



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 4652-4656

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Peran Strategi Manajemen Tenaga Kerja Outsourcing di PT Beton Jaya Manunggal Tbk dalam Optimalisasi Produktivitas dan Efisiensi Biaya

Wahyu Setyawan¹, Dodit Cahyo Nugroho²

Program Studi Manajemen, Manajemen, STIE Mahardika Surabaya
wahyusetyawan99999@gmail.com, doditcah310@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi efektivitas strategi manajerial yang diterapkan oleh PT Beton Jaya Manunggal, Tbk dalam pengelolaan tenaga kerja outsourcing guna meningkatkan efisiensi biaya serta produktivitas operasional perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui survei terstruktur dan analisis statistik. Sampel terdiri dari tenaga kerja outsourcing, pihak manajemen perusahaan, serta vendor outsourcing yang dipilih secara purposive berdasarkan kriteria tertentu. Variabel yang diteliti mencakup pemilihan vendor, penilaian kinerja, pelatihan kompetensi, dan sistem insentif yang berbasis pada kinerja. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial untuk mengidentifikasi hubungan antara strategi manajerial dengan tingkat produktivitas dan efisiensi biaya operasional. Hasil analisis menunjukkan bahwa strategi manajerial yang diterapkan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja unit kerja dan berhasil menurunkan biaya operasional sebesar 15% dalam kurun waktu satu tahun. Selain itu, komunikasi yang baik antara pihak manajemen, vendor, dan pekerja outsourcing terbukti mendukung kelancaran operasional. Temuan ini menegaskan bahwa strategi manajerial yang terstruktur dan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan industri dapat menjadi solusi dalam mengoptimalkan efisiensi biaya dan produktivitas kerja. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi oleh perusahaan lain dalam merumuskan kebijakan pengelolaan outsourcing yang lebih efektif dan berorientasi jangka panjang melalui pendekatan berbasis data kuantitatif.

Kata kunci: Strategi Manajerial, Outsourcing, Produktivitas, Efisiensi Biaya

1. Latar Belakang

PT Beton Jaya Manunggal Tbk (BJM) merupakan salah satu pelaku industri manufaktur yang berfokus pada pengolahan limbah besi menjadi produk beton eser yang berkualitas tinggi dan terdepan di Indonesia, khususnya dalam produksi besi beton polos. Didirikan pada tahun 1996, perusahaan ini tumbuh dengan cepat dan kini menjadi salah satu pemain kunci di sektor besi dan baja, terutama di wilayah Jawa Timur. Produk utama BJM adalah besi beton polos dengan ukuran diameter mulai dari 6 hingga 12 mm, yang banyak dimanfaatkan dalam proyek pembangunan gedung dan infrastruktur. Keunggulan perusahaan dalam menjaga kualitas produk serta memenuhi permintaan pasar yang terus meningkat didukung oleh penerapan strategi pengelolaan SDM yang efektif, terutama dalam memanfaatkan tenaga kerja outsourcing.

Persaingan bisnis yang semakin ketat dan tuntutan inovasi menuntut perusahaan untuk lebih adaptif dalam merespons perubahan pasar. Menurut (Rahman, 2019), penggunaan sistem kerja alih daya (outsourcing) dianggap sebagai salah satu cara paling efisien untuk menekan biaya operasional, karena perusahaan dapat mengurangi beban tunjangan karyawan. Secara regulasi, outsourcing umumnya diterapkan pada pekerjaan pendukung seperti keamanan, pemeliharaan, dan layanan kebersihan. Strategi alih daya dinilai sebagai solusi fleksibel yang penting bagi perusahaan. Praktik ini telah menjadi kebijakan umum di berbagai negara, baik maju maupun berkembang, seiring dengan semakin kompleksnya skala operasional dan kebutuhan akan tenaga kerja dengan keahlian khusus.

Dengan memanfaatkan jasa outsourcing, perusahaan pengguna dapat langsung memperoleh tenaga kerja yang siap pakai tanpa perlu melakukan proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan secara internal (Suhardi, 2006).

Pemanfaatan tenaga kerja outsourcing di PT Beton Jaya Manunggal Tbk (BJM) menjadi solusi strategis untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang bersifat fleksibel tanpa menambah beban biaya tetap secara signifikan. Pada prinsipnya, perusahaan memilih untuk mengalihdayakan pekerjaan rutin yang kurang bersifat strategis kepada pihak ketiga. Meski demikian, pekerjaan inti yang menjadi core competency perusahaan tetap dikelola. Jika pekerjaan yang bukan inti bisnis dikerjakan sendiri oleh perusahaan, maka hal tersebut justru akan menguras sumber daya yang seharusnya bisa difokuskan pada kegiatan utama perusahaan. Di samping itu, salah satu aspek penting yang memengaruhi performa karyawan adalah tingkat komitmen mereka terhadap perusahaan. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi biasanya akan lebih bertanggung jawab dan berusaha maksimal demi kemajuan perusahaan (Robbins, 2006:94). Dengan menerapkan sistem outsourcing, perusahaan dapat menyesuaikan jumlah tenaga kerja sesuai dengan perubahan kebutuhan produksi, sehingga biaya operasional dapat diminimalkan dan proses produksi tetap berjalan lancar. Meski demikian, pengelolaan tenaga kerja outsourcing tetap menghadapi kendala, seperti menjaga mutu hasil kerja, kedisiplinan, serta motivasi para pekerja yang bukan merupakan karyawan tetap (Bagaskoro Maulana, 2025).

Guna mengatasi tantangan tersebut, PT Beton Jaya Manunggal Tbk (BJM) mengembangkan strategi manajemen yang komprehensif dalam mengelola tenaga kerja outsourcing agar dapat memberikan kontribusi optimal terhadap peningkatan produktivitas dan efisiensi anggaran. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi cenderung memberikan kontribusi melebihi harapan demi mencapai tujuan organisasi secara kolektif (Agus & Erni, 2012). Namun, komitmen organisasi pada karyawan outsourcing berbeda dengan karyawan tetap, karena aktivitas mereka diatur berdasarkan ketentuan kontrak yang disepakati dengan perusahaan. Oleh karena itu, strategi manajemen yang diterapkan mencakup proses seleksi yang ketat untuk memastikan kompetensi dan integritas tenaga kerja, pelatihan khusus untuk meningkatkan keterampilan teknis dan pemahaman prosedur kerja, serta pengawasan dan evaluasi kinerja secara berkala. Sistem insentif yang adil dan transparan juga diimplementasikan untuk memotivasi tenaga kerja outsourcing, didukung komunikasi intensif antara manajemen perusahaan dan penyedia jasa outsourcing guna membangun sinergi yang harmonis. Selain fokus pada peningkatan produktivitas, strategi pengelolaan *outsourcing* di BJM juga menitikberatkan pada efisiensi anggaran. Dengan *outsourcing*, perusahaan mampu mengurangi biaya tetap seperti tunjangan, asuransi, dan fasilitas lainnya yang biasanya membebani perusahaan jika menggunakan karyawan tetap dalam jumlah besar. Hal ini memberikan fleksibilitas anggaran yang lebih baik, terutama dalam menghadapi fluktuasi permintaan pasar dan kondisi ekonomi yang dinamis. Hal ini sesuai dengan penelitian dari (Liu & Tyagi, 2017). Salah satu keuntungan utama outsourcing adalah mengurangi biaya tetap—seperti gaji tetap, biaya peralatan, IT—dengan mengalihkannya menjadi biaya variabel melalui pembayaran kepada pihak ketiga.

Efisiensi anggaran yang dicapai memungkinkan BJM mengalokasikan sumber daya ke area strategis lain, seperti pengembangan teknologi produksi, peningkatan kualitas produk, dan ekspansi pasar. Dengan demikian, strategi manajemen tenaga kerja *outsourcing* ini tidak hanya meningkatkan kinerja operasional, tetapi juga mendukung pertumbuhan jangka panjang perusahaan (Anders Isaksson & Björn Lantz, 2017).

Dalam beberapa tahun terakhir, BJM menunjukkan peningkatan signifikan dalam produktivitas produksi besi beton polos, yang sebagian besar didukung oleh pengelolaan tenaga kerja *outsourcing* yang efektif. Data internal perusahaan menunjukkan peningkatan *output* produksi yang konsisten, penurunan tingkat kesalahan produksi, serta pengurangan biaya operasional yang signifikan. Hal ini membuktikan bahwa strategi yang diterapkan mampu menjawab tantangan pengelolaan tenaga kerja *outsourcing* dan memberikan dampak positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Dalam artikel ini akan dibahas strategi pengelolaan tenaga kerja outsourcing di BJM, meliputi proses seleksi, pelatihan, pengawasan, sistem insentif, serta pengelolaan anggaran yang terkait. Pembahasan ini diharapkan mampu memberikan wawasan sekaligus inspirasi bagi perusahaan manufaktur lain yang tengah menghadapi tantangan serupa dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi biaya melalui pengelolaan tenaga kerja outsourcing.

Secara lebih luas, penelitian ini memberikan sumbangan penting bagi kajian manajemen sumber daya manusia dan strategi bisnis di sektor manufaktur, khususnya dalam hal pengelolaan tenaga kerja outsourcing. Dengan semakin meningkatnya tren penggunaan outsourcing, pemahaman mengenai strategi yang efektif dalam mengelola tenaga kerja outsourcing menjadi sangat krusial untuk mendukung keberhasilan operasional dan finansial perusahaan (Haryanto, 2022). Sistem outsourcing merupakan pendekatan bisnis yang memungkinkan perusahaan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada pihak ketiga (vendor outsourcing), sehingga perusahaan dapat lebih fokus pada aktivitas inti bisnisnya, sekaligus meningkatkan efisiensi operasional. Keuntungan yang diperoleh

antara lain pengurangan biaya, kemudahan dalam pengelolaan SDM, serta fleksibilitas dalam menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja. Namun demikian, sistem ini juga menghadirkan tantangan, terutama terkait perlindungan hukum dan kesejahteraan pekerja outsourcing, karena mereka sering kali tidak memiliki jaminan pekerjaan yang permanen dan rentan terhadap pemutusan hubungan kerja secara sepihak (Hapsari, 2012).

Oleh karena itu, perhatian yang serius perlu diberikan baik oleh manajemen internal perusahaan maupun manajemen eksternal dari pihak penyedia jasa outsourcing dalam hal motivasi dan komitmen organisasi para pekerja outsourcing, yang dapat dilihat dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka sehari-hari.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif yang dianggap sesuai untuk meneliti strategi pengelolaan tenaga kerja outsourcing di PT Beton Jaya Manunggal Tbk (BJM), terutama dalam upaya meningkatkan produktivitas serta efisiensi biaya. Pendekatan ini bertujuan untuk menguraikan secara teratur, berdasarkan fakta, dan objektif mengenai kondisi nyata pengelolaan outsourcing di perusahaan tersebut. Selain itu, studi ini juga menitikberatkan pada analisis serta pengukuran keterkaitan antara strategi manajemen outsourcing dan pencapaian produktivitas serta efisiensi keuangan di BJM. Pemilihan metode deskriptif didukung oleh pendapat para ahli, misalnya (Sukardi 2004:157), yang menyebutkan bahwa penelitian deskriptif berfungsi untuk menggambarkan fakta dan ciri objek penelitian secara akurat dan sistematis. Pendekatan ini dinilai efektif dalam mendeteksi berbagai isu yang berkaitan dengan perilaku manusia dengan menggunakan data numerik untuk mengungkap pola, tren, serta hubungan antar variabel.

Dalam pelaksanaan metode penelitian ini, data kuantitatif dikumpulkan menggunakan instrumen seperti kuesioner atau angket dengan pertanyaan tertutup berbasis skala Likert, yang diberikan kepada responden yang terdiri dari pekerja outsourcing, manajer HRD, serta pihak-pihak lain yang relevan. Sebelum penelitian dilakukan, peneliti perlu mengidentifikasi permasalahan dan merumuskan tujuan penelitian. Pada studi ini, isu utama yang diangkat adalah bagaimana strategi pengelolaan outsourcing berdampak terhadap produktivitas dan efisiensi biaya di PT Beton Jaya Manunggal Tbk (BJM). Tujuan penelitian diarahkan untuk menganalisis kontribusi strategi outsourcing dalam mendukung optimalisasi produktivitas dan efisiensi pengeluaran perusahaan.

Selain itu, proses pengumpulan data dalam penelitian ini juga diperkaya dengan pelaksanaan wawancara antara peneliti dan partisipan penelitian. Wawancara merupakan bentuk interaksi komunikasi dua arah yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi spesifik, di mana peneliti menyampaikan pertanyaan dan narasumber memberikan tanggapan (Moleong, 2002). Teknik ini kerap digunakan, misalnya, pada saat peneliti melakukan studi awal untuk mengidentifikasi isu yang akan diteliti lebih lanjut serta memperoleh wawasan yang lebih mendalam dari para responden (Sugiyono, 2008).

Dalam studi ini, subjek penelitian ditentukan melalui pemilihan beberapa individu dari suatu kelompok besar yang telah memenuhi kriteria tertentu. Dan telah diseleksi guna memastikan bahwa sampel tersebut dapat merepresentasikan keseluruhan populasi (Ferdiansyah & Sary, 2021). Sampel yang digunakan meliputi seluruh tenaga kerja outsourcing serta pihak manajemen yang terlibat langsung dalam proses pengelolaan outsourcing di PT Beton Jaya Manunggal Tbk (BJM). Metode yang diterapkan untuk menentukan partisipan penelitian adalah purposive sampling, di mana pemilihan responden didasarkan pada riwayat pekerjaan, kedudukan, serta tingkat keterlibatan mereka secara langsung dalam aktivitas outsourcing, sehingga diperoleh responden yang benar-benar memahami konteks penelitian. Data yang diperoleh dianalisis melalui pendekatan statistik deskriptif, seperti frekuensi, rata-rata, dan persentase, untuk memberikan gambaran mengenai pola dan karakteristik pengelolaan outsourcing. Selain itu, digunakan pula analisis korelasi dan regresi diterapkan guna mengidentifikasi besaran serta arah hubungan antara penerapan strategi outsourcing terhadap pencapaian produktivitas dan efisiensi pengeluaran biaya.

Melalui pendekatan ini, peneliti dapat memperoleh gambaran yang terukur mengenai efektivitas pelaksanaan proses seleksi, pelatihan, pengawasan, pemberian insentif, serta pengelolaan anggaran dalam mendukung kinerja tenaga kerja outsourcing. Alat utama yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuesioner dengan format pertanyaan tertutup menggunakan skala Likert, yang disusun berdasarkan variabel-variabel utama penelitian, seperti strategi seleksi, pelatihan, pengawasan, sistem insentif, dan pengelolaan anggaran. Dengan menggunakan metode kuantitatif deskriptif, penelitian ini diharapkan mampu memberikan dasar pertimbangan strategis bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi biaya melalui pengelolaan outsourcing yang lebih efektif. Pengumpulan data dilakukan secara sistematis dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang telah dipilih, serta dapat dilengkapi dengan wawancara singkat atau observasi untuk memperkuat kualitas data. Seluruh proses pengumpulan data dilakukan secara terstruktur guna menjamin validitas dan reliabilitas temuan penelitian.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Gambaran Umum Strategi Manajemen Tenaga Kerja *Outsourcing* di PT BJM

Berdasarkan data kuantitatif yang diperoleh melalui kuesioner, strategi manajemen tenaga kerja *outsourcing* di BJM meliputi beberapa aspek utama, yaitu proses seleksi, pelatihan, pengawasan, sistem insentif, dan pengelolaan anggaran. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai proses seleksi tenaga kerja *outsourcing* di BJM sudah berjalan dengan baik (rata-rata skor 4,2 pada skala Likert 1-5). Seleksi ketat ini mencakup penilaian kompetensi teknis dan integritas calon pekerja, sehingga hanya tenaga kerja yang memenuhi standar yang diterima. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian lain yang menegaskan bahwa sistem perekrutan yang efektif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai *outsourcing*.

Pelatihan yang diberikan kepada tenaga kerja *outsourcing* juga mendapat penilaian positif dengan rata-rata skor 4,0. Pelatihan ini fokus pada peningkatan keterampilan teknis dan pemahaman prosedur kerja di lini produksi besi beton polos. Pelatihan yang berkelanjutan membantu tenaga kerja *outsourcing* untuk beradaptasi dengan standar operasional perusahaan dan meningkatkan produktivitas mereka.

Pengawasan dan evaluasi kinerja secara berkala juga menjadi bagian penting dalam strategi manajemen *outsourcing* di BJM. Data menunjukkan bahwa pengawasan dilakukan secara rutin dengan menggunakan indikator kinerja yang jelas, seperti tingkat kesalahan produksi dan disiplin kerja. Skor rata-rata pengawasan mencapai 4,1, menunjukkan bahwa manajemen memberikan perhatian serius terhadap kualitas kerja tenaga *outsourcing*.

Sistem insentif yang diterapkan bersifat adil dan transparan, dengan insentif berbasis kinerja yang memotivasi tenaga kerja *outsourcing* untuk meningkatkan produktivitas. Rata-rata skor untuk aspek ini adalah 4,3, yang menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi dari responden terhadap sistem penghargaan yang diterapkan.

Pengelolaan anggaran *outsourcing* di BJM juga menunjukkan efisiensi yang signifikan. Data internal perusahaan mengindikasikan bahwa penggunaan tenaga kerja *outsourcing* mampu menekan biaya tetap seperti tunjangan dan fasilitas yang biasanya dibebankan pada karyawan tetap. Skor rata-rata efisiensi anggaran adalah 4,0, yang mengindikasikan pengelolaan anggaran yang efektif dan fleksibel.

3.2 Pengaruh Strategi Manajemen *Outsourcing* terhadap Produktivitas

Analisis korelasi dapat menampilkan/melihatkan adanya hubungan positif yang signifikan antara strategi manajemen *outsourcing* dengan tingkat produktivitas tenaga kerja di PT Beton Jaya Manunggal Tbk (BJM). Variabel seleksi, pelatihan, pengawasan, dan sistem insentif secara bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan *output* produksi besi beton polos. Hasil regresi linier berganda memperlihatkan bahwa sistem insentif memiliki pengaruh paling dominan terhadap produktivitas, diikuti oleh pelatihan dan pengawasan.

Peningkatan produktivitas ini tercermin dari data perusahaan yang menunjukkan kenaikan *output* produksi secara konsisten selama beberapa tahun terakhir, serta penurunan tingkat kesalahan produksi. Hal ini menegaskan bahwa strategi manajemen *outsourcing* yang komprehensif mampu menciptakan tenaga kerja yang kompeten, termotivasi, dan disiplin, sehingga mendukung kelancaran proses produksi.

3.3 Peran Pengelolaan Anggaran dalam Efisiensi Biaya

Pengelolaan anggaran *outsourcing* di BJM berperan penting dalam menjaga efisiensi biaya operasional. Dengan menggunakan tenaga kerja *outsourcing*, perusahaan dapat menghindari beban biaya tetap yang tinggi seperti tunjangan kesehatan, asuransi, dan fasilitas lainnya yang biasanya menjadi tanggung jawab perusahaan untuk karyawan tetap. Data kuantitatif menunjukkan bahwa biaya operasional terkait tenaga kerja *outsourcing* mengalami penurunan rata-rata 15% dibandingkan dengan penggunaan tenaga kerja tetap dalam jumlah yang sama.

Selain itu, fleksibilitas anggaran yang diperoleh dari *outsourcing* memungkinkan BJM untuk menyesuaikan jumlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan produksi yang fluktuatif. Hal ini sangat penting dalam menghadapi dinamika pasar dan kondisi ekonomi yang tidak menentu. Efisiensi anggaran ini memungkinkan perusahaan mengalokasikan sumber daya ke area strategis lain, seperti pengembangan teknologi produksi dan ekspansi pasar.

3.4 Evaluasi Sistem Insentif dan Motivasi Tenaga Kerja *Outsourcing*

Sistem insentif yang diterapkan di BJM tidak hanya berbasis kuantitas produksi, tetapi juga kualitas kerja dan kedisiplinan. Hal ini tercermin dari skor tinggi pada aspek kepuasan tenaga kerja *outsourcing* terhadap sistem insentif. Motivasi yang tinggi berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan penurunan tingkat absensi serta kesalahan kerja.

Pembahasan ini searah dan sama dengan teori yang di terapkan pada waktu mata kuliah manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa sangat tepat, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, termasuk tenaga kerja *outsourcing*. Komunikasi intensif antara manajemen perusahaan dan penyedia jasa *outsourcing* juga mendukung terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan sinergis.

3.5 Tantangan dan Rekomendasi

Meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi manajemen *outsourcing* di BJM cukup efektif, terdapat beberapa tantangan yang perlu diatasi. Salah satunya adalah menjaga konsistensi kualitas kerja tenaga *outsourcing* di tengah fluktuasi jumlah tenaga kerja. Pengawasan yang lebih intensif dan pelatihan berkelanjutan sangat dianjurkan untuk mengatasi tantangan ini.

Selain itu, pengembangan sistem insentif yang lebih variatif dan personalisasi dapat meningkatkan motivasi tenaga *outsourcing* lebih optimal. Perusahaan juga disarankan untuk terus memonitor dan menyesuaikan anggaran *outsourcing* agar tetap efisien tanpa mengurangi kualitas tenaga kerja.

4. Kesimpulan

Penerapan strategi *outsourcing* tenaga kerja di PT Beton Jaya Manunggal Tbk terbukti mampu meningkatkan produktivitas sekaligus menurunkan biaya operasional perusahaan. Dengan mengalihkan pekerjaan yang bukan bagian inti bisnis kepada pihak ketiga, perusahaan dapat memangkas pengeluaran, memperoleh tenaga kerja yang lebih profesional, serta memfokuskan sumber daya yang ada untuk pengembangan bisnis utama. Selain itu, strategi ini memberikan fleksibilitas dalam pengelolaan kebutuhan tenaga kerja, mempercepat proses kerja, dan memungkinkan perusahaan untuk lebih adaptif terhadap perubahan permintaan pasar. Dengan demikian, *outsourcing* tidak hanya mendorong efisiensi dan produktivitas, tetapi juga memperkuat daya saing perusahaan di industri konstruksi. Langkah ini juga meminimalisir beban administratif dan risiko ketenagakerjaan, sehingga manajemen dapat lebih fokus pada inovasi dan peningkatan kualitas layanan. Secara keseluruhan, *outsourcing* menjadi solusi strategis dalam menghadapi tantangan bisnis modern, terutama dalam hal efisiensi biaya dan optimalisasi sumber daya manusia. Kesimpulan sebaiknya tidak memuat referensi. Bagian ini harus berisi fakta-fakta yang diperoleh dari penelitian dan secara langsung menjawab permasalahan atau tujuan penelitian tanpa mengulang pembahasan. Selain itu, kesimpulan dapat mencakup kemungkinan penerapan hasil, implikasi, serta data yang sangat valid/relevan dengan apa yang terjadi di lapangan. Dan juga rekomendasi bagi teman” untuk mengelola data selanjutnya. Dan juga hendaknya disampaikan secara terstruktur dalam bentuk paragraf yang runtut, bukan dalam format daftar atau poin-poin.

Referensi

1. Agus, S., dan Erni, W. (2012). Pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dengan budaya kolektivitas variabel moderasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(1):1-10.
2. Anders Isaksson & Björn Lantz (2017). *Outsourcing Strategies and Their Impact on Financial Performance in Small Manufacturing Firms in Sweden*
3. Bagaskoro Maulana, T. A. (2025, 01 30). *JurnalEkonomiManajemen(JEKMa)*. Retrieved from *JurnalEkonomiManajemen(JEKMa)*: <https://oaj.jurnalhst.com>
4. Ferdiansyah, I. W., & Sary, D. F. P. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi Pada Pt. Golden Mitra Anugerah Batam). *e-Proceeding of Management*, 8(2), 1–2. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/viewFile/14874/14652>
5. Gladys Trias Puspawati, G. M. (2024, April-June). Yayasan Daarul Huda Krueng Mane. Retrieved from *Media Hukum Indonesia*: <https://ojs.daarulhuda.or.id/index.php/MHI/index>
6. Haryanto, J. V. A., & Santosa, W. (2022). Pengaruh Strategi Manajemen Rantai Pasok Terhadap Kinerja Operasional Pada Usaha Mikro Kecil Dan Menengah. In *Sains: Jurnal Manajemen dan Bisnis* (Vol. 15, Issue 1). <https://doi.org/10.35448/jmb.v15i1.16170>
7. Hapsari, A. (2012). *Sistem Kerja Outsourcing*. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
8. Indrajit, Richardus Eko dan Djokopranoto, Richardus (2004). *Proses Bisnis Outsourcing*. Jakarta: PT. Grasindo.
9. Liu, Y., & Tyagi, A. (2017). "The Impact of Outsourcing on Operational Performance and Financial Performance: Evidence from Manufacturing Firms." *Journal of Operations Management*, 49, 1-12.
10. Moleong, J.L. (2002). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
11. Rahman, F. (2019). Peranan Serikat Pekerja Dalam Merubah Sistem Kerja Outsourcing Menjadi Sistem Kerja Kontrak (Pkw). *Jurnal Surya Kencana Satu : Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, 9(2), 1. <https://doi.org/10.32493/jdmhkdmhk.v9i2.2282>
12. Robbins, S. P. 2006, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Gramedia.
13. Silvia Putri Lestari, N. D. (2020, maret). *BUSINESS MANAGEMENT AND ENTREPRENEURSHIP JOURNAL*. Retrieved from *jurnal unigal*: <https://jurnal.unigal.ac.id>
14. Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta
15. Suhardi, Gunarto (2006). *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*. Yogyakarta: Universitas Atmajaya Yogyakarta
16. Sukardi (2004). *Metodologi Penelitian pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara
