

## Analisis Peranan Human Capital Management (HCM) Dalam Meningkatkan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus : PT Enjiniring Pilar Cakrawala)

Fitri Khoerunnisa

Universitas Teknologi Digital, Indonesia

Email: [itsme.fitrikhoerunnisa@gmail.com](mailto:itsme.fitrikhoerunnisa@gmail.com)

Alamat: Jl. Cibogo No. Indah 3, Mekarjaya, Kec. Rancasari, Kota Bandung, Jawa Barat 40000

Korespondensi penulis: [itsme.fitrikhoerunnisa@gmail.com](mailto:itsme.fitrikhoerunnisa@gmail.com)

**Abstract.** *This research aims to examine the role of Human Capital Management (HCM) in the development of human resources at PT. Enjiniring Pilar Cakrawala. The study is motivated by the critical importance of human capital—including employees' knowledge, skills, and experience—as a strategic asset for companies navigating the increasingly competitive and complex engineering and construction sectors. A qualitative approach with a case study method was adopted, utilizing data gathered through in-depth interviews, participant observation, and documentation review. The findings reveal that HCM practices at PT. Enjiniring Pilar Cakrawala include technical and soft skills training, support for further education and professional certification, performance evaluation based on Key Performance Indicators (KPI), as well as structured career planning and succession programs. Elements such as employee knowledge, skills, experience, and HR development initiatives are shown to significantly enhance employee competencies, motivation, and productivity. Moreover, the company's efforts to promote work-life balance and career advancement contribute positively to employee loyalty and retention. Overall, the study highlights that a well-structured and sustainable Human Capital Management strategy is essential for fostering effective human resource development and for maintaining the company's competitiveness and long-term growth in the engineering consulting industry.*

**Keywords:** *Human Capital Management (HCM), Human Resource Development (HRD), Career Development, Performance Management, PT. Enjiniring Pilar Cakrawala*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peranan *Human Capital Management* (HCM) terhadap pengembangan sumber daya manusia (SDM) di PT. Enjiniring Pilar Cakrawala. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya *human capital*, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman karyawan, sebagai aset strategis perusahaan dalam menghadapi tantangan industri konstruksi, rekayasa yang semakin kompleks dan kompetitif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, dimana data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan *Human Capital Management* di PT. Enjiniring Pilar Cakrawala mencakup program pelatihan teknis dan *soft skills*, dukungan pendidikan dan sertifikasi profesional, evaluasi kinerja berbasis *Key Performance Indicators* (KPI), serta perencanaan karier dan program suksesi yang sistematis. Faktor-faktor HCM seperti pengetahuan, keterampilan, pengalaman karyawan, serta program pengembangan SDM berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kompetensi, motivasi, dan produktivitas karyawan. Selain itu, adanya dukungan perusahaan terhadap keseimbangan kerjahidup dan pengembangan karir turut memperkuat loyalitas dan retensi karyawan. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa strategi *Human Capital Management* yang terencana dan berkelanjutan berperan penting dalam menciptakan pengembangan SDM yang efektif, sehingga mendukung keberlanjutan dan daya saing perusahaan di industri konsultan enjiniring.

Kata Kunci: *Human Capital Management* (HCM), Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), Pengembangan Karier, Manajemen Kinerja, PT. Enjiniring Pilar Cakrawala

## **1. LATAR BELAKANG**

Industri enjiniring dan konstruksi saat ini berkembang dengan tingkat kompleksitas dan persaingan yang semakin tinggi, sehingga menuntut perusahaan untuk memperkuat sumber daya manusia (SDM) sebagai aset strategis. *Human Capital Management* (HCM) memiliki peran penting dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman karyawan guna menjaga keunggulan kompetitif perusahaan. Meskipun banyak perusahaan telah berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan, tantangan seperti keseimbangan kerja-hidup yang buruk dan tingginya tingkat turnover karyawan masih sering ditemui. Penelitian terdahulu menegaskan pentingnya modal manusia dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing organisasi, namun sebagian besar studi dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan jarang secara spesifik mengkaji penerapan HCM di perusahaan konsultan enjiniring melalui pendekatan kualitatif. Hal ini menunjukkan adanya celah penelitian dalam memahami bagaimana strategi HCM benar-benar diterapkan dalam konteks nyata, khususnya dalam menyeimbangkan peningkatan keterampilan teknis dengan kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menganalisis lebih dalam praktik Human Capital Management di PT. Enjiniring Pilar Cakrawala. Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan untuk menyelaraskan pengembangan SDM dengan pencapaian tujuan organisasi, sekaligus memperhatikan kepuasan dan retensi karyawan di tengah tantangan industri yang dinamis. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif studi kasus, penelitian ini bertujuan untuk menggali praktik nyata HCM, serta mengevaluasi dampaknya terhadap kompetensi, motivasi, dan kesejahteraan karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dengan memperkaya kajian literatur tentang HCM, serta kontribusi praktis dalam merumuskan strategi pengembangan SDM yang adaptif dan berkelanjutan di sektor konsultan enjiniring..

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Manajemen SDM berkaitan erat dengan HCM, mencakup perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, penilaian kinerja, kompensasi, hubungan industrial, kesejahteraan karyawan, dan perencanaan suksesi (Dessler, 2015). MSDM bertujuan mengoptimalkan peran tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut (Halisa, 2020) setiap perusahaan dituntut untuk memperoleh dan mengelola SDM yang kompeten agar mampu bersaing. Dalam hal ini, MSDM tidak hanya berfokus pada administratif semata, tetapi juga pada pengembangan strategis tenaga kerja.

### ***Human Capital Management (HCM)***

*Human Capital Management* (HCM) adalah pendekatan strategis dalam mengelola sumber daya manusia yang memandang karyawan sebagai aset utama yang dapat menciptakan nilai tambah bagi organisasi. Menurut (Ramadani et al., 2024), human capital meliputi pengetahuan, keterampilan, serta pengalaman karyawan yang berperan strategis dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Pandangan ini sejalan dengan pendapat (Amstrong, 2020) yang menekankan bahwa pengelolaan *human capital* meliputi perencanaan SDM, rekrutmen, *onboarding*, pengembangan dan pembelajaran, manajemen kinerja, kompensasi, hingga pembentukan budaya organisasi yang mendukung keterlibatan karyawan.

Teori awal tentang human capital diperkenalkan oleh Theodore Schultz, yang menyatakan bahwa kompetensi dan pengetahuan individu menjadi faktor penting dalam peningkatan kesejahteraan perusahaan (Agustin, 2021). Oleh karena itu, organisasi perlu secara aktif mengembangkan potensi sumber daya manusianya melalui investasi yang berkelanjutan.

### **Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)**

Pengembangan SDM merupakan proses sistematis untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan potensi individu agar dapat berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi (Noe, 2022). Pengembangan ini tidak hanya terbatas pada pelatihan teknis, tetapi juga meliputi aspek pengembangan kepemimpinan, komunikasi, dan kerjasama tim (Bariqi, 2018). (Labola, 2019) menegaskan pentingnya pengembangan SDM sebagai kunci untuk meraih keunggulan kompetitif di tingkat nasional maupun internasional. Indikator umum dalam pengembangan SDM meliputi pelatihan, pendidikan, pengembangan karir, serta manajemen kinerja. Strategi perencanaan SDM yang efektif berperan penting untuk memastikan kesesuaian antara kompetensi karyawan dengan kebutuhan organisasi jangka panjang (Khaeruman, 2023).

### **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Manajemen SDM berkaitan erat dengan HCM, mencakup perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, penilaian kinerja, kompensasi, hubungan industrial, kesejahteraan karyawan, dan perencanaan suksesi (Dessler, 2015). MSDM bertujuan mengoptimalkan peran tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut (Halisa, 2020) setiap perusahaan dituntut untuk memperoleh dan mengelola SDM yang kompeten agar mampu bersaing. Dalam hal ini, MSDM tidak hanya berfokus pada administratif semata, tetapi juga pada pengembangan strategis tenaga kerja.

### **Human Capital Management (HCM)**

*Human Capital Management* (HCM) adalah pendekatan strategis dalam mengelola sumber daya manusia yang memandang karyawan sebagai aset utama yang dapat menciptakan nilai tambah bagi organisasi. Menurut (Ramadani et al, 2024) *human capital* meliputi pengetahuan, keterampilan, serta pengalaman karyawan yang berperan strategis dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Pandangan ini sejalan dengan pendapat (Amstrong, 2020) yang menekankan bahwa pengelolaan *human capital* meliputi perencanaan SDM, rekrutmen, *onboarding*, pengembangan dan pembelajaran, manajemen kinerja, kompensasi, hingga pembentukan budaya organisasi yang mendukung keterlibatan karyawan.

Teori awal tentang human capital diperkenalkan oleh Theodore Schultz, yang menyatakan bahwa kompetensi dan pengetahuan individu menjadi faktor penting dalam peningkatan kesejahteraan perusahaan (Agustin, 2021). Oleh karena itu, organisasi perlu secara aktif mengembangkan potensi sumber daya manusianya melalui investasi yang berkelanjutan.

## **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus di PT. Enjiniring Pilar Cakrawala. Desain ini bertujuan untuk memahami secara mendalam

praktik *Human Capital Management* (HCM) dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang diterapkan perusahaan. Pendekatan ini mengacu pada pendapat (Creswell, 2016).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Enjiniring Pilar Cakrawala. Sampel ditentukan secara purposive sampling, yaitu memilih informan kunci yang dianggap paling memahami praktik HCM dan pengembangan SDM di perusahaan, terdiri dari 1 orang Direktur, 1 HR Officer, 1 *Senior Engineer*, dan 1 *Junior Engineer*. Data dikumpulkan menggunakan teknik:

1. Wawancara mendalam (*in-depth interview*) dengan pedoman wawancara semi-terstruktur,
2. Observasi partisipatif terhadap aktivitas kerja dan program pengembangan SDM,
3. Studi dokumentasi terhadap dokumen pelatihan, evaluasi kinerja, dan laporan SDM.

Instrumen penelitian berupa panduan wawancara, lembar observasi, dan daftar cek dokumen. Teknik wawancara merujuk pada metode pengumpulan data kualitatif dari (Paton, 2015).

Instrumen penelitian diuji menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik untuk memastikan keabsahan data. Hasil uji menunjukkan bahwa data yang dikumpulkan valid, terpercaya, dan konsisten, sehingga layak digunakan dalam analisis penelitian. Model penelitian ini menggambarkan hubungan antara *Human Capital Management* (HCM) yang mencakup indikator pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman karyawan terhadap pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang diukur melalui pelatihan, pendidikan, pengembangan karir, dan manajemen kinerja. Hubungan antar komponen dijelaskan secara naratif tanpa menggunakan simbol matematis.

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui metode wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan informan kunci yang terdiri dari manajer *Human Capital*, karyawan dari berbagai divisi, serta perwakilan dari manajemen senior PT. Enjiniring Pilar Cakrawala. Observasi non-partisipatif juga dilakukan terhadap pelaksanaan program pengembangan SDM di lingkungan perusahaan.

Penelitian dilaksanakan di PT. Enjiniring Pilar Cakrawala yang berlokasi di Jl. Setra Dago Utama No.47, Antapani Wetan, Kec. Antapani, Kota Bandung, Jawa Barat 40291. Pengumpulan data berlangsung selama periode November 2024 hingga Januari 2025, dengan tahapan meliputi pra-penelitian, pengumpulan data utama, dan verifikasi hasil.

#### **Analisis Keterkaitan HCM dan Pengembangan SDM**

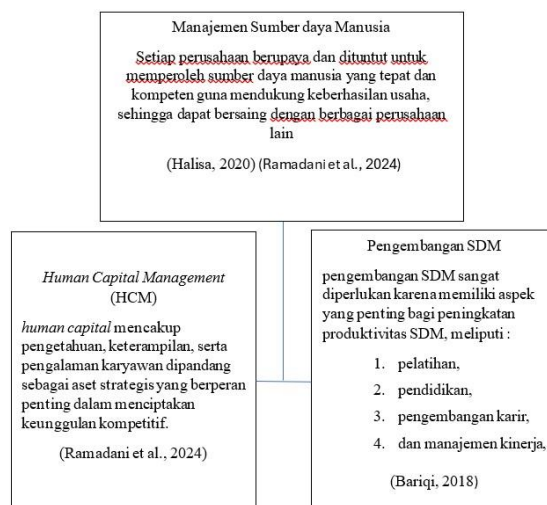
Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa penerapan *Human Capital Management* di PT Enjiniring Pilar Cakrawala sangat berpengaruh terhadap pengembangan kompetensi karyawan, baik secara teknis maupun manajerial.

#### **Strategi HCM yang Diterapkan**

Beberapa strategi HCM yang diimplementasikan meliputi:

1. Program *Talent Management*
2. Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi
3. Coaching dan *Mentoring* Internal
4. Manajemen Kinerja

## Bagan 1 Kerangka Konseptual Analisis Peranan HCM terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT. Enjiniring Pilar Cakrawala



### Peningkatan Kompetensi Karyawan

Data menunjukkan adanya peningkatan kompetensi karyawan setelah penerapan program-program HCM, yang ditunjukkan dalam Tabel 1 berikut:

*Tabel 1 Peningkatan Kompetensi Karyawan Sebelum dan Sesudah Program HCM*

| Aspek Kompetensi       | Sebelum (%) | Sesudah (%) |
|------------------------|-------------|-------------|
| Kompetensi Teknis      | 65%         | 85%         |
| Kompetensi Manajerial  | 60%         | 80%         |
| Kompetensi Soft Skills | 70%         | 88%         |
| Kompetensi Inovasi     | 55%         | 78%         |

Sumber: Data Diolah Penulis

### Keterkaitan Hasil dengan Konsep Dasar

Penemuan ini mendukung konsep dasar Human Capital Management yang menyatakan bahwa investasi dalam pengembangan sumber daya manusia berbanding lurus dengan peningkatan kinerja individu dan organisasi (Amstrong, 2020). Implementasi program pelatihan dan pengelolaan talenta terbukti meningkatkan daya saing perusahaan.

### Kesesuaian dan Pertentangan dengan Penelitian Sebelumnya

**Penyesuaian dengan Penelitian Terdahulu** Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahawati, 2022) yang menyatakan bahwa program HCM efektif dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada perusahaan jasa profesional.

**Pertentangan dengan Penelitian Terdahulu** Namun, penelitian ini sedikit berbeda dengan hasil studi dari (Adi, 2021) yang menemukan bahwa pelaksanaan HCM tanpa dukungan budaya organisasi yang kuat cenderung tidak memberikan hasil signifikan. Di PT Enjiniring Pilar Cakrawala, keberhasilan HCM justru didukung kuat oleh budaya kerja kolaboratif dan terbuka terhadap inovasi.

## **Interpretasi Hasil**

Implikasinya, pengembangan SDM berbasis HCM harus memperhatikan konteks budaya organisasi agar program pengembangan benar-benar efektif. Selain itu, keberlanjutan program harus dijaga melalui evaluasi dan penyesuaian berkala.

## **Implikasi Hasil Penelitian**

### **Implikasi Teoritis**

Hasil penelitian ini memperkaya literatur mengenai pentingnya integrasi antara strategi *Human Capital Management* dengan budaya organisasi dalam konteks perusahaan konsultan enjiniring di Indonesia.

### **Implikasi Terapan**

Secara praktis, perusahaan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai acuan dalam merancang program HCM yang lebih adaptif dan sesuai dengan kebutuhan pengembangan kompetensi karyawan secara berkelanjutan.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa penerapan *Human Capital Management* (HCM) di PT. Enjiniring Pilar Cakrawala berperan penting dalam mendukung pengembangan sumber daya manusia melalui program pelatihan teknis dan soft skills, dukungan sertifikasi profesional, evaluasi kinerja berbasis KPI, serta perencanaan karier yang sistematis. Hasil ini menunjukkan bahwa aspek pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman karyawan berkontribusi nyata dalam meningkatkan kompetensi, motivasi, dan produktivitas, yang pada gilirannya memperkuat retensi karyawan serta daya saing perusahaan. Namun, penelitian ini menemukan bahwa tantangan keseimbangan kerja-hidup masih perlu diperhatikan untuk keberlanjutan pengembangan SDM jangka panjang.

Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan memperkuat program kesejahteraan karyawan, memperluas inisiatif pengembangan soft skills kepemimpinan, dan secara rutin mengevaluasi efektivitas program HCM untuk menjawab kebutuhan dinamis industri. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam cakupan objek yang hanya berfokus pada satu perusahaan, sehingga hasilnya perlu digeneralisasi dengan sangat hati-hati. Untuk penelitian mendatang, disarankan agar dilakukan studi komparatif dengan lebih banyak perusahaan sejenis guna memperoleh pemahaman yang lebih luas tentang penerapan HCM dalam pengembangan sumber daya manusia di sektor konsultan enjiniring.

## **REFERENSI**

### **Buku Teks**

- Amstrong. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan. Creswell. (2016). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*. A Dessler. (2015). *Human Resource Management 15th*.

### **Artikel Jurnal**

- di, P. (2021). Studi tentang efektivitas Human Capital Management dalam organisasi dengan budaya berbeda. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 8(1), 55-68.
- Agustin. (2021). PERAN MODAL MANUSIA TERHADAP KINERJA ORGANISASI YANG DIMEDIASI OLEH KREATIVITAS UNIVERSITAS KRISNADWIPAYANA. *ResearchGate*.

- Bariqi. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *JSMB Vol 5(2)*, 64.
- Halisa. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif : Literature Review. *ABDI JURNAL Vol.2(2)*, 14.
- Khaeruman. (2023). Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT) 7(1)*, 41.
- Labola. (2019). Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 28.
- Noe. (2022). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. Mc Graw Hill.
- Paton. (2015). *Qualitative Research & Evaluation Methods*. Utilization-Focused Evaluation, Saint Paul, MN.
- Rahawati, A. (2022). Pengaruh Human Capital Management terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan jasa profesional. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 134-135.
- Ramadani. (2024). PERAN HUMAN CAPITAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA PERUSAHAAN: STUDI LITERATUR TENTANG PENGARUH HUMAN CAPITAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN. *JUMANT Vol.14 (1)*, 27, 27.
- Ramadani. (2024). PERAN HUMAN CAPITAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA PERUSAHAAN: STUDI LITERATUR TENTANG PENGARUH HUMAN CAPITAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN. *JUMANT Vol.14 (1)*, 27.