

## ABSTRAK

### ANALISIS STRATEGI POLA PENGASUHAN PT HUTAMA KARYA (PERSERO) TERHADAP PT HAKAASTON DALAM PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA: PERSPEKTIF MULTI BISNIS

Ria Kristina  
23/530441/PEK/30121

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pola pengasuhan (*parenting strategy*) PT Utama Karya (Persero) terhadap anak perusahaannya, PT Hakaaston, khususnya dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Fokus utama penelitian adalah mengidentifikasi efektivitas pola pengasuhan saat ini dan merumuskan strategi yang tepat bagi induk perusahaan dalam mengelola unit bisnis yang memiliki karakteristik operasional yang berbeda, yaitu lini manufaktur dan lini *operation & maintenance* (OM) jalan tol.

Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Data primer dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan jajaran manajemen kunci di kedua perusahaan, sementara data sekunder diperoleh melalui analisis dokumen kebijakan korporasi. Analisis dilakukan dengan menggunakan kerangka kerja *Parenting Fit Matrix* dari Campbell, Goold, dan Alexander untuk memetakan kesesuaian antara karakteristik induk perusahaan dengan kebutuhan unit bisnis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Hakaaston berada pada posisi *Heartland*, yang berarti terdapat kesesuaian tinggi antara kapabilitas PT Utama Karya dengan faktor keberhasilan kritis (*critical success factors*) PT Hakaaston. Meskipun pola pengasuhan saat ini telah bergeser menuju *Strategic Control*, penelitian ini menemukan adanya kebutuhan mendesak untuk diferensiasi kebijakan SDM. Ditemukan bahwa pendekatan "satu ukuran untuk semua" kurang efektif dalam mengakomodasi perbedaan antara lini manufaktur yang stabil dan lini OM yang menuntut responsivitas tinggi.

Kontribusi penelitian ini memberikan panduan praktis bagi manajemen BUMN dalam menetapkan derajat intervensi induk terhadap anak perusahaan. Rekomendasi strategis yang dihasilkan menekankan pada penerapan *differentiated strategic control*, di mana induk perusahaan memberikan otonomi operasional pada aspek desain kerja namun tetap menjaga kontrol strategis pada sistem informasi dan mobilitas talenta untuk menciptakan keunggulan pengasuhan (*parenting advantage*) yang berkelanjutan.

**Kata Kunci:** *Corporate parenting, Parenting fit matrix, Strategic human resource management, Strategic Control, Multi bisnis.*

## ABSTRACT

### **ANALYSIS OF PARENTING STRATEGY OF PT HUTAMA KARYA (PERSERO) TOWARDS PT HAKAASTON IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: A MULTI-BUSINESS PERSPECTIVE**

Ria Kristina

23/530441/PEK/30121

This research aims to evaluate the parenting strategy of PT Utama Karya (Persero) towards its subsidiary, PT Hakaaston, particularly in Human Resource Management (HRM). The main focus of the research is to identify the effectiveness of the current parenting pattern and formulate appropriate strategies for the parent company in managing business units with different operational characteristics, namely the manufacturing line and the toll road operation & maintenance (OM) line.

The research method used is descriptive qualitative with a case study approach. Primary data was collected through in-depth interviews with key management personnel in both companies, while secondary data was obtained through analysis of corporate policy documents. Analysis was conducted using the Parenting Fit Matrix framework from Campbell, Gould, and Alexander to map the alignment between parent company characteristics and business unit needs.

Research results indicate that PT Hakaaston is positioned in the Heartland, meaning there is high alignment between PT Utama Karya's capabilities and PT Hakaaston's critical success factors. Although the current parenting pattern has shifted towards Strategic Control, this research finds an urgent need for HR policy differentiation. It was found that a "one size fits all" approach is less effective in accommodating differences between the stable manufacturing line and the OM line that demands high responsiveness.

This research contributes practical guidance for state-owned enterprise (SOE) management in determining the degree of parent intervention towards subsidiaries. The resulting strategic recommendations emphasize the implementation of differentiated strategic control, where the parent company provides operational autonomy in work design aspects while maintaining strategic control over information systems and talent mobility to create sustainable parenting advantage.

**Keywords:** Corporate parenting, Parenting fit matrix, Strategic human resource management, Strategic Control, Multi-business.