

## Implementasi Strategi Human capital (HC) pada Pusdiklat Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta

Dewi Yulastini, Arie Haryanto, Maharani Kinanti Djuanita\*, Edi Hamdi, Dimas Angga Negoro  
Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Esa Unggul, Indonesia

\*Korespondensi (email: [maharanikinanti@gmail.com](mailto:maharanikinanti@gmail.com) )

### Abstract

Human capital is a crucial element within organizations that reflects their individual competencies, which include knowledge, expertise, ability, and skill. This study aims to analyze the human capital strategies implemented by Pusdiklat Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta, which is striving for autonomy as a Regional Public Service Agency (BLUD). This study employs a qualitative approach with descriptive methods to systematically and accurately depict various phenomena related to the implementation of human capital strategies. The research results indicate that this Training and Education Center is still in the Grow and Build stage, so the main focus of the human capital strategy is on improving the competence and quality of human resources. Several strategies implemented include the development of E-Learning or Learning Management Systems (LMS), engaging and effective internal training programs, and external training such as seminars, workshops, and continuing education. Additionally, recruitment strategies, strengthening organizational culture, and career development are also essential parts of supporting the enhancement of human resource competencies.

Keywords: Human resource, Implementation, Strategy, Training centre

### Abstrak

Human capital adalah unsur yang sangat penting di dalam sebuah organisasi yang mencerminkan kompetensi seseorang di organisasi yang meliputi pengetahuan (knowledge), keahlian (expertise), kemampuan (ability), dan keterampilan (skill). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi human capital yang diterapkan oleh Pusdiklat Penanggulangan kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta yang sedang berupaya menuju kemandirian dalam bentuk Badan Layanan Umum Daerah (BLUD). Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif untuk menggambarkan secara sistematis dan akurat berbagai fenomena yang berkaitan dengan implementasi strategi human capital. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pusdiklat ini masih berada dalam tahap Grow and Build, sehingga fokus utama strategi human capital adalah pada peningkatan kompetensi dan kualitas sumber daya manusia. Beberapa strategi yang diimplementasikan meliputi pengembangan E-Learning atau Learning Management System (LMS), program pelatihan internal yang menarik dan efektif, serta pelatihan eksternal seperti seminar, workshop, dan pendidikan berkelanjutan. Selain itu, strategi rekrutmen, penguatan budaya organisasi, dan pengembangan karir juga menjadi bagian penting dalam mendukung peningkatan kompetensi SDM.

Kata kunci: Human Capital, Implementations, Strategy, Pusdiklat

How to cite: Yulastini, D., Haryanto, A., Djuanita, M.K., Hamdi, E., & Negoro, D. A. (2024). Implementasi strategi human capital (HC) pada Pusdiklat Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta. *Journal of Management and Digital Business*, 4(1), 97–113. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v4i1.933>



## 1. Pendahuluan

Human capital (modal manusia) adalah unsur yang sangat penting di dalam sebuah organisasi. Manusia dengan segala kemampuannya jika dikerahkan secara keseluruhan akan menghasilkan kinerja yang luar biasa, untuk itu sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik agar dapat mencapai tujuan organisasi. Manajemen strategi human capital dalam suatu organisasi menekankan bahwa manusia merupakan salah satu modal utama dalam menjalankan keberhasilan organisasi dengan nilai dan jumlah yang tidak terhingga, yang dapat dikelola dalam suatu proses dan pada akhirnya menghasilkan value-added bagi para stakeholders (Lantip & Amiru, 2017). Human capital merupakan asset yang memiliki banyak kelebihan yaitu kemampuan manusia yang apabila digunakan dan disebarakan tidak akan berkurang melainkan bertambah baik bagi individu yang bersangkutan maupun bagi organisasi, manusia mampu mengubah data menjadi informasi yang bermakna, dan mampu berbagi intelegensia untuk bekerja secara bersama-sama menuju tujuan yang sama (Ekawati & Soleha, 2017). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ismiyati (2020) dengan judul Dampak Human Capital pada Kinerja Organisasi yang menyebutkan bahwa pengetahuan, keterampilan dan kemampuan memiliki dampak yang berbanding lurus dengan peningkatan kinerja dan sebaliknya

Human capital mencerminkan kemampuan suatu organisasi secara kolektif untuk menghasilkan suatu solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang berada di dalam organisasi. Pusdiklat DKI Jakarta yang dalam penulisan ini akan dibangun menjadi Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) akan bergerak secara mandiri dalam bidang jasa sangat penting untuk memperhatikan aspek kualitas human capital. Untuk mencapai Visi Pusdiklat yaitu terdepan dalam kompetensi sumber daya manusia di bidang pencegahan, penanggulangan kebakaran, dan penyelamatan yang professional, berintegritas tinggi, bertanggungjawab, dan amanah, maka perlu dilakukan perencanaan implementasi strategi human capital yang lebih efektif.

Di dalam sebuah organisasi, strategi Human capital, harus mendukung visi dan misi perusahaan serta selaras dengan strategi usaha yang telah disusun sebelumnya. Selain itu, strategi Human capital yang baik, juga harus mempertimbangkan strategi dari fungsi-fungsi lain di dalam perusahaan. Keselarasan itu membuat kontribusi strategis Human capital dirasakan dalam eksekusi semua strategi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian organisasi pun dapat meningkatkan kemampuan bersaingnya secara berkesinambungan melalui keunggulan SDMnya (Nurlita et al, 2021).

Artikel ini mengkaji tentang implementasi strategi Human capital pada Pusdiklat Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta yang didasarkan pada visi, tujuan, dan kebutuhan organisasi. Mengingat Pusdiklat ini akan dibangun dalam bentuk BLUD sehingga pengelolaannya tidak lagi bergantung pada pemerintah. Sehingga strategi operasional termasuk strategi human capital yang ditetapkan juga memperhatikan peraturan pengelolaan BLUD pada Permendagri Nomor 61 Tahun 2007 pasal 31 dan 32 (Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia, 2007). Selain itu juga mengacu pada

inovasi yang akan diberikan untuk memastikan perusahaan dapat menghasilkan keuntungan melalui jasa atau produk yang ditawarkan sehingga dapat terus berkembang dan berkelanjutan.

## 2. Tinjauan Pustaka (optional)

Menurut Jimmy, "*human capital is the know, how, skill and capabilities of individual in organization. Human capital reflects the competencies people bring to their work*" (Gaol, 2014). Artinya bahwa modal manusia merupakan bagaimana mengetahui keterampilan dan kemampuan individu dalam organisasi. Human capital mencerminkan kompetensi seseorang dalam sebuah organisasi. Human capital sebagai nilai ekonomi dari sumber daya manusia yang terkait dengan kemampuan, pengetahuan, ide-ide, inovasi, energi dan komitmennya (Whicker & Andrews, 2004). Maksud dari teori schermerhon adalah Human capital dengan menggunakan kemampuan serta ide-ide yang baru dapat menjadi nilai ekonomi bagi perusahaan. Sehingga perusahaan tidak terpaku hanya pada hasil atau pencapaian saja dalam menentukan nilai ekonominya dari perusahaan tersebut. Human capital menjadikan manusia atau karyawan sebagai modal atau asset suatu perusahaan.

Human capital merupakan Pengetahuan (*knowledge*), Keahlian (*expertise*), Kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) yang menjadikan manusia atau karyawan sebagai modal atau asset suatu perusahaan (Gaol, 2014). Sedangkan pendapat yang berbeda menjelaskan bahwa human capital adalah faktor utama yang perlu dikelola dengan baik yang meliputi *teamwork*, *leadership*, *individual capability*, dan *the organizational climate* (Aaker, 2009). Dua pendapat ini memberikan gambaran mengenai komponen-komponen yang perlu diperhatikan dalam proses implementasi strategi manajemen *human capital*. Adapun komponen *human capital* antara lain (Sutrisno, 2017):



Gambar 1. Komponen *Human capital* (Sutrisno, 2017)

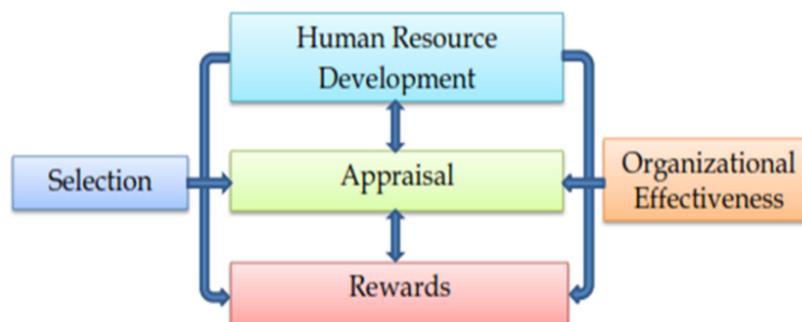
Manajemen *human capital* atau sumber daya manusia setidaknya mencakup empat kegiatan utama yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019). Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dapat mencakup perencanaan, rekrutment dan seleksi,

pengembangan sumber daya manusia, pengembangan kompetensi dan karir serta hubungan industrial lainnya (Hamali, 2016).

Perencanaan (*planning*) merupakan aktivitas umum yang dapat diaplikasikan ke dalam semua bidang termasuk sumber daya manusia. Perencanaan sumber daya manusia merupakan fungsi pertama yang harus dilaksanakan oleh organisasi. Perencanaan SDM adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh organisasi guna menjamin bahwa tersedia tenaga kerja yang tepat untuk waktu yang tepat (Hamali, 2016). Suatu perencanaan harus dirancang berdasarkan kondisi yang ada dan menggunakan asumsi-asumsi masa depan sehingga sasaran atau tujuan yang ingin dicapai benar-benar dapat diwujudkan. Prosedur pelaksanaan perencanaan SDM menurut (Hasibuan, 2019) terdiri dari: 1) menetapkan secara jelas kualitas dan kuantitas SDM yang dibutuhkan; 2) mengumpulkan data dan informasi tentang SDM; 3) mengelompokkan data dan informasi serta menganalisisnya; 4) menetapkan beberapa alternatif; 5) memilih yang terbaik dari alternatif yang ada; dan 6) menginformasikan rencana kepada para karyawan untuk direalisasikan.

Nurlita et al (2021) dijelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah upaya untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan para karyawan melalui proses perencanaan pendidikan, training dan manajemen karyawan untuk mencapai hasil yang optimal. Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu proses untuk mengubah sumber daya manusia yang dimiliki saat ini menjadi lebih baik, serta mempersiapkannya untuk masa depan demi tercapainya tujuan organisasi. Menurut Hamali (2016) pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia), merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) para karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang akan dilakukan.

Pengembangan SDM akan meningkatkan kualitas profesionalisme serta keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan juga fungsi masing-masing secara optimal. Selain itu, adanya SDM yang baik akan menghasilkan kekuatan kompetitif. Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan cara yang sangat bagus dalam menghadapi tantangan kemajuan teknologi dan juga kemajuan zaman saat ini (Sutrisno, 2017). Salah satu model pengembangan sumber daya manusia yang menjadi acuan penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Model Pengembangan SDM  
Sumber: The Michigan model by Fombrun

Tujuan dari model ini adalah untuk menyelaraskan struktur formal organisasi, strategi dan kebijakan dengan sistem sumber daya manusia sehingga mendorong tujuan strategis organisasi ke arah yang lebih baik. Pada model ini Pegawai merupakan sumber daya strategis yang memiliki keunggulan kompetitif yang fokusnya adalah pada empat fungsi HRM yaitu seleksi, pengembangan, penilaian dan penghargaan serta interkoneksinya. Siklus SDM tersebut terdiri dari interkoneksi proses-proses ini yang saling terkait dan mempengaruhi satu sama lain. Penekanan model ini adalah pada bagaimana organisasi dapat menggunakan sumber dayanya sebaik mungkin untuk menanggapi faktor-faktor eksternal. Untuk menunjang itu semua maka pegawai dan pimpinan harus bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

### 3. Metode Penelitian

Masalah dalam artikel ini dikaji dengan pendekatan kualitatif yakni sebuah proses, pemahaman, kompleksitas, interaksi, dan manusia. Metode pengkajian yang digunakan adalah metode deskriptif yang digunakan untuk mengkaji status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang dengan tujuan untuk membuat deskripsi atau gambaran secara sistematis, faktual dan akurat, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Menurut Sugiyono (2013) pendekatan kualitatif umumnya menggunakan metode studi kasus dimana penulis melakukan eksplorasi secara mendalam terhadap program, kejadian, proses, aktivitas, terhadap satu atau lebih orang.

Masalah dalam artikel ini berkaitan dengan implemementasi strategi Pusdiklat Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta. Secara konseptual, perumusan strategi baik perusahaan besar maupun kecil, profit maupun non profit adalah sama. Pengambilan keputusan strategis didasarkan pada pemikiran holistik, intuisi, dan imajinasi (Faisal et al, 2020). Tahapan dalam perumusan strategi human capital dalam Pusdiklat ini mengacu pada proses manajemen strategi dari Hasyim et al (2020) yang terdiri dari: 1) mengidentifikasi dan mengevaluasi profil perusahaan yang menyangkut lingkungan internal dan eksternal; 2) formulasi strategi yang menyangkut penentuan isi, misi dan tujuan serta sasaran perusahaan, kemudian dilakukan strategi jangka panjang dan jangka pendek; 3) Implementasi strategi yang terdiri dari penetapan kebijaksanaan dan sasaran tahunan sebagai penerapan dari strategi yang diambil sebelumnya; dan 4) evaluasi dan kontrol yang berupa evaluasi pengukuran dan evaluasi prestasi. Penelitian ini dibatasi hanya pada poin pertama dan kedua yaitu analisa lingkungan eksternal dan internal yang akan menghasilkan temuan untuk dianalisa lebih lanjut menggunakan SWOT matrix dan IE Matrix untuk merumuskan strategi.

EFE *matrix* untuk Pusdiklat didapatkan dari analisa eksternal sehingga dilakukan pengukuran dengan pembobotan dan *rating* seperti pada Tabel 1.

Tabel 1. Analisa EFE Matrix

No	External Factors	Weight	Rating	Weight Score
<i>Opportunities</i>				
1	Terdapat aturan pemerintah tentang pembentukan <i>fire safety manager</i>	0,14	4	0,56
2	Terdapat aturan pemerintah yang mendukung penyelenggaraan BLUD Pusdiklat untuk memberikan pelatihan sertifikasi kompetensi	0,12	4	0,48
3	Meminimalisir kerugian perusahaan akibat kebakaran, maka menjadi penting untuk mengirimkan tim pengelola gedung untuk berlatih di pusdiklat	0,07	3	0,21
4	Kegiatan usaha ini menambah pemasukan negara	0,05	2	0,10
5	Trend pembangunan secara vertikal mengakibatkan lahan untuk pembangunan yang semakin terbatas.	0,05	2	0,10
6	Aturan yang mengharuskan gedung tinggi memiliki <i>Fire Safety Manager</i> .	0,07	4	0,28
7	Peralatan dan gedung pelatihan yang semakin berkembang mengikuti kemajuan era teknologi	0,04	3	0,12
<i>Threats</i>				
1	Kedadaan pandemi membuat pelatihan tidak dapat terlaksana	0,12	3	0,36
2	Hasil dari pelatihan yaitu polusi dan limbah sisa pembakaran yang belum dikelola secara maksimal	0,04	1	0,04
3	Dampak pandemi COVID-19, beberapa perusahaan mengalihkan anggarannya untuk kebutuhan yang dianggap lebih penting	0,10	3	0,30
4	Terkadang anggaran untuk berlatih tidak terealisasi karena tidak mendapat persetujuan dari pemerintah daerah setempat / pemimpin perusahaan	0,08	2	0,16
5	Penyebab kebakaran memungkinkan berasal dari pemukiman yang ada di sekitar gedung bertingkat	0,03	1	0,03
6	Kurangnya pemahaman terkait pencegahan dan penanggulangan kebakaran masyarakat di sekitar gedung bertingkat	0,03	1	0,03
7	Munculnya teknologi lain yang lebih canggih	0,06	2	0,12
Total		1,00		2,89

Sumber: Hasil data diolah dan diskusi penulis

Hasil skor total untuk EFE matrix Pusdiklat sebesar 2,89 yang berarti respon perusahaan terhadap peluang dan ancaman dalam industrinya sudah sangat baik.

IFE matrix Pusdiklat diperoleh dari analisis internal faktor kemudian dilakukan pengukuran dengan pembobotan dan *rating* yang dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Analisa IFE

No	Internal Factors	Weight	Rating	Weight Score
<i>Strength</i>				
1	Gedung pelatihan	0.10	4	0.40
2	Fasilitas pendukung	0.10	4	0.40
3	Instruktur	0.15	3	0.45
4	Satu-satunya yang memiliki relasi dengan pemerintah untuk menyelenggarakan pelatihan dan menerbitkan sertifikat kompetensi yang terstandarisasi	0.15	3	0.45
5	Memberikan Pelayanan prima	0.20	4	0.80
6	Mendesain program pelatihan sesuai dengan kebutuhan	0.15	4	0.60
<i>Weakness</i>				
1	Tenaga Ahli Teknologi Informasi	0.05	2	0.10
2	Fleksibilitas Pendanaan	0.05	2	0.10
3	Menjalin kemitraan bisnis	0.05	2	0.10
TOTAL		1.00		3.40

Sumber: Hasil data diolah dan diskusi penulis

Hasil IFE matrix pada Pusdiklat dapat dilihat total skor yang didapatkan adalah sebesar 3,40 sehingga dapat dikatakan bahwa perusahaan sudah memiliki kekuatan internal yang kuat.

#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### 4.1 Hasil Penelitian

Hasil dari Analisa lingkungan eksternal dan internal dapat diolah dalam SWOT Matrix untuk menganalisa strategi apa yang dibutuhkan perusahaan dengan cara mencocokkan unsur Strength-Opportunity, Strength-Threats, Weakness-Opportunities, dan Weakness-Threats sehingga mendapatkan pilihan juga alternatif dari setiap kemungkinan strategi yang muncul (Yohansyah et al., 2020). SWOT Matrix pada Pusdiklat Penyelamatan Kebakaran dan Penanggulangan pada Provinsi DKI Jakarta dapat dilihat dari Tabel 3.

Tabel 3. SWOT Matrix

Strength	Weakness
1. Gedung pelatihan	1. Teknologi
2. Fasilitas pendukung	2. Fleksibilitas Pendanaan
3. Instruktur	3. Menjalin kemitraan bisnis
4. Satu-satunya yang memiliki relasi dengan pemerintah untuk menyelenggarakan pelatihan dan menerbitkan sertifikat kompetensi	

- yang terstandarisasi
5. Memberikan Pelayanan prima
  6. Mendesain program pelatihan sesuai dengan kebutuhan

### Opportunities

- |  |   |  |
|--|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat aturan pemerintah tentang pembentukan fire safety manager</li> <li>2. Terdapat aturan pemerintah yang mendukung penyelenggaraan pelatihan sertifikasi kompetensi</li> <li>3. Meminimalisir kerugian perusahaan akibat kebakaran, maka menjadi penting untuk mengirimkan tim pengelola gedung untuk berlatih di pusdiklat</li> <li>4. Kegiatan usaha ini menambah pemasukan negara</li> <li>5. Trend pembangunan secara vertikal mengakibatkan lahan untuk pembangunan yang semakin terbatas.</li> <li>6. Aturan yang mengharuskan gedung tinggi memiliki fire safety management.</li> <li>7. mengembangkan media pembelajaran pelatihan sesuai dengan perkembangan teknologi</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. S3, O3 = meningkatkan pengetahuan instruktur</li> <li>2. S6, O1, O5, O6 = menambahkan jenis pelatihan (FSM)</li> <li>3. S4, O2 = membangun relasi dengan BNSP untuk menerbitkan sertifikasi profesi</li> <li>4. S1, S2, S3, O2, O4 = menambahkan jumlah kelas pelatihan</li> <li>5. S1, S2, O7 = melengkapi sarana dan prasarana pelatihan</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. W2, O4 = mendapatkan tambahan penghasilan dari pihak swasta dengan membentuk BLUD</li> <li>2. W1, O7 = Memperbaharui teknologi informasi (website dan e-learning) serta mengembangkan teknologi AR</li> <li>3. W3, O4 = dengan membentuk BLUD maka membuka peluang untuk bisa menjalin kemitraan dengan pihak swasta sehingga menambah pemasukan negara</li> <li>4. W1, O7 = membangun sistem pembelajaran jarak jauh dengan menggunakan teknologi AR</li> </ol> |
|--|---|--|

### Threats

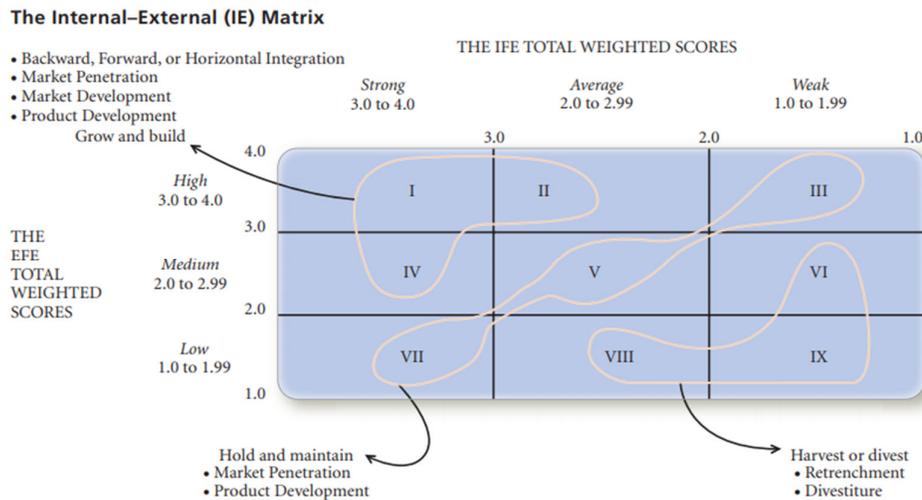
- |  |  |  |
|--|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keadaan pandemi membuat pelatihan tidak dapat terlaksana</li> <li>2. Limbah hasil sisa pembakaran material pelatihan belum dikelola secara maksimal</li> <li>3. Dampak pandemi COVID-19, beberapa perusahaan mengalihkan anggarannya untuk kebutuhan yang</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. S6, T4 = Menyusun kalender pelatihan tahunan</li> <li>2. S5, T5, T6 = Mengadakan sosialisasi pencegahan dan penanggulangan kebakaran kepada masyarakat luas</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. W1, T1 = membangun sistem pembelajaran jarak jauh dengan menggunakan teknologi AR</li> <li>2. W3, T2 = bekerjasama dengan pihak pengelola limbah</li> <li>3. W3, T3 =</li> </ol> |
|--|--|--|

- dianggap lebih penting
- 4. Terkadang anggaran untuk berlatih tidak terealisasi karena tidak mendapat persetujuan dari pemerintah daerah setempat / pemimpin perusahaan
- 5. Penyebab kebakaran bukan hanya dari gedung bertingkat, tapi memungkinkan berasal dari pemukiman yang ada di sekitar gedung tersebut.
- 6. Kurangnya pemahaman masyarakat sekitar gedung bertingkat terkait pencegahan dan penanggulangan kebakaran.
- 7. Munculnya teknologi lain yang lebih canggih

- memberikan tempo/termin pelunasan biaya pelatihan kepada mitra yang terdampak pandemi COVID-19
- 4. W1, T7 = Menyesuaikan teknologi yang digunakan sesuai dengan perkembangan kebutuhan pelatihan

Sumber: Hasil data diolah dan diskusi penulis

Internal External (IE) Matrix merupakan salah satu instrumen manajemen strategis untuk menganalisa kondisi perubahan dan langkah strategis apa yang harus diambil perusahaan (Evelyn, 2018). Nilai Internal Factors Evaluation dari bisnis Pusdiklat adalah 3,40 sedangkan nilai External Factors Evaluation memiliki skor sebesar 2,89 maka matriks IE bisnis Pusdiklat DKI Jakarta akan terlihat seperti pada gambar dibawah ini.



Gambar 3. Analisa Strategi IE Matrix

Dalam Matriks Internal-Eksternal Pusdiklat DKI Jakarta diposisikan di sel IV. Hal ini berarti bisnis Pusdiklat berada pada posisi *Grow and Build*, pengembangan produk dan penetrasi pasar bisa menjadi strategi yang paling tepat dalam perusahaan ini.

## 4.2 Pembahasan

Strategi human capital dalam Pusdiklat pada artikel ini mengacu pada strategi pengembangan produk, target, peraturan, standar prosedur, budget pelatihan dan pengembangan, kurikulum, serta waktu implementasi. Strategi human capital dalam Pusdiklat lebih difokuskan pada peningkatan kompetensi karyawan khususnya instruktur agar mampu memberikan pelayanan yang lebih baik. Sesuai dengan visi dari Pusdiklat DKI Jakarta, maka tujuan yang ingin dicapai pada aspek human capital dalam Pusdiklat ini adalah:

1. Jangka Pendek: menciptakan pegawai Pusdiklat yang berkompentensi tinggi dan professional.

Dalam kurun waktu satu tahun, Pusdiklat ini akan berfokus pada penciptaan dan pengembangan sumber daya manusia yang handal, hal ini dikarenakan kompetensi pegawai adalah kunci keberhasilan bisnis bidang jasa yang secara langsung berkaitan dengan kualitas pelayanan dan kepercayaan klien. Untuk mencapai tujuan ini maka program-program pada tahun pertama akan dirancang untuk mengembangkan kompetensi teknis (*hardskill*), yang memungkinkan peningkatan pelaksanaan, penyelesaian masalah, pengambilan keputusan dan profesionalisme, serta kompetensi lunak (*softskill*), yang mengembangkan perilaku dan kualitas pribadi serta kepemimpinan yang menunjang kinerja pegawai. Melalui pendekatan 'inklusif dan integratif, Pusdiklat akan terus membangun kompetensi yang relevan dan mampu bersaing untuk masa depan di seluruh organisasi melalui kombinasi pelatihan formal, pembelajaran di tempat kerja, dan pembelajaran mandiri yang berkelanjutan.

2. Jangka Menengah: memperkuat budaya dan identitas perusahaan.

Budaya dan identitas perusahaan akan diperkuat dengan menciptakan sistem dan lingkungan kerja yang kondusif yang dapat mendorong terciptanya nilai-nilai organisasi yaitu PASTI OK (professional, amanah, sinergi, integritas, one, dan komando). Memelihara dan memotivasi karyawan melalui praktik SDM yang baik akan menjadi salah satu prioritas Pusdiklat dalam pengembangan dan pelaksanaan strategi human capital yang selaras dengan kebutuhan bisnis organisasi. Sistem penilaian dan pemberian penghargaan kepada pegawai juga akan dirancang dalam rangka meningkatkan motivasi dan kepuasan pegawai.

3. Jangka Panjang: menciptakan pegawai pusdiklat yang berkualitas tinggi baik dari segi softskill maupun hardskill yang dapat menunjang keberhasilan organisasi serta mampu menjadi teladan atau *role model* bagi Pusdiklat-Pusdiklat lainnya. Tujuan ini akan diupayakan dengan terus komitmen dan konsisten dalam menjalankan semua strategi organisasi dengan terus dilakukan perbaikan. Kegiatan pendampingan, monitoring, evaluasi, dan pengembangan SDM penting untuk dilakukan.

Misi dari Pusdiklat DKI Jakarta adalah memberikan Pelayanan Prima, dengan memberikan kemudahan akses informasi terkait jadwal kegiatan pelatihan yang akan diadakan dalam satu tahun, maupun pada saat penyelenggaraan pelatihan. Selain itu layanan prima juga diberikan kepada seluruh peserta setelah selesai kegiatan seperti halnya kemudahan memperoleh sertifikat pelatihan.

Tabel 4. Sasaran Peningkatan Kapabilitas Organisasi

Tujuan	Sasaran
	Tujuan Jangka Pendek
Peningkatan hard skill	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Kemampuan marketing</li> <li>○ Kemampuan menggunakan teknologi dan alat-alat tertentu ditempat kerja</li> <li>○ Manajemen keselamatan dan resiko</li> <li>○ Menguasai segala hal berkaitan dengan bencana kebakaran</li> <li>○ Menguasai segala prosedur dan peraturan terkait dengan kebakaran</li> </ul>
Peingkatan soft skill	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Memiliki jiwa leadership yang tinggi</li> <li>○ Memiliki kreativitas dan inisiatif yang tinggi</li> <li>○ Mampu bekerja secara individu maupun tim</li> <li>○ Mampu bekerja secara efektif dan efisien</li> <li>○ Memiliki karakter dan kinerja yang bagus</li> <li>○ Disiplin dan bertanggung jawab</li> <li>○ Mampu menyelesaikan masalah</li> <li>○ Memiliki publik speaking atau kemampuan berkomunikasi yang bagus terutama bagi para instruktur</li> <li>○ Komitmen, berdedikasi, dan berintegritas tinggi</li> </ul>
	Tujuan Jangka Menengah
Memperkuat budaya dan identitas perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Memperkuat kolaborasi &amp; melibatkan stakeholder dalam perencanaan strategis perusahaan.</li> <li>○ Menciptakan sistem pembelajaran yang kondusif dan berkelanjutan bagi seluruh pegawai</li> <li>○ Menciptakan tempat kerja yang produktif dan menyenangkan</li> <li>○ Membuat sistem penilaian dan pemberian reward/punishment yang transparan dan berkeadilan</li> <li>○ Tercipta komunikasi yang baik antara seluruh pegawai</li> <li>○ Pengembangan kurikulum atau produk layanan pusdiklat yang inovatif sehingga mampu bersaing dengan pusdiklat lainnya</li> <li>○ Digitalisasi strategi dan sistem kerja mengikuti perkembangan zaman</li> <li>○ Sistem recruitment pegawai yang efektif</li> </ul>
	Tujuan Jangka Panjang
Menciptakan pegawai pusdiklat yang berkualitas tinggi baik dari segi softskill maupun hardskill yang dapat menunjang keberhasilan organisasi serta mampu menjadi teladan atau role model bagi Pusdiklat-Pusdiklat lainnya	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Menjalin kerjasama dengan luar negeri untuk pelatihan instruktur (Pelatihan berskala international)</li> <li>○ Memperluas relasi dan kerjasama dengan para stakeholder</li> <li>○ Peningkatan fasilitas dan kesejahteraan pagawai</li> <li>○ Pemberian beasiswa Pendidikan bagi pegawai</li> </ul>

## Strategi Human Capital

Strategi untuk membangun human capital di Pusdiklat Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta, dikelompokkan ke dalam 3 (tiga) aspek yang saling berkaitan yaitu *Talent & Leadership*, *Organization* dan *Culture*



Gambar 4. Tiga Aspek Strategi Human Capital

### **Talent & Leadership**

Talent dan leadership berkaitan dengan kemampuan atau kompetensi pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Kompetensi paling efektif dikembangkan, diuji, dan tertanam di dalam pekerjaan. Biasanya 70% dari pengembangan kapasitas pegawai terjadi melalui proyek saat mereka bekerja untuk mencapai target yang telah ditentukan, sementara 20% terjadi melalui pembinaan, pendampingan dan pelatihan, dan 10% sisanya melalui belajar mandiri. Hal ini sesuai dengan penelitian (Sedarmayanti, 2020) bahwa kemampuan yang dimiliki akan menunjang kinerja yang akan dihasilkan. Dalam rangka menciptakan pegawai yang berkompeten dan memiliki leadership yang bagus, berikut strategi *Human Capital* yang akan dilakukan:

1. Mengembangkan *E-Learning* atau *Learning Management System (LMS)* yang memungkinkan pegawai dapat belajar secara mandiri. Melalui LMS ini pegawai dapat mengakses seluruh materi pelatihan yang mendukung pekerjaannya kapan saja dan dimana saja. Tim HRD juga akan terus mengupdate materi dalam LMS tersebut sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan ilmu. Melalui LMS tim manajemen dapat memantau perkembangan belajar para pegawai serta sudah terintegrasi dengan sistem penilaian sehingga pegawai dapat secara mandiri mengukur pengetahuannya terkait dengan materi yang telah dipelajari. Para pegawai yang telah menyelesaikan pembelajaran di LMS dan berhasil mencapai nilai yang disyaratkan akan diberikan sertifikat untuk menambah portofolionya. LMS ini juga dapat mewujudkan budaya belajar dari para pegawai.
2. Mengadakan program-program pelatihan (*In-House Training*) yang menarik dan efektif dalam meningkatkan kompetensi karyawan (Indradewata et al., 2020). Program pelatihan akan diupayakan untuk seluruh pegawai atau departemen

dengan topik/materi disesuaikan dengan kebutuhan. Tim manajemen akan melakukan pengamatan dan penilaian untuk dapat memetakan kebutuhan pelatihan tiap departemen. Berbagai opsi pelatihan yang akan dilakukan antara lain a) pelatihan leadership untuk para pejabat tinggi, 2) pelatihan teknis untuk para pegawai teknis seperti petugas lapangan, administrasi, pemasaran, dan keuangan, dan 3) pelatihan teknologi, Bahasa, public speaking, atau skill profesional lain yang dibutuhkan.

3. Mengadakan program pelatihan eksternal yaitu pembinaan terhadap pegawai berupa peningkatan pengetahuan, sikap dan keterampilan melalui pelatihan, seminar, simposium, magang, studi banding, workshop, pendidikan berkelanjutan, dan sejenisnya, yang dilaksanakan oleh pihak eksternal (Devi & Candrika, 2019). Pihak Pusdiklat akan secara aktif menjalin kerjasama dengan pihak eksternal (lembaga training, NGO, pemerintah, Universitas, dan organisasi lain,) untuk menciptakan peluang pelatihan eksternal bagi karyawan.

### **Organization**

1. Membuat peraturan dan SOP kerja yang jelas dan memastikan bahwa seluruh pegawai telah memahami dan menyetujui SOP tersebut. SOP/peraturan dibuat oleh pegawai dan untuk pegawai artinya dalam pembuatannya tentu akan melibatkan para pegawai sehingga transparan dan diterima oleh seluruh pegawai tanpa ada paksaan (Trinovianti & Ruslan, 2021). Kegiatan manajemen SDM di seluruh departemen dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Pemerintah tentang PNS dan ketenagakerjaan, SOP perusahaan, syarat serta ketentuan pekerjaan yang secara jelas diuraikan dalam Perjanjian Kerja. Kebijakan SDM senantiasa dievaluasi dan disesuaikan dengan perubahan yang terjadi baik di lingkungan internal maupun eksternal.
2. Digitalisasi dan modernisasi sistem kerja di organisasi sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai seperti penggunaan aplikasi, website, fasilitas dan sarana-prasarana yang modern.
3. Menyusun *Key Index Performance (KPI)* setiap pegawai berserta sistem penilaian yang jelas dan profesional. KPI inilah yang akan menjadi tolak ukur kinerja karyawan dan dasar pemberian *reward* maupun peringatan. Reward atau kompensasi akan ditentukan secara adil dan transparan guna meningkatkan motivasi kerja pegawai.
4. Pembuatan sistem rekrutment karyawan kontrak yang efektif dan profesional sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang handal dan memiliki kualifikasi yang tinggi.

### **Budaya Prusahaan (Culture):**

Nilai-nilai perusahaan merupakan standar norma/budaya kerja yang menjadi pedoman dalam seluruh aktivitas kegiatan sehari-hari serta dipahami oleh seluruh pegawai dan manajemen (Trinovianti & Ruslan, 2021). Untuk menerapkan ini, Pusdiklat mengembangkan strategi pengelolaan organisasi yang berpedoman pada nilai organisasi yaitu PASTI OK (professional, amanah, sinergi, integritas, one, dan komando). Pusdiklat juga mengembangkan peraturan dan SOP penunjang kinerja

organisasi dan tentu juga akan selalu mengacu pada peraturan pemerintah baik tingkat nasional maupun daerah contohnya Permendagri No. 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah Jakarta. Beberapa strategi yang akan dilakukan untuk menciptakan budaya kerja tersebut antara lain:

1. Menciptakan tempat kerja yang kondusif, nyaman, dan menyenangkan seperti melengkapi fasilitas di tempat kerja, memperhatikan hak-hak dan kesejahteraan karyawan ditempat kerja, serta merancang tempat kerja yang mampu menciptakan suasana semangat dan produktif.
2. Mengadakan program-program peningkatan kerjasama, dan kekompakan tim seperti kegiatan *outing*, *open house*, dan acara kekeluargaan lainnya.
3. Meningkatkan komunikasi antar departemen dengan secara rutin mengadakan meeting bulanan untuk evaluasi dan penyusunan strategi kedepannya.
4. Mengadakan *open discussion* dan *personal counselling* dengan para pegawai baik offline maupun online agar dapat memberikan kesempatan kepada seluruh pegawai untuk berpendapat dan menyampaikan keluh kesahnya.
5. Menciptakan budaya kerja yang apresiatif dan kompetitif untuk meningkatkan motivasi karyawan melalui pemberian bonus atau predikat seperti *the best employee of the month* yang akan diumumkan setiap bulan

Berdasarkan uraian tersebut maka strategi implementasi dan biaya yang dibutuhkan untuk meralisasikan adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Strategi Implementasi dan Proyeksi Biaya Realisasi

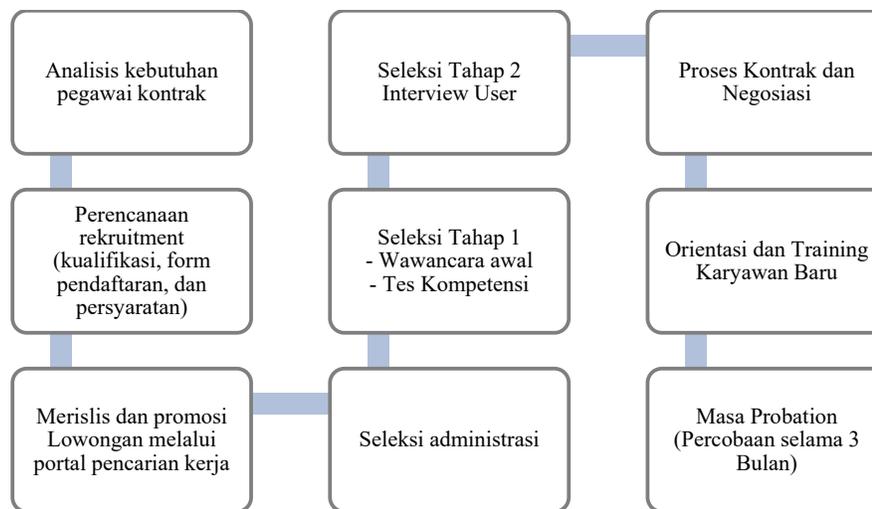
No	Deskripsi Strategi	Biaya
A	Pengembangan LMS untuk karyawan untuk belajar karyawan secara mandiri	68,264,000
B	Job/Technical Training untuk Instruktur (hanya diikuti oleh instruktur, dilakukan secara reguler, 4 bulan sekali, training dilakukan full day jam 09.00 - 16.00)	80,865,000
C	Interpersonal dan Leadership Training untuk selain instruktur (34 karyawan, 2 kali dalam setahun, full day jam 09.00-16.00)	43,676,000
D	Eksternal training (mengirim karyawan untuk training ditempat lain, target maksimal 20 karyawan terpilih setahun)	159,000,000
E	Kegiatan Gathering ( <i>outing</i> ) untuk seluruh karyawan Pusdiklat (74 orang, 2 hari acara)	93,580,000
F	Digitalisasi sistem HR menggunakan software HR dari vendor terpercaya	27,420,000
Sub Total Program		472,805,000

### Strategi Rekrutmen

Pusdiklat Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan merupakan unit kerja dibawah komando Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan, termasuk dalam hal perekrutan pegawai baru, mutasi dan promosi (Devi & Candrika, 2019). Perekrutan pegawai baru perekrutan pegawai disesuaikan dengan perhitungan beban kerja masing-masing satuan pelaksana. Mutasi pegawai ditetapkan melalui Surat Keputusan Kepala Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta tentang perpindahan pegawai dalam satu SKPD. Promosi pegawai ditetapkan melalui Surat Keputusan Kepala Dinas Penanggulangan Kebakaran dan

Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta tentang promosi jabatan pegawai dalam satu SKPD.

Tahapan rekrutment untuk pegawai PNS tentu akan mengikuti prosedur dan jadwal dari pemerintah dengan mengacu pada perturan Peraturan Menteri PAN RB Nomor 36 Tahun 2018 tentang Kriteria Penetapan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pelaksanaan Seleksi CPNS 2018. Pusdiklat terlebih dahulu akan melakukan analisi jabatan, untuk menentukan formasi beserta kualifikasi yang dibutuhkan, pengajuan permintaan pegawai PNS ke pemerintah daerah DKI Jakarta oleh pimpinan instansi Pusdiklat, dan selanjutnya jika disetujui maka segala proses rekrutment akan dilaksanakan oleh pemerintah. Berbeda dengan pegawai PNS, untuk pegawai kontrak, seluruh proses rekrutmen akan dilakukan oleh pihak Pusdiklat yang tentunya tetap mengacu pada kebutuhan instansi dan peraturan yang berlaku. Adapun tahapan rekrutment yang akan dilakukan antara lain:



Gambar 5. Tahapan Rekrutment

### Strategi Pelatihan dan Pengembangan

Sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi Pusdiklat Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan dalam pelaksanaan pendidikan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di bidang penanggulangan kebakaran dan penyelamatan (Indradewata et al, 2020). Maka Pusdiklat memiliki strategi pelatihan dan pengembangan yang meliputi:

#### 1. Pelatihan Klasikal

Suatu proses belajar mengajar yang menerapkan metode tatap muka/hadir di kelas dengan dan diasramakan.

#### 2. Pelatihan Non Klasikal

Pelatihan non klasikal dilaksanakan melalui 3 (tiga) bagian pembelajaran, yaitu: Pelatihan mandiri, *Distance Learning* meliputi *e-learning* dan aktualisasi, serta Pembelajaran klasikal di tempat penyelenggaraan diklat.

Pusdiklat Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan memiliki peran dalam pengembangan dan pembinaan karir pegawai, adapun skema pengembangan karir karyawan antara lain:

- a. Pendidikan Karir diberikan pada pegawai yang bekerja dengan baik dan kooperatif.
- b. Bimbingan dan Pengembangan Karir melalui pendidikan Vokasi (pendidikan diarahkan pada kesiapan penguasaan dan penerapan keahlian tertentu) dan Pendidikan akademik (pendidikan mengarah pada pengembangan dan penguasaan disiplin ilmu seperti Program sarjana, magister dan doktor).

## 5. Kesimpulan

Pusdiklat Penanggulangan dan Penyelamatan Kebakaran DKI Jakarta masuk dalam tahap *Grow and Build* dengan strategi utama bisnis pada pengembangan produk dan penetrasi pasar dalam prosesnya kearah BLUD. Untuk mendukung hal tersebut maka strategi human capital perusahaan lebih berfokus pada peningkatan kompetensi dan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia menitikberatkan pada kompetensi teknis (hardskill), dan softskill seperti penyelesaian masalah, pengambilan keputusan dan profesionalisme, pengembangan perilaku dan kualitas pribadi serta kepemimpinan dengan cara yang inovatif. Beberapa strategi human capital yang dapat dilakukan antara lain: mengembangkan E-Learning atau Learning Management System (LMS) yang memungkinkan pegawai dapat belajar secara mandiri, mengadakan program-program pelatihan (In-House Training) yang menarik dan efektif, dan mengadakan program pelatihan eksternal seperti pelatihan, seminar, simposium, magang, studi banding, workshop, pendidikan berkelanjutan, dan sejenisnya, yang dilaksanakan oleh pihak eksternal. Strategi rekrutmen, penguatan budaya perusahaan dan organisasi, serta pengembangan karir juga di fokuskan untuk mendukung peningkatan kompetensi sumber daya manusia. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji aspek lain seperti keuangan, pengelolaan pasar, hingga manajemen risiko sebagai bagian perencanaan Pusdiklat Penanggulangan dan Penyelamatan Kebakaran DKI Jakarta kearah BLUD lebih lanjut.

## Ucapan terimakasih

Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penulisan naskah ini, tidak lupa kami berterimakasih khususnya kepada Bapak Dr. Semerdanta Pusaka, S.E., M.M., DBA sebagai Wakil Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Esa Unggul (1976 – 2022).

## Referensi

- Aaker. (2009). *Strategic Market Management*. John Wiley & Sons, Inc.
- Devi, C., & Candrika, D. (2019). Strategi Korporasi bagi Pengembangan Industri Kecil Studi Kasus : CV . Mimosabi Handmade Shoes ( Corporation Strategies for Small Industries Development Case Study : CV . Mimosabi Handmade Shoes ). *Jurnal Integra*, 1(1), 175–190.
- Ekawati, R., & Soleha, L. K. (2017). Meningkatkan Kemampuan Inovasi Organisasi Melalui Human Capital. *Jurnal INTEKNA: Informasi Teknik Dan Niaga*, 17(2), 141–147.
- Evelyn, E. (2018). Analisis Manajemen Strategi Bersaing Dengan Matriks Ie, Matriks Swot Dan Matriks Qspm Pada Pt. Xyz. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(4).

- Faisal, M., Zami, Z., & Machdum, S. V. (2020). Pengembangan Human Capital Dalam Meningkatkan Minat Baca Masyarakat. *The 2 Nd International Conference on Social Work*, 3, 1–16.
- Gaol L, J. (2014). *A to Z Human Capital: Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman manajemen sumberdaya mausia*. Center for Academic Publishing Servive.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasyim, L. C., Syah, T. Y. R., Indradewa, R., & Pusaka, S. (2020). Five Success Stages in Human Capital Planning Over LH Hotel Business. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 3(5), 171–176.
- Indradewata, R., Priyanto, H., Syah, T. Y. R., & Fajarwati, D. (2020). Study on the Effectiveness of Recruitment Processes at PT. Kelola Lingkungan Kita. *Science, Engineering and Social Science Series*, 4(6), 431–434.
- Ismiyati, I. (2020). Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Administrasi Dan Kesekretarian*, 5(1), 56–73.
- Lantip Diat Prasojo, Amiru, F. (2017). *Manajemen Strategi Human Capital Dalam Pendidikan*. In UNY Press (Issue 15018).
- Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia. (2007). *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah*.
- Nurlita, L., Yanuar, T., Syah, R., Indradewa, R., & Hamdi, E. (2021). Human Capital Implementation Strategy in the Marina Company. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*, 4(8), 152–156.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Kencana.
- Trinovianti, R., & Ruslan, S. (2021). Implementation Human Resource Management In Improving Competitive Advantage Of PT CSI. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 2(4), 614–629. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i4.812>
- Whicker, L. M., & Andrews, K. M. (2004). HRM in the Knowledge Economy: Realising the Potential. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 42(2), 156–165. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1038411104045359>
- Yohansyah, K. R. A., Mananeke, L., & Tawas, H. N. (2020). Penentuan Strategi Pemasaran Berdasarkan Analisa SWOT pada Produk Amanah di PT. Pegadaian (Persero) CP. Manado Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4).