

## **Analisis Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Karyawan *Outsourcing* PT. Nusa Bunga**

Oleh

- 1) Maria Helena Carolinda Dua Mea, S.S, MM  
Dosen Prodi Manajemen  
*e-mail: [helenaduamea@live.com](mailto:helenaduamea@live.com)*
- 2) Felixia Ie  
Mahasiswa Prodi Manajemen

### ***Abstract***

*This study focuses on outsourced employees at PT. Nusa Bunga in the process of recruitment, selection, and work placement. The purpose of this study was to analyze the recruitment, selection and work placement processes carried out by PT. Nusa Bunga to outsourcing employees. The results showed that the responses of outsourcing employees to the recruitment variable if accumulated in its entirety, the number showed the percentage of 82.92%, when viewed from the category of measurement level is ranked 1 (81% -100%) means it is classified as very good. The results showed that the responses of outsourcing employees to the selection also if accumulated in its entirety then the number showed a percentage of 82.4%, when viewed from the category of measurement level was ranked 1 (81% -100%) means it was classified as very good. The results showed that the response of outsourcing employees to work placement if accumulated as a whole then the number showed a percentage of 81.43%, when viewed from the category of measurement level is ranked 1 (81% -100%) means it is classified as very good.*

*Keywords: employees, outsourcing, recruitment, selection, work placement*

### **1. Pendahuluan**

Kualitas sumber daya manusia menjadi bagian penting bagi sebuah perusahaan. Apabila perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, maka perusahaan dapat memberikan layanan jasa yang baik kepada pelanggan-pelanggannya yang akan menentukan kepuasan pelanggan. Kualitas sumber daya manusia yang baik menentukan kualitas produk yang dihasilkan dan juga kuantitas yang bisa dihasilkan dalam suatu kurun waktu tertentu.

Peran manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) penting dalam merekrut dan menempatkan staf yang berkualitas ke posisi yang tepat dan juga menjaga hubungan yang baik dengan seluruh staf agar memiliki kinerja yang berkontribusi strategis bagi organisasi. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan aktivitas perusahaan terletak pada proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja, khususnya pada karyawan *outsourcing*. Penempatan yang sesuai dan tepat ini akan berdampak pada gairah kerja dan prestasi kerja bahkan kreativitas serta prakasa karyawan akan berkembang dan kegiatan perusahaan dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif.

Atikawati & Udjang (2016) menyatakan bahwa proses rekrutmen merupakan langkah awal untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Dalam proses rekrutmen juga memerlukan adanya proses seleksi yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan pegawai sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbang.

Zulianti (2015) menyatakan ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi karyawan yaitu: 1) Pendidikan; mendukung dalam memangku suatu jabatan yang diberikan, dan diperlukan demi kelancaran, tugas-tugas dan tanggung jawab yang dibebankan, 2) Kesehatan, untuk menjamin kesehatan fisik dan mental sehingga dapat menempatkan karyawan pada suatu bidang pekerjaan, dapat disesuaikan dengan kondisi kesehatannya, 3) Pengalaman kerja, ini sangat dibutuhkan perusahaan untuk penugasan pekerjaan dan biasanya pengalaman kerja memberikan kecenderungan yang bersangkutan memiliki keahlian dan keterampilan yang relative tinggi.

Obyek penelitian ini adalah PT. Nusa Bunga yang merupakan perusahaan perseroan terbatas. PT. Nusa Bunga bekerja sama dengan PT. PLN (Persero) Cabang Flores Bagian Barat, dan PT. PLN (Persero) Cabang Flores Bagian Timur dalam menempatkan karyawan *outsourcing*. Perusahaan ini bergerak dibidang penyediaan jasa tenaga kerja dan leveransir yang meliputi jasa tenaga alih daya, jasa penyedia barang, jasa sewa kendaraan roda dua dan roda empat, jasa pencatatan Kwh meter listrik, jasa pengamanan gedung dan instalisasinya serta bidang lain yang termasuk dalam barang dan jasa. Penelitian ini berfokus pada karyawan *outsourcing*. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja yang dilakukan oleh PT. Nusa Bunga pada karyawan *Outsourcing*.

## **2. Kajian Pustaka**

### **2.1 Proses Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **a) Perekrutan**

Penarikan (*recruitment*) adalah masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja. Penarikan berhasil artinya banyak pelamar yang memasukan lamarannya, peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar, karena perusahaan dapat memilih terbaik dari yang baik. Penarikan tenaga kerja (pelamar) dipengaruhi oleh hal-hal berikut ini:

- a. Kompensasi yang diberikan. Jika kompensasi besar maka pelamar banyak, sebaliknya bila kompensasi kecil maka pelamar sedikit.
- b. Status karyawan. Jika status karyawan tetap maka pelamar relative banyak, tetapi apabila status karyawan honorer, pelamar sedikit.
- c. Kesempatan promosi. Jika kesempatan promosi di buka lebar, jumlah pelamar banyak, begitu juga sebaliknya.
- d. *Job specification*. Jika spesifikasi pekerjaan sedikit, pelamar akan banyak begitu juga sebaliknya.
- e. Metode penarikan. Apabila penarikan terbuka luas melalui media massa maka pelamar banyak, begitu juga sebaliknya, misalnya dengan iklan.
- f. Soliditas perusahaan. Jika soliditas cukup tinggi maka pelamar banyak, begitu juga sebaliknya.
- g. Peraturan perburuhan. Jika peraturan perburuhan longgar, pelamar banyak begitu juga sebaliknya, misalnya usia tenaga kerja.

- h. Penawaran tenaga kerja. Jika penawaran tenaga kerja banyak, pelamar akan banyak, begitu juga sebaliknya, misalnya banyak penganggur.

Flippo (2003) menyatakan bahwa penarikan adalah proses pencarian dan pemikatan para calon pegawai yang mampu bekerja didalam organisasi. Jadi, penarikan adalah usaha mencari dan menarik tenaga kerja agar melamar lowongan kerja yang ada pada suatu perusahaan. Yullyanti (2009) menyatakan bahwa rekrutmen adalah proses yang menghasilkan sejumlah pelamar yang berkualitas untuk pekerjaan disuatu perusahaan atau organisasi.

Menurut pasal 1 undang-undang No.14 tahun 1969, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun di luar hubungan kerja, guna mengasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Tenaga kerja harus memenuhi persyaratan peraturan pemerintah, seperti batas usia tertentu. Dalam pasal 4 dikemukakan bahwa tiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesulitan, pemeliharaan moral kerja, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.

## b) Seleksi

Analisis pekerjaan memberikan informasi tentang uraian pekerjaan dan syarat-syarat karyawan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan. Isi spesifikasi yang di pergunakan menjadi dasar seleksi untuk memutuskan jenis orang yang perlu direkrut. Rainer Rambi (2015) menyatakan bahwa seleksi merupakan proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan di sebuah organisasi.

### a. Pentingnya Seleksi

Karyawan adalah kekayaan atau aset utama dari setiap perusahaan. Peran karyawan sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaan mencapai sasarannya. Perusahaan harus selalu berusaha untuk memperoleh dan menempatkan karyawan yang *qualified* pada setiap jabatan dan pekerjaan supaya pelaksanaan pekerjaan lebih berdaya guna serta berhasil guna.

Seleksi adalah usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang *qualified* dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan. Kiranya hal inilah yang mendorong pentingnya pelaksanaan seleksi harus dilakukan secara jujur, cermat, dan objektif supaya karyawan yang diterima benar-benar *qualified* untuk menjabat dan melaksanakan pekerjaan dengan pelaksanaan seleksi yang baik, karyawan yang diterima akan lebih *qualified* sehingga pembinaan, pengembangan, dan pengaturan karyawan menjadi lebih mudah. Seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang di terima atau di tolak untuk menjadi karyawan perusahaan (Hasibuan, 2003:47).

Seleksi atau pemilihan yang cermat dan penempatan karyawan membuat mereka secara fisik, mental, dan temperamen sesuai dengan pekerjaan yang mereka harapkan, membuat karyawan baru dapat berkembang sesuai keinginan mereka sehingga akan memperkecil jumlah karyawan yang tidak pada tempatnya.

b. Dasar dan Tujuan Seleksi

1) Dasar Seleksi

Dasar seleksi berarti penerimaan karyawan baru hendaknya berpedoman kepada dasar tertentu yang telah di gariskan oleh internal maupun eksternal perusahaan, supaya pelaksanaan dan hasil seleksi dapat di pertanggung jawabkan baik secara hukum maupun ekonomis. Dasar – dasar itu antara lain adalah :

- *Kebijakan Perburuhan Pemerintah*
- *Spesifikasi Pekerjaan atau Jabatan*
- *Ekonomis*
- *Etika Sosial*

2) Tujuan Seleksi Penerimaan Karyawan

Seleksi penerimaan karyawan baru bertujuan untuk mendapatkan hal-hal berikut :

1. Karyawan yang qualified dan potensial.
2. Karyawan yang jujur dan berdisiplin.
3. Karyawan yang cakap dengan penempatannya yang tepat.
4. Karyawan yang terampil dan bersemangat dalam bekerja .
5. Karyawan yang memenuhi persyaratan undang-undang perburuhan.
6. Karyawan yang dapat bekerja sama baik secara vertical maupun horizontal.
7. Karyawan yang dinamis dan kreatif.
8. Karyawan yang inovatif dan bertanggung jawab sepenuhnya.
9. Karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi.
10. Mengurangi tingkat absensi dan *turnover* karyawan.
11. Karyawan yang mudah dikembangkan pada masa depan.
12. Karyawan yang dapat bekerja secara mandiri.
13. Karyawan yang mempunyai perilaku dan budaya malu.

c. Penetapan Jumlah Karyawan

Setelah dasar dan tujuan seleksi diketahui, langkah seleksi selanjutnya adalah penetapan jumlah karyawan yang dibutuhkan perusahaan. Penetapan jumlah karyawan harus betul-betul diperhitungkan secara cermat supaya karyawan yang akan diterima tepat sesuai dengan volume pekerjaan.

d. Cara Seleksi

Cara seleksi yang dilaksanakan organisasi perusahaan maupun organisasi sosial dalam penerimaan karyawan baru ada dua cara, yaitu :

◆ Non ilmiah

Seleksi dengan cara nonilmiah adalah seleksi yang dilaksanakan tidak didasarkan pada kriteria, standar, atau spesifikasi kebutuhan nyata pekerjaan atau jabatan, tetapi hanya didasarkan kepada perkiraan dan

pengalaman saja. Seleksi dalam hal ini tidak berpedoman kepada uraian pekerjaan dan *job specification* dari jabatan yang akan diisi. Seleksi nonilmiah sering menimbulkan mismanajemen penempatan karyawan yang baru diterima. Bahkan, karyawan yang bersangkutan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Seleksi nonilmiah (*observation method*) kurang dapat dipertanggung jawabkan karena sering memperoleh karyawan baru yang tidak cakap menyelesaikan pekerjaannya, bahkan menimbulkan kesulitan bagi perusahaan.

◆ Metode Ilmiah

Seleksi dengan metode ilmiah adalah seleksi yang didasarkan kepada *job specification* (ilmu pengetahuan) dan kebutuhan nyata jabatan yang akan diisi, serta berpedoman kepada kriteria dan standar-standar tertentu.

e. Kualifikasi Seleksi

Kualifikasi seleksi meliputi: *Umur, Keahlian, Kesehatan Fisik, Pendidikan, Jenis Kelamin, Penampilan, Bakat, Temperamen, Karakter, Pengalaman kerja, Kerja sama, Kejujuran, Kedisiplinan, Inisiatif dan kreatif.*

f. Langkah-langkah Seleksi

Langkah-langkah seleksi meliputi: Seleksi surat-surat lamaran, Pengisian blangko lamaran, Pemeriksaan referensi, Wawancara pendahuluan, Tes penerimaan, Tes psikologi, Tes kesehatan, Wawancara akhir atasan langsung, Memutuskan diterima atau ditolak.

c) Penempatan

Runtunuwu (2015) menyatakan bahwa penempatan kerja adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan, sedangkan Muntu (2017) menyatakan bahwa penempatan kerja adalah menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkan dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut.

Dengan demikian penempatan pegawai ini merupakan usaha menyalurkan kemampuan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Hal ini dilakukan dengan jalan menempatkan pegawai pada suatu tempat atau jabatan yang paling sesuai, dengan penempatan pegawai yang paling tepat, akan meningkatkan semangat kerja pegawai yang bersangkutan, dengan perkataan lain bahwa penempatan dapat juga diartikan sebagai usaha untuk mengisi posisi yang kosong, hal ini dapat dilakukan dengan cara menggunakan sumber dari dalam maupun dari luar organisasi, yang masing-masing mempunyai kelebihan dan kekurangan, pembahasan berikut lebih diarahkan kepada pemanfaatan sumber dari dalam organisasi.

### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dimana penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif.

#### 3.1 Variabel Operasional dan Indikatornya disajikan dalam tabel 3.1 berikut:

*Tabel 3.1 Definisi Variabel Operasional dan Indikator*

NO	VARIABEL	INDIKATOR	PENGUKURAN
1	Rekrutmen	a. Dasar sumber penarikan karyawan b. Sumber Karyawan c. Metode Penarikan Karyawan (Mathis dalam Fiqra, 2013)	Skala Likert
2	Seleksi	a. Keahlian b. Pengalaman c. Umur d. Jenis kelamin e. Pendidikan f. Keadaan fisik g. Penampilan (Simamora dalam Irfan, 2012)	Skala Likert
3	Proses Penempatan Kerja	a. Pendidikan b. Pengalaman Kerja c. Kesehatan Fisik Dan Mental d. Keterampilan Kerja e. Faktor Usia (Siswanto, 2005)	Skala Likert

#### 3.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan kuesioner yang berisi daftar pertanyaan yang menggunakan skala likert untuk melihat aktivitas MSDM pada PT. Nusa Bunga. Kemudian kuesioner ini diserahkan kepada responden untuk menjawab pertanyaan yang diajukan. Jawaban kuesioner menggunakan skala likert yang berisi sejumlah pertanyaan yang diajukan kepada responden. Pemberian skor dimulai dari nilai tertinggi dengan skor 5 (Sangat Setuju) dan skor terendah 1 (Setuju).

#### 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan peneliti sebagai objek penelitian adalah seluruh karyawan *outsourcing* di PT. Nusa Bunga sebanyak 495 orang. Dari 495 karyawan *outsourcing* yang direkrut dari PT. Nusa Bunga tersebut diambil 10% sebagai sampel sehingga sampelnya menjadi 50 responden.

### 3.4 Teknik analisis data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif kuantitatif dengan metode tabel frekuensi, yaitu menganalisa data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dan menyajikannya dalam bentuk angka-angka tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum (Arikunto, 2010). Untuk mengukur proses rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja di PT Nusa Bunga digunakan lima kategori yaitu :

1. Sangat baik :81%-100% dengan interval nilai 5
2. baik :61%-80% dengan interval nilai 4
3. kurang baik :41%-60% dengan interval nilai 3
4. Tidak baik :21%-40% dengan interval nilai 2
5. Sangat tidak baik :0%-20% dengan interval nilai 1

## 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### 4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Tanggapan karyawan *Outsourcing* sebagai responden mengenai proses rekrutmen yang dilakukan oleh PT. Nusa Bunga adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1.1

Tanggapan karyawan *Outsourcing* sebagai responden mengenai proses rekrutmen yang dilakukan PT. Nusa Bunga

No	Tanggapan karyawan <i>Outsourcing</i>	Rata-Rata Skor	Persentase
1	Tanggapan karyawan <i>Outsourcing</i> mengenai sarana teknologi informasi dan komunikasi yang baik dalam metode perekrutan.	4,24	81,6%
2	Tanggapan karyawan <i>Outsourcing</i> mengenai metode rekrutmen	4,12	84,4%
3	Tanggapan karyawan <i>Outsourcing</i> mengenai Pelaksanaan rekrutmen yang dilakukan PT. Nusa Bunga Melalui iklan surat kabar, dan media sosial.	4,36	87,2%
4	Tanggapan karyawan <i>Outsourcing</i> yang dapat memahami persyaratan jabatan yang dibutuhkan	4,14	82,8%
5	Tanggapan karyawan <i>Outsourcing</i> tentang Persyaratan administrasi yang telah ditetapkan PT. Nusa Bunga dalam menyaring calon pekerjaannya	4,06	81,2%
6	Tanggapan karyawan <i>Outsourcing</i> Terhadap Proses rekrutmen PT. Nusa Bunga dilaksanakan dengan tidak berbelit-belit.	4,08	81,6%
7	Tanggapan karyawan <i>Outsourcing</i> mengenai Pelaksanaan rekrutmen yang bertujuan untuk mengisi jabatan yang kosong	4,08	81,6%
<b>Rata- Rata Skor Dan Persentase</b>		<b>4,16</b>	<b>82,92%</b>

4.1.2 Tanggapan karyawan *Outsourcing* sebagai responden mengenai seleksi yang dilakukan oleh PT. Nusa Bunga adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1.2

Tanggapan karyawan *Outsourcing* sebagai responden mengenai seleksi yang dilakukan PT. Nusa Bunga

No	Tanggapan karyawan <i>Outsourcing</i>	Rata- rata Skor	Persentase
1	Tanggapan karyawan <i>Outsourcing</i> mengenai keahlian yang di butuhkan PT. Nusa Bunga	4,12	82,4%
2	Tanggapan karyawan <i>Outsourcing</i> mengenai pengalaman yang dibutuhkan	4,08	81,6%
3	Tanggapan karyawan <i>Outsourcing</i> mengenai umur yang di butuhkan	4,08	81,6%
4	Tanggapan karyawan <i>Outsourcing</i> mengenai jenis kelamin	4,2	84%
5	Tanggapan karyawan <i>Outsourcing</i> mengenai pendidikan	4,04	80,8%
6	Tanggapan karyawan <i>Outsourcing</i> mengenai keadaan fisik	4,02	80,4%
7	Tanggapan karyawan <i>Outsourcing</i> mengenai tampang	4,3	86%
<b>Rata- Rata Skor Dan Persentase</b>		<b>3,44</b>	<b>82,4%</b>

#### 4.1.3 Tanggapan karyawan *Outsourcing* sebagai responden mengenai penempatan kerja yang dilakukan PT. Nusa Bunga

Tabel 4.1.3

Tanggapan karyawan *Outsourcing* sebagai responden mengenai penempatan kerja yang dilakukan PT. Nusa Bunga

No	Tanggapan karyawan <i>Outsourcing</i>	Rata- rata Skor	Persentase
1	Tanggapan karyawan <i>Outsourcing</i> mengenai Penempatan karyawan di PT.Nusa Bunga sudah sesuai dengan pengalaman kerja yang karyawan miliki.	4,02	80,4%
2	Pekerjaan yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan saya .	4,04	80,8%
3	Tanggapan karyawan <i>Outsourcing</i> Mengenai Penempatan karyawan dalam suatu lingkungan kerja sesuai dengan kemampuan fisik dan psikologisnya karyawan.	4,08	81,6%
4	Tanggapan karyawan <i>Outsourcing</i> mengenai keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan di PT. Nusa Bunga.	4,06	81,2%
5	Tanggapan karyawan <i>Outsourcing</i> mengenai Faktor usia yang sudah di pertimbangkan sehingga PT. Nusa Bunga tau di mana posisi karyawan di tempatkan.	4,1	82%
6	Tanggapan karyawan <i>Outsourcing</i> mengenai Kondisi fisik lingkungan pekerjaan karyawan di PT. Nusa Bunga sesuai dengan harapan karyawan	4,04	80,8%
<b>Rata- Rata Skor Dan Persentase</b>		<b>4,06</b>	<b>81,43</b>

## 4.2 Pembahasan

#### 4.2.1 Proses Rekrutmen

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan karyawan *outsourcing* terhadap variabel rekrutmen jika diakumulasikan secara keseluruhannya maka jumlahnya menunjukkan persentasenya sebesar 82,92%, jika dilihat dari kategori pengukuran berada pada peringkat 1(81%-100%) berarti tergolong sangat baik. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Nurhuda (2014) yang menunjukkan bahwa tanggapan karyawan *outsourcing* terhadap variabel rekrutmen jika diakumulasikan secara keseluruhannya maka jumlahnya menunjukkan persentasenya sebesar 91,74%, jika dilihat dari kategori pengukuran berada pada peringkat 1(81%-100%) berarti tergolong sangat baik.

#### 4.2.2 Seleksi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan karyawan *outsourcing* terhadap seleksi juga jika diakumulasikan secara keseluruhannya maka jumlahnya menunjukkan persentasenya sebesar 82,4%, jika dilihat dari kategori tingkat pengukuran berada di peringkat 1 (81%-100%) berarti tergolong sangat baik. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Yulianti (2009) yang menunjukkan bahwa tanggapan karyawan *outsourcing* terhadap variabel seleksi jika diakumulasikan secara keseluruhannya maka jumlahnya menunjukkan persentasenya sebesar 85,62%, jika dilihat dari kategori pengukuran berada pada peringkat 1(81%-100%) berarti tergolong sangat baik.

#### 4.2.3. Penempatan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan karyawan *outsourcing* terhadap penempatan kerja jika diakumulasikan secara keseluruhannya maka jumlahnya menunjukkan persentase sebesar 81,43%, jika dilihat dari kategori tingkat pengukuran berada di peringkat 1 (81%-100%) berarti tergolong sangat baik. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Nurhuda (2014) yang menunjukkan bahwa tanggapan karyawan *outsourcing* terhadap variabel penempatan kerja jika diakumulasikan secara keseluruhannya maka jumlahnya menunjukkan persentasenya sebesar 95,25%, jika dilihat dari kategori pengukuran berada pada peringkat 1(81%-100%) berarti tergolong sangat baik.

### 5. Kesimpulan dan Saran

PT. Nusa Bunga sudah menerapkan proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan *outsourcing* dengan baik, tetapi disarankan agar lebih memperhatikan penempatannya karyawan *Outsourcing* yang sesuai dengan kompetensi karyawan masing-masing, agar karyawan *outsourcing* dapat berkontribusi strategis dalam mencapai tujuan organisasi.

### Daftar Pustaka

Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.

Atikawati, Ena & Ruswan Udjang. 2016. *Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan.*

Efendy, Evi Salwia. 2017. *Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.*

Hasibuan, H. Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* penerbit: PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Hiskia Jonest Runtuuwu, Joyce Lopian, Lucky Dotulong. 2015. *Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.*

Irfan. 2012. *Pengaruh Pelaksanaan Seleksi Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan.*

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* PT Remaja Rosdakarya, Bandung.

Muhammad Fiqra. 2013. *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan.*

Rambi Rainer. 2015. *Pengaruh Praktek-Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai.*

Ridwan Mawala Kurnia dan Meilanny Budiarti Santoso. 2018. *Proses Rekrutmen dan Seleksi.* ISSN: 2620-3367. Vol. 1 No. 2. Hal:108-118. Jurnal Pekerjaan Sosial.

Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Kuantitatif.* Bandung: CV. AlfaBeta

Yullyanti Ellyta. 2009. *Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai.*

Zulianti. 2015. *Pengaruh Strategi Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja.*