

**PENGARUH REKRUT INTERNAL TERHADAP  
EFISIENSI BIAYA PADA  
PT. SUMALINDO LESTARI JAYA Tbk  
LOA JANAN SAMARINDA**

Oleh :

SUKHRUL IHROM NUR ARIFIN

NIM. 20110074

NPM. 00.11.311.401100.02445



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MUHAMMADIYAH  
SAMARINDA

2004

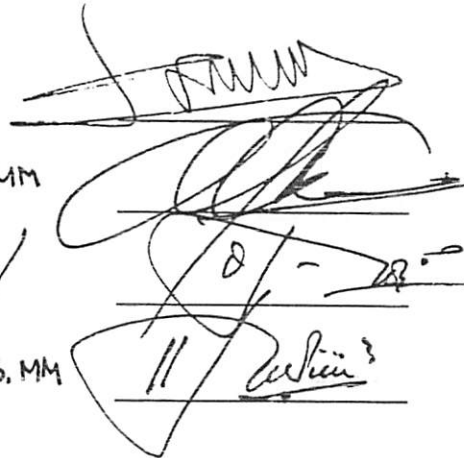
## HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Rekrut Internal Terhadap Efisiensi Biaya  
Di PT. Sumalindo Lestari Jaya Tbk  
Nama Mahasiswa : Sukhrul Ihrom Nur Arifin  
NPM/NIM : 00.11.311.401100.02445  
Jurusan : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen

Telah Diuji dan Disahkan Pada Tanggal 17 Juli 2004  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MUHAMMADIYAH  
SAMARINDA

Menyetujui :

Penguji I : Suradivanto, S.H., SE  
Penguji II : Drs. H. M. Arifin Hadi, MM  
Penguji III : Drs. H. Arifin, Drs. M. Si Misransyah  
Penguji IV : Drs. Sudono Ngadimurti, B. MM



Mengetahui :

Ketua Jurusan Manajemen dan Studi Pembangunan

STIE Muhammadiyah Samarinda



Misransyah, SE  
NBM : 568 975

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : PENGARUH REKRUT INTERNAL TERHADAP  
EFISIENSI BIAYA DI PT SUMALINDO LESTARI  
JAYA Tbk LOA JANAN SAMARINDA

Nama Mahasiswa : SUKHRUL IHROM NUR ARIFIN

NPM : 00.11.311.401100.02445

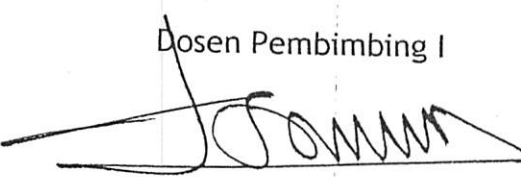
NIM : 20110074

Jurusan/Program Study : MANAJEMEN

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

  
SURADIYANTO, SH, SE

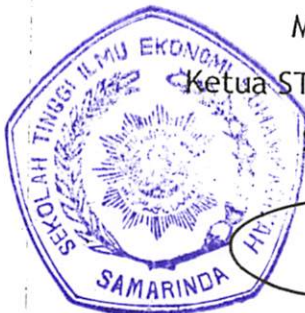
NBM. 554 831

  
Drs. H. M. ARIFIN MM

NBM. 498 354

Mengetahui,

Ketua STIE Muhammadiyah  
Samarinda



  
Drs. H. SUYATMAN Spd, MM, Msi

NBM. 498 353

## RINGKASAN

SUKHRUL IHROM NUR ARIFIN. Perusahaan yang dijadikan objek untuk penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah PT. Sumalindo Lestari Jaya Tbk. Perusahaan bergerak di bidang industri perkayuan yang melakukan kegiatan mulai dari pembalakan hutan (logging operation), Hutan Tanaman Industri (HTI), sampai dengan bahan jadi plywood, Medium Density Fiberboard (MDF), dan lain sebagainya yang berorientasi ekspor. Perusahaan ini berlokasi di Jalan Dr. Cipto Mangunkusumo, Sengkotek Loa Janan, Samarinda, Kalimantan Timur.

Latar belakang permasalahan yang dijumpai pada perusahaan ini adalah mengenai pengaruh rekrut internal terhadap efisiensi biaya. Tujuan penelitian ini adalah sebagai bahan kajian untuk pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam pengambilan keputusan atau kebijakan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia dan efisiensi untuk penurunan biaya.

Hipotesis yang diajukan adalah bahwa dengan rekrut internal dapat mengurangi pengeluaran biaya.

Metode alat analisis yang digunakan adalah besarnya biaya yang dipakai untuk rekrut eksternal dan internal serta pesangon dan perbandingannya di PT. Sumalindo Lestari Jaya Tbk

Setelah data-data yang diperoleh dianalisis dan dilakukan pembahasan, maka kesimpulannya adalah rekrut internal yang dilakukan oleh Departemen People Management Corporate Divisi HRDS PT. Sumalindo Lestari Jaya Tbk sangat besar pengaruhnya dalam hal efisiensi pengurangan biaya/cost dan rekrut eksternal ternyata biayanya lebih besar dari rekrut internal dan dengan rekrut internal dapat menyelesaikan atau menanggulangi masalah pemutusan hubungan kerja serta optimalisasi pemenuhan tenaga kerja dapat dilakukan dengan baik.

## RIWAYAT HIDUP

## A. DATA PRIBADI

1. Nama Penulis : Sukhrul Ihrom Nur Arifin
2. Tempat/Tgl. Lahir : Madiun, 02 Januari 1973
3. Jenis Kelamin : Laki-laki
4. Agama : Islam
5. Pekerjaan : Karyawan Swasta
6. Alamat : JL. Ketapi Rt 20 No 85 Loa Janan Ulu
7. Riwayat Pendidikan : 1. Tamat SD Tahun 1986  
2. Tamat SMP Tahun 1989  
3. Tamat SMA Tahun 1992  
4. Kuliah di STIE Muhammadiyah Samarinda Tahun 2000
8. Riwayat Pekerjaan : Tahun 1994 diangkat sebagai karyawan PT. Sumalindo Lestari Jaya Tbk Loa Janan Samarinda

## B. DATA KELUARGA

9. Nama Istri : Ramini
10. Nama Anak : Pungky Devita Maharani  
: Dhika Dzakya Arifin

## C. DATA ORANG TUA

**C. DATA ORANG TUA**

**11. Nama Bapak : Ali Bano**

**12. Nama Ibu : Istichorotun**

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrokhmanirrokhim

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karuniaNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul Pengaruh Rekrut Internal terhadap efisiensi biaya di PT. Sumalindo Lestari Jaya Tbk Loa Janan Samarinda. Semoga salawat dan salam tercurah kepada Rasulullah SAW beserta keluarga dan sahabat-sahabatnya. Karena bimbingannya kita dapat menemukan jalan yang lurus dan benar.

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Samarinda.

Selama penyusunan skripsi ini, penulis banyak mengalami kesukaran, namun demikian dengan adanya tuntunan, bimbingan dan arahan menjadi masukan yang sangat berarti dalam proses penyusunan skripsi ini. Karena itulah ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Drs. H. Suyatman S.Pd, MM, M.Si selaku Ketua STIE Muhammadiyah Samarinda beserta Staf Dosen dan Civitas Akademika.



2. Bapak Suradiyanto SH, SE, selaku pembimbing I dan Bapak DRs. H. M. Arifin MM selaku pembimbing II, yang telah mengarahkan dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Pimpinan Perusahaan PT. Sumalindo Lestari Jaya Tbk Loa Janan Samarinda yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk mengadakan penelitian, memperoleh data dan informasi bagi penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Murti Widianingsih selaku Kapala Departemen People Management Corporate dan staf yang telah banyak membantu memberikan arahan, masukan dan kesempatan kepada penulis untuk mencari dan mengambil data sehingga skripsi ini dapat selesai.
5. Istri dan anakku tercinta serta seluruh keluarga yang telah banyak membantu, mendorong dan memberikan kesempatan bagi diri penulis untuk segera menyelesaikan studi.

Akhirnya penulis mengharapkan semoga penulisan skripsi dapat bermanfaat bagi perusahaan dan atas segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis mudah-mudahan mendapat balasan yang lebih besar dari Allah SWT.

Samarinda,

2004

Sukhrul Ihrom Nur Arifin

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL . . . . .	i
HALAMAN PENGESAHAN . . . . .	ii
RINGKASAN . . . . .	iii
RIWAYAT HIDUP . . . . .	v
KATA PENGANTAR . . . . .	vii
DAFTAR ISI . . . . .	ix
DAFTAR TABEL . . . . .	xii
DAFTAR LAMPIRAN . . . . .	xiii
<b>BAB I. PENDAHULUAN . . . . .</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang . . . . .	1
B. Perumusan Masalah . . . . .	5
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian . . . . .	6
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA . . . . .</b>	<b>7</b>
A. Rekrutmen Sumber Daya Manusia . . . . .	7
1. Pengertian Rekrutmen Sumber Daya Manusia . . . . .	7
2. Rekrutmen . . . . .	7
2.1 Tujuan Aktivitas Rekrutmen . . . . .	9
2.2 Sumber-sumber Rekrutmen Internal dan Eksternal	10
2.2.1 Sumber Internal . . . . .	11
2.2.2 Sumber Eksternal . . . . .	12

	x
2.3 Mengapa Proses Rekrutmen Penting . . . . .	13
3. Efisiensi . . . . .	13
A. Apa yang Menjadi Ukuran Efisiensi . . . . .	13
b. Efisiensi dari Segi Mikro . . . . .	14
4. Biaya . . . . .	15
A. Arti dan Pemilikan Biaya . . . . .	16
B. Hipotesis . . . . .	18
C. Definisi Konseptual . . . . .	18
<b>BAB III. METODE PENELITIAN . . . . .</b>	<b>20</b>
A. Definisi Operasional . . . . .	20
B. Rincian Data yang Diperlukan . . . . .	21
C. Jangkauan Penelitian . . . . .	21
D. Teknik Pengumpulan Data . . . . .	21
E. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis . . . . .	22
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN . . . . .</b>	<b>25</b>
A. Gambaran Umum Perusahaan . . . . .	25
1. Sejarah Perusahaan . . . . .	25
2. Bidang Usaha . . . . .	29
3. Struktur Organisasi Perusahaan . . . . .	33
B. Data-data Perusahaan . . . . .	38
<b>BAB V. ANALISIS DAN PEMBAHASAN . . . . .</b>	<b>45</b>
A. Analisis . . . . .	45
B. Pembahasan . . . . .	47

BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN .....	51
A. Kesimpulan .....	51
B. Saran .....	52
DAFTAR PUSTAKA .....	53
LAMPIRAN .....	54

## DAFTAR TABEL

No.	Tubuh Utama	Hal
Tabel 1	Biaya Rekrut Eksternal . . . . .	38
Tabel 2	Fasilitas dan Benefit Karyawan Baru 1 orang Karyawan Jabatan Crew Produksi . . . . .	39
Tabel 3	Total Biaya Rekrut Eksternal . . . . .	40
Tabel 4	Biaya Rekrut Internal Jabatan Crew Produksi . . .	41
Tabel 5	Biaya Rekrut Internal/Mutasi 50 orang Karyawan . . . . .	42
Tabel 6	Pesangon karyawan . . . . .	44

## DAFTAR LAMPIRAN

No.	Tubuh Utama	Hal
Lampiran 1	Struktur Organisasi Sumalindo Group Tahun 2004 . . . . .	55
Lampiran 2	Struktur Organisasi Divisi HRDS Tahun 2004 . . . . .	56
Lampiran 3	Profile Data Tenaga Kerja Tahun 2003 . . . . .	57

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Karena memang situasi usaha yang sulit dalam beberapa tahun terakhir ini banyak sekali perusahaan yang mengalami kesulitan keuangan, terutama di industri perkayuan. Di Kalimantan Timur banyak perusahaan yang bangkrut, gulung tikar bahkan tutup sama sekali dan banyak juga perusahaan-perusahaan yang terpaksa mem-PHK karyawannya.

Berdasarkan berita harian Kompas (12:3: 22 Juli 2003) adalah :

Tidak kurang dari 196.000 buruh sektor industri kehutanan di Kalimantan terancam pemutusan hubungan kerja. Perusahaan tempat mereka bekerja semakin terpuruk dengan adanya kebijakan-kebijakan baik dari pemerintah tentang pembatasan penebangan kayu, dana reboisasi dan dana provisi sumber daya hutan serta kebijakan dari dalam perusahaan itu sendiri, dengan adanya kondisi tersebut, banyak perusahaan di sektor industri perkayuan terpaksa harus memPHK banyak karyawannya.

Berdasarkan harian Kaltim Pos (18 : 1 : 27 Juli 2003) adalah :

Tidak bisa dipungkiri, kini perusahaan kayu di Samarinda bahkan seluruh Indonesia makin suram dan tak menentu, akibat kurangnya permintaan hasil produksi kayu ekspor di berbagai Negara serta menipisnya bahan baku kayu. Perasaan was-was akan kemungkinan terjadinya pemutusan hubungan

kerja (PHK) massal di beberapa perusahaan tidak bisa ditutupi para karyawannya. Bahkan ada perusahaan yang sudah 3 tahun tidak beroperasi lagi, sehingga hanya menerima jasa sawmill ada juga perusahaan yang sudah merumahkan sekitar 300 karyawannya.

Disisi lain kebutuhan akan karyawan yang berkualitas masih banyak dibutuhkan seiring dengan adanya kondisi perusahaan yang sulit karena masalah keuangan, biaya produksi yang tinggi, harga produk yang belum stabil dan gaji karyawan harus tetap dibayar tepat waktu, hal ini yang mesti harus dipikirkan dan disiasati agar perusahaan tetap berjalan. Oleh karena itu efisiensi terhadap biaya dan efisiensi terhadap sumber daya manusia menjadi faktor dan ujung tombak yang pertama dan terdepan dengan tujuan mempertahankan kondisi perusahaan tetap berjalan lancar.

Seiring dengan program efisiensi tersebut salah satu program yang dilakukan perusahaan adalah mengurangi jumlah tenaga kerjanya/karyawan dengan kesepakatan/PHK yang tentunya tetap mengacu pada Undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku saat ini, dengan adanya pengurangan tersebut tentunya perusahaan harus mengeluarkan biaya yang sangat besar untuk membayar pesangon karyawan yang keluar atau PHK tersebut. Maka dari itu untuk mengurangi biaya yang sangat besar akibat pengurangan atau PHK tersebut, PT Sumalindo Letari Jaya Tbk melakukan program rotasi/mutasi dengan



rekrut internal dengan tujuan menyaring atau mencari karyawan tersebut yang masih berpotensi baik, minat kerja masih tinggi untuk dipindah atau di mutasi ke Divisi/tempat lain sebagai wujud dari program efisiensi tersebut, mengurangi biaya dan optimalisasi fungsi organisasi dan tenaga kerja. Namun proses rekrut internal ini sulit dan rumit namun murah tidak keluar biaya banyak dibanding rekrut eksternal mudah namun mahal.

Kesulitan rekrut internal lebih kearah proses, harus sesuai prosedur yang ada, dibursakan/usulan, ada ijin dari atasan, melalui proses rekrutmen ( psikotest, interview psikologi, interview user), menyesuaikan tempat kerja baru, belajar pekerjaan baru, pindah tempat domisili apabila karyawan itu semula bekerja di Site/Came yang kebanyakan asli penduduk local harus pindah ke tempat yang baru, menyakinkan dan memotivasi.

Biaya murah lebih berorientasi kepada biaya yang dikeluarkan perusahaan ketika karyawan tersebut mutasi dari tempat yang lama ke tempat baru, sebenarnya perusahaan tidak menambah biaya sebab sebelumnya karyawan tersebut sudah menerima gaji dan hak-haknya di tempat yang lama, jadi biaya tersebut tinggal dipindahkan pembebanannya ke tempat penerima yang baru. di lain sisi efisiensi biaya dan optimalisasi fungsi tenaga kerja dan organisasi dapat tercapai,

yaitu apabila ditempat/Divisi yang lama kelebihan karyawan bisa dipindahkan/mutasi dengan rekrut internal untuk memenuhi keperluan tenaga kerja di tempat yang lain dari pada harus di PHK yang tentunya biaya yang dikeluarkan akan lebih banyak.

Rekrut eksternal lebih mahal di sebabkan perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk proses rekrutnya yang meliputi biaya alat tulis, bahan-bahan psikotest, cafeteria, ruangan test, transportasi, hotel, tiket dan biaya test medical calon karyawan. Disamping biaya rekrut yang harus dikeluarkan perusahaan juga harus mengeluarkan biaya untuk gaji dan fasilitas lainnya untuk para calon karyawan yang lulus dalam rekrut tersebut dan jumlah karyawannya pun bertambah. Kemudahan dalam rekrut eksternal lebih kearah proses seleksinya sebab calon karyawan yang akan direkrut masih fres/baru, pengalaman masih belum banyak, proses seleksi psikologinya lebih cepat, semangat dan motivasinya masih tinggi dan mendapatkan calon pelamar lebih mudah dan cepat tidak banyak melibatkan pihak-pihak lain langsung kepada pelamar.

Sesuai dengan President Letter Sumalindo Group, 2003 adalah :

Berdasarkan kondisi dan situasi saat ini, perekonomian Indonesia, dunia usaha bidang industri perkayuan, mempertahankan tenaga kerja yang sudah ada, persaingan industri di pasar bebas, perusahaan PT Sumalindo Lestari Jaya Tbk harus tetap jalan, maka langkah yang diambil oleh manajemen PT Sumalindo Lestari Jaya Tbk yang dituangkan

dalam kebijakan manajemen/memorandum adalah efisiensi biaya di setiap unit bisnis baik operasional maupun fungsional, termasuk kebutuhan permintaan tenaga kerja. Semua permintaan/kebutuhan tenaga kerja dari luar/rekrut eksternal untuk saat ini dihentikan dan diprioritaskan dari internal perusahaan/rekrut internal (*policy zero growth*) dan harus ada persetujuan dari *Board of Directors* (BOD).

Berbagai upaya telah dilakukan demi kelangsungan usaha yang sejak mulai phase krisis hingga saat ini belum menampakkan tanda-tanda yang menggembirakan, sejalan dengan masih labilnya kondisi dan situasi keamanan, social dan politik nasional yang terjadi.

Transparansi, tanggungjawab, dan mentalitas dasar merupakan modal awal guna menuju produktivitas dan efisiensi yang akhirnya akan bermuara kepada penurunan biaya (*cost reduction*). Biaya inilah merupakan salah satu faktor internal yang harus kita kendalikan untuk mendapatkan keuntungan (*margin*) yang diharapkan, sementara disaat harga dan pasar (*price and market*) masih tidak menentu dan sulit untuk kita perkirakan.

Untuk itu dimasa transformasi ini manajemen lebih memfokuskan kepada pengendalian biaya untuk dapat bersaing (*compete*) dan tetap hidup (*survive*), sehingga menuntut terhadap kegiatan-kegiatan operasional untuk lebih memperhatikan (*concern*) terhadap efisiensi, produktifitas dan penurunan biaya (*cost reduction*), dengan segala keyakinan, kemampuan serta sumber-sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa salah satu usaha untuk mengurangi biaya, adalah dengan melakukan rekrut internal.

#### A. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan yang di dikemukakan penulis adalah sebagai berikut : " Bagaimana pengaruh

rekrut internal terhadap efisiensi biaya di PT. Sumalindo Lestari Jaya Tbk Loa Janan Samarinda ”.

## B. TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrut internal terhadap efisiensi biaya di PT Sumalindo Lestari Jaya Tbk,

Adapun kegunaan penelitian ini adalah :

1. Sebagai bahan kajian untuk pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya rekrut internal
2. Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam mengambil suatu keputusan atau kebijakan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.
3. Penurunan biaya

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Rekrutmen Sumber Daya Manusia

##### 1. Pengertian Rekrutmen Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia (1997 : 211)

Pengertian rekrutmen sumber daya manusia adalah : Sebelum mengisi jabatan yang diperlukan dalam organisasi maka manajemen akan mencari orang-orang yang tidak hanya memenuhi syarat untuk posisi tersebut, namun juga menginginkan pekerjaan. Manajemen secara berkala merekrut pegawai untuk menambah, mempertahankan, atau menyesuaikan kembali keseluruhan tenaga kerja menurut kebutuhan-kebutuhan sumber daya manusia. Perencanaan sebelumnya adalah tahap kritis dalam proses perekrutan. Dalam perencanaan rekrutmen, rencana-rencana sumber daya manusia mestilah di susun, waktu, biaya, dan kebutuhan-kebutuhan staf harus ditetapkan, sumber-sumber yang ada di analisis dan persyaratan-persyaratan pekerjaan dan standar-standar kepegawaian ditetapkan dan divalidasi. Dalam tahap operasi-operasi, baik pasar-pasar internal maupun eksternal perlu dipertimbangkan, kendatipun sumber-sumber internal biasanya diberikan prioritas. Pada akhirnya, keberhasilan upaya rekrutmen harus dievaluasi melalui analisis kualitas dan biaya.

##### 2. Rekrutmen

Rekrutmen adalah :

Setiap organisasi, terlepas dari ukuran, produk, maupun jasa yang dihasilkannya, haruslah merekrut pelamar untuk mengisi posisi. Mengisi kekosongan-kekosongan (*vacancies*) di dalam sebuah organisasi apakah disebabkan pertumbuhannya, perubahan struktur dan fungsinya, atau perputaran karyawan, memerlukan pencarian orang-orang yang dapat memenuhi persyaratan-persyaratan posisi yang kosong. Sumber karyawan dapat berasal dari sumber internal dan eksternal. Bentuk pekerjaan yang harus diisi

serta kebijakan-kebijakan dan praktik-praktik organisasi akan menentukan sumber-sumber tersebut yang tepat untuk mengisi posisi-posisi yang lowong. Sebab itu salah satu aspek dari keputusan seleksi adalah mencakup penentuan keputusan dimana akan merekrut.

Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari dan berakhir tatkala lamaran mereka diserahkan. Melalui rekrutmen individu-individu yang memiliki keahlian-keahlian yang dibutuhkan didorong membuat lamaran untuk lowongan-lowongan pekerjaan yang tersedia di perusahaan. Hasil rekrutmen adalah sekumpulan pelamar kerja yang akan diseleksi untuk menjadi karyawan baru.

Rekrutmen tidak hanya penting bagi organisasi saja. Rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah. Pelamar-pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai kebijakan yang diterapkan di dalam organisasi bersangkutan. Organisasi-organisasi sangat membutuhkan informasi yang akurat tentang pelamar-pelamar yang akan diangkat menjadi pegawai.

Kendatipun biaya-biaya rekrutmen mungkin saja mahal, organisasi-organisasi tidaklah selalu memandang rekrutmen secara sistematis sebagaimana hal fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya seperti seleksi. Namun demikian arti penting aktivitas rekrutmen tampaknya semakin semarak dewasa ini karena dua sebab, pertama mayoritas perusahaan menganggap bahwa mereka akan menghadapi kekurangan-kekurangan karyawan yang memiliki keahlian-keahlian yang dibutuhkan untuk pekerjaan-pekerjaan modern. Kedua perampingan bisnis dan langkah-langkah penghematan biaya yang dilancarkan oleh banyak perusahaan dalam tahun-tahun terakhir telah menyebabkan anggaran-anggaran rekrutmen yang semakin kecil dibandingkan sebelumnya. Dengan demikian para perekrut harus mengetahui kiat-kiat baru dan lebih efektif biaya dalam upaya memikat pelamar-pelamar yang berbobot.

Menurut Prabowo dan Anis, SOP Rekrutmen dan Seleksi (1994).

Rekrutmen dan seleksi adalah :

Rekrutmen merupakan langkah awal yang menentukan keberhasilan pendayagunaan dan pengembangan sesuai karakteristik kegiatan usaha yang didasarkan kepada kebutuhan perusahaan dan disesuaikan dengan kemampuan perusahaan, lowongan pekerjaan sedapat mungkin diisi dari dalam perusahaan atau group, bila lowongan pekerjaan harus diisi dari luar, maka calon karyawan tersebut harus memenuhi standar/persyaratan umum, potensi kemampuan umum, dan keperibadian.

Sasaran rekrutmen dan seleksi adalah kebutuhan tenaga kerja terpenuhi dengan cepat, teknik pelaksanaan rekrutmen di seluruh unit kegiatan sesuai dengan ketetapan yang berlaku dan anggaran atau biaya untuk rekrutmen serta seleksi setiap tahun dapat ditentukan.

Tujuan rekrutmen dan seleksi adalah mendapatkan tenaga kerja sesuai spesifikasi yang dibutuhkan oleh pemakai/user, realisasi kebutuhan tenaga kerja terpenuhi sesuai rencana, penentuan anggaran biaya rekrut dan seleksi dapat diperkirakan dan adanya efisiensi dan efektifitas dalam pelaksanaan rekrutmen.

- a. Tujuan-tujuan aktivitas rekrutmen  
Menurut Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia (1997 : 214)

Tujuan aktivitas rekrutmen adalah :  
Aktivitas rekrutmen dapat membangun opini public yang menguntungkan dengan cara mempengaruhi sikap para pelamar sedemikian rupa terlepas dari mereka akan diangkat atau tidak. Tujuan perekrutan adalah untuk memikat sekumpulan besar pelamar kerja, namun kumpulan-kumpulan pelamat tersebut dapat menjadi sedemikian besarnya sehingga sangat mahal untuk diproses. Tujuan-tujuan pasca pengangkatan perlu pula dipikirkan, proses perekrutan mesti menghasilkan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal. Tujuan lainnya adalah bahwa upaya-upaya perekrutan hendaknya

mempunyai efek positif yakni, citra umum organisasi haruslah menanjak, dan bahkan pelamar-pelamar yang gagal harus mempunyai kesan positif terhadap perusahaan. Segenap tujuan diatas haruslah diraih dengan kecepatan paling tinggi dan dengan biaya yang serendah mungkin bagi organisasi.

Dasar-dasar program rekrutmen yang baik mencakup faktor-faktor berikut, program rekrutmen memikat banyak pelamar yang memenuhi syarat, program rekrutmen tidak pernah mengkompromikan standar seleksi, berlangsung atas dasar yang berkesinambungan, dan program rekrut itu kreatif, keinginan dan inovatif. Rekrutmen dapat menarik individu dari karyawan-karyawan yang saat ini dikaryakan oleh perusahaan, karyawan-karyawan yang bekerja pada perusahaan lain, atau orang-orang yang tidak bekerja.

b. Sumber-sumber Rekrutmen Internal dan Eksternal

Menurut Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia (1997 : 229 )

Sumber-sumber rekrutmen internal dan eksternal adalah :  
 Sumber-sumber internal (*internal sources*) berkenaan dengan karyawan-karyawan yang ada saat ini dalam organisasi, sumber-sumber eksternal (*external sources*) adalah individu yang saat ini tidak dikaryakan oleh organisasi. Perusahaan dapat memperoleh orang yang direkrut dari kedua sumber ini.

Apakah perusahaan akan memilih ke dalam atau keluar untuk pelamar-pelamar pekerjaan adalah tergantung dari beberapa faktor, termasuk kesediaan orang-orang yang berbobot di kedua sumber tersebut, kondisi perokonomian, rencana-rencana organisasi (bertumbuh, stabil atau menurun), dan biaya relative. Organisasi yang lebih besar tampaknya lebih menggunakan penarikan internal (mencari calon di antara karyawan yang ada saat ini) karena organisasi biasanya telah mengembangkan sekelompok pelamar potensial melalui perencanaan karir dan program pelatihan.



Kebijakan rekrutmen dari sumber eksternal bakal memicu pengeluaran biaya yang relatif lebih besar untuk biaya-biaya rekrutmen, seleksi dan kompensasi awal, dibutuhkan banyak calon karyawan, menawarkan tingkat gaji yang lebih tinggi.

c. Sumber Internal

Tatkala terdapat kekosongan jabatan, tempat pertama yang harus dilirik oleh organisasi untuk penggantian adalah di dalam dirinya sendiri. Melalui kebijakan rekrut internal, hal ini disebabkan karena karyawan-karyawan yang ada sekarang ini mengetahui harapan-harapan perusahaan menyangkut kinerja, keahlian dan pengetahuan yang dibutuhkan. Karyawan-karyawan yang ingin berkembang di dalam organisasi lebih cenderung termotivasi manakala mereka mengetahui kinerja yang baik akan di imbal dengan promosi. Rekrut internal juga mungkin lebih cepat dan kurang mahal dibandingkan rekrut eksternal, rekrut internal dapat juga menghemat waktu dan uang.

Menurut Asri dan Sulistyobudi, *Pengelolaan Karyawan* (1986 : 57).

Sebenarnya sumber tenaga yang paling ekonomis adalah :

Memanfaatkan potensi karyawan yang ada dalam lingkungan perusahaan. Dengan menggunakan sumber intern ini berarti membuka kemungkinan perkembangan karir bagi karyawan serta menambah semangat kerja mereka. Penarikan ini dapat dilakukan dari golongan yang lebih rendah jabatannya dari pada lowongan jabatan yang ada, yang biasa disebut promosi, atau dari jabatan yang setaraf, disebut sebagai mutasi. Sebelum dilakukan penarikan karyawan cara ini, harus diperhitungkan jumlah karyawan yang akan dipromosikan atau yang akan dimutasikan dan kekosongan pada jabatan yang ditinggalkan. Jika tidak ada perimbangan yang proporsional penarikan tenaga kerja dengan cara ini justru akan menimbulkan masalah pada kekosongan jabatan yang ditinggalkan.

Menurut Hutabarat, SOP Rekrut Internal Sumalindo, (2001)

Rekrut internal di PT. Sumalindo Lestari Jaya Tbk tujuannya untuk memberikan kesempatan kepada pekerja di Sumalindo Group untuk dapat mengembangkan dirinya melalui peluang-peluang pada jabatan sesuai dengan kualifikasi yang dimilikinya. Memberikan keleluasaan pada manajemen di semua divisi Sumalindo Group untuk mengelola bawahannya dengan mempertimbangkan kondisi perusahaan dan kebutuhan perusahaan agar sesuai dengan aspek-aspek produktivitas. Mendorong manajemen untuk melaksanakan system pengkaderan di lingkungan Sumalindo Group secara berkesinambungan.

Sasarannya adalah para pekerja/karyawan Sumalindo Group, pengembangan karier, penyegaran bagi pekerja, proses mutasi antar divisi dan efisiensi biaya rekrutmen.

d. Sumber eksternal

Menurut Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia, (1997 : 233)

Keuntungan terbesar dari rekrut eksternal adalah: Bahwa dapat direkrut jumlah pelamar yang lebih banyak. Pelamar-pelamar dari luar pastilah membawa ide, teknik dan skill atau pelatihan yang baru ke dalam organisasi yang nantinya akan menghasilkan wawasan baru ke dalam perusahaan. Sumber eksternal juga mungkin mempunyai kontak-kontak dengan sesuatu yang tidak dimiliki oleh karyawan-karyawan internal.

Pada situasi tingkat perputaran yang tinggi di mana prestasi kerja memburuk dan perlu adanya perubahan strategi, maka orang-orang dari luar perusahaan merupakan pilihan yang terbaik. Namun merekrut dari eksternal mengeluarkan biaya yang sangat besar walaupun proses seleksinya agak cepat dibanding rekrut internal.

e. Mengapa proses rekrutmen itu penting

Menurut Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia, (1997 : 255)

Kinerja rekrutmen atau seleksi karyawan itu penting karena tiga alasan :

Pertama, kinerja anda selalu tergantung pada bawahan anda. Karyawan yang tidak memiliki ketrampilan yang tepat atau yang kasar atau terganggu tidak ingin berprestasi secara efektif, dan pada gilirannya kinerja akan terhambat.

Biaya, penyaringan dalam rekrut dan seleksi itu sangat penting karena biaya merekrut itu dan memperkerjakan karyawan itu mahal. Sebagai contoh seorang ahli memperkirakan bahwa biaya total dari memperkerjakan seorang manajer yang memperoleh gaji \$60,000 setahun adalah kira-kira \$47,000, bila pencarian, waktu wawancara, pemeriksaan rujukan, dan biaya perjalanan turut dipertimbangkan akan sangat tinggi.

2. Efisiensi

Menurut Effendy, Ekonomi Industri STIEM, (1992 : )

Pengertian efisiensi dasarnya adalah satu yaitu : dengan resources tertentu dihasilkan output sebesar mungkin atau mencapai output tertentu dengan resources (input) seminimal mungkin. Efisiensi merupakan prinsip dalam ilmu ekonomi, artinya orang selalu mencari efisiensi dalam usaha-usaha ekonomis.

a. Apa yang menjadi ukuran efisiensi

Yang menjadi ukuran efisiensi juga banyak atau bermacam-macam yaitu dapat berupa :

- 1). Yang biasa dipakai adalah ongkos produksi untuk menghasilkan suatu produk (biaya per unit)
- 2). Kemampuan untuk membuat profit. Dalam hal ini kita harus hati-hati, karena profit pada pokoknya adalah pendapat kurang pengeluaran. Mungkin pengeluaran dapat kita buat efisiensi, tetapi pendapatan dipengaruhi oleh faktor lain atau mungkin ada maksud-maksud tersembunyi.

3). Bagaimana tindakan perusahaan itu dalam mencari innovation atau invention baru. Kalau suatu perusahaan sering melakukan innovation maka dapat pula dikatakan efisiensi.

4) Ukuran yang lain yaitu dengan melihat besarnya ongkos pemasaran.

Efisiensi juga dipengaruhi oleh latar belakang ideologis. Misalnya dalam system perekonomian yang liberal maka yang menjadi ukuran lazimnya adalah profit, sedangkan pada perekonomian yang sosialis corak ukurannya adalah ongkos. Tetapi kenyataan yang sering sebagai ukuran adalah ongkos, karena disbanding dengan ukuran-ukuran lain maka kelemahan-kelemahan paling sedikit dan dapat diukur secara kuantitatif.

b. Efisiensi dari segi mikro

Adapun efisiensi dari segi mikro pada tingkat perusahaan, pada prinsipnya berkisar pada masalah biaya dan masih ada faktor-faktor lain yang mencerminkan efisiensi yang tinggi dalam suatu perusahaan diartikan biaya per unit rendah, atau dengan perkataan lain yang terpenting dalam suatu perusahaan adalah bagaimana mencapai hasil yang sebesar-besarnya dengan peralatan yang terbatas.

c. Efisiensi Industri pada tingkat perusahaan

Menurut Joel Dean, *Managerial Economics*.

- 1). Memberikan penjelasan-penjelasan atau keterangan mengapa terjadi fenomena-fenomena (gejala-gejala) tentang hal-hal yang relevan dengan masalah industri.
- 2). Memberikan penilaian (evaluation) terhadap gejala-gejala bersangkutan
- 3). Akhirnya menentukan kebijaksanaan (policy recommendation), dimana intinya adalah masalah efisiensi.

Jadi masalah pokok ekonomi industri adalah efisiensi yang merupakan masalah yang sentral yaitu bagaimana mencapai efisiensi industri yang sebaik-baiknya. Efisiensi dari segi mikro pada tingkat perusahaan pada prinsipnya

berkisar pada masalah biaya. Efisiensi yang tinggi dalam suatu perusahaan berarti biaya per unit yang rendah.

Efisiensi industri pada tingkat perusahaan oleh Joel Dean disebut managerial economics. Selanjutnya Joel Dean mengatakan bahwa masalah managerial economics harus digunakan economics approach dalam mendekati masalah industri disamping approach lainnya.

Yang dimaksud dengan economi approach adalah pemakaian konsep-konsep teori ekonomi untuk menganalisa suatu perusahaan dalam menentukan kebijaksanaan (*policy*).

### 3. Biaya

Menurut Mulyadi, Akuntansi Biaya, (1999)

Dalam arti luas biaya adalah pengorbanan sumber ekonomi, yang diukur dalam satuan uang, yang telah terjadi atau yang kemungkinan akan terjadi untuk tujuan tertentu. Ada 4 unsur pokok dalam definisi biaya :

- a. Biaya merupakan pengorbanan sumber ekonomi
- b. Diukur dalam satuan uang
- c. Yang telah terjadi atau yang secara potensial akan terjadi
- d. Pengorbanan tersebut untuk tujuan tertentu

Biaya dalam arti sempit dapat diartikan sebagai pengorbanan sumber ekonomi untuk memperoleh aktiva. Jika pengorbanan sumber ekonomi tidak menghasilkan manfaat, maka pengorbanan tersebut merupakan rugi.

Biaya tetap adalah biaya yang jumlah totalnya tetap dalam kisar perubahan volume kegiatan tertentu. Biaya variable biaya yang jumlah totalnya berubah sebanding dengan perubahan volume kegiatan. Biaya tenaga kerja merupakan usaha fisik atau mental yang dikeluarkan karyawan untuk mengolah produk. Biaya tenaga kerja adalah harga yang dibebankan untuk penggunaan tenaga kerja manusia tersebut, meliputi gaji, biaya kesejahteraan, upah lembur.

#### 4. Arti dan pemilahan biaya

Menurut Wasis, Pengantar Ekonomi Perusahaan, (1997 : 53)

Biaya adalah pengorbanan-pengorbanan yang mutlak harus diadakan atau harus dikeluarkan agar dapat diperoleh sesuatu hasil. Biaya dapat dipilah kedalam beberapa golongan, yaitu :

- a. **Biaya langsung dan biaya tidak langsung**  
Biaya langsung adalah biaya yang secara langsung dan mudah ditunjuk masuk kedalam sesuatu hasil. Biaya bahan pokok, upah yang harus dibayar kepada para pekerja.  
Biaya tidak langsung adalah biaya yang tidak dapat ditunjuk secara langsung masuk atau terhisap dalam sesuatu hasil. Gaji pegawai, lampu penerangan, penggunaan gedung, penggunaan alat-alat telekomunikasi dan surat-surat.
- b. **Biaya tetap dan biaya tidak tetap**  
Biaya tetap adalah biaya yang sampai pada batas tertentu tidak berubah. Biaya ini tidak dipengaruhi besar kecilnya volume hasil, atau tidak dipengaruhi oleh kesibukan perusahaan sampai pada tingkat yang tertentu saja. Ada atau tidak ada kesibukan perusahaan, biaya harus diperhitungkan, itulah biaya tetap, misalnya mesin, gedung, dan gaji.  
Biaya tidak tetap (biaya variabel) adalah biaya yang berubah-ubah mengikuti kesibukan perusahaan. Biaya ini akan menjadi nol jika tidak ada kesibukan perusahaan. Dasar untuk membedakan biaya tetap dan biaya tidak tetap adalah tingkat terpengaruhnya atau tingkat perubahannya terhadap volume hasil.
- c. **Biaya pengganti dan biaya historis**  
Biaya pengganti adalah biaya yang di perhitungkan apabila sesuatu korban harus dinilai pada waktu sekarang dan bukan dinilai sama dengan pada waktu memperolehnya.  
Biaya Historis adalah biaya yang diperhitungkan pada waktu dikeluarkan untuk memproses atau pada waktu bahan di beli.

- d. **Out Of Pocket Cost dan Book Cost**  
Out Of Pocket Cost adalah biaya yang sungguh-sungguh merupakan pengeluaran uang, tidak sekedar diperhitungkan saja. Sedangkan Book Cost adalah biaya tersebut tidak merupakan pengeluaran uang, dan hanya dicatat saja di dalam buku.
- e. **Biaya Relevan**  
Menurut Supriyono, Akuntansi Biaya, (1989 : 397)  
Biaya relevan adalah semua biaya yang akan terpengaruh oleh suatu pengambilan keputusan, karena itu biaya tersebut harus dipertimbangkan di dalam pengambilan keputusan tertentu. Macam-macam biaya relevan :
- 1) **Biaya Diferensial**  
Biaya diferensial adalah biaya yang berbeda pada berbagai alternative pengambilan keputusan yang mungkin untuk dipilih.
  - 2). **Biaya Traceable**  
Biaya traceabel adalah biaya yang dapat diikuti jejaknya pada produk, pesanan, pusat biaya, departemen atau divisi tertentu di dalam suatu perusahaan.
  - 3). **Biaya Pengganti**  
Biaya pengganti adalah biaya yang berhubungan dengan penggantian suatu aktiva atau jasa yang akan terjadi di waktu yang akan datang pada saat diadakan penggantian.
  - 4). **Biaya Kesempatan Baik**  
Biaya kesempatan baik adalah merupakan penghasilan atau penghematan biaya yang dikorbankan karena dipilihnya satu alternative tertentu, sehingga penghasilan atau penghematan biaya tersebut perlu diperhitungkan sebagai biaya pada alternative tertentu.
  - 5). **Biaya Imputed**  
Biaya imputed disebut pula dengan biaya hipotesis adalah biaya yang sebenarnya tidak terjadi karena biaya tersebut tidak memerlukan pengeluaran kas dan tidak akan dicatat dalam akuntansi perusahaan.

- 6). Biaya Incremental  
Biaya incremental adalah biaya-biaya yang ditambahkan atau biaya-biaya yang tidak akan dikorbankan apabila suatu alternate (proyek) tertentu tidak dipilih untuk dilaksanakan.
- 7). Biaya Kas  
Biaya kas disebut juga biaya tunai adalah biaya yang akan memerlukan pengeluaran kas sebagai akibat dari keputusan manajemen. Biaya kas bermanfaat untuk menganalisa aliran dana atau lairan kas di waktu yang akan datang dalam hubungannya dengan keputusan penanaman modal.
- 8). Biaya Sunk  
Biaya sunk adalah biaya yang dalam situasi tertentu tidak dapat diperoleh kembali. Pengeluaran yang telah dilakukan pada masa lalu, umumnya tidak dapat diperoleh kembali.

#### B. Hipotesis

Sehubungan dengan permasalahan yang telah dikemukakan dalam bab sebelumnya, maka penulis mengemukakan hipotesis yaitu : Di duga bahwa rekrut internal dapat mengurangi pengeluaran biaya.

#### C. Definisi Konsepsional

Pada dasarnya konsep merupakan istilah yang dipergunakan oleh seorang peneliti untuk menggambarkan fenomena yang akan ditelitinya. Oleh karena itu perlu didefinisikan secara jelas supaya dapat dipahami dan dimengerti maksudnya. Berdasarkan hal tersebut maka penulis akan mengetengahkan konsep atau batasan pengertian dari masing-masing variable.



Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Rekrutmen Internal adalah seleksi pemenuhan kebutuhan tenaga kerja atau lowongan pekerjaan yang diambil atau dicari dari dalam perusahaan itu sendiri.

Biaya adalah pengorbanan sumber ekonomi, yang diukur dalam satuan uang, yang telah terjadi atau yang kemungkinan akan terjadi untuk tujuan tertentu.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Definisi Operasional

Definisi operasional disajikan untuk memudahkan dalam memahami pengertian tentang maksud dan tujuan dari penulisan ini. Penulis perlu memberikan definisi operasional sehubungan dengan judul penulisan yang diteliti tentang pengaruh rekrut internal terhadap efisiensi biaya di PT. Sumalindo Lestari Jaya Tbk Loa Janan Samarinda.

PT. Sumalindo Lestari Jaya Tbk adalah perusahaan industri yang bergerak dalam bidang perusahaan hutan alam, hutan tanaman industri dan pabrik pengolahan kayu, yang beralamatkan di Sengkotek Loa Janan Samarinda sebagai kantor pusat operasional.

Rekrut Internal adalah pemenuhan kebutuhan tenaga kerja yang diambilkan dari dalam perusahaan selama kurun waktu tahun 2002 sampai dengan sekarang.

Efisiensi biaya adalah mengurangi pengeluaran uang dalam proses produksi

#### B. Rincian data yang diperlukan

Dalam melakukan penelitian ini, data-data yang diperlukan dalam penulisan skripsi adalah data dari PT. Sumalindo Lestari Jaya Tbk yang meliputi :

1. Gambaran umum perusahaan
2. Struktur Organisasi perusahaan
3. Biaya rekrut eksternal Samarinda
4. Biaya rekrut eksternal luar Samarinda/KALTIM
5. Biaya Rekrut internal
6. Biaya pesangon jika PHK

#### C. Jangkauan penelitian

Berdasarkan data yang diperlukan dalam penelitian, maka penelitian di fokuskan pada data bagian Dept People Mgt Corporate PT. Sumalindo Lestari Jaya Tbk sebagai bidang yang menangani tentang rekrutmen eksternal dan rekrutmen internal .

#### D. Teknik Pengumpulan data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penulisan ini, maka penulis menggunakan dua macam cara, yaitu :

## 1. Penelitian lapangan

Penelitian langsung ke objek yang diteliti untuk mendapatkan data primer. Pengumpulan data-data primer di lapangan dapat dilakukan dengan cara :

- a. Dokumentasi yang berkaitan dengan penelitian khususnya rekrutmen eksternal dan rekrutmen internal.
- b. Melakukan wawancara, diskusi dengan pimpinan dan staf bagian rekrutmen

## 2. Penelitian kepustakaan

Mengumpulkan data skunder dari berbagai sumber teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan penulis melalui studi kepustakaan, yaitu dengan mencari bahan-bahan yang berhubungan dengan penelitian melalui buku-buku literature tentang rekrutmen.

## E. Metode analisis dan pengujian hipotesis

Penulis akan menganalisa besarnya biaya yang digunakan untuk rekrutmen eksternal dan rekrutmen internal serta biaya pesangon jika rekrutmen internal gagal/karyawan PHK dan perbandingannya di PT. Sumalindo Lestari Jaya Tbk . Metode analisis yang dipakai penulis

berdasarkan data dari Departemen People Management Corporate dan Accounting perusahaan serta buku literature .

Menurut Simanjutak, Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia,  
(1985 : 74)

1. Fungsi permintaan satu perusahaan akan tenaga kerja (*hukum diminishing returns*)

Suatu Divisi dalam perusahaan membutuhkan penambahan karyawan, sang pengusaha perlu memperkirakan tambahan hasil (*output*). Dengan penambahan karyawan perusahaan harus mengeluarkan biaya tambahan untuk proses rekrut dan upahnya. Disamping itu di lain Divisi ada kelebihan karyawan dan jika di PHK memerlukan biaya yang cukup besar. Dengan kata lain dalam rangka menambah keuntungan pengusaha akan terus menambah karyawan jika biaya penambahan lebih kecil. Maka perbandingan jika penambahan karyawan dari dalam lebih kecil dari pada penambahan karyawan dari luar, maka :

Metode analisisnya :

1. Rekrut Eksternal

$$\sum Br Ex1 + (\sum Br Ex2 \times \sum x) Tn = \sum TC1$$

## 2. Rekrut Internal

$$\sum Br In 1 + \sum Br In 2 = \sum TC2$$

## 3. Pesangon

$$\sum Bp$$

## 4. Rekrut Eksternal dan PHK

$$\sum TC1 + \sum Bp = \sum TC3$$

## 5. Efisiensi

$$\sum Be1 = (\sum TC3 - \sum TC2)$$

Kerangan :

$\sum Br Ex1$	= biaya rekrut eksternal
$\sum Br Ex2$	= biaya fasben karyawan baru
$\sum x$	= jumlah karyawan
$Tn$	= tahun
$\sum Br In 1$	= biaya rekrut internal
$\sum Br In 2$	= biaya fasben karyawan
$\sum Bp$	= biaya pesangon
$\sum TC1$	= total biaya
$\sum Be1$	= biaya efisiensi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### A. Gambaran Umum Perusahaan

##### 1. Sejarah Perusahaan

PT. Sumalindo Lestari Jaya Tbk berdiri pada 14 April 1980 di Jakarta. Berdasarkan akte Notaris No. 10 yang dibuat di hadapan notaris Rukmayanti Harjasatya, SH, mulanya merupakan gabungan dua Perseroan terbatas yaitu, PT. Bina Lestari dan PT. Soewondo Malik Indonesia (Sumalindo). Tidak lama setelah itu PT. Sumalindo Lestari Jaya melakukan affiliates Company dengan PT. Astra Internasional Inc. Melalui penjualan saham PT. Sumalindo Lestari Jaya menjadi anak perusahaan dari PT. Astra Internasional Inc.

Setelah beberapa waktu PT. Sumalindo Lestari Jaya Tbk banyak mengalami kemajuan dimana produksi makin meningkat walaupun pada tahun-tahun tertentu tidak mengembirakan, tetapi secara garis besar boleh dikatakan mengalami kemajuan. Dan setelah adanya surat keputusan tiga menteri dan juga demi menunjang program pemerintah untuk lebih

menggalakkan export non migas, hal ini disebabkan export migas dipasaran dunia makin hari makin merosot. Sejalan dengan kebijaksanaan pemerintah

yang terus mendorong export non migas dalam rangka peningkatan devisa dan ditunjang dengan pertumbuhan ekonomi dunia terus meningkat, juga keutuhan akan produk kayu bagi pembangunan perumahan, gedung perkantoran dan dengan adanya kemudahan-kemudahan yang diberikan oleh pemerintah, maka PT. Sumalindo Lestari Jaya Tbk. pada tanggal 18 Maret 1985 melakukan market beberapa perusahaan dibawah kendali Managemen PT. Sumalindo Group. Perusahaan yang melakukan marget tersebut antara lain :

1. PT. Sumalindo Lestari Jaya
2. PT. Emporium Lumber
3. PT. Gonpu Indonesia
4. PT. Rimba Lapis
5. PT. Rimba Nusantara

Bergabungnya Perusahaan tersebut maka semakin memperkuat keberadaan PT. Sumalindo Group sebagai perusahaan perkayuan terkemuka



di Indonesia. Dalam penggabungan usaha tersebut di atas, perseroan/perusahaan telah mendapatkan tambahan areal HPH seluas 150.000 hektar (eks PT. Gonpu Indonesia Limited ). Selain bertambahnya areal HPH, produksi kayu lapis juga bertambah dari pertahun 66.000 M3 menjadi 120.000 M3.

Setahun kemudian pada tahun 1986 kelompok usaha Barito ( PT. Barito Pasifik Timber ) salah satu kelompok usaha yang bergerak di bidang perkayuan bergabung menjadi pemegang saham terbesar di PT. Sumalindo.

Pada tahun 1987 PT. Sumalindo memasang tambahan atas fasilitas jalur produksi yang ada dan menambah jalur produksi kedua untuk pembuatan produk kayu lapis bertambah dari 120.000 M3 menjadi 190.000 M3.

Pada tanggal 1 November 1989, PT. Sumalindo Lestari Jaya kembali melakukan penggabungan usaha dengan satu perusahaan hutan yaitu PT. Rimba Abadi, dengan penggabungan usaha tersebut PT. Sumalindo Lestari Jaya mendapatkan penambahan areal HPH seluas 110.000 hektar. Pada tanggal 21 Desember 1990, kembali melakukan penggabungan usaha dengan dua perusahaan perusahaan hutan yaitu PT. Madyakara Pasific Raya dan PT. Rimba Mafin. Dengan penggabungan usaha tersebut perseroan mendapatkan penambahan areal HPH seluas 100.000 hektar eks PT. Madyakara Pasific Raya dan 180.000 hektar eks PT. Rimba Mafin.

Pada bulan Desember 1990, perseroan melakukan penggabungan usaha dengan mengambil alih 100 % saham PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood. Perusahaan bergerak di bidang kayu lapis yang berlokasi di Tanah Putih Pekanbaru Riau.

Setahun kemudian juga mengambil alih 100 % saham-saham PT. Inti Prona, perusahaan yang bergerak dalam bidang perusahaan hutan yang berlokasi di Riau, yang memiliki areal HPH seluas 74.500 hektar. Hasilnya guna menunjang penyediaan bahan baku bagi PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood. Penggabungan perusahaan yang dilakukan oleh perseroan menyebabkan bertambahnya areal konsesi hutan yang dimiliki oleh PT. Sumalindo Lestari Jaya menjadi seluas 662.270 hektar, yang terletak di daerah Kalimantan Timur, Irian Jaya, dan Riau.

Pada tahun 1992, PT. Sumalindo Lestari Jaya melakukan disertifikasi usaha dengan bekerja sama dengan PT. Inhutani 1, mendirikan perusahaan yang bergerak di bidang Hutan Taman Industri ( HTI ), kayu yang dihasilkan akan digunakan sebagai bahan baku industri kayu lapis dan MDF. Perusahaan tersebut berlokasi di Kalimantan Timur dengan nama PT. Sumalindo Hutani Jaya.

Pada tahun 1993 PT. Sumalindo Lestari Jaya mulai membangun pabrik papan serat berkerapatan sedang dengan kapasitas produksi yang terpasang 100.000 M3 pertahun, yang lokasi pabriknya di daerah Senoni

Tanjung Harapan Kalimantan Timur. Kemudian pada tahun 1994 PT. Sumalindo Lestari Jaya menambah satu usaha lagi dibidang perkebunan kelapa sawit.

Di mana usaha-usaha tersebut di atas dikelola dengan berdasarkan prinsip kelestarian hutan. Dengan pertimbangan aspek lingkungan merupakan hal yang penting, di samping aspek ekonomi (bisnis). Hal tersebut yang menjadi bahan pertimbangan dalam usaha-usaha yang dilakukan perusahaan dan anak perusahaan.

#### 1. Bidang Usaha.

Pada prinsipnya usaha Industri yang dilakukan oleh PT. Sumalindo Lestari Jaya adalah untuk mencapai hasil dan nilai yang tinggi untuk itu PT. Sumalindo Lestari Jaya berusaha untuk meningkatkan kesejahteraan para karyawannya.

Adapun usaha yang dilakukan oleh PT. Sumalindo Lestari Jaya adalah sebagai berikut :

##### a. Industri Kayu Bulat ( Logging Industri ).

Adalah Industri yang bergerak dalam bidang penebangan hutan. Adapun hasilnya berupa kayu bulat ( Log ). Kayu bulat tersebut ada yang berfungsi sebagai bahan baku industri Plywood perusahaan lain. Untuk lokasi perusahaan meliputi Kalimantan Timur, Pekanbaru, dan Irian Jaya.

b. Industri Kayu Gergajian dan Proses Lanjutan (Wood Working Industri).

Adalah industri yang memproduksi kayu gergajian dan proses selanjutnya (berupa moulding). Adapun lokasi kegiatan terdapat di Surabaya dengan nama Dharma Satya Nusantara, di Gresik dengan nama Faelta dan PT. Pinapal Nusantara yang berlokasi di Bekasi (Jabar).

c. Industri Plywood dan Proses Lanjutan ( Plywood Industry ).

Adalah industri yang menghasilkan plywood dan proses lanjutannya. Adapun lokasi kegiatan meliputi daerah Loa Janan (Samarinda) dengan nama PT. Emperium Lumber yang bergerak di bidang Fancy plywood dan di Pekanbaru dengan PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood (APMP).

Selain ketiga bidang diatas PT. Sumalindo Lestari Jaya melaksanakan program Hutan Tanaman Industri (HTI). Pada tahun 1987 yang lokasi kegiatannya dilakukan di Kalimantan Timur, diantaranya: Batu Putih, Sebulu, Pesab, Muara Bengkal, dan Manamang. disamping itu ada juga Program tebang pilih tanaman indonesia tahun 1987 dan kegiatan yang bersifat Social Responsibility.

## 2. Pembagian kerja

### a. Divisi Operasional

Adalah divisi yang memberikan keuntungan kepada perusahaan dalam bentuk yang nyata berupa hasil produksi, terdiri atas:

#### 1. Divisi Logging

Divisi yang bergerak dalam pengusahaan hutan alam yang menghasilkan kayu gelondongan sebagai bahan dasar untuk industri kayu.

#### 2. Divisi Plymill

Divisi yang khusus mengelola kayu gelondongan menjadi lembaran-lembaran veneer yang kemudian diolah menjadi kayu lapis (plywood).

#### 3. Divisi Hutan Tanaman Industri (HTI)

Divisi yang bergerak pada bidang hutan tanaman industri yang menjalankan usaha penanaman pohon sesuai dengan jenis yang dibutuhkan serta pemeliharaannya.

#### 4. Divisi Medium Density Fiberboard (MDF)

Divisi yang merupakan usaha Sumalindo Group baru dari pengelolaan bahan baku kayu berdiameter kecil yang berasal dari HTI untuk dikelola menjadi papan serat dengan berkerapatan sedang.

b. Divisi Fungsional

Adalah divisi yang memberikan keuntungan kepada perusahaan dalam bentuk yang tidak nyata berupa dukungan kepada produksi dan manajemen yang baik, terdiri atas:

1. Divisi Human Resources Development and Services (HRD&S)

Divisi yang mengelola sumber daya manusia (SDM) menjadi tenaga kerja yang aktif, produktif, dan berpotensi bagi perusahaan meningkatkan kualitas karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan.

Divisi HRD&S terdiri dari 4 Departemen, yaitu:

- a. Human Resources Development Departement
- b. Training Centre Departement
- c. Office General Service Departement
- d. Secuirty Departement

2. Divisi Finance dan Accounting

Divisi yang pekerjaannya menangani data-data keuangan perusahaan untuk seluruh pembayaran biaya-biaya pada masing-masing departemen yang bersifat operasional tetap serta membiayai segala pembiayaan yang sifatnya proyek.

### 3. Divisi Management Information System (MIS)

Divisi yang pekerjaannya menangani masalah sistem melalui komputerisasi pada PT. Sumalindo Lestari Jaya Tbk.

### 4. Divisi Technology Development (TDD)

Divisi yang membantu dan mempersiapkan desain-desain atau rancangan bangunan kantor dan pabrik, lay out mesin-mesin produksi serta lokasi atau tata letak perusahaan serta rancangan biaya-biaya pemakaiannya.

### 5. Divisi Physical Resources (Departemen Logistik), yaitu:

Divisi yang membantu dalam hal pengadaan barang-barang keperluan operasional produksi, Logging, HTI serta keperluan perlengkapan kerja lainnya,

### 3. Struktur organisasi perusahaan

Struktur organisasi perusahaan merupakan gambaran umum perusahaan yang dapat mencerminkan kedudukan, fungsi, atau kewajiban dan tanggung jawab dari masing-masing individu atau kelompok.

Organisasi adalah sekelompok manusia yang berkumpul atau yang dipersatukan dalam suatu kerjasama yang efisien dan efektif untuk memperlancar tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Struktur organisasi

sangatlah diperlukan dalam suatu perusahaan dan sebagai salah satu faktor pendukung untuk mencapai tugas-tugas kepada individu atau kelompok sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimilikinya.

Struktur organisasi ini merupakan struktur organisasi Divisi HRDS dimana penulis mengadakan penelitian. Di dalam Divisi HRDS ini terdapat empat Departemen yaitu Departemen People Management Corporate, Departemen Human Resources System dan Services, Departemen Poliklinik dan Departemen Security. Adapun fungsi dari empat Departemen tersebut adalah sebagai berikut :

1. Departemen People Management Corporate

- a. Rekrutmen Management

Merupakan salah satu kegiatan kunci yang menyangkut sourcing, seleksi dan penerimaan karyawan baru. Kegiatan ini akan menentukan kualitas bibit sumberdaya manusia yang dibutuhkan. Ruang lingkup dari kegiatan ini adalah Penetapan dan pengembangan kriteria dan metode seleksi, Sourcing, seleksi dan penerimaan dan penempatan karyawan.

- b. People Development Management

Suatu proses bersama antara atasan dan karyawan yang bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kompetensi dan karakternya sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan perusahaan yang akan datang dengan mempertimbangkan



aspirasi karyawan. Ruang lingkup dari kegiatan ini adalah Pengembangan matriks training, Memetakan potensi karyawan, Pembuatan Individual Career Plan, Penyusunan Individual Development Plan dan Evaluasi mutasi (promosi, demosi dan rotasi) serta kenaikan golongan.

c. Performance Management

Segala kegiatan yang bersangkutan dengan penyusunan individual performance plan, review berkala dan penilaian karya pada akhir tahun, kegiatannya adalah Managing produktivity, Setting performance standar IPP dan KPI, Controlling individual (coaching, counselling dan controlling), Evaluasi individual dan performance.

2. Departemen Training Center

Segala kegiatan yang mencakup pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk menunjang pengembangan potensi karyawan, program-program pelatihannya bidang managerial dan teknik. Kegiatannya meliputi penyusunan kurikulum syllabus, menyusun materi, instruktur, pelaksana pendidikan dan pelatihan serta evaluasi pra dan pasca pelatihan.

3. Departemen Human Resources System dan Services

Segala kegiatan yang mencakup administrasi ke HRD-an perusahaan yang menunjang semua kegiatan operasional maupun fungsional, yang meliputi salary dan fasben, reward management, industrial relation

management dan termination management serta pelayanan umum (general affair).

#### 4. Departemen Poliklinik

Menangani segala kegiatan yang berhubungan dengan kesehatan karyawan dan keluarga karyawan serta tindakan-tindakan medis yang bersifat darurat.

#### 5. Departemen Security

Departemen ini bertugas menjaga keamanan lingkungan, keamanan aset, ketertiban umum dan karyawan dan tindakan-tindakan pencegahan dan penanggulangan tindakan kriminal dalam lingkup perusahaan.

Jumlah tenaga kerja Divisi Human Resources Development & Services (HRD & S), dimana penulis mengadakan penelitian

NO	DEPARTEMEN	JUMLAH ORANG
1	Kadiv/Wakadiv	2
2	Staff Divisi	2
3	Peole Management Corporate	5
4	Human Resources System & Services	56
5	Training Center	9
6	Poliklinik	6
7	WHNFG	45
8	Security	47
Total		170

Sumber data : Departemen Human Resources System & Services

Sedangkan jumlah total keseluruhan karyawan Sumalindo Group sebanyak 5.077 orang (data detail di lampiran)

## B. Data-data Perusahaan

### 1. Biaya Rekrutmen Eksternal

Tabel 1. Biaya rekrutmen eksternal jabatan crew produksi

NO	URAIAN	JUMLAH	HARGA (Rp)	SUBTOTAL
1.	Foto Copy Alat Test	6 lbr x 500 org	150	450.000
2.	Pensil HB	1 pcs	3.500	3.500
3.	Ruangan test		500.000	500.000
4.	Cafetaria	3 org	30.000	90.000
5.	Medical Test	50 org	86.000	4.300.000
T o t a l				5.343.500

Sumber data : Departemen People Management Corporate

Kebutuhan dan pemenuhan untuk perbandingannya adalah 10 : 1 artinya jika akan menambah 1 (satu) orang berarti yang di proses/rekrut 10 orang. Sesuai dengan data diatas bahwa divisi Plymill akan menambah sebanyak 50 orang karyawan baru berarti dari 500 orang yang akan di rekrut akan diambil yang terbaik dan yang lulus test sebanyak 50 orang. Jadi biaya rekrut untuk mencari 50 orang sebesar Rp. 5.343.500,-

Tabel 2. Fasilitas dan Benefit karyawan baru 1 orang karyawan jabatan crew produksi

URAIAN	JML	SATUAN	TOTAL
Gaji Pokok	1 bln	650.000	650.000
Uang makan sore	25 hari	2.700	67.500
Uang makan siang	25 hari	3.500	87.500
Baju seragam atas	3 pcs	21.000	63.000
Celana	2 pcs	31.000	62.000
Helm	1 pcs	9.500	9.500
Lembur	150 jam/bln	3.757	433.500
Total			1.373.000

Sumber data : Departemen Human Resources System & Services

Biaya fasilitas dan benefit karyawan baru 1 orang sebesar Rp. 1.373.000,-. Jika yang akan diambil 50 orang maka 50 X Rp. 1.373.000,- = Rp. 68.650.000,- (satu bulan)

Dalam satu tahun berarti 12 X Rp. 68.650.000,- = Rp. 823.800.000,-

Tabel 3. Total keseluruhan biaya rekrut eksternal

URAIAN	JUMLAH
Fasben 50 orang karyawan baru/tahun	823.800.000
Biaya rekrut eksternal	5.343.500
Total	829.143.500

Sumber data : hasil analisis

## 2. Biaya Rekrutmen Internal

Tabel 4. Biaya rekrutmen internal jabatan crew produksi

NO	URAIAN	JUMLAH	HARGA SATUAN (Rp)	SUBTOTAL
1.	Photo copy alat test	13 lbr X 100	150	195.000
2.	Tes kesehatan	15 org	86.000	1.290.000
3.	Uang perjalanan dinas untuk rekruter	7 hr X 2 org	24.500	343.000
<b>Total</b>				<b>1.828.000</b>

Sumber data : Departemen People Management Corporate

Tabel 5. Fasilitas dan Benefit karyawan rekrut internal jabatan crew

## PERHITUNGAN MUTASI

( Apabila 50 karyawan tersebut mutasi/rekrut internal)

NO	NPK	JABATAN	GOL	GAJI POKOK
1	12835	MANDOR PANEN	2A	682,500
2	13843	MANDOR WILAYAH	2A	682,500
3	13872	MANDOR WILAYAH	2A	682,500
4	17525	MANDOR WILAYAH	2A	754,000
5	18381	OPERATOR SIS	2B	732,000
6	13844	DATA RECORDER	2B	683,500
7	17164	MANDOR WILAYAH	2B	716,000
8	13863	MANDOR PANEN	2B	754,000
9	17488	DRIVER	2B	783,000
10	13629	MANDOR WILAYAH	2C	787,500
11	15986	PETUGAS FOL	2C	822,000
12	17966	DRIVER	2C	765,500
13	16618	MANDOR WILAYAH	2C	792,000
14	15997	DRIVER	2C	825,500
15	13865	PETUGAS MONOCABLE	2C	704,500
16	16637	MANDOR PENANAMAN	2C	763,000
17	16613	MANDOR WILAYAH	2C	779,500
18	18416	MANDOR LITBANG	2C	773,500
19	18125	PRA MECHANIC	2C	822,500
20	17152	MANDOR WILAYAH	2C	761,000
21	15999	MANDOR WILAYAH	2C	817,500
22	13810	MANDOR PBR VEGET	2C	766,000
23	13845	MANDOR WILAYAH	2D	779,500
24	15928	PETUGAS OPNAME	2D	819,500
25	14958	SURVEYOR	2D	810,000
26	15974	MANDOR PENANAMAN	2D	803,500
28	16043	MANDOR PEMBIBITAN	2D	790,000
29	11893	MANDOR PENANAMAN	2E	855,000
30	17451	MANDOR PENANAMAN	2E	878,000
31	18329	MANDOR PENANAMAN	2E	855,500
32	13724	DRAFTMAN	2E	825,000
33	13633	KASIE PEMBIBITAN	2F	950,000
34	13904	PETUGAS MONOCABLE	1E	683,500



35	13925	PETUGAS SECURITY	1E	663,500
36	13852	PET. SATGASDAMKARHUT	1E	661,000
37	13929	PETUGAS GA.	1E	658,000
38	12459	PETUGAS GA.	1E	629,000
39	15978	PET. SATGASDAMKARHUT	1F	662,000
40	11538	PETUGAS GA.	1F	630,000
41	13891	CREW PMK	1F	663,500
42	13898	PETUGAS MONOCABLE	1F	700,000
43	18350	PETUGAS MONOCABLE	2A	683,500
44	13928	DRIVER	2A	723,000
45	12833	DRIVER	2A	696,000
46	13926	PET. GENSET	2A	673,000
47	13853	PETUGAS MONOCABLE	2A	716,000
48	13838	DRIVER	2A	730,000
49	17527	PETUGAS SECURITY	2A	668,500
50	12816	OPR. BULDOZER	2A	681,000
Total				36,537,500

Sumber data : Departemen Human Resources System & Services

Namun jika perusahaan PT. Sumalindo Lestari Jaya Tbk tidak bisa memproses dengan rekrut internal terhadap karyawan-karyawan yang ditempat kerjanya mengalami pengurangan atau efisiensi tenaga kerja, maka langkah yang harus dilakukan adalah dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) dari 50 karyawan yang terdaftar dalam program efisiensi tersebut. Jika itu terjadi maka besar biaya yang akan dan harus dikeluarkan oleh perusahaan PT. Sumalindo Lestari Jaya Tbk untuk memberikan pesangon kepada karyawan yang di PHK adalah sebagai berikut :

(data terlampir halaman 44)



## BAB V

### ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### A. Analisis

Setelah variabel-variabel yang akan dianalisis sudah tersedia, berikut ini dilanjutkan dengan proses analisis data. Penulis melakukan analisis secara berturut-turut, mulai dari rekrut eksternal, fasilitas dan benefit karyawan, rekrut internal, fasilitas dan benefit karyawan rekrut internal, pesangon karyawan jika PHK.

Disamping itu hasil penelitian pada Departemen People Management Corporate menunjukkan bahwa dengan adanya kebijakan (*policy*) dari management dengan memberlakukan program rekrut internal sangat besar manfaat dan pengaruhnya terhadap efisiensi biaya.

Berikut ini akan disajikan tahapan-tahapan penyelesaian masalah pengaruh rekrut internal terhadap efisiensi biaya di PT. Sumalindo Lestari Jaya Tbk, yaitu sebagai berikut :

#### 1. Biaya Rekrut Eksternal

$$\sum Br Ex1 + ( \sum Br Ex2 X \sum x ) 12 = \sum TC1$$

$$5.343.500 + (1.373.000 X 50 X )12$$

$$5.343.500 + 68.650.000 X 12$$

$$5.343.500 + 823.800.000 = 829.143.500$$

3. Biaya Pesangon (jika PHK)

$$\sum Bp = 1.145.598.625$$

Jika rekrut eksternal dan PHK terjadi maka biaya yang dikeluarkan sebesar :

$$\sum TC1 + \sum Bp = \sum TC3$$

$$829.143.500 + 1.145.598.625 = 1.974.742.125$$

1. Biaya Rekrut Internal

$$\sum Br In1 + \sum Br In2 = \sum TC2$$

$$1.828.000 + 36.537.500 = 38.365.500$$

4. Biaya Efisiensi

$$\sum Be1 = ( \sum TC3 - \sum TC2 )$$

$$= (1.974.742.125 - 38.365.500 )$$

$$\sum Be1 = 1.936.376.625$$

## B. Pembahasan

Dalam melakukan penelitian pengaruh rekrut internal terhadap efisiensi biaya di PT. Sumalindo Lestari Jaya Tbk dan berdasarkan perhitungan diatas maka apabila perusahaan dalam menentukan kebutuhan/penambahan tenaga kerja di haruskan pemenuhannya dicari dari dalam perusahaan guna melakukan policy dari management, disebabkan di beberapa divisi ada banyak kelebihan karyawan yang saat ini sudah tidak bekerja namun masih menerima gaji secara rutin.

Dengan kondisi tersebut perusahaan melakukan program dengan rekrut internal untuk mengatasi hal tersebut diatas dengan rotasi/mutasi ke beberapa divisi yang lain yang dirasa masih membutuhkan penambahan tenaga kerja seperti di divisi Plymill sebanyak 50 orang karyawan. Dengan rekrut internal pemenuhannya dicari dari divisi Planting/HTI karena di divisi Planting/HTI ada kelebihan karyawan/tenaga kerja sebanyak 100 orang.

Untuk menguji kebenaran hipotesis dalam penelitian ini, maka digunakan metode perbandingan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan jumlah biaya rekrut eksternal dengan rekrut internal. Apakah biaya rekrut eksternal lebih kecil dari rekrut internal, jika ini

terbukti bahwa rekrut internal biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan jauh lebih kecil maka rekrut internal di PT. Sumalindo Lestari Jaya Tbk sangat efektif dan efisien dan dapat menurunkan biaya/cost. Jadi pengaruhnya sangat besar.

#### Ringkasan biaya dalam proses rekrut eksternal dan internal

NO	URAIAN	JUMLAH
1	Biaya rekrut eksternal	5.343.500
2	Biaya fasben 1 orang/bulan	1.737.000
3	Biaya fasben satu bulan 50 orang	68.650.000
4	Biaya fasben 12 bulan	823.800.000
5	Biaya pesangon PHK	1.145.598.625
6	Biaya rekrut eksternal dan PHK	1.974.742.125
7	Biaya rekrut internal	38.365.500
8	Efisiensi	1.936.376.625

Sumber data : hasil analisis dan pembahasan

Dari hasil analisis dan perhitungan diatas, biaya rekrut eksternal sebesar Rp. 5.343.500,- biaya fasilitas dan benefit karyawan dihitung 1 orang/bulan sebesar Rp. 1.373.000,- jadi kalau jumlah karyawan baru 50 orang berarti Rp. 1.373.000 X 50 = Rp. 68.650.000,- jika dihitung dalam

setahun berarti Rp. 68.650.000 X 12 = Rp. 823.800.000,- total biaya rekrut eksternal dan fasben karyawan baru sebesar Rp. 829.143.500,-.

Biaya rekrut internal sebesar Rp. 1.828.000,- fasilitas dan benefit karyawan sejumlah 50 orang Rp. 36.537.500,- total biaya rekrut internal dan fasben karyawan 50 orang Rp. 38.365.500,-.

Namun apabila proses rekrut internal gagal maka proses pemutusan hubungan kerja harus dilaksanakan, besar biaya untuk PHK Rp. 1.145.598.625,- sebanyak 50 orang ditambah biaya rekrut eksternal 50 orang jadi total biaya sebesar Rp. 1.974.742.125,- ini disebabkan karena rekrut internal untuk memenuhi kekurangan/kebutuhan sebanyak 50 orang di Divisi Plymill karena proses gagal, maka biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan sangat besar.

Jika proses pemenuhan kebutuhan 50 orang karyawan di Divisi Plymill dapat dipenuhi dari dalam perusahaan dengan mengambil kelebihan karyawan dari Divisi HTI dengan program rekrut internal, maka biaya yang dikeluarkan perusahaan sangat kecil disbanding dengan rekrut eksternal.

Biaya rekrut internal sebesar Rp. 1.828.000,- dan biaya fasilitas benefit karyawan yang akan di rekrut internal sebesar Rp. 36.537.500,-. Jadi totalnya sebesar Rp. 38.365.500,-

Berdasarkan pembahasan di atas ternyata rekrut internal biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan sangat kecil dibanding dengan rekrut eksternal. Total biaya rekrut eksternal dan biaya jika terjadi PHK sebesar Rp. 1.974.742.125,- biaya rekrut internal sebesar Rp. 38.365.500,-  
Jadi  $Rp. 1.974.742.125 - Rp. 38.365.500 = Rp. 1.936.376.625,-$

Berdasarkan hasil pembahasan diatas bahwa hipotesis yang dikemukakan penulis yaitu : Di duga rekrut internal dapat mengurangi pengeluaran biaya, benar dan terbukti dan dengan demikian rekrut internal di PT. Sumalindo Lestari Jaya Tbk di Loa Janan Samarinda sangat berpengaruh sangat besar terhadap efisiensi biaya yang sedang dilakukan, untuk kelangsungan hidup perusahaan. Dan disamping itu perusahaan tidak harus mem-PHK karyawannya dan kelebihan karyawan di Divisi HTI bisa diselesaikan dengan rekrut internal.



## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan pada bab-bab yang terdahulu serta dari hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis dan pembahasan menunjukkan bahwa rekrut eksternal membutuhkan atau mengeluarkan biaya yang cukup besar Rp. 1.974.742.125,-
2. Hasil analisis dan pembahasan menunjukkan bahwa rekrut internal membutuhkan atau mengeluarkan biaya yang cukup kecil Rp. 38.365.500,-
3. Rekrut internal dapat membantu manajemen untuk menyelesaikan permasalahan di Divisi HTI yang kelebihan karyawan tanpa harus ada pemutusan hubungan kerja.
4. Kebutuhan penambahan karyawan di Divisi Plymill sebanyak 50 orang dapat dipenuhi dengan proses rekrut internal mutasi.

5. Rekrut internal dapat mengurangi biaya/cost di PT. Sumalindo Lestari Jaya Tbk.

B. Saran

Dari penelitian ini, ada beberapa saran yang ingin penulis sampaikan pada PT. Sumalindo Lestari Jaya Tbk adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti selanjutnya : Perlu penelitian yang lebih intensif dengan metode yang lebih kompleks, serta data-data yang lebih banyak, agar didapatkan kesimpulan yang lebih sah.
2. Bagi Manajemen Perusahaan : dalam melakukan rekrut internal perlu komitmen yang serius, dan dukungan dari berbagai pihak, Board Of Director, Kepala Divisi, Kepala Departemen-Kepala Departemen Operasional, dan kompetensi dari Human Resources Developmen (pelaksana prosesnya)
3. Dengan rekrut internal diharapkan perusahaan dapat melaksanakan dengan adil tanpa ada unsur lain, sehingga karyawan tidak merasa dibuang atau tidak kompeten dibidangnya yang lama.
4. Diharapkan program rekrut internal terus dapat dijalankan disamping dapat menurunkan biaya juga dapat mengangulangi masalah PHK karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

Asri, Marwan dan Budi, A.D Sulistiyo, 1986 *Pengelolaan Karyawan*, Edisi I, BPFE Yogyakarta

Dessler, Gary, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 7, Prenhallindo Jakarta

Effendy, Yusran, 1992, *Ekonomi Industri*, Jilid 1, STIEM Samarinda.  
Mulyadi, 1999, *Akuntansi Biaya*, Julid 5, Aditya Media Yogyakarta)

Hutabarat, 2001, *SOP Rekrutmen Internal*, Edisi 1, SLJ Group Samarinda

Prabowo dan Anis, 1994, *SOP Rekrutmen dan Seleksi*, Edisi 1, SLJ Group Samarinda

Simamora, Henry, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi 2, STIE YKPN, Yogyakarta

Supriyono, 1989, *Akuntansi Biaya Perencanaan dan Pengendalian Biaya serta Pembutan Keputusan*, Edisi 2, BPFE Yogyakarta

Simanjutak, 1985, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Fakultas Ekonomi UI Jakarta

Wasis, 1997, *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, Edisi 6, Alumni Bandung

LAMPIRAN

# ORGANIZATION CHART SUMALINDO GROUP

## BOARD OF DIRECTORS

PD : AS  
VPD : DVD  
DIR : LYC

CORPORATE SECRETARY

H : HSN

CORPORATE AUDIT

H : JL  
DH : AGT

CORPORATE PLANNING

H : HL

## GROUPING COMMITTEES

MANAGEMENT INFORMATION TECHNOLOGY     S. H. E. & COMMUNITY DEV.

LYC

A/P

## BUSINESS UNITS & FUNCTIONS

## DIVISIONS

BUSINESS UNIT - 1

CE : LYC/ARF

LOGGING

CE : ARF

PLANTATION

CE : DJT

BUSINESS UNIT - 2

CE : DVD/ISM

PLYMILL

PM : ADM

MDF

PM : KSI

MARKETING

CE : AS

MARKETING

H : AS  
DH : VCI

HUMAN RESOURCES & SERVICES

CE : DVD

H. R. DEVELOPMENT & SERVICES

H : ANI  
DH : MO

TECHNICAL

CE : AS

TECHNOLOGY DEVELOPMENT

H : BWD

PROCUREMENT

CE : DVD

LOGISTIC

H : HTA

GROUP FINANCE

CE : LYC


FINANCE & ACCOUNTING

H : LYC  
DH : SAM  
DH : RIL

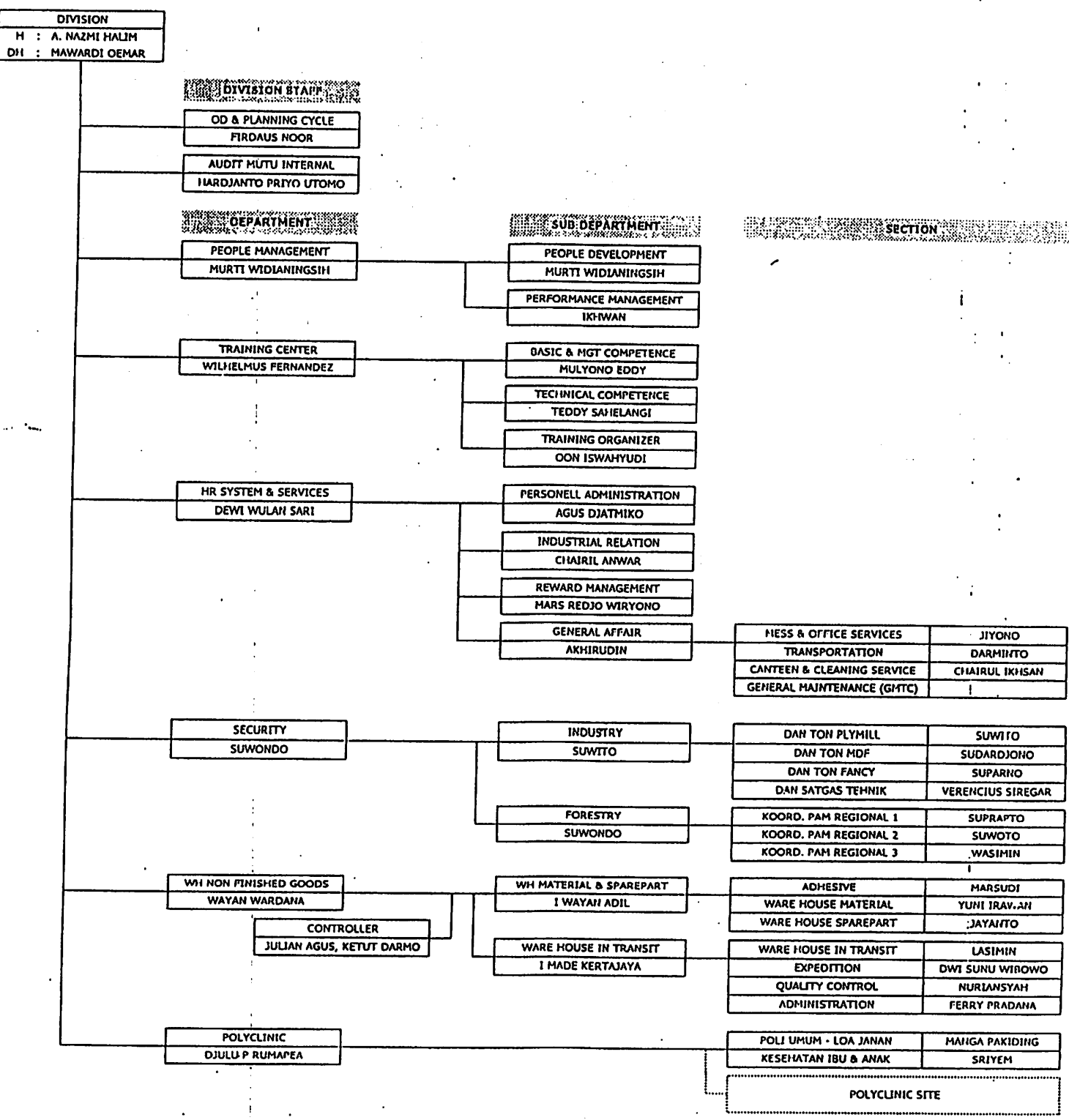
CORP. FINANCE

H : LYC  
DH : JL


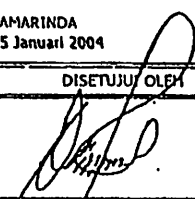
PD : PRESIDENT  
VPD : VICE PRESIDENT  
DIR : DIRECTOR  
CE : CHIEF EXECUTIVE  
PM : PLANT MANAGER  
H : HEAD  
DH : DEPUTY HEAD

  
 AMIR SUNARKO

**ORGANIZATION CHART - HRD & S DIVISION  
PT SUMALINDO LESTARI JAYA Tbk**



DITETAPKAN DI : SAMARINDA  
EFEKTIF TANGGAL : 15 Januari 2004

DIBUAT OLEH	DISETUJUI OLEH
	
A. NAZMI HALIM	DAVID

