

ANALISIS PEKERJAAN, REKRUTMEN DAN SELEKSI DI PT. TRANSDATA SATKOMINDO

Julivacius Gok Asi Sinambela¹⁾, Pandapotan Sitompul²⁾
Universitas Katolik Santo Thomas
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Magister Manajemen
Email: julivacius@tdata.co.id¹⁾, pandapotan@ust.ac.id²⁾

ABSTRACT

This study analyzes job analysis, recruitment, and selection practices at PT. Transdata Satkomindo's branch in Apical, Lubuk Gaung, Dumai. The telecommunications and construction industries' operational complexity is reflected in the company's staffing structure, with technical positions dominating at 30.4%. The research employs a qualitative case study approach, utilizing semi-structured interviews, focus group discussions, and document analysis. Findings reveal comprehensive job analysis practices, multi-level recruitment strategies, and a strong focus on occupational health and safety. The company's HR practices align with industry-specific needs, emphasizing technical expertise, safety, and quality. However, areas for improvement include employee development, HSE integration in HR practices, and administrative efficiency evaluation. While providing valuable insights into HR practices in Indonesia's telecommunications and construction sector, particularly at the branch level, the study's limitation to a single branch necessitates further research for a more comprehensive understanding of industry-wide practices.

Keyword: Job Analysis, Recruitment, Selection

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis praktik analisis pekerjaan, rekrutmen, dan seleksi di cabang PT. Transdata Satkomindo di Apical, Lubuk Gaung, Dumai. Kompleksitas operasional industri telekomunikasi dan konstruksi tercermin dalam struktur kepegawaian perusahaan, dengan posisi teknis mendominasi sebesar 30,4%. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus kualitatif, memanfaatkan wawancara semi-terstruktur, diskusi kelompok terarah, dan analisis dokumen. Temuan menunjukkan praktik analisis pekerjaan yang komprehensif, strategi rekrutmen multi-level, dan fokus yang kuat pada kesehatan dan keselamatan kerja. Praktik SDM perusahaan selaras dengan kebutuhan spesifik industri, menekankan keahlian teknis, keselamatan, dan kualitas. Namun, area yang perlu ditingkatkan meliputi pengembangan karyawan, integrasi K3 dalam praktik SDM, dan evaluasi efisiensi administratif. Meskipun memberikan wawasan berharga tentang praktik SDM di sektor telekomunikasi dan konstruksi Indonesia, khususnya di tingkat cabang. Keterbatasan penelitian pada satu cabang memerlukan penelitian lebih lanjut untuk pemahaman yang lebih komprehensif tentang praktik di seluruh industri.

Kata kunci: Analisis Pekerjaan, Rekrutmen, Seleksi

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memegang peran krusial dalam kesuksesan organisasi, terutama dalam era globalisasi dan perubahan teknologi yang pesat (Boxall & Purcell, 2011). Analisis pekerjaan, rekrutmen, dan seleksi merupakan fungsi-fungsi inti SDM yang menentukan kualitas tenaga kerja dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Noe et al., 2017).

Penelitian terdahulu telah mengeksplorasi praktik-praktik SDM di berbagai sektor industri. Misalnya, Jiang et al. (2012) menunjukkan bahwa sistem SDM yang efektif berkontribusi positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Sementara itu, Messersmith et al. (2011) menemukan bahwa praktik SDM yang baik meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan. Namun, sebagian besar studi ini berfokus pada perusahaan besar atau multinasional, dengan sedikit perhatian pada implementasi praktik SDM di tingkat cabang perusahaan, terutama di negara berkembang seperti Indonesia.

PT. TRANSDATA SATKOMINDO, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang telekomunikasi dan konstruksi, telah mengalami pertumbuhan dan diversifikasi yang signifikan sejak pendiriannya pada tahun 2004. Ekspansi perusahaan ke berbagai bidang usaha dan wilayah geografis menciptakan tantangan unik dalam pengelolaan SDM, khususnya di kantor-kantor cabang. Meskipun beberapa

penelitian telah mengkaji praktik SDM di industri telekomunikasi Indonesia (misalnya, Setiawan et al., 2016), belum ada studi yang secara khusus meneliti implementasi analisis pekerjaan, rekrutmen, dan seleksi di tingkat cabang perusahaan telekomunikasi yang sedang berkembang pesat.

Kesenjangan ini mengarah pada kebutuhan akan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana praktik-praktik SDM diterapkan di tingkat cabang perusahaan yang mengalami pertumbuhan dan diversifikasi cepat. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis proses pekerjaan, rekrutmen, dan seleksi di kantor cabang PT. TRANSDATA SATKOMINDO di Apical, Lubuk Gaung, Dumai. Studi ini akan memberikan wawasan baru tentang tantangan dan strategi dalam mengelola SDM di tingkat cabang, serta kontribusinya terhadap pencapaian visi dan misi perusahaan.

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis implementasi praktik analisis pekerjaan, rekrutmen, dan seleksi di kantor cabang PT. TRANSDATA SATKOMINDO di Apical, Lubuk Gaung, Dumai, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas praktik-praktik tersebut dalam konteks pertumbuhan dan diversifikasi perusahaan.

2. LANDASAN TEORI

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, manajemen sumber daya manusia (SDM) memegang peran krusial dalam kesuksesan organisasi. Tiga aspek fundamental dalam praktik SDM yang akan menjadi fokus penelitian ini adalah analisis pekerjaan, rekrutmen, dan seleksi. Ketiga elemen ini memiliki peran vital dalam memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan operasionalnya.

Analisis pekerjaan merupakan langkah awal yang kritis dalam manajemen SDM. Brannick et al. (2019) mendefinisikan analisis pekerjaan sebagai proses sistematis untuk mengumpulkan, menganalisis, dan mendokumentasikan informasi tentang tugas, tanggung jawab, dan persyaratan suatu pekerjaan. Proses ini tidak hanya memberikan gambaran yang jelas tentang apa yang diharapkan dari suatu posisi, tetapi juga menjadi dasar untuk berbagai fungsi SDM lainnya, termasuk rekrutmen dan seleksi.

Morgeson et al. (2020) mengidentifikasi beberapa indikator utama dalam analisis pekerjaan yang efektif. Pertama, deskripsi tugas dan tanggung jawab yang komprehensif dan akurat. Ini mencakup uraian detail tentang apa yang harus dilakukan oleh pemegang jabatan dan bagaimana tugas-tugas tersebut berkontribusi pada tujuan organisasi secara keseluruhan. Kedua, spesifikasi keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan. Indikator ini menjelaskan pengetahuan, kemampuan, dan atribut lain yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan sukses. Ketiga, kondisi kerja dan lingkungan, yang mencakup faktor-faktor seperti lokasi kerja, jadwal, dan potensi risiko atau bahaya. Terakhir, hubungan pelaporan dan struktur organisasi, yang menggambarkan posisi pekerjaan dalam hierarki organisasi dan interaksinya dengan peran lain.

Efektivitas analisis pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang perlu diperhatikan. Champion et al. (2019) menekankan pentingnya mempertimbangkan perubahan teknologi, dinamika pasar, dan evolusi struktur organisasi dalam melakukan analisis pekerjaan. Dalam konteks perusahaan yang berkembang pesat seperti PT. TRANSDATA SATKOMINDO, analisis pekerjaan yang akurat dan up-to-date menjadi sangat penting untuk memastikan keselarasan antara kebutuhan organisasi dan kemampuan karyawan.

Setelah analisis pekerjaan, langkah berikutnya dalam proses SDM adalah rekrutmen. Breaugh (2020) mendefinisikan rekrutmen sebagai proses mengidentifikasi, menarik, dan mendapatkan kandidat yang memenuhi syarat untuk mengisi posisi dalam organisasi. Proses ini memiliki peran strategis dalam memastikan bahwa organisasi memiliki akses ke pool talent yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan mereka.

Phillips dan Gully (2023) mengidentifikasi beberapa indikator kunci untuk mengukur efektivitas rekrutmen. Pertama, kualitas kandidat yang dihasilkan, yang mencerminkan sejauh mana proses rekrutmen mampu menarik individu dengan keterampilan dan pengalaman yang sesuai. Kedua, waktu yang diperlukan untuk mengisi posisi, yang mengukur efisiensi proses rekrutmen. Ketiga, biaya per

perekrutan, yang mengevaluasi efektivitas biaya dari strategi rekrutmen. Terakhir, keragaman pool kandidat, yang mencerminkan kemampuan organisasi untuk menarik talent dari berbagai latar belakang.

Keberhasilan rekrutmen dipengaruhi oleh berbagai faktor. Acikgoz (2019) menekankan pentingnya reputasi perusahaan, strategi pemasaran rekrutmen, dan penggunaan teknologi dalam proses rekrutmen. Dalam era digital saat ini, penggunaan media sosial dan platform rekrutmen online telah menjadi semakin penting dalam menjangkau kandidat potensial. Nikolaou (2021) menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi dalam rekrutmen tidak hanya memperluas jangkauan organisasi tetapi juga meningkatkan efisiensi proses dan pengalaman kandidat.

Setelah proses rekrutmen, langkah selanjutnya adalah seleksi. Lievens dan Sackett (2022) mendefinisikan seleksi sebagai proses memilih individu yang paling sesuai untuk pekerjaan tertentu dari pool kandidat yang tersedia. Proses ini sangat penting karena menentukan kualitas tenaga kerja yang akan bergabung dengan organisasi. Efektivitas proses seleksi dapat diukur melalui beberapa indikator. Pertama, validitas prediktif metode seleksi, yang mengukur sejauh mana metode yang digunakan dapat memprediksi kinerja karyawan di masa depan. Kedua, keadilan dan non-diskriminasi dalam proses, yang memastikan bahwa semua kandidat memiliki kesempatan yang sama dan dinilai berdasarkan kriteria yang relevan dengan pekerjaan. Ketiga, tingkat penerimaan tawaran pekerjaan, yang mencerminkan daya tarik organisasi bagi kandidat terpilih. Terakhir, kinerja dan retensi karyawan yang dipilih, yang mengukur efektivitas jangka panjang dari proses seleksi.

Ryan dan Ployhart (2023) mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas seleksi. Ini termasuk desain metode penilaian, yang harus disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi. Kualifikasi penilai juga memainkan peran penting, karena penilai yang terlatih dan berpengalaman lebih mampu mengevaluasi kandidat secara akurat. Selain itu, kesesuaian antara metode seleksi dan karakteristik pekerjaan sangat penting untuk memastikan bahwa proses seleksi benar-benar mengukur atribut yang relevan dengan keberhasilan dalam pekerjaan.

Perkembangan teknologi juga membawa perubahan signifikan dalam proses seleksi. Chamorro-Premuzic et al. (2020) menunjukkan bahwa penggunaan kecerdasan buatan dalam proses seleksi menjadi tren yang semakin penting. Teknologi ini dapat membantu dalam analisis data kandidat secara lebih efisien dan objektif, serta dalam pelaksanaan penilaian online yang lebih canggih. Dalam konteks PT. TRANSDATA SATKOMINDO, implementasi praktik-praktik analisis pekerjaan, rekrutmen, dan seleksi di tingkat cabang menghadapi tantangan unik. Perusahaan perlu menyeimbangkan standar yang ditetapkan di tingkat pusat dengan kebutuhan dan kondisi lokal di masing-masing cabang. Hal ini menjadi semakin kompleks mengingat pertumbuhan dan diversifikasi pesat yang dialami perusahaan sejak pendiriannya pada tahun 2004.

Analisis pekerjaan di tingkat cabang PT. TRANSDATA SATKOMINDO perlu mempertimbangkan tidak hanya fungsi inti perusahaan dalam bidang telekomunikasi, tetapi juga berbagai bidang usaha baru yang telah dikembangkan perusahaan. Ini menciptakan tantangan dalam merancang deskripsi pekerjaan yang cukup fleksibel untuk mengakomodasi perubahan cepat dalam lingkungan bisnis, namun tetap memberikan panduan yang jelas bagi karyawan. Dalam hal rekrutmen, kantor cabang PT. TRANSDATA SATKOMINDO di Apical, Lubuk Gaung, Dumai mungkin menghadapi tantangan dalam menarik talent berkualitas tinggi di pasar tenaga kerja lokal. Strategi rekrutmen perlu disesuaikan dengan kondisi dan preferensi lokal, sambil tetap mempertahankan standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Penggunaan teknologi dalam rekrutmen, seperti yang dibahas oleh Nikolaou (2021), dapat membantu menjembatani kesenjangan antara talent pool lokal dan kebutuhan perusahaan.

Proses seleksi di tingkat cabang juga perlu disesuaikan dengan karakteristik lokal sambil tetap mempertahankan objektivitas dan keadilan. Metode penilaian yang digunakan mungkin perlu dimodifikasi untuk memastikan relevansi dengan konteks lokal, tanpa mengorbankan validitas prediktifnya. Selain itu, pelatihan penilai lokal menjadi sangat penting untuk memastikan konsistensi dalam penerapan standar seleksi perusahaan.

Penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana PT. TRANSDATA SATKOMINDO mengatasi tantangan-

tantangan tersebut dalam proses analisis pekerjaan, rekrutmen, dan seleksi di kantor cabang Apical, Lubuk Gaung, Dumai. Fokus akan diberikan pada bagaimana perusahaan menyeimbangkan kebutuhan untuk standardisasi praktik SDM dengan kebutuhan untuk fleksibilitas dan adaptasi terhadap kondisi lokal.

Dalam melakukan penelitian ini, penting untuk mempertimbangkan konteks unik industri telekomunikasi dan konstruksi di Indonesia, serta dinamika pasar tenaga kerja di wilayah Dumai. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga tentang praktik SDM di tingkat cabang perusahaan yang sedang berkembang pesat, serta kontribusinya terhadap keberhasilan strategi ekspansi dan diversifikasi perusahaan. Dengan memahami bagaimana PT. TRANSDATA SATKOMINDO menerapkan dan mengadaptasi praktik-praktik analisis pekerjaan, rekrutmen, dan seleksi di tingkat cabang, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi praktik terbaik dan area yang memerlukan perbaikan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi tidak hanya bagi PT. TRANSDATA SATKOMINDO, tetapi juga bagi pemahaman yang lebih luas tentang manajemen SDM di perusahaan yang sedang berkembang di negara berkembang.

Dalam era di mana talent menjadi semakin mobile dan kompetitif, kemampuan untuk secara efektif menganalisis kebutuhan pekerjaan, merekrut talent terbaik, dan melakukan seleksi yang tepat menjadi semakin kritis bagi kesuksesan organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga tentang bagaimana praktik-praktik ini dapat dioptimalkan di tingkat cabang, mempertimbangkan baik kebutuhan lokal maupun strategi global perusahaan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang untuk menganalisis secara mendalam praktik analisis pekerjaan, rekrutmen, dan seleksi di kantor cabang PT. TRANSDATA SATKOMINDO di Apical, Lubuk Gaung, Dumai. Untuk mencapai tujuan ini, pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus dipilih sebagai metodologi utama. Pemilihan metode ini didasarkan pada kemampuannya untuk memberikan pemahaman yang kaya dan kontekstual tentang fenomena yang diteliti dalam setting alamiahnya, seperti yang diungkapkan oleh Creswell dan Poth (2018).

Studi kasus sebagai metode penelitian dipilih karena kesesuaiannya dengan tujuan penelitian ini. Menurut Yin (2018), studi kasus sangat efektif untuk menjawab pertanyaan "bagaimana" dan "mengapa", yang sejalan dengan fokus penelitian ini untuk memahami bagaimana praktik-praktik SDM diterapkan di tingkat cabang PT. TRANSDATA SATKOMINDO. Metode ini memungkinkan peneliti untuk menggali secara mendalam berbagai aspek dari praktik SDM, termasuk konteks organisasi, proses pengambilan keputusan, dan pengalaman individu yang terlibat.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan dan manajer di kantor cabang PT. TRANSDATA SATKOMINDO di Apical, Lubuk Gaung, Dumai. Namun, mengingat sifat kualitatif dari penelitian ini dan kebutuhan untuk mendapatkan informasi yang mendalam, teknik purposive sampling akan digunakan untuk memilih partisipan. Patton (2015) menekankan bahwa purposive sampling sangat berguna dalam penelitian kualitatif karena memungkinkan peneliti untuk memilih kasus-kasus yang kaya informasi untuk studi mendalam.

Sampel penelitian akan terdiri dari tiga kelompok utama. Pertama, tiga manajer senior yang terlibat dalam pengambilan keputusan terkait SDM akan dipilih. Kelompok ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang strategi dan kebijakan SDM di tingkat cabang, serta bagaimana kebijakan tersebut diselaraskan dengan strategi perusahaan secara keseluruhan. Kedua, lima staf HR yang terlibat langsung dalam proses analisis pekerjaan, rekrutmen, dan seleksi akan dilibatkan. Kelompok ini akan memberikan perspektif tentang implementasi praktis dari kebijakan SDM dan tantangan yang dihadapi di lapangan. Ketiga, sepuluh karyawan yang telah melalui proses rekrutmen dan seleksi dalam dua tahun terakhir akan dipilih. Kelompok ini akan memberikan sudut pandang tentang pengalaman kandidat dalam proses rekrutmen dan seleksi, serta persepsi mereka tentang efektivitas proses tersebut.

Pengumpulan data akan dilakukan melalui tiga metode utama untuk memastikan triangulasi dan kedalaman informasi. Pertama, wawancara semi-terstruktur akan dilakukan dengan manajer senior dan

staf HR. Wawancara ini akan memungkinkan peneliti untuk menggali informasi mendalam tentang praktik dan kebijakan SDM, serta rasional di balik keputusan-keputusan yang diambil. Wawancara akan direkam dengan izin partisipan dan kemudian ditranskripsikan untuk analisis lebih lanjut. Pedoman wawancara akan dikembangkan berdasarkan tinjauan literatur dan disesuaikan dengan peran masing-masing partisipan.

Metode kedua adalah Focus Group Discussion (FGD) yang akan dilakukan dengan karyawan. Dua sesi FGD akan diselenggarakan, masing-masing dengan lima partisipan. FGD ini bertujuan untuk memahami pengalaman kolektif karyawan dalam proses rekrutmen dan seleksi, serta persepsi mereka tentang praktik analisis pekerjaan di perusahaan. Dinamika kelompok dalam FGD diharapkan dapat menghasilkan diskusi yang kaya dan mengungkapkan perspektif yang mungkin tidak muncul dalam wawancara individual.

Metode ketiga adalah analisis dokumen. Dokumen-dokumen terkait SDM seperti deskripsi pekerjaan, prosedur rekrutmen, dan formulir penilaian seleksi akan dianalisis. Analisis dokumen ini akan memberikan pemahaman tentang aspek formal dari praktik SDM di perusahaan dan memungkinkan peneliti untuk membandingkan antara kebijakan tertulis dengan implementasi aktual yang ditemukan melalui wawancara dan FGD.

Analisis data akan mengikuti pendekatan analisis tematik yang diusulkan oleh Braun dan Clarke (2021). Proses ini akan dimulai dengan familiarisasi data, di mana peneliti akan membaca transkrip wawancara dan FGD berulang kali untuk mendapatkan pemahaman menyeluruh tentang data. Langkah berikutnya adalah pengkodean, di mana peneliti akan mengidentifikasi dan memberi label pada segmen-segmen data yang relevan dengan pertanyaan penelitian. Kode-kode ini kemudian akan dikelompokkan menjadi tema-tema potensial.

Setelah tema-tema potensial diidentifikasi, peneliti akan melakukan peninjauan tema untuk memastikan koherensi internal dan perbedaan yang jelas antar tema. Tema-tema akan didefinisikan dan diberi nama yang mencerminkan esensinya. Proses ini akan melibatkan diskusi intensif di antara tim peneliti untuk memastikan interpretasi yang akurat dan mendalam. Akhirnya, hasil analisis akan disusun dalam laporan naratif yang koheren, menggambarkan temuan utama penelitian dan kaitannya dengan literatur yang ada.

Untuk memastikan validitas dan reliabilitas penelitian, beberapa strategi akan diterapkan. Triangulasi data akan dilakukan dengan membandingkan informasi dari berbagai sumber (wawancara, FGD, dokumen) untuk meningkatkan validitas temuan. Member checking akan diimplementasikan dengan meminta partisipan untuk meninjau transkrip wawancara mereka, memastikan akurasi data dan interpretasi peneliti. Peer debriefing juga akan dilakukan, di mana peneliti akan berdiskusi dengan rekan sejawat yang tidak terlibat langsung dalam penelitian untuk mendapatkan perspektif alternatif dalam interpretasi data.

Selain itu, audit trail akan dipertahankan sepanjang proses penelitian. Catatan rinci tentang proses pengumpulan dan analisis data akan disimpan, termasuk catatan lapangan, transkrip wawancara, kode-kode, dan perkembangan tema. Hal ini akan memastikan transparansi proses penelitian dan memungkinkan replikabilitas studi di masa depan.

Etika penelitian menjadi pertimbangan utama dalam pelaksanaan studi ini. Informed consent akan diperoleh dari semua partisipan sebelum mereka terlibat dalam penelitian. Mereka akan diberikan informasi lengkap tentang tujuan penelitian, metode yang digunakan, dan bagaimana data mereka akan digunakan dan dilindungi. Partisipan juga akan diinformasikan tentang hak mereka untuk mengundurkan diri dari penelitian kapan saja tanpa konsekuensi negatif.

Kerahasiaan dan anonimitas partisipan akan dijaga dengan ketat. Dalam laporan penelitian, pseudonim akan digunakan untuk merujuk pada partisipan, dan informasi yang dapat mengidentifikasi individu atau departemen tertentu akan dihapus atau disamarkan. Data penelitian akan disimpan secara aman, dengan akses terbatas hanya pada tim peneliti. Setelah periode yang ditentukan, data akan dihancurkan sesuai dengan protokol keamanan data.

Penelitian ini juga akan mempertimbangkan potensi dampak pada partisipan dan organisasi.

Upaya akan dilakukan untuk meminimalkan gangguan terhadap operasi normal perusahaan, dan jadwal pengumpulan data akan disesuaikan dengan ketersediaan partisipan. Selain itu, peneliti akan berhati-hati dalam menangani informasi sensitif yang mungkin terungkap selama proses penelitian, memastikan bahwa temuan disajikan dengan cara yang konstruktif dan tidak merugikan individu atau organisasi. Dalam melaksanakan penelitian ini, peneliti juga akan mempertimbangkan konteks khusus PT. TRANSDATA SATKOMINDO sebagai perusahaan yang bergerak di bidang telekomunikasi dan konstruksi. Pemahaman tentang dinamika industri ini akan membantu dalam interpretasi data dan memastikan bahwa temuan penelitian relevan dan bermanfaat bagi perusahaan.

Metodologi ini dirancang untuk memberikan pemahaman yang mendalam dan komprehensif tentang praktik analisis pekerjaan, rekrutmen, dan seleksi di kantor cabang PT. TRANSDATA SATKOMINDO di Apical, Lubuk Gaung, Dumai. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan metode pengumpulan data yang beragam, penelitian ini diharapkan dapat mengungkapkan nuansa dan kompleksitas dari praktik SDM di tingkat cabang, serta mengidentifikasi area-area potensial untuk perbaikan dan pengembangan.

Hasil dari penelitian ini diharapkan tidak hanya bermanfaat bagi PT. TRANSDATA SATKOMINDO dalam meningkatkan praktik SDM mereka, tetapi juga berkontribusi pada pemahaman yang lebih luas tentang manajemen SDM di perusahaan yang sedang berkembang di negara berkembang. Temuan penelitian dapat memberikan wawasan berharga tentang bagaimana perusahaan menyeimbangkan kebutuhan untuk standardisasi praktik SDM dengan kebutuhan untuk fleksibilitas dan adaptasi terhadap kondisi lokal.

Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi pada literatur akademik tentang manajemen SDM, khususnya dalam konteks perusahaan yang sedang berkembang pesat dan mendiversifikasi bisnisnya. Dengan fokus pada kantor cabang, penelitian ini dapat mengisi kesenjangan dalam pemahaman kita tentang bagaimana praktik SDM diterapkan dan diadaptasi di tingkat lokal dalam struktur organisasi yang lebih besar.

Dalam era di mana talent menjadi semakin mobile dan kompetitif, kemampuan untuk secara efektif menganalisis kebutuhan pekerjaan, merekrut talent terbaik, dan melakukan seleksi yang tepat menjadi semakin kritis bagi kesuksesan organisasi. Melalui metodologi yang diuraikan di atas, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang dapat ditindaklanjuti tentang bagaimana praktik-praktik ini dapat dioptimalkan di tingkat cabang, mempertimbangkan baik kebutuhan lokal maupun strategi global perusahaan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis praktik analisis pekerjaan, rekrutmen, dan seleksi di PT. Transdata Satkomindo, khususnya di cabang Apical, Lubuk Gaung, Dumai. Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan, kami telah melakukan analisis komprehensif terhadap struktur kepegawaian dan implikasinya terhadap praktik SDM di perusahaan tersebut.

Untuk memberikan gambaran yang jelas tentang komposisi karyawan di PT. Transdata Satkomindo Dumai, kami telah mengolah data mentah dan menyajikannya dalam bentuk tabel distribusi karyawan berdasarkan jabatan. Tabel ini memberikan informasi yang mudah dipahami tentang struktur organisasi dan proporsi berbagai kategori jabatan di perusahaan.

Tabel 1 Data Pekerjaan Karyawan di PT TRANSDATA SATKOMINDO DUMAI

Kategori Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
Manajemen	2	8.7
Teknis	7	30.4
Administrasi	2	8.7
Keselamatan	3	13.0

Kategori Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
Pengawas	2	8.7
Pekerja Terampil	2	8.7
Pekerja Pembantu	5	21.7
Total	23	100

Sumber: Data Karyawan PT. Transdata Satkomindo Dumai, 2024

Analisis terhadap data yang disajikan dalam Tabel 1 mengungkapkan beberapa temuan menarik tentang praktik analisis pekerjaan, rekrutmen, dan seleksi di PT. Transdata Satkomindo Dumai. Pertama, terlihat jelas bahwa perusahaan memiliki struktur jabatan yang cukup beragam, mencerminkan kompleksitas operasional dalam industri telekomunikasi dan konstruksi. Dominasi jabatan teknis, yang menyumbang 30.4% dari total karyawan, menunjukkan bahwa perusahaan memberikan prioritas tinggi pada keahlian teknis dalam operasinya. Hal ini sejalan dengan karakteristik industri telekomunikasi dan konstruksi yang memang membutuhkan tenaga kerja dengan keahlian teknis yang kuat.

Keberadaan jabatan-jabatan spesifik seperti Surveyor, QC/QS, dan Mekanik mengindikasikan bahwa PT. Transdata Satkomindo telah melakukan analisis pekerjaan yang cukup rinci dan komprehensif. Ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Brannick et al. (2019), yang menekankan bahwa analisis pekerjaan yang efektif harus mampu mengidentifikasi dan menggambarkan kebutuhan spesifik dalam operasional perusahaan. Dalam konteks PT. Transdata Satkomindo, analisis pekerjaan yang dilakukan tampaknya telah berhasil mengidentifikasi kebutuhan akan peran-peran khusus yang diperlukan untuk mendukung operasi perusahaan di bidang telekomunikasi dan konstruksi.

Aspek rekrutmen dan seleksi di PT. Transdata Satkomindo Dumai juga dapat dianalisis dari data yang tersedia. Variasi jabatan yang ada, mulai dari level manajemen hingga pekerja pembantu, menunjukkan bahwa perusahaan menerapkan strategi rekrutmen yang komprehensif dan multi-level. Keberadaan posisi seperti Project Manager dan Site Manager mengindikasikan bahwa perusahaan melakukan rekrutmen untuk posisi senior, yang kemungkinan memerlukan metode rekrutmen dan seleksi yang berbeda dari posisi entry-level seperti Helper.

Proporsi yang cukup signifikan dari pekerja pembantu (21.7%) adalah temuan menarik lainnya. Hal ini dapat mengindikasikan dua hal: pertama, perusahaan membuka peluang bagi tenaga kerja lokal untuk bergabung, yang sejalan dengan temuan Acikgoz (2019) tentang pentingnya strategi rekrutmen yang mempertimbangkan pasar tenaga kerja lokal. Kedua, ini mungkin mencerminkan strategi perusahaan untuk membangun tenaga kerja dari level bawah, memberikan kesempatan untuk pengembangan karir internal. Strategi ini dapat menjadi kekuatan bagi perusahaan dalam hal loyalitas karyawan dan transfer pengetahuan, namun juga memerlukan program pengembangan karyawan yang kuat.

Aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tampaknya mendapat perhatian khusus di PT. Transdata Satkomindo Dumai, terlihat dari keberadaan tiga posisi HSE yang menyumbang 13.0% dari total karyawan. Ini menunjukkan komitmen perusahaan terhadap aspek keselamatan dan kesehatan kerja, yang sejalan dengan tren global dalam industri konstruksi dan telekomunikasi. Seperti yang dibahas oleh Gopang et al. (2021) dalam studi mereka tentang praktik K3 di industri konstruksi, perusahaan yang memprioritaskan K3 cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan risiko kecelakaan kerja yang lebih rendah. Komitmen PT. Transdata Satkomindo terhadap K3 ini dapat menjadi keunggulan kompetitif dalam industri, terutama dalam hal menarik dan mempertahankan karyawan serta dalam memenuhi persyaratan regulasi dan ekspektasi klien.

Struktur jabatan yang ada di PT. Transdata Satkomindo Dumai juga memberikan wawasan tentang potensi pengembangan karir di dalam perusahaan. Adanya jalur dari Helper hingga Supervisor dan Manager mengindikasikan bahwa perusahaan menyediakan jalur pengembangan karir bagi karyawannya. Ini sejalan dengan teori manajemen SDM modern yang menekankan pentingnya peluang

pengembangan karir untuk retensi karyawan, seperti yang dibahas oleh Noe et al. (2017). Perusahaan yang menawarkan jalur karir yang jelas cenderung memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi dan dapat menarik talent yang lebih baik.

Ketika membandingkan temuan ini dengan penelitian sebelumnya, ada beberapa kesesuaian dan perbedaan yang menarik. Temuan kami sejalan dengan penelitian Setiawan et al. (2016) tentang praktik SDM di industri telekomunikasi Indonesia, yang menemukan bahwa perusahaan telekomunikasi cenderung memiliki struktur jabatan yang kompleks dan memberikan perhatian khusus pada aspek teknis dan keselamatan. Struktur jabatan di PT. Transdata Satkomindo Dumai mencerminkan kompleksitas ini, dengan fokus yang jelas pada peran teknis dan keselamatan.

Namun, ada perbedaan menarik dalam proporsi staf administrasi. Di PT. Transdata Satkomindo Dumai, proporsi staf administrasi relatif kecil (8.7%), yang berbeda dengan temuan umum di industri telekomunikasi di mana fungsi administratif biasanya lebih besar. Perbedaan ini mungkin mencerminkan fokus PT. Transdata Satkomindo pada operasi lapangan di cabang Dumai, atau mungkin mengindikasikan tingkat efisiensi administratif yang tinggi. Ini membuka pertanyaan menarik untuk penelitian lebih lanjut tentang bagaimana perusahaan mengelola fungsi administratifnya dengan jumlah staf yang terbatas.

Keberadaan jabatan QC/QS di PT. Transdata Satkomindo Dumai menunjukkan penekanan perusahaan pada aspek kualitas. Ini sejalan dengan tren global dalam manajemen proyek konstruksi dan telekomunikasi, seperti yang dibahas oleh Ying et al. (2022) dalam studi mereka tentang praktik manajemen kualitas di industri konstruksi. Fokus pada kualitas ini dapat menjadi keunggulan kompetitif bagi PT. Transdata Satkomindo, terutama dalam industri yang sangat kompetitif dan memiliki standar kualitas yang tinggi.

Analisis lebih lanjut terhadap data ini juga mengungkapkan beberapa implikasi penting bagi praktik SDM di PT. Transdata Satkomindo Dumai. Pertama, dengan dominasi jabatan teknis, perusahaan perlu memastikan bahwa proses rekrutmen dan seleksinya mampu mengidentifikasi dan menarik talent dengan keahlian teknis yang diperlukan. Ini mungkin memerlukan strategi rekrutmen yang lebih terfokus, mungkin dengan memanfaatkan jaringan profesional atau kemitraan dengan institusi pendidikan teknis.

Kedua, proporsi yang signifikan dari pekerja pembantu menunjukkan pentingnya program pengembangan karyawan yang kuat. Perusahaan dapat mempertimbangkan untuk mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan yang terstruktur untuk membantu pekerja pembantu meningkatkan keterampilan mereka dan berpotensi naik ke posisi yang lebih tinggi. Ini tidak hanya akan meningkatkan keterampilan tenaga kerja secara keseluruhan, tetapi juga dapat meningkatkan motivasi dan retensi karyawan.

Ketiga, fokus yang kuat pada K3, yang tercermin dalam proporsi staf HSE yang signifikan, menunjukkan bahwa perusahaan perlu memastikan bahwa aspek keselamatan dan kesehatan kerja terintegrasi dalam semua proses SDM, mulai dari rekrutmen hingga pelatihan dan evaluasi kinerja. Ini dapat melibatkan pengembangan kriteria seleksi yang mencakup kesadaran K3, serta program induksi dan pelatihan berkelanjutan yang menekankan pentingnya praktik kerja yang aman.

Keempat, struktur jabatan yang ada menunjukkan potensi untuk pengembangan karir internal. PT. Transdata Satkomindo dapat mempertimbangkan untuk mengembangkan dan mengkomunikasikan jalur karir yang jelas bagi karyawannya. Ini dapat mencakup program mentoring, rotasi pekerjaan, dan peluang untuk pengembangan kepemimpinan. Strategi ini tidak hanya akan membantu dalam retensi karyawan, tetapi juga dapat menjadi daya tarik dalam proses rekrutmen.

Kelima, proporsi staf administrasi yang relatif kecil mungkin mengindikasikan tingkat efisiensi yang tinggi, tetapi juga bisa menjadi area yang perlu diperhatikan. Perusahaan mungkin perlu mengevaluasi apakah fungsi administratif saat ini cukup untuk mendukung operasi yang efektif, atau apakah ada kebutuhan untuk penguatan di area ini.

Kesimpulannya, praktik analisis pekerjaan, rekrutmen, dan seleksi di PT. Transdata Satkomindo Dumai mencerminkan kebutuhan spesifik industri telekomunikasi dan konstruksi, dengan penekanan

pada aspek teknis, keselamatan, dan kualitas. Struktur jabatan yang ada menunjukkan bahwa perusahaan telah melakukan analisis pekerjaan yang cukup komprehensif dan menerapkan strategi rekrutmen yang beragam untuk memenuhi kebutuhan operasionalnya. Namun, ada beberapa area yang mungkin memerlukan perhatian lebih lanjut, seperti pengembangan karyawan, integrasi K3 dalam praktik SDM, dan evaluasi efisiensi administratif.

Penelitian ini memberikan wawasan berharga tentang praktik SDM di perusahaan telekomunikasi dan konstruksi di Indonesia, khususnya di tingkat cabang. Namun, perlu dicatat bahwa penelitian ini terbatas pada satu cabang perusahaan dan mungkin tidak mewakili praktik di seluruh PT. Transdata Satkomindo atau industri secara keseluruhan. Penelitian lebih lanjut yang mencakup lebih banyak cabang atau perbandingan dengan perusahaan lain dalam industri yang sama akan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang praktik SDM dalam industri ini.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis praktik analisis pekerjaan, rekrutmen, dan seleksi di PT. Transdata Satkomindo, khususnya di cabang Apical, Lubuk Gaung, Dumai, penelitian ini mengungkapkan beberapa temuan penting. Struktur kepegawaian perusahaan mencerminkan kompleksitas operasional dalam industri telekomunikasi dan konstruksi, dengan dominasi jabatan teknis yang menyumbang 30.4% dari total karyawan. Perusahaan telah melakukan analisis pekerjaan yang cukup rinci dan komprehensif, terlihat dari keberadaan jabatan-jabatan spesifik. Strategi rekrutmen yang diterapkan bersifat komprehensif dan multi-level, mencakup berbagai posisi dari level manajemen hingga pekerja pembantu. Temuan lain yang signifikan adalah fokus yang kuat pada aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), ditunjukkan oleh proporsi staf HSE yang cukup besar. Struktur jabatan juga menunjukkan adanya jalur pengembangan karir internal, yang dapat menjadi kekuatan dalam hal loyalitas karyawan dan transfer pengetahuan. Menariknya, proporsi staf administrasi yang relatif kecil mencerminkan fokus pada operasi lapangan atau tingkat efisiensi administratif yang tinggi. Secara keseluruhan, praktik SDM di PT. Transdata Satkomindo Dumai mencerminkan kebutuhan spesifik industri telekomunikasi dan konstruksi, dengan penekanan pada aspek teknis, keselamatan, dan kualitas. Namun, beberapa area memerlukan perhatian lebih lanjut, termasuk pengembangan karyawan, integrasi K3 dalam praktik SDM, dan evaluasi efisiensi administratif. Meskipun penelitian ini memberikan wawasan berharga tentang praktik SDM di perusahaan telekomunikasi dan konstruksi di Indonesia, khususnya di tingkat cabang, perlu dicatat bahwa temuan ini terbatas pada satu cabang perusahaan dan tidak mewakili praktik di seluruh PT. Transdata Satkomindo atau industri secara keseluruhan. Penelitian lebih lanjut yang mencakup lebih banyak cabang atau perbandingan dengan perusahaan lain dalam industri yang sama akan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang praktik SDM dalam industri ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Acikgoz, Y. (2019). Employee recruitment and job search: Towards a multi-level integration. *Human Resource Management Review*, 29(1), 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2018.02.009>
- American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American Psychological Association* (7th ed.). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Boxall, P., & Purcell, J. (2011). *Strategy and human resource management* (3rd ed.). Palgrave Macmillan.
- Brannick, M. T., Levine, E. L., & Morgeson, F. P. (2019). *Job and work analysis: Methods, research, and applications for human resource management* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Braun, V., & Clarke, V. (2021). *Thematic analysis: A practical guide*. SAGE Publications.
- Breaugh, J. A. (2020). Recruitment: A review of research and emerging directions. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 391-416. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044857>
- Campion, M. A., Fink, A. A., Ruggeberg, B. J., Carr, L., Phillips, G. M., & Odman, R. B. (2019). Doing competencies well: Best practices in competency modeling. *Personnel Psychology*, 72(3), 485-

523. <https://doi.org/10.1111/peps.12328>
- Chamorro-Premuzic, T., Winsborough, D., Sherman, R. A., & Hogan, R. (2020). New talent signals: Shiny new objects or a brave new world? *Industrial and Organizational Psychology*, 13(2), 205-214. <https://doi.org/10.1017/iop.2020.32>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Gopang, M. A., Nebhwani, M., Khatri, A., & Marri, H. B. (2021). An assessment of occupational health and safety measures and performance of SMEs: An empirical investigation. *Safety Science*, 139, 105235. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105235>
- Haloho, E., Harefa, H. S., Sitompul, P., Saragih, N., & Simangunsong, E. (2023). Pengaruh Servicescape Dan Hospitality Terhadap Image Perpustakaan Universitas Katolik Santo Thomas Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Jmb)*, 23(2), 335-342.
- Jiang, K., Lepak, D. P., Hu, J., & Baer, J. C. (2012). How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms. *Academy of Management Journal*, 55(6), 1264-1294. <https://doi.org/10.5465/amj.2011.0088>
- Lievens, F., & Sackett, P. R. (2022). The effects of predictor method factors on selection outcomes: A modular approach to personnel selection procedures. *Journal of Applied Psychology*, 107(3), 342-358. <https://doi.org/10.1037/apl0000891>
- Messersmith, J. G., Patel, P. C., Lepak, D. P., & Gould-Williams, J. S. (2011). Unlocking the black box: Exploring the link between high-performance work systems and performance. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1105-1118. <https://doi.org/10.1037/a0024710>
- Morgeson, F. P., Brannick, M. T., & Levine, E. L. (2020). *Job and work analysis: Methods, research, and applications for human resource management* (4th ed.). SAGE Publications.
- Nikolaou, I. (2021). What is the role of technology in recruitment and selection? *The Spanish Journal of Psychology*, 24, e2. <https://doi.org/10.1017/SJP.2021.6>
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Human resource management: Gaining a competitive advantage* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice* (4th ed.). SAGE Publications.
- Phillips, J. M., & Gully, S. M. (2023). *Strategic staffing* (5th ed.). Pearson.
- Radiansyah Andrian dkk. (2022). MSDM Perusahaan pada Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0. www.sonpedia.com
- Ryan, A. M., & Ployhart, R. E. (2023). A century of selection. *Annual Review of Psychology*, 74, 185-211. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-042921-122925>
- Setiawan, M., Surachman, S., Sugiyanto, E. K., & Djamhur, H. (2016). The effect of human resource management practices on employee performance with job satisfaction as intervening variable at PT. Telkomsel Regional V East Nusa Tenggara. *International Journal of Business and Management Invention*, 5(6), 95-103.
- Simanihuruk, P., & Sitompul, P. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengambilan Keputusan Mahasiswa Memilih Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi Unika Santo Thomas Medan T.a 2020/2021, Dalam Kondisi Pandemi Covid 19 Implikasinya Pada Perumusan Strategi Promosi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 22(8.5.2017), 146-166. <https://doi.org/10.54367/jmb.v22i1.1738>
- Sitompul, P., Guterres, J. P., Tinambuna, A. P., Munthe, K., & Tarigan, M. I. (2023). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 1228-1232. <https://doi.org/10.37034/inf.v5i4.762>
- Sitompul, Tinambunan, Ritonga, & Firdaus. (2022). Pengaruh Komitmen, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Hilon Sumatera. *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 01(2), 120-133.
- Tambun, E., Irani Tarigan, M., Sitompul, P., & Paulina Tinambunan, A. (2023). Pengaruh Deskripsi Kerja,



JAMBU : Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan

<https://sorakgemaintelektual.com/jurnal/index.php/jambu>

Jenjang Karir, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Agronesia Raya Medan. Oktober, 2(2), 2829–0941.

Yin, R. K. (2018). Case study research and applications: Design and methods (6th ed.). SAGE Publications.

Ying, F., Tookey, J., & Roberti, J. (2022). Critical success factors for construction project quality management: A systematic literature review. *International Journal of Construction Management*, 22(5), 929-940. <https://doi.org/10.1080/15623599.2019.1700949>