MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 1 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

ANALISIS PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (*HUMAN CAPITAL MANAGEMENT*) PADA PT ASTRA INTERNASIONAL DI KANTOR CABANG AEK KANOPAN

Siti Nurhalizah
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Terbuka
048106577@ecampus.ut.ac.id

Abstract
Amidst increasingly complex business competition, human resource management is a crucial element in maintaining a company's sustainability and competitive advantage. The concept of Human Capital Management is implemented as a primary strategy to enhance employee potential. The method used is descriptive qualitative, with data collection through interviews, observations, and analysis of company documents. The implementation of human resource management at PT Astra focuses not only on efficiency but also on developing a meaningful work culture. The Human Resource Information System (HRIS) is used to support the recruitment process, performance evaluation, and comprehensive career development. Continuous training programs through the Astra Learning Institute reinforce the company's commitment to developing superior and responsive human resources. However, several challenges remain, such as limited HR analytical capabilities at the branch level, resistance to digital technology, and limited training costs. To address these challenges, Astra Medan has designed strategic steps to increase the capacity of its HR team, optimize its digital systems, and collaborate with educational institutions to produce a competent and change-ready workforce. Overall, this emphasizes that the success of Human Capital Management is measured not only by existing policies and systems but also by how company values are implemented in the behavior of each individual.
Keywords: Human Resource Management, Human Resource Implementation, Employee Development

Abstrak
Di tengah persaingan bisnis yang semakin kompleks, pengelolaan sumber daya manusia menjadi elemen penting untuk mempertahankan keberlanjutan dan keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Dalam menerapkan konsep Manajemen Modal Manusia sebagai strategi utama dalam meningkatkan potensi karyawannya. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen perusahaan. Penerapan manajemen sumber daya manusia di PT Astra tidak hanya fokus pada efisiensi, tetapi juga pada pengembangan budaya kerja yang bermakna. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) digunakan untuk mendukung proses perekrutan, evaluasi kinerja, dan pengembangan karier secara menyeluruh. Program pelatihan yang berkesinambungan melalui Astra *Learning Institute* memperkuat komitmen perusahaan dalam menciptakan SDM yang unggul dan responsif. Namun, terdapat beberapa tantangan seperti keterbatasan kemampuan analisis HR di tingkat cabang, resistensi terhadap teknologi digital, dan batasan biaya pelatihan yang masih perlu diatasi. Untuk menghadapi tantangan ini, Astra Medan merancang langkah strategis dengan meningkatkan

Article history
Received: Desember 2025
Reviewed: Desember 2025
Published: Desember 2025

Plagirism checker no 851
Doi : prefix doi : 10.8734/musytari.v1i2.365
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 1 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

kapasitas tim HR, mengoptimalkan sistem digital, serta menjalin kerjasama dengan lembaga pendidikan untuk menghasilkan tenaga kerja yang kompeten dan siap menghadapi perubahan. Secara keseluruhan, ini menekankan bahwa kesuksesan Manajemen Modal Manusia tidak hanya diukur melalui kebijakan dan sistem yang ada, melainkan juga dari bagaimana nilai-nilai perusahaan diterapkan dalam perilaku setiap individu.
Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerapan Sumber Daya Manusia, Pengembangan Karyawan

1.PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang semakin berubah dan penuh persaingan, peran sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen krusial dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. SDM saat ini dipandang bukan hanya sebagai tenaga kerja, tetapi sebagai aset berharga yang memiliki fungsi strategisdalam menciptakan keunggulan bersaing organisasi (Sutrisno & Sunarsi, 2019). Hal ini mendorong berbagai perusahaan besar untuk menerapkan prinsip pengelolaan sumber daya manusia, yaitu cara mengelola karyawan sebagai *human capital* yang dapat dikembangkan untuk memberikan nilai tambah bagi organisasi(Putri, 2019).

PT Astra International Tbk. adalah salah satu perusahaan besar di Indonesia yang telah menerapkan prinsip ini. Astra dikenal sebagai perusahaan multinasional yang bergerak di berbagai sektor, termasuk otomotif, jasa keuangan, pertambangan, agribisnis, infrastruktur, serta teknologi informasi. Dengan lebih dari 135. 000 karyawan pada akhir tahun 2024 (Laporan Tahunan Astra, 2024), pengelolaan SDM di perusahaan besar ini jelas menjadi sebuah tantangan yang besar. Diperlukan sistem manajemen yang efektif untuk memastikan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi maksimal, terutama di tengah persaingan global yang ketat dan perkembangan teknologi yang cepat.

Saat ini, Astra mengadopsi pendekatan yang disebut Manajemen Modal Manusia Astra (AHCM), yang dirancang untuk menggabungkan strategi bisnis dengan pengelolaan SDM. Melalui sistem ini, Astra berusaha memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kemampuan, motivasi, dan budaya kerja yang selaras dengan nilai-nilai Catur Dharma perusahaan. Namun, di tengah perubahan digital dan pergeseran dalam model bisnis, seperti kemunculan layanan digital dalam sektor otomotif dan pembiayaan, Astra juga menghadapi tantangan baru dalam pengembangan keterampilan, penyesuaian terhadap teknologi, serta mempertahankan talenta muda(Hakim, 2023).

Ketertarikan penulis dalam penelitian ini muncul karena pentingnya peran sumber daya manusia dalam keberlangsungan bisnis saat ini. Banyak perusahaan yang berhasil bukan hanya karena produk atau teknologi yang mereka miliki, tetapi juga karena kemampuan mereka dalam mengelola karyawan (Nurhardiyanti & Tiarapuspa, 2024). Implementasi Human Capital Management yang efektif bisa membantu menjaga kinerja perusahaan, serta memastikan agar perusahaan tetap bersaing, inovatif, dan relevan dengan perkembangan terbaru (Saputra & Putri, 2020). Selain itu, dengan skala bisnis yang besar, penerapan Human Capital Management di Astra dapat menjadi contoh penting bagi perusahaan lain di Indonesia yang ingin meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia mereka.

Penelitian ini sangat diperlukan untuk menemukan solusi karena masih terdapat kesenjangan antara teori dan praktik di lapangan. Meskipun Astra telah menerapkan sistem Manajemen Sumber Daya Manusia yang kuat secara teori, masih sedikit penelitian yang mengkaji seberapa efektif penerapan tersebut di berbagai unit bisnis dan dampaknya terhadap kinerja karyawan serta perusahaan secara keseluruhan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai efektivitas penerapan manajemen sumber

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 1 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

daya manusia di PT. Astra Internasional, Tbk, tantangan yang dihadapi, dan langkah-langkah untuk meningkatkannya di masa yang akan datang.

Dengan demikian, penelitian ini dilakukan karena manajemen sumber daya manusia yang efektif tidak hanya berkaitan dengan aspek administrasi atau proses rekrutmen, tetapi juga bagaimana perusahaan dapat memaksimalkan potensi setiap individu untuk mendukung strategi keseluruhan. Astra, sebagai salah satu perusahaan terkemuka di Indonesia, menjadi subjek studi yang menarik untuk dipelajari terkait penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirinci sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia di PT Astra International di Kantor Cab. Aek Kanopan?
2. Apa saja faktor - faktor yang mendukung dan menghambat penerapan manajemen sumber daya manusia di PT Astra International di Cab. Aek Kanopan?
3. Apa upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan efektivitas penerapan *Human Capital Management* pada masa yang akan datang di Kantor Cabang Aek Kanopan

Tujuan penelitian

1. Memahami dan mengevaluasi bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia diterapkan di PT Astra International Cab. Aek Kanopan 2.
2. Menemukan elemen-elemen yang mendukung serta yang menghambat dalam pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di perusahaan.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap kinerja serta produktivitas para karyawan.
4. Memberikan saran dan masukan yang dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia agar lebih efektif dan berkelanjutan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih baik secara teori maupun praktik kepada berbagai pihak yang terlibat dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam implementasi konsep Manajemen Modal Manusia di perusahaan besar seperti PT Astra International Tbk.

1. Manfaat Teoritis

   Dari segi ilmiah, diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan dan menjadikan referensi dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai konsep Manajemen Modal Manusia. Temuan dari penelitian ini diharapkan menjadi pedoman bagi akademisi dan peneliti lain yang tertarik untuk menyelidiki tema yang serupa, serta memberikan pemahaman terkait penerapan pengelolaan SDM dalam perusahaan dengan struktur organisasi yang kompleks dan beragam bisnis seperti Astra.Selain itu, penelitian ini juga berfungsi sebagai bahan pertimbangan untuk mengembangkan teori dan model manajemen SDM yang lebih sesuai dengan konteks perusahaan di Indonesia.
2. Manfaat Praktis

   Dari sudut pandang praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi kepada manajemen PT Astra International Tbk. dalam mengevaluasi dan menyempurnakan pelaksanaan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang sedang diimplementasikan. Melalui analisis ini, perusahaan dapat menentukan sejauh mana keberhasilan program yang telah dijalankan, seperti pengembangan bakat, pelatihan kepemimpinan, dan sistem penilaian kinerja, sehingga memungkinkan perbaikan yang lebih terarah di masa mendatang.
3. Manfaat bagi Penulis dan Pembaca

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 1 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Untuk penulis, penelitian ini memberikan kesempatan untuk memperdalam pemahaman tentang konsep Manajemen Sumber Daya Manusia dan penerapannya dalam kenyataan. Penelitian ini juga membantu mengasah kemampuan berpikir analitis dan kritis berkaitan dengan praktik manajemen SDM di perusahaan besar. Bagi pembaca, khususnya mahasiswa dan praktisi SDM, hasil dari penelitian ini dapat menjadi sumber inspirasi serta referensi dalam memahami pentingnya manajemen SDM strategis untuk mendukung kelangsungan dan daya saing organisasi.

Landasan Teori

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan seseorang dengan tingkat produktif yang berbeda dengan orang lain yang mana produktivitas yang dilakukan untuk mencapai tujuan suatu organisasi/perusahaan. Sumber daya manusia sendiri dewasa ini sering disebut sebagai aset yang perlu diberikan pelatihan agar kemampuan yang dimiliki dapat terus berkembang. Hal ini dikarenakan jika sumber daya manusia tidak berkembang maka status aset pada sumber daya manusia akan berubah menjadi beban bagi perusahaan(Susan, 2019). Sumber daya manusia tentu memiliki kinerja yang berbeda-beda. Kinerja sendiri merupakan hasil atas pencapaian kerja yang telah diselesaikan oleh karyawan/organisasi. Ada banyak faktor yang berdampak pada kinerja karyawan seperti efisiensi dan efektivitas dalam bekerja, kepuasan kerja, otoritas yang dimiliki atau didapatkan (Rillya et al., 2018).

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan proses strategis yang berkaitan dengan pengelolaan individu dalam organisasi agar dapat memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2016), manajemen SDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut Dessler (2017), manajemen SDM mencakup praktik-praktik dan kebijakan yang diperlukan untuk mengelola aspek manusia dari pekerjaan, termasuk perekrutan, pelatihan, penilaian, dan kompensasi. Dengan demikian, manajemen SDM tidak hanya berfokus pada administrasi tenaga kerja, tetapi juga berperan dalam mengembangkan potensi karyawan agar menjadi sumber keunggulan kompetitif perusahaan.

Fungsi utama manajemen SDM meliputi perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, pelatihan, kompensasi, penilaian kinerja, dan pengembangan karier (Handoko, 2012). Semua fungsi ini saling berkaitan dalam membentuk sistem pengelolaan karyawan yang efektif. Tujuan dari penerapan fungsi-fungsi tersebut adalah untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja yang tepat di posisi yang tepat pada waktu yang tepat, sehingga produktivitas dan efisiensi organisasi dapat meningkat (Siagian, 2014). Selain itu, fungsi SDM juga mencakup upaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, serta menjaga kesejahteraan karyawan agar tercapai keseimbangan antara tujuan individu dan tujuan organisasi.

Penerapan Sumber Daya Manusia

Penerapan manajemen SDM dalam perusahaan menekankan bagaimana kebijakan dan praktik HR dijalankan secara nyata untuk mendukung pencapaian strategi bisnis. Seiring perkembangan zaman, penerapan SDM telah mengalami transformasi signifikan. Dessler (2017) menyatakan bahwa penerapan manajemen SDM modern mencakup pemanfaatan teknologi digital, seperti sistem rekrutmen daring (*e-recruitment*), pelatihan berbasis digital, serta sistem penilaian kinerja yang terintegrasi.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 1 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitin kualitatif. Penelitian kualitatif adalah sebuah metode penelitian yang berfokus pada pengamatan fenomena atau gejala yang terjadi secara alami, artinya penelitian yang dilakukan tidak menggunakan teknik perhitungan, akan tetapi menggunakan logika ilmiah(Abdussamad, 2021). Tujuan dari penggunaan pendekatan ini adalah untuk memberikan deskripsi yang berkaitan dengan fenomena sosial yang diteliti secara spesifik, transparan, dan mendalam. Pada penelitian ini, teknik yang digunakan yaitu study literature atau kepustakaan, study literature atau kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dan informasi yang dilakukan dengan membaca dan mencatat sumber-sumber tertulis yang berkaitan dengan penelitian(Nasution, 2023).

Proses ini dimulai dengan mengidentifikasi sumber-sumber relevan seperti jurnal ilmiah, buku, laporan penelitian, dan artikel yang berkaitan dengan topik penelitian. Setelah sumber terkumpul, peneliti melakukan analisis kritis terhadap setiap sumber untuk mengevaluasi kredibilitas, relevansi, dan kedalaman informasi yang disajikan. Selanjutnya, temuan-temuan data dari berbagai sumber diolah dan diorganisasikan menjadi tema-tema tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Analisis data kualitatif ini bersifat induktif, artinya peneliti berusaha menemukan pola, kategori, dan teori baru dari data yang diperoleh. Dengan demikian, peneliti dapat membangun argumen dan analisis yang kuat berdasarkan

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia di PT Astra International Tbk

Dari hasil wawancara dan pengamatan, implementasi manajemen sumber daya manusia (MSDM) di PT Astra Cab. Aek Kanopan telah berlangsung dengan baik dan mengikuti prosedur yang ditetapkan oleh pusat. Proses pengelolaan sumber daya manusia dilakukan melalui serangkaian tahap, termasuk rekrutmen, seleksi, pelatihan, evaluasi kinerja, hingga pengembangan karier. Rekrutmen dilaksanakan secara selektif dengan menerapkan sistem kompetensi inti sebagai acuan dalam menilai calon pegawai. Wawancara dengan beberapa narasumber menunjukkan bahwa PT Astra memiliki program pelatihan yang terstruktur melalui Astra Learning Institute, dimana setiap karyawan diwajibkan untuk mengikuti pelatihan yang sesuai dengan bidangnya. Di sisi lain, penilaian kinerja yang berbasis Indikator Kinerja Utama dilakukan secara selektif dengan memanfaatkan sistem digital Human Resource Information System.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Dessler (2020) yang menjelaskan bahwa manajemen SDM yang sukses harus bisa mengintegrasikan perencanaan tenaga kerja, pelatihan, serta evaluasi kinerja untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, Astra Medan telah menerapkan praktik manajemen SDM yang strategis dengan fokus pada pengembangan sumber daya manusia sebagai aset vital Perusahaan.

Faktor-Faktor yang Mendukung dan Menghambat Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia

Analisis data menunjukkan bahwa penerapan manajemen SDM di PT Astra Aek Kanopan dipengaruhi oleh beragam faktor yang mendukung maupun yang menghambat. Dalam hal ini dibagi menjadi dua bagian yaitu faktor pendukung dan faktor penghambat penerapan sumber daya manusia sebagai berikut.

Faktor-faktor pendukung utama antara lain:

1. Dukungan dari manajemen puncak untuk kebijakan pengembangan sumber daya manusia melalui penyediaan anggaran dan kebijakan pelatihan.
2. Budaya kerja yang kuat dan disiplin, yang didukung oleh nilai-nilai Catur Dharma Astra yang menekankan pada integritas, profesionalisme, dan kepedulian sosial.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 1 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

3. Sistem HRIS yang memudahkan dalam administrasi, penilaian kinerja, dan pengelolaan data SDM secara efektif.

Sementara itu, faktor penghambat yang ditemukan di lapangan meliputi:

1. Keterbatasan kemampuan tim HR di tingkat cabang dalam melakukan analisis data SDM (*HR analytics*).
2. Adanya penentangan dari sebagian karyawan senior terhadap sistem penilaian digital yang dianggap terlalu transparan.
3. Keterbatasan dana untuk program pelatihan intensif bagi karyawan baru dan pengembangan kepemimpinan.
4. Tantangan eksternal dalam menemukan tenaga kerja dengan keahlian teknis tertentu yang sesuai kebutuhan perusahaan.

Temuan ini mendukung teori Siagian (2012) yang menyatakan bahwa efektivitas manajemen SDM sangat dipengaruhi oleh kesiapan organisasi, kompetensi pengelola SDM, dan budaya kerja yang ada. Artinya, keberhasilan Astra dalam menerapkan manajemen SDM bergantung pada seberapa baik dukungan organisasi dalam mengatasi tantangan-tantangan tersebut.

Upaya Meningkatkan Efektivitas Penerapan *Human Capital Management* ke Depan

Berdasarkan wawancara dengan narasumber utama, PT Astra Aek Kanopan telah merencanakan beberapa langkah strategis untuk meningkatkan efektivitas penerapan *Human Capital Management* (HCM). Upaya-upaya tersebut adalah:

1. Meningkatkan kemampuan tim HR melalui pelatihan dalam bidang HR *Analytics* dan manajemen talenta agar lebih siap dalam mengidentifikasi potensi karyawan.
2. Mengembangkan program manajemen perubahan untuk mendorong sikap positif terhadap perubahan sistem dan kebijakan baru.
3. Bekerja sama dengan universitas dan lembaga pelatihan vokasi di Aek Kanopan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang siap bekerja dan memiliki daya saing.
4. Memperkuat integrasi sistem HRIS agar tidak hanya digunakan untuk administrasi, tetapi juga untuk pelacakan karier, pelatihan online, dan penilaian kinerja secara langsung.
5. Meningkatkan komunikasi internal antara manajemen dan karyawan untuk membangun rasa memiliki serta loyalitas yang lebih besar terhadap perusahaan.

Langkah-langkah tersebut sesuai dengan ide yang diungkapkan oleh Armstrong (2014), yang menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang berhasil di zaman sekarang memerlukan kombinasi antara strategi bisnis, teknologi, dan budaya organisasi. Penerapan strategi ini diharapkan mampu meningkatkan keefektifan pengelolaan sumber daya manusia di PT.Astra Aek Kanopan dalam jangka panjang serta memperkuat daya saing perusahaan.

Dari analisis kualitatif yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa PT Astra International Tbk. Cabang Aek Kanopan telah menerapkan sistem manajemen SDM yang menyeluruh dan berbasis pada kompetensi. Namun, efektivitas sistem ini masih perlu diperbaiki melalui peningkatan analitik SDM dan pengelolaan perubahan dalam organisasi.

Secara teoritis, penelitian ini memberikan dukungan pada teori Modal Manusia yang diajukan oleh Becker (1993), yang menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah jenis investasi yang menghasilkan keuntungan jangka panjang bagi perusahaan. Sementara itu, dari sisi praktis, temuan penelitian ini memberikan arahan bagi Astra Medan untuk memperkuat sistem HR digital, meningkatkan kemampuan HR, serta menciptakan budaya kerja yang responsif terhadap perubahan. Dengan demikian, strategi pengembangan SDM yang diterapkan tidak hanya fokus pada pencapaian tujuan jangka pendek, tetapi juga bertujuan membangun tenaga kerja yang kreatif, kompeten, dan memiliki daya saing tinggi untuk masa depan.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 1 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

4. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia di PT Astra Aek Kanopan telah berjalan secara sistematis dan terintegrasi melalui konsep Human Capital Management (HCM). Perusahaan telah melaksanakan seluruh fungsi utama MSDM mulai dari perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, hingga pemberian kompensasi dengan dukungan sistem digital HRIS Astra. Pendekatan ini membuktikan bahwa Astra Aek Kanopan menempatkan karyawan sebagai aset strategis yang berperan penting dalam pencapaian tujuan bisnis perusahaan.

Faktor-faktor yang mendukung penerapan HCM di Astra Cab. Aek Kanopan antara lain: dukungan kuat dari manajemen pusat, budaya kerja profesional berbasis nilai Catur Dharma Astra, serta penerapan sistem HRIS yang mempermudah proses administrasi SDM dan evaluasi kinerja. Namun, penerapan tersebut masih dihadapkan pada beberapa kendala, seperti resistensi sebagian karyawan terhadap sistem digital, keterbatasan kemampuan analisis SDM di tingkat cabang, dan keterbatasan anggaran untuk pelatihan eksternal.

Upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan efektivitas HCM meliputi peningkatan kompetensi tim HR melalui pelatihan HR Analytics, penerapan program Change Management untuk menumbuhkan adaptasi karyawan terhadap digitalisasi, serta kerja sama dengan lembaga pendidikan di Medan guna memperkuat rekrutmen tenaga kerja yang kompeten. Selain itu, optimalisasi HRIS sebagai platform terintegrasi diharapkan dapat mempercepat proses pengembangan karier dan pengukuran kinerja secara objektif.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan Human Capital Management di PT Astra Aek Kanopan telah sesuai dengan prinsip-prinsip teori manajemen SDM modern yang menekankan pentingnya pengelolaan kompetensi, kinerja, dan kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan. Hal ini menjadi dasar bagi Astra Medan untuk mempertahankan reputasinya sebagai perusahaan yang adaptif, berintegritas, dan berorientasi pada pengembangan manusia sebagai modal utama perusahaan.

Saran

Berdasarkan hasil temuan dan kesimpulan di atas, peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PT Astra International Tbk. Cabang Aek Kanopan dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia ke depan:

a. Penguatan Kompetensi HR di Bidang Analisis Data dan Manajemen Talenta
b. Diperlukan pelatihan lanjutan bagi tim HR agar mampu mengoptimalkan fungsi HR Analytics dalam pengambilan keputusan berbasis data. Dengan kemampuan tersebut, HR dapat lebih akurat dalam memprediksi kebutuhan SDM, menilai performa, serta menyusun strategi pengembangan karier.
c. Pendampingan terhadap Karyawan Senior yang Mengalami Kesulitan Adaptasi Digital Astra Aek Kanopan disarankan untuk menerapkan pendekatan mentoring atau digital coaching bagi karyawan yang masih kesulitan menggunakan sistem HRIS. Program ini dapat dilakukan secara bertahap agar proses transisi menuju sistem digital berjalan lebih inklusif dan efektif.
d. Peningkatan Alokasi Anggaran untuk Program Pelatihan dan Sertifikasi Profesional Agar pengembangan kompetensi karyawan lebih berkelanjutan, perusahaan perlu menambah dukungan dana untuk pelatihan bersertifikat, terutama di bidang teknis dan manajerial. Hal ini penting untuk menjaga daya saing karyawan di tengah perubahan teknologi dan industri otomotif yang dinamis.
e. Penguatan Kemitraan dengan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Lokal PT Astra Aek Kanopan dapat memperluas kerja sama dengan universitas dan lembaga pelatihan di wilayah Sumatera Utara guna menciptakan talent pipeline yang berkesinambungan,

sekaligus meningkatkan citra Astra sebagai perusahaan yang berkomitmen terhadap pengembangan SDM lokal.

f. Evaluasi Berkala terhadap Efektivitas Sistem HCM dan HRIS Disarankan agar perusahaan melakukan evaluasi tahunan terhadap penerapan sistem HCM untuk memastikan bahwa sistem digital dan kebijakan HR selalu selaras dengan perubahan kebutuhan organisasi dan perkembangan teknologi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya ditentukan oleh sistem dan teknologi, tetapi juga oleh kesadaran seluruh elemen organisasi untuk beradaptasi dan terus belajar. PT Astra International Tbk. Cabang Aek Kanopan telah menunjukkan langkah maju dalam penerapan Human Capital Management, namun upaya penguatan di bidang kompetensi, budaya digital, dan inovasi SDM tetap menjadi kunci keberlanjutan perusahaan di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*(13th ed.). Kogan Page.

Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (3rd ed.). The University of Chicago Press.

Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education.

Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.

Hakim, A. R. (2023). Konsep manajemen sumber daya manusia terhadap kesejahteraan rakyat di era tantangan digital. *Journal of Economics and Business UBS*, *12*(4), 2672-2682.

Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Nurhardiyanti, R., & Tiarapuspa. (2024). *Driving Employee Digital Performance: Exploring the Mediating Role of Employee Dynamic Capability in the Context of HI-HRMP and Organizational Learning at PT Astra Daihatsu Motor*. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Review, 4(2), 1–17. https://doi.org/10.53697/emba.v4i2.2207

PT Astra International Tbk. (2024). *Laporan Tahunan Astra International 2024: Strengthening Human Capital for Sustainable Growth*. Jakarta: PT Astra International Tbk.

Putri, N. A. (2019). *Pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan posisi salesman di pt. Astra internasional tbk daihatsu pekanbaru* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).

Rillya, A., Victor, P. K., & Hendra, N. (2018). *Analisis Pengaruh Efisiensi dan Efektivitas terhadap Kinerja Karyawan*. Bandung: Alfabeta.

Saputra, A., & Putri, A. R. (2025). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Penyelesaian Klaim Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada PT. Asuransi Intra Asia Cabang Jakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, *3*(3), 166-173.

Siagian, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Sutrisno, S., & Sunarsi, D. (2019). The effect of work motivation and discipline on employee productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta. *Jurnal Ad'ministrare*, *6*(2), 187-196.