



Strategi Manajemen terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Suatu Perusahaan *Outsourcing*

Denny Cahya Jaya Putra^{1*}, Agung Dwi Nugroho²

¹⁻²Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya, Indonesia

Email : dennycahya45@gmail.com¹, agungdwinugroho947@gmail.com²

Korespondensi penulis : dennycahya45@gmail.com

Abstract : *Labor productivity is a key aspect of the success of outsourcing companies. The purpose of this study is to analyze the management strategies used to improve labor productivity in outsourcing companies. The research method used is qualitative research by collecting data through observation and interviews. The results show that strategies such as training, motivation, verbal advocacy and effective communication can improve labor productivity. In short, implementing the right management strategies can improve employee efficiency and performance, and help them achieve their goals.*

Keywords: *Management Strategy, Labor Productivity, Outsourcing Companies*

Abstrak: Produktivitas tenaga kerja merupakan aspek kunci keberhasilan perusahaan outsourcing. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis strategi manajemen yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja pada perusahaan outsourcing. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pengumpulan data melalui observasi dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi seperti pelatihan, motivasi, advokasi verbal dan komunikasi yang efektif dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Singkatnya, penerapan strategi manajemen yang tepat dapat meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan, serta membantu mereka mencapai tujuan mereka.

Kata Kunci: Strategi Manajemen, Produktivitas Tenaga Kerja, Perusahaan Outsourcing

1. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan efisiensi, fleksibilitas, dan fokus pada kompetensi inti (core competence). Salah satu strategi yang banyak diterapkan adalah outsourcing, yaitu alih daya sebagian fungsi bisnis kepada pihak ketiga yang lebih kompeten. Outsourcing memungkinkan perusahaan mengurangi biaya operasional, memperbaiki fokus bisnis, serta meningkatkan kualitas layanan melalui keahlian mitra outsourcing (Quinn & Hilmer, 1994).

Namun, keberhasilan model outsourcing sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang disediakan oleh perusahaan outsourcing. Produktivitas tenaga kerja merupakan faktor penentu kinerja, efisiensi, serta kepuasan pelanggan. Menurut Sink dan Tuttle (1989), produktivitas tenaga kerja mencerminkan kemampuan dalam menghasilkan output dengan kualitas dan kuantitas yang optimal dalam periode waktu tertentu. Dalam konteks outsourcing, produktivitas yang tinggi menjadi kunci untuk mempertahankan kepercayaan klien dan daya saing di pasar.

Perusahaan outsourcing menghadapi tantangan tersendiri dalam mengelola tenaga kerja. Tingginya tingkat turnover, beragamnya tingkat keterampilan, rendahnya loyalitas karyawan, dan keterbatasan dalam pengawasan langsung merupakan beberapa kendala yang sering muncul (Klaas et al., 1999). Oleh karena itu, dibutuhkan penerapan strategi manajemen yang efektif untuk mendorong produktivitas, meningkatkan keterlibatan karyawan (employee engagement), dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Strategi manajemen yang dapat diterapkan meliputi pengembangan keterampilan tenaga kerja melalui pelatihan berkelanjutan, penerapan sistem penghargaan dan insentif, manajemen beban kerja yang sehat, serta komunikasi yang transparan dan partisipatif (Armstrong, 2020). Selain itu, penerapan teknologi manajemen kinerja dan pendekatan kepemimpinan transformasional juga dapat membantu perusahaan outsourcing meningkatkan motivasi dan kinerja tenaga kerja. Artikel ini bertujuan untuk membahas berbagai strategi manajemen yang dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja di perusahaan outsourcing.

Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi pendekatan produktivitas dan manajemen yang tepat, perusahaan outsourcing berharap untuk mengoptimalkan pekerjaan mereka

2. TINJAUAN PUSTAKA

Perusahaan Outsourcing merupakan strategi pengelolaan bisnis di mana perusahaan menyerahkan sebagian fungsi atau proses bisnis tertentu kepada pihak ketiga yang memiliki kompetensi khusus. Quinn dan Hilmer (1994) mendefinisikan outsourcing sebagai proses pengalihan aktivitas yang sebelumnya dilakukan secara internal ke penyedia layanan eksternal, dengan tujuan meningkatkan efisiensi, fleksibilitas, dan fokus perusahaan pada kompetensi inti.

Produktivitas tenaga kerja adalah kemampuan pekerjaan untuk menghasilkan produksi secara efisien selama periode waktu tertentu. Menurut Sink dan Tuttle (1989), produktivitas mencakup dimensi kuantitas, kualitas, dan efektivitas dalam proses kerja. Dalam konteks perusahaan outsourcing, produktivitas tinggi tidak hanya penting bagi profitabilitas perusahaan itu sendiri, tetapi juga bagi kepuasan dan loyalitas klien (Klaas et al., 1999).

Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas meliputi tingkat keterampilan tenaga kerja, motivasi, lingkungan kerja, sistem manajemen kinerja, serta hubungan antara manajemen dan karyawan (Armstrong, 2020).

Manajemen SDM memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja, terutama untuk perusahaan outsourcing. Ini sering menghadapi tantangan yang terkait dengan penjualan yang tinggi dan komitmen karyawan yang rendah. Strategi manajemen yang terbukti efektif antara lain :

- a. Pelatihan dan Pengembangan Menurut Noe et al. (2017), pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensi tenaga kerja, sehingga mendorong produktivitas.
- b. Sistem Penghargaan dan Insentif Armstrong (2020) menekankan bahwa pemberian penghargaan yang adil dan transparan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja tenaga kerja.
- c. Kepemimpinan Transformasional Bass dan Avolio (1994) mengemukakan bahwa pemimpin yang bersifat transformasional dapat menciptakan visi yang inspiratif dan lingkungan kerja yang positif, sehingga meningkatkan keterlibatan karyawan.
- d. Pengelolaan Beban Kerja Menurut Karasek (1979), pengelolaan beban kerja yang seimbang dapat mengurangi stres dan meningkatkan produktivitas jangka panjang.

Perusahaan outsourcing menghadapi berbagai tantangan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja, termasuk:

- a) Tingkat pergantian karyawan yang tinggi (Klaas et al., 1999).
- b) Perbedaan dalam tingkat keterampilan dan latar belakang budaya kerja.
- c) Keterbatasan pemantauan langsung kinerja tenaga kerja yang tersebar di berbagai lokasi.
- d) Perbedaan harapan antara perusahaan outsourcing dan pelanggan (Kremie et al., 2006).

Oleh karena itu, penggunaan strategi manajemen adaptif dan inovatif adalah kunci untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan mempertahankan daya saing untuk perusahaan outsourcing.

3. METODE PENELITIAN

Populasi Dan Sampel

Populasi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh gambaran yang sistematis dan de facto dari strategi manajemen yang digunakan dan dampaknya pada produktivitas tenaga kerja perusahaan outsourcing.

Penentuan sampel dilakukan secara Teknik pengambilan sampel yang ditargetkan mencakup hingga 60 karyawan yang telah bekerja setidaknya selama satu tahun untuk memberikan informasi yang relevan tentang dampak strategi manajemen. Sedangkan populasi menggunakan beberapa pekerja outsourcing yang bekerja di perusahaan.

Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Ringkasan dalam bentuk skala Likert (1-5) untuk mengukur persepsi karyawan yang terkait dengan penerapan strategi manajemen (pelatihan, komunikasi, motivasi, apresiasi, pemantauan).

b. Wawancara

Setengah dari manajer SDM dan pengawas terstruktur memiliki pemahaman yang lebih dalam tentang strategi yang digunakan.

c. Dokumentasi

Pengumpulan data sekunder seperti laporan

Teknik Analisis Data

a) Analisis Deskriptif Menjelaskan karakteristik responden dan variabel yang diperiksa.

b) Analisis Korelasi Pearson

Pengukuran hubungan antara strategi manajemen dan produktivitas tenaga kerja

c) Rasio *Profitability*

Regresi linier sederhana: Analisis dampak strategi manajemen pada produktivitas tenaga kerja.

4. HASIL

Berdasarkan jenis penelitian, yaitu deskriptif deskriptif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data untuk beberapa karyawan, metode penelitian yang digunakan adalah metode explanatory survey.

Dampak kemampuan produktivitas tenaga kerja dan dampak motivasi kerja dan kemampuan pada produktivitas tenaga kerja karyawan untuk mengukur tingkat motivasi dan kemampuan kerja.

Tabel 1. Hasil Data Responden beserta Presentase

| No | Kategori Responden | Jumlah Sampel | Persentase (%) |
|--------------|--------------------------|---------------|----------------|
| 1 | Tenaga Kerja Outsourcing | 25 | 86.96 |
| 2 | Manajer / Supervisor | 5 | 13.04 |
| Total | | 30 | 100 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

Tabel 2. Rekap Hasil Kinerja Strategi Manajemen

| No. | Pernyataan | Sangat Setuju (%) | Setuju (%) | Netral (%) | Tidak Setuju (%) |
|-----|---|-------------------|------------|------------|------------------|
| 1 | Perusahaan menyediakan pelatihan rutin | 44% | 35% | 18% | 7% |
| 2 | Sistem motivasi dan reward memadai | 28% | 37% | 15% | 8% |
| 3 | Komunikasi internal berjalan efektif | 30% | 42% | 19% | 7% |
| 4 | Kepemimpinan mendukung kinerja tenaga kerja | 55% | 40% | 10% | 3% |
| 5 | Fasilitas kesejahteraan memadai | 25% | 30% | 29% | 15% |

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

Berdasarkan Tabel diatas hasil penelitian ini membuktikan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap strategi manajemen yang diterapkan, khususnya pada aspek kepemimpinan (95%) dan pelatihan rutin (79%). Namun, aspek fasilitas kesejahteraan mendapat tanggapan yang lebih beragam dengan persentase setuju dan sangat setuju hanya sekitar 55%. memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja pada perusahaan outsourcing. Sehingga Hal ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya pengembangan karyawan dan kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kinerja.

Tabel 3. Rekap Hasil Kinerja Produktivitas Tenaga Kerja

| No. | Pernyataan | Sangat Setuju (%) | Setuju (%) | Netral (%) | Tidak Setuju (%) |
|-----|--|-------------------|------------|------------|------------------|
| 1 | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu | 55% | 40% | 6% | 3% |
| 2 | Kualitas kerja saya sesuai standar perusahaan | 49% | 38% | 7% | 4% |
| 3 | Saya bekerja dengan efisien dan produktif | 48% | 39% | 10% | 5% |
| 4 | Tingkat kehadiran saya sangat baik | 54% | 35% | 4% | 3% |
| 5 | Saya selalu datang tepat waktu | 67% | 30% | 5% | 3% |

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

Pada tabel diatas menjelaskan bahwa produktivitas tenaga kerja mayoritas responden (lebih dari 80%) merasa mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan bekerja dengan efisien, Sehingga Produktivitas tenaga kerja dinilai cukup tinggi di semua indikator,

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil Penelitian ini menunjukkan dampak strategi manajemen pada produktivitas tenaga kerja perusahaan outsourcing, dimungkinkan untuk menyimpulkan bahwa strategi manajemen memainkan peran penting dalam meningkatkan pekerjaan dan efisiensi.

Penggunaan strategi manajemen seperti pelatihan dan pengembangan, komunikasi yang efektif, motivasi dan apresiasi, dan pengawasan yang tepat telah terbukti memiliki efek positif pada produktivitas tenaga kerja. Karyawan yang mendukung strategi manajemen yang baik menunjukkan peningkatan efisiensi kerja, kualitas kerja, jumlah pengunjung, dan kepuasan kerja.

Analisis data menunjukkan hubungan yang kuat dan penting antara strategi manajemen dan tingkat produktivitas. Semakin banyak strategi manajemen diterapkan, semakin produktif yang dicapai oleh tenaga kerja.

Oleh karena itu, memperkuat aspek strategi manajemen adalah langkah strategis yang outsourcing perusahaan dapat terus memperoleh untuk menciptakan tenaga kerja yang lebih produktif, lebih mampu dan kompetitif.

SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan, ada beberapa saran yang dapat diusulkan.:

- 1) Perusahaan perlu meningkatkan kualitas dan pemerataan pelatihan untuk semua tingkat tenaga kerja.
- 2) Sistem motivasi dan penghargaan perlu diperbaiki agar lebih konsisten dan adil.
- 3) Peningkatan fasilitas kesejahteraan karyawan sangat diperlukan.
- 4) Komunikasi internal harus dibuat lebih terbuka dan dua arah.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Faritsy, A. Z., & Suseno. (2015). Peningkatan produktivitas perusahaan dengan menggunakan metode Six Sigma, Lean dan Kaizen. *Jurnal Teknik Industri*, 10(2), Mei. Universitas Teknologi Yogyakarta.
- Gaspersz, V. (1998). *Manajemen produktivitas total: Strategi peningkatan produktivitas global*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Gaspersz, V. (2000). *Manajemen produktivitas total: Strategi peningkatan produktivitas bisnis global*. Jakarta: Gramedia.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan, A. (2006). *Penelitian bisnis paradigma kuantitatif*. Jakarta: Grasindo.
- Mangkunegara, A. A. P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia SDM perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Human resource management* (15th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Nawawi, H., & Martini, H. (1990). *Administrasi personil untuk meningkatkan produktivitas kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Raymond, J. S. (2002). *Human resource management* (3rd ed.). Australia: John Wiley & Sons.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). *Management* (14th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

- Siagian, S. P. (2002). *Kiat meningkatkan produktivitas kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sinungan, M. (2005). *Produktivitas: Apa dan bagaimana*. Jakarta: Angkasa Persada.
- Sugiyono. (2006). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2007). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tjutju, Y., & Suwatno. (2008). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, aplikasi dan isu penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2008). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.