PENTINGNYA MUATAN LOKAL UNTUK PEMBELAJARAN PELATIHAN DASAR CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL GOLONGAN III DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0

*(The Importance Of Local Loading For Learning Basic Training For Candidates
Of Civil Servants Iii In The Industrial Revolution 4.0)*

Yahman

Email: yahmanmuzaqi@gmail.com

Abstract

Changes in mindset (mindset) and work culture (cultural set) of civil servants need to get serious attention in order to support the success of the bureaucratic reform program. Changes in the mindset of Civil Servants (PNS) need to be done in order to change the paradigm of wanting to be served as a servant (pamong) that pleases the community. The basic training of prospective civil servants becomes the right time and time to provide material content of the local wisdom of the Jambi Malay community to prospective civil servants, because in fact they are not only required to have technical and managerial skills but also have a personal ability (soft skill) of local wisdom in the form of nobility of the Malay community Jambi, therefore local content related to locality needs to be a learning material in the basic training of CPNS group III which will become policy makers in the future. So that in the future they will become policy makers in the future not ignoring the noble values of the Malay Malay Jambi which is also part of national security.

Keywords: Basic Training, Civil Servants, Local Content

Abstrak

Perubahan pola pikir (mindset) dan budaya kerja (cultural set) PNS perlu mendapat perhatian serius guna mendukung suksesnya program reformasi birokrasi. Perubahan pola pikir Pegawai Negeri Sipil (PNS) perlu dilakukan dalam rangka untuk mengubah paradigma ingin dilayani menjadi pelayan (pamong) yang menyenangkan masyarakat. Pelatihan dasar calon PNS menjadi saat dan waktu yang tepat untuk memberikan muatan materi kearifan lokal masyarakat Melayu Jambi kepada para calon PNS, karena sesungguhnya mereka tidak hanya dituntut mempunyai kemampuan teknis dan manajerial tapi juga mempunyai kemampuan personal (*softskill*) kearifan lokal berupa keluhuran budi masyarakat Melayu Jambi, oleh karena itu muatan lokal terkait lokalitas perlu menjadi materi pembelajaran dalam pelatihan dasar CPNS golongan III yang kelak akan menjadi para pengambil kebijakan dikemudian hari. Sehingga pada saat nanti mereka akan menjadi pengambil kebijakan dimasa yang akan datang tidak mengabaikan nilai-nilai luhur Melayu Jambi yang juga merupakan bagian dari ketahanan nasional.

Kata kunci: Pelatihan Dasar, Pegawai Negeri Sipil, Muatan Lokal

Pendahuluan

Revolusi Industri 4.0 merupakan Istilah yang sedang populer saat ini dikenal dengan nama revolusi industri keempat yang ditandai dengan tiga teknologi kunci: *Internet of things (IoT)*, *BigData*, dan *Artificial Intelligence (AI)*. IoT menghubungkan

semakin banyak elektronik di kehidupan kita. Sementara BigData mengumpulkan informasi dari berbagai perangkat IoT dan menggabungkannya dengan informasi dari media social maupun internet. Komputer BigData ini bisa tersebar di mana-mana dalam

jaringan computer awan (Cloud). Ketika data sudah begitu besar, tak mungkin lagi menganalisisnya secara manual, maka kini makin banyak dikembangkan piranti kecerdasan buatan yang sering disebut *Artificial Intelligence* (Fahmi Amhar, 2019).

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kompetensi sumber daya manusianya. Suatu organisasi akan dapat melaksanakan fungsinya dengan baik apabila pegawai/karyawan yang bekerja mampu melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Blunkett (Wilson, 1999) menyatakan bahwa, *“Human capital will play an increasingly significant role in successful organizations and prosperous countries”* (Sumber daya manusia akan memainkan peran yang semakin penting dalam kesuksesan organisasi dan kemakmuran negara).

Mengambil contoh dari keberhasilan kedai kopi *“Starbucks”* yang mampu merambah pasar di berbagai negara karena *Starbucks* keunggulan kompetensi *softskill* yang dimiliki oleh karyawannya dalam memberikan layanan untuk memuaskan pelanggannya (Raymond, 2010).

Semangat inovasi yang tidak pernah berakhir juga telah menghantarkan pada pesatnya kemajuan industri yang diraih oleh Jepang meskipun miskin sumber daya alam (<https://finance.detik.com>, 05 Mei 2015). Semangat pantang menyerah inilah yang kemudian membangun karakter bangsa Jepang yang tangguh, teliti, rajin dan pantang menyerah. Hasilnya menunjukkan sebuah negara yang pernah porak poranda akibat Bom Atom pada perang dunia II, bangkit kembali menjadi sebuah raksasa ekonomi dan teknologi dunia (Effendi T.D, 2011).

Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi, baik organisasi bisnis yang berorientasi pada profit maupun lembaga pemerintahan (birokrasi) yang berorientasi pada pelayanan untuk mewujudkan kemakmuran rakyat suatu negara.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan komponen utama birokrasi yang memiliki peranan penting dalam mewujudkan *good governance* memiliki posisi yang sangat strategis dan peran yang sangat menentukan keberhasilan

penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan (Nirlan, 2016). Kemampuan berfikir seorang PNS terlebih golongan III yang akan melaksanakan tugas di Provinsi Jambi yang dikenal dengan sebutan **Tanah Pilih Pusako Betuah** tidak cukup hanya mampu berfikir secara nasional dan global namun juga dituntut harus mampu menguasai kearifan lokal yang dalam masyarakat melayu jambi dikenal dengan falsafah **Adat Bersendi Syara' Syara' Bersendi Kitabullah** yang kini sudah semakin dilupakan dan ditinggalkan seiring dengan derasnya arus globalisasi.

Penelitian terkait nilai-nilai budaya melayu Jambi yang dilakukan oleh Supian et al (2017), Kamid et al (2016), Denny Defrianti et al (2018), Yudi Armansyah et al (2017), Pahmi (2006) dan Ade Rahima (2015) menunjukkan betapa kayanya nilai-nilai budaya melayu Jambi yang menjunjung tinggi falsafah **Adat Bersendi Syara' Syara' Bersendi Kitabullah** yang layak untuk digali kembali menjadi modal penting dalam pembangunan karakter masyarakat yang menjunjung tinggi nilai-nilai religius. Kekayaan budaya (kearifan lokal) yang dimiliki oleh masyarakat

Jambi tersebut juga menjadi salah modal penting dalam pembangunan karakter penyelenggara negara yang harus diinternalisasikan sejak dini kepada aparatur khususnya bagi para calon pegawai negeri sipil (CPNS) golongan III yang akan melaksanakan tugasnya untuk melayani masyarakat agar mengenal lebih dekat karakter masyarakat sehingga program-program pembangunan mudah diterima dan mendapat dukungan dari masyarakat sehingga hasilnya dapat mencapai target dan sasaran yang optimal.

Pelatihan dasar CPNS golongan III yang menjadi syarat mutlak bagi CPNS untuk dapat diangkat menjadi PNS sebagaimana diatur dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 25 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan dasar Calon PNS Golongan III memberikan peluang untuk menambahkan/memasukkan substansi materi dengan catatan tidak mengurangi substansi dari materi aslinya. Hal ini menjadi kesempatan yang baik untuk memasukkan muatan lokal materi pembelajaran terkait dengan kearifan lokal kepada para calon PNS

dilingkungan Pemerintah Provinsi Jambi.

Potret Birokrasi Kita

Birokrasi yang ideal tidak akan pernah ada dalam realita, namun setidaknya birokrasi sebagaimana digambarkan oleh Weber sebagai mesin atau sarana yang efisien dan tepat untuk mewujudkan cita-cita organisasi (Glynn, 2018 : 1). Kondisi birokrasi Indonesia sebagaimana dilaporkan oleh *Political and Economic Risk Consultancy* (PERC) menunjukkan kualitas yang rendah, yaitu berada pada peringkat 11 dari 12 negara di Asia. Indonesia dengan skor integritas 8,59 hanya lebih baik dari India yang memiliki skor 9,41, sedangkan yang terbaik adalah yang memiliki skor terkecil yaitu Singapura dengan skor integritas 2,53 (Chantika O.D, 2013). Kondisi ini menguatkan pada tuntutan reformasi birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang baik, bersih, transparan, dan profesional agar dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

PNS sebagai unsur utama birokrasi sebagaimana dilaporkan oleh Indonesian Corruption Watch (ICW) juga menempati urutan teratas

sebagai pelaku korupsi (<http://setagu.net/>, akses 21/11/2015). Data Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) menunjukkan, korupsi di Indonesia terbanyak dilakukan kalangan aparatur sipil negara (ASN) 44 persen, swasta 26 persen, legislatif 19 persen, dan kepala daerah 3 persen (www.jawapos.com, 09 Desember 2017) dan hingga bulan April 2019 sudah 1.114 PNS Korup Dipecat (www.jawapos.com, 10 April 2019). Dalam hal kemudahan berusaha Indonesia berada pada peringkat ke-109 dari 189 negara (<http://www.ti.or.id> , 09 Maret 2016). Kondisi ini menunjukkan ada masalah dalam birokrasi di Indonesia dan menuntut adanya pengembangan sumber daya manusia aparatur yang notabene merupakan komponen penting dalam birokrasi. Disinilah letak penting perlunya melakukan reformasi birokrasi di Indonesia.

Grand Design Reformasi Birokrasi 2010 – 2025 sebagaimana diatur dalam PP No. 81 tahun 2010 bertujuan untuk membangun kepercayaan masyarakat (*public trust building*) dan menghilangkan citra negatif birokrasi pemerintahan. Reformasi birokrasi mengemban visi

terwujudnya aparatur Negara yang professional dan pemerintahan yang baik (*good governance*). Misi reformasi birokrasi adalah mengubah pola/alam pikiran (*mindset*), pola budaya (*cultural set*), dan sistem tata kelola pemerintahan. Adapun sasaran reformasi birokrasi adalah terwujudnya birokrasi yang : bersih, efektif, efisien, produktif, transparan dan terdesentralisasi (Adisaputra, 2012). Istiah terdesentralisasi menunjukkan adanya kekhasan untuk suatu daerah tertentu (*local unique*) yang perlu untuk dipertahakan dan dikuatkan.

Upaya untuk mewujudkan birokrasi yang profesional dan berintegritas tinggi bukanlah hal yang mudah. Masalah utama yang menjadi penghambat reformasi birokrasi di Indonesia pola pikir dan budaya kerja belum mendukung birokrasi yang efisien, efektif, produktif, profesional dan melayani (economy.okezone.com. 10/4/2012). Perubahan pola pikir (*mindset*) dan budaya kerja (*cultural set*) PNS perlu mendapat perhatian serius guna mendukung suksesnya program reformasi birokrasi. Perubahan pola pikir Pegawai Negeri Sipil (PNS) perlu dilakukan dalam

rangka untuk mengubah paradigma ingin dilayani menjadi pelayan (pamong) yang menyenangkan masyarakat, dari pola budaya santai dan malas-malasan, menjadi pola budaya kerja keras, bersemangat, inovatif, kreatif dan berdisiplin.

Tuntutan akan kompetensi kemampuan berfikir, kompetensi mengelola diri, kompetensi mengelola orang lain, kemampuan mengelola tugas, dan **kemampuan mengelola sosial dan budaya** sebagaimana semangat Perka BKN No. 7 Tahun 2013 (tentang kompetensi menegerial) menjadi perhatian serius pemerintah dengan dikeluarkannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mengamanahkan bahwa setiap PNS memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensinya, antara lain melalui pendidikan dan pelatihan yang selanjutnya disebut Diklat (training), seminar, kursus, penataran, praktek kerja di instansi lain, dan pertukaran PNS dengan pegawai swasta (Pasal 70).

Pelatihan Dasar CPNS Golongan III

Pelatihan Dasar CPNS Golongan III sebelumnya dikenal

dengan nama Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan golongan III merupakan syarat pengangkatan CPNS menjadi PNS Golongan III. CPNS wajib mengikuti dan lulus Diklat Prajabatan untuk diangkat sebagai PNS. Diklat Prajabatan dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika PNS, disamping pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara, bidang tugas, dan budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat (PP No. 101 Th. 2000).

Pelatihan Dasar Calon PNS Golongan III bertujuan untuk membentuk PNS profesional yang berkarakter yaitu PNS yang karakternya dibentuk oleh sikap perilaku bela negara, nilai-nilai dasar PNS, dan pengetahuan tentang kedudukan dan peran PNS dalam NKRI, serta menguasai bidang tugasnya sehingga mampu melaksanakan tugas dan perannya secara profesional sebagai pelayan masyarakat. Sasaran penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS adalah terwujudnya PNS yang profesional

yang berkarakter sebagai pelayan masyarakat (Perka LAN No. 25 Tahun 2017).

Kearifan Lokal

Kearifan lokal merupakan warisan nenek moyang kita dalam tata nilai kehidupan yang menyatu dalam bentuk religi, budaya dan adat istiadat (Suhartini, 2009). Secara yuridis kearifan lokal merupakan nilai-nilai luhur yang berlaku dalam tata kehidupan masyarakat untuk antara lain melindungi dan mengelola lingkungan hidup secara lestari (UU No. 32/2009, Pasal 1 butir 30). Dari sini maka kearifan lokal dapat dimaknai sebagai nilai-nilai yang telah tumbuh dan berkembang dimasyarakat secara turun temurun yang mendiami suatu kawasan berupa pengetahuan, pemahaman, dan kebiasaan yang mengarahkan kehidupan manusia dalam kehidupan masyarakat sebagai panduan perilaku dalam melestarikan lingkungan dan pergaulan sosial.

Setiap daerah memiliki kearifan lokal dengan istilah berbeda-beda, di masyarakat Jawa misalnya ada **Pranoto Mongso, Nyabuk Gunung, Tempat Kramat atau Angker**. Di

masyarakat Baduy ada pikukuh **Karuhun**. Di Kalimantan utamanya suku Dayak dikenal banyak kearifan lokal dalam hal pengelolaan sungai, danau, tanah, hutan, madu hutan, binatang buruan dll. Demikian juga masyarakat melayu jambi juga sangat kaya dengan kearifan lokalnya, sentuhan nilai-nilai Islam menjadikan budaya dan adat istiadat masyarakat melayu jambi tidak bisa dipisahkan dengan nuansa islami yang tercermin dari falsafah adat bersendi **Syara'**, **Syara' Bersendi Kitabullah, Syara Mangato Adat Mamakai** yang jika kita renungkan sebenarnya mengandung etika hukum yang rasional.

Bentuk kerarifan lokal masyarakat jambi diantaranya dalam bentuk Seloko Adat Jambi yang merupakan ungkapan yang mengandung pesan, amanat petuah, atau nasihat yang bernilai etik dan moral serta sebagai alat pemaksa dan pengawas norma-norma masyarakat agar selalu dipatuhi (Armansyah, 2017), pengelolaan lubuk larangan (sungai), betandang, tengkuluk (Hesty, 2015), Hukum Adat Melayu Jambi (Supian, 2018) dan lain-lain yang kesemuanya menjadi pedoman

(guiding) dalam pergaulan sosial masyarakat Melayu Jambi dan interaksi dengan alam agar tetap lestari.

Munculnya berbagai kasus lingkungan seperti tercemarnya sungai Batanghari oleh Merkuri (liputan6.com, 01 Nov. 2014), tercemarnya sumur warga Sungai Rengas dan banyaknya ikan yang mati akibat limbah perusahaan pengolahan sawit (dinamika jambi.com, 26 Feb 2019).

Tercemarnya danau Sipin dan danau Kerinci oleh Sampah (unja.ac.id, 2 Januari 2019), tercemarnya sungai Tembesi di Sarolangun oleh limbah pengolahan sawit (jambi-independent.co.id, 07 Agustus 2018) bahkan Kondisi Sungai-sungai di Jambi kini Makin Memprihatinkan (mongabay.co.id, 15 August 2017). Semua kasus ini semakin mengingatkan kita betapa pentingnya masyarakat dan pelaku usaha mengerti akan kearifan lokal agar bisa lebih baik dalam berinteraksi dengan alam dan lingkungan sosialnya.

Bahasan

Pelatihan dasar Calon PNS pada intinya adalah untuk membentuk

karakter pada para calon PNS sebelum melaksanakan tugasnya. Kompetensi yang dibangun dalam Pelatihan Dasar Calon PNS Golongan III adalah kompetensi PNS sebagai pelayan masyarakat yang profesional, yang diindikasikan dengan kemampuan: 1. Menunjukkan sikap perilaku bela negara; 2. Mengaktualisasikan nilai-nilai dasar PNS dalam pelaksanaan tugas jabatannya; 3. Mengaktualisasikan kedudukan dan peran PNS dalam kerangka NKRI; dan 4. Menunjukkan penguasaan kompetensi teknis yang dibutuhkan sesuai bidang tugas. Di samping itu peserta Pelatihan Dasar CPNS Golongan III juga dituntut untuk memiliki kemampuan untuk menganalisis dampak apabila kompetensi sikap perilaku bela negara, nilai-nilai dasar PNS, dan kedudukan dan peran PNS dalam kerangka NKRI tidak diaplikasikan.

Untuk mencapai kompetensi PNS yang profesional sebagaimana yang diharapkan, struktur kurikulum Pelatihan dasar CPNS Golongan III terdiri atas dua bagian yaitu: (1.) Kurikulum pembentukan karakter PNS yang terdiri dari : a) Agenda Sikap Perilaku Bela Negara; b)

Agenda Nilai–Nilai Dasar PNS; c). Agenda Kedudukan dan Peran PNS Dalam NKRI; dan d) Agenda Habitiasi. (2.) Kurikulum Penguatan Kompetensi Teknis Bidang Tugas, yang terdiri a) Kompetensi Teknis Umum / Administrasi; dan b) Kompetensi Teknis Substantif.

Mata Pelatihan (materi pelatihan) yang menjadi bagian dari kurikulum tersebut meliputi:

1. Mata Pelatihan untuk pembelajaran agenda Sikap Perilaku Bela Negara adalah sebagai berikut: a) Wawasan Kebangsaan dan Nilai-Nilai Bela Negara; b) Analisis Isu Kontemporer; dan c) Kesiapsiagaan Bela Negara. Ketiga mata pelatihan tersebut dirancang dan disampaikan secara terintegrasi untuk mencapai tujuan kurikulum agenda Sikap Perilaku Bela Negara dengan memberi penekanan pada kemampuan praktik.
2. Mata Pelatihan untuk pembelajaran agenda Nilai-Nilai Dasar PNS adalah sebagai berikut: a) Akuntabilitas; b) Nasionalisme; c) Etika Publik; d) Komitmen Mutu; e) Anti Korupsi; dan f) Studi

Lapangan. Keenam mata Pelatihan tersebut dirancang dan disampaikan secara terpisah dalam satu kesatuan untuk mencapai tujuan kurikulum pembelajaran agenda Nilai-Nilai Dasar PNS, dengan memberi penekanan pada kemampuan dalam memaknai dan menginternalisasi nilai-nilai dasar PNS.

3. Mata Pelatihan untuk pembelajaran agenda Kedudukan dan Peran PNS dalam NKRI adalah sebagai berikut: a) Manajemen ASN; b) Pelayanan Publik; c) Whole of Government; dan d) Studi Lapangan. Keempat mata Pelatihan tersebut dirancang dan disampaikan secara terpisah dalam satu kesatuan untuk mencapai tujuan kurikulum pembelajaran agenda Kedudukan dan Peran PNS dalam NKRI, dengan memberi penekanan pada kemampuan berpikir kritis terhadap konsep dan praktik penyelenggaraan pemerintahan.
4. Mata Pelatihan untuk agenda Habitiasi dilakukan melalui kegiatan pembelajaran sebagai berikut: a) Konsepsi Aktualisasi; b)

Penjelasan Aktualisasi; c) Rancangan dan Pembimbingan aktualisasi; d) Evaluasi Rancangan aktualisasi; e) Aktualisasi di tempat kerja; f) Persiapan Evaluasi aktualisasi; dan g) Evaluasi Aktualisasi. Ketujuh kegiatan pembelajaran tersebut dirancang dan disampaikan secara terpisah di tempat Pelatihan dan di tempat kerja dalam satu kesatuan untuk mencapai tujuan kurikulum agenda habituasi.

5. Mata Pelatihan untuk Orientasi Peserta Pelatihan adalah sebagai berikut: a) Overview Kebijakan Penyelenggaraan Pelatihan; b. Dinamika Kelompok; dan c. Review Kebijakan Penyelenggaraan Pelatihan.
6. Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Aparatur dan Muatan Teknis Substansi Lembaga (MTSL).
7. Mata Pelatihan dalam kurikulum penguatan kompetensi teknis bidang tugas ditetapkan oleh pimpinan unit yang membidangi pengembangan sumber daya manusia aparatur instansi mengacu pada standar

kompetensi jabatan setelah berkonsultasi dengan instansi Pembina jabatan fungsional dan/atau instansi teknis dan dikoordinasikan dengan Instansi Pembina Diklat.

Peserta Persyaratan peserta Pelatihan Dasar CPNS Golongan III adalah mereka yang telah ditetapkan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) oleh Pejabat Pembina Kepegawaian instansinya dan dilengkapi dengan Surat Penugasan dari Pejabat Pembina Kepegawaian instansinya. Jumlah peserta Pelatihan Dasar CPNS Golongan III maksimal 40 orang per angkatan. Lembaga Diklat terakreditasi dapat menerima peserta dari instansi lain untuk memenuhi jumlah maksimal tersebut dengan mempertimbangkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan berkoordinasi dengan Instansi Pembina Diklat.

Secara garis besar pelaksanaan Pelatihan dasar CPNS Golongan III dibagi dalam empat agenda, yaitu: Agenda I: Sikap Perilaku Bela Negara; Agenda II: Nilai-Nilai Dasar PNS (ANEKA); Agenda III: Kedudukan dan Peran PNS dalam NKRI; Agenda IV: Habitiasi. Setelah

mendapatkan keempat agenda tersebut, Calon PNS akan diuji melalui evaluasi akhir untuk menentukan kelulusan.

Kesimpulan

Harapan terbesar dari pelaksanaan Pelatihan Dasar Calon PNS Golongan III khususnya di Provinsi Jambi adalah untuk menghasilkan para calon PNS profesional dan berkarakter yang dibentuk oleh sikap perilaku bela negara, nilai-nilai dasar PNS, dan pengetahuan tentang kedudukan dan peran PNS dalam NKRI, serta menguasai bidang tugas dan mengetahui **kearifan lokalnya** sehingga mampu melaksanakan tugas dan perannya secara profesional sebagai pelayan masyarakat.

Seiring dengan derasny arus informasi di era revolusi industri 4.0 yang kesemuanya serba terintegrasi secara global, sistematis dan seolah menghilangkan batas-batas wilayah sosial, budaya dan identitas suatu bangsa memungkinkan suatu masyarakat (bangsa) bisa kehilangan jati dirinya karena terdesak oleh masuknya budaya dan pola hidup dari

bangsa yang lain. Sebagai masyarakat melayu jambi yang kental dengan budaya dan kearifan lokalnya yang tercermin dari falsafah **Adat Bersendi Syara', Syara' Bersendi Kitabullah** layak dan harus dipertahankan demi kelangsungan (kelestarian) alam dan ketertiban serta keharmonisan sosial masyarakat Jambi sehingga sebagai masyarakat Melayu Jambi tidak kehilangan identitasnya dimasa yang akan datang.

Pelatihan dasar calon PNS menjadi saat dan waktu yang tepat untuk memberikan muatan materi kearifan lokal masyarakat Melayu Jambi kepada para calon PNS, karena sesungguhnya mereka tidak hanya dituntut mempunyai kemampuan teknis dan menejerial tapi juga mempunyai kemampuan personal (*softskill*) kearifan lokal berupa keluhuran budi masyarakat Melayu Jambi, oleh karena itu muatan lokal terkait lokalitas perlu menjadi materi pembelajaran dalam pelatihan dasar CPNS golongan III yang kelak akan menjadi para pengambil kebijakan dikemudian hari. Sehingga pada saat nanti mereka akan menjadi pengambil kebijakan dimasa yang akan datang

tidak mengabaikan nilai-nilai luhur Melayu Jambi yang juga merupakan bagian dari ketahanan nasional.

Rekomendasi

Rekomendasi ditujukan kepada pengambil kebijakan khususnya Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dan Lembaga penyelenggara Pelatihan Dasar Calon PNS Golongan III di Provinsi Jambi dalam hal ini BPSDM Provinsi Jambi agar memasukkan materi pembelajaran kearifan lokal (Local Wisdom) kedalam kurikulum pembelajaran Pelatihan Dasar Calon PNS Golongan III yang diselenggarakan di Provinsi Jambi.

Daftar Pustaka

- Ade Rahima (2015). Religius Values In Traditional Seloko Of Jambi Malay (A Content Analysis Study). *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi Vol. 15 No.3 Tahun 2015*.
- Adisaputra, A.K. (15 March 2012). Kompetensi PNS, Apa, Mengapa Dan Bagaimana ? Diambil 24 Januari 2018 <http://bkd.jabarprov.go.id/artikel/86->
- Bangun Santoso (01 Nov 2014) Sungai Batanghari Jambi Dipastikan Tercemar Merkuri, Diambil 20 Juni 2019. <https://www.liputan6.com/new>

- s/read/2127486/sungai-batanghari-jambi-dipastikan-tercemar-merkuri
- Chantika O.D (2013). Kinerja Organisasi UPTD Pengujian Kendaraan Bermotor Wiyung Kota Surabaya. Kajian dan Menejemen Publik Volume 1 No. 1 Januari 2013
- Denny Defrianti et al (2018). Eksistensi Dan Penerapan Hukum Adat Melayu Di Kota Jambi, *Titian: Jurnal Ilmu Humaniora* Vol. 02, No. 02, Desember 2018 <https://online-journal.unja.ac.id/titian/article/view/6082>
- Effendi, Tonny D. (2011), Ganbatte Kudasai! Karakter Jepang yang Mensukseskan!, *Jurnal Studi Hubungan Internasional*, vol 1. No. 2 ejournal.umm.ac.id/index.php/jshi/article/view/1127
- Fahmi Amhar (23 Februari 2019), Islam dan Revolusi Industri 4.0, Diambil 20 Juni 2019 <https://trenopini.blogspot.com/2019/02/islam-dan-revolusi-industri-40.html>
- Glynn (2018). *Max Weber's Vision for Bureaucracy*, St. Lucia: Springer Nature
- Hesty (2015) Komunikasi Global Analisis Budaya Lokal Provinsi Jambi, Telkom University
- Kamid et al (2016), Analisis Nilai-Nilai Budaya Jambi Yang Terkandung Dalam Alat Musik Kelintang Kayu Yang Berkaitan Dengan Pembelajaran Pola Barisan Dan Deret, *AKSIOMA Jurnal Pendidikan Matematika*, Vol. 5, No. 3, Desember 2016
- Nirlan (12 Oktober 2016). PNS Punya Peran Penting dalam Penyelenggara Pemerintah. Diambil 04 Februari 2018. <http://suarapedia.com/id-405-post-pns-punya-peran-penting-dalam-penyelenggara-pemerintah.html>
- Pahmi (2006). Mentalitas Peisan Melayu Jambi, *Kontekstualita Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan I* Vol.21 N0.2, Des 2006
- Raymond, A.N., et.al, (2013). *Human Resource Management : Gain A Competitive Advantage (Terjemahan David Wijaya)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Saugi R (09 Desember 2017). Kasus Korupsi Didominasi PNS. <https://www.jawapos.com/read/2017/12/09/173498/kasus-korupsi-didominasi-pns>
- Suhartini (2009). Kajian Kearifan Lokal Masyarakat Dalam Pengelolaan Sumberdaya Alam Dan Lingkungan, *Prosiding Seminar Nasional Penelitian, Pendidikan dan Penerapan MIPA, Fakultas MIPA, Universitas Negeri Yogyakarta*, 16 Mei 2009
- Supian et al (2017). Peranan Lembaga Adat Dalam Melestarikan Budaya Melayu Jambi, *Jurnal Titian: Vol. 1, No. 2, Desember 2017*
- Wilson, John P. (1999). *Human Resource Development : Learning & Training For*

- Individuals & Organizations*. London : Kogan Page.
- Yitno Suprpto (15 August 2017) Kala Kondisi Sungai-sungai di Jambi Makin Memprihatinkan, Diambil 20 Juni 2019 <https://www.mongabay.co.id/2017/08/15/kala-kondisi-sungai-sungai-di-jambi-makin-memprihatinkan/>
- Yudi Armansyah et al (2017), Kontribusi Seloko Adat Jambi Dalam Penguatan Demokrasi Lokal, *Sosial Budaya, Volume 14, Nomor 01, Juni 2017, pp. 1-13*
- Yulfi Alfikri (25 Maret 2017). Adat Bersendi Syara', Syara' Bersendi Kitabullah, Diambil 20 Juni 2019 <https://kajianpemikiranislam.com/adat-bersendi-syara-syara-bersendi-kitabullah/>
- Ikan Mati, Sumur Tercemar, Diduga Akibat Limbah PT MSS di Sungai Rengas <https://dinamikajambi.com/2019/02/26/ikan-mati-sumur-tercemar-diduga-akibat-limbah-pt-mss-di-sungai-rengas/>
- Sampah Bakal Bencana (2 Januari 2019). Diambil 20 Juni 2019 <https://www.unja.ac.id/2019/01/02/sampah-bakal-bencana/>
- <https://jambi-independent.co.id/read/2018/08/07/26616/dugaan-pencemaran-lingkungan-/>
- 1.114 PNS Korup Dipecat (10 April 2019), Jawapos.com diambil 21 Juni 2019, <https://www.jawapos.com/nasional/10/04/2019/1-114-pns-korup-dipecat/>
- Ini Kunci Jepang Lebih Maju dari RI yang Kaya Sumber Daya Alam (05 Mei 2015). Detikfinance. Diambil 20 Juni 2019. <https://finance.detik.com/industri/d-2906151/ini-kunci-jepang-lebih-maju-dari-ri-yang-kaya-sumber-daya-alam>
- Republik Indonesia. UU No. 32 Tahun 2009. Tentang Perlindungan Dan Pengelolaan Lingkungan Hidup.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)
- Peraturan Kepala BKN No. 7 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil
- Kepala LAN RI. Peraturan Lembaga Administrasi Negara No. 25 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Golongan III