

Analisis Outsourcing Untuk Meningkatkan Daya Saing PT. Waskita Karya (Persero)

**Anang Sunardi, Mohammad Yani, Dessica Dwiyluliana,
Ernawati Mursalim, Renie Dwi Sulistyani, Hamka**

Politeknik STIA LAN Jakarta Jl. Administrasi II, Pejompongan

*Correspondence email: dyanie0806@gmail.com

Abstrak. Alasan utama untuk pemeriksaan ini adalah untuk menganalisis mengenai outsourcing dan daya saing perusahaan. Sejumlah besar tinjauan pustaka telah dilakukan untuk mendapatkan tujuan dari penelitian ini. Outsourcing telah menjadi tak terhindarkan dan hampir banyak dari perusahaan multinasional melakukan outsourcing untuk memanfaatkan sumber daya internal yang langka. Dalam penelitian ini sedang diamati bahwa pemilik perusahaan adalah pemenang utama dalam situasi outsourcing dan off shoring. Selanjutnya, detailnya tinjauan literatur menunjukkan bahwa bersama dengan banyak motif lain faktor biaya menyebabkan pengaruh besar dalam *outsourcing*. Sedangkan keseriusan adalah kapasitas organisasi untuk bersaing dengan komoditas yang mengatasi masalah klien mengenai biaya, Kualitas dan Keragaman. Dimungkinkan sejauh bahwa perusahaan memiliki keunggulan kompetitif dan yang penegasannya memiliki sumbernya dalam kondisi internal perusahaan dan yang lingkungan ekonomi yang kompetitif serta mendukung.

Kata kunci: bisnis; ketenagakerjaan; outsourcing; sumber daya manusia

Abstract. *The fundamental goal of this exploration is to break down outsourcing and company competitiveness. A large number of literature reviews have been completed to accomplish the targets of this study. Outsourcing has become unavoidable and almost many multinational companies outsource to take advantage of scarce internal resources. In this study it was observed that the proprietor of the organization is the main winner in the outsourcing and off shoring situation. Furthermore, a detailed literature review shows that along with many other motives, the cost factor causes a major influence in outsourcing. Meanwhile, competitiveness is the company's ability to compete with commodities that meet customer needs in terms of price, quality and variety. This is possible as long as the company has a competitive advantage and its affirmation comes from the company's internal conditions and in a competitive and supportive economic environment.*

Keywords: *business; employment; outsourcing; human resources*

PENDAHULUAN

Kerangka evaluasi ulang jelas bukan kerangka kerja lain di Indonesia. Kerangka tersebut telah ada sejak UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disahkan, namun baru pada tahun 2012, reevaluasi mulai diarahkan secara normatif melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Persyaratan Pengajuan Pelaksanaan Pekerjaan Parsial ke berbagai organisasi. Pembeneran otoritas publik di balik pencantuman Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan pencalonan kembali adalah upaya untuk memberikan sebanyak mungkin posisi terbuka yang akan bijaksana bagi angkatan kerja saat ini di sekitar saat itu yang bertekad untuk terus berkembang. Retensi kerja seharusnya meningkatkan perkembangan moneter publik, di mana kerangka kerja bisnis yang dapat disesuaikan ini mewakili keprihatinannya sendiri, dari satu perspektif, bobot otoritas publik lebih ringan dengan alasan bahwa kerangka kerja evaluasi ulang dapat diandalkan untuk mempertahankan pengangguran dan membatasi peristiwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Ini akan meningkatkan perkembangan keuangan, menyesuaikan kembali rencana telah membuka pintu terbuka potensial untuk munculnya organisasi baru yang berpartisipasi dalam administrasi dan pengaturan kerja. Kemudian lagi, organisasi yang ditata dapat lebih mengembangkan keefektifan dengan menggunakan kembali koperasi spesialis tenaga kerja untuk memberikan tenaga kerja dan produk tertentu yang tidak langsung terhubung dengan bisnis utama organisasi.

Pengaturan bisnis adalah pemahaman kerja di mana satu pihak, spesialis, mengikat dirinya sendiri dipaksa pihak lain, bisnis, untuk jangka waktu tertentu, untuk mengurus bisnis untuk biaya. Dalam menyelesaikan suatu hubungan bisnis, tentunya diperlukan pemahaman kerja sebagai penunjang dalam melakukan pekerjaan. Hubungan bisnis adalah hubungan antara buruh dan bos yang terjadi setelah pengaturan kerja. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan Outsourcing, dibagi menjadi dua bagian, yaitu tenaga kerja khusus yang akan dipekerjakan dan pengaturan tenaga ahli/administrasi kerja. Makna reappropriating tidak diatur secara eksplisit dalam UU Ketenagakerjaan, namun makna rethinking ditemukan dalam Pasal 64, 65, 66 UU Ketenagakerjaan. Re-appropriating adalah pengaturan yang dibuat direkam sebagai hard copy melihat pengiriman sebagai pekerjaan ke organisasi lain. Perjanjian Penyediaan Jasa Bisnis adalah suatu perjanjian yang dibuat dalam

bentuk hard copy untuk memberikan administrasi pekerjaan untuk melakukan bagian yang dibuat oleh organisasi pemberi pekerjaan.

Re-appropriating adalah efek dari *Business Process Reengineering* (BPR), yang signifikan adalah perubahan yang dilakukan oleh satu organisasi dalam administrasinya, yang tidak sekedar upgrade. Pengertian re-appropriating itu sendiri harus dibagi menjadi 2 macam, yaitu *Business Process Outsourcing* (BPO) dan *Human Resource Outsourcing* (HRO). Pengaturan kontrak ini berbeda dengan pengertian pengaturan administrasi spesialis atau HPO karena pengaturan ini diprotes oleh pekerja/buruh itu sendiri. Alam hanya menempatkan buruhnya dalam organisasi yang membutuhkannya. Hubungan kerja juga diarahkan dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan yang menjelaskan arti penting hubungan usaha, khususnya hubungan antara komponen pekerjaan, upah, dan perintah. Secara hukum tidak ada hubungan resmi antara asosiasi dan spesialis mengingat fakta bahwa secara formal para pekerja adalah pekerja yang sangat tahan lama dari organisasi pengambilalihan kembali. Kompensasi juga dibayarkan oleh organisasi penerima kembali setelah mendapat angsuran dari organisasi yang menggunakan tenaga kerja tersebut. Teknik ini menguntungkan pekerjaan yang melibatkan organisasi dari masalah hubungan bisnis yang representatif untuk organisasi yang menggunakan pekerjaan. Perusahaan tidak perlu mempertimbangkan berbagai masalah terkait permintaan kompensasi tambahan (UMR), tidak menanggung biaya kesehatan, biaya pemecatan pekerjaan dengan pekerja yang dialokasikan kembali, dan hal-hal lain yang harus ditanggung oleh perusahaan. Untuk merekrut kembali perwakilan, pendekatan untuk bekerja ini sangat cerah dengan alasan bahwa mereka tidak dapat meminta satu hal pun dari organisasi tempat mereka benar-benar bekerja. Hal ini tentu saja menimbulkan keinginan para pekerja yang dipekerjakan kembali untuk ditunjuk sebagai spesialis jangka panjang, namun tidak akan terjadi seefektif membalikkan tangan, ada hal-hal tertentu yang harus dipenuhi dalam pengaturan pekerja yang dipekerjakan kembali untuk menjadi spesialis yang sangat tahan lama.

Pelaksanaan re-apropriating pada proyek Waskita Karya serta membicarakan unsur-unsur yang dibutuhkan dalam pemanfaatan re-apropriating, juga perlu diperhatikan efek potensialnya. Misalnya, efek yang akan dirasakan oleh perwakilan. Karena substansi dari re-apropriasi adalah untuk memuluskan asosiasi dan memuluskan biaya, maka akan ada kasus kemacetan atau perpindahan pekerja yang harus dilakukan dengan hati-hati. Demikian pula unsur-unsur yang dipertimbangkan dalam penentuan penyedia partnet, berbicara tentang masalah biaya, namun juga berfokus pada faktor-faktor yang sesuai dengan visi dan misi organisasi serta nilai-nilai organisasi. Kemampuan dan sumber daya yang luar biasa dipandang sebagai mata air yang unggul. Penguasaan yang unik adalah kemampuan organisasi untuk menjadikan pekerjaannya sebagai bagian penting dalam mencapai keunggulan. Kapasitas organisasi untuk membina kemampuan perwakilannya dengan baik akan membuat organisasi menjadi tak tertandingi dan pelaksanaan teknik berbasis aset manusia akan sulit dilakukan oleh para pesaingnya. Sementara sumber daya atau aset baru adalah aset asli yang dibutuhkan oleh organisasi untuk menyelesaikan prosedur kejamnya. Kedua aset ini harus dikoordinasikan untuk membantu menghasilkan kinerja organisasi dengan biaya minimal yang tidak sama dengan organisasi lain. Penilaian di atas dikuatkan oleh perspektif Styagraha yang menyatakan bahwa keunggulan adalah kemampuan suatu elemen bisnis untuk menawarkan keuntungan yang lebih dibandingkan dengan para pesaingnya dan nilai tersebut tentunya bernilai bagi klien. Sampai sekarang banyak organisasi perlu memperluas keseriusan mereka melawan pesaing mereka dengan menggunakan kerangka penyesuaian ulang. Dengan harapan akan ada peningkatan kualitas barang dan efisiensi perusahaan, untuk mencapai loyalitas konsumen yang lebih luas, mempersingkat waktu promosi, mengurangi biaya, lebih mengembangkan korespondensi, meningkatkan efisiensi dan meningkatkan manfaat organisasi.

METODE

Eksplorasi ini menggunakan pemeriksaan subyektif yang memukau. Pemeriksaan semacam ini merupakan eksplorasi subjektif yang mencerahkan, khususnya informasi yang dikumpulkan sebagai kata-kata, gambar, bukan angka. Pemeriksaan subjektif adalah teknik yang menghasilkan informasi yang tidak salah lagi sebagai kata-kata yang disusun atau diungkapkan dari individu dan perilaku yang diperhatikan Moleong (2000). Untuk sementara, eksplorasi grafis adalah jenis pemeriksaan yang ditujukan untuk menggambarkan atau menggambarkan kekhasan yang ada, baik keanehan biasa maupun perancangan manusia. Alasan untuk menjelaskan penelitian adalah untuk membuat penggambaran yang disengaja, dapat diverifikasi, dan tepat dari realitas dan kualitas saat ini dari populasi atau wilayah tertentu.

HASIL

Implementasi outsourcing di PT. Waskita Karya

Peraturan No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan kesempatan yang besar kepada organisasi untuk memiliki pilihan untuk menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan di dalam organisasi kepada organisasi lain melalui sanksi kerja dan koperasi spesialis tenaga kerja (PPJP). Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kedua macam latihan tersebut dapat dilakukan dalam keadaan tertentu. Keadaan-keadaan yang dimaksud tidak seluruhnya ditetapkan dengan, di samping hal-hal lain, harus dilakukan

melalui suatu pengertian yang dibuat dicatat dalam bentuk hard copy. Mengenai organisasi yang memberikan administrasi spesialis, juga diharuskan bahwa selain sebagai elemen yang sah, itu juga terdaftar di kantor kerja. Dalam KUH Perdata, pelaksanaannya diarahkan dan selanjutnya dipisahkan antara pekerjaan pemborongan yang diselesaikan dengan hanya memberikan administrasi pekerjaan atau dengan memberikan bahan. Pengaturan seperti itu umumnya tidak diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melihat realitas sosial yang tercipta di kancah publik. Dengan demikian, tidak ada lagi pintu terbuka bagi organisasi-organisasi yang bukan merupakan unsur yang sah untuk melakukan latihan-latihan sanksi kerja atau koperasi-koperasi spesialis buruh, yang pada umumnya merupakan organisasi-organisasi kelas pekerja bawah, kecuali jika memang tidak ada organisasi semacam itu yang adalah zat yang sah.

Penyewaan Kerja

Organisasi dapat menyerahkan bagian dari pelaksanaan pekerjaan ke organisasi yang berbeda melalui kontrak kerja. Pengaturan sanksi kerja dapat dilakukan dengan organisasi yang merupakan unsur yang sah, mengingat hal tersebut diselesaikan secara independen dari tindakan utama, dilakukan atas perintah koordinasi/putaran dari bisnis, merupakan latihan pendukung bagi organisasi secara keseluruhan, tidak mengganggu siklus item secara lugas (Andrian Sutedi, 2009). Apa yang harus dilihat dalam gerakan adalah pengaturan bahwa keamanan dan keadaan kerja bagi pekerja yang bekerja di organisasi bisnis pada dasarnya setara dengan jaminan kerja dan keadaan kerja dari organisasi yang menyediakan pekerjaan atau sesuai dengan peraturan dan pedoman yang relevan. . Jenis hubungan usaha dalam melakukan pekerjaan yang dimaksud dikendalikan dalam suatu kesepakatan kerja yang tersusun antara organisasi yang menoleransi pekerjaan dan pekerja yang digunakannya, yang dapat didasarkan pada pengaturan kerja yang tidak ada habisnya untuk pengaturan kerja kerangka waktu tertentu, sesuai kebutuhan materi. Jika pengaturan sebagai substansi yang sah serta tidak ada kesepakatan yang dibuat tidak terpenuhi, dengan regulasi situasi dengan hubungan bisnis pekerja dengan organisasi penerima kontrak berubah menjadi hubungan yang berfungsi antara spesialis dan organisasi yang memberikan pekerjaan. Hal ini membuat pergeseran hubungan bisnis antara spesialis dan organisasi pemberi pekerjaan, yang dapat untuk jangka waktu tertentu atau waktu yang tidak terbatas, bergantung pada jenis pemahaman bisnis pertama (Pasal 64 dan 65 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Organisasi spesialis

Manajer memberikan pekerjaan kepada organisasi bisnis untuk melakukan pekerjaan yang dipaksakan dari organisasi bisnis, yang disebut organisasi koperasi spesialis tenaga kerja. Koperasi spesialis manajer harus merupakan zat yang sah dan memiliki izin dan kantor kerja. Dalam hal pengaturan tidak dipenuhi sebagai organisasi koperasi spesialis pekerja, dengan pengaturan situasi hubungan bisnis antara spesialis dan organisasi spesialis, berubah menjadi hubungan yang berfungsi antara spesialis dan bisnis. Pekerja dari organisasi koperasi spesialis tidak boleh digunakan oleh perusahaan untuk melakukan latihan proyek atau latihan yang langsung terkait dengan interaksi pembuatan, selain dari latihan bantuan pendukung atau latihan yang tidak langsung berhubungan dengan siklus pembuatan. Koperasi spesialis bisnis untuk mendukung latihan bantuan atau latihan yang tidak terkait langsung dengan siklus penciptaan diharapkan untuk: (a) Adanya hubungan yang berfungsi antara pekerja dan organisasi yang menawarkan jenis bantuan spesialis; (b) Pemahaman kerja tersebut dapat berupa pemahaman kerja untuk kerangka waktu tertentu/pengaturan kerja untuk jangka waktu yang tidak terbatas yang dibuat dalam bentuk hard copy dan disahkan oleh kedua pemain; (c) Jaminan upah dan bantuan pemerintah, keadaan kerja, serta pertanyaan-pertanyaan yang muncul adalah kewajiban organisasi spesialis; dan (d) Kesepahaman antara organisasi yang menggunakan administrasi ketenagakerjaan dan organisasi yang menawarkan jenis bantuan pekerja dibuat dalam bentuk hard copy sesuai pengaturan yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Buruh yang bekerja untuk organisasi yang menawarkan jenis bantuan spesialis, juga memiliki kebebasan yang sama seperti yang ditentukan setelahnya, dalam hal keamanan upah dan keadaan kerja, serta bantuan pemerintah yang muncul dengan pekerja yang berbeda di organisasi yang menawarkan jenis pekerja. bantuan (Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003). tentang Ketenagakerjaan). Organisasi koperasi spesialis bagi buruh yang mencari bidang pekerjaan baru, dari organisasi pemberi pekerjaan, kedua pelaku diharapkan memiliki pemahaman yang tersusun yang pada intinya berisi: (a) Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja dari organisasi spesialis; (b) Pengesahan bahwa dalam melakukan pekerjaan, hubungan fungsi yang terjadi adalah antara organisasi spesialis dan buruh, sehingga keamanan upah dan keadaan kerja serta bantuan pemerintah yang timbul merupakan kewajiban organisasi spesialis; (c) Pengesahan bahwa organisasi spesialis mengakui pekerja dari organisasi spesialis masa lalu untuk jenis pekerjaan yang tetap ada di organisasi bisnis sejauh menggantikan organisasi spesialis. Pengaturan yang dimaksud adalah pada organisasi penyedia tenaga kerja rezim/kota tempat organisasi spesialis menyelesaikan pekerjaannya. Jika organisasi spesialis bekerja untuk bisnis yang berlokasi di lebih dari satu lokal/kota dalam satu wilayah, pendaftaran diselesaikan di kantor tenaga kerja biasa. Dalam hal organisasi koperasi spesialis bekerja pada organisasi bisnis yang berada dalam domain lebih dari satu wilayah, pendaftaran dilakukan pada Direktorat Jenderal Hubungan Industrial. pendaftaran selesai dengan konsep pemahaman kerja.

Dampak Outsourcing terhadap Daya Saing PT Waskita Karya

Bagi organisasi, mengambil keputusan tentang dilakukannya kebijakan outsourcing idealnya melalui kajian atau audit yang cukup mendalam terlebih dahulu. Hal ini penting mengingat kebijakan outsourcing akan menyentuh banyak aspek terutama di bidang pengelolaan tenaga kerja. Indrajit and Djokopranoto (2015) menegaskan bahwa Tinjauan ini sendiri menggabungkan evaluasi yang jelas dan masuk akal tentang kapasitas seseorang yang dikontraskan dengan kapasitas yang diperlukan atau hasil pelaksanaan yang diharapkan. Oleh karena itu perlu diketahui terlebih dahulu tentang apa saja keuntungan dan kerugian dari penerapan *outsourcing*. Pemahaman mengenai keuntungan dan kerugian ini akan menjadi guidance apakah kebijakan *outsourcing* lebih banyak mengarah kepada aspek-aspek yang menguntungkan atau bahkan sebaliknya lebih banyak mendatangkan hal-hal yang merugikan. Kemudian, dari hasil kajian yang dilakukan organisasi dapat menentukan langkah-langkah yang harus diambil sehubungan dengan kebijakan outsourcing dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Penggunaan kerangka reevaluasi memberikan manfaat sekaligus bahaya bagi suatu organisasi, secara spesifik:

1. Manfaat pengalokasian kembali kerangka kerja untuk organisasi:
 - a. Fokus pada keterampilan utama. Organisasi akan mendapat manfaat dengan memusatkan perhatian pada aset ini untuk mengatasi masalah klien, dengan cara organisasi bertemu dengan penjual yang menyesuaikan kembali pusat dan menyoroti aset yang sepenuhnya pada pekerjaan penting yang secara langsung terkait dengan loyalitas konsumen atau meningkatkan pendapatan organisasi;
 - b. Dana cadangan biaya operasional dan pengendaliannya. Salah satu penjelasan utama di balik pemikiran ulang adalah kesempatan untuk mengurangi dan mengendalikan biaya fungsional. Organisasi yang menangani SDM mereka sendiri akan memiliki desain pendukung yang lebih besar daripada organisasi yang menangani SDM mereka dari memikirkan kembali penjual. Hal ini terjadi karena penjual yang melakukan penilaian ulang bermain dengan "skala keuangan" dalam mengawasi SDM;
 - c. Keterampilan memikirkan kembali penjual. Karena bisnis pusat mereka adalah di bidang memberi dan mengawasi SDM, mengevaluasi kembali penjual memiliki aset dan kapasitas yang lebih baik daripada organisasi. Saat bekerja sama dengan penjual yang mengevaluasi kembali ahli, organisasi akan mendapat manfaat dengan menggunakan penguasaan pedagang yang menyesuaikan kembali untuk memberi dan menangani SDM yang dibutuhkan oleh organisasi;
 - d. Organisasi menjadi kurang gemuk dan lebih sigap dalam menjawab pasar. Setiap kali bergaul dengan baik, penyesuaian kembali dapat membuat organisasi kurang gemuk dan lebih sigap dalam menjawab kebutuhan sektor bisnis. Kecepatan menjawab pasar ini membuat organisasi berada di atas angin (*upper hand*) dibandingkan dengan pesaing. Setelah berpikir ulang, beberapa organisasi dapat mengurangi jumlah perwakilan pada dasarnya karena banyak posisi normal mereka menjadi tidak penting;
 - e. Mengurangi risiko. Dengan mengevaluasi kembali, organisasi dapat maju dengan perwakilan yang lebih sedikit. Ini adalah salah satu upaya organisasi untuk mengurangi pertaruhan kerentanan bisnis di kemudian hari. Jika situasi bisnis sedang bagus dan lebih banyak perwakilan diperlukan, kebutuhan ini bagaimanapun juga dapat dipenuhi melalui pengalokasian kembali. Untuk sementara, dengan asumsi situasi bisnis sedang runtuh dan harus mengurangi jumlah perwakilan, organisasi hanya mengurangi jumlah pekerja yang dialokasikan kembali, sehingga biaya bulanan dan pengurangan dapat dikurangi; dan
 - f. Peningkatan dan peningkatan produktivitas untuk pekerjaan non-pusat. Saat ini banyak organisasi memilih untuk bergantung pada asumsi kerja non-pusat mereka karena berbagai alasan. pada umumnya memahami bahwa memilih dan mengontrak pekerja, memastikan dan membayar kompensasi, waktu dan keuntungan tambahan. Manfaat, memberikan persiapan, organisasi umum dan menjamin semua siklus yang dijalankan oleh pedoman adalah pekerjaan yang kacau, banyak waktu, pemikiran dan aset yang mengesankan. Memindahkan posisi ini ke penjual yang lebih terampil mengevaluasi kembali dengan memberikan beberapa biaya sebagai bantuan miring telah terbukti lebih mahir daripada melakukannya tanpa bantuan siapa pun.
2. Ketidaknyamanan pengalokasian ulang untuk organisasi meliputi:
 - a. Hilangnya Kontrol Manajerial. Ketika organisasi kontrak secara keseluruhan memiliki satu organisasi lagi yang menjalankan peran satu organisasi, ia memindahkan administrasi dan kontrol kapasitas itu ke organisasi lain. Organisasi akan mengklaim perjanjian tersebut, namun kontrol administratif akan mendapat tempat dengan organisasi lain. Organisasi yang memikirkan kembali tidak akan dibayar oleh norma dan misi yang sama dengan organisasi. Mereka akan menghargai untuk membuat keuntungan dari administrasi yang mereka berikan kepada organisasi dan organisasi lain.
 - b. Biaya Rahasia. Sebuah organisasi membuat kontrak dengan organisasi yang memikirkan kembali yang akan menawarkan jenis bantuan yang akan mereka berikan. Apa pun yang tidak tercakup dalam perjanjian akan menjadi alasan bagi organisasi untuk membayar biaya tambahan. Selain itu, organisasi akan mengajukan tuntutan yang sah untuk meminta pengacara dalam mengaudit perjanjian yang akan disepakati. Organisasi yang memikirkan kembali adalah organisasi yang akan menyusun kontrak bisnis.

- c. Ancaman Keamanan dan Kerahasiaan. Kehidupan bisnis suatu organisasi adalah perkembangan data yang konsisten. Dengan asumsi bahwa suatu organisasi memiliki gaji, catatan klinis, atau data rahasia lainnya yang akan dikirim dari organisasi yang menyesuaikan kembali, ada perjudian bahwa privasi dapat terpengaruh. Dalam hal kerangka penilaian ulang mencakup organisasi yang memiliki kapasitas berbagi informasi atau informasi (misalnya gambar produk, resep, dan sebagainya), hal ini harus dipertimbangkan. Menilai organisasi yang mengevaluasi kembali secara hati-hati untuk menjamin keamanan informasi organisasi dan perjanjian memiliki kondisi hukuman jika terjadi suatu kejadian.
- d. Masalah Kualitas. Organisasi yang mengevaluasi kembali akan dijual dengan keuntungan. Karena perjanjian tersebut akan memperbaiki biaya, cara utama bagi mereka untuk meningkatkan manfaat adalah dengan menurunkan biaya. Selama mereka memenuhi rincian perjanjian, organisasi akan membayar. Selanjutnya, organisasi akan kehilangan kapasitas untuk menjawab perubahan iklim bisnis dengan cepat. Perjanjian ini akan sangat pasti dan organisasi akan membayar biaya tambahan untuk perubahan.
- e. Terlampir pada Kesejahteraan Keuangan Perusahaan Lain. Karena suatu organisasi akan menjadi penting untuk tugas-tugas bisnis bagi organisasi lain, maka organisasi tersebut akan menjadi bagian dari kemakmuran moneter organisasi tersebut. Kemudian organisasi yang mengapropriasi ulang bisa gagal dan meninggalkan organisasi.

Tabel 1
Batasan Proyek PT Waskita Karya

Divisi Infrastruktur	
Daerah Operasi Seluruh Indonesia	Batasan Nilai Kontrak Tidak ada batasan
Divisi Gedung Daerah Operasi DKI, Banten dan Jawa Barat Jawa Tengah, Yogyakarta, Jawa Timur dan luar Jawa Luar Negeri selain Timor Leste	Batasan Nilai Kontrak Nilai kontrak > Rp 50 miliar Nilai kontrak > Rp 150 miliar Tidak ada batasan nilai kontrak
Divisi Regional Barat Daerah operasi Seluruh Sumatera dan Jawa untuk proyek sipil Seluruh Sumatera dan Jawa (kecuali DKI, Banten dan Jawa Barat) untuk proyek gedung	Batas Nilai Kontrak Nilai kontrak > Rp 50 miliar Nilai kontrak Rp 50-150 miliar
Divisi Regional Timur Daerah Operasi Seluruh Kalimantan, Bali, NTB, timor Leste, Sulawesi, Maluku dan Papua untuk proyek sipil Seluruh Kalimantan, Bali, NTB, timor Leste, Sulawesi, Maluku dan Papua untuk proyek gedung	Batasan Nilai Kontrak Nilai kontrak > Rp 50 miliar Nilai kontrak Rp 50-150 miliar
Sumber : data olahan	

Saat ini PT Waskita Karya berada pada karakter B. Persaingan dalam industri administrasi pembangunan sangat tajam mengingat jumlah pesaingnya sekitar 125 organisasi golongan B di seluruh Indonesia. Penentangan semakin luar biasa dengan banyaknya tenaga kerja asing yang direkrut untuk mengikuti tender ICB (*International Competitive Biding*) pada proyek-proyek yang didukung dengan kredit asing. Meski demikian, sulit bagi suatu organisasi untuk memasuki bisnis administrasi pembangunan orde B karena dibatasi oleh dominasi inovasi, keseriusan modal dan bisnis serta peningkatan derajat penguasaan pasar. Jika dibandingkan dengan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di industri sejenis dengan Perseroan, maka Perseroan siap (Badan Pusat Statistik, 2011). Perseroan memahami bahwa pertentangan dalam kesepakatan dalam pengembangan bisnis di Indonesia sangat ketat. Meski demikian, dengan penguasaan dan pengalaman yang telah dimiliki sebelumnya, Perseroan mengakui memiliki kekuatan untuk di lawan. Hal ini didukung oleh keunggulan Perusahaan termasuk struktur biaya yang sangat kejam, tenaga kerja yang berbakat dan keterlibatan Perusahaan yang luar biasa dengan beberapa jenis tugas seperti pengembangan terminal udara.

Tabel 2
Pesaing Perseroan

No.	Nama Perusahaan	Kegiatan Usaha	Pesaing dalam hal
1.	PT. Adhi Karya (Persero) Tbk	Jasa Konstruksi	Penjualan
2.	PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk	Jasa Konstruksi	Penjualan

3.	PT. Pembangunan Perumahan (Persero) Tbk	Jasa Konstruksi	Penjualan
4.	PT. Hutama Karya (Persero)	Jasa Konstruksi	Penjualan

Sumber: data olahan

Adanya pesaing di industri konstruksi, sesuai dengan data olahan internal Perseroan dengan sumber dari BPS, Perseroan meyakini bahwa pangsa pasar Perseroan pada tahun 2014 adalah sebesar 0.07% yaitu dibandingkan antara pasar yang diperoleh Perseroan dengan pasar potensial konstruksi yang informasinya tersedia untuk umum, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3
perbandingan antara Pasar yang Diperoleh Perseroan dengan Pasar Potensial Konstruksi

Uraian	2010	2011	2012	2013	2014
Potensial Pasar Konstruksi*)	661.000	715.200	768.053	818.514	982.217
Relasi Perolehan Perseroan	5.511	9.963	12.264	13.324	22.645
(%)	0.83	1.39	1.59	1.62	2.30

Sumber: data olahan

Sudut pandang ekonomi politik, re-apropriasi merupakan peningkatan komponen kerja dalam waktu yang mutakhir. Menurutnya, kerangka kerja adalah lambang gagasan perusahaan bebas, khususnya yang luas dan manipulatif yang telah membanjiri negara-negara non-industri, dan ini menyiratkan cedera dan pengabaian hak-hak istimewa pekerja oleh pengusaha. Dengan cara ini, menurut dia, pengukuhan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengizinkan pemikiran ulang instrumen kerja, merupakan alasan hukum formal untuk menyembunyikan dan penggandaan kebebasan kerja. Selain itu, menurutnya, kerangka tersebut seperti eksploitasi ilegal yang diberi sanksi oleh negara. Namun, bagi para visioner bisnis sendiri, hal ini sering disinggung sebagai salah satu hambatan dan alasan untuk kerangka pertukaran yang boros. Lebih tegas lagi tentang ketentuan pesangon dan evaluasi ulang. Tenaga honorer sangat sulit untuk ditaati dalam usaha yang membuat produk yang keseriusannya masih mengudara secara kualitas karena persaingan yang luar biasa, seperti sepatu, pakaian dan gadget.

Dengan demikian, menurut Nugroho, re-evaluasi sebagaimana diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan jiwa adaptabilitas di pasar kerja. Adaptabilitas, khususnya pekerjaan yang tepat untuk mengikuti hubungan bisnis dan bos gratis untuk memberikan asuransi kepada pekerja dan membayar komitmen mereka. Meskipun di Indonesia sekarang ada alasan administratif untuk pelaksanaan perampasan kembali, sejauh ini tidak ada pedoman khusus yang jelas tentang pekerja sementara atau evaluasi ulang, terutama tentang jenis pekerjaan apa yang dikenakan untuk pekerjaan utama. (pusat bisnis) dan pendukung (non-pusat bisnis). UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya mengatur jenis-jenis pekerjaan yang bersifat esensial dan penunjang tanpa menentukan secara jelas jenis-jenis pekerjaan pokok dan penunjang yang dikenakan. Ini menimbulkan banyak masalah secara praktis. Dengan demikian, mengevaluasi kembali manajer sering kali memberi kekuatan untuk membeli secara praktis berbagai pekerjaan ke organisasi yang memanfaatkan pekerjaan. Kerangka pemikiran ulang berkaitan dengan hubungan bisnis juga harus dijelaskan. Hal ini penting mengingat fakta bahwa selama ini telah ada semacam kerentanan dengan siapa buruh memiliki hubungan yang berfungsi.

Harus diperhatikan bahwa organisasi pada awalnya harus mengelompokkan pekerjaan utama dan pekerjaan pendukungnya ke dalam catatan yang tersusun dan melaporkannya ke kantor tenaga kerja lingkungan. Ini diselesaikan oleh organisasi sebelum mengevaluasi kembali. Sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 220/MEN/X/2004, penting bagi organisasi yang ingin melakukan pemindahan untuk membuat catatan yang tersusun karena alasan-alasan yang menyertainya; (1) merupakan bentuk konsistensi organisasi dengan pedoman kerja dengan menjawab ke disnaker terdekat; (2) sebagai sumber perspektif bagi para eksekutif dalam mengevaluasi kembali bagian-bagian tertentu dari organisasi; (3) sebagai cara sosialisasi kepada para spesialis sehubungan dengan bagian-bagian organisasi yang dipindahkan ke pekerja mereka; dan (4) mengurangi pertaruhan pertanyaan dengan buruh, pemerintah, organisasi pekerja, dan investor mengenai pedoman dan keabsahan pemikiran ulang dalam organisasi.

Dalam situasi unik ini, re-appropriating adalah salah satu kantor yang dapat membantu organisasi dengan memusatkan perhatian pada kemampuan mereka, sambil melakukan pekerjaan bisnis dengan lebih nyata. Penyesuaian ulang bukanlah organisasi bisnis, melainkan penunjukan tanggung jawab mengenai tugas organisasi, yang menggabungkan latihan fungsional sehari-hari organisasi, aset para eksekutif, dan pengawasan seluruh interaksi kerja kepada koperasi spesialis dengan penekanan pada hasil atau hasil yang diinginkan oleh organisasi klien bantuan. Seperti diungkapkan sebelumnya, pemikiran ulang tidak sama dengan penyedia kerja yang pada umumnya memberikan pasokan tenaga kerja, sedangkan keseluruhan proses kerja dan pengelolaannya masih ditangani oleh organisasi klien administrasi. Organisasi yang biasanya akan mengevaluasi kembali jumlah siklus yang terkait dengan inovasi data dewan ke pertemuan lain untuk bisnisnya. Tugas mengevaluasi kembali organisasi adalah signifikan.

Evaluasi ulang berperan penting untuk lebih mengembangkan pelaksanaan dan meningkatkan efisiensi organisasi untuk menjadikan item bantuan baru sebagai intensitas untuk menghadapi oposisi. Selain itu, evaluasi ulang juga merupakan bagian penting bagi organisasi untuk memperlancar waktu dan biaya jangka panjang akan memberikan manfaat yang sangat tinggi. Penggunaan pindah ke setiap organisasi atau perkumpulan tentunya memiliki alasan lain mengingat kegunaan pindah ke suatu perkumpulan adalah untuk membantu bisnis.

Keseriusan PT. Waskita Karya berkembang dengan menambahkan kerangka kerja yang berbeda dengan mengakui peningkatan di berbagai bidang seperti Bandara, Bendungan, Jalan Tol, Kereta Api, dan Listrik. Beberapa usaha besar yang didapat pada tahun 2021 antara lain proyek tol Kayu Agung - Palembang - Betung Tahap 2, Tol Kamal - Teluk Naga - Rajeg Tahap 1, Jembatan Musi - Kramasan. PT. Waskita Karya juga mencapai target 100% Proyek Baru sebesar Rp. 20,51 triliun untuk sisa Desember 2021, dan Optimis untuk mensurvei kesepakatan baru senilai Rp. 25 Triliun menjadi Rp. 30 Triliun setiap tahun 2022. Kondisi Pandemi Covid.19 telah melumpuhkan perekonomian bangsa, namun PT. Waskita Karya tetap berdedikasi tinggi untuk bekerja pada kinerja moneter dan fungsional organisasi dengan berfokus pada standar GCG dan administrasi peluang serta mengikutsertakan pihak luar sebagai regulator bisnis dan moneter dalam pemilihan perjanjian baru yang akan dilaksanakan karena melanggar standar eksekutif. Prestasi PT. Waskita Karya, tentunya dengan mengikutsertakan outer gathering, baik yang berkaitan dengan sanksi kerja maupun pilihan perwakilan dengan tetap menanggung risiko Perusahaan sebagai pengurus, HRD juga sangat berdedikasi untuk terus meningkatkan Produktivitas SDM sehingga sesuai dengan Visi dan Misi PT. Waskita Karya.

SIMPULAN

Mengingat percakapan yang telah dilakukan, dapat diduga bahwa salah satu tahap penting dalam teknik bisnis untuk meningkatkan keseriusan di tengah ketatnya industri bagi beberapa organisasi saat ini adalah untuk menyatukan kapasitas akar. Kemudian lagi, organisasi juga harus memiliki pilihan untuk memberikan latihan lain yang sangat sedikit terkait dengan kemampuannya untuk pertemuan yang berbeda melalui asosiasi atau tugas kepada pihak luar. Dengan cara ini, reevaluasi adalah salah satu pengaturan, dari masalah produktivitas organisasi dalam menghadapi persaingan bisnis. Reevaluasi ada dua macam. Pertama-tama, pengalokasian kembali bisnis yang terkait dengan pekerjaan kontrak ke pertemuan yang berbeda, atau dicirikan sebagai pertukaran atau penunjukan beberapa siklus bisnis ke organisasi koperasi spesialis, di mana badan organisasi spesialis melakukan proses manajerial dan dewan di pandangan definisi dan model disetujui oleh pertemuan. Kedua, re-appropriating manusia dimana re-appropriating semacam ini merupakan pelatihan yang memberikan tingkat kemahiran tertentu dalam tugas-tugas bisnis. Perusahaan yang telah mendapatkan pemasok yang akan datang dari berbagai sumber di atas harus berhati-hati untuk memilih yang terbaik mengenai nilai, jenis administrasi, dan sifat administrasi. Dampak outsourcing terhadap daya saing PT. Waskita Karya tentunya mempunyai keuntungan dan kelebihannya, tentunya dengan komitmen yang tinggi berdasarkan manajemen resiko yang baik dapat mencapai target proyek yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrian Sutedi, 2009, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta
- Badan Pusat Statistik, 2011
- Indrajit, R.E., & Djokopranoto, R. 2015. *Strategi Manajemen Pembelian dan Supply Chain*. Jakarta : Grasindo
- Lexy. J. Moleong, 2000, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- PT Waskita Karya, 2014, *Pengumuman Jatuh Tempo Obligasi dan Sukuk*