



HARMONIS

Dalam Organisasi dan Layanan

Sumber: Modul Ajar Harmonis LAN RI

Compiled By:

Dr. H. Mutadi, S. Pd., M. Ed.



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

Weirich 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?