



## Transformasi Human Capital pada Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Bekasi

**Rivelino**

BPSDM Kementerian Dalam Negeri  
e-mail: ninorivelino1977@gmail.com

### INFORMASI ARTIKEL

**Article History:**

Dikirim Tgl.: 30 November 2021  
Revisi Pertama Tgl.: 4 Desember 2021  
Diterima Tgl.: 6 Desember 2021

**Kata Kunci :**

Transformasi; Human Capital; Satuan Polisi Pamong Praja.

**Keywords :**

Transformation; Human Capital; Civil Service Police Unit.

### ABSTRAK

Polisi Pamong Praja adalah seorang petugas yang mendapat doktrin baru kemudian menjalankan dengan tertib, adaptif terhadap human being non represif dan peka terhadap perubahan informasi yang sifatnya digitalisasi. Metode pemecahan penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Hasil temuan dari penelitian ini adalah melihat revolusi industri 4.0 berkembang sangat cepat secara global, Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi memerlukan inisiatif pembaruan dan percepatan yang terintegrasi serta bersifat masif. Program transformasi 4.0 Polisi Pamong Praja harus mampu menjawab tantangan tersebut. Simpulannya Semua pemangku kepentingan, baik itu masyarakat umum, perusahaan/industri swasta, BUMN serta pemerintah pusat maupun pemerintah daerah, layak menjadi mitra dari program “transformasi 4.0 human capital Polisi Pamong Praja” guna membuka peluang jangkauan yang lebih luas dengan hasil yang lebih maksimal. Sehingga Sumber Daya Manusia Polisi Pamong Praja Indonesia khususnya Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi dapat memenangkan persaingan di level regional maupun global.

#### Abstract

*The Civil Service Police is an officer who gets a new doctrine and then runs it in an orderly manner, adaptive to human being, non-repressive and sensitive to changes in information that is digitized. The research solving method uses a descriptive qualitative approach. The findings of this study are that seeing the industrial revolution 4.0 growing very fast globally, Indonesia needs an integrated and massive renewal and acceleration initiative. The civil service police 4.0 transformation program must be able to answer these challenges. In conclusion, all stakeholders, be it the general public, private companies/industry, state-owned enterprises as well as the central and local governments, deserve to be partners of the "transformation 4.0 human capital pol pp" program in order to open up opportunities for a wider reach with maximum results. So that the human resources of the Indonesian Civil Service Police, especially the Bekasi City Civil Service Police Unit, can win the competition at the regional and global levels.*

### A. PENDAHULUAN

Memasuki abad ke dua puluh satu yang serba digitalisasi, berbagai jenis organisasi termasuk didalamnya organisasi di lingkungan pemerintahan, akan menghadapi perubahan dengan variasi, intensitas dan cakupan yang belum pernah dialami sebelumnya.

Dimasa depan berbagai jenis organisasi akan berkembang dan maju apabila cepat tanggap terhadap perubahan yang pasti akan terjadi. Kita sebagai anggota Satuan Polisi Pamong Praja dimasa kini dan masa depan akan dituntut tidak sekedar bersifat luwes dan beradaptasi dengan lingkungan yang bergerak sangat dinamis, akan tetapi juga mampu mengantisipasi berbagai bentuk

perubahan organisasi dan secara proaktif menyusun berbagai program perubahan yang diperlukan

Polisi Pamong Praja adalah seorang petugas abdi negara yang mendapat doktrin, baru kemudian menjalankan dengan tertib, adaptif terhadap human being non represif dan peka terhadap perubahan informasi yang sifatnya digitalisasi (Sadu Wasistiono,2019)

Sumberdaya manusia Polisi pamong praja sebagai perangkat daerah dengan inovasi inovasi terbaik sehingga melahirkan penampilan, perilaku atau wajah baru polisi pamong praja dalam menegakan Perda di era globalisasi. Diharapkan Polisi Pamong Praja harus bisa berubah sesuai perkembangan jaman apalagi di era serba IT meningkatkan

pengetahuan, keterampilan dan perilakunya supaya dapat meningkatkan kinerja dalam tugas dan pekerjaan dengan menggunakan teknologi yang serba aplikasi. Bertransformasi dari dunia manual ke dunia digital, harus keluar dari Zona yang biasa biasa dan kaku ke zona yang lebih fleksibel. Misalnya Polisi Pamong Praja dalam Website, dengan menampilkan keunggulan-keunggulan dalam tugas dan tanggungjawab dengan menggunakan aplikasi yang mendorong efisiensi dan efektifitas, dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan Perda dan Perkada, Organisasi dan Tata kerja satpol PP (Sadu Wasistiono, 2019).

Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi sebagai salah satu Satuan Polisi Pamong Praja yang mempunyai pasukan Polisi Pamong Praja terbesar diluar DKI Jakarta yaitu mempunyai jumlah personel aktif sebanyak 762 orang yang terdiri dari PNS dan Non PNS, dapat digambarkan pada tabel dibawah ini :

Tabel. 1. Jumlah Anggota Satpol PP Kota Bekasi

No	Jabatan	Jumlah (Orang)
1	Kasatpol PP	1
2	Sekretaris	1
3	Kepala Bidang	4
4	Kasubbag	3
5	Kepala Seksi	12
6	Pejabat Fungsional	58
7	Pelaksana Staf perbagian (PNS)	168
8	Non PNS	515
	Jumlah	762

Sumber : Satpol PP Kota Bekasi, 2021

Dari jumlah tersebut, pimpinan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi mempunyai kewajiban untuk meningkatkan keunggulan sumber daya manusia anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi ke arah Human Capital, tidak lagi memomorduakan anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi sebagaimana amanat Peraturan Daerah Kota Bekasi No 4 Tahun 2013 tentang Satuan Polisi Pamong Praja dan Peraturan Walikota Bekasi No .71 tahun 2016 tentang Kedudukan Tugas Fungsi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi.

Human capital lebih memandang anggota Satuan Polisi Pamong Praja sebagai asset intangible dan human resources management, tidak lagi memandang manusia sebagai beban biaya yang merugikan organisasi Satuan Polisi Pamong Praja. Konsep human capital muncul, karena adanya pergeseran peranan sumber daya manusia. Istilah Human capital muncul dari pemikiran bahwa manusia merupakan aset terpenting yang memiliki banyak kelebihan yaitu kemampuan manusia apabila digunakan dan disebarakan tidak akan berkurang namun justru bertambah lebih baik bagi anggota Satuan Polisi Pamong Praja yang bersangkutan maupun bagi organisasi Satuan Polisi Pamong Praja, yaitu seorang manusia/ anggota Polisi Pamong Praja yang mampu

mengubah data menjadi suatu informasi yang bermakna/bernilai, anggota Polisi Pamong Praja yang mampu berbagi intelegensia/ pengetahuan dengan masyarakat luas.

Konsep human capital merupakan hal yang penting yang dibutuhkan pada masa sekarang, yaitu berdasarkan pada :

- Kuatnya tekanan persaingan secara keuangan global;
- Pengakuan Organisasi dan politik tentang modal manusia vs peningkatan kinerja;
- Terjadi perubahan organisasi yang sangat cepat yang ditandai adanya proses dan teknologi yang baru tidak akan bertahan lama apabila pesaing mampu mengadopsi teknologi yang sama. Namun, untuk mengimplementasikan perubahan tersebut, tenaga kerja yang dimiliki organisasi harus memiliki skill dan kemampuan yang lebih baik;
- Untuk tumbuh dan beradaptasi, kepemimpinan organisasi harus mengenali nilai dan kontribusi manusia.

Menurut Schermerhon (2005), human capital dapat diartikan sebagai nilai ekonomi dari Sumber Daya Manusia yang terkait dengan kemampuan, pengetahuan, ide-ide, inovasi, energi dan komitmennya. Human capital merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seorang anggota Polisi Pamong Praja untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi. Pembentukan nilai tambah yang dikontribusikan oleh human capital dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya akan memberikan sustainable revenue di masa akan datang bagi suatu organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi.

Terkait dengan teori tersebut, dapat digambarkan Rekapitulasi Personil Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi Menurut Jenjang Pendidikan Tahun 2021:

Tabel. 2. Rekapitulasi Personil Satpol PP Kota Bekasi Menurut Jenjang Pendidikan Tahun 2021

No	Pendidikan	PNS	TKK	Jmlh
1	S2	9	-	
2	S1	55	158	
3	D4	1	-	
4	D3	3	28	
5	D2	1	-	
6	SLTA	161	321	
7	SLTP	8	7	
8	SD	7	1	
	Jmlh	247	515	762

Sumber : Satpol PP Kota Bekasi, 2021



Kualifikasi pendidikan tersebut diharapkan akan menunjang keprofesionalisme anggota Polisi Pamong Praja Kota Bekasi dalam melaksanakan tugas dan fungsi urusan trantibumlinmas di Kota Bekasi. Namun dari jumlah tersebut yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural dan teknis Polisi Pamong Praja baru mencapai 23,49 persen, yaitu baru 179 personil dari 762 personil yang seharusnya mendapatkan pendidikan dan pelatihan teknis Polisi Pamong Praja.

Kemudian, dalam mentransformasi human capital di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi tidak terlepas dari perlengkapan dari peralatan yang dimiliki Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi dan Penganggaran yang dikelola.

Sehubungan hal tersebut, peneliti menggambarkan sebagai berikut:

Tabel. 3. Perlengkapan dan Peralatan Satpol PP Kota Bekasi Tahun 2021

No	Jenis	Jmlh kebutuhan	Kondisi yang ada	Ket
1	Double Cabin Roda 4	4	2	
2	Truk Roda 6	8	4	
3	Kendaraan Dinas Roda 4	10	7	
4	Kendaraan Pick Up Roda 4	8	6	Rusak 1
5	Kendaraan Motor Roda 2	18	16	Rusak Berat 3
6	Kendaraan Patroli Motor (PatMor)	27	25	Hilang 1
7	Perlengkapan Dalmas	200	100	Sebagian rusak dan hilang

Sumber: Satpol PP Kota Bekasi, 2021

Adapun pagu anggaran yang dimiliki dan dikelola oleh Satpol PP Kota Bekasi di tahun 2020 dan 2021 dapat disampaikan sebagai berikut:

Tabel. 4. Anggaran Satpol PP Kota Bekasi Tahun 2020 dan 2021

No	Tahun	Jumlah (Rp Milyar)
1	2020	37.715.000.00
2	2021	40.750.000

Sumber: Satpol PP Kota Bekasi, 2021

Dari berbagai data, di atas, maka dirasakan perlu untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi dalam menyusun program-program yang diantaranya adalah berkolaborasi, digitalisasi dan pengembangan Human Capital Information System yang mutakhir serta peningkatan kompetensi anggota Satpol PP Kota Bekasi dan pengetahuan anggota Satpol PP Kota Bekasi melalui Pendidikan dan Pelatihan baik secara klasikal maupun non klasikal. Oleh karena itu, Peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai organisasi Satuan Polisi Pamong

Praja Kota Bekasi dalam melakukan transformasi Human Capital, pentingnya transformasi human capital bagi Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi dan model transformasi human capital bagi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi.

## B. LANDASAN TEORITIS

Definisi dari Transformasi menurut Laseau (1980), adalah sebuah proses dari perubahan yang secara berangsur-angsur sehingga sampai pada tahap ultimate, perubahan yang dilakukan dengan cara memberi respon terhadap pengaruh unsur eksternal dan internal yang akan mengarahkan perubahan dari bentuk yang sudah dikenal sebelumnya melalui proses menggandakan secara berulang-ulang atau melipatgandakan."

Laseau, (1980), yang dikutip oleh Sembiring, (2006), memberikan kategori Transformasi sebagai berikut:

1. Transformasi bersifat Tipologikal (geometri) bentuk geometri yang berubah dengan komponen pembentuk dan fungsi ruang yang sama.
2. Transformasi bersifat gramatikal hiasan (ornamental) dilakukan dengan menggeser, memutar, mencerminkan, menjungkirbalikkan, melipat dan lain-lain.
3. Transformasi bersifat refersal (kebalikan) pembalikan citra pada figur objek yang akan ditransformasi dimana citra objek dirubah menjadi citra sebaliknya.
4. Transformasi bersifat distortion (merancukan) kebebasan perancang dalam beraktifitas.

Kemudian, Habraken, 1976, yang dikutip oleh Pakilaran, 2006, (dalam <http://www.ar.itb.ac.id/wdp/> diakses pada tanggal 11 November 2013). menguraikan faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya transformasi yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan identitas diri (identification) pada dasarnya orang ingin dikenal dan ingin memperkenalkan diri terhadap lingkungan.
2. Perubahan gaya hidup (*Life Style*) perubahan struktur dalam masyarakat, pengaruh kontak dengan budaya lain dan munculnya penemuan-penemuan baru mengenai manusia dan lingkungannya.
3. Pengaruh teknologi baru timbulnya perasaan ikut mode, dimana bagian yang masih dapat dipakai secara teknis (belum mencapai umur teknis dipaksa untuk diganti demi mengikuti mode).

Stockley (2003) mendefinisikan pengertian human capital adalah "The term of human capital is recognition that people in organization and business are an important an essential asset who contribute to development and growth, in a

*similar way as physical asset such as machines and money. The collective attitude, skill and abilities of people contribute to organization performance and productivity. Any expenditure in training, development, health and support is an investment not just an expense"*

Menurut Edwinston dan malone (1997) *"human capital is the individual knowledge, experiance, capability, skills, creativity, inovativeness."*

Senada dengan edwinston dan malone, menurut Smith and Kelly (1997) *" The transition to the future will requaire a far different power source, an asset much more challenging to cultivate and manage than land:human capital skills, education and konwledge"*

Sedangkan menurut Ancok (2002) terdapat enam komponen dari modal manusia dalam human capital , yakni:

- A. Modal intelektual
- B. Modal emosional
- C. Modal sosial
- D. Modal ketabahan
- E. Modal moral
- F. Modal kesehatan

Dan menurut Galbraith (1997;89) dengan teori The Reconfigurable Organization mengungkapkan *" The Reconfigurable Organization results from the skilled use of three capabilities, first, the organization reconfigures itself by forming teams across organizational departements. second, the organization uses internal prices, markets and marketlike device to coordinate the complexity of multiple team, and three, the organization forms patnerships to secure capabilities that it does not have."*

### C. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif yang berarti data yang dikumpulkan berupa kata-kata yang tertuang dalam transkrip wawancara kepada para informan kunci dan informan stakeholder yang didukung catatan lapangan, dokumen, memo-memo dan rekaman-rekaman resmi lainnya. Menurut Creswell (2014;245) mengungkapkan bahwa *"Qualitative research is a means for exploring and understanding the meaning individuals or groups ascribe to a social or human problem. The process of research involves emerging questions and procedures; collecting data in the participants' setting;analyzing the data inductively, building from particulars to general themes;and making interpretations of the meaning of data. The final written report has a flexible writing structure"*.

Sedangkan Sharan B and Merriam (2007) dalam bukunya *Qualitative research; a guide to design and*

*implementation*, menjelaskan arti dari penelitian kualitatif bahwa: *"Qualitative research;is an inquiry approach useful for exploring and understanding a central phenomenon"*.

Data penelitian peneliti diperoleh dari wawancara secara terstruktur dan mendalam terhadap informan kunci dan stakeholder, menelaah dokumen yang berkaitan dengan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi, melakukan observasi dan melakukan penelusuran media internet. Analisis data menggunakan analisis kualitatif dengan mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan

### D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Gambaran Umum Kota Bekasi

Kota Bekasi memiliki luas wilayah sekitar 210,49 km<sup>2</sup> dengan batas wilayah meliputi:

- Sebelah utara dengan Kabupaten Bekasi;
- Sebelah selatan dengan Kabupaten Bogor dan Kota Depok;
- Sebelah barat dengan Provinsi DKI Jakarta;
- Sebelah timur dengan Kota Bekasi.

Dengan letak geografis berada di 106 derajat 48 menit 28 detik sampai dengan 107 derajat 27 menit 29 detik Bujur Timur dan 6 derajat 10 menit 6 detik sampai dengan 6 derajat 30 menit 6 detik Lintang Selatan.

Adapun topografi Kota Bekasi terletak dengan kemiringan antara 0-2% dan terletak pada ketinggian antara 11 meter sampai dengan 81 meter diatas permukaan air laut. Untuk daerah yang ketinggian diatas 25 meter adalah Kecamatan Medan Satria, Bekasi Utara, Bekasi Selatan, Bekasi Timur dan Pondok Gede. Sedangkan yang berada di ketinggian 25 sampai dengan 100 meter diatas permukaan laut adalah Kecamatan Bantar gebang, Pondok Melati dan Jatiasih.

Wilayah dengan ketinggian dan kemiringan rendah yang menyebabkan daerah tersebut banyak mengalami genangan pada saat musim hujan terutama di Kecamatan Jatiasih, Bekasi Timur, Rawa lumbu, Bekasi Selatan, Bekasi Barat dan Pondok Melati.

#### Pembahasan

Pada perumusan masalah pertama tentang sub tema People yaitu tentang pertanyaan bagaimana transformasi human capital Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Bekasi, Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi menyampaikan bahwa di Satuan Polisi Pamong Praja memiliki kekuatan personil berjumlah 762 personel yang telah direkrut dengan sistem rekrutmen yang kreatif dan inovatif dengan memakai program Polisi Pamong Praja Bekasi talent dan beasiswa menjadi Polisi Pamong Praja



yang bertujuan mencari anggota Polisi Pamong Praja yang berasal dari kalangan akademis muda lulusan universitas lokal dan ternama ibukota. Hal tersebut sejalan dengan teori Smith dan Kelly yaitu berkaitan dengan education sebagai salah satu prasyarat majunya organisasi Satpol PP Kota Bekasi dimasa depan.

Dari sisi sub tema Culture, Sekretaris Satpol PP Kota Bekasi mengatakan para anggotanya telah mulai dibiasakan dengan budaya digital 4.0 selaras dengan program transformasi organisasi dari Pemerintah Pusat. Hal ini dibuktikan dengan mengoperasikan laptop, media internet dan HP Android dalam menyusun dan melaporkan hasil pelaksanaan lapangan anggota Polisi Pamong Praja Kota Bekasi. Tidak lagi memberikan laporan secara tulis tangan atau laporan lisan semata. Pernyataan tersebut senada dengan Teori Smith dan Kelly tentang skill dari yang harus dimiliki oleh seorang anggota Satpol PP Kota Bekasi.

Dan dari sisi sub tema Organization, Pejabat Fungsional tertentu Tingkat Ahli Satpol PP Kota Bekasi mengungkapkan dalam meningkatkan kompetensi organisasi, para anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi diperintahkan untuk melanjutkan sekolah sarjana atau pasca sarjana, mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan baik oleh Kementerian Dalam Negeri, Pemerintah Provinsi Jawa Barat dan Pemerintah Kota Bekasi demi tercapainya Visi dan Misi Satuan Polisi Pamong Praja yaitu Terwujudnya Ketentraman dan Ketertiban Umum guna menunjang Visi dan Misi Kota Bekasi yakni Meningkatkan Kapasitas Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik. Hal ini sejalan dengan teori Smith and Kelly yaitu knowledge yang mumpuni yang harus dimiliki oleh setiap anggota Satpol PP Kota Bekasi.

Dari sisi *people*, tokoh masyarakat, pemuda, perempuan dan agama Kota Bekasi yang peneliti lakukan wawancara, mengatakan bahwa dengan banyaknya jumlah personil yang dimiliki oleh Satuan Polisi Pamong Praja mengakibatkan sering terjadi miskordinasi dengan pihak kecamatan dan kelurahan pada saat diadakan operasi dilapangan. Program rekrutmen yang digagas oleh Pemerintah Kota Bekasi dalam merekrut anggota Satuan Polisi Pamong Praja belum berjalan dengan sempurna dikarenakan masih banyak yang direkrut dengan model titipan pejabat teras Kota Bekasi baik dari pejabat eksekutif maupun legislatif, sehingga masih terdengar ketidakpuasan dari calon anggota yang akan direkrut terutama dari yang tidak mempunyai beking pejabat teras eksekutif dan legislatif Kota Bekasi, namun mempunyai kapasitas dan kapabilitas, tidak direkrut menjadi anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi.

Dari segi culture, tokoh masyarakat Kota Bekasi

menyampaikan bahwa program budaya digital yang telah dibangun oleh Kepala Satuan Polisi Pamong Praja belum berjalan maksimal dikarenakan keterbatasan anggaran yang diperoleh selama masa pandemi covid19 dari tahun 2019 sampai dengan akhir tahun 2021.

Dari sisi Organization, tokoh pemuda dan tokoh agama Kota Bekasi sangat mengapresiasi program peningkatan kompetensi organisasi Satuan Polisi Pamong Praja yaitu melalui beasiswa anggota Polisi Pamong Praja Kota Bekasi yang menunjukkan kinerja sangat baik diberikan bantuan pendidikan oleh Pemerintah Kota Bekasi. pernyataan dari perwakilan tokoh pemuda dan masyarakat Kota Bekasi sejalan dengan Teori Smith and Kelly yaitu education.

Dari uraian tersebut peneliti dapat menyampaikan beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Bila suatu organisasi berhasil melaksanakan transformasi human capital secara bertahap sebagaimana Teori Reconfigurable Organization Galbright (1997) dan Human Capital in Digital Smith and Kelly (1997) tersebut adalah mempunyai skills, knowledge tinggi dari anggota Polisi Pamong Praja yang bergerak gesit dalam arti mempunyai inovatif tinggi, berorientasi pada pelayanan dan tanggap terhadap perubahan lingkungan kerja organisasinya (Man).
- 2) Sadar akan pentingnya efektifitas dan efisiensi pagu anggaran yang diberikan oleh Pemerintah Kota Bekasi dalam melaksanakan setiap kegiatan dan program yang telah direncanakan setiap tahunnya yang mempunyai arah terhadap pentingnya komitmen pada peningkatan mutu yang dihasilkan yang dapat berupa barang dan jasa (Money).
- 3) Diperlukan peningkatan material Satpol PP Kota Bekasi berupa peningkatan kuantitas dan kualitas dari perlengkapan dan peralatan kebutuhan operasional Satpol PP Kota Bekasi, disebabkan masalah klasik yang melanda organisasi Satpol PP dimanapun berada termasuk di Kota Bekasi Jawa Barat adalah terkait keterbatasan perlengkapan dan peralatan operasional organisasi Satpol PP (Material).
- 4) Diperlukan perubahan mindset terhadap metode baru dalam memberikan pelayanan yang berorientasi prima, yang humanis ramah terhadap masyarakat. Metode baru yang berorientasi pelayanan, adaptif, akuntabel, harmonis, loyal kepada tugas dan masyarakat, kompeten dan modern dari setiap anggota Pol PP Kota Bekasi, dan selalu berkoordinasi dan berkolaborasi erat dengan berbagai OPD lainnya (Method).
- 5) Dan Setiap anggota Satpol PP di Kota Bekasi diminta untuk selalu berorientasi pelayanan pada masyarakat yang mempunyai kemampuan menyuplai, preferensi dan memiliki kecenderungan berperilaku berubah-ubah.

## F. REKOMENDASI

Transformasi Human Capital Satpol PP Kota Bekasi dapat dilihat dari tiga sisi yaitu a) dari sisi *people* bertujuan melakukan *attractive talent recruitment* melalui *NewWay of recruitment Process*, yaitu program-program rekrutmen yang kreatif dan inovatif dengan menggunakan *multisource* dan *multichannel* untuk mendapatkan SDM yang unggul atau "*Star of Life*", b) Untuk pilar kedua transformasi Human Capital Pol PP, *culture*, penulis menyampaikan bahwa hal tersebut dapat dilakukan dengan menginternalisasi *corporate value* Pol PP kepada seluruh insan Pol PP, serta membangun budaya digital sejalan dengan fokus transformasi Organisasi Satpol PP, dan c) pada pilar terakhir transformasi Human Capital Pol PP, *organization*, bertujuan untuk meningkatkan kompetensi organisasi. Kemudian dari sisi organisasi, organisasi satpol harus segera menyusun beberapa program diantaranya kolaborasi, digitalisasi dan pengembangan *Human Capital Information System* yang mutakhir serta peningkatan kompetensi anggota satpol pp dan pengetahuan melalui Pendidikan dan pelatihan baik secara konvensional maupun digital ataupun virtual.

Adapun hal-hal yang dapat direkomendasikan adalah sebagai berikut:

- 1) Penulis mengusulkan dibuat beberapa program seperti rekrutmen awal anggota pol pp yang dilakukan diantaranya melalui program yang penulis namakan Pol PP Program magang, Pol PP Beasiswa Program, Kontes kreativitas dan Pol PP Mendapatkan bakat sebagai sarana potensial bakat yang akan diproyeksikan untuk duduk di suatu jabatan di Satuan Polisi Pamong Praja. Untuk *multichannel*, penulis mengusulkan dibuatkan program Pemimpin Masa depan Pol PP, Program Pemimpin berikut Pol PP dan Program petugas Pol PP.
- 2) Penulis mengusulkan supaya organisasi Satpol PP Kota Bekasi aktif secara terus menerus dalam melakukan rangkaian berbagai program kegiatan yang sudah dirancang untuk dilakukan dan ditransformasikan budaya organisasi satpol pp di daerah Kota Bekasi seperti diantaranya peduli dengan sesama melalui gerakan Satpol PP Kota Bekasi lawan covid19, Satpol PP Sahabat masyarakat, dan program aktivitas budaya Satpol PP di seluruh organisasi perangkat daerah untuk mendukung capaian target kinerja yang sudah ditetapkan oleh kepala daerah Kota Bekasi.
- 3) Bila suatu organisasi pemerintah seperti Satpol PP tidak segera melakukan transformasi human capitalnya seperti halnya yang sudah dilaksanakan oleh perusahaan-perusahaan perbankan swasta seperti BCA, kemudian perusahaan yang bergerak

dibidang teknologi aplikasi seperti halnya Gojek/Grab Salah satu perusahaan transportasi terbesar namun tidak mempunyai kendaraan, Ali Baba Corp Salah satu retailer terbesar di dunia namun tidak mempunyai inventory, maka tidak tertutup kemungkinan Polisi Pamong Praja dimasa mendatang tidak lagi dapat dirasakan dan dibutuhkan oleh masyarakat serta perusahaan-perusahaan yang seharusnya mereka semua itu membutuhkan organisasi Satpol pp dalam menjaga ketentraman dan ketertiban wilayah masing-masing.

## G. DAFTAR PUSTAKA

- Abrami, P. C., Bernard, R. M., Borokhovski, E., Wade, A., Surkes, M. A., Tamim, R., & Zhang, D, 2018. Instructional interventions affecting critical thinking skills and dispositions: A stage 1 meta-analysis. *Review of Educational Research*, 78(4), 1102-1134.
- Ancok, Djameludin, 2002, *Outbond Management Training*, Jogjakarta, UII Press.
- Barab, S. A., & Luehmann, A. L. 2012. *Building Sustainable Science Curriculum: Acknowledging and Accommodating Local Adaptation*. *Science Education* 87(4), 454-467.
- Baron. 1969. *Creativity and Intelegence*. New York, Longman Inc.
- Chan, L. 2018. *Technology Integration Applied to Project-Based Learning in Science*. *Innovation in Education and Teaching International*. Vol. 45, no.1:p55-65.
- Creswell, 2014, *Educational Research Planning, conducting and evaluating quantitative and qualitative research*, Boston, MA Pearson.
- Dheasey Amboningtyas, 2021, *Transformasi Human Resorces*, *Jurnal ekonomi bisnis unisla*, Vol XX No 2 p1290-1297.
- Ennis, R. H. 2016. *Critical Thinking*. New Jersey: Prentice-Hall.
- E.Endri, 2010, *Peran Human Capital dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, *Jurnal administrasi Bisnis*, Vol 6 No 2, hal 179-190.
- Edvinson and Malon, 1997, *Intellectual Capital: Realizing your company's true value by founding in hidden brain power*, New York, Harper Business.
- Frank, M., & Barzilai, A. 2014. *Integrating Alternative Assessment in a Project-Based Learning Course for Pre-service Science and Technology Teachers*. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 29(1), 41-62.
- Giilbahar, Y., & Tinmaz, H. 2016. *Implementing Project-Based Learning and E- Portofolio Assesment In an Undergraduate Course*. *Journal of Researches on Technology in Education*, 38 (3): 309-327.
- Kaufman, J., Cole, J., & Bear, J. 2019. *The Construct of*



- Creativity: Structural Model for Self-Reported Creativity Ratings. *Journal of Creative Behavior*. 43. 119-134.
- Marshall, J. A., Petrosino, A. J., & Martin, T. 2012. Preservice Teachers' Conceptions and Enactments of Project-Based Instruction. *Journal of Science Education Technolog*. 19, 370-386.
- Poerwanto, 2013, Transformasi Organisasi: Dampaknya Terhadap Peran Sumber Daya Manusia Bidang Pariwisata, Aspirasi, *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, FISIP Universitas Jember, Vol.XIII, No.2, Desember, hal 127-139.
- Beer, Michael, 2017, The Transformation of the Human Resource Function: Resolving the Tension Between a Traditional Administrative and New Strategic Role, *Human Resource Management Journal*, Vol.36. No.1.
- Choo, Chun Wei, 1999, *The Knowing Organization: How To Use Information To Construct Meaning, Creating, Knowledge, and Make Decision*, Oxford University Press, NY.
- Daft, Richard L., 2014, *Organization Theory and Design*, 8th Edition, Thomson Learning, USA
- Galbright, 1997, *Reconfigurable Organization Galbright in The Organization of The Future*, The Drucker foundation, San Fransisco, Jose Bass Publisher p 87-98.
- Greenberg, Jerald & Robert A. Baron, 1995, *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*, PHIL, NJ
- Gouillart, Francis. J, and James N. Kelly, 1995, *Transforming the Organization*, New York, McGraw-Hill, Inc.
- Habraken, 1976, *The systematic Design of Building Support*, International Kindle Paperwhite.
- Kafidin Muzaki, 2020, Analisis Pengaruh Human Capital dan struktur Capital terhadap kinerja perusahaan, *Jurnal Unusida*, Vol 6 No 2, p 267-276
- Laseau, 1980, dalam Sembiring, 2006, Kategori Transformasi melalui <http://transform-org.blogspot.co.id/apakah-transformasi0itu.html> diakses pada 4 September 2016.
- Meyerson, Debra E, 2012, *Radical Change the Quiet Way*, Havard Business Review, October
- Morgan, Gereth, 2012, *Riding the Wave of Change: Developing Managerial Competencies for a Turbulent World*, Jossey-Bass Publisher, Oxford.
- Nonaka, I dan H. Takeuchi, 2015, *The Knowledge-Creating Companies: How Japanese Companies Create the Dynamic of Innovation*, Oxford University Press, New York
- Simangunsong, Fernandes, 2017, *Metodologi Penelitian Pemerintah*, Bandung, Alfabeta.
- Siti nurbaya et al, 2021, Tahapan mengelola Transformasi S D M D a l a m M a s a P a n d e m i Covid19, senabisma seminar nasional bisnis dan manajemen, p 29-36.
- Sadu Wasistiono, 2019, Ceramah bagi mahasiswa program profesi kepamongprajaan tahun akademik 2019/2020 selasa, 5 maret 2019.
- , dan Fernandes Simangunsong, 2015, *Metodologi Ilmu Pemerintahan (Edisi Revisi yang diperluas)*, Sumedang, IPDN Press.
- Sharan B, Merriam, 2007, *Qualitative Research: a guide to design and implementation*, John Wiley and Son.
- Smith and Kelly (1997), *Human Capital in Digital Economy in The Organization of The Future*, The Drucker foundation, San Fransisco, Jose Bass Publisher p 199-212.
- Stockley and derek (2003), "Training and management consulting", tersedia di <http://derekstockley.com.au/elearning-definition.html> diakses pada tanggal 29 Desember 2013.
- Schermerhon, 2005, *Management 8th ed*, USA, John Willey and Son Inc.
- Sunu diah widagdo et al, 2022, *Budaya Kerja Organisasi Satpol PP Provinsi Jatim*, *Jurnal Praja Observer*, Vol 2 No 1 p 15-22.
- Peraturan Daerah Kota Bekasi Nomor 4 Tahun 2013 tentang Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi.
- Peraturan Walikota Bekasi Nomor 71 Tahun 2016 tentang Kedudukan Tugas Fungsi Struktur Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi.