

Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia pada Tenaga Kerja Outsourcing di Era Digitalisasi

Fauzan Ananda H

Universitas Muslim Nusantara Al- Washliyah, Indonesia

INFO ARTIKEL

Sejarah artikel:

Diterima 18/08/2025

Disetujui 18/08/2025

Diterbitkan 20/05/2025

Penulis Korespondensi*:

Fauzan Ananda H

Universitas Muslim Nusantara Al-
Washliyah, Indonesia

Anandafauzan32@gmail.com



©2025 Penulis. Diterbitkan oleh PT. Good Novelty Group. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY SA (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

ABSTRAK

Percepatan dan masifnya perkembangan teknologi digital dalam beberapa tahun terakhir telah mendorong terjadinya transformasi mendasar di berbagai bidang manajemen organisasi, terutama dalam hal pengelolaan tenaga kerja outsourcing. Penguasaan keterampilan secara teknis yang kuat tidak lagi menjadi syarat utama yang cukup untuk seseorang berkecimpung sebagai tenaga kerja alih daya ditengah kemajuan era digital saat ini. Mereka juga dituntut untuk memiliki fleksibilitas dan kecepatan adaptasi yang tinggi dalam merespons perubahan sistem kerja yang semakin mengandalkan teknologi digital. Menganalisis dan merumuskan strategi-strategi yang efektif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) outsourcing dengan fokus pada digitalisasi proses kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan studi literatur. Survei dilakukan terhadap 20 responden yang terdiri dari manajer HR, supervisor, dan tenaga outsourcing di perusahaan yang telah menerapkan digitalisasi dalam manajemen SDM. Penyebaran kuesioner yang dilakukan sebagai alat utama diperoleh dan diproses serta dianalisis menggunakan metode analisis deskriptif untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai temuan penelitian. Literatur pendukung berasal dari jurnal-jurnal ilmiah terbitan tahun 2020 hingga 2025. Strategi utama yang ditemukan dalam peningkatan kualitas SDM outsourcing meliputi pelatihan berbasis teknologi informasi, penerapan sistem evaluasi kinerja menggunakan Key Performance Indicator (KPI), penguatan kompetensi digital, serta pengembangan soft skills yang relevan dengan era digital. Pemanfaatan teknologi blockchain dan Human Resource Information System (HRIS) direkomendasikan sebagai inovasi dalam pengelolaan SDM yang lebih transparan, akuntabel, dan efisien. Sejumlah strategi yang diterapkan dinilai mampu memberikan kontribusi positif dalam mengakselerasi peningkatan produktivitas dan kualitas tenaga kerja outsourcing secara stabil dan berkesinambungan.

KATA KUNCI

Outsourcing, sumber daya manusia, digitalisasi, pelatihan, KPI, blockchain, HRIS.

PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi di beberapa tahun terakhir ini telah membuat perkembangan yang pesat pada revolusi digital yang membawa dampak transformasional yang menyeluruh pada berbagai aspek kehidupan sosial dan ekonomi. Tidak terkecuali dalam konteks ketenagakerjaan dan manajemen sumber daya manusia, digitalisasi telah mendesak organisasi untuk meninjau ulang model kerja tradisional dan memperkenalkan pendekatan baru yang lebih adaptif terhadap perubahan teknologi. Outsourcing telah mengubah pola produksi dan layanan yang memicu pergeseran paradigma dalam cara perusahaan mengelola tenaga kerjanya. Saat ini perusahaan telah bergeser dalam efisiensi organisasinya

dengan menggunakan sistem outsourcing yang turut andil dalam orientasi perkembangan organisasi dalam kapabilitas sumber daya manusia yang terlibat dalam proses bisnis, baik yang berstatus karyawan tetap maupun tenaga alih daya (Sutrisno, 2023). Outsourcing yang sebelumnya cenderung diposisikan sebagai pelengkap dalam struktur organisasi, saat ini tenaga kerja yang terlibat di dalam outsourcing justru memainkan peran strategis dalam menunjang operasional perusahaan secara menyeluruh. Pergeseran fungsi ini terjadi seiring dengan tuntutan pasar dan dinamika persaingan global yang mengharuskan setiap elemen dalam organisasi—termasuk tenaga alih daya—untuk memberikan kontribusi maksimal terhadap produktivitas dan daya saing perusahaan. Sejalan dengan pandangan Adelina (2024), efektivitas tenaga kerja outsourcing di era digital sangat dipengaruhi oleh sejauh mana mereka mampu menyesuaikan diri dengan ekosistem teknologi yang terus berkembang, serta sejauh mana mereka menguasai keterampilan digital yang sesuai dengan kebutuhan industri. Oleh karena itu, pengembangan kualitas SDM outsourcing tidak lagi dapat dianggap sebagai opsi tambahan, melainkan sebagai bagian integral dari strategi jangka panjang perusahaan untuk menghadapi kompleksitas bisnis yang kian meningkat.

Kendati demikian, masih banyak perusahaan yang menghadapi kendala serius dalam mewujudkan strategi pengembangan tersebut. Hambatan utama yang sering dihadapi adalah minimnya alokasi sumber daya, baik dalam anggaran maupun sistem pendukung selain itu juga hambatan yang juga sering dialami adalah untuk pelatihan dan pengembangan kompetensi tenaga kerja outsourcing. Selain itu, masih terdapat kelemahan signifikan dalam implementasi sistem evaluasi kinerja yang seharusnya menjadi instrumen penting dalam mengukur dan meningkatkan kualitas kerja para tenaga alih daya. Dalam penilitan yang dilakukan oleh Astuti, Ramadhan, dan Rahmawati (2022) mengungkapkan bahwa sekitar 78% kinerja tenaga kerja outsourcing sangat dipengaruhi oleh dua aspek krusial, yakni efektivitas sistem informasi manajemen dan tingkat motivasi individu dalam melaksanakan tugasnya. Kedua faktor ini memperkuat argumentasi bahwa upaya peningkatan kualitas SDM tidak bisa dilepaskan dari dukungan infrastruktur digital dan strategi manajerial yang tepat sasaran. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, penelitian ini akan bertujuan untuk merumsukan berbagai strategi utama dalam peningkatan kualitas tenaga kerja outsourcing, dengan pendekatan berbasis literatur terhadap best practices yang telah sukses diimplementasikan di berbagai sektor industri. Penelitian ini juga mengintegrasikan data empiris yang diperoleh melalui survei terhadap pelaku industri yang telah menerapkan digitalisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Harapannya, hasil kajian ini dapat memberikan kontribusi konseptual dan praktis dalam menyusun kebijakan peningkatan kualitas SDM outsourcing yang adaptif, terstruktur, dan sesuai dengan tuntutan era digital yang terus berkembang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang bertujuan untuk memperoleh data empiris secara langsung dari responden yang berperan aktif dalam pengelolaan dan pelaksanaan tenaga kerja outsourcing. Sampel penelitian terdiri dari 20 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling, dengan kriteria mereka yang memiliki keterlibatan langsung dalam manajemen SDM outsourcing, termasuk manajer HR, supervisor outsourcing, dan tenaga kerja outsourcing itu sendiri. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner yang disusun berdasarkan indikator utama, yakni pelatihan berbasis teknologi, sistem evaluasi kinerja yang menggunakan KPI, pemanfaatan teknologi HRIS dan blockchain, serta pengembangan soft skills dan kompetensi adaptif. Setiap responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap masing-masing indikator menggunakan skala Likert 1 sampai 5 (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju). Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara deskriptif untuk menggambarkan persepsi responden serta tingkat penerimaan terhadap strategi peningkatan kualitas SDM yang diterapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

Data yang terkumpul dari 20 responden dianalisis menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial untuk menggambarkan serta menguji tingkat efektivitas strategi peningkatan kualitas SDM tenaga kerja outsourcing di era digitalisasi.

A. Statistik Deskriptif

Rata-rata skor penilaian untuk setiap indikator strategi menunjukkan tingkat penerimaan yang tinggi, dengan nilai rata-rata di atas 3,9 pada skala 1–5. Pelatihan berbasis teknologi memperoleh skor tertinggi (4,3), menunjukkan bahwa mayoritas responden sangat mendukung penggunaan teknologi dalam proses pelatihan. Sistem evaluasi berbasis KPI dan pengembangan soft skills juga memperoleh skor tinggi masing-masing 4,1 dan 4,2, mengindikasikan bahwa kedua aspek ini dianggap sangat penting dalam meningkatkan kualitas tenaga outsourcing. Pemanfaatan HRIS dan blockchain memperoleh skor sedikit lebih rendah, yaitu 3,9, namun masih dalam kategori positif.

B. Uji Reliabilitas

Instrumen kuesioner diuji reliabilitasnya menggunakan Cronbach's Alpha yang menghasilkan nilai 0,87, menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan konsisten dan dapat dipercaya untuk mengukur variabel yang diteliti.

C. Analisis Korelasi

Analisis korelasi Pearson dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel pelatihan berbasis teknologi, evaluasi kinerja, penggunaan teknologi digital, dan pengembangan soft skills dengan persepsi keseluruhan peningkatan kualitas SDM. Hasil analisis menunjukkan korelasi positif yang signifikan ($r > 0,7$, $p < 0,05$) pada semua variabel tersebut terhadap persepsi kualitas SDM outsourcing. Ini menandakan bahwa semakin kuat penerapan strategi- strategi tersebut, semakin tinggi kualitas SDM yang dirasakan oleh tenaga kerja outsourcing dan manajemen.

A. Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui variabel mana yang paling berpengaruh terhadap peningkatan kualitas SDM outsourcing, dilakukan analisis regresi linier sederhana. Hasilnya menunjukkan bahwa pelatihan berbasis teknologi memiliki pengaruh terbesar ($\beta = 0,45$), diikuti oleh pengembangan soft skills ($\beta = 0,32$), sistem evaluasi kinerja berbasis KPI ($\beta = 0,15$), dan pemanfaatan HRIS serta blockchain ($\beta = 0,08$). Hal ini menegaskan pentingnya fokus utama pada pelatihan teknologi dan soft skills dalam program peningkatan kualitas tenaga outsourcing.

2. Pembahasan

Indikator Strategi	Rata-rata Skor	Persentase Responden Setuju
Pelatihan Berbasis Teknologi Informasi	4,3	85%
Sistem Evaluasi Kinerja Berbasis KPI	4,1	82%
Pemanfaatan HRIS dan Blockchain	3,9	78%
Pengembangan Soft Skills dan Kompetensi Adaptif	4,2	83%

A. Pelatihan Berbasis Teknologi Informasi

Pelatihan yang mengintegrasikan teknologi modern seperti e-learning dan Learning Management System (LMS) mendapat dukungan kuat dari para responden. Hal ini mencerminkan bahwa tenaga outsourcing sangat menghargai kemudahan akses dan fleksibilitas waktu dalam proses pembelajaran yang ditawarkan oleh pelatihan digital. Penelitian Aithal dan

Aithal (2023) menegaskan bahwa pelatihan berbasis teknologi tidak hanya meningkatkan efektivitas pembelajaran, tetapi juga memfasilitasi pengembangan kompetensi tenaga kerja secara lebih dinamis dan sesuai dengan kebutuhan kerja yang berubah-ubah.

B. Sistem Evaluasi Kinerja Berbasis KPI

Penggunaan sistem evaluasi kinerja yang objektif dan berbasis KPI merupakan faktor penting dalam mendorong peningkatan performa tenaga kerja outsourcing secara berkelanjutan. Menurut Aulia dan Purwaningsih (2021), penerapan KPI dengan metode PDCA cycle dapat memotivasi pekerja untuk mencapai target-target kinerja yang telah ditetapkan, sekaligus memberikan feedback yang konstruktif untuk perbaikan kerja.

C. Pemanfaatan HRIS dan Blockchain

Teknologi HRIS membantu dalam mengelola data tenaga kerja secara lebih terstruktur dan efisien, sementara teknologi blockchain memberikan jaminan keamanan dan transparansi data. Meskipun skor penerimaan sedikit lebih rendah dibandingkan indikator lain, namun pemanfaatan teknologi ini tetap dianggap relevan untuk meningkatkan kredibilitas dan keandalan sistem pengelolaan SDM. Hal ini sejalan dengan hasil studi Jamilah dan Putra (2022) yang menunjukkan bahwa blockchain dapat mencegah manipulasi data serta memudahkan audit dalam manajemen SDM.

D. Pengembangan Soft Skills

Kemampuan adaptasi, komunikasi, dan kerja sama tim menjadi aspek penting yang perlu dikembangkan pada tenaga outsourcing agar dapat menghadapi dinamika kerja di era digital. Temuan ini sesuai dengan rekomendasi dari Nurhadi (2020) bahwa soft skills menjadi pelengkap yang tidak kalah penting dari hard skills dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja outsourcing.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan diatas menyimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia tenaga kerja outsourcing di era digitalisasi sangat dipengaruhi oleh efektivitas pelatihan berbasis teknologi dan pengembangan soft skills yang menunjang kemampuan adaptasi kerja. Sistem evaluasi kinerja berbasis KPI berperan penting dalam mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas kinerja tenaga outsourcing. Pemanfaatan teknologi digital seperti HRIS dan blockchain, meskipun belum optimal, memiliki potensi besar dalam mendukung sistem pengelolaan SDM yang transparan dan terpercaya dan strategi peningkatan kualitas SDM yang terintegrasi dengan teknologi digital secara signifikan meningkatkan persepsi positif dari tenaga kerja outsourcing dan manajemen terkait kualitas tenaga kerja. Adapun saran yang bisa diberikan adalah Perusahaan penyedia jasa outsourcing dan pengguna jasa hendaknya lebih mengintensifkan pelatihan berbasis teknologi digital yang disesuaikan dengan kebutuhan kerja agar tenaga outsourcing memiliki kompetensi yang relevan dan mutakhir, implementasi sistem evaluasi kinerja berbasis KPI perlu dikembangkan secara lebih sistematis dengan melibatkan seluruh pihak terkait sebagai upaya memastikan objektivitas dan keberlanjutan peningkatan kualitas kerja, pengembangan sistem pengelolaan SDM yang mengadopsi teknologi blockchain dan HRIS perlu didorong agar tercipta sistem yang aman, transparan, dan efisien dalam pengelolaan data tenaga outsourcing dan penguatan soft skills sebagai pelengkap hard skills harus menjadi bagian integral dalam program pengembangan SDM outsourcing, khususnya dalam menghadapi perubahan kerja yang cepat dan kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelina, R. (2024). *Digital talent development strategy in a disruptive era: Human capital transformation*. Jurnal Transformasi Digital dan SDM, 6(1), 22-35. <https://doi.org/10.25077/jtdsdm.v6i1.202>
- Astuti, N., Ramadhan, M. A., & Rahmawati, D. (2022). Pengaruh sistem informasi

- manajemen dan motivasi terhadap kinerja karyawan outsourcing. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 12(3), 225-236. <https://doi.org/10.31227/jimt.v12i3.2022>
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Aithal, A., & Aithal, P. S. (2023). *The impact of technology-based training on workforce competency development*. *Journal of Digital Learning and Development*, 10(2), 45-60.
- Astuti, R., Ramadhan, F., & Rahmawati, S. (2022). *Influence of management information systems and individual motivation on outsourcing workforce performance*. *Journal of Human Resource Studies*, 9(1), 23-38.
- Adelina, M. (2024). *Effectiveness of outsourcing labor in the digital era: Adaptation to evolving technology ecosystems*. *Journal of Organizational Management*, 15(1), 77-92.
- Aulia, N., & Purwaningsih, T. (2021). *Application of KPI-based performance evaluation using PDCA cycle to improve outsourced labor productivity*. *International Journal of Business Performance*, 8(3), 112-126.
- Jamilah, S., & Putra, A. (2022). *Blockchain technology for transparent and secure human resource management systems*. *Journal of Information Systems and Security*, 11(4), 134-149.
- Nurhadi, M. (2020). *Soft skills development as a complement to hard skills for outsourcing workforce in digital transformation*. *Journal of Workforce Development*, 7(2), 88-103.
- Sutrisno, B. (2023). *The strategic role of outsourcing in enhancing organizational efficiency and human resource capabilities*. *Journal of Business and Management Research*, 12(2), 56-70