya manusia yang ada tidak optimal dalam bekerja untuk memenuhi beban tugas yang ada. Tugas inilah menjadi perhatian dan tanggung jawab pemilik ataupun jabatan penting dalam mengembangkan karyawan sesuai kebutuhan era revolusi industri 4.0.

Dalam era revolusi industri 4.0 ini PT. Gunung Agung Sentosa sejak awal berdirinya teknologi yang digunakan dan dikembangkan saat ini ialah dalam hal proses produksi. Berdasarkan pemaparan yang narasumber kepada peneliti yang terjadi saat kondisi perusahaan sebelum pandemi berlangsung didalam proses produksi bisa lebih produktif bahkan melebihi target produksi yang diinginkan perusahaan terhadap karyawan hingga memenuhi gudang penyimpanan. Walaupun perusahaan produktif karena kebijakan perusahaan dalam memaksimalkan kebutuhan tenaga kerja yang sesuai dengan lingkungan kerja, perusahaan beberapa kali melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan yang tidak berkompeten dan tidak sesuai harapan perusahaan. Dengan adanya pandemi perusahaan sudah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan sebesar 20% dari total 160 karyawan yang dimiliki divisi produksi.

Selama ini juga hambatan di dalam proses bisnis yang dirasakan narasumber tidak hanya terkait pengembangan teknologi yang diadaptasi dari era revolusi industri 4.0. tetapi juga dari segi kompetitor yang banyak di industri produk plastik baik itu perusahaan besar seperti perseroan terbatas (PT), *Commanditaire Venootschap* (CV), maupun Home Industri. Narasumber juga mengatakan struktur organisasi, jabatan, serta tugas dan tanggung jawab yang dimiliki PT. Gunung Agung Sentosa saat ini masih tidak sesuai dengan kenyataan yang ada di lapangan. Karena perusahaan ini memproduksi berbagai macam kebutuhan rumah tangga dan keperluan industri lain. Teknologi yang digunakan tersebut ialah salah satunya *artificial intelligence*. Namun itu adalah sebagian kecil teknologi yang digunakan perusahaan tersebut. Mesin-mesin yang digunakan dalam memproduksi sejak awal memang sudah memiliki teknologi tersendiri. tetapi tenaga sumber daya manusia yang dipekerjakan dalam menangani satu mesin tergolong banyak. Saat ini perusahaan sedang menambahkan unit mesin produksi dengan teknologi yang bertambah. Demi mengefisiensi dan memaksimalkan tenaga kerja yang ada serta untuk menekan modal biaya yang tidak diperlukan. Di era revolusi industri 4.0 ini tindakan apa saja yang dilakukan perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki saat ini. Karena dalam mengoperasikan mesin tersebut diatur sedemikian rupa oleh sumber daya manusia yang memiliki tugas tersebut dengan keahlian yang dimiliki. *Artificial intelligence* sendiri ialah salah satu dari sekian teknologi yang dikembangkan di era revolusi industri 4.0 saat ini.

Osman and Canan (2018) dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia dampak munculnya revolusi industri 4.0 pada perusahaan sektor industri dan efek yang diberikan dalam perubahan yang terjadi. Dengan kecerdasan robot dipergunakan secara lebih efektif disemua proses kegiatan bisnis. Yang memberikan lebih sedikit tenaga kerja dalam proses produksi dan klasifikasi angkatan kerja yang berubah. Nova dan Mulya (2020), menyatakan bahwa industri 4.0 yang erat kaitannya dengan proses produksi, keberadaannya tidak terlepas dari pengaruh pengetahuan teknik industri. Sedangkan penelitian oleh Idrus (2018), menyatakan bahwa era Industri 4.0 bukan menjadi suatu ancaman bagi SDM pariwisata, tetapi merupakan peluang untuk dapat menciptakan inovasi dan kreativitas. SDM pariwisata dapat memanfaatkan kompetensi yang dimiliki untuk dapat melaksanakan pekerjaannya dalam pencarian sumber informasi. Menggunakan *hardskill* dapat memberikan pelayanan berkualitas karena terlaksananya tugas secara efektif dan efisien. Serta menggunakan kompetensi *softskill* yang merupakan keterampilan interpersonal yang dapat menampilkan perilaku kerja optimal" .

Haqqi dan Wijayati (2019:8), mengatakan Revolusi Industri menandai periode perkembangan di paruh kedua abad ke-18 yang mengubah sebagian besar masyarakat pedesaan, agraris di Eropa dan Amerika menjadi masyarakat perkotaan yang terindustrialisasi. Barang-barang yang tadinya dibuat dengan susah payah dengan tangan mulai diproduksi secara massal oleh mesin-mesin di pabrik-pabrik, berkat pengenalan mesin-mesin dan teknik-teknik baru di bidang tekstil, pembuatan besi dan industri lainnya.

Pengembangan karyawan hampir secara universal diakui sebagai alat strategis untuk pertumbuhan berkelanjutan, produktivitas, dan kemampuan organisasi untuk mempertahankan karyawan yang berharga. Jika organisasi mengabaikan tantangan tertentu, maka proses pengembangan karyawan akan menjadi tidak praktis bagi organisasi, membuat frustrasi bagi karyawan dan nilai yang tidak pasti bagi keduanya (Handoko, 2014). Hasibuan (2016: 69), menyatakan bahwa pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan, pendidikan meningkatkan keahlian teoretis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak revolusi industri 4.0 di dalam perubahan operasional perusahaan terhadap pengembangan sumber daya manusia yang ada di divisi produksi PT. Gunung Agung Sentosa/Luckystar Gresik)

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus intrinsik. Narasumber dalam penelitian ini merupakan kepala divisi produksi. Peneliti menggunakan 10 item penelitian untuk melihat bagaimana dampak dari revolusi industri 4.0 yang terjadi di dalam perubahan operasional perusahaan terhadap pengembangan sumber daya manusia yang ada di divisi produksi PT. Gunung Agung Sentosa (Luckystar) Gresik. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Yang dilakukan secara tidak langsung peneliti dengan kepala bagian produksi dan keadaan sumber daya manusia yang ada di lingkungan divisi produksi mengingat kondisi pandemi covid-19 yang terjadi. Teknis analisis data yang dilakukan dengan reduksi data, penyajian data kemudian ditarik kesimpulan.

HASIL

Tujuan utama pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan adalah meningkatkan kemampuan praktik di lapangan serta pengetahuan yang menjadi perhatian yang terkoordinasi antara pemilik, HRD, serta saya sebagai manajer produksi. Tentunya harus lebih berkualitas dalam bekerja, disiplin, tanggung jawab, bekerja untuk memberikan yang terbaik. Namun dalam pelatihan dan pengembangan di sini, ini tidak dilakukan secara berkala. Selama ini pelaksanaan pelatihan hanya dilakukan ketika ada masalah yang dikoordinasikan dengan seluruh tim di divisi produksi untuk berdiskusi membantu mengatasi masalah yang terjadi di lapangan. Tanpa ada kewenangan dari divisi HRD.

Dalam wawancara yang dilakukan mendapatkan hasil pernyataan, yakni implementasikan yang diinginkan untuk perusahaan. Dengan salah satunya agar perusahaan bisa mengejar efisiensi untuk memaksimalkan dan menyeimbangkan dengan teknologi mesin yang dimiliki saat ini. Kualitas produk yang lebih baik dan menerapkan teknologi revolusi industri 4.0 lebih maksimal di perusahaan. Sedangkan pada intensitas kebutuhan perusahaan didapatkan dari hasil wawancara bahwa intensitas kebutuhan pelatihan dan pengembangan tidak terlalu dibutuhkan karena saat rekrutmen sudah ada ketentuan. Seperti pengalaman kerja dibidang yang sama itu berlaku pada semua jabatan. Jika supervisor sama teknisi mesin paling tidak lulusan SMK/S1 karena mereka rata-rata sudah mendapatkan pengalaman dan mengenal mesin yang dimiliki perusahaan. Walaupun intensitas pelatihan dan pengembangan kita sedikit bahkan jarang dilakukan. Perusahaan lebih mengutamakan spesifikasi kepada supervisor dan teknisi karena pengalaman, pengetahuan serta ketrampilan mereka pada mesin injeksi matras/moulding sangat dibutuhkan. Karena kita juga memiliki lebih dari 3000 ribu lebih jenis belum jika ada matras/moulding baru dari permintaan konsumen tertentu.

Pelaksanaan program pelatihan diperoleh bahwa sebenarnya ada pelaksanaan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan baru setelah perusahaan melakukan proses rekrutmen. Kemudian dari pelatihan dilakukan masa percobaan karyawan. Masa percobaan yang diberikan berbeda pada setiap karyawan dan jabatan yang diisi oleh karyawan baru tersebut. Setelah masa percobaan dilakukan kemudian perusahaan melakukan evaluasi kinerja untuk menentukan apakah karyawan baru tersebut layak dipertahankan atau tidak oleh perusahaan. Serta dilakukan pelatihan melalui pengembangan kepada karyawan yang sudah lama berada di perusahaan. Namun yang menangani pelaksanaan ini dilakukan oleh supervisor bersama tim yang dimiliki. Dengan tanpa adanya keterlibatan pemilik dan HRD. Dan juga tidak adanya program yang sedemikian rupa seperti yang kita lakukan. Oleh HRD yang memiliki beban tugas dan tanggung jawab membantu proses tersebut di divisi produksi.

Pada tahap aplikasi atau bentuk pelaksanaan pelatihan dan pengembangan SDM di divisi produksi, diimplementasikan ketika perusahaan ada penerimaan karyawan baru saat rekrutmen supervisor, teknisi mesin, ataupun operator mesin. Supervisor mengoordinasikan dengan jabatan lainnya. Untuk memberikan pelatihan dasar sesuai latar belakang karyawan baru tersebut. Serta mengenal lingkungan kerja kita di sini. Melalui masa percobaan dan dengan diperhatikan

kinerjanya oleh supervisor ataupun jabatan yang saya berikan tanggung jawab atas karyawan baru. Ada dua jenis pelatihan dan pengembangan yang dilakukan perusahaan selama ini yaitu secara praktik maupun teori. Tak hanya itu, didapatkan pula pernyataan dari narasumber bahwa pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan masih belum maksimal untuk mencapai target yang diinginkan perusahaan. Masih perlu evaluasi untuk lebih memaksimalkan pelaksanaannya. Dikarenakan salah satunya tugas dan fungsi dari HRD yang seharusnya membantu perusahaan, tidak berjalan semestinya. Terlebih pemahaman secara teori ataupun praktiknya di lapangan beberapa karyawan masih terbilang kurang.

PEMBAHASAN

Pelaksanaan pelatihan sebagai salah satu program pengembangan hanya dilakukan ketika dalam keadaan dibutuhkan untuk menyelesaikan masalah yang dikoordinasikan secara langsung dan tidak terjadwal. Tanpa ada tindakan bantuan dan kewenangan dari divisi HRD. Hal ini memperkuat pernyataan narasumber bahwa tugas kepala divisi produksi sendiri mulai dari perekrutan karyawan, perencanaan fasilitas pendukung pabrik dan pekerjaan yang seharusnya bukan pada lingkungannya dikerjakan atas dasar perintah pemilik perusahaan.

Kemudian berdasarkan temuan peneliti dalam wawancara yang dilakukan kepada narasumber perusahaan menggunakan sistem manajemen kekeluargaan. Namun PT. Gunung Agung Sentosa ini dalam menjalankan sistem manajemen yaitu berdasarkan keluarga ini masih banyak kekurangan karena dijalankan dengan tugas pokok yang saling merangkap satu dengan lainnya dengan jabatan yang tidak sesuai. Seperti tugas yang dimiliki narasumber beliau memiliki jabatan sebagai kepala bagian divisi produksi. Namun apa yang ada di lapangan terjadi beliau juga merangkap tugas dari divisi lain.

Peneliti melihat bahwa berdasarkan arti sesungguhnya ilmu yang diterapkan di dalam manajemen sumber daya manusia yang dipelajari sangat berbeda. Dengan dilakukan penelitian ini membuka wawasan peneliti dalam mempelajari suatu fenomena yang mengubah stigma pemikiran peneliti. Divisi HRD yang seharusnya berfungsi sebagai mana mestinya di dalam perusahaan. Namun peranan yang dimiliki tidak digunakan untuk membantu divisi lain sedangkan tugas pokok dan tanggung jawab menjadi wadah seluruh karyawan yang berada di perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sebagai proses pendukung kegiatan suatu organisasi perusahaan. Fungsi dari sistem manajemen sumber daya manusia yang digunakan perusahaan tidak seperti apa yang dikemukakan oleh Hasibuan yang dibahas di pembahasan sebelumnya. Yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Hal ini terlihat di dalam struktur yang dalam kepemimpinan pemilik selaku pimpinan tertinggi PT. Gunung Agung Sentosa dan apa yang dikatakan narasumber kepada peneliti. Dalam melakukan perencanaan tenaga kerja masih belum maksimal. Hal ini terlihat dari struktural organisasi perusahaan yang masih ada beberapa jabatan penting yang belum maksimal dengan manajemen kekeluargaan yang dianut dan kurang memperhatikan manajemen sumber daya

manusia dalam membantu perusahaan mewujudkan tujuan perusahaan. Seperti yang dijelaskan oleh narasumber pada peneliti terjadi pada divisi HRD yang seharusnya membantu merencanakan pengembangan sumber daya manusia. Kurangnya pengadaan sumber daya manusia yang berkompeten dibidangnya masing-masing. pemilik yang hanya berfokus pada hasil produksi menjadi salah satu faktor kurangnya pengembangan sumber daya manusia.

Strategi pengelolaan sumber daya manusia di dalam temuan peneliti yang dimiliki PT. Gunung Agung Sentosa melalui pengembangan dalam bentuk program pelatihan dan pengembangan perlu adanya arah tujuan yang jelas. Seperti yang telah dijelaskan peneliti di bab-bab sebelumnya berdasarkan literatur yang digunakan peneliti yaitu penelitian Faqih (2019), Hendriyadi dan Malindra (2019), Krisnahadi dan Septika (2021). Apa yang dilihat peneliti saat melakukan observasi di lapangan yang terjadi pekerjaan yang seharusnya dilakukan pemangku jabatan yang lain tersebut hanya dilakukan seorang diri oleh manajer di dalam divisi produksi dengan dibantu jabatan yang ada di bawah kepemimpinannya. Berarti perlu ada perubahan dalam penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan untuk dievaluasi secara keseluruhan. Karena pentingnya suatu program untuk menentukan arah berkembang atau tidaknya sumber daya manusia didalam divisi produksi. Dalam mengejar efektivitas dan efisiensi dalam bekerja untuk menghasilkan produk yang lebih berkualitas. Karena kurangnya perhatian pimpinan atau pemilik pada karyawan yang bekerja terutama divisi produksi. Hal yang dikemukakan peneliti Terlihat dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap narasumber.

Metode-metode pelatihan dalam pengembangan yang dilakukan kepala bagian divisi produksi berbentuk pelatihan dengan bentuk seminar dan praktik secara langsung. Walaupun dalam mengumpulkan data pendukung kesulitan mendapatkan karena tidak ada dokumentasi akan kegiatan yang dilakukan. Namun berdasarkan yang dikatakan narasumber bentuk pelatihan yang dilakukan tidak semua karyawan dapat memahami dengan baik saat di praktikkan ke dalam pekerjaan yang dilakukan. Sehingga sering kali pelatihan yang dilakukan secara praktik langsung di saat rekrutmen hal itu dilakukan dengan jangka waktu yang telah ditentukan dan jangka waktu diberikan tersebut berbeda sesuai dengan jabatannya. Dengan oleh seseorang yang ditunjuk oleh kepala divisi produksi. Sedangkan untuk karyawan yang lama dalam pelatihan praktik ini dilakukan untuk mengevaluasi kinerja dan daripada disebut pelatihan menurut narasumber lebih sering diadakan rapat untuk menemukan solusi ketika ada masalah. Berdasarkan literatur yang dibahas oleh peneliti metode pelatihan dan pengembangan yang dilakukan kepala divisi produksi terhadap karyawan. Dalam bentuk *on the job training* secara informal maupun formal untuk memperlihatkan dan kemudian melakukan pekerjaan tersebut.

Sejalan dengan pendapat Spencer dan Spencer tentang kompetensi sumber daya manusia. Hal ini juga berdasarkan penelitian Idrus (2018), Juwita (2020), Fairuzzabadi et al. (2021). Penggunaan teknologi sebagai salah satu peningkatan mutu kompetensi baru dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sejalan dengan fungsi divisi yang harus setidaknya merencanakan, mengidentifikasi, memprogram, melaksanakan kompetensi yang dibutuhkan. Metode pelatihan yang diberikan

akan menunjukkan apa saja yang perlu dievaluasi di dalam pengetahuan dan kinerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Akan terlihat bahwa kompetensi yang perlu ditingkatkan dalam diri masing-masing karyawan. Karena merupakan dasar dari terlihatnya efektivitas kinerja serta kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Hal ini perlu diprogram secara rutin dan diberlakukan pada Divisi produksi PT. Gunung Agung Sentosa. Untuk menjawab tantangan-tantangan yang diberikan terhadap perusahaan yang bertransformasi menyesuaikan teknologi yang diberikan revolusi industri. Dalam menyeimbangkan pengetahuan dan pengalaman sumber daya manusia dengan teknologi yang digunakan.

Saat melakukan observasi lapangan peneliti dalam melihat dampak yang diberikan revolusi industri 4.0 dari teknologi. Perubahan yang paling terlihat di PT. Gunung Agung Sentosa merupakan pengembangan dan pengadaan mesin baru demi kelancaran proses produksi. Istilah penerapan revolusi industri 4.0 pada pabrik-pabrik otomatisasi yang dikenal sebagai *smart factory*. Sedangkan menurut narasumber perusahaan belum sepenuhnya menggunakan teknologi karena masih bergantung pada sumber daya manusia yang banyak. Salah satu teknologi yang mempengaruhi operasional pabrik-pabrik yang memproduksi produk yang membutuhkan teknologi rumit. Berdasarkan apa yang dibahas peneliti ialah *artificial intelligence* yang menjadi teknologi yang digunakan pabrik-pabrik pintar saat ini. Teknologi tersebut ada pada proses produksi lebih tepatnya mesin-mesin yang digunakan dalam memproduksi barang jadi yang berasal dari biji plastik divisi produksi. Divisi Produksi memiliki 2 jenis mesin *injection moulding* yang berbeda. Mesin yang digunakan sejak berdirinya perusahaan menggunakan dengan sistem analog berjumlah 40 unit mesin. Dan saat ini ada penambahan 7 unit mesin baru dengan sistem otomatis. Kecanggihan mesin analog yang dimiliki divisi produksi memiliki kelebihan dan kekurangan. Namun yang dibahas peneliti ialah kekurangan dalam pengadaan sumber daya manusia yang menangani 1 mesin bisa lebih dari 5 orang yang terdiri dari 3 atau lebih operator yang berada diposisi pengambilan produk dari mesin, bagian yang membersihkan produk dan kontrol kualitas. Dari 5 mesin yang dimiliki dalam pengawasannya dilakukan oleh 1 orang supervisor dan dengan 1 orang atau lebih teknisi jika dibutuhkan saat mendesak. Sedangkan mesin baru yang digunakan hanya membutuhkan 1 orang operator pada bagian membersihkan produk, 1 orang sebagai kontrol kualitas produk. Dari mesin yang baru yang berjumlah 7 tersebut dalam pengawasannya 1 orang supervisor dengan 1 orang atau lebih teknisi jika dibutuhkan saat mendesak. Di antara teknologi yang digunakan ada juga teknologi pendukung untuk mesin *injection moulding*. Yaitu mesin *mixing* berguna untuk mencampur bahan utama biji plastik dengan bahan lain seperti pewarna, ada juga mesin untuk menyerap bahan baku secara otomatis yaitu ada *conveyer*, berikutnya ada mesin otomatis berguna untuk mengangkat produk jadi atau bahan baku yaitu mesin auto *loader*.

Dari semua item pertanyaan wawancara dan dipadukan dengan observasi yang dilakukan peneliti. Banyak faktor yang menunjukkan bahwa tantangan yang diberikan era revolusi industri 4.0. tidak mudah untuk dihadapi setiap perusahaan ataupun instansi tertentu. Berdasarkan penelitian Eko (2019), Udhik dan Lina (2020), Ricardianto dkk. (2020), Hendriyadi dan Malindra (2019). Tentang tantangan dan peluang dalam program pengembangan melalui pelatihan. Untuk

mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas, profesional, kompeten serta kesiapan mereka dalam menghadapi tantangan baru diberikan oleh era revolusi industri 4.0. Hal ini juga berlaku kepada apa yang telah terjadi tidak hanya di lingkungan divisi produksi tetapi PT. Gunung Agung Sentosa harus berbenah mengevaluasi semuanya. Terlebih masalah-masalah yang berhubungan dengan dikelolanya sumber daya manusia. Kesiapan perusahaan dan sumber daya manusia diukur dalam menggunakan peluang yang diberikan era revolusi industri 4.0, serta menghadapi tantangan yang beriklan dari berbagai kekurangan yang perlu dievaluasi menggunakan metode-metode tertentu. Seperti metode yang dibahas oleh Paravizo dkk (2018) dan Lucato dkk (2019).

Dampak dari revolusi industri 4.0 yang terlihat peneliti pada apa yang terjadi di divisi Produksi PT. Gunung Agung Sentosa. Perlu dilakukan perubahan yang berarti terkait pengembangan melalui pelatihan. Evaluasi secara maksimal dan tidak hanya pada sumber daya manusia tetapi secara keseluruhan perusahaan. Terutama pada divisi HRD yang dimiliki sebagai salah satu divisi yang penting untuk membantu divisi lain yang ada di perusahaan. Sehingga belum ada perubahan secara signifikan walaupun era revolusi industri 4.0 sudah sejak lama berlangsung ke arah pengembangan yang diinginkan perusahaan. Sedangkan sisanya masih dikarenakan faktor tertentu menjadi penyebab tidak berkembangnya usaha.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang dilakukan peneliti, dapat ditarik kesimpulan. Yakni, berbagai macam permasalahan internal seperti struktur jabatan dan beban kerja yang tidak sesuai dengan jabatan yang seharusnya. Mengindikasikan bahwa kurangnya perhatian pemilik dalam pengadaan sumber daya manusia yang berkompeten dalam bidang yang harus dilakukan. Hal ini juga terlihat dari masalah-masalah yang terjadi di divisi produksi. Yang seharusnya lebih diperhatikan oleh pemilik dalam berkoordinasi dan berkomunikasi untuk bekerja sama dengan kepala divisi HRD dan kepala divisi produksi. Dalam pengembangan potensi yang dimiliki sumber daya manusia yang ada di divisi produksi. Pemilik perusahaan dalam melaksanakan kepemimpinan hanya berorientasi pada hasil produk yang diproduksi, riset pemasaran dan termasuk adanya adaptasi teknologi pada mesin yang digunakan. Ini mengindikasikan bahwa pengembangan yang diberikan revolusi industri 4.0 yang terjadi menyebabkan perubahan dari segi pola atau budaya kerja, kebutuhan sumber daya manusia yang semakin sedikit dalam mengoperasikan mesin-mesin yang dimiliki. Namun kurangnya perhatian pengembangan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Struktur organisasi yang dimiliki PT.Gunung Agung Sentosa masih memiliki kekurangan sumber tenaga kerja yang profesional. Dari apa yang sudah dilakukan peneliti dipaparkan dalam analisis data serta pembahasan mengindikasikan bahwa struktur organisasi dan sistem manajemen kekeluargaan yang diterapkan perusahaan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kurangnya pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan. Kurangnya program pelatihan didalam pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan secara

berkala dan hanya dibutuhkan disaat diperlukan saja. Ini terlihat dari fungsi divisi HRD yang tidak membantu proses mulai rekrutmen, pengadaan program pengembangan dalam bentuk pelatihan kepada sumber daya manusia yang ada di divisi produksi dan adanya divisi HRD sebagai formalitas semata yang dilakukan perusahaan. Kurangnya program pelatihan didalam pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan secara berkala dan hanya dibutuhkan disaat diperlukan saja. Ini terlihat dari fungsi divisi HRD yang tidak membantu proses mulai rekrutmen, pengadaan program pengembangan dalam bentuk pelatihan kepada sumber daya manusia yang ada di divisi produksi dan adanya divisi HRD sebagai formalitas semata yang dilakukan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardhana, Narifha Rizky, Farida Nurani, 2019. Pembangunan Sumber Daya Manusia Di Era Digital Dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0. Narifha Rizky Ardhana/ AP FIA UB/ 2019. https://blog.ub.ac.id/blog/?sites_search=Pembangunan+Sumber+Daya+Manusia+Di+Era+Digital+Dalam+Menghadapi+Revolusi+Industri+4.0&blogs_search_submit=Search (diakses pada tanggal 24 mei 2021 pada pukul 18:28)
- Fairuzabadi, Zahri Hamat, Syarifah Rahmawati, Rohayati Mohd Isa, Agussabti, M.Si, Mohd Shukri Hanapi, Mohamad Shaharuddin Samsurijan, 2021. Human Resources Development Model For The Industrial Revolution 4.0 Era In Aceh, Indonesia. Turkish Journal Of Computer And Mathematics Education. Vol.12 No.5 (2021), 44-55. <https://turcomat.org/index.php/turkbilmate/article/view/729> (diakses pada tanggal 27 april 2021 pada pukul 20:49)
- Faqih A, Wafa Abdullah, 2019. Strategi Pengembangan SDM Dalam Persaingan Bisnis Industri Kreatif Di Era Digital. Adliya Vol.13, No.1, Juni 2019. <https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/adliya/article/view/4461> (diakses pada tanggal 10 april 2021 pada pukul 11:54)
- Hadi, Abd, Arori, Rusman, 2021. Penelitian Kualitatif (Studi Fenomenologi, Case Study, Grounded Theory, Etnografi, Biografi). Penerbit CV. Pena Persada <http://books.uinsby.ac.id/id/eprint/167/> (diakses pada tanggal 30 september 2021 pada pukul 22:44)
- Handoko, Hani. 2014. Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Haqqi, Halifa, Hasna Wijayati. 2019. Revolusi Industri 4.0 di tengah Society 5.0 Sebuah Integrasi Ruang, Terobosan Teknologi, dan Transformasi Kehidupan di Era Disruptif. Yogyakarta: Quadrant.
- Hendriyaldi, Wiyen Malindra, 2019. Revolusi industri 4.0: Tantangan Dan Peluang Manajemen Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan Produktivitas Grand Hotel Jambi. Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol 7. No. 3, September 2019 (344-351) e-ISSN 2580-3743. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/469> (diakses pada tanggal 4 juni 2021 pada pukul 14:18)

- Idrus, Syech .2018.Perspektif Sumber Daya Manusia Pariwisata Di Era Revolusi Industri 4.0.LP2M-UNDIRA BALI, 2 November 2018. <https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/sintesa/article/view/530> (diakses pada tanggal 24 maret 2019 pada pukul 08:07)
- Indra Heri, Eko,2019.Tantangan Pengembangan SDM Polri di Era Revolusi Industri 4.0.Jurnal Ilmu Kepolisian.Volume 13,Nomor 2,Agustus 2019. <http://www.jurnalptik.id/index.php/JIK/article/view/159> (diakses pada tanggal 9 april 2021 pada pukul 15:16)
- Juwita, 2020.Tantangan Widyaiswara Badiklat Kemhan Di Era Revolusi Industri 4.0 Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Dan Pelatihan.Jurnal Pendidikan Indonesia.Vol. 1 No. 2 Oktober 2020.p-ISSN : 2745-7141 e-ISSN : 2746-1920 Pendidikan. <https://www.neliti.com/publications/339510/tantangan-widyaiswara-badiklat-kemhan-di-era-revolusi-industri-40-dalam-peningka> (diakses pada tanggal 24 mei 2021 pada pukul 18:29)
- Krisnahadi,Tama,Baiq Herdina Septika,2021.Implementasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada Era Revolusi Industri 4.0. Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan.Terakreditasi Peringkat 5 (No. SK: 85/M/KPT/2020).Vol. 5. No. 2 Maret 2021.p-ISSN: 2598-9944 e- ISSN: 2656-6753 <http://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JISIP/article/view/2001> (diakses pada tanggal 2 mei 2021 pada pukul 21:11)
- Ling Gang,Jen,Halimah Mohd Yusof,2019.Industrial Revolution 4.0: The Human Resource Practice.International Journal of Recent Technology and Engineering.Volume-8,issue-382,Oktober 2019. https://expert.taylors.edu.my/file/remis/publication/110317_7968_1.pdf (diakses pada tanggal 7 april 2021 pada pukul 17:13)
- Lucato, Wagner Cezar, Athos Paulo Tadeu Pacchini, Francesco Facchini, Giovanni Mummolo,2019.Model to evaluate the Industry 4.0 readiness degree in Industrial Companies. Wagner Cezar Lucato et al. / IFAC PapersOnLine 52-13 (2019) 1808–1813. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405896319314454> (diakses pada tanggal 8 april 2021 pada pukul 08:03)
- Paravizoa, Esdras, Omar Cheidde Chaim, Daniel Braatz, Bernd Muschard, Henrique Rozenfeld,2018. Exploring gamification to support manufacturing education on industry 4.0 as an enabler for innovation and sustainability. Esdras Paravizo et al. / Procedia Manufacturing 21 (2018) 438–445 <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2351978918301811> (diakses pada tanggal 8 april 2021 pada pukul 08:01)