

ANALISIS HUBUNGAN KOMPETENSI DAN KEARIFAN LOKAL DALAM PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI LEMBAGA PEMASYARAKATAN NARKOTIKA KLAS IIA SUNGGUMINASA KABUPATEN GOWA

Armin Fauzy¹, Sutarjo Tui², Rusdiah Hasanuddin³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP^{1,2,3}

arminfauzy@gmail.com¹, sutardjotui@gmail.com²

ABSTRACT

This research aims to find out and analyze the effect of competence and local wisdom, and to find out the dominant variable which has a strong correlation to the career development on Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Sungguminasa, Gowa Regency. This research was conducted in Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Sungguminasa, Gowa Regency, with population and sample as amount of 124 respondents. The data in this research were analyzed descriptively to explain the research data, while to analyzed the data used Chi-Square analysis. The result of the research showed that competence and local wisdom have a positive and significant correlation with the career development of employees in Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Sungguminasa, Gowa Regency. The employees' potential has been actualized in career development which suitable for career growth, career exploration, career formed, career adjustment and career declining while carrying out the duties and functions.

Keywords: *competence, local wisdom, and career development.*

PENDAHULUAN

Dunia kerja saat ini diarahkan untuk berorientasi pada kemampuan kerja yang profesional dalam dimensi waktu, peluang, tantangan dan prestasi kerja yang teraktualisasikan dalam karir kerja yang maju dan modern. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh andil sumber daya manusia yang memainkan peranannya dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari keberhasilan suatu organisasi, karena itu sumber daya manusia menjadi kunci sukses atau tidaknya organisasi dalam mewujudkan tujuannya.

Fenomena kompetensi pegawai perlu ditingkatkan, mengingat pegawai memiliki tugas pokok dan fungsi dalam mengembangkan pendidikan dan pelatihan yang diharapkan untuk mengetahui, terampil, menguasai dan handal dalam bekerja. Kenyataan yang terjadi akibat kompetensi yang rendah menyebabkan aktivitas kerja sering mengalami ketidak sesuaian prosodur teknis pembinaan, tidak tepat waktu dalam pembinaan dan pmbingan warga pemasyarakatan, sering terjadi banyak

kesalahan teknis pembinaan dan lama proses pembinaan. Hal ini dikarenakan kompetensi yang dimiliki pegawai rendah.

Pegawai menyadari mengenai kompetensi yang dimilikinya, sehingga sering mengusulkan pada pimpinan untuk diberikan peluang meningkatkan pengetahuan, keterampilan, penguasaan dan pengalaman kerja dalam meningkatkan kompetensinya. Pegawai sering mengusulkan pada pimpinan untuk memberi peluang mengikuti jenjang pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi misalnya mengikuti pendidikan S2 atau S3. Namun, hal tersebut tidak diberi kebijakan oleh pimpinan untuk mengikuti jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Termasuk rendahnya pengalaman kerja pegawai di dalam melakukan pembinaan dan pembimbingan kepada warga lapas untuk diarahkan ke orientasi yang lebih berkualitas dalam menunjang peningkatan karir pegawai. Pegawai lapas harus memiliki pengalaman sesuai dengan masa kerja dalam bertugas di lapas, mempunyai tingkat kesenioran penguasaan kerja di lapas, orientasi lapangan yang telah dikuasai dengan baik. Atas pengalaman ini perlu menjadi pertimbangan

bagi setiap pegawai untuk meningkatkan kompetensi dalam rangka pengembangan karir sebagai pegawai lapas. Kenyataan ditemukan masih banyak pegawai lapas yang masa kerjanya di bawah 5 tahun, kecenderungan pegawai lapas sering dimutasi dari satu lapas ke lapas yang lain dengan nusa yang berbeda, sehingga harus mengenal dan berorientasi dengan kondisi lapas baru, dan ini menyebabkan kompetensi pegawai lapas sering mengalami perubahan orientasi dan ekspektasi dalam pengembangan karirnya.

Demikian halnya sikap penguasaan kerja yang ditunjukkan pegawai lapas juga terlihat masih rendah khususnya yang berkaitan dengan sikap penguasaan berbagai inovasi kerja, inisiatif kerja, kreativitas kerja dan kemandirian kerja yang ditunjukkan dalam melakukan pembimbingan dan pembinaan kepada warga lapas. Kenyataan yang terlihat saat ini, masih ada pegawai lapas yang sering tidak menguasai inovasi kerja khususnya yang berkaitan dengan pemanfaatan dan penggunaan inovasi teknologi pengawasan dan monitoring yang diterapkan di lapas, terlihat masih sering ditemukan pegawai lapas kurang memiliki inisiatif kerja yang berorientasi keahlian dan kecerdasan bekerja praktis dalam lapas, masih ada pegawai yang tidak memiliki kreativitas kerja untuk mengembang cara-cara baru secara taktis dan teknis, serta masih ditemukan pegawai lapas yang tidak mandiri dalam bekerja selalu menunggu perintah pimpinan atau bekerja asal pekerjaan tersebut telah dilaksanakan dalam menggugurkan tugas yang harus menjadi kewenangan. Inilah wujud kompetensi dari pegawai lapas yang sikap penguasaan kerja masih rendah dalam meningkatkan pengembangan karirnya.

Ada pegawai lapas kurang tegas dalam menjalankan pekerjaannya akibatnya pekerjaan tersebut sering terabaikan. Muncul kebiasaan yang saling mengharapkan dalam menjalankan pekerjaan yang biasa berakibat pekerjaan tidak terselesaikan, sering terjadi kesalahan dan kerugian waktu kerja yang tidak efisien dan efektif. Ketidaktegasan pegawai dalam bekerja sebagai pencerminan kearifan lokal kurang diaktualisasikan, yang mempunyai hubungan dengan pengembangan karir pegawai lapas.

Terlihat pula kebiasaan kearifan lokal untuk kebersamaan dalam bekerjasama masih kurang dalam mengembang pekerjaan yang diamanahkan kepada pegawai lapas. Sering

ada pegawai bekerja secara individu padahal tugas ini adalah tugas tim kerja, masih ada pegawai yang egois dalam bekerja tidak membutuhkan bantuan teman kerja dan masih ada pegawai lapas kurang partisipatif dalam bekerjasama dengan temannya bersifat tidak peduli atau tidak menganggap penting kerjasama dalam berkarir. Ini merupakan kebiasaan yang tidak mencerminkan kearifan lokal yang ada hubungannya dengan pengembangan karir pegawai lapas.

Melalui penerapan teori yang dikemukakan oleh Marcell (2018) tentang teori interpretasi kearifan. Teori ini kearifan lokal merupakan aset jati diri untuk membangun karir individu SDM. Relevansi teori ini dalam bagi lapas menjadi suatu interpretasi bahwa pegawai dituntut untuk memiliki kejujuran, ketegasan, kebersamaan, kepercayaan dan harga diri untuk bekerja dengan baik dalam rangka mengembangkan karirnya.

Fakta fenomena menunjukan pengembangan karir masih rendah diaktualisasikan terlihat dari pertumbuhan karir yang rendah. Berapa orang pegawai karirnya meningkat berdasarkan kepuasan kerja, prestasi kerja dan kinerja yang dicapai dalam setiap periode waktu dalam berkarir. Kenyataannya realisasi pencapaiannya masih dibawah 65 persen dari target 90 persen setiap tahun. Ini berarti pengembangan karir masih rendah dari target yang diharapkan sehingga perlu ada perbaikan yang berhubungan dengan peningkatan kompetensi dan kearifan lokal yang perlu dibenahi pada pegawai lapas.

Termasuk pengembangan karir yang perlu dibenahi adalah melakukan penyesuaian karir sesuai dinamika dan tantangan global yang ada saat ini, termasuk di era industri 4.0 yang menghendaki setiap instansi dan organisasi pemerintah melakukan cara pelayanan cerdas melalui inovasi informasi dan teknologi. Ini berarti penyesuaian karir harus berorientasi pada karir pelayanan cerdas. Selama ini diakui oleh pihak Lapas belum diaktualisasikan dengan optimal, mengingat perangkat teknologi yang digunakan masih terbatas dan bersifat tentatif hanya mengawasi, memonitoring dan melaporkan kondisi warga lapas. Penyesuaian pengembangan karir ini perlu diupayakan dengan terus meningkatkan kompetensi dan kebiasaan kearifan lokal yang ditumbuhkan dalam menjalankan pekerjaan pegawai di Lapas.

Termasuk pula fenomena mengenai kemunduran karir yang diperuntukkan kepada pegawai yang menjelang masa pensiun untuk lebih berorientasi kepada kematangan karir yang sesuai dengan perilaku, tindakan dan prestasi yang ditunjukkan dalam mengakhiri karirnya sebagai pegawai Lapas. Seyogyanya setiap pegawai yang menjelang pensiun menunjukkan sosok pegawai teladan, berwibawa, berkarya dan berprestasi di bidang pembinaan dan pembimbingan warga Lapas dengan baik. Karena itu pengembangan karir menghadapi kemunduran karir harus diorientasikan kepada karir purna bakti atau purna karya dalam berkarir.

Kenyataannya hal ini belum bisa diterapkan dengan optimal karena keterbatasan anggaran dan rendahnya tingkat pengusulan dari masing-masing pegawai untuk menyiapkan prasyarat peningkatan karir. Ditemukan masih banyak pegawai tidak melakukan pengurusan pengusulan pangkat atau golongan karir, tidak mencari pengembangan karir yang telah dicapai, tidak mempersiapkan akses karir yang cukup untuk bersaing dan melakukan inovasi penyesuaian karir sesuai dengan tingkat jenjang karir yang dimiliki dan hal yang berkaitan dengan persiapan masa kemunduran karir atau menjelang pensiun.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) Bagaimana hubungan kompetensi dalam pengembangan karir pegawai? (2) Bagaimana hubungan kearifan lokal dalam pengembangan karir pegawai?. (3) Variabel manakah yang paling memiliki hubungan dalam pengembangan karir pegawai?

Penelitian ini bertujuan (1) Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan kompetensi dalam pengembangan karir pegawai. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan kearifan lokal dalam pengembangan karir pegawai. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang paling memiliki hubungan dalam pengembangan karir pegawai.

TINJAUAN LITERATUR

Kompetensi diartikan sebagai hal yang esensial, karena dibutuhkan dalam aktivitas, dan menjadi penilaian pengembangan individu dan organisasi. Kompetensi pada hakikatnya dapat dilihat dari dua sudut pandang. Kompetensi berdasarkan kebutuhan individu

dan kompetensi berdasarkan kebutuhan organisasi. Keberhasilan kompetensi kebutuhan individu sangat mempengaruhi kebutuhan organisasi (McKenna, 2017).

Thuran (2018), pentingnya pengetahuan dalam peningkatan sumber daya manusia, sangat diperlukan. Mengingat pengetahuan memberikan andil di dalam menjalankan aktivitas kerja. Pengetahuan tidak terlepas dari tiga unsur yaitu jenjang pendidikan yang ditamati, latar belakang pendidikan yang dimiliki dan disiplin ilmu yang ditekuni.

Pandangan ini menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia, dituntut pengetahuan yang tinggi dalam menangani dan memberikan solusi tentang dinamika kerja yang saat ini semakin kompetitif dan menuntut kompetensi. Gabriel (2017), penempatan suatu posisi dalam organisasi kerja, sangat memperhatikan peranan dari pengetahuan yang dimiliki oleh individu. Penilaian terhadap pengetahuan pegawai ditentukan oleh jenjang pendidikan yang ditamati, latar belakang pendidikan yang memberikan warna terhadap wawasan yang dimiliki serta disiplin ilmu yang ditekuni dalam mengembangkan bidang ilmu pengetahuan dan teknologi dari pengetahuan yang dimilikinya.

Suatu kegiatan dalam manajemen organisasi tidak terlepas dari konsep keterampilan. Konsep ini diartikan sebagai konsep pembinaan untuk mengetahui apa, mengapa dan untuk apa penerapan diklat harus diterapkan sesuai dengan konsep manajemen, sistem pengetahuan dan sistem diklat. Menurut Mitchell (2018), konsep diklat adalah konsep untuk meningkatkan, mengembangkan dan membentuk perilaku pegawai untuk memiliki hakekat memahami aktivitas kerjanya untuk mudah mengembangkan kompetensi sumber daya manusia.

Kearifan lokal terdiri dari dua kata: kearifan (*wisdom*) dan lokal (*local*). Kearifan sama dengan kebijaksanaan dan lokal berarti setempat. Local secara spesifik menunjuk pada ruang interaksi terbatas dengan sistem nilai yang terbatas pula. Sebagai ruang interaksi yang sudah didesain sedemikian rupa yang di dalamnya melibatkan pola hubungan antara manusia dengan manusia atau manusia dengan lingkungan fisiknya. Pola interaksi yang sudah terdesain tersebut disebut *setting*. Kebiasaan *setting* adalah sebuah ruang interaksi tempat seseorang menyusun hubungan *face to face*

dalam lingkungannya. *Setting* kehidupan yang sudah terbentuk secara langsung akan memproduksi nilai kebiasaan. Nilai tersebut menjadi landasan hubungan atau menjadi acuan tingkah laku (Jones, 2016).

Trimayati (2018) secara konseptual, kearifan lokal dan keunggulan lokal merupakan kebijaksanaan manusia yang bersandar pada filosofi nilai, etika, cara dan perilaku yang melembaga secara tradisional. Kearifan lokal adalah nilai yang dianggap baik dan benar sehingga bertahan dalam waktu yang lama dan bahkan melembaga. Adat kebiasaan pada dasarnya teruji secara alamiah dan niscaya bernilai baik, karena kebiasaan tersebut merupakan tindakan sosial yang berulang-ulang dan mengalami penguatan (reinforcement). Tindakan tidak dianggap baik oleh masyarakat maka tidak akan mengalami penguatan secara terus-menerus. Pergerakan secara alamiah terjadi secara sukarela karena dianggap baik atau mengandung kebaikan. Adat yang baik ini melahirkan kearifan lokal (Higghert, 2017)

Unsur-unsur kearifan lokal yang menjadi sumber penguatan membangun komitmen organisasi dan peningkatan kinerja meliputi, penerapan kejujuran, ketegasan, kebersamaan, kepercayaan, dan harga diri. Kearifan lokal melahirkan komitmen dan kinerja sumber daya yang berkualitas. Matulada (2017), kearifan lokal adalah aset kepribadian yang sesungguhnya dari masyarakat beradab seperti kejujuran, ketegasan, kebersamaan, kepercayaan, dan harga diri yang melembaga menjadi komitmen dan kinerja.

Abidin (2002), kearifan lokal merupakan perekat sosial bagi individu dan organisasi. Kearifan lokal merupakan pengetahuan yang eksplisit yang muncul dari periode panjang yang berevolusi bersama-sama masyarakat dan lingkungannya dalam sistem lokal yang sudah dialami bersama-sama. Proses evolusi yang begitu panjang dan melekat dalam masyarakat dapat menjadikan kearifan lokal sebagai sumber energi potensial dari sistem pengetahuan kolektif masyarakat untuk hidup bersama secara dinamis dan damai. Pengertian ini melihat kearifan lokal tidak sekadar sebagai acuan tingkah-laku seseorang, tetapi lebih jauh, yaitu mampu mendinamisasi kehidupan masyarakat yang penuh keadaban.

Secara substansial, kearifan lokal itu adalah nilai-nilai yang berlaku dalam suatu masyarakat. Nilai adat yang diyakini kebenarannya dan menjadi acuan dalam bertingkah-laku sehari-hari masyarakat setempat. Frechlin (2017), kearifan lokal merupakan entitas yang sangat menentukan harkat dan martabat manusia dalam komunitasnya. Berarti kearifan lokal yang di dalamnya berisi unsur kejujuran, ketegasan, kebersamaan, kepercayaan, dan harga diri pada masyarakat lokal dari para elit adalah yang menentukan pembangunan peradaban.

Keberhasilan seseorang dalam mengembangkan karirnya tidak terlepas dari kesempatan berkarir. Kesempatan berkarir inilah yang perlu dipahami oleh setiap orang untuk mampu mengembangkan potensi untuk meniti sebuah karir yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Arnold (2017), karir menunjukkan perkembangan individu pegawai dalam mengembang jabatan atau pangkat yang dicapai selama masa kerja.

Pengembangan karir menurut Gibson (2016), serangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja selama rentang waktu kehidupan seseorang dan rangkaian aktivitas kerja yang berkelanjutan. Memilih sebuah karir harus berorientasi pada pengembangan karir. Karena itu, terdapat dua cara pendekatan untuk memahami karir. Pendekatan pertama memandang karir sebagai pemilikan (*a property*) dan pekerjaan dalam organisasi (*occupation*). Pendekatan kedua memandang karir sebagai sebuah kualitas individu di dalam mengakumulasi kemajuan karir yang telah dicapai. Kedua pendekatan ini menjadi pertimbangan dalam melakukan pengembangan karirnya.

Memahami apa yang dikemukakan di atas, maka definisi pengembangan karir adalah serangkaian atau urutan posisi pekerjaan atau jabatan yang dipegang selama seseorang bekerja dalam suatu organisasi. karena itu dibutuhkan adanya tahap perencanaan karir, manfaat perencanaan karir dan pengembangan karir itu sendiri.

Mondy (2017), menjalankan rutinitas keseharian dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi individu dalam organisasi melalui pengembangan karir, diperoleh manfaat karir kerja. manfaat karir adalah mewujudkan sinergitas ketersediaan sumber daya manusia

dan kesempatan berkarir untuk mencapai tujuan organisasi.

Dessler (2018), manfaat pengembangan karir adalah kemampuan sumber daya manusia yang berkarir untuk menjalankan fungsi manajemen secara terencana, terorganisir, terarah dan terkontrol melalui pengembangan karir yang sesuai pencapaian kinerja yang dicapai oleh individu dalam suatu organisasi.

Pengembangan karir itu sendiri dari kajian yang dikemukakan oleh Hardoyo (2017) bahwa pengembangan karir adalah mewujudkan peluang karir melalui upaya peningkatan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. upaya untuk meningkatkan pengembangan karir meliputi: 1) kesempatan untuk melakukan sesuatu yang membuat pegawai merasa senang; 2) kesempatan untuk mencapai sesuatu yang berharga; 3) kesempatan untuk mempelajari hal baru dan 4) kesempatan untuk mengembangkan kecakapan dan kemampuan.

Memahami apa yang dikemukakan di atas, ada beberapa teori pengembangan karir yang dapat digunakan sebagai landasan untuk membangun indikator teori pengembangan karir. Teori pengembangan karir Donald L Super dalam Dibyo (2018) pengembangan karir seseorang tergantung pada prestasi yang dicapai dalam organisasi karena itu ukuran suatu keberhasilan karir seseorang dinilai dari prestasinya. Pandangan Donald ini sejalan dengan teori Gisbert (2018) bahwa unsur mendasar dari teori ini yaitu teori tentang konsep dalam bekerja (*vocational self concept*), dimana seseorang merupakan bagian dari keseluruhan gambaran tentang dirinya sendiri menghadapi aktivitas kerjanya. Pencapaian prestasi dan kinerja merupakan gambaran tentang pengembangan diri yang dimilikinya. Menilai pengembangan karir seseorang selalu diarahkan pada konsep dirinya tentang prestasi yang mampu diwujudkan dalam mengekspresikan kemampuannya dalam organisasi.

H₁ : Diduga bahwa kompetensi memiliki hubungan dalam pengembangan karir pegawai.

H₂ : Diduga bahwa kearifan lokal memiliki hubungan dalam pengembangan karir pegawai.

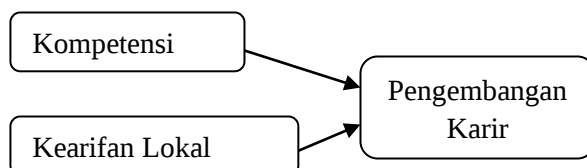
H₃ : Diduga bahwa variabel kompetensi yang memiliki hubungan paling erat dalam pengembangan karir pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yang dirancang untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan dan tujuan yang hendak dicapai serta menguji hipotesis. Sumber data penelitian adalah data primer dan data sekunder. Penelitian ini dilakukan pada Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa. Alasan pemilihan lokasi ini karena ingin melihat hubungan kompetensi dan kearifan lokal dalam pengembangan karir pegawai Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa. Waktu penelitian selama dua bulan.

Metode pengumpulan data dalam penelitian adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa yang berjumlah 124 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 124 responden dengan menggunakan teknik full sampling atau menggunakan metode sensus. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis statistik deskriptif dan analisis *Chi-Square*.

Gambar 1. Model Penelitian



Sumber: Armin Fauzy (2019)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Kompetensi Dalam Pengembangan Karir Pegawai

Kompetensi (X ₁)	Pengembangan Karir (Y)					Total
	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	
Sangat Tidak Setuju	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.8%	0 0.0%	1 0.8%
Tidak Setuju	0 0.0%	0 0.0%	2 1.6%	0 0.0%	0 0.0%	2 1.6%
Kurang Setuju	0 0.0%	1 0.8%	21 16.9%	8 6.5%	0 0.0%	30 24.2%
Setuju	1 0.8%	0 0.0%	11 8.9%	59 47.6%	2 1.6%	73 58.9%
Sangat Setuju	0 0.0%	0 0.0%	1 0.8%	9 7.3%	8 6.5%	18 14.5%
Total	1 0.8%	1 0.8%	35 28.2%	77 62.1%	10 8.1%	124 100.0%
Chi-Square (χ^2) : 80.919						
Coefficient Contingence : 0.728						
Asymp. Sig. : 0.000						
Df : 16						

Sumber: Data primer diolah (2019)

Kompetensi dan pengembangan karir pegawai merupakan hal penting bagi setiap pegawai dalam menunjukkan potensi dirinya untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Bagi pegawai, kompetensi menjadi hal yang mendasar untuk melihat kemampuannya menjalankan pekerjaan yang diberikan. Kompetensi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh kemampuan pegawai yang dimanfaatkan dan digunakan untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan sikap pegawai dalam bekerja. Pengembangan karir pegawai yang dimaksud adalah proses karir pegawai dilihat dari pertumbuhan karir, eksplorasi karir, pembentukan karir, tahap penyesuaian dan tahap kemunduran karir di Lapas Narkotika Klas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa.

Pengetahuan merupakan indikator dari kompetensi yang dimiliki pegawai dalam memahami, mengetahui dan menyimak serta menganalisis pekerjaan yang dihadapinya. Kompetensi seorang pegawai berdasarkan tingkat pengetahuan tercermin pada wawasan kerja yang dimiliki oleh pegawai. Kompetensi pengetahuan kerja berdasarkan wawasan kerja yang dimiliki pegawai untuk meningkatkan pengembangan karirnya. Seorang pegawai di dalam menjalankan tupoksi dituntut untuk memiliki wawasan tentang uraian kerja (job description) dan analisa kerja (job analysis),

sehingga dengan pengetahuan kerja yang dimiliki seorang pegawai berkompeten untuk mampu mengembangkan karirnya dalam menjalankan tupoksi sebagai rutinitas yang harus dikerjakan di Lapas Narkotika Klas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa.

Keterampilan merupakan indikator kompetensi yang menuntut setiap pegawai untuk memiliki kecakapan, kehandalan, kelincahan, kecepatan dan kerapian dalam menjalankan segala aktivitasnya dengan baik, sehingga memberi pengaruh terhadap peningkatan hasil kerja yang ditunjukkan sebagai penilaian pengembangan karir pegawai. Bagi pegawai keterampilan kerja merupakan hal yang diperlukan guna mempercepat segala proses penyelesaian pekerjaan dan menjadikan pekerjaan yang dilakukan lebih mudah diaplikasikan, karena pegawai memiliki keterampilan untuk memperoleh hasil kerja yang sesuai harapan dalam peningkatan pengembangan karir pegawai. Itulah sebabnya pegawai yang memiliki keterampilan sangat diperlukan dan diprioritaskan untuk menduduki bidang kerja yang tepat dengan orang yang tepat sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya, sebagai proses dalam pengembangan karir yang optimal di lingkup Lapas Narkotika Klas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa.

Pengalaman merupakan bagian dari kompetensi pegawai yang sesuai dengan masa kerja dan pengembangan karir yang telah dijalani. Tentu dalam suatu organisasi terdapat perbedaan pengalaman antara pegawai yang masih junior dengan pegawai yang senior, biasanya dibedakan dari pengalaman kerjanya. Pegawai yang berpengalaman dengan mudah memahami, menyikapi dan menindaklanjuti pekerjaan yang dilakukan, karena sudah berulang kali dilakukan dan hal ini telah menjadi pengalaman, sedangkan pegawai yang belum berpengalaman biasanya masih bertanya, minta dituntun, perlu contoh atau format kerja, karena belum ada pengalaman di dalam memproses dan menyelesaikan pekerjaannya. itulah sebabnya semakin berpengalaman seorang pegawai maka semakin memiliki kompetensi yang baik untuk meningkatkan pencapaian hasil kerja sebagai penilaian pengembangan karir pegawai. Pengalaman menuntut setiap pegawai untuk mampu mengembangkan karirnya di Lapas Narkotika Klas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa.

Sikap penguasaan kerja merupakan indikator dari kompetensi pegawai berdasarkan karakter dan tindakan dalam menguasai bidang kerja yang diamanahkan. Suatu organisasi memiliki banyak pegawai dengan latar belakang penguasaan kerja yang berbeda-beda sesuai unit kerja dengan uraian kerja masing-masing. Adanya perbedaan penguasaan kerja dari pegawai, tentu memiliki kompetensi yang berbeda, karena itu pegawai yang memiliki penguasaan kerja dalam berbagai bidang kerja selalu diperlukan dan diberikan peluang untuk mengerjakan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerjanya. Pegawai yang memiliki sikap penguasaan kerja yang berkarakter dan bertindak sesuai dengan penguasaan bidang kerja yang ditekuni akan mengembangkan karir pegawai di lingkup Lapas Narkotika Klas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa.

Berdasarkan penjelasan masing-masing indikator yang dibahas di atas, menunjukkan bahwa secara langsung kompetensi memiliki hubungan positif dan signifikan dalam pengembangan karir pegawai, sehingga hal ini memiliki alasan yang rasional, di mana sebuah organisasi yang memiliki sumber daya manusia dan tujuan organisasi harus memanfaatkan dan menggunakan pegawai yang memiliki kompetensi untuk menjalankan segala proses pekerjaan sesuai dengan pengetahuan kerja, keterampilan, pengalaman dan sikap penguasaan atas pekerjaan yang diamanahkan sebagai bentuk pengembangan karir pegawai yang optimal dilihat dari pertumbuhan karir, eksplorasi karir, pembentukan karir, tahap penyesuaian karir dan tahap kemunduran karir. Kompetensi seorang pegawai memainkan peranan penting yang berhubungan dengan pengembangan karir pegawai Lapas Narkotika Klas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa.

Memahami hasil penelitian kompetensi yang memiliki hubungan positif dan signifikan dalam pengembangan karir pegawai, dan telah dijelaskan secara rinci masing-masing indikator kompetensi yang memiliki hubungan dalam pengembangan karir pegawai. Kemudian diperkuat dengan beberapa teori yang dapat dijadikan sebagai acuan untuk mendukung keilmiah penelitian ini. Beberapa teori yang relevan dengan kajian ini antara lain teori profesionalisme kerja, teori peningkatan kompetensi, teori objektivitas penilaian, teori

interpretasi pengembangan karir, teori asumsi general dan teori justifikasi kerja. Teori-teori ini menjadi teori yang penting untuk diterapkan sesuai penerapan kompetensi dalam pengembangan karir pegawai.

Tabel 2. Kearifan Lokal Dalam Pengembangan Karir Pegawai

Kearifan Lokal (X ₂)	Pengembangan Karir (Y)					Total
	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	
Sangat Tidak Setuju	0 0.0%	0 0.0%	1 0.8%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.8%
Tidak Setuju	0 0.0%	0 0.0%	1 0.8%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.8%
Kurang Setuju	0 0.0%	1 0.8%	7 5.6%	13 10.5%	0 0.0%	21 16.9%
Setuju	1 0.8%	0 0.0%	26 21.0%	54 43.5%	8 6.5%	89 71.8%
Sangat Setuju	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	10 8.1%	2 1.6%	12 9.7%
Total	1 0.8%	1 0.8%	35 28.2%	77 62.1%	10 8.1%	124 100.0 %
Chi-Square ((χ^2) : 65.222						
Coefficient Contingence : 0.722						
Asymp. Sig. : 0.000						
Df : 16						

Sumber: Data primer diolah (2019)

Berdasarkan hasil penelitian dapat dibuktikan hipotesis permasalahan yang diajukan, dinyatakan terbukti bahwa kearifan loka memiliki keeratan hubungan dalam pengembangan karir pegawai pada Balai Pemasyarakatan Klas I Kota Makassar. Artinya sebuah indikator dari kearifan lokal berupa nilai kejujuran, ketegasan, kebersamaan, kepercayaan dan harga diri menjadi nilai esensial dalam menilai penguatan kearifan lokal yang memiliki hubungan positif dan signifikan memberi kontribusi signifikan dalam pengembangan karir. Lebih jelasnya diuraikan masing-masing indikator kearifan lokal dalam pengembangan karir pegawai.

Indikator kejujuran sebagai bagian dari kearifan lokal yang dimiliki masyarakat lokal, diadopsi oleh pegawai Balai Pemasyarakatan Klas I Kota Makassar dalam menjalankan segala aktivitas rutinitasnya dalam bekerja. Arti kejujuran sangat penting bagi setiap orang dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Kejujuran merupakan sebuah nilai kebijaksanaan yang menunjukkan bahwa orang tersebut selalu berpihak pada kebenaran dan menunjukkan hal yang sebenarnya mengenai apa yang harus dikerjakan dan selalu menghindari untuk tidak menunjukkan

kebohongan, kepura-puraan atau dusta, penyimpangan dan ketidaktransparansial atas pekerjaan yang dilakukan. Kejujuran merupakan nilai penting dari kearifan lokal yang selalu dijunjung tinggi dan dihargai, sehingga orang yang memiliki kearifan lokal dalam kejujuran akan selalu bekerja dengan benar untuk meningkatkan pengembangan karirnya. Atau dengan kata lain kejujuran sebagai kearifan lokal yang dimiliki pegawai menuntunnya untuk selalu meningkatkan pengembangan karirnya. Seperti orang yang jujur dalam bekerja selalu dipercaya untuk menduduki jabatan strategis di dalam rangka meningkatkan pengembangan karir pegawai dalam organisasi.

Indikator ketegasan merupakan bagian dari kearifan lokal yang berperan penting dalam meningkatkan pengembangan karir pegawai. Ketegasan yang dimaksud adalah seorang pegawai yang memiliki kebijaksanaan pada dirinya dan orang-orang untuk selalu tetap pada pendirian kebenaran. Bagi pegawai yang memiliki ketegasan dalam bekerja, selalu menunjukkan sikap sportivitas dengan aturan dan ketentuan yang berlaku, memiliki jiwa besar untuk menyatakan yang benar dan salah, tidak berani melanggar dan menyimpan dari kebijakan dan perintah pimpinan, sehingga pegawai ini memiliki ketegasan sebagai pencerminan pegawai tersebut memahami sikap ketegasan dalam bekerja. Sikap ketegasan ini menjadikan kearifan lokal dari pegawai memiliki hubungan dalam pengembangan karir pegawai. Pegawai selalu tegas dalam segala aturan dan kebijakan yang telah digariskan oleh pimpinan dan organisasi untuk dipatuhi dan dilaksanakan secara konsekuen, sehingga pegawai tegas dalam bersikap dan berbuat dalam pengembangan karirnya pada Balai Pemasarakatan Klas I Kota Makassar.

Indikator kebersamaan merupakan bagian dari kearifan lokal yang mempunyai peran penting di dalam menjalankan aktivitas pegawai untuk meningkatkan pengembangan karirnya. Pegawai dalam bekerja harus memiliki kebijaksanaan berupa rasa kebersamaan yang tinggi diantara sesama pegawai, sehingga prinsip berat sama dipikul, ringan sama dijinjing merupakan bagian terpenting dari kearifan lokal yang harus dilakukan oleh setiap pegawai untuk meningkatkan pengembangan karirnya. Wujud kebersamaan sebagai kearifan lokal

yang dilakukan oleh setiap pegawai dalam aktivitas kerjanya yaitu menumbuhkan rasa solidaritas yang tinggi dalam bekerja, tolong menolong dalam mewujudkan tujuan bersama, memiliki kebersamaan dalam tanggungjawab kerja dan tumbuhnya rasa saling hormat menghormati dalam suatu kebersamaan untuk bekerja untuk mencapai peningkatan pengembangan karir. Ini berarti kebersamaan memainkan peran penting dalam menumbuhkan tingkat kearifan lokal dalam diri pegawai untuk meningkatkan pengembangan karirnya, sehingga kearifan lokal memiliki keeratan hubungan dalam pengembangan karir pegawai.

Indikator kepercayaan merupakan bagian dari kearifan lokal yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam suatu organisasi pemerintah. Kepercayaan yang dimaksud dalam hal ini adalah wujud keyakinan dalam diri setiap pegawai untuk melakukan pekerjaannya sesuai aturan kerja yang benar dan tidak melanggar ketentuan. Kepercayaan ini memainkan peran penting bagi setiap pegawai untuk memahami mengenai keyakinan dalam menjalankan pekerjaan dengan baik, keyakinan dalam mencapai tujuan organisasi serta keyakinan bahwa pegawai mampu meningkatkan pengembangan karirnya sesuai dengan pencapaian target yang diharapkan. Melalui keyakinan yang ada dalam diri pegawai menjadikan pegawai tersebut memiliki kearifan lokal yang memberi kontribusi dalam pengembangan karir pegawai.

Demikian halnya dengan indikator harga diri juga merupakan bagian dari kearifan lokal yang harus dibudidayakan dan dilestarikan sebagai sebuah kebijaksanaan yang tumbuh di tengah masyarakat dan sering diadopsi oleh pegawai dalam menjalankan aktivitas kerjanya untuk mengembangkan karirnya. Harga diri merupakan sebuah nilai tersendiri dan sakral bagi setiap pegawai dalam mengembang tugas pokok dan fungsinya. Harga diri merupakan nilai eksistensi pegawai di dalam meyakini keberadaanya sebagai seorang pegawai yang harus mengabdikan kepada negara dan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Melalui kearifan lokal tentang harga diri yang dimiliki oleh setiap pegawai menjadikan pegawai untuk senantiasa memberikan pekerjaan terbaik dalam pengembangan karir.

Memahami uraian tentang pembahasan dari setiap indikator kearifan lokal yang meliputi kejujuran, ketegasan, kebersamaan, kepercayaan dan harga diri menjadi sebuah nilai kebijaksanaan dalam diri setiap pegawai Balai Pemasarakatan Klas I Kota Makassar sebagai sebuah kebijaksanaan yang patut dikembangkan sebagai perbuatan baik yang mendorong pegawai dalam meningkatkan pengembangan karirnya. Atau dengan kata lain kearifan lokal yang diterapkan dengan baik memiliki keeratan hubungan yang positif dan signifikan dalam pengembangan karir pegawai untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi sesuai pembentukan sikapnya dalam mekanisme tingkah laku, berupaya untuk meraih prestasi dari bidang kerja yang ditekuni, membentuk diri untuk bisa mengambil keputusan yang tepat, berupaya meneruskan dan memelihara situasi kerja serta siap menghadapi kemunduran karir dengan fokus pada penyelesaian tupoksi.

Berdasarkan uraian pembahasan mengenai hubungan kearifan lokal yang positif dan signifikan dalam pengembangan karir pegawai Balai Pemasarakatan Klas I Kota Makassar, ada beberapa teori yang mendukung dan memiliki keterkaitan dengan hasil penelitian ini antara lain teori kepentingan lokal, teori keberpihakan, teori kebersamaan, teori persatuan, teori modal keyakinan dan teori kehormatan diri. Teori-teori ini menjadi pendukung dalam melihat keilmiah hasil penelitian ini yang berkaitan dengan hubungan kearifan lokal dalam pengembangan karir pegawai.

PENUTUP

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan, disimpulkan sebagai berikut: 1) Kompetensi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dalam pengembangan karir pegawai, menjadi potensi dalam diri pegawai dalam meningkatkan pengembangan karirnya pada Lembaga Pemasarakatan Narkotika Klas IIA Sungguminasa di Kabupaten Gowa; 2) Kearifan lokal memiliki hubungan yang positif dan signifikan dalam pengembangan karir pegawai. Pegawai berupaya untuk menerapkan nilai-nilai budaya yang berlaku dalam organisasi pada setiap perilaku kerjanya dalam mengembangkan karirnya di Lembaga Pemasarakatan Narkotika Klas IIA Sungguminasa di Kabupaten Gowa; 3)

Kompetensi memiliki keeratan hubungan yang positif dan signifikan dalam pengembangan karir. Potensi yang dimiliki pegawai telah teraktualisasi dalam pengembangan karir sesuai dengan pertumbuhan karir, eksplorasi karir pegawai, pembentukan karirnya, siap menghadapi tahap penyesuaian karir dan tahap kemunduran karir selama menjalankan tupoksi di Lembaga Pemasarakatan Narkotika Klas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa.

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan, maka disarankan: 1) Bagi pimpinan Lembaga Pemasarakatan Narkotika Klas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa, untuk memberikan peluang kepada pegawai yang masih memiliki pendidikan jenjang rendah untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi sehingga memiliki kompetensi untuk tetap mempertahankan karirnya; 2) Setiap pegawai Lembaga Pemasarakatan Narkotika Klas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa, dituntut untuk mengaktualisasikan kearifan lokal sesuai nilai budaya yang berlaku dalam organisasi tempat kerja sebagai upaya dalam mempertahankan pengembangan karir pegawai di organisasi tempatnya bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambrado, J. F. (2016). *Commitment Local wisdom in Survive of Company* (pp. 289-308). Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall.
- Anderson, McFanni. (2017). *Local wisdom Management*. California: Library State.
- Arnold, Mooc, 2017. *Organization Theory: Structure Designs and Applications*, Prentice Hall Int Ed. Englewood Cliffs, New Jersey.
- Borrent, Berty. (2016). *Local wisdom and Management*. London: Routledge and Kegan Paul.
- Dessler, Gary. (2018). *Organization Theory: Integrating Structure and Behavior*. New York: Prentice Hall International Eds.
- Dhormate. (2017). *Management of Human Resource*. New York: Prentice Hall.
- Donald, Gregor. (2016). *Application of Human Resource Management: A Prespective of Theory*. Published by Greenbook New York.
- Donald, L, S. (2018). *Organization Management Perspective Competence*. New York: Prentice Hall.

- Durrent, Junior. (2017). *Local wisdom Theory: Structure Designs and Applications*. New Jersey: Prentice Hall Int Ed. Englewood Cliffs.
- Faustino, Keenoy Spector, Anthony. (2016). *Human Resource Management and Development*. London, Sage.
- Fletcher, R. Wayne. (2016). *Human Resource Management*. Allyn & Bacon.
- Freemont, Hatt. (2018). *The Human Resource Management*. New York: John Wiley and Son Inc.
- Gimbalrt, Moore. (2018). *Theories of Human Resource Style by Employee, USA*: Thompson Press.
- Harry, Blumer. (2018). *Competency Of Human Resource Recruitment Organization*. New Jersey: Englewood Cliffs, Prentice Hall.
- Hornest, George. (2016). *Development of HRM in Work*. New York: John Wiley and Sons.
- Howard, G. (2017). *The Good Perspective of Local Wisdom*. Prentice Hall, Ohio University Press.
- Jhurgen, Adam. (2016). *Human Resource Management*. New York: West Publishing Company.
- Johansen, Huhg. (2018). *Organization Behavior*. Singapore: McGraw-Hill.
- Jonathan, Berk. (2017). *Organization and Management*. London: Routledge and Kegan Paul.
- Jordan, John. (2017). *Handbook of Human Resource Performance*. New York: McGraw-Hill.
- Keban, Yeremis. (2017). *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Luthans, Briant E. (2017). *The Human Resource People Strategy and Performance*. Boston: Harvard Business School Press.
- McKenna, Eugene. (2017). *The Essence of Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Murphy, John. (2018). *Application of Human Resource in Organization*. New York: John Wiley and Sons.
- Pierre, Bonde. (2016). *Competence in Technology and Potency of Human Resource*. Published by Addison-Wesley Publishing Company.
- Richard, MG, Adam, T, and Turner, Paul., 2018. *Human Resource Management*. New York: West Publishing Company.
- Simamora, Henry. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Stoner, J. (2016). *Development of Human Resource Management*. New York: Prentice Hall.
- Stonner, B and Freeman. (2017). *Essentials of Organizational Behavior: Management Research*. New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- , (2017). *Human Resource Development*. USA: John Wiley and Sons.
- Waldo, W, E. (2017). *Perspective The Human Resource Management*. New York: Harper and Row.
- Walker, Domascus. (2017). *Organizational Behavior in Characteristic Qualified*. New Jersey: Prentice Hall Cliffs.
- Walton, French. (2017). *Human Resource Management*. 2nd Edition. Boston: Mas Houghton Mifflin Company.
- Yoshep, Damascus. (2018). Affect of Local wisdom, Corporate Culture and Organization commitment toward Performance. *Journal of Vocational Behavior*. 458-473.