

BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Sejarah Singkat Perusahaan



Gambar 2. 1 Logo PT. Radiant Utama Interinsco Tbk

Sumber: PT Radiant Utama Interinsco Tbk. (RUIS), 2021

PT Radiant Utama Interinsco Tbk adalah perusahaan nasional yang berjalan dalam bidang industri minyak dan gas bumi dari hulu hingga hilir selama lebih dari 30 tahun lamanya, yang berkantor pusat di jalan Kapten Tendean NO. 24, Mampang Prapatan, Jakarta. PT Radiant Utama Interinsco Tbk telah didirikan dari 22 Agustus 1984 hingga mulai beroperasi secara komersial ditahun 1984. Jenis dari perusahaan PT Radiant Utama Interinsco adalah perseroan terbatas terbuka, kegiatan usaha PT Radiant Utama Interinsco yaitu jasa pendukung umum untuk gas & minyak bumi serta sektor energi lainnya yang meliputi jasa lepas pantai, jasa konstruksi, operasional dan pemeliharaan, jasa pengujian tak rusak, jasa inspeksi dan sertifikasi, perdagangan dan jasa penunjang lainnya. PT Radiant Utama Interinsco memulai bisnisnya dipasar modal ditahun 2006 dengan mencapai nilai dana sebesar Rp 42,500,000,000 dari *Initial Public Offering* . Pada tanggal 30 juni 2006 PT Radiant Utama Interinsco memperoleh pernyataan efektif dari bapepam-LK untuk dapat melakukan penawaran umum perdana saham RUIS (IPO) Kepada masyarakat sebesar 170.000.000 dengan nominal Rp 100,- persaham dengan nilai harga penawaran sebesar Rp 250,- per-saham, saham-saham yang tertera tercatat pada bursa efek Indonesia (BEI) 12 Juli 2006.

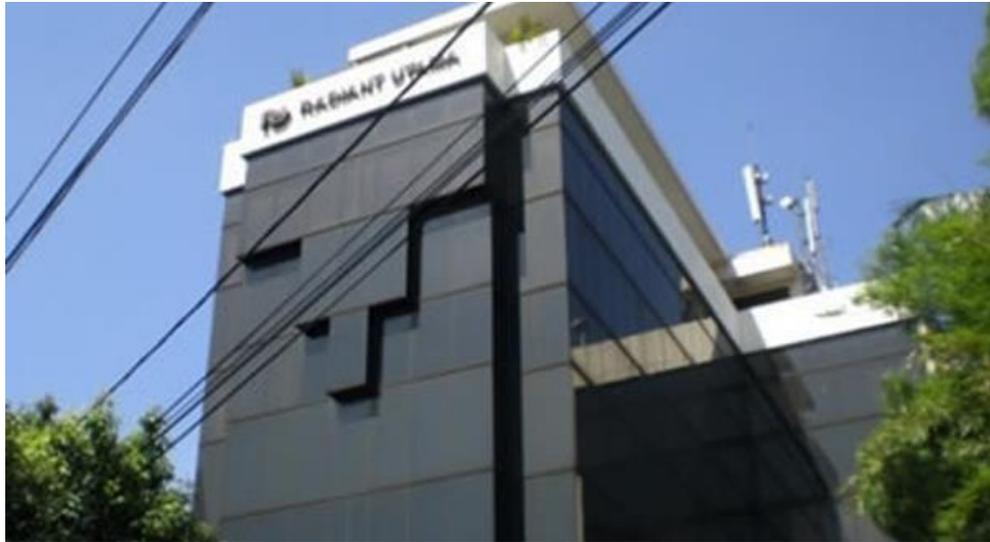
PT Radiant Utama Interinsco (RUIS) memiliki beberapa anak perusahaan diantaranya adalah PT Supraco Indonesia, PT Supraco Deep Water dan PT Supraco Lines. PT Radiant Utama Interinsco dan anak perusahaannya memiliki sekitar 1,8 triliun penjualan dan beroperasi di 12 cabang di Indonesia. PT Radiant Utama Interinsco menjalin hubungan baik dengan para *clients*, mulai dari perusahaan migas besar di Indonesia hingga perusahaan migas multinasional. Berikut *clients* yang bekerjasama atau yang menggunakan jasa layanan dari PT Radiant Utama Interinsco.



Gambar 2. 2 Logo PT. Radiant Utama Interinsco Tbk

Sumber: Data Perusahaan Tahun 2018

2.2 Profil Perusahaan



Gambar 2. 3 Gedung Kantor Pusat PT. Radiant Utama Interinsco Tbk

Sumber: Data Perusahaan Tahun 2018

PT Radiant Utama Interinsco adalah perusahaan yang bergerak dibidang pertambangan minyak bumi dan sebagai perusahaan penyedia layanan untuk industri MIGAS (Minyak dan gas bumi). Tercatat hingga saat ini PT Radiant Utama Interinsco beroperasi di 12 cabang diIndonesia dengan jumlah karyawan sebesar 3.345 orang.

2.2.1 Lokasi Perusahaan

Kantor pusat PT Radiant Utama Interinsco berlokasi dijalan Kapten Tendean No. 24 Mampang Prapatan Jakarta 122720. Lokasi cabang perusahaan yang penulis tempati berada dijalan Desa Harapan Duri, Kecamatan Mandau, Kabupaten Bengkalis, Riau 28884.

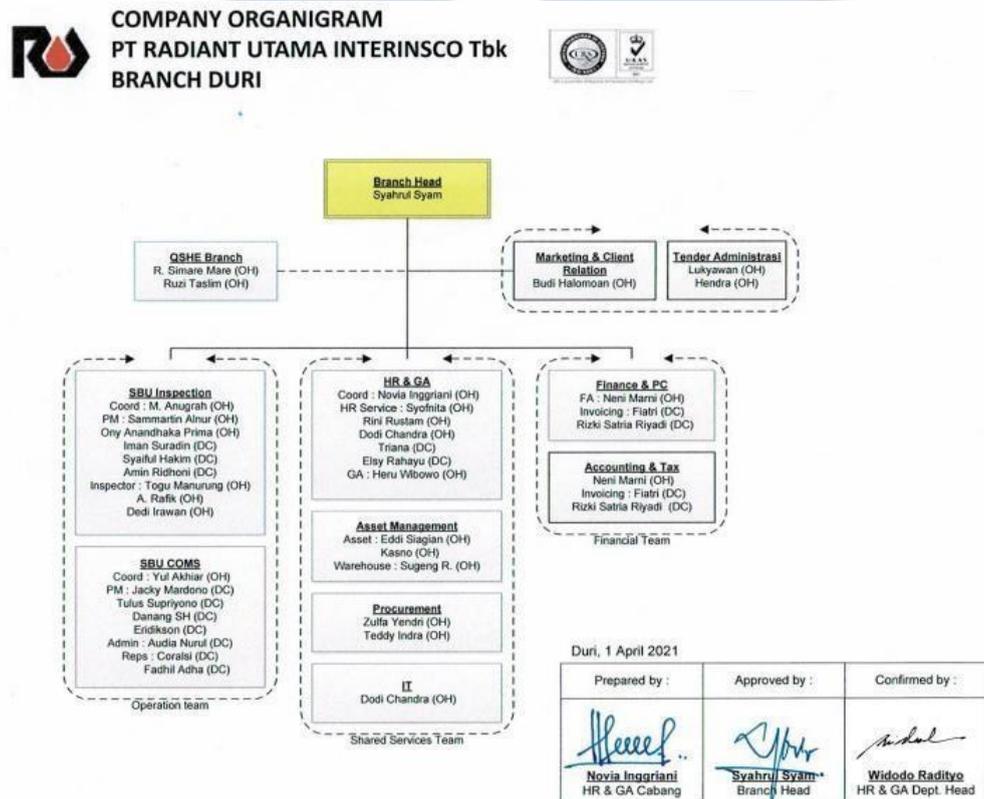
2.2.2 Visi Perusahaan

Visi dari PT Radiant Utama Interinsco adalah untuk menjadi perusahaan unggul melalui insan-insan professional finansial yang tangguh, pertumbuhan berkelanjutan, dan kepuasan pelanggan.

2.2.3 Misi Perusahaan

Misi dari PT Radiant Utama Interinsco menyelenggarakan dan mengembangkan usaha-usaha eksplorasi, eksploitasi, dan jasa-jasa penunjang di sektor energi dan sumber daya dengan inovasi teknologi, serta berkomitmen pada Mutu, Keselamatan, Kesehatan, dan Lindung Lingkungan berstandar Internasional

2.3 Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 2. 4 Struktur Organisasi PT Radiant Utama Interinsco

Sumber: *Internal* PT Radiant Utama Interinsco, 2021

2.4 Tinjauan Pustaka

2.4.1 Management

Menurut Schermerhorn (2017), manajemen adalah sebuah proses perencanaan, kepemimpinan, pengorganisasian, dan pengendalian penggunaan sumber daya dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan, yang dimana tujuan yang sudah ditetapkan tersebut sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan kedepannya untuk perkembangan perusahaan sendiri untuk menjadi lebih baik dari yang ada sebelumnya.

Menurut Kinicki & Williams (2016), memaparkan bahwa manajemen dan fungsinya adalah usaha dan kegiatan untuk dapat mengejar tujuan organisasi secara efektif dan efisien dengan mengintegrasikan pekerjaan dari anggota organisasi atau lembaga. Integrasi pekerjaan tersebut melalui beberapa fungsi yaitu perencanaan, kepemimpinan, pengorganisasian, dan pengendalian sumber daya organisasi.

Menurut Robbins & Coulter (2016), manajemen merupakan proses melibatkan aktivitas koordinasi dan pengawasan pada pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan ini dapat terselesaikan secara efisien dan efektif. Pada hal ini memastikan keterlibatan anggota yang bertanggung jawab agar suatu pekerjaan tersebut dapat selesai dengan efektif dan efisien. Perbedaan efektif dan efisien dapat dilihat dari hasil dan bagaimana cara pengerjaannya. Efisien adalah mendapatkan hasil paling banyak dengan jumlah input yang minimal, sedangkan untuk efektif adalah melakukan sesuatu dengan cara yang benar untuk pencapaian tujuan yang baik.

2.4.2 Fungsi Manajemen

Terdapat empat fungsi dari *management* menurut Robbins and Coulter (2016) yaitu sebagai berikut:

1. *Planning*

Fungsi pertama adalah *planning* atau perencanaan yaitu suatu proses pembuatan strategi dalam mencapai tujuan perusahaan. Manfaat dari fungsi *planning* ini adalah untuk meminimalisir munculnya risiko dan kesalahan ditengah jalanya organisasi tersebut.

2. *Organizing*

Pada fungsi yang kedua adalah *Organizing* atau pengorganisasian yaitu menentukan kebutuhan apa saja yang harus dipenuhi, lalu bagaimana caranya untuk mencapai kebutuhan tersebut dan siapa orang yang akan mengerjakan.

3. *Leading*

Leading atau memimpin adalah usaha menejer dalam memotivasi, mengarahkan dan melakukan sebuah tindakan lain untuk menghadapi karyawan.

4. *Controlling*

Fungsi dari *Controlling* yaitu mengawasi segala aktivitas untuk dapat memastikan bahwa tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

2.4.3 Human Resource Management

Menurut Dessler (2017) *human Resource Management* atau dikenal dengan sumber daya manusia adalah suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai, memberi kompensasi pada karyawan, memenuhi hubungan antar pekerja, keamanan, kesehatan dan keadilan dalam organisasi.

Menurut Schermerhorn (2017), *Human Resource Management* adalah suatu proses yang melibatkan bagaimana bagaimana cara untuk menarik, mengembangkan hingga menjaga kualitas dari tenaga kerja itu sendiri.

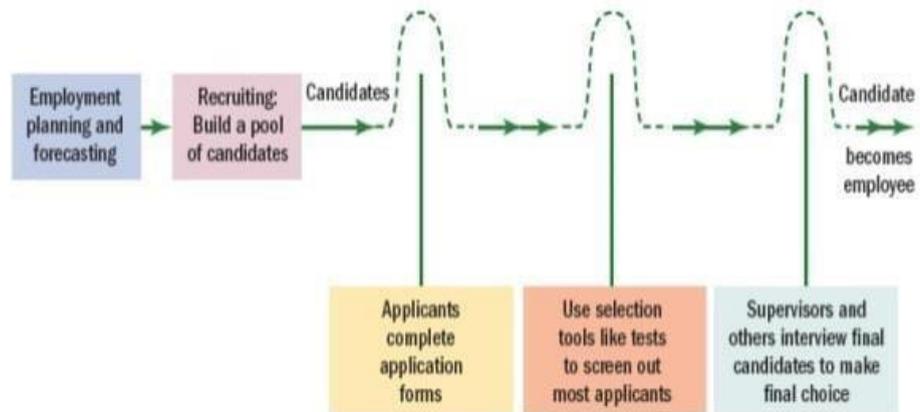
2.4.4 Recruitment

Menurut Dessler (2017), *recruitment* yaitu suatu aktifitas untuk menemukan dan menarik para pelamar kerja untuk dapat menempati posisi tertentu didalam perusahaan. Hal serupa juga dinyatakan oleh Kinicki and Williams (2009) mereka menyatakan jika *recruitment* merupakan sebuah proses mengalokasikan hingga menarik pelamar kerja untuk menempati suatu posisi terbuka diorganisasi.

2.4.5 Proses Recruitment

Menurut Dessler (2017), pada proses *recruitment* dan *selection* adalah suatu aktifitas dari perusahaan untuk memilih para calon karyawan yang terbaik dan memenuhi kriteria untuk posisi pekerjaan disuatu perusahaan. Dalam menjalankan proses *recruitment* dan *selection* ada beberapa tahapan yaitu sebagai berikut

UMMN



Gambar 2. 5 Proses Recruitment

Sumber: Dessler, 2017

Tahap yang pertama pada proses *recruitment* adalah *employment planning and forecasting*, tahap ini merupakan tahap perencanaan karyawan yang dimana pada tahap ini akan ditentukan posisi apa yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Ditahap kedua merupakan tahap *recruiting build a pool of candidates*, yang dimana akan dilakukannya *recruitment* secara internal dan *recruitment external* untuk mengumpulkan calon pekerja potensial yang akan menempati posisi tertentu didalam suatu perusahaan.

Selanjutnya pada tahap yang ketiga adalah tahap *applicants complete applicational forms*, pada tahap ini calon pekerja akan mengisi *applications forms* yang berguna untuk menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk tahap selanjutnya.

Kemudian ditahap yang keempat adalah tahap *use selection tools like to screen out most applicants*, ditahap ini para calon pekerja akan diuji dengan diberikan beberapa pertanyaan seputar dari latar belakang calon pekerja dan para calon pekerja juga ditanyai soal-soal yang bisa menggambarkan kepribadian apa yang ada pada diri calon pekerja tersebut.

Tahap terakhir adalah tahap *supervisors and others interview final candidates to make final choice*, ditahap ini akan dilakukannya *interview* kepada calon pekerja, *interview* ini akan dilakukan bersama *supervisor* yang bersangkutan dengan posisi calon pekerja.

2.4.6 Sumber Recruitment

Dessler (2017) menyatakan bahwa ada dua sumber *recruitment* yaitu sebagai berikut:

1. Internal Sources of Candidate

Sumber internal ini didapatkan dari karyawan yang sudah bekerja didalam perusahaan, posisi yang kemudian dibutuhkan akan diinfokan kepada karyawan tersebut melalui *job posting*, *job bidding*, *employee referral* dan *re-hiring*.

a. Job Posting

Pemberitahuan mengenai posisi yang dibutuhkan akan diposisikan melalui email atau papan pengumuman yang berada didalam kantor.

b. Job Bidding

Mempersilahkan karyawan untuk dapat melamar pada posisi yang dibutuhkan tersebut dan mulai memilih karyawan yang memiliki kriteria terbaik untuk posisi tersebut.

c. Employee Referrals

Pada bagian ini karyawan akan memberikan beberapa rekomendasi orang yang akan dijadikan calon pekerja, yang dimana secara tidak langsung karyawan yang memberikan rekomendasi akan ikut serta bertanggung jawab terhadap kinerja dan perilaku orang yang telah direkomendasi.

d. Re-Hiring

Mengundang atau memanggil kembali orang yang pernah melamar pekerjaan diperusahaan tersebut atau bisa dengan mengundang orang yang sudah pernah berkerja pada perusahaan tersebut.

2. *External Sources of Candidate*

Sumber external didapatkan melalui luar perusahaan yaitu melalui *online, job fair, advertising, agent recruitment, outsourcing, campus hiring, internship, and headhunter*.

a. *Online*

Manarik karyawan baru dengan memanfaatkan internet dan situs perusahaan.

b. *Job Fair*

Mempromosikan lowongan kerja tersebut pada pameran dengan cara membuka *booth*.

c. *Advertising*

Mempromosikan dengan cara memasang iklan melalui media cetak, radio, televisi dan internet.

d. *Agent Recruitment*

Mencari calon karyawan baru dengan cara menggunakan *agent*

e. *Outsourcing*

Menggunakan tenaga kerja dari luar perusahaan untuk dapat melakukan pekerjaan tertentu.

f. *Campus Hiring*

Memberi tawaran lowongan kerja dikampus.

g. *Internship*

Memberi kesempatan pada seseorang untuk dapat menjalani pelatihan kerja dalam perusahaan pada kurun waktu tertentu.

h. *Headhunter*

Recruiter yang bertugas untuk mencari calon karyawan baru.

2.4.7 *Selection*

Selection merupakan proses yang penting dalam pemelihan kandidat baru untuk perusahaan. Dessler (2017) menyatakan alasan pentingnya proses ini, diantaranya adalah:

a. *Performance*

Jika kandidat yang terpilih memiliki kemampuan yang cukup bagus dan sesuai dengan harapan perusahaan maka performa dari perusahaan sendiri dapat meningkat. Kemudian sebaliknya jika kandidat yang terpilih tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan maka hal ini tentu akan merugikan perusahaan dan performa dari perusahaan juga akan menurun.

b. Cost

Menggunakan cara yang tepat dalam memilih karyawan dapat menurunkan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.

c. Legal Obligation

Memperkerjakan karyawan baik dapat menghindari perusahaan dari masalah yang berhubungan dengan jalur hukum.

2.5.7 Proses Selection

Terdapat beberapa tahapan pada proses *selection* menurut Byars dan Rue (2008), yaitu sebagai berikut:

1. Completion and Screening of the Application Form

Mengisi formulir lamaran kerja pada umumnya merupakan langkah yang pertama. Aplikasi menyediakan informasi pekerjaan dasar untuk dapat digunakan pada langkah selanjutnya dari proses seleksi dan bisa digunakan untuk menyaring pelamar yang tidak memenuhi syarat.

2. Preliminary Interview

Pada tahap ini digunakan untuk menentukan apakah keterampilan dan kemampuan pelamar sesuai dengan salah satu pekerjaan yang tersedia didalam organisasi.

3. Employment Testing

a. Aptitude Tests

Mengukur kapasitas dari seseorang tersebut atau kemampuan potensial untuk belajar dan melakukan pekerjaan.

b. Psychomotor Test

Mengukur kekuatan, ketangkasan, dan koordinasi seseorang.

c. Job Knowledge dan Proficiency Tests

Mengukur pengetahuan pekerjaan yang dimiliki oleh pelamar pekerjaan.

d. Interest Test

Menentukan seperti apa minat seseorang dibandingkan dengan minat dari orang yang sukses pada pekerjaan tertentu.

e. Personality Tests

Mengukur karakteristik dari kepribadian seseorang.

f. Polygraph Tests

Suatu perangkat yang merekam setiap perubahan fisik dalam tubuh seseorang pada saat seseorang tersebut menjawab pertanyaan.

g. Graphology

Menggunakan sebuah analis yang terlatih untuk memeriksa tulis tangan seseorang untuk menilai kepribadian, masalah emosional, dan kejujuran dari seseorang.

4. Diagnostic Interview

a. Structured Interview

Wawancara dilakukan sesuai dengan yang telah ditentukan.

b. Unstructured Interview

Wawancara yang dilakukan tanpa daftar pertanyaan yang telah ditentukan.

c. Stress Interview

Wawancara yang dilakukan dengan memposisikan pelamar berada dibawah tekanan hal ini bertujuan untuk dapat menentukan apakah pelamar tersebut sangat emosional.

d. Board or Panel Interview

Wawancara melibatkan dua orang atau lebih yang melakukan wawancara dengan satu pelamar.

e. Group Interview

Pada metode wawancara ini beberapa dari pelamar akan ditanya secara bersama.

5. *Reference Checking*

Tahap ini dapat dilakukan sesudah atau sebelum wawancara kedua, pada umumnya perusahaan akan menghubungi karyawan dari satu atau lebih kategori yaitu sekolah, kepribadian, dan masa lalu karyawan tersebut.

6. *Final Decision*

Pada tahap terakhir ini adalah memilih satu orang untuk dapat diposisikan pada pekerjaan tersebut, manajer akan memilih individu yang dapat dipercaya akan menjadi karyawan yang terbaik berdasarkan dari informasi yang telah disediakan oleh departemen *human resource*.

The logo of UMMN (Universitas Muhammadiyah Negeri Negeri) is displayed at the bottom of the page. It features a large blue circular emblem containing a stylized white figure, possibly representing a person or a symbol of unity. Below the emblem, the letters 'UMMN' are written in a bold, blue, sans-serif font.