

STRATEGIES FOR DESIGNING, IMPLEMENTING, AND EVALUATING EFFECTIVE HRD PROGRAMS CASE STUDY AT PT ASTRA HONDA MOTOR

Junaidi Hendro¹, Indah Novianti², Reynaldi Hindra Gunawan³, Erna Erdita⁴,
Ade Irnawati⁵

^{1,2,3,4,5} Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STEI) Jakarta
e-mail: ¹junaidi.hendro2571@gmail.com, ²indah.novianti2001@gmail.com, ³reynaldihin15@gmail.com,
⁴erna10erdita@gmail.com, ⁵susanadeirna@gmail.com

*Junaidi Hendro

ABSTRACT

Human resource management (HRD) is an essential aspect in supporting the success of an organization amidst increasingly competitive global competition. This study aims to identify strategies for designing, implementing, and evaluating HRD programs at PT Astra Honda Motor (AHM) using a qualitative approach based on a literature review. The results of the study indicate that PT AHM has adopted a structured approach, such as training needs analysis, competency-based curriculum development, and Kirkpatrick model-based evaluation. HRD programs at PT AHM have been proven to be able to improve employees' technical and soft skills, strengthen a collaborative work culture, and encourage organizational productivity and efficiency. However, challenges such as resistance to change and limited resources remain obstacles in the implementation of HRD programs. Therefore, continuous program adjustments are needed to ensure their relevance to the needs of the dynamic industry.

Article submission: 15 Jul 2025

Article revision: 20 Jul 2025

Article acceptance: 01 Aug 2025

Keywords: HRD Development, HRD Strategy, Program Evaluation, HRD Implementation.

I. INTRODUCTION

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang memiliki peran penting dalam mendorong keberhasilan sebuah perusahaan. Dalam era persaingan global saat ini, pengelolaan SDM yang efektif menjadi salah satu kunci untuk mempertahankan daya saing dan mencapai tujuan bisnis yang berkelanjutan. Oleh karena itu, peran Human Resource Development (HRD) sebagai fungsi yang



bertanggung jawab atas pengembangan SDM sangatlah krusial. HRD bukan hanya bertugas merekrut, melatih, dan mengelola karyawan, tetapi juga memastikan karyawan memiliki kompetensi yang relevan dengan kebutuhan perusahaan dan perkembangan industri.

PT Astra Honda Motor (AHM) adalah salah satu perusahaan otomotif terkemuka di Indonesia yang berfokus pada produksi dan distribusi sepeda motor. Didirikan pada tahun 1971 sebagai hasil kerja sama antara PT Astra International Tbk dan Honda Motor Co., Ltd. Jepang, AHM telah berkembang menjadi pemimpin pasar di industri sepeda motor nasional. Dengan pengalaman lebih dari lima dekade, AHM dikenal sebagai produsen kendaraan berkualitas tinggi sekaligus inovator yang terus berkontribusi pada pertumbuhan industri otomotif di Indonesia.

Dalam operasionalnya, AHM memiliki beberapa fasilitas produksi yang tersebar di wilayah Indonesia, seperti di Sunter, Pegangsaan, Cikarang, dan Karawang. Pabrik-pabrik ini didukung oleh teknologi canggih dan sistem produksi yang efisien, sehingga mampu menghasilkan berbagai model sepeda motor yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat Indonesia, mulai dari segmen entry-level hingga premium. Dengan slogan “Satu Hati” (One Heart), AHM berkomitmen untuk menghadirkan produk berkualitas yang ramah lingkungan dan selaras dengan perkembangan teknologi terkini.

Sebagai perusahaan yang memimpin pasar, AHM memberikan perhatian besar pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Dengan jumlah karyawan yang mencapai puluhan ribu, AHM menempatkan pengembangan SDM sebagai prioritas strategis. Karyawan dianggap sebagai mitra utama dalam mewujudkan visi perusahaan untuk menjadi pelopor dalam menciptakan mobilitas yang lebih baik bagi masyarakat. Dalam era persaingan global saat ini, pengelolaan SDM yang efektif menjadi salah satu kunci keberhasilan perusahaan untuk mempertahankan daya saing dan mencapai tujuan bisnis yang berkelanjutan.

Oleh karena itu, peran Human Resource Development (HRD) memiliki peran krusial dalam memajukan sebuah perusahaan (Benu et al., 2020). Sebagai ujung tombak dalam mengelola sumber daya manusia, HRD bertanggung jawab dalam mengembangkan dan memelihara potensi karyawan agar dapat mencapai kinerja



optimal. Salah satu cara HRD memajukan perusahaan adalah melalui pengembangan karyawan. Ini mencakup penyediaan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kebutuhan perusahaan dan perkembangan individu karyawan (Amelia et al., 2023). Dengan memberikan pelatihan yang tepat, karyawan dapat meningkatkan keterampilan mereka, mengadopsi praktik terbaik industri, dan memperkaya pengetahuan mereka, yang pada gilirannya akan membawa dampak positif pada produktivitas dan kualitas kerja (Adwi et al., 2023)

Human Resources Department (HRD) atau dengan kata lain departemen sumber daya manusia. HRD adalah salah satu departemen dalam suatu perusahaan yang bertanggung jawab menangani dan mengelola sumber daya manusia atau karyawan dalam perusahaan tersebut. HRD bertanggung jawab memastikan perusahaan agar mendapatkan karyawan yang terbaik (Sari et al., 2019). HRD di AHM tidak hanya bertugas merekrut, melatih, dan mengelola karyawan, tetapi juga memastikan karyawan memiliki keterampilan yang relevan dengan kebutuhan perusahaan dan perkembangan industri. Program HRD yang dirancang secara strategis tidak hanya fokus pada pengembangan keterampilan teknis, tetapi juga pada penguatan soft skills, budaya kerja yang positif, dan kemampuan adaptasi terhadap inovasi teknologi. Program ini diharapkan mampu meningkatkan produktivitas, keterlibatan, dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian visi dan misi perusahaan.

Namun, perancangan program HRD yang efektif memerlukan evaluasi yang sistematis dan berkelanjutan untuk memastikan keberhasilannya. Evaluasi program menjadi langkah penting untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang perbaikan, dan potensi optimalisasi. Dengan implementasi evaluasi yang tepat, AHM dapat memastikan bahwa program pengembangan SDM yang dilaksanakan relevan dan memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi. HRD dapat mendorong karyawan untuk berkontribusi secara maksimal dan merasa termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan (Pricillia, 2023).

Pendekatan yang digunakan dalam perancangan dan evaluasi program HRD di AHM memadukan pemahaman mendalam terhadap kebutuhan organisasi, analisis lingkungan eksternal, serta pemanfaatan teknologi dan data. Kajian ini



bertujuan untuk mengeksplorasi strategi perancangan program HRD yang efektif di PT Astra Honda Motor sekaligus membahas implementasi evaluasi program guna memastikan relevansi dan dampaknya terhadap kinerja perusahaan. Dengan demikian, peran HRD yang proaktif dan strategis menjadi kunci dalam memperkuat fondasi manusia suatu perusahaan untuk mencapai pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang (Khaeruman & Tabroni, 2024).

II. LITERATURE REVIEW

a. Konsep Human Resource Development (HRD)

Human Resource Development (HRD) adalah suatu proses yang berfokus pada peningkatan kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia dalam organisasi. Proses ini bertujuan untuk mengembangkan potensi individu maupun kelompok agar dapat berkontribusi secara efektif terhadap pencapaian tujuan organisasi. HRD mencakup berbagai aktivitas dan pendekatan strategis yang mendukung pertumbuhan personal dan profesional karyawan. Tujuan utama HRD meliputi pengembangan keterampilan, peningkatan kinerja, dan retensi karyawan. HRD bertujuan untuk meningkatkan keterampilan karyawan melalui program pelatihan dan pendidikan yang dirancang khusus untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang terus berubah. Dengan demikian, kinerja individu dan tim dalam organisasi dapat meningkat, mendukung efisiensi dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Selain itu, program pengembangan yang terencana dengan baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, sehingga membantu mengurangi tingkat turnover atau perputaran tenaga kerja (Jabarkhail, 2023).

Aktivitas dalam HRD mencakup beberapa aspek penting seperti pelatihan dan pengembangan, konseling karir, serta evaluasi kinerja. Pelatihan dan pengembangan dirancang untuk meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial karyawan agar lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan. Konseling karir bertujuan memberikan bimbingan kepada karyawan mengenai jalur karir yang sesuai dengan bakat dan minat mereka, sehingga



mereka dapat merasa lebih terarah dalam perkembangan kariernya. Evaluasi kinerja dilakukan secara berkala untuk menilai pencapaian karyawan dan mengidentifikasi kebutuhan pengembangan lebih lanjut. Pendekatan strategis dalam HRD mencakup integrasi antara pengembangan sumber daya manusia dan strategi bisnis organisasi. Salah satu langkah penting adalah melakukan analisis kebutuhan SDM, yaitu mengidentifikasi keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, HRD juga berkontribusi pada pengembangan budaya organisasi yang mendukung pembelajaran dan inovasi di tempat kerja. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk terus berkembang dan beradaptasi dengan perubahan. Namun, HRD juga menghadapi berbagai tantangan, seperti perubahan teknologi dan diversitas tenaga kerja. Perkembangan teknologi yang pesat memaksa organisasi untuk terus memperbarui program pelatihan agar karyawan dapat mengikuti perubahan ini. Selain itu, mengelola tenaga kerja yang beragam memerlukan pendekatan yang inklusif dan sensitif terhadap kebutuhan individu, sehingga pengembangan karyawan dapat berjalan secara efektif (Harney dan Gubbins, 2024).

HRD memiliki hubungan yang erat dengan Human Resource Management (HRM). Keduanya bekerja sama untuk memastikan bahwa pengembangan karyawan sejalan dengan kebijakan dan strategi manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan. Integrasi ini mencakup penyesuaian antara kebutuhan pelatihan, strategi rekrutmen, dan retensi karyawan untuk menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan stabil. Dengan demikian, HRD tidak hanya berfokus pada pengembangan individu, tetapi juga pada penciptaan nilai tambah bagi organisasi secara keseluruhan (Fani dan Lestari, 2021).

b. Teori dan Pendekatan Strategi HRD

Menurut Saeidnia dkk., (2022) dalam konteks Human Resource Development (HRD), terdapat berbagai pendekatan desain program yang bertujuan meningkatkan efektivitas pelatihan dan pengembangan karyawan. Salah satu kerangka kerja yang sering digunakan adalah Model ADDIE, yang merupakan



proses sistematis dengan lima tahap utama untuk merancang dan melaksanakan program pelatihan. Tahap pertama, analisis, dilakukan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan secara menyeluruh. Langkah ini mencakup analisis kebutuhan organisasi, penetapan tujuan pelatihan, serta pemahaman terhadap karakteristik peserta yang akan mengikuti program. Setelah kebutuhan teridentifikasi, proses berlanjut ke tahap desain, di mana rencana program disusun secara rinci. Pada tahap ini, kurikulum dirancang, metode pengajaran dipilih, dan alat evaluasi disiapkan untuk mengukur keberhasilan pelatihan. Tahap berikutnya adalah pengembangan, yang berfokus pada pembuatan materi pelatihan berdasarkan rencana desain. Ini melibatkan pengembangan modul, alat bantu visual, serta materi pendukung lainnya yang akan digunakan selama pelatihan. Setelah materi siap, tahap implementasi dilakukan dengan melaksanakan program pelatihan. Pada tahap ini, sesi pelatihan diorganisasi, peserta dikelola, dan materi disampaikan sesuai rencana. Tahap terakhir adalah evaluasi, di mana efektivitas program diukur untuk memastikan tujuan pelatihan tercapai. Evaluasi ini dapat dilakukan dengan mengumpulkan umpan balik dari peserta, menilai hasil belajar, dan menganalisis dampaknya terhadap kinerja organisasi. Melalui pendekatan yang terstruktur ini, Model ADDIE membantu memastikan bahwa setiap tahap dalam proses pelatihan dirancang dan dilaksanakan secara efektif untuk mendukung pengembangan karyawan dan pencapaian tujuan organisasi.

c. Implementasi Program HRD yang Efektif

Implementasi program *Human Resource Development* (HRD) yang efektif memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Keberhasilan pelaksanaannya bergantung pada penerapan prinsip-prinsip utama dan pengelolaan faktor-faktor penentu yang relevan. Salah satu prinsip mendasar dalam implementasi HRD adalah pengelolaan perubahan. Proses ini harus dirancang dengan baik agar karyawan dapat memahami, menerima, dan beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi. Komunikasi yang transparan tentang tujuan program, dampaknya pada pekerjaan sehari-hari, serta manfaat

yang akan dirasakan oleh karyawan sangat diperlukan. Ketika karyawan merasa dilibatkan dalam proses perubahan, mereka lebih cenderung memberikan dukungan penuh terhadap implementasi program. Selain itu, budaya organisasi juga harus diselaraskan untuk mendukung keberhasilan program HRD. Nilai-nilai, norma, dan perilaku yang diterapkan di organisasi perlu menciptakan lingkungan yang mendorong pembelajaran dan pengembangan. Dengan budaya yang adaptif dan progresif, karyawan akan merasa didukung untuk terus meningkatkan kompetensi mereka, baik melalui pelatihan formal maupun interaksi sehari-hari. Lingkungan kerja yang demikian membantu menciptakan keterlibatan yang lebih besar dari seluruh elemen organisasi dalam mencapai tujuan bersama (Boediman, 2020).

Faktor penting lain yang menentukan keberhasilan implementasi HRD adalah dukungan dari manajemen puncak. Komitmen yang kuat dari para pemimpin senior, seperti alokasi sumber daya yang memadai, komunikasi yang konsisten, dan keterlibatan aktif dalam program-program pengembangan, menjadi pendorong utama kesuksesan. Dukungan ini tidak hanya memberikan kepercayaan kepada karyawan, tetapi juga menciptakan contoh positif yang mendorong budaya pembelajaran di seluruh organisasi. Di sisi lain, partisipasi aktif dari karyawan juga sangat penting. Ketika karyawan terlibat langsung dalam pelatihan dan inisiatif pengembangan, mereka cenderung merasa dihargai dan termotivasi untuk menerapkan keterampilan baru yang mereka peroleh dalam pekerjaan sehari-hari, yang akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas (Zainal Mustafa, 2019).

Sebuah contoh nyata keberhasilan implementasi HRD dapat dilihat pada PT Astra Honda Motor di sektor manufaktur. Perusahaan ini mengombinasikan pelatihan teknis dengan pengembangan soft skills untuk karyawannya. Pendekatan ini tidak hanya memastikan peningkatan kemampuan operasional, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang kolaboratif. Program seperti Astra Green Company dan pelatihan kepemimpinan berhasil membangun lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan kreativitas. Program-program ini memberikan kontribusi nyata terhadap produktivitas



perusahaan sekaligus meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Keberhasilan ini menunjukkan bahwa kombinasi antara dukungan manajemen, budaya kerja yang mendukung, dan partisipasi aktif karyawan dapat menghasilkan manfaat signifikan bagi organisasi. Dengan strategi yang terstruktur dan kolaborasi semua pihak, implementasi HRD dapat menjadi pendorong utama bagi pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang organisasi (Boediman, 2020).

d. Evaluasi Program HRD

Evaluasi program Human Resource Development (HRD) merupakan langkah krusial untuk menilai sejauh mana pelatihan dan pengembangan karyawan berhasil mencapai tujuannya dalam organisasi. Salah satu pendekatan evaluasi yang sering digunakan adalah Model Kirkpatrick, yang terdiri dari empat tingkat evaluasi untuk mengukur efektivitas program pelatihan. Tingkat pertama adalah reaksi, yang mengukur tanggapan peserta terhadap pelatihan, termasuk kepuasan mereka dan apakah mereka merasa pelatihan tersebut bermanfaat. Selanjutnya, tingkat pembelajaran mengevaluasi sejauh mana peserta memperoleh pengetahuan atau keterampilan baru sebagai hasil dari pelatihan. Setelah itu, tingkat perilaku fokus pada pengamatan terhadap perubahan perilaku peserta di tempat kerja, terutama dalam penerapan materi yang telah dipelajari selama pelatihan. Terakhir, tingkat hasil mengevaluasi dampak akhir dari pelatihan terhadap organisasi, seperti peningkatan produktivitas, kualitas kerja, atau pencapaian tujuan strategis lainnya. Model ini memberikan kerangka komprehensif untuk memastikan bahwa program pelatihan tidak hanya bermanfaat secara individu, tetapi juga memberikan dampak positif yang nyata pada organisasi secara keseluruhan (Tari, 2024).

Dalam konteks Human Resource Development (HRD), Return on Investment (ROI) adalah metode yang digunakan untuk mengukur manfaat finansial yang diperoleh dari program pelatihan dibandingkan dengan biaya yang dikeluarkan. Pendekatan ini membantu organisasi menilai apakah investasi dalam pelatihan memberikan hasil yang sepadan, baik melalui peningkatan kinerja karyawan maupun keuntungan finansial yang signifikan. ROI menjadi

alat penting untuk memastikan bahwa program pelatihan tidak hanya efektif dalam meningkatkan kemampuan individu tetapi juga berdampak positif pada tujuan keuangan organisasi. Keberhasilan program HRD juga dapat dilihat melalui beberapa indikator utama yang mencerminkan dampaknya pada karyawan dan organisasi. Salah satu indikatornya adalah peningkatan produktivitas karyawan. Output kerja yang lebih tinggi, baik dari segi volume pekerjaan maupun kualitas hasil kerja, menunjukkan bahwa program pelatihan berhasil meningkatkan keterampilan dan efisiensi peserta. Selain itu, tingkat kepuasan kerja dan loyalitas karyawan juga menjadi ukuran keberhasilan yang penting. Program HRD yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap perusahaan, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan mengurangi tingkat turnover. Dengan indikator-indikator ini, organisasi dapat mengevaluasi manfaat menyeluruh dari investasi dalam pengembangan sumber daya manusia (Damanik dkk., 2020).

f. Relevansi HRD dalam Industri Manufaktur

Human Resource Development (HRD) memiliki relevansi yang sangat signifikan dalam industri manufaktur, mengingat perannya yang strategis dalam mengelola sumber daya manusia untuk mendukung efisiensi dan produktivitas perusahaan. Salah satu aspek utama adalah pengembangan kompetensi karyawan. HRD bertanggung jawab memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri. Dalam manufaktur, di mana teknologi dan proses produksi terus berkembang, pelatihan dan pengembangan keterampilan menjadi sangat penting. Penelitian menunjukkan bahwa relevansi kompetensi yang diajarkan di lembaga pendidikan teknik terhadap kebutuhan industri cukup tinggi, dengan tingkat relevansi mencapai 74% hingga 87%. Hal ini menegaskan pentingnya HRD untuk terus beradaptasi dengan kebutuhan kompetensi yang dinamis. Selain itu, HRD juga memainkan peran penting dalam manajemen kinerja karyawan. Dengan menerapkan sistem penilaian yang efektif, HRD dapat mengidentifikasi karyawan berprestasi dan memberikan umpan balik



konstruktif kepada mereka yang membutuhkan peningkatan. Pendekatan ini tidak hanya mendorong produktivitas individu tetapi juga mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi. Di sisi lain, HRD juga berperan dalam meningkatkan retensi dan kepuasan kerja. Salah satu tantangan utama industri manufaktur adalah tingginya tingkat pergantian karyawan. Untuk mengatasi hal ini, HRD menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan melalui program pengembangan karir dan kesejahteraan (Sudiantini dkk., 2023).

Industri manufaktur yang sering mengalami perubahan cepat, baik dari sisi teknologi maupun permintaan pasar, juga memerlukan peran HRD dalam pengelolaan perubahan. Melalui komunikasi yang efektif dan pelatihan ulang, HRD memastikan bahwa karyawan dapat beradaptasi dengan perubahan ini, sehingga tetap relevan dengan kebutuhan perusahaan. Di samping itu, HRD juga bertanggung jawab atas strategi rekrutmen dan seleksi yang efektif. Dengan menarik dan memilih talenta terbaik yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, HRD membantu memastikan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang kompeten, yang berkontribusi pada daya saing perusahaan di pasar yang semakin kompetitif (Cahya dan Yasin, 2024).

g. Faktor Pendukung dan Hambatan dalam Implementasi HRD

Implementasi Human Resource Development (HRD) dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung yang memfasilitasi keberhasilan program ini. Salah satunya adalah komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan. Komunikasi yang jelas dan terbuka membantu menciptakan pemahaman yang lebih baik tentang tujuan dan manfaat program HRD, yang pada gilirannya mendorong partisipasi aktif dari semua pihak. Selain itu, ketersediaan sumber daya manusia yang memadai juga berperan penting. Tenaga kerja yang terampil dan berpengalaman merupakan faktor kunci dalam mendukung pelaksanaan program HRD yang efektif, karena pelatihan yang tepat dapat meningkatkan keterampilan karyawan sesuai dengan

kebutuhan organisasi. Dukungan manajemen juga sangat krusial dalam implementasi HRD. Komitmen dan keterlibatan aktif dari manajemen puncak akan memotivasi karyawan untuk berpartisipasi dalam program pengembangan yang ditawarkan. Selain itu, struktur organisasi yang jelas dan mendukung pengembangan karir akan memperkuat keberhasilan implementasi HRD. Adanya kesempatan bagi karyawan untuk belajar dan berkembang di dalam organisasi dapat meningkatkan efektivitas program pengembangan. Terakhir, kebijakan dan prosedur yang jelas terkait pengembangan karyawan, termasuk pelatihan, evaluasi, dan promosi, sangat penting dalam memastikan pelaksanaan program HRD dapat berjalan dengan lancar dan terorganisir.

Beberapa hambatan dalam implementasi program Human Resource Development (HRD) sering kali disebabkan oleh kurangnya pemahaman mengenai HRD, baik di kalangan karyawan maupun manajer. Banyak orang yang belum sepenuhnya mengerti konsep atau manfaat dari HRD, yang mengarah pada rendahnya partisipasi dalam program-program yang ditawarkan. Selain itu, resistensi terhadap perubahan juga menjadi tantangan utama. Karyawan yang merasa nyaman dengan cara kerja yang sudah ada sering kali menolak perubahan yang diperkenalkan melalui program HRD, terutama jika mereka merasa khawatir tentang kehilangan pekerjaan atau ketidakpastian yang menyertainya. Selain faktor psikologis, keterbatasan sumber daya juga menjadi hambatan signifikan. Anggaran dan sumber daya yang terbatas untuk pelatihan dan pengembangan sering kali menghalangi pelaksanaan program HRD yang efektif. Dalam situasi seperti ini, tanpa investasi yang memadai, program pengembangan karyawan mungkin tidak dapat dijalankan dengan optimal. Kendala waktu juga turut mempengaruhi efektivitas HRD, karena banyak karyawan yang memiliki beban kerja yang tinggi, sehingga kesulitan untuk meluangkan waktu mengikuti pelatihan atau pengembangan lainnya. Terakhir, tanpa dukungan yang kuat dari semua pihak terkait, seperti manajemen, rekan kerja, dan pemangku kepentingan lainnya, program HRD cenderung menghadapi

kesulitan dalam pelaksanaannya, yang dapat mengurangi dampaknya terhadap organisasi.sir dengan baik (Dani dan Eriyanti, 2022).

III. METHODS

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tinjauan literatur sistematis untuk mengeksplorasi strategi perancangan, implementasi, dan evaluasi program HRD yang efektif di PT Astra Honda Motor. Pendekatan kualitatif dipilih karena tujuan penelitian ini adalah untuk memahami secara mendalam fenomena yang terjadi dalam perancangan dan implementasi program HRD di perusahaan, serta menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilannya. Literatur yang dikaji mencakup artikel ilmiah, jurnal akademis, buku, laporan penelitian, dan publikasi lain yang relevan dengan topik HRD, pengembangan SDM, dan praktik terbaik dalam industri manufaktur, khususnya di sektor otomotif. Pemilihan literatur dilakukan berdasarkan kesesuaian topik, kualitas sumber, dan relevansi dengan praktik HRD dalam perusahaan manufaktur. Literatur yang dipilih dianalisis secara kritis untuk mengidentifikasi strategi HRD yang telah diterapkan di PT Astra Honda Motor dan perusahaan lain di industri serupa, serta tantangan dan keberhasilan yang dihadapi.

Hasil analisis literatur ini mengungkapkan pentingnya strategi HRD yang komprehensif dalam mendukung pengembangan kompetensi karyawan, meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial, serta menciptakan budaya kerja yang adaptif dan kolaboratif. Fokus utama dalam penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi praktik terbaik dalam perancangan program HRD, termasuk pelatihan, pengembangan kepemimpinan, dan evaluasi hasil program. Selain itu, penelitian ini juga mengidentifikasi tantangan yang muncul dalam implementasi program HRD, seperti keterbatasan sumber daya, resistensi terhadap perubahan, dan kesenjangan keterampilan. Berdasarkan temuan ini, penelitian merumuskan beberapa strategi utama yang dapat diadopsi oleh PT Astra Honda Motor, seperti pendekatan berbasis kompetensi yang memungkinkan perusahaan untuk menyesuaikan pelatihan dengan kebutuhan spesifik karyawan, peningkatan keterlibatan manajemen dalam perancangan dan evaluasi program HRD, serta evaluasi yang berkelanjutan terhadap dampak program HRD terhadap kinerja



karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini juga memberikan rekomendasi untuk mengatasi tantangan yang dihadapi dalam implementasi program HRD, seperti pengembangan keterampilan manajerial, peningkatan komunikasi internal, dan penguatan budaya perusahaan yang mendukung pembelajaran berkelanjutan. Dengan pendekatan kualitatif ini, diharapkan PT Astra Honda Motor dapat meningkatkan kontribusi karyawan secara lebih efektif, mendukung pengembangan karier, dan mencapai tujuan organisasi yang lebih luas.

IV. RESULTS

a. Strategi Perancangan Program HRD di PT Astra Honda Motor

PT Astra Honda Motor (AHM), sebagai salah satu perusahaan otomotif terkemuka di Indonesia, tidak hanya fokus pada produksi dan penjualan kendaraan, tetapi juga mengutamakan pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Program HRD di AHM dirancang dengan berbagai strategi untuk meningkatkan kompetensi dan kesejahteraan karyawan. Salah satu aspek utama adalah pendidikan dan pelatihan, yang mencakup pelatihan teknis untuk meningkatkan keterampilan di bidang otomotif, pelatihan manajerial untuk mempersiapkan karyawan dalam peran kepemimpinan, serta program pengembangan diri yang meliputi soft skills seperti komunikasi dan kepemimpinan. Selain itu, AHM juga menekankan pentingnya budaya organisasi melalui nilai-nilai inti yang dikenal sebagai Astra Motor BEST Core Values. Sosialisasi nilai-nilai ini dilakukan melalui workshop, seminar, dan program mentoring, di mana karyawan senior membimbing junior untuk mengimplementasikan nilai-nilai tersebut dalam pekerjaan sehari-hari. Sistem evaluasi kinerja di AHM juga sangat terukur, dengan penilaian tahunan yang melibatkan feedback dari atasan dan rekan kerja, serta penggunaan KPI (Key Performance Indicators) untuk mengukur kontribusi karyawan terhadap tujuan perusahaan (Tahshir, 2022).

PT Astra Honda Motor (AHM) mengimplementasikan berbagai pendekatan dalam merancang program Human Resource Development (HRD) yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan, serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Pendekatan pertama yang



diterapkan adalah analisis kebutuhan, yang bertujuan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan berdasarkan analisis kinerja karyawan dan tujuan strategis perusahaan. Selain itu, AHM juga mengembangkan desain program yang fleksibel, di mana pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan individu dan kelompok, sambil mempertimbangkan dinamika industri otomotif yang terus berkembang. Penggunaan teknologi informasi juga dioptimalkan, seperti e-learning dan platform digital lainnya, untuk mendukung proses pembelajaran yang lebih efisien dan terjangkau bagi karyawan. Keterlibatan manajemen dan karyawan sangat penting dalam proses perancangan program HRD. AHM memfasilitasi diskusi terbuka antara manajemen dan karyawan untuk memperoleh masukan terkait kebutuhan pelatihan yang relevan. Selain itu, perusahaan menggunakan survei dan kuesioner untuk mengumpulkan data mengenai kepuasan karyawan terhadap program pelatihan yang ada serta mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. Partisipasi karyawan dalam pengembangan materi pelatihan juga menjadi bagian dari pendekatan ini, memastikan bahwa program pelatihan lebih sesuai dengan pekerjaan mereka dan dapat langsung diterapkan di lapangan (Sianti, 2020) .

Integrasi strategi HRD dengan visi dan misi perusahaan menjadi langkah penting untuk memastikan bahwa pengembangan sumber daya manusia sejalan dengan tujuan jangka panjang AHM. Program pelatihan yang dirancang diharapkan mendukung visi perusahaan untuk menciptakan produk berkualitas tinggi dan memberikan layanan terbaik kepada konsumen. Selain itu, nilai-nilai perusahaan, seperti inovasi, kolaborasi, dan keberlanjutan, diterapkan dalam setiap program HRD, membantu karyawan untuk menginternalisasi budaya perusahaan. Evaluasi berkala terhadap program HRD juga dilakukan untuk memastikan bahwa pelatihan yang diberikan tetap relevan dan efektif seiring dengan perubahan visi dan misi perusahaan. Dengan pendekatan yang terstruktur dan integratif ini, PT Astra Honda Motor berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan profesional karyawan, sekaligus berkontribusi

pada pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kompetensi karyawan, tetapi juga mendorong budaya kerja yang produktif, inovatif, dan kolaboratif, yang pada gilirannya akan meningkatkan daya saing perusahaan di pasar otomotif (Nurdiansyah dan Iyas, 2021).

b. Implementasi Program HRD di PT Astra Honda Motor

Implementasi program HRD di PT Astra Honda Motor dirancang untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan. Program HRD di AHM mencakup berbagai aspek penting, dimulai dengan pelatihan teknis yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dalam bidang produksi, perakitan, dan pemeliharaan kendaraan. Program ini mencakup pelatihan langsung di lokasi kerja serta workshop yang melibatkan penggunaan teknologi terbaru dalam industri otomotif, memberikan karyawan pemahaman yang lebih mendalam dan keterampilan praktis yang dapat langsung diterapkan. Selain itu, PT Astra Honda Motor juga menawarkan program kepemimpinan yang dirancang untuk mengembangkan kemampuan manajerial dan kepemimpinan di kalangan karyawan. Pelatihan ini mencakup pengembangan kemampuan dalam pengambilan keputusan, komunikasi efektif, dan manajemen tim, dengan tujuan untuk mempersiapkan calon pemimpin di berbagai level. Program pengembangan kompetensi secara menyeluruh juga sangat ditekankan, termasuk program sertifikasi dan pendidikan lanjutan yang mendorong karyawan untuk mengikuti kursus atau program pendidikan formal baik di dalam maupun luar negeri, guna memperluas wawasan dan keterampilan mereka (Pardede, 2023).

Pelaksanaan program HRD di AHM melibatkan beberapa langkah strategis yang dimulai dengan analisis kebutuhan pelatihan, yang didasarkan pada hasil evaluasi kinerja karyawan dan perkembangan industri. Setelah kebutuhan teridentifikasi, perusahaan mengembangkan kurikulum pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan tersebut, melibatkan ahli dari dalam dan luar perusahaan untuk memastikan relevansi materi yang diajarkan. Selanjutnya,



pelatihan dilaksanakan baik secara langsung maupun melalui platform online, dengan pemanfaatan teknologi untuk menjangkau lebih banyak karyawan secara efisien. Evaluasi program dilakukan setelah setiap sesi pelatihan, di mana efektivitas program diukur dan umpan balik dari peserta dikumpulkan untuk perbaikan di masa mendatang. Namun, dalam pelaksanaan program HRD, PT Astra Honda Motor menghadapi beberapa tantangan. Salah satunya adalah resistensi terhadap perubahan, di mana beberapa karyawan mungkin enggan mengikuti program baru karena merasa nyaman dengan cara kerja yang sudah ada. Tantangan lainnya adalah keterbatasan sumber daya, baik dalam hal anggaran maupun jumlah tenaga pengajar yang memadai untuk menjalankan program pelatihan secara optimal. Selain itu, menjaga relevansi program juga menjadi tantangan besar, mengingat perubahan teknologi dan kebutuhan industri yang begitu cepat. Oleh karena itu, perusahaan harus terus memperbarui materi dan metode pelatihan agar tetap sesuai dengan perkembangan zaman dan kebutuhan pasar. Dengan demikian, meskipun menghadapi beberapa kendala, PT Astra Honda Motor berupaya untuk memastikan bahwa program HRD yang diterapkan dapat mendukung pengembangan keterampilan karyawan yang relevan dan berkelanjutan untuk kesuksesan perusahaan (Isyanto, 2024).

c. Evaluasi Program HRD di PT Astra Honda Motor

Menurut Kurniawan dkk., (2024) evaluasi program Human Resource Development (HRD) di PT Astra Honda Motor merupakan langkah krusial untuk menilai sejauh mana efektivitas dan dampak dari berbagai inisiatif pengembangan sumber daya manusia yang telah dilaksanakan. Untuk melakukan evaluasi ini, perusahaan menggunakan berbagai metode, seperti survei karyawan yang mengumpulkan data mengenai kepuasan dan efektivitas program pelatihan melalui kuesioner. Selain itu, wawancara mendalam dilakukan dengan peserta pelatihan dan manajer untuk memperoleh umpan balik kualitatif terkait pengalaman mereka.

Evaluasi juga mencakup analisis kinerja untuk mengukur perubahan dalam

produktivitas dan efisiensi karyawan sebelum dan setelah mengikuti program HRD. Fokus Group Discussion (FGD) dilakukan dengan kelompok karyawan untuk menggali pandangan dan saran mengenai program yang ada. Selain itu, perusahaan menggunakan model evaluasi Kirkpatrick yang terdiri dari empat level (reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil) untuk menilai berbagai aspek dari program pelatihan. Hasil evaluasi menunjukkan beberapa temuan positif, antara lain peningkatan keterampilan teknis dan non-teknis yang signifikan di kalangan peserta pelatihan. Tingkat kepuasan yang tinggi tercatat melalui survei, dengan banyak karyawan merasa bahwa pelatihan yang diikuti relevan dengan pekerjaan mereka.

Selain itu, analisis kinerja menunjukkan adanya peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja, yang menunjukkan dampak positif dari program HRD terhadap kinerja karyawan. Evaluasi juga menunjukkan bahwa program HRD berkontribusi pada peningkatan retensi karyawan, dengan lebih banyak karyawan memilih untuk tetap bekerja di perusahaan setelah mengikuti pelatihan.

Berdasarkan hasil evaluasi tersebut, PT Astra Honda Motor dapat melakukan beberapa penyesuaian untuk pengembangan program HRD selanjutnya. Salah satunya adalah menyesuaikan kurikulum pelatihan agar lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan dan tuntutan industri yang terus berkembang. Selain itu, perusahaan dapat merancang program pengembangan berkelanjutan berdasarkan umpan balik dari peserta untuk memastikan relevansi dan efektivitas jangka panjang. Mengingat pentingnya keterampilan interpersonal, perusahaan juga dapat mempertimbangkan untuk menambahkan modul pelatihan soft skills dalam program HRD. Terakhir, PT Astra Honda Motor dapat meningkatkan metodologi evaluasi untuk memperoleh wawasan yang lebih mendalam tentang dampak program HRD, guna membuat keputusan yang lebih tepat untuk pengembangan sumber daya manusia di masa depan.

d. Dampak Program HRD terhadap Kinerja di PT Astra Honda Motor

Dampak program Human Resource Development (HRD) di PT Astra Honda Motor dapat dilihat dari berbagai aspek, termasuk peningkatan produktivitas



dan efisiensi kerja, perubahan dalam budaya organisasi, serta kontribusinya terhadap daya saing perusahaan. Program HRD yang dilaksanakan memberikan dampak signifikan pada produktivitas dan efisiensi kerja karyawan. Dengan pelatihan yang terus-menerus, karyawan menjadi lebih kompeten dalam menjalankan tugas mereka, yang mendorong peningkatan motivasi dan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas dan termotivasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, yang akhirnya berdampak positif pada produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Selain itu, penerapan sistem informasi berbasis intranet mempermudah komunikasi dan penyebaran informasi, sehingga mempercepat proses kerja dan pengambilan keputusan. Selain itu, program HRD juga memengaruhi perubahan budaya organisasi di PT Astra Honda Motor.

Karyawan menjadi lebih terbuka terhadap pembelajaran dan inovasi, menciptakan suasana kerja yang lebih kolaboratif dan positif. Program pelatihan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga memperkuat sikap positif terhadap kerja tim dan komunikasi antar departemen. Hal ini berkontribusi pada terciptanya budaya organisasi yang lebih adaptif dan responsif terhadap perubahan pasar (Andiyani, 2019).

Dalam hal daya saing, program HRD turut berperan penting dalam memperkuat posisi PT Astra Honda Motor di pasar global. Dengan meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan industri, perusahaan mampu menghasilkan produk yang berkualitas tinggi dan inovatif. Program ini juga membantu dalam mengembangkan kepemimpinan yang kuat di kalangan manajer, yang penting dalam menghadapi tantangan dan persaingan global. Karyawan yang terampil dan termotivasi dapat memberikan layanan pelanggan yang lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan citra perusahaan dan memperkuat posisi pasar (Andiyani, 2019).

e. Analisis Kritis terhadap HRD di PT Astra Honda Motor

PT Astra Honda Motor (AHM) telah mengembangkan program pengembangan sumber daya manusia yang kuat, termasuk penerapan Learning Management



System (LMS) yang disebut Akademi Satu Hati. Program ini dirancang untuk meningkatkan kapasitas dan kapabilitas seluruh karyawan di jaringan bisnis perusahaan. LMS tersebut menyediakan pembelajaran yang terstruktur dan mudah diakses, memberikan solusi efektif untuk menghadapi tantangan kompetitif di industri otomotif. Selain itu, fleksibilitas kerja di AHM juga terbukti memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan karyawan, di mana kebebasan dalam menjalankan tugas meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka. Lingkungan kerja yang kondusif turut memperkuat tingkat kepuasan ini. Di sisi lain, kepemimpinan yang efektif di AHM memainkan peran penting dalam memotivasi dan mendorong kinerja tim, menegaskan kesadaran perusahaan akan pentingnya pengembangan kepemimpinan dalam organisasi (Supramono dkk., 2023).

Namun, terdapat beberapa area yang perlu ditingkatkan. Implementasi LMS, meskipun telah berjalan, masih memerlukan evaluasi lebih lanjut untuk mengukur tingkat penerimaan dan efektivitasnya di kalangan karyawan. Selain itu, kepatuhan kerja menjadi tantangan yang harus diatasi, di mana peningkatan kesadaran mengenai prosedur dan kebijakan perusahaan dapat membantu mencapai hasil yang lebih optimal. Program pelatihan yang ada juga belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan seluruh karyawan, menunjukkan pentingnya penyusunan pelatihan yang lebih terfokus dan relevan dengan tuntutan pekerjaan saat ini. Untuk pengembangan lebih lanjut, AHM disarankan untuk melakukan evaluasi mendalam terhadap LMS dengan melibatkan survei dan umpan balik dari pengguna guna merancang modul pelatihan yang lebih baik. Selain itu, perusahaan perlu mengembangkan program pelatihan berkelanjutan yang lebih spesifik, mencakup keterampilan teknis dan soft skills yang relevan. Peningkatan kesadaran tentang kepatuhan kerja melalui kampanye internal atau workshop juga diperlukan untuk memperkuat budaya disiplin di perusahaan. Langkah-langkah ini diharapkan dapat mendukung pengembangan SDM yang lebih optimal dan selaras dengan kebutuhan perusahaan di masa depan (Lestari dkk., 2022).



V. CONCLUSION AND SUGGESTION

PT Astra Honda Motor (AHM) telah berhasil mengimplementasikan program Human Resource Development (HRD) yang komprehensif untuk meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawan, sejalan dengan visi dan misi perusahaan. Melalui pendekatan strategis seperti analisis kebutuhan pelatihan, desain program yang fleksibel, serta penggunaan teknologi seperti Learning Management System (LMS), AHM memastikan bahwa pengembangan karyawan berjalan efektif dan relevan dengan dinamika industri otomotif. Program pelatihan yang beragam, mencakup pelatihan teknis, pengembangan kepemimpinan, serta pelatihan soft skills, telah memberikan dampak signifikan pada peningkatan keterampilan karyawan, efisiensi kerja, dan motivasi mereka. Evaluasi yang terstruktur menggunakan metode survei, wawancara, Fokus Group Discussion (FGD), dan model Kirkpatrick menunjukkan bahwa program ini tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis tetapi juga memperkuat budaya kerja yang kolaboratif dan inovatif di lingkungan perusahaan.

Meskipun demikian, terdapat beberapa tantangan yang dihadapi, seperti resistensi terhadap perubahan, keterbatasan sumber daya, serta kebutuhan untuk menjaga relevansi materi pelatihan di tengah perubahan industri yang cepat. Kendala- kendala ini perlu ditangani agar program HRD dapat terus mendukung pengembangan sumber daya manusia secara optimal dan memberikan kontribusi jangka panjang pada pencapaian tujuan strategis perusahaan. Selain itu, meski dampak program HRD terhadap budaya organisasi dan daya saing perusahaan sudah terasa positif, evaluasi yang lebih mendalam terhadap implementasi LMS dan pemenuhan kebutuhan pelatihan untuk seluruh karyawan masih perlu ditingkatkan untuk mencapai hasil yang lebih optimal.

Untuk memperkuat efektivitas program HRD, PT Astra Honda Motor (AHM) perlu meningkatkan evaluasi program dengan menggunakan metode yang lebih mendalam, seperti survei periodik, wawancara kualitatif, dan analisis data dari Learning Management System (LMS), untuk memastikan efektivitas program serta penerimaan karyawan terhadap teknologi pembelajaran. Kurikulum pelatihan juga



perlu disusun lebih spesifik, tidak hanya berfokus pada aspek teknis tetapi juga pada pengembangan soft skills seperti komunikasi, manajemen perubahan, pengambilan keputusan, dan kepemimpinan untuk mencetak calon pemimpin yang tangguh dan karyawan yang adaptif. Selain itu, perusahaan dapat melakukan kampanye internal untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya kepatuhan terhadap prosedur kerja dan kebijakan perusahaan melalui workshop atau pelatihan khusus, sekaligus memperkuat budaya disiplin. Pengembangan program berkelanjutan juga penting dilakukan dengan memberikan akses kepada sertifikasi profesional, pelatihan lanjutan, dan peluang pendidikan formal, baik di dalam maupun luar negeri, guna memperluas wawasan karyawan dan mendukung karier mereka. Keterlibatan karyawan dalam pengembangan materi pelatihan dan pengambilan keputusan terkait desain program HRD juga perlu ditingkatkan untuk memastikan relevansi dan rasa kepemilikan. Selanjutnya, perusahaan perlu menyesuaikan pelatihan dengan perkembangan teknologi dan industri otomotif melalui penggunaan simulasi berbasis teknologi terbaru, platform e- learning, serta pelatihan praktis dengan teknologi mutakhir. Terakhir, untuk memastikan keberhasilan implementasi program HRD, AHM dapat meningkatkan kapasitas tenaga pengajar dan alokasi anggaran sehingga program dapat dijalankan secara maksimal. Dengan langkah-langkah ini, AHM diharapkan mampu menciptakan program HRD yang berkelanjutan, relevan, dan mampu memperkuat daya saing perusahaan di tingkat nasional maupun global.

VI. BIBLIOGRAPHY

2393. <https://doi.org/10.33258/Birci.V4i2.1940>

5.0. Zahir Publishing

Adwi, A., Pratama, M. F., Mulyadi, D. Z., Paluala, K., & Efendi, K. (2023). Pelatihan Keterampilan Soft Skills Dan Kepemimpinan Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja Umkm Di Kota Kendari. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(6), 13756–13762.



- Amelia, F., Rakibah, S., Silva Ananda, P., & Rozi, F. (2023). Pelatihan Dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Era Digital. *Journal Of Management Science And Bussines Review*, 1(4), 72-80.
- Andiyani, A. 2019. Pengaruh Pemberian Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Divisi Pengemasan Pt. Astra Honda Motor Plant 4 Karawang (Doctoral Dissertation, Uin Sunan Gunung Djati Bandung).
- Arifudin, O., Mayasari, A., & Ulfah, U. (2021). Implementasi Balanced Scorecard dalam Mewujudkan Pendidikan Tinggi World Class. *Edumaspul: Jurnal pendidikan*, 5(2), 767-775
- Benu, Y. S. I. P., Putri, S. M. S. S., Hartanto, C. F. B., Marginingsih, R., Supriyanto, A., & Maharani, I. A. K. (2020). Human Resource Management (Hrm) In Industry
- Boediman, E. P. 2020. Integrasi Komunikasi Kepemimpinan Dengan Strategi Berbasis Sumber Daya Di Pt. Astra Honda Motor. *Communicare: Journal Of Communication Studies*, 7(2), 135-153.
- Cahya, R. D., & Yasin, M. 2024. Strategi Industri Manufaktur Dalam Meningkatkan Percepatan Pertumbuhan Ekonomi Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 1(4), 19-22.
- Damanik, M. P., Nugroho, A. C., Mahmudah, D., & Purwaningsih, E. H. 2020. Evaluasi Program Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Pada Program Pelatihan Di Bpsdmp Kominfo Jakarta). *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 24(2), 187-201.
- Dani, A. O. R., & Eriyanti, F. 2022. Faktor Pendukung Keberhasilan Implementasi Program Badan Usaha Milik Nagari (Bumnag) Dalam Meningkatkan Pendapatan Masyarakat Di Nagari Pakandangan Kecamatan Enam Lingkung Kabupaten Padang Pariaman. *Jiip-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(12), 5355-5360.
- Dessler, Gary. (2020). *Human Resource Management*. New York: Pearson.
- Fani, M., & Lestari, I. A. 2021. Sistem Online Recruitment Berbasis Web Pada Pt. Xyz Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (Saw). *Abec Indonesia*, 9, 176-191.



Fundamentals Of Management. New York: Pearson.

Harney, B., & Gubbins, C. 2024. Human Resource Development (Hrd) Meets Human Resource Management (Hrm): A Skills Based Agenda For A Fragile World Order. *Advances In Developing Human Resources*, 26(4), 160-178.

Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara International Tbk, Cabang Palembang (Doctoral Dissertation, 021008 Universitas Tridianti Palembang).

Isyanto, F. 2024. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Astra Honda Motor. *Peng: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2), 146-154.

Jabarkhail, S. 2023. The State Of Theorizing Human Resource Development (Hrd) In Extended Context: A Review. *Human Resource Development Review*, 22(3), 451- 469.

Khaeruman, K., & Tabroni, T. (2024). Strategi Efektif Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era Bisnis Modern. *Ekoma: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(2)

Kurniawan, M. I. E., Krisnandi, H., & Digdowiseiso, K. 2024. Retracted: The Influence Of Compensation, Leadership Style And Organizational Culture On The Performance Of Employees Of Pt. Astra Honda Motor Plant Sunter In 2018. *Journal Of Social Science*, 5(2), 611-617.

Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Konstruksi. *Orbith*, 16(1), 27-34.

Motor Di Denpasar (Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).

Motor Divisi Parts Centre (Doctoral Dissertation, Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi-Bisnis Universitas Widyatama).

Motor. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(5), 169-174.

Niati, D. R., Siregar, Z. M. E., & Prayoga, Y. (2021). The Effect Of Training On Work Performance And Career Development: The Role Of Motivation As Intervening Variable. *Budapest International Research And Critics Institute (Birci- Journal): Humanities And Social Sciences*, 4, 2385-

Nurdiansyah, W., & Ilyas, M. 2021. Analisis Pengaruh Kepatuhan Kerja, Pengembangan Karyawan Dan Sifat Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja



- Karyawan Pt Astra Honda Motor Plant 2. *Jurnal Satya Mandiri Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 31-45.
- Pardede, E. H., Saputri, D. A., Pusparini, Z. E., Queenta, N., Nurdianah, D., & Jumawan, J. 2023. Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Astra Honda Motor. *Ijm: Indonesian Journal Of Multidisciplinary*, 1(5).
- Pardede, E. H., Saputri, D. A., Pusparini, Z. E., Queenta, N., Nurdianah, D., & Jumawan, J. (2023). Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Astra Honda Motor. *Ijm: Indonesian Journal Of Multidisciplinary*, 1(5).
- Prasetyo, K. D., Retnoningsih, E., Herlawati, H., & Solikin, S. (2018). Audit Sistem Keamanan Informasi Departemen Customer Relation Pada Pt Astra Honda Motor (Ahm). *Jurnal Mahasiswa Bina Insani*, 2(2), 126-135.
- Pricillia, M. (2023). Analisis Pentingnya Peningkatan Semangat Kerja Karyawan Guna Meningkatkan Produktivitas Karyawan Gurlbucket. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(4), 8320-8327.
- Robbins, Stephen., Coulter, Mary., Cenzo, D.D. (2019). *Manusia Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cv.Eureka Media Aksara
- Saeidnia, H. R., Kozak, M., Ausloos, M., Herteliu, C., Mohammadzadeh, Z., Ghorbi, A., ... & Hassanzadeh, M. 2022. Development Of A Mobile App For Self-Care Against Covid-19 Using The Analysis, Design, Development, Implementation, And Evaluation (Addie) Model: Methodological Study. *Jmir Formative Research*, 6(9), E39718.
- Sakti, I. G. S. J. (2024). Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Astra Honda
- Setiyawan, I., & Fadli, U. M. D. (2024). Analisis Kompensasi Karyawan Bagian Packaging Section Pt Astra Honda Motor Part Center Karawang. *Lancah: Jurnal Inovasi Dan Tren*, 2(2), 622-629.
- Sianti, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Astra Honda Motor
- Sianti, A. 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Astra Honda Motor International Tbk, Cabang Palembang (Doctoral Dissertation, 021008 Universitas Tridianti Palembang).



- Sudiantini, D., Nugroho, G., Hafiz, A. Y., Nur'aeni, S., & Satria, R. 2023. Pengaruh Pengembangan Dan Pelatihan Terhadap Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada Pt Astra Honda Motor. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(5), 169-174.
- Sudiantini, D., Nugroho, G., Hafiz, A. Y., Nur'aeni, S., & Satria, R. (2023). Pengaruh Pengembangan Dan Pelatihan Terhadap Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada Pt Astra Honda
- Supramono, M. D. B., Handoko, Y., & Ruspitasari, W. D. 2023. Analisis Penerimaan Learning Management System (Lms) Akademi Satu Hati Pada Sales People Honda Di Jaringan Bisnis Pt Astra Honda Motor Dengan Menggunakan
- Supriyadi, I., Khamdari, E., & Susilowati, F. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya
- Tahshir, M. 2022. Manajemen Kerjasama Sekolah Dengan Dudi (Pt. Ahm) Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Pada Smkn 1 Padang Cermin (Doctoral Dissertation, Uin Raden Intan Lampung).
- Tari, N. N. A. N. 2024. Implementasi Pelatihan Dan Pengembangan Dengan Metode E-Learning Terhadap Karyawan Di Hard Rock Hotel Bali (Doctoral Dissertation, Politeknik Negeri Bali).
- Technology Acceptance Model (Tam). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 4(2).
- Wijayanti, R. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Astra Honda
- Zainal Mustafa, E. Q. 2019. Pengaruh Pengembangan Karir, Keselamatan Kerja, Dan Sistem Penilaian Kinerja Pada Komitmen Organisasi Yang Di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Pt Astra Honda Motor (Ahm) Jakarta (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Indonesia).