

# MODUL HARMONIS

PELATIHAN DASAR CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL

LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA  
2021

Hak Cipta © pada:  
Lembaga Administrasi Negara  
Edisi Tahun 2021

**Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia**  
**Jl. Veteran No. 10 Jakarta Pusat 10110**

**HARMONIS**

**Modul Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil**

**TIM PENGARAH SUBSTANSI:**

1. Dr. Muhammad Taufiq, DEA
2. Erna Irawati, S.Sos., M.Pol.Adm.

**PENULIS MODUL:**

Jarot Sembodo, S.E., M.Ak., Ak.

**EDITOR:** Muhammad Rezky Aditya Ardiyan, S.E.

**COVER:** Amelia Ayang Sabrina, SIA.

Sumber Foto Cover: <http://unsplash.com>

**Jakarta – LAN – 2021**

ISBN:

## KATA PENGANTAR

Sejalan dengan pengembangan kurikulum Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), CPNS wajib menjalani masa percobaan yang dilaksanakan melalui proses pelatihan terintegrasi. Pelatihan Dasar CPNS bertujuan untuk mengembangkan kompetensi CPNS yang dilakukan secara terintegrasi.

Pembelajaran dalam Pelatihan Dasar CPNS terdiri atas empat agenda yaitu Agenda Sikap Perilaku Bela Negara, Agenda Nilai-Nilai Dasar PNS, Agenda Kedudukan dan Peran PNS untuk mendukung terwujudnya *Smart Governance* sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan Agenda Habitiasi. Setiap agenda terdiri dari beberapa mata pelatihan yang berbentuk bahan ajar. Bahan ajar Pelatihan Dasar CPNS merupakan acuan minimal bagi para pengajar dalam menumbuh kembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta Pelatihan Dasar CPNS terkait dengan isi dari bahan ajar yang sesuai agenda dalam pedoman Pelatihan Dasar CPNS. Oleh karena bahan ajar ini merupakan produk yang dinamis, maka para pengajar dapat meningkatkan pengembangan inovasi dan kreativitasnya dalam mentransfer isi bahan ajar ini kepada peserta Pelatihan Dasar CPNS. Selain itu, peserta Pelatihan Dasar CPNS dituntut kritis untuk menelaah isi dari bahan ajar Pelatihan Dasar CPNS ini. Sehingga apa yang diharapkan penulis, yaitu pemahaman secara keseluruhan dan kemanfaatan dari bahan ajar ini tercapai.

Akhir kata, kami atas nama Lembaga Administrasi Negara, mengucapkan terima kasih kepada tim penulis yang telah meluangkan waktunya untuk melakukan pengayaan terhadap isi dari bahan ajar ini. Kami berharap budaya pengembangan bahan ajar ini terus dilakukan

sejalan dengan pembelajaran yang berkelanjutan (*sustainable learning*) peserta. Selain itu, kami juga membuka lebar terhadap masukan dan saran perbaikan atas isi bahan ajar ini. Hal ini dikarenakan bahan ajar ini merupakan dokumen dinamis (*living document*) yang perlu diperkaya demi tercapainya tujuan jangka panjang yaitu peningkatan kualitas sumberdaya manusia Indonesia yang berdaya saing.

Kami sangat menyadari bahwa Modul ini jauh dari sempurna. Dengan segala kekurangan yang ada pada Modul ini, kami mohon kesediaan pembaca untuk dapat memberikan masukan yang konstruktif guna penyempurnaan selanjutnya. Semoga Modul ini bermanfaat bagi pembaca sekalian.

Jakarta, Desember 2021

Kepala LAN,

Adi Suryanto

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Deskripsi Singkat Mata Diklat.....	1
B. Tujuan Pembelajaran .....	1
C. Metodologi Pembelajaran.....	2
D. Kegiatan Pembelajaran.....	2
E. Sistematika Modul.....	3
BAB II.....	5
KEANEKARAGAMAN BANGSA DAN BUDAYA DI INDONESIA.....	5
A. Keanekaragaman Bangsa dan Budaya Indonesia.....	5
B. Pentingnya Membangun Rasa Nasionalisme dan Persatuan Kebangsaan.....	7
C. Konsep dan Teori Nasionalisme Kebangsaan .....	10
D. Potensi dan Tantangan dalam Keanekaragaman bagi ASN	14
E. Sikap ASN dalam Keanekaragaman Berbangsa.....	17
F. Latihan dan Tugas.....	20
BAB III .....	21
MEWUJUDKAN SUASANA HARMONIS DALAM LINGKUNGAN BEKERJA DAN MEMBERIKAN LAYANAN KEPADA MASYARAKAT	21
A. Pengertian Nilai Dasar Harmonis dalam Pelayanan ASN ...	21
B. Etika Publik ASN dalam Mewujudkan Suasana Harmonis.	25
C. Peran ASN dalam Mewujudkan Suasana dan Budaya Harmonis.....	33
D. Latihan dan Tugas.....	36

BAB IV .....	38
STUDI KASUS.....	38
PENERAPAN NILAI HARMONIS DALAM LINGKUNGAN BEKERJA.	38
A. Materi Studi Kasus.....	38
B. Latihan dan Tugas.....	41
C. Praktik Studi Kasus Mandiri .....	41
BAB V .....	43
KESIMPULAN DAN PENUTUP .....	43
A. Kesimpulan .....	43
B. Penutup.....	44
DAFTAR PUSTAKA.....	45

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Deskripsi Singkat Mata Diklat**

Perkembangan dan kemajuan zaman memberikan tantangan bagi pelayan masyarakat dalam pemerintahan untuk memiliki kemampuan yang mumpuni. Setiap abdi negara perlu memiliki kompetensi teknis sesuai bidang tugas dan kompetensi manajerial serta sosio kultral dalam rangka bersinergi dan berkolaborasi untuk terciptanya layanan prima bagi masyarakat.

Sebagai perwujudan hal tersebut telah ditetapkan nilai dasar yang menjadi standar kompetensi bagi setiap ASN, dengan akronim BerAKHLAK, yaitu Beroientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif.

Mata Pelatihan Harmonis dalam Latsar BerAKHLAK ini mengembangkan pengetahuan dan pemahaman kepada setiap CPNS dalam Latsar ASN mengenai keberagaman berbangsa, rasa saling menghormati, dan bagaimana menjadi pelayan dan abdi masyarakat yang baik.

Setelah memperoleh pengetahuan dan pemahaman tersebut maka ASN akan mampu menunjukkan kemampuan menciptakan suasana harmonis dilingkungan bekerja, memberikan layanan yang berkeadilan kepada masyarakat, serta dapat menunjukkan perilaku yang beretika dan menjadi perekat bangsa dalam segala aspek kehidupan sebagai warga negara.

#### **B. Tujuan Pembelajaran**

Mata pelatihan ini bertujuan membentuk ASN yang mampu

mengaktualisasikan nilai harmonis dalam pelaksanaan tugas dan jabatannya. Indikator keberhasilan pelatihan sebagai berikut:

1. Memahami dan menjelaskan keanekaragaman bangsa Indonesia serta dampak, manfaat dan potensi disharmonis di dalamnya.
2. Menjelaskan dan menerapkan nilai harmonis sesuai kode etik ASN secara konseptual teoritis yang meliputi saling peduli dan menghargai perbedaan, serta memberikan contoh perilaku dengan menghargai setiap orang apapun latar belakangnya, suka menolong orang lain serta membangun lingkungan kerja yang kondusif.
3. Menganalisis kasus atau menilai contoh penerapan harmonis secara tepat.

### **C. Metodologi Pembelajaran**

Proses pembelajaran menggunakan pendekatan orang dewasa (andragogy). Pembelajaran di berikan dengan berbagai metode, meliputi paparan, ceramah, diskusi, latihan dan studi kasus. Hal ini dilaksanakan dalam rangka mewujudkan ASN yang dapat menciptakan suasana harmonis dalam lingkungan bekerja, kehidupan bernegara dan memberikan layanan kepada masyarakat.

Evaluasi kepada peserta berasal dari penilaian sikap perilaku, hasil latihan atau studi kasus, dan nilai ujian yang diberikan.

### **D. Kegiatan Pembelajaran**

1. Peserta setelah menerima material pembelajaran dapat melakukan belajar mandiri membaca dan memahami isi modul



2. Untuk Bab 2-4 Peserta dapat mengerjakan latihan soal dan tugas mandiri
3. Fasilitator pada pembelajaran di kelas (baik on line ataupun offline) dapat memaparkan dan berdiskusi di kelas mengenai pemahaman peserta terkait materi pada Bab 2-5
4. Fasilitator menjelaskan mekanisme studi kasus dan melatih peserta mengidentifikasi dan menganalisis permasalahan dalam studi kasus
5. Peserta melakukan praktik mandiri mengerjakan studi kasus yang diberikan
6. Setelah proses pembelajaran fasilitator dapat mengevaluasi hasil proses pembelajaran.

## **E. Sistematika Modul**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi deskripsi singkat mata pelajaran, tujuan pembelajaran, metodologi pembelajaran, dan Sistematika Modul Pembelajaran.

### **BAB II KEANEKARAGAMAN BANGSA DAN BUDAYA**

Bab ini memuat uraian tentang Keanekaragaman Bangsa dan Budaya Indonesia, Potensi dan Tantangan dalam Keanekaragaman bagi ASN, Sikap ASN dalam Keanekaragaman.

### **BAB III MEWUJUDKAN SUASANA HARMONIS DALAM PELAYANAN ASN KEPADA MASYARAKAT**

Bab ini memuat Pengertian dan arti pentingnya susana harmonis dalam Pelayanan ASN, Dasar-dasar nilai etika ASN, Penerapan etika ASN secara individu, Penegakkan etika ASN dalam Organisasi, Etika ASN dalam bermasyarakat, serta Upaya ASN Mewujudkan Keharmonisan.

#### Bab IV STUDI KASUS

Bab ini memberikan contoh studi kasus potensi disharmonis pada suatu instansi pemerintahan dalam melayani masyarakat kemudian melatih kemampuan untuk mengidentifikasi permasalahan, menganalisis penyebab dan solusi menciptakan suasana harmoni

#### Bab V KESIMPULAN dan PENUTUP

Bab ini berisi Arti pentingnya susana harmonis dalam Pelayanan ASN, Tantangan dalam mewujudkan Keharmonisan, Upaya Mewujudkan Keharmonisan.

## **BAB II**

### **KEANEKARAGAMAN BANGSA DAN BUDAYA DI INDONESIA**

Tujuan Pembelajaran:

Peserta mampu menjelaskan keanekaragaman bangsa Indonesia serta dampak, manfaat dan potensi disharmonis di dalamnya.

#### **A. Keanekaragaman Bangsa dan Budaya Indonesia**

Republik Indonesia (RI) adalah negara di Asia Tenggara yang dilintasi garis khatulistiwa dan berada di antara daratan benua Asia dan Australia, serta antara Samudra Pasifik dan Samudra Hindia. Indonesia adalah negara kepulauan terbesar di dunia yang terdiri dari 17.504 pulau. Nama alternatif yang biasa dipakai adalah Nusantara. Dengan populasi mencapai 270.203.917 jiwa pada tahun 2020, Indonesia menjadi negara berpenduduk terbesar keempat di dunia. Indonesia juga dikenal karena kekayaan sumber daya alam, hayati, suku bangsa dan budaya nya. Kekayaan sumber daya alam berupa mineral dan tambang, kekayaan hutan tropis dan kekayaan dari lautan diseluruh Indonesia.

Dari Sabang di ujung Aceh sampai Merauke di tanah Papua, Indonesia terdiri dari berbagai suku bangsa, bahasa, dan agama. Berdasarkan rumpun bangsa (ras), Indonesia terdiri atas bangsa asli pribumi yakni Mongoloid Selatan/Austronesia dan Melanesia di mana bangsa Austronesia yang terbesar jumlahnya dan lebih banyak mendiami Indonesia bagian barat. Secara lebih spesifik, suku bangsa Jawa adalah suku bangsa terbesar dengan populasi mencapai 42% dari seluruh penduduk Indonesia. Semboyan nasional Indonesia, "Bhinneka tunggal ika" ("Berbeda-beda namun tetap satu"), bermakna

keberagaman sosial-budaya yang membentuk satu kesatuan/negara. Selain memiliki populasi penduduk yang padat dan wilayah yang luas, Indonesia memiliki wilayah alam yang mendukung tingkat keanekaragaman hayati terbesar kedua di dunia 30 juta jiwa. Daftar keberagaman suku bangsa indonesia dapat dilihat dalam **Lampiran 1** modul ini.

Keaneka ragaman suku bangsa itu dapat dipahami disebabkan karena kondisi letak geografis Indonesia yang berada di persimpangan dua benua dan samudra. Hal tersebut mengakibatkan terjadinya percampuran ras, suku bangsa, agama, etnis dan budaya yang membuat beragamnya suku bangsa dan budaya diseluruh indonesia. Keanekaragaman suku bangsa dan budaya membawa dampak terhadap kehidupan yang meliputi aspek aspek sebagai berikut:

1. Kesenian
2. Religi
3. Sistem Pengetahuan
4. Organisasi social
5. Sistem ekonomi
6. Sistem teknologi
7. Bahasa.

Makna nasionalisme secara politis merupakan manifestasi kesadaran nasional yang mengandung citacita dan pendorong bagi suatu bangsa, baik untuk merebut kemerdekaan atau mengenyahkan penjajahan maupun sebagai pendorong untuk membangun dirinya maupun lingkungan masyarakat, bangsa dan negaranya. Kita sebagai warga negara Indonesia, sudah tentu merasa bangga dan mencintai bangsa dan negara Indonesia. Kebanggaan dan kecintaan kita terhadap bangsa dan negara tidak berarti kita merasa lebih hebat dan lebih

unggul daripada bangsa dan negara lain. Kita tidak boleh memiliki semangat nasionalisme yang berlebihan (chauvinisme) tetapi kita harus mengembangkan sikap saling menghormati, menghargai dan bekerja sama dengan bangsa-bangsa lain.

Nasionalisme dalam arti sempit adalah suatu sikap yang meninggikan bangsanya sendiri, sekaligus tidak menghargai bangsa lain sebagaimana mestinya. Sikap seperti ini jelas menceraikan bangsa yang satu dengan bangsa yang lain. Keadaan seperti ini sering disebut chauvinisme. Sedang dalam arti luas, nasionalisme merupakan pandangan tentang rasa cinta yang wajar terhadap bangsa dan negara, dan sekaligus menghormati bangsa lain.

Nasionalisme Pancasila adalah pandangan atau paham kecintaan manusia Indonesia terhadap bangsa dan tanah airnya yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila.

Prinsip nasionalisme bangsa Indonesia dilandasi nilai-nilai Pancasila yang diarahkan agar bangsa Indonesia senantiasa: menempatkan persatuan dan kesatuan, kepentingan dan keselamatan bangsa dan negara di atas kepentingan pribadi atau kepentingan golongan; menunjukkan sikap rela berkorban demi kepentingan bangsa dan negara; bangga sebagai bangsa Indonesia dan bertanah air Indonesia serta tidak merasa rendah diri; mengakui persamaan derajat, persamaan hak dan kewajiban antara sesama manusia dan sesama bangsa; menumbuhkan sikap saling mencintai sesama manusia; mengembangkan sikap tenggang rasa.

## **B. Pentingnya Membangun Rasa Nasionalisme dan Persatuan Kebangsaan**

Sejarah perjuangan bangsa menunjukkan bahwa pada masa lalu

bangsa kita adalah bangsa yang besar. Pada masa jayanya kepulauan nusantara pernah berdiri kerajaan besar seperti Sriwijaya dan Majapahit.

Namun setelah era kejayaan kedua kerajaan besar tersebut, nusantara terpecah belah sehingga akhirnya jatuh dalam kolonialisme negara penjajah. Terhitung beberapa negara yang telah menjajah kepulauan nusantara. Mulai dari bangsa Portugis dan Inggris yang meliputi antara lain wilayah Malaka, Demak, Maluku, Mataram, dan Sunda Kelapa. Kemudian hadirnya VOC/Belanda yang mengambil alih beberapa wilayah hingga hampir meliputi seluruh wilayah Indonesia saat ini. Hingga akhirnya pada masa perang dunia kedua Indonesia jatuh ke tangan Jepang yang menguasai wilayah Asia.

Perjuangan untuk menjadi bangsa merdeka terus dilakukan pada beberapa wilayah Indonesia. Perlawanan sampai awal abad ke-20 terhadap Belanda tidak dapat terusir dari tanah air Indonesia.

Beberapa kelemahan perjuangan Bangsa Indonesia yang membuat gagalnya perlawanan tersebut antara lain :

1. Perlawanan dilakukan secara sporadis dan tidak serentak
2. Perlawanan biasanya dipimpin oleh pimpinan kharismatik sehingga tidak ada yang melanjutkan
3. Sebelum masa kebangkitan nasional tahun 1908 perlawanan hanya menggunakan kekuatan senjata
4. Para pejuang diadu domba oleh penjajah (divide et impera/politik memecah belah bangsa Indonesia)

Sejarah juga memberikan pembelajaran, kelahiran Budi Oetomo Tahun 1908 dianggap sebagai dimulainya Kebangkitan Nasional karena menggunakan strategi perjuangan yang baru dan berbeda dengan perjuangan sebelumnya. Kebangkitan nasional mendorong perjuangan

kemerdekaan dapat berhasil jika bangsa Indonesia Bersatu, yang gelombang nya memuncak pada saat kongres Pemuda dengan merumuskan Sumpah Pemuda. Dimana istilah satu Indonesia dan untuk pertama kalinya Lagu Indonesia Raya dikumandangkan.

Konsep Persatuan Bangsa ini sebenarnya merupakan nilai dasar yang telah dimiliki bangsa Indonesia pada masa lalu. Semboyan Bhineka tunggal ika telah lama dimiliki bangsa di nusantara.

Bhinneka Tunggal Ika merupakan semboyan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) yang dirumuskan oleh para pendiri bangsa.

Istilah tersebut diadaptasi dari sebuah kakawin peninggalan Kerajaan Majapahit. Semboyan Bhinneka Tunggal Ika pertama kali diungkapkan oleh Mpu Tantular dalam kitabnya, kakawin Sutasoma. Dalam bahasa Jawa Kuno kakawin artinya syair. Kakawin Sutasoma ditulis pada tahun 1851 dengan menggunakan aksara Bali, namun berbahasa Jawa Kuno. Kutipan frasa 'Bhinneka Tunggal Ika' terdapat pada pupuh 139 bait 5. Berikut bunyi petikan pupuh tersebut:

"Rwaneka dhatu winuwus Buddha Wiswa Bhinneki rakwa ring apan kena parwanosen, Mangkang Jinatwa kalawan Siwatatwa tunggal, Bhinneka tunggal ika tan hana dharma mangrwa".

Kalimat di atas artinya "Konon Buddha dan Siwa merupakan dua zat yang berbeda. Mereka memang berbeda, tetapi bagaimanakah bisa dikenali? Sebab kebenaran Jina (Buddha) dan Siwa adalah tunggal. Terpecahbelahlah itu, tetapi satu jugalah itu. Tidak ada kerancuan dalam kebenaran.

Dalam kakawin tersebut, Mpu Tantular mengajarkan makna toleransi antar umat beragama dan dianut oleh pemeluk agama Hindu dan Buddha. Semboyan "Bhinneka tunggal ika tan hana dharma mangrwa"

sendiri digunakan untuk menciptakan kerukunan di antara rakyat Majapahit dalam kehidupan beragama.

Pada masa perjuangan kemerdekaan dijelaskan, pendiri bangsa yang pertama kali menyebut frasa Bhinneka Tunggal Ika adalah Moh Yamin. Dia mengucapkannya di sela-sela sidang BPUPKI. Kemudian I Gusti Bagus Sugriwa, tokoh yang berasal dari Bali, menyahut dengan ucapan "tan hana dharma mangrwa".

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 66 Tahun 1951 tentang Lambang Negara, Bhinneka Tunggal Ika ditulis dengan huruf latin dalam bahasa Jawa Kuno tepat di bawah lambang negara. Sebagaimana bunyi Pasal 5 sebagai berikut:

"Di bawah lambang tertulis dengan huruf latin sebuah semboyan dalam bahasa Jawa-Kuno, yang berbunyi: BHINNEKA TUNGGAL IKA."

Nampak jelas bahwa para pendiri bangsa sangat peduli dan penuh kesadaran bahwa bangsa Indonesia merupakan perkumpulan bangsa yang berbeda dan hanya rasa persatuan, toleransi, dan rasa saling menghargai yang dapat membuat tegaknya NKRI.

Sejarah kejayaan bangsa dan kelamnya masa penjajahan karena terpecah belah telah membuktikan hal tersebut.

### **C. Konsep dan Teori Nasionalisme Kebangsaan**

Beberapa aliran besar dalam konsep dan teori mengenai nasionalisme kebangsaan, yaitu aliran modernis, aliran primordialis, aliran perenialis, dan aliran etno.

1. Perspektif modernis dipelopori diantaranya oleh Ben Anderson (1991), J. Breully (1982,1996), C. Calhoun (1998), E. Gellner (1964, 1983) E. Hobsbawn (1990), E. Kedourie (1960). Perspektif modernis melihat bahwa bangsa merupakan hasil dari



modernisasi dan rasionalisasi seperti di contohkan dalam Negara Birokratis, ekonomi industry, dan konsep sekuler tentang otonomi manusia. Perspektif modernis memandang dunia pra modern berupa formasia politik yang heterogen (kerajaan, negara – kota, teritori teokrasi, dilegitimasi oleh prinsip dinasti, agama, ditandai keragaman bahasa, budaya, batas teritorial yang cair, dan terpenggal, stratifikasi sosial dan regional, menjadi lenyap dengan hadirnya Negara bangsa.

Menurut John Hutchison (2005:10-11) dalam aliran modernis, ada lima aspek utama dalam formasi kebangsaan ;

- a. Unit politik sekuler, muncul dari gagasan kedaulatan rakyat dan mencari wujudnya dalam bentuk Negara yang independen dan dipersatukan oleh hak hak kewarganegaraan universal
- b. Teritori yang terkonsolidasikan, dengan skala baru organisasai yang diusung oelh Negara birokratis, ekonomi pasar, jaringan komunikasi yang lebih intensif
- c. Secara etnis lebih homogen dibanding dengan masyarakat polietnis sebelumnya, berkat kebijakan polisi Negara, bahasa resmi Negara, pengajaran etos patriotic dan peminggiran minoritas
- d. Unit budaya tertinggi berlandaskan pada standarisasi budaya baca tulis dan kapitalisme percetakan, dimana genre baru surat kabar, novel, menyediakan dasar yang diperlukan bagi keterasingan masyarakat industrial
- e. Munculnya kelas menengah baru yang mudah berpindah (mobile) dan mendominasi kehidupan nasional. Para ahli perspektif modernis menolak keterkaitan antara komunias

etno-religious dan tradisi masa lalu, karena dianggap sebagai periode pra politik. Perspektif modernis sangat menekankan semangat kebaruan (novelty) dari bangsa, serta munculnya sebagai hasil bentuk organisasi modern.

Menurut John Hutchison, ada beberapa kelemahan dalam aliran modernis ini yaitu:

- f. Pada banyak periode sejarah, etnisitas menyediakan kerangka penting bagi identitas kolektif dan tindakan politik kolektif
- g. Aliran modernis gagal mengakui adanya keragaman perbedaan sumber daya yang tidak bisa diprediksi dan dinamisme dalam era modern yang dapat bertindak sebagai katalis bagi formasi etnisitas
- h. Meski banyak identitas etnisitas yang memudar, akan tetapi pada bagian lainnya, etnisitas menjelma dan masuk kedalam sastra, institusi keagamaan, ode kode hukum, serta mempengaruhi representasi sosial politik yang lebih luas, dan pada taraf tertentu sama dengan bangsa modern
- i. Penekanan yang berlebihan pada karakter statis dari bangsa, akibatnya gagal mengakui kerapuhan dari negara dalam dunia modern, yang mengarah kepada kebangkitan etno komunal, yang hendak merestrukturisasi komunitas politik modern, meredefinisi bentangan territorial, karakter budaya, dan konsep kewargaan, seperti yang muncul di beberapa Negara Eropa Timur pada beberapa decade lalu hingga sekarang. Hal ini membuktikan bahwa etnisitas tidak bisa dipandang sebagai residuan dan reaktif semata.
- j. Prinsip etnik pada taraf tertentu mendefinisikan

watak dari kebangkitan kembali, dan memiliki efek yang berbeda dalam formasi Negara modern.

2. Berbeda dengan perspektif modernis, aliran Primordialis dengan tokohnya Clifford Geertz (1963) melihat bahwa bangsa merupakan sebuah pemberian historis, yang terus hadir dalam sejarah manusia dan memperlihatkan kekuatan inheren pada masa lalu dan generasi masa kini.
3. Berikutnya aliran perspektif perenialis dengan tokohnya Adrian Hastings (1997) melihat bahwa bangsa bisa ditemukan di pelbagai zaman sebelum periode modern. Dengan demikian, dalam perspektif primordialis dan perspektif modernis, bangsa modern bukanlah sesuatu yang baru, karena dia muncul sebagai kelanjutan dari periode sebelumnya.
4. Akhirnya aliran etnosimbolis, seperti ditunjukkan dalam karya John Armstrong (1982) dan Anthony Smith (1986) aliran ini mencoba menggabung ketiga pendekatan tersebut diatas. Aliran etnosimbolis melihat bahwa kelahiran bangsa pasca abad ke-18, merupakan sebuah spesies baru dari kelompok etnis yang pembentukannya harus dimengerti dalam jangka panjang. Dari perspektif primordialis, etnosimbolis melihat perlunya memperhitungkan kekuatan efektif yang berjangka panjang dari sentiment dan symbolsymbol etnis. Dari perspektif perenialis, etnosimbolis mengambil sisi perlunya memperhitungkan kehadiran dunia politik etnis yang kompleks dalam sejarah, dan perannya dalam menyediakan blok bangunan modern. Dari perspektif modernis, etnosimbolis mengambil sisi tentang perbedaan bangsa yang muncul pasca abad ke-18, serta peran penting yang dimainkan ideology nasionalisme dan proses sosial

baru seperti sekulerisasi, birokratisasi, industrialisasi.

#### **D. Potensi dan Tantangan dalam Keanekaragaman bagi ASN**

Dalam konteks kebangsaan, perspektif etnosimbolis lebih mendekati kenyataan di Indonesia. Sejarah telah menunjukkan bahwa para pendiri bangsa yang tergabung dalam BPUPKI, berupaya mencari titik temu diantara berbagai kutub yang saling berseberangan. Kebangsaan Indonesia berupaya untuk mencari persatuan dalam perbedaan. Persatuan menghadirkan loyalitas baru dan kebaruan dalam bayangan komunitas politik, kode kode solidaritas, dan institusi sosial politik. Hal ini terutama di representasikan dengan Negara persatuan – dengan segala simbolnya- untuk mengatasi faham golongan dan perseorangan, konstitusi dan perundang undangan, ideology pancasila, kesamaan warga di depan hukum, dan bahasa persatuan. Perbedaan dimungkinkan dengan menghormati masa lalu, keberlanjutan etnisitas, warisan kerajaan, kearifan lokal tradisional, budaya dan bahasa daerah, penghormatan terhadap hak hak adat, golongan minoritas, serta kebebasan untuk memeluk dan mengembangkan agama dan keyakinan masing masing.

Kebhinekaan dan Keberagaman suku bangsa dan budaya memberikan tantangan yang besar bagi negara Indonesia. Wujud tantangan ada yang berupa keuntungan dan manfaat yang antara lain berupa:

1. Dapat mempererat tali persaudaraan
2. Menjadi aset wisata yang dapat menghasilkan pendapatan negara
3. Memperkaya kebudayaan nasional
4. Sebagai identitas negara indonesia di mata seluruh negara di dunia

5. Dapat dijadikan sebagai ikon pariwisata sehingga para wisatawan dapat tertarik dan berkunjung di Indonesia
6. Dengan banyaknya wisatawan maka dapat menciptakan lapangan pekerjaan
7. Sebagai pengetahuan bagi seluruh warga di dunia
8. Sebagai media hiburan yang mendidik
9. Timbulnya rasa nasionalisme warga negara terhadap negara Indonesia
10. Membuat Indonesia terkenal dimata dunia berkat keberagaman budaya yang kita miliki

Selain memberikan manfaat tersebut keanekaragaman juga memberikan tantangan kepada negara kita. Keberagaman bangsa Indonesia juga merupakan tantangan berupa ancaman, karena dengan adanya kebhinekaan tersebut mudah membuat penduduk Indonesia berbeda pendapat yang lepas kendali, mudah tumbuhnya perasaan kedaerah yang amat sempit yang sewaktu bisa menjadi ledakan yang akan mengancam integrasi nasional atau persatuan dan kesatuan bangsa. Hal ini Nampak bagaimana dengan mudahnya bangsa kita dimasa lalu di pecah belah oleh bangsa penjajah.

Beberapa potensi tantangan yang muncul dapat ditandai dengan beberapa hal sebagai berikut:

1. Tidak adanya persamaan pandangan antarkelompok, seperti perbedaan tujuan, cara melakukan sesuatu, dan sebagainya.
2. Norma-norma sosial tidak berfungsi dengan baik sebagai alat mencapai tujuan.
3. Adanya pertentangan norma-norma dalam masyarakat sehingga menimbulkan kebingungan bagi masyarakat.
4. Pemberlakuan sanksi terhadap pelanggar atas norma yang

tidak tegas atau lemah.

5. Tindakan anggota masyarakat sudah tidak lagi sesuai dengan norma yang berlaku.
6. Terjadi proses disosiatif, yaitu proses yang mengarah pada persaingan tidak sehat, tindakan kontroversial, dan pertentangan (disharmonis)
7. Menguatnya etnosentrisme dalam masyarakat yaitu berupa perasaan kelompok dimana kelompok merasa dirinya paling baik, paling benar, dan paling hebat sehingga mengukur kelompok lain dengan norma kelompoknya sendiri. Sikap etnosentrisme tidak hanya dalam kelompok suku, namun juga kelompok lain seperti kelompok pelajar, partai politik, pendukung tim sepakbola dan sebagainya.
8. Stereotip terhadap suatu kelompok, yaitu anggapan yang dimiliki terhadap suatu kelompok yang bersifat tidak baik. Seperti anggapan suatu kelompok identik dengan kekerasan, sifat suatu suku yang kasar, dan sebagainya.

Kondisi atau tanda-tanda tersebut merupakan gejala yang dapat menjadi faktor pemicu terjadinya disharmonis atau kejadian disharmonis di dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara.

Tantangan disharmonis dalam masyarakat dapat dikelompokkan menjadi beberapa kondisi sebagai berikut.

1. Disharmonis antarsuku yaitu pertentangan antara suku yang satu dengan suku yang lain. Perbedaan suku seringkali juga memiliki perbedaan adat istiadat, budaya, sistem kekerabatan, norma sosial dalam masyarakat. Pemahaman yang keliru terhadap perbedaan ini dapat menimbulkan disharmonis dalam masyarakat.

2. Disharmonis antaragama yaitu pertentangan antarkelompok yang memiliki keyakinan atau agama berbeda. Disharmonis ini bisa terjadi antara agama yang satu dengan agama yang lain, atau antara kelompok dalam agama tertentu.
3. Disharmonis antarras yaitu pertentangan antara ras yang satu dengan ras yang lain. Pertentangan ini dapat disebabkan sikap rasialis yaitu memperlakukan orang berbeda-beda berdasarkan ras.
4. Disharmonis antargolongan yaitu pertentangan antar kelompok dalam masyarakat atau golongan dalam masyarakat. Golongan atau kelompok dalam masyarakat dapat dibedakan atas dasar pekerjaan, partai politik, asal daerah, dan sebagainya.

#### **E. Sikap ASN dalam Keanekaragaman Berbangsa**

Berdasarkan pandangan dan pengetahuan mengenai keanekaragaman bangsa dan budaya, sejarah pergerakan bangsa dan negara, konsep dan teori nasionalisme berbangsa, serta potensi dan tantangannya maka sebagai ASN harus memiliki sikap dalam menjalankan peran dan fungsi pelayanan masyarakat. ASN bekerja dalam lingkungan yang berbeda dari sisi suku, budaya, agama dan lain-lain.

Sejak awal berdirinya Indonesia, agenda membangun bangsa (nation building) meruapkan sesuatu yang harus terus menerus dibina, dilakukan dan ditumbuh kembangkan. Dengan demikian, keberadaan Bangsa Indonesia terjadi karena dia memiliki satu nyawa, satu asal akal, yang tumbuh dalam jiwa rakyat sebelumnya yang menjalani satu kesatuan riwayat, yang membangkitkan persatuan karakter dan kehendak untuk hidup bersama dalam suatu wilayah

geopolitik nyata. Sebagai persenyawaan dari ragam perbedaan suatu bangsa mestinya memiliki karakter tersendiri yang bisa dibedakan dari karakter unsur unsurnya.

Selain kehendak hidup bersama, keberadaan bangsa Indonesia juga didukung oleh semangat Gotong Royong. Dengan Kegotong Royongan itulah, Negara Indonesia harus mampu melindungi segenap bangsa dan tumpah darah Nasionalisme Indonesia, bukan membela atau mendiamkan suatu unsur masyarakat atau bagian tertentu dari territorial Indonesia.

Negara juga diharapkan mampu memberikan kebaikan bersama bagi warganya tanpa memandang siapa dan dari etnis mana, apa agamanya. Semangat gotong royong juga dapat diperkuat dalam kehidupan masyarakat sipil dan politik dengan terus menerus mengembangkan Pendidikan kewarganegaraan dan multikulturalisme yang dapat membangun rasa keadilan dan kebersamaan dilandasi dengan prinsip kehidupan public yang lebih partisipatif dan non diskriminatif. Ada dua tujuan nasionalisme yang mau disasar dari semangat gotong royong, yaitu kedalam dan keluar.

- Kedalam, kemajemukan dan keanekaragaman budaya, suku, etnis, agama yang mewarnai kebangsaan Indonesia, tidak boleh dipandang sebagai hal negative dan menjadi ancaman yang bisa saling menegasikan. Sebaliknya, hal itu perlu disikapi secara positif sebagai limpahan karunia yang bisa saling memperkaya khazanah budaya dan pengetahuan melalui proses penyerbukan budaya.
- Keluar, nasionalisme Indonesia adalah nasionalisme yang memuliakan kemanusiaan universal dengan menjunjung tinggi



persaudaraan, perdamaian, dan keadilan antar umat manusia. Penanganan masalah akibat keberagaman budaya membutuhkan pendekatan yang bijak karena masalah keberagaman berhubungan isu-isu sensitif, seperti suku, agama, ras, dan antargolongan (sara). Dalam menangani masalah yang ditimbulkan keberagaman budaya diperlukan langkah dan proses yang berkesinambungan.

- Pertama, memperbaiki kebijakan pemerintah di bidang pemerataan hasil pembangunan di segala bidang. Hal ini disebabkan karena permasalahan yang ditimbulkan karena perbedaan budaya merupakan masalah politis.
- Kedua, penanaman sikap toleransi dan saling menghormati adanya perbedaan budaya melalui pendidikan pluralitas dan multikultural di dalam jenjang pendidikan formal. Sejak dini, warga negara termasuk ASN menanamkan nilai-nilai kebersamaan, saling menghormati, toleransi, dan solidaritas sosial sehingga mampu menghargai perbedaan secara tulus, komunikatif, dan terbuka tanpa adanya rasa saling curiga. Dengan demikian, model pendidikan pluralitas dan multikultur tidak sekadar menanamkan nilai-nilai keberagaman budaya, namun juga memperkuat nilai-nilai bersama yang dapat dijadikan dasar dan pandangan hidup bersama.

Sebagai pelayan publik, setiap pegawai ASN senantiasa bersikap adil dan tidak diskriminasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Mereka harus bersikap profesional dan berintegritas dalam memberikan pelayanan. Tidak boleh mengejar keuntungan pribadi atau instansinya belaka, tetapi pelayanan harus diberikan dengan maksud memperdayakan masyarakat, menciptakan kesejahteraan masyarakat yang lebih baik. Untuk itu integritas

menjadi penting bagi setiap pegawai ASN. Senantiasa menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran, keadilan, tidak korupsi, transparan, akuntabel, dan memuaskan publik.

Dalam menjalankan tugas pelayanan kepada masyarakat ASN dituntut dapat mengatasi permasalahan keberagaman, bahkan menjadi unsur perekat bangsa dalam menjaga keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Itulah sebabnya mengapa peran dan upaya selalu mewujudkan situasi dan kondisi yang harmonis dalam lingkungan bekerja ASN dan kehidupan bermasyarakat sangat diperlukan.

#### **F. Latihan dan Tugas**

1. Sebutkan dan Jelaskan keanekaragaman suku bangsa dan budaya dari tempat anda berasal dan berikan contohnya?
2. Jelaskan potensi dan tantangan keanekaragaman di lingkungan anda bekerja?
3. Jelaskan sikap dan perilaku ASN dalam lingkungan yang penuh dengan keberagaman?

### **BAB III**

## **MEWUJUDKAN SUASANA HARMONIS DALAM LINGKUNGAN BEKERJA DAN MEMBERIKAN LAYANAN KEPADA MASYARAKAT**

Tujuan Pembelajaran:

Peserta mampu memahami pentingnya nilai harmonis sesuai kode etik ASN dan menerapkan nilai tersebut dalam melaksanakan fungsi dan peran sebagai pelayan publik

### **A. Pengertian Nilai Dasar Harmonis dalam Pelayanan ASN**

#### **1. Pengertian Harmonis**

Dalam Kamus Mariam Webster Harmonis (*Harmonious*) diartikan sebagai *having a pleasing mixture of notes*. Sinonim dari kata *harmonious* antara lain *canorous, euphonic, euphonious, harmonizing, melodious, musical, symphonic, symphonious, tuneful*. Sedangkan lawan kata dari *harmonious* adalah *discordant, disharmonious, dissonant, inharmonious, tuneless, unmelodious, unmusical*.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), makna dan tulisan kata 'harmonis' yang benar:

- har·mo·nis a bersangkut paut dng (mengenai) harmoni; seia sekata;
- meng·har·mo·nis·kan v menjadikan harmonis;
- peng·har·mo·nis·an n proses, cara, perbuatan mengharmoniskan;
- ke·har·mo·nis·an n perihal (keadaan) harmonis; keselarasan; keserasian: ~ dl rumah tangga perlu

dijaga.

Dari laman Wikipedia, Harmoni (dalam bahasa Yunani: harmonia) berarti terikat secara serasi/sesuai). Dalam bidang filsafat, harmoni adalah kerja sama antara berbagai faktor dengan sedemikian rupa hingga faktor-faktor tersebut dapat menghasilkan suatu kesatuan yang luhur. Sebagai contoh, seharusnya terdapat harmoni antara jiwa jasad seseorang manusia, kalau tidak, maka belum tentu orang itu dapat disebut sebagai satu pribadi. Dapat dicontohkan, pada bidang musik, sejak abad pertengahan pengertian harmoni tidak mengikuti pengertian yang pernah ada sebelumnya, harmoni tidak lagi menekankan pada urutan bunyi dan nada yang serasi, tetapi keserasian nada secara bersamaan. Singkatnya Harmoni adalah ketertiban alam dan prinsip/hukum alam semesta.

Di lain pihak dalam KBBI juga menyebutkan lawan kata harmoni yaitu disharmoni/ dis·har·mo·ni/n yang mengandung arti kejanggalan; ketidakselarasan. Anda dapat menyimak sebuah lagu berjudul 'disharmoni' dari Grup Band Boomerang yang dirilis pada Tahun 2006. Lagu tersebut dapat disimak dalam laman you tube berikut <https://www.youtube.com/watch?v=bJ6T0hT-uTk>. Semoga dapat menggambarkan situasi dan kondisi disharmoni tersebut.

Tentunya kita tidak menginginkan situasi dan kondisi disharmoni tersebut terjadi dalam kehidupan kita bukan? Begitu juga saat kita bekerja dan menjalankan tugas sebagai ASN. Oleh karena itu kita sebisa mungkin mengantisipasi situasi dan kondisi agar situasi harmonis tercipta dan potensi

disharmoni dapat kita hindari.

## 2. Pentingnya Suasana Harmonis

Salah satu kunci sukses kinerja suatu organisasi berawal dari suasana tempat kerja. Energi positif yang ada di tempat kerja bisa memberikan dampak positif bagi karyawan yang akhirnya memberikan efek domino bagi produktivitas, hubungan internal, dan kinerja secara keseluruhan.

Memperhatikan aspek filosofis dari kata pengertian harmonis diatas, maka jika diibaratkan suatu aliran dalam seni musik yang membicarakan tentang hubungan antara nada satu dengan nada yang lain. Kaidah-kaidah yang dikemukakan oleh seorang komponis dan ahli teori musik bernama Jean Philippe Rameau (1683—1764) menjadi landasan dasar dalam seni musik sampai akhir abad ke-19. Pada abad ke-20 tercipta efek-efek harmoni baru karena adanya penggunaan penadaan baru. Dalam suatu orkestra, Orkes Harmoni adalah seperangkat orkes yang secara khusus meliputi alat-alat musik tiup dari kayu, logam, dan alat musik pukul yang dapat dilengkapi dengan bas-kontra.

Analogi yang sama dapat diterapkan dalam kehidupan bermasyarakat, Pola Harmoni merupakan sebuah usaha untuk mempertemukan berbagai pertentangan dalam masyarakat. Hal ini diterapkan pada hubungan-hubungan sosial ekonomi untuk menunjukkan bahwa kebijaksanaan sosial ekonomi yang paling sempurna hanya dapat tercapai dengan meningkatkan permusyawaratan antara anggota masyarakat. Pola ini juga disebut sebagai pola integrasi.

Suasana harmoni dalam lingkungan bekerja akan membuatkan

kita secara individu tenang, menciptakan kondisi yang memungkinkan untuk saling kolaborasi dan bekerja sama, meningkatkan produktifitas bekerja dan kualitas layanan kepada pelanggan.

Brian Scudamore (seorang Founder dan CEO sebuah perusahaan Brand) menyatakan beberapa hal tentang bagaimana membangun kultur tempat kerja yang harmonis. Suasana tempat kerja yang positif dan kondusif juga berdampak bagi berbagai bentuk organisasi. Ada tiga hal yang dapat menjadi acuan untuk membangun budaya tempat kerja nyaman dan berenergi positif. Ketiga hal tersebut adalah:

a. Membuat tempat kerja yang berenergi

Sebagian besar karyawan atau orang dalam organisasi menghabiskan separuh hidupnya di tempat kerja. Untuk itu tempat kerja harus dibuat sedemikian rupa agar karyawan tetap senang dan nyaman saat bekerja. Tata ruang yang baik dan keberadaan ruang terbuka sangat disarankan. Desain ruang terbuka dapat meningkatkan komunikasi, hubungan interpersonal dan kepuasan kerja, sekaligus optimal mengurangi terjadinya disharmonis yang disebabkan kurangnya komunikasi.

b. Memberikan keleluasaan untuk belajar dan memberikan kontribusi

Selalu ingat dalam sebuah organisasi Anda bukan satu-satunya orang yang menjalankan alur produktivitas. Ketika Anda sudah "mentok", ada baiknya Anda mencari ide dari orang-orang yang berada dalam tim. Hal tersebut mampu meningkatkan keterlibatan dan rasa memiliki karyawan dalam sebuah bisnis

atau organisasi.

- c. Berbagi kebahagiaan bersama seluruh anggota organisasi

Tak dapat dielakkan jika pendapatan adalah salah satu motivator terbaik di lingkungan kerja. Demikian juga rasa memiliki. dengan membagi kebahagiaan dalam organisasi kepada seluruh karyawan dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan meningkatkan antusiasme para karyawan.

## **B. Etika Publik ASN dalam Mewujudkan Suasana Harmonis**

- 1. Pengertian Etika dan kode Etik

Weihrich dan Koontz (2005:46) mendefinisikan etika sebagai “the dicipline dealing with what is good and bad and with moral duty and obligation”.

Secara lebih spesifik Collins Cobuild (1990:480) mendefinisikan etka sebagai “an idea or moral belief that influences the behaviour, attitudes and philosophy of life of a group of people”. Oleh karena itu konsep etika sering digunakan sinonim dengan moral.

Ricocur (1990) mendefinisikan etika sebagai tujuan hidup yang baik bersama dan untuk orang lain di dalam institusi yang adil. Dengan demikian etika lebih difahami sebagai refleksi atas baik/buruk, benar/salah yang harus dilakukan atau bagaimana melakukan yang baik atau benar, sedangkan moral mengacu pada kewajiban untuk melakukan yang baik atau apa yang seharusnya dilakukan.

Kode Etik adalah aturan-aturan yang mengatur tingkah laku dalam suatu kelompok khusus, sudut pandangnya hanya ditujukan pada hal-hal prinsip dalam bentuk

ketentuanketentuan tertulis.

Adapun Kode Etik Profesi dimaksudkan untuk mengatur tingkah laku/etika suatu kelompok khusus dalam masyarakat melalui ketentuan-ketentuan tertulis yang diharapkan dapat dipegang teguh oleh sekelompok profesional tertentu.

## 2. Etika publik

Etika Publik merupakan refleksi tentang standar/norma yang menentukan baik/buruk, benar/salah perilaku, tindakan dan keputusan untuk mengarahkan kebijakan publik dalam rangka menjalankan tanggung jawab pelayanan publik. Ada tiga fokus utama dalam pelayanan publik, yakni:

- a. Pelayanan publik yang berkualitas dan relevan.
- b. Sisi dimensi reflektif, Etika Publik berfungsi sebagai bantuan dalam menimbang pilihan sarana kebijakan publik dan alat evaluasi.
- c. Modalitas Etika, menjembatani antara norma moral dan tindakan faktual.

## 3. Sumber kode etik ASN antara lain meliputi:

- a. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 1959 tentang Sumpah Jabatan Pegawai Negeri Sipil dan Anggota Angkatan Perang
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1975 tentang Sumpah/Janji Pegawai Negeri Sipil
- d. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- e. Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang



Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil.

- f. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.
- g. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS

#### 4. Kode Etik ASN

Tuntutan bahwa ASN harus berintegritas tinggi adalah bagian dari kode etik dan kode perilaku yang telah diatur di dalam UU ASN. Berdasarkan pasal 5 UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN ada dua belas kode etik dan kode perilaku ASN itu, yaitu:

- a. Melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi;
- b. Melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin;
- c. Melayani dengan sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan;
- d. Melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. Melaksanakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan atau Pejabat yang Berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan etika pemerintahan;
- f. Menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan negara;
- g. Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien;
- h. Menjaga agar tidak terjadi disharmonis kepentingan dalam melaksanakan tugasnya;

- i. Memberikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi terkait kepentingan kedinasan.

## 5. Perilaku ASN

Penerapan sikap perbertika ilaku yang menunjukkan ciri-ciri sikap harmonis. Tidak hanya saja berlaku untuk sesama ASN (lingkup kerja) namun juga berlaku bagi stakeholders eksternal. Sikap perilaku ini bisa ditunjukkan dengan:

- a. Toleransi
- b. Empati
- c. Keterbukaan terhadap perbedaan.

Sebagian besar pejabat publik, baik di pusat maupun di daerah, masih mewarisi kultur kolonial yang memandang birokrasi hanya sebagai sarana untuk melanggengkan kekuasaan dengan cara memuaskan pimpinan.

Berbagai cara dilakukan hanya sekedar untuk melayani dan menyenangkan pimpinan. Loyalitas hanya diartikan sebatas menyenangkan pimpinan, atau berusaha memenuhi kebutuhan pribadi pimpinannya. Kalau itu yang dilakukan oleh para pejabat publik, peningkatan kinerja organisasi tidak mungkin dapat terwujud.

Oleh karena itu perlu ada perubahan mindset dari seluruh pejabat publik. Perubahan mindset ini merupakan reformasi birokrasi yang paling penting, setidaknya mencakup tiga aspek penting yakni:

- a. Pertama, berubah dari penguasa menjadi pelayan;
- b. Kedua, merubah dari 'wewenang' menjadi 'peranan';
- c. Ketiga, menyadari bahwa jabatan publik adalah amanah,

yang harus dipertanggung jawabkan bukan hanya di dunia tapi juga di akhirat.

Semua pemimpin harus mempertanggung jawabkan kepemimpinannya di hadapan Tuhan Yang Maha Kuasa.

Perubahan pola pikir yang juga harus dilakukan adalah perubahan sistem manajemen, mencakup kelembagaan, ketatalaksanaan, budaya kerja, dan lain-lain untuk mendukung terwujudnya good governance.

#### 6. Tata Kelola dan Etika dalam Organisasi

Sebagai pelayan, tentu saja pejabat publik harus memahami keinginan dan harapan masyarakat yang harus dilayaninya. Meningkatnya pengetahuan dan kesadaran masyarakat akan hak-haknya sebagai dampak globalisasi yang ditandai revolusi dibidang telekomunikasi, teknologi informasi, transportasi telah mendorong munculnya tuntutan gencar yang dilakukan masyarakat kepada pejabat publik untuk segera merealisasikan penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance).

Pola-pola lama dalam penyelenggaraan pemerintahan sudah tidak sesuai lagi dengan tatanan masyarakat yang telah berubah. Oleh karena itu tuntutan masyarakat tersebut merupakan hal yang wajar dan sudah seharusnya ditanggapi para pejabat publik dengan melakukan perubahan paradigma dalam penyelenggaraan pembangunan yang terarah bagi terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang baik.

Kata 'good' dalam 'good governance' mengandung makna: Pertama, nilai-nilai yang menjunjung tinggi keinginan/kehendak masyarakat dalam pencapaian tujuan

nasional, kemandirian, pembangunan berkelanjutan, dan keadilan sosial; Kedua, aspek-aspek fungsional dari pemerintah yang efektif dan efisien dalam pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan tersebut. Adapun pengertian 'governance' menurut UNDP yakni "The exercise of political, economic, and administrative authority to manage a country's affairs at all levels of society".

Untuk mewujudkan efektifitas dan efisiensi pembangunan dan pelayanan publik, para pejabat publik dan seluruh ASN harus dapat merealisasikan prinsip-prinsip akuntabilitas, transparansi, kesetaraan, profesionalitas, supremasi hukum, kesetaraan, dan lain-lain. Realitasnya, hambatan utama dalam merealisasikan prinsip-prinsip tersebut adalah aspek "moralitas", antara lain munculnya fenomena baru dalam masyarakat berupa lahirnya kebudayaan indrawi yang materialistik dan sekularistik. Sementara itu perkembangan moral dan spiritual mengalami pelemahan, walaupun masih tumbuh, ia tidak seimbang atau bahkan tertinggal jauh dari perkembangan yang bersifat fisik, materi dan rasio. Orientasi materialistik ini menyebabkan ukuran atau indikator keberhasilan para pejabat publik hanya dilihat dari faktor fisik semata, dengan mengabaikan moralitas dalam proses pencapaiannya. Implikasinya, para pejabat publik hanya peduli terhadap pembangunan fisik saja dengan mengabaikan aspek-aspek moralitas dan spiritualitas, sehingga semakin sulit mewujudkan prinsip-prinsip 'good governance'.

#### 7. Etika ASN sebagai pelayan publik

Seperti telah sering diuraikan, norma etika yang berisi berbagai

ketentuan dan kaidah moralitas memiliki perbedaan dalam sistem sanksi jika dibandingkan dengan norma hukum. Sistem sanksi dalam norma hukum sebagian besar bersifat paksaan (coercive) dan karena itu memerlukan aparat penegak hukum yang dibentuk atau difasilitasi oleh negara. Sebaliknya, sistem sanksi dalam norma etika tidak selalu bersifat paksaan sehingga pembebanan sanksi kepada pelanggar norma berasal dari kesadaran internal, sanksi sosial atau kesepakatan bersama yang terbentuk karena tujuan dan semangat yang sama di dalam organisasi.

Supaya etika publik dapat dihayati dan dilaksanakan secara menyeluruh di dalam organisasi, para pegawai tidak cukup hanya diberikan definisi atau rumusan-rumusan norma yang abstrak tanpa rujukan yang jelas mengenai kewajiban dan larangan yang berlaku. Di sinilah letak pentingnya kode etik diantara aparat sipil negara atau PNS pada khususnya.

Kode etik adalah rumusan eksplisit tentang kaidah-kaidah atau norma yang harus ditaati secara sukarela oleh para pegawai di dalam organisasi publik. Kode etik biasanya

merupakan hasil dari kesepakatan atau konsensus dari sebuah kelompok sosial dan pada umumnya dimaksudkan untuk menunjang pencapaian tujuan organisasi.

Maka sebagai aparat pemerintah, para pejabat publik wajib menaati prosedur, tata-kerja, dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi pemerintah. Sebagai pelaksana kepentingan umum, para pejabat atau pegawai wajib mengutamakan aspirasi masyarakat dan peka terhadap kebutuhan-kebutuhan masyarakat. Dan sebagai manusia yang

bermoral, pejabat dan pegawai harus memperhatikan nilai-nilai etis di dalam bertindak dan berperilaku. Dengan kata lain, seorang pejabat dan pegawai pemerintah harus memiliki kewaspadaan profesional dan

kewaspadaan spiritual. Kewaspadaan profesional berarti bahwa dia harus menaati kaidah-kaidah teknis dan peraturan-peraturan yang terkait dengan kedudukannya sebagai seorang pembuat keputusan. Sementara itu, kewaspadaan spiritual merujuk pada penerapan nilai-nilai kearifan, kejujuran, keuletan, sikap sederhana dan hemat, tanggung-jawab, serta akhlak dan perilaku yang baik.

Etika publik menekankan pada aspek nilai dan norma, serta prinsip moral, sehingga etika publik membentuk integritas pelayanan publik. Moral dalam etika publik menuntut lebih dari kompetensi teknis karena harus mampu mengidentifikasi masalah-masalah dan konsep etika yang khas dalam pelayanan publik.

Paham idealisme etik mengatakan bahwa pada dasarnya setiap manusia adalah baik dan suka hal-hal yang baik. Apabila ada orang-orang yang menyimpang dari kebaikan, itu semata-mata karena dia tidak tahu norma untuk bertindak dengan baik atau tidak tahu cara-cara bertindak yang menuju ke arah kebaikan. Hal yang diperlukan adalah suatu peringatan dan sentuhan nurani yang terus-menerus untuk menggugah kesadaran moral dan melestarikan nilai-nilai tersebut dalam kehidupan dan interaksi antar individu. Dengan demikian, para pegawai dan pejabat perlu terus diingatkan akan rujukan kode etik PNS yang tersedia. Sosialisasi dari sumber-sumber kode etik itu beserta

penyadaran akan perlunya menaati kode etik harus dilakukan secara berkesinambungan dalam setiap jenis pelatihan kepegawaian untuk melengkapi aspek kognisi dan aspek profesionalisme dari seorang pegawai sebagai abdi masyarakat. PNS sebagai ASN diharapkan bekerja baik di tempat bekerja juga menjadi role model di lingkungan masyarakat. Dengan menegakkan nilai etika maka suasana harmonis dapat terwujud di lingkungan ditempat bekerja dan lingkungan masyarakat dimanapun ASN berada.

### **C. Peran ASN dalam Mewujudkan Suasana dan Budaya Harmonis**

#### **1. Peran ASN**

Dalam mewujudkan suasana harmoni maka ASN harus memiliki pengetahuan tentang historisitas ke-Indonesia-an sejak awal Indonesia berdiri, sejarah proses perjuangan dalam mewujudkan persatuan bangsa termasuk pula berbagai macam gerakan gerakan separatism dan berbagai potensi yang menimbulkan perpecahan dan menjadi ancaman bagi persatuan bangsa. Secara umum, menurut Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Pasal 11 tentang ASN, tugas pegawai ASN adalah sebagai berikut.

- a. Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- b. Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas

- c. Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia

Beberapa peran ASN dalam kehidupan berbangsa dan menciptakan budaya harmoni dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya adalah sebagai berikut:

- a. Posisi PNS sebagai aparatur Negara, dia harus bersikap netral dan adil. Netral dalam artian tidak memihak kepada salah satu kelompok atau golongan yang ada. Adil, berarti PNS dalam melaksanakan tugasnya tidak boleh berlaku diskriminatif dan harus obyektif, jujur, transparan. Dengan bersikap netral dan adil dalam melaksanakan tugasnya, PNS akan mampu menciptakan kondisi yang aman, damai, dan tentram dilingkungan kerjanya dan di masyarakatnya. Sikap netral dan adil juga harus diperlihatkan oleh PNS dalam event politik lima tahunan yaitu pemilu dan pilkada. Dalam pemilu, seorang PNS yang aktif dalam partai politik, atau mencalonkan diri sebagai anggota legislative (DPR, DPRD dan DPD), atau mencalonkan diri sebagai kepala daerah, maka dia harus mundur atau berhenti sementara dari statusnya sebagai PNS. Tuntutan mundur diperlukan agar yang bersangkutan tidak menyalahgunakan wewenang yang dimilikinya untuk kepentingan dirinya dan partai politiknya. Kalau PNS sudah terlibat dalam kepentingan dan tarikan politik praktis, maka dia sudah tidak bisa netral dan obyektif dalam melaksanakan tugas tugasnya. Situasi ini akan menimbulkan ketidakpercayaan masyarakat terhadap PNS dan kelembagaan/institusi yang dipimpinnya.
- b. PNS juga harus bisa mengayomi kepentingan kelompok



kelompok minoritas, dengan tidak membuat kebijakan, peraturan yang mendiskriminasi keberadaan kelompok tersebut. Termasuk didalamnya ketika melakukan rekrutmen pegawai, penyusunan program tidak berdasarkan kepada kepentingan golongannya.

- c. PNS juga harus memiliki sikap toleran atas perbedaan untuk menunjang sikap netral dan adil karena tidak berpihak dalam memberikan layanan.
- d. Dalam melaksanakan tugas dan kewajiban PNS juga harus memiliki suka menolong baik kepada pengguna layanan, juga membantu kolega PNS lainnya yang membutuhkan pertolongan.
- e. PNS menjadi figur dan teladan di lingkungan masyarakatnya. PNS juga harus menjadi tokoh dan panutan masyarakat. Dia senantiasa menjadi bagian dari problem solver (pemberi solusi) bukan bagian dari sumber masalah (trouble maker). Oleh sebab itu , setiap ucapan dan tindakannya senantiasa menjadi ikutan dan teladan warganya. Dia tidak boleh melakukan tindakan, ucapan, perilaku yang bertentangan dengan norma norma sosial dan susila, bertentangan dengan agama dan nilai local yang berkembang di masyarakat.

## 2. Budaya Harmonis

Dalam dunia nyata upaya mewujudkan suasana harmonis tidak mudah. Realita lingkungan selalu mengalami perubahan sehingga situasi dan kondisi juga mengikutinya. Ibarat baterai yang digunakan untuk menggerakkan motor atau mesin suatu masa akan kehabisan energi dan perlu di 'charge' ulang.

Oleh karena itu upaya menciptakan suasana kondusif yang

harmonis bukan usaha yang dilakukan sekali dan jadi untuk selamanya. Upaya menciptakan dan menjaga suasana harmonis dilakukan secara terus menerus.

Mulai dari mengenalkan kepada seluruh personil ASN dari jenjang terbawah sampai yang paling tinggi, memelihara suasana harmonis, menjaga diantara personil dan *stake holder*. Kemudian yang tidak boleh lupa untuk selalu menyesuaikan dan meningkatkan usaha tersebut, sehingga menjadi *habit/kebiasaan* dan menjadi budaya hidup harmonis di kalangan ASN dan seluruh pemangku kepentingannya.

Upaya menciptakan budaya harmonis di lingkungan bekerja tersebut dapat menjadi salah satu kegiatan dalam rangka aktualisasi penerapannya.

#### **D. Latihan dan Tugas**

1. Jelaskan keberadaan dan pemberlakuan kode etik dilingkungan tempat anda bekerja?
2. Sebutkan etika ASN yang mendukung terwujudnya suasana harmonis?
3. Berikan contoh kejadian yang menunjukkan nilai etika dan pelanggaran etika dilingkungan anda bekerja. Apa upaya yang dapat anda lakukan untuk mengantisipasi kemungkinan pelanggaran etika tersebut.
4. Jelaskan pengertian kondisi harmonis dan manfaatnya dalam bekerja melayani masyarakat?
5. Apakah suasana harmonis telah anda rasakan dilingkungan anda bekerja saat ini? Jelaskan jawaban anda ? Apa upaya anda dalam turut mewujudkan suasana harmonis dilingkungan

anda bekerja?

## **BAB IV**

### **STUDI KASUS**

### **PENERAPAN NILAI HARMONIS DALAM LINGKUNGAN**

### **BEKERJA**

Tujuan Pembelajaran:

Peserta mampu menganalisis kasus atau menilai contoh penerapan harmonis secara tepat

#### **A. Materi Studi Kasus**

##### **Atasi Disharmonis Sosial di Wilayah Hutan, KLHK Luncurkan**

##### **Simplik**

Kompas.com - 09/10/2018, 19:35 WIB BAGIKAN:

Komentar Lihat Foto Peluncuran simplik di LKHK() Penulis Bhakti Satrio Wicaksono | Editor Shierine Wangsa Wibawa KOMPAS.com –

Disharmonis sosial dalam kawasan hutan produksi masih marak terjadi. Mulai dari oknum hingga masyarakat adat atau sekitar terlibat disharmonis di dalam kawasan hutan produksi dengan pemegang izin usaha pemanfaatan hasil hutan kayu (IUPHHK). Untuk mengatasi hal ini, Dirjen Pengelolaan Hutan Produksi Lestari (PHPL), membuat terobosan yang disebut dengan Simplik. Simplik adalah sistem informasi pemetaan disharmonis yang bertujuan untuk dapat melakukan pemetaan dan

resolusi disharmonis pada IUPHHK. Sistem ini berpedoman pada peraturan Kementerian Kehutanan dan Lingkungan Hidup. “Bagi pemerintah, Simplik ini yang merupakan pengejawantahan (penjelmaan) Perdirjen PHPL No. P.5 /2016 yang akan membantu mengetahui kinerja aspek sosial setiap IUPHHK di seluruh Indonesia sehingga hutan produksi mampu mensejahterakan masyarakat sebagaimana amanat konstitusi,” ujar Dr. Hilman Nugroho, Dirjen PHPL, saat ditemui pada kegiatan peluncuran perdana Simplik, Selasa (09/10/2018), di Jakarta. Baca juga: Penerapan Hutan Sosial untuk Kurangi Deforestasi Punya Konsekuensi Simplik merupakan platform online yang nantinya akan menjadi media bagi perusahaan untuk dapat melaporkan segala disharmonis sosial yang terjadi di lapangan. Perusahaan bahkan berkewajiban untuk memberikan laporan secara rutin terkait disharmonis kawasan hutan produksi yang terjadi dan perkembangan penyelesaiannya. Dapatkan informasi, inspirasi dan insight di email kamu. Daftarkan email “Contohnya ada kasus klaim lahan di hutan tanaman industri. Kemudian kita verifikasi laporan ini. Bener enggak laporan ini? Siapa yang mengklaim dan apa maunya mereka? Apakah mereka pendatang atau masyarakat sekitar? Sudah ditangani atau belum? Lokasi di mana? Siapa saja yang terlibat? Bagaimana solusinya? Nah, ini yang akan kita tahu perkembangannya,” jelas Istanto, Direktur Usaha Hutan Produksi, KLHK yang ditemui pada kesempatan yang sama. Istanto meyakini bahwa disharmonis di kawasan hutan produksi yang marak terjadi saat ini tidak boleh dihindari dan harus diselesaikan dengan menyamakan visi antara perusahaan dengan masyarakat sekitar. Baca juga: 8 Orangutan Jadi Murid Pertama Sekolah Hutan, Belajar Apa? “Ada beberapa opsi yang ditawarkan sesuai perundangan dan kesepakatan yang dibangun oleh semua pihak. Tidak ada disharmonis

yang tidak bisa diselesaikan, tergantung bagaimana kita menyikapinya,” jelasnya. Senada dengan Istanto, Kalimantan Program Director WWF, Irwan Gunawan, optimis dengan metode Simplik ini. “WWF optimis dengan Simplik ini. Prosesnya bukan 1-2 bulan. Ini sudah dikaji dari tahun 2015, meskipun tidak mudah juga untuk meyakinkan bahwa isu disharmonis sosial ini harus ada payung peraturannya dan instrumennya. Ini bagian dari knowledge management dalam memperbaiki disharmonis sosial yang terjadi,” katanya. Ia berharap agar dengan Simplik ini, pemerintah bisa meninjau kembali peraturan yang berkaitan dengan penanganan disharmonis sosial atau justru mengeluarkan peraturan baru yang lebih pro ke masyarakat untuk mengurangi, bahkan menghilangkan disharmonis sosial ke depan. Dapatkan update berita pilihan dan breaking news setiap hari dari Kompas.com. Mari bergabung di Grup Telegram "Kompas.com News Update", caranya klik link <https://t.me/kompascomupdate>, kemudian join. Anda harus install aplikasi Telegram terlebih dulu di ponsel. Baca berikutnya Ahli Konfirmasi, Rusa Berkeliaran di... Artikel ini merupakan bagian dari Parapuan. Parapuan adalah ruang aktualisasi diri perempuan untuk mencapai mimpinya.

Artikel ini telah tayang di Kompas.com dengan judul "Atasi Disharmonis Sosial di Wilayah Hutan, KLHK Luncurkan Simplik", Klik untuk baca: <https://sains.kompas.com/read/2018/10/09/193500223/atasi-disharmonis-sosial-di-wilayah-hutan-klhk-luncurkan-simplik>.

Penulis : Bhakti Satrio Wicaksono

Editor : Shierine Wangsa Wibawa

Download aplikasi Kompas.com untuk akses berita lebih mudah dan

cepat:

Android: <https://bit.ly/3g85pkA>

iOS: <https://apple.co/3hXWJ0L>

Artikel diatas menunjukkan bagaimana dalam pelaksanaan pemberian pelayanan publik rentan terjadi situasi disharmonis.

Dalam kondisi tersebut ASN yang baik diharapkan mampu memberikan solusi untuk mengatasi kondisi dan potensi disharmonis.

## **B. Latihan dan Tugas**

1. Anda diminta mengidentifikasi potensi disharmonis yang terjadi dalam artikel tersebut.
2. Analisis penyebabnya.
3. Analisis bagaimana solusi yang dilakukan oleh entitas untuk mengatasi permasalahan tersebut.

## **C. Praktik Studi Kasus Mandiri**

1. Sebagai ASN anda diharapkan mampu mengatasi kondisi disharmoni dilingkungan bekerja
2. Identifikasi permasalahan yang dapat menimbulkan potensi disharmonis dilingkungan anda bekerja
3. Analisis penyebab dari potensi disharmonis tersebut
4. Analisa solusi yang adapat anda berikan untuk mengatasi potensi disharmonis tersebut
5. Sebagai alat bantu anda dapat menggunakan matriks berikut:

No	Masalah/Potensi Disharmonis	Penyebab	Alternatif Solusi		Prosedur




## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Keberagaman bangsa Indonesia selain memberikan banyak manfaat juga menjadi sebuah tantangan bahkan ancaman, karena dengan kebhinekaan tersebut mudah menimbulkan perbedaan pendapat dan lepas kendali, mudah tumbuhnya perasaan kedaerah yang amat sempit yang sewaktu bisa menjadi ledakan yang akan mengancam integrasi nasional atau persatuan dan kesatuan bangsa.
2. Terbentuknya NKRI merupakan penggabungan suku bangsa di nusantara disadari pendiri bangsa dilandasi rasa persatuan Indonesia. Semboyan bangsa yang dicantumkan dalam Lambang Negara yaitu Bhineka Tunggal Ika merupakan perwujudan kesadaran persatuan berbangsa tersebut.
3. Etika publik merupakan refleksi kritis yang mengarahkan bagaimana nilai-nilai kejujuran, solidaritas, keadilan, kesetaraan, dan lain-lain dipraktikkan dalam wujud keprihatinan dan kepedulian terhadap kesejahteraan masyarakat. Adapun Kode Etik Profesi dimaksudkan untuk mengatur tingkah laku/etika suatu kelompok khusus dalam masyarakat melalui ketentuan-ketentuan tertulis yang diharapkan dapat dipegang teguh oleh sekelompok profesional tertentu. Oleh karena itu, dengan diterapkannya kode etik Aparatur Sipil Negara, perilaku pejabat publik harus berubah,
  - a. Pertama, berubah dari penguasa menjadi pelayan;
  - b. Kedua, berubah dari 'wewenang' menjadi 'peranan';

- c. Ketiga, menyadari bahwa jabatan publik adalah amanah
4. Membangun budaya harmonis tempat kerja yang harmonis sangat penting dalam suatu organisasi. Suasana tempat kerja yang positif dan kondusif juga berdampak bagi berbagai bentuk organisasi.
5. Identifikasi potensi disharmonis dan analisis strategi dalam mewujudkan suasana harmonis harus dapat diterapkan dalam kehidupan ASN di lingkungan bekerja dan bermasyarakat.

## **B. Penutup**

Dengan membaca dan memahami modul ini peserta dapat memiliki bekal menjadi ASN yang melayani publik dengan memperhatikan kondisi yang harmonis di lingkungan bekerja. Keharmonisan dapat tercipta secara individu, dalam keluarga, lingkungan bekerja dengan sesama kolega dan pihak eksternal, serta dalam lingkup masyarakat yang lebih luas.

Semoga kita semua dapat menerapkan dan menciptakan keharmonisan tersebut bersama kolega rekan sejawat, saat memberikan pelayanan publik, dan kehidupan bermasyarakat.

## DAFTAR PUSTAKA

- LAN, 2021, Modul Nasionalisme Latsar ASN
- LAN, 2021, Modul Etika Publik Latsar ASN
- Surat Edaran Menteri PANRB, 2021, No. 20 Tahun 2021, Implementasi  
Core values dan Employer Branding ASN
- <https://en.wikipedia.org/wiki/Indonesia>
- <https://indonesia.go.id/profil>
- <https://www.kitapunya.net/manfaat-keberagaman-budaya-di-indonesia/>
- <https://www.mikirbae.com/2016/02/permasalahan-keberagaman-masyarakat.html>
- <https://dailysocial.id/post/membangun-budaya-tempat-kerja-yang-harmonis>
- Kompas.com - 09/10/2018, Atasi Disharmonis Sosial di Wilayah  
Hutan, KLHK Luncurkan Simplik
- <https://kateparhamkordsmeier.com/pahami-tugas-dan-fungsi-pegawai-asn/>
- <https://destyputrinoor.blogspot.com/2014/11/perjuangan-bangsa-indonesia-sebelum.html>
- <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-5711982/sejarah-semboyan-bhinneka-tunggal-ika-yang-pertama-kali-diungkapkan-mpu-tantular>

**Lampiran 1**

<b>No</b>	<b>Nama</b>	<b>Daerah</b>	<b>Jenis</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Perse ntase</b>
1	Amerika, Arab, Australia, India, Inggris, Jepang, Korea, Malaysia, Pakistan, Philipina, Singapura, Thailand, Belanda	Asing/Luar Negeri		162.772	7%
2	Bali	Bali	Bali/Bali Hindu, Bali Majapahit, Bali Aga	3.946.416	167%
3	Banjar	Kalimantan	Banjar Kuala/Batang Banyu/Pahuluan, Banjar	4.127.124	174%
4	Batak	Sumatera	Batak Angkola, Batak Karo, Batak Mandailing, Batak Pakpak Dairi,	8.466.969	358%

No	Nama	Daerah	Jenis	Jumlah	Perse ntase
			Batak Simalungun, Batak Tapanuli, Batak Toba, Dair		
5	Betawi	Jawa	Betawi	6.807.968	288%
6	Bugis	Sulawesi	Bugis	6.359.700	269%
7	Cina, Cina RRC, Cina Taiwan	Cina		2.832.510	120%
8	Cirebon	Jawa	Cirebon	1.877.514	79%
9	Dayak	Kalimantan	Dayak Abai, Dayak Air Durian/Dayak Air Upas/Dayak Batu Payung/Dayak Belaban/ Dayak Kendawangan/Da yak Membulu'/Dayak Menggaling/Daya k Pelanjau/Dayak Sekakai/ Dayak Sempadian, Dayak Air Tabun/Dayak Banj	3.009.494	127%
10	Gorontalo	Sulawesi	Gorontalo	1.251.494	53%

No	Nama	Daerah	Jenis	Jumlah	Perse ntase
11	Jawa	Jawa	Jawa, Osing/Using, Tengger, Samin, Bawean/ Boyan, Naga, Nagaring, Suku-suku lainnya di Jawa	95.217.022	4022 %
12	Madura	Jawa	Madura	7.179.356	303%
13	Makassar	Sulawesi	Makassar	2.672.590	113%
14	Melayu	Sumatera	Melayu Asahan, Melayu Deli, Melayu Riau, Langkat/ Melayu Langkat, Melayu Banyu Asin, Asahan, Melayu, Melayu Lahat, Melayu semendo	5.365.399	227%
15	Minahasa	Sulawesi	Bantik, Minahasa, Pasan/Ratahan, Ponosakan, Tombulu, Tonsawang, Tonsea/Tosawang , Tonteboan, Totembuan,	1.237.177	52%

No	Nama	Daerah	Jenis	Jumlah	Perse ntase
			Toulour		
16	Minangkabau	Sumatera	Minangkabau	6.462.713	273%
17	Nias	Sumatera	Nias	1.041.925	44%
18	Sasak	Nusa Tenggara	Sasak	3.173.127	134%
19	Suku Asal Aceh	Sumatera	Aceh/Achin/Akhir /Asji/A- Tse/Ureung Aceh, Alas, Aneuk Jamee,Gayo, Gayo Lut, Gayo Luwes, Gayo Serbe Jadi, Kluet, Sigulai,Simeulue, Singkil, Tamiang	4.091.451	173%
20	Suku Asal Banten	Jawa	Banten, Badui/Baduy	4.657.784	197%
21	Suku Asal Jambi	Sumatera	Jambi, Kerinci, Anak Dalam/ Anak Rimbo, Batin, Kubu, Pindah	1.415.547	60%

No	Nama	Daerah	Jenis	Jumlah	Perse ntase
22	Suku Asal Kalimantan lainnya	Kalimantan	bai/Tidung/Tinga lan/Tudung, Abal, Ahe, Anas/Toi, Apalin/Palin, Ata Kiwan, Auheng, Ayus/ Bentian/ Karau/ Lemper/ Leo Arak/Bentian/Kar au/ Lemper/Leo Arak, Badeng, Bahau, Baka, Bakung Metulang, Balangan,	1.968.620	83%
23	Suku Asal Lampung	Sumatera	Lampung, Penghulu, Abung/ Bunga Mayang/ Sembilan Marga/ Siwo Megou, Belalau, Buay Lima, Krui, Megau Pak Tulang Bawang, Melintang Rajabasa-	1.381.660	58%



No	Nama	Daerah	Jenis	Jumlah	Perse ntase
			Peminggir MR, Nagarigung, Peminggir Semangka/ Skala Brak/ Telu		
24	Suku Asal Maluku	Maluku	Alfuru, Alune, Amahai, Ambelau, Ambon, Aputai, Aru, Asilulu, Babar, Banda, Barakai, Bati, Batuley, Benggoi, Bobot, Buru, Dagada, Dai, Damar, Dawelor, Dawera, Desite, Dobel, Eli Elat, Emplawas, Erai, E	2.203.415	93%
25	Suku Asal Nusa Tenggara Timur	Nusa Tenggara	Abui, Adabe, Alor/Belagar/Kel ong/Manete/ Mauta/Seboda/W ersin, Atanfui/Atani/Ato ni/ Atoni	4.184.923	177%

No	Nama	Daerah	Jenis	Jumlah	Perse ntase
			Meto/Dawan, Babui, Bajawa, Bakifan, Barawahing, Barue, Belu, Blagar, Boti, Bunak/ Marae, Dadua, Deing, Ende, Fa		
26	Suku Asal Papua	Papua	Abau, Abra, Adora, Aikwakai, Aiso, Amabai, Amanab, Amberbaken, Arandai, Arguni, Asienara, Atam, Hatam, Atori, Baham, Banlol, Barau, Bedoanas, Biga, Buruwai, Karufa, Busami, Hattam, Iha, Kapaur, Inanwa	2.693.630	114%

No	Nama	Daerah	Jenis	Jumlah	Perse ntase
27	Suku Asal Sulawesi lainnya	Sulawesi	Atinggola, Suwawa, Mandar, Babontehu, Amatoa/ Ammatowa/ Orang Kajang, Ampana, Anak Suku Seko, Aserawanua, Babongko/Boban gko, Bada/ Lore/Napu, Bajao/ Bajau/ Bajo/ Bayo/ Wajo, Balaesang, Balantak/Tanuto	7.634.262	322%
28	Suku Asal Sumatera lainnya	Sumatera	Anak Laut/Laut, Akik/Akit, Bonai, Hutan, Kuala, Rawa, Sakai, Talang Mamak, Ulu Muara Sipongi, Lubu, Pesisir, Siberut, Siladang,	2.204.472	93%

No	Nama	Daerah	Jenis	Jumlah	Perse ntase
			Mentawai, Belom, Gumbak Cadek/Muslim Gunung Ko, Keme, Lambai/Lamuri, Lin		
29	Suku Asal Sumatera Selatan	Sumatera	Palembang, Daya, Enim, Gumai, Kayu Agung, Kikim, Kisam, Komeriing, Lematang, Lintang, Lom, Mapur, Sekak, Meranjat, Musi Banyuasin, Musi Sekayu, Sekayu, Ogan, Orang Sampan, Pasemah, Pedamaran, Pegagan,	5.119.581	216%
30	Suku Nusa Tenggara Barat lainnya	Nusa Tenggara	Suku Nusa Tenggara Barat lainnya	1.280.094	54%
31	Sunda	Jawa	Sunda	36.701.670	1550 %



[www.lan.go.id](http://www.lan.go.id)

