

**LEMBAGA KETAHANAN NASIONAL
REPUBLIK INDONESIA**



**PROPOSAL TASKAP
PENGUATAN NILAI NILAI KEARIFAN LOKAL GENERASI
MILENIAL APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) UNTUK
MEMPERKOKOH KE-INDONESIA-AN**

Oleh

Dr. FEMMY JULIENTJE SULUH, M.Si

PEMBINA UTAMA MADYA, IV/D

**KERTAS KARYA ILMIAH PERSEORANGAN (TASKAP)
PROGRAM PENDIDIKAN REGULER ANGKATAN (PPRA) LX
LEMHANAS RI
TAHUN 2020**

LEMBAGA KETAHANAN NASIONAL
REPUBLIK INDONESIA

KATA PENGANTAR

Assalamu Alaikum Wr.Wb. Salam Sejahtera bagi kita semua.

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa serta atas segala rahmat dan karunia-Nya, penulis sebagai salah satu peserta Program Pendidikan Reguler Angkatan (PPRA) LX Tahun 2020, telah berhasil menyelesaikan tugas dari Lembaga Ketahanan Nasional Republik Indonesia, sebuah Kertas Karya Ilmah Perseorangan (Taskap) dengan judul : “Penguatan Nilai-Nilai Kearifan Lokal Generasi Milenial Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk memperkokoh Ke-Indonesia-an”.

Penentuan Tutor dan judul Taskap ini, didasarkan oleh Keputusan Gubernur Lembaga Ketahanan Nasional Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2020, tentang Penetapan Judul Taskap Peserta PPRA LX 2020 Lemhannas RI untuk menulis Taskap dengan memilih judul yang telah ditentukan oleh Lemhannas RI.

Pada kesempatan ini, perkenankanlah Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada Bapak Gubernur Lemhannas RI yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti PPRA LX di Lemhannas RI tahun 2020. Ucapan yang sama juga disampaikan kepada Pembimbing atau Tutor Taskap kami, Bapak. Prof. Dr.H. Didin S. Damanhuri,S.E, M.S, D.E.A dan Tim Pengaji Taskap serta semua pihak yang telah membimbing Taskap ini sampai terselesaikan sesuai waktu dan ketentuan yang dikeluarkan oleh Lemhannas RI.

Penulis menyadari bahwa kualitas Taskap ini masih jauh dari kesempurnaan akademis, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati mohon adanya masukkan guna penyempurnaan naskah ini.

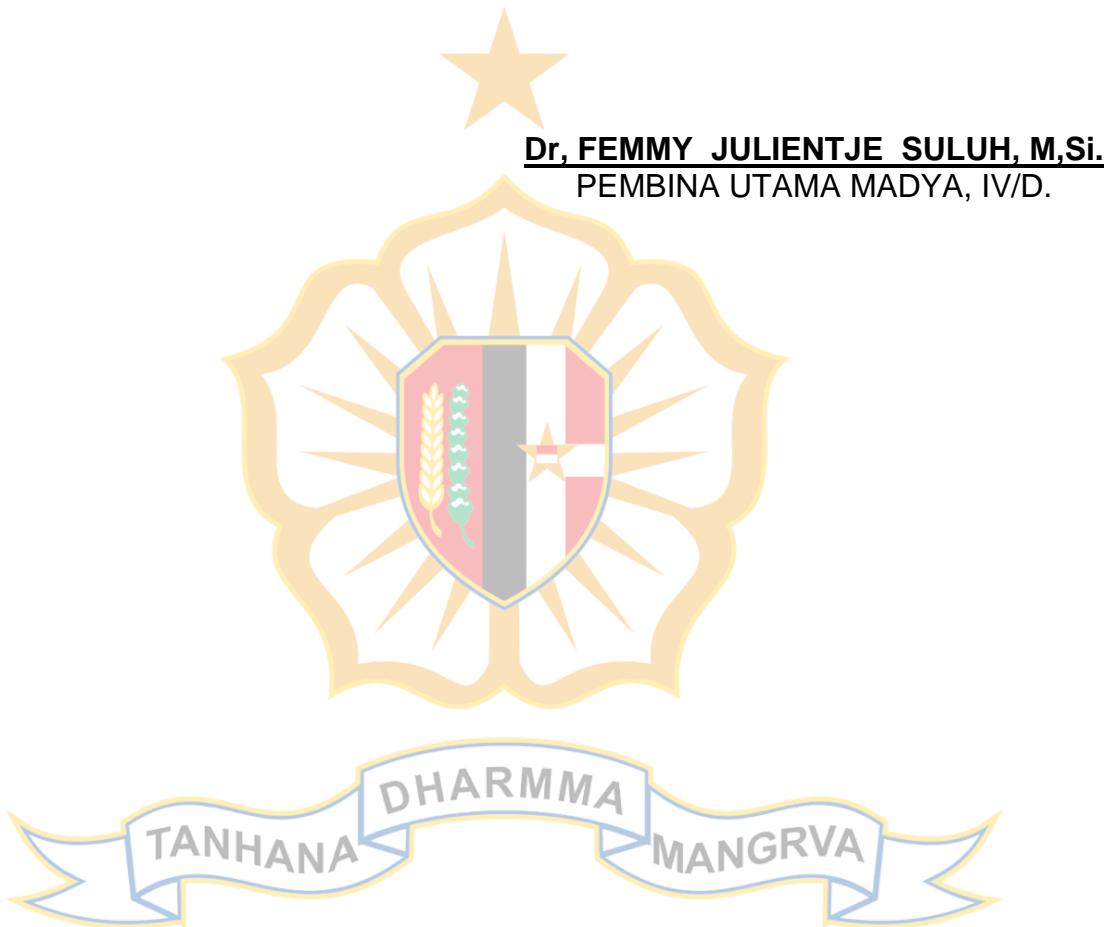
Besar harapan saya agar Taskap ini dapat bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran penulis kepada Lemhannas RI, termasuk bagi siapa saja yang membutuhkannya.

Semoga Tuhan yang Maha Esa senantiasa memberikan berkah dan bimbingan kepada kita semua dalam melaksanakan tugas dan pengabdian kepada Negara dan Bangsa Indonseia yang kita cintai dan banggakan.

Sekian dan terima kasih. Wassalamualaikum Wr.Wb.

Jakarta, 18 Juli 2020.

Penulis



LEMBAGA KETAHANAN NASIONAL
REPUBLIK INDONESIA

PERNYATAAN KEASLIAN

1. Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Femmy Julientje Suluh, M.Si.
Pangkat : Pembina Utama Madya, IV/d
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
Instansi : Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara.
Alamat : Komp. Perumahan Gubernuran, Jl Bumi Beringin 3
Kel.Bumi Beringin, Kec Wenang, Manado, 95117

Sebagai peserta Program Pendidikan Reguler Angkatan (PPRA) LX 2020, menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

- a. Kertas Karya Perseorangan (Taskap) yang saya tulis adalah asli.
- b. Apabila ternyata sebagian atau seluruhnya tulisan Taskap ini terbukti tidak asli atau plagiasi, maka saya bersedia dinyatakan tidak lulus pendidikan.

2. Demikian pernyataan keaslian ini dibuat untuk dapat digunakan seperlunya.

Jakarta, 18 Juli 2020.

Penulis

Dr. FEMMY JULIENTJE SULUH, M.Si.
PEMBINA UTAMA MADYA, IV/D.

LEMBAGA KETAHANAN NASIONAL
REPUBLIK INDONESIA

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR i

PERNYATAAN KEASLIAN ii

DAFTAR ISI iii

BAB I PENDAHULUAN

1.	Latar Belakang	1
2.	Rumusan Masalah.....	4
3.	Maksud dan Tujuan	5
4.	Ruang Lingkup dan Sistematika	5
5.	Metode dan Pendekatan	6
6.	Pengertian	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

7.	Umum	9
8	Peraturan Perundang-Undangan	9
9.	Kerangka Teoritis ,.....	11
10	Data dan Fakta	16
11	Lingkungan Strategis	20
12.	Penulisan Taskap Terdahulu	24

BAB III PEMBAHASAN

13.	Umum	26
14.	Nilai-Nilai Kearifan Lokal Sebagai Faktor Kunci Memperkokoh Ke-Indonesia-an”	28
a.	Nilai-nilai kearifan lokal dan perannya dalam kehidupan....	28
b.	Permasalahan aktualisasi nilai-nilai kearifan lokal dalam memperkokoh ke-Indonesiaaan.....	32
c.	Menjadikan nilai-nilai kearifan lokal sebagai faktor kunci	

memperkokoh ke-Indonesiaaan.....	36
15. Generasi Milenial ASN di Tengah Tantangan Era Industri 4.0..	37
a. Permasalahan dan tantangan generasi milenial ASN di era industri 4.0.....	37
b. Peran milenial ASN yang diharapkan di era industri 4.0 untuk memperkokoh ke-Indonesiaaan.....	34
16. Penguatan Nilai-Nilai Kearifan Lokal Bagi Generasi Milenial Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk memperkokoh ke-Indonesiaaan	48
17 Hasil Analisis	56



BAB IV PENUTUP

18 Simpulan	59
19 Rekomendasi	60

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

- 1 ALUR PIKIR
- 2 DAFTAR TABEL
- 3 DAFTAR GAMBAR
- 3 DAFTAR RIWAYAT HIDUP



BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Presiden pertama Republik Indonesia, Bapak Ir. Soekarno dalam sebuah pidato dengan berapi-api pernah berkata : “Berikan aku 1000 orang tua, maka akan kucabut Semeru dari akar-akarnya, berikan aku 10 pemuda, maka akan kuguncangkan dunia”. Pidato Bung Karno ini merupakan sebuah pengakuan betapa dasyatnya peran generasi muda, jika bersatu memajukan bangsa. Bung Karno mengangkat kehormatan dan kebanggan generasi muda Indonesia, tidak hanya ketika masa penjajahan dan merebut kemerdekaan, tetapi melegitimasi bahwa pemuda adalah agen perubahan, untuk memelopori lompatan kemajuan yang luar biasa. Generasi muda adalah tiang negara, asset bangsa, tumpuan sekaligus pemilik masa depan bangsa.

Peran generasi muda di setiap masanya selalu menjadi bagian dari sejarah Bangsa Indonesia mulai dari pergerakan sebelum kemerdekaan, masa kemerdekaan, masa orde lama, orde baru, era reformasi hingga saat ini. Transformasi peran generasi muda dari masa ke masa terbukti selalu mewarnai dinamika perjalanan bangsa dan menjadi kekuatan penentu dalam setiap tahapan pembangunan. Sebagai generasi penerus dan pewaris masa depan bangsa, tonggak kepemimpinan nasional dan daerah kedepannya berada di pundak generasi muda.

Dalam perkembangannya, generasi muda bangsa mengambil peran yang strategis diberbagai ranah dan ladang pengabdian yang bervariasi baik di sektor swasta, bekerja mandiri termasuk memilih profesi sebagai Pegawai Negeri Sipil atau Aparatur Sipil Negara baik di Ekskutif maupun yudikatif, di pusat maupun daerah. ASN adalah profesi yang masih menjadi incaran dan pilihan dari begitu banyak generasi muda. Sungguhpun demikian, ASN distigmatiskan sebagai profesi yang bekerja agak santai, orangnya bisa sekedar bekerja, tetapi mendapat gaji serta pensiun (ada kepastian). Fakta bahwa birokrasi pemerintahan yang dimotori oleh ASN masih diliputi dengan berbagai patologinya yang menyebabkan kinerja pemerintahan terganggu. Dalam hal

pelayanan publik, pemerintah yang digerakkan oleh birokrasi belum sepenuhnya menyediakan pelayanan yang berkualitas yang mampu mengakomodasi kepentingan dan memenuhi hak-hak dasar warga negara/penduduk. Dalam hal kemudahan berusaha (*doing business*), menunjukkan bahwa Indonesia belum dapat memberikan pelayanan yang baik bagi para investor. Dalam kaitan dengan kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi, kondisinya masih banyak dikeluhkan masyarakat¹.

Berdasarkan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi pegawai yang bekerja pada intansi Pemerintah, terdiri dari PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan diserahi tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Profesi ini sesungguhnya sangat mulia, karena seorang ASN adalah abdi negara dan abdi masyarakat, yang harus mengabdi pada negeri tanpa pamrih².

Sebagai tonggak utama pembangunan bangsa, maka berdasarkan Pasal 10 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, ditegaskan bahwa ASN adalah “*pelaksana kebijakan publik, pelayan publik serta perekat dan pemersatu bangsa*”.³ ASN sebagai perekat bangsa bermakna bahwa dimanapun ditempatkan ASN harus mampu bekerja dengan professional, mampu memberikan pelayanan terbaik serta menjadi pelopor keamanan, ketentraman dan kedamaian ditengah-tengah masyarakat dan mencegah terjadinya konflik vertikal dan horizontal. Internalisasi tentang nilai-nilai Pancasila sebagai ideologi bangsa, etika berbangsa dan bernegara serta penerapan nilai-nilai luhur budaya lokal sangat penting untuk diejawantahkan.

Dalam perkembangannya konsep nilai-nilai luhur budaya lokal/kearifan lokal sebagai sumber/landasan etika, masih kurang diimplementasikan oleh masyarakat Indonesia sendiri, terutama generasi muda termasuk generasi milenial ASN. Pentingnya kesadaran multikultural terkait kearifan lokal dikalangan generasi muda milenial ASN sebagaimana generasi muda bangsa

¹ Kementerian PAN RB, Grand Disain Reformasi Birokrasi 2010-2025, <https://www.menpan.go.id/site/>

² Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

³ Pasal 10.

lainnya, antara lain disebabkan oleh situasi dan kondisi bangsa yang sementara dihadapi dihadapi saat ini, yaitu rendahnya apresiasi dan kecintaan terhadap budaya dan produk dalam negeri; semakin pudarnya nilai-nilai solidaritas sosial, keramahtamahan sosial dan rasa cinta tanah air yang pernah dianggap sebagai kekuatan pemersatu dan ciri khas bangsa Indonesia, serta semakin menguatnya nilai-nilai materialisme; dan belum memadainya kemampuan bangsa dalam mengelola keragaman budaya.⁴

Kearifan lokal merupakan harta bangsa Indonesia yang tidak berwujud, harta ini harus selalu dijaga dan dirawat sehingga dapat menjamin kelangsungan hidup masyarakat. Munawar dan Said, (2003) mengemukakan bahwa *kearifan lokal adalah Gagasan konseptual yang hidup dalam masyarakat, tumbuh dan berkembang secara terus-menerus dalam kesadaran masyarakat yang dapat didekati dari nilai-nilai religius, nilai etis, estetis, intelektual atau bahkan nilai lain seperti ekonomi, teknologi dan lainnya*⁵. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kearifan lokal ini menciptakan norma-norma yang memagari kehidupan bermasyarakat.

Menurut Haryanto (dalam Is Purwanto 2007, hlm. 4) bahwa bentuk-bentuk kearifan lokal adalah Kerukunan beragaman dalam wujud praktik sosial yang dilandasi suatu kearifan dari budaya. Bentuk-bentuk kearifan lokal dalam masyarakat dapat berupa budaya (nilai, norma, etika, kepercayaan, adat istiadat, hukum adat, dan aturan-aturan khusus). Nilai-nilai luhur terkait kearifan lokal meliputi cinta kepada Tuhan, alam semesta beserta isinya, tanggung jawab, disiplin, dan mandiri, Jujur, hormat dan santun, kasih sayang dan peduli, percaya diri, kreatif, kerja keras, dan pantang menyerah, Keadilan dan kepemimpinan, baik dan rendah hati, toleransi, cinta damai, dan persatuan.⁶

Dalam penulisan Taskap ini, penulisan akan mengangkat beberapa keraifan lokal yang relevan untuk diinternalisasikan bagi generasi milenial ASN

⁴ Pengembangan Kebudayaan yang berlandaspan pada nilai-nilai luhur,
https://www.bappenas.go.id/files/2613/5029/2123/bab-03kebudayaan_20090202212311_1757_2.pdf; diunduh pada Kamis, 04-06-2020, pukul 22.45.

⁵ https://sinta.unud.ac.id/uploads/dokumen_dir/8718a112f7e59be4f45b3907355cf00a.pdf, diunduh tanggal Juni 2020, Pukul 20.00

⁶ Is Purwanto (2007). Kearifan Lokal masyarakat di Indonesia. From <http://eprints.umm.ac.id/35955/3/jiptummpp-gdl-irawansatr-48429-3-babiip-f.pdf>

Indonesia, antara lain “**Si tou timou tumou Tou**” (Manusia hidup untuk memanusiakan manusia lainnya), sebagai gagasan Dr. Gerungan Saul Samuel Jacob Ratulangi (Sam Ratulangi), yang diangkat dari nilai-nilai masyarakat Minahasa, Sulawesi Utara. Selanjutnya **Barapen**, yang merupakan bentuk kearifan lokal yang berkembang di Papua, khususnya di kawasan pegunungan. Kearifan lokal tersebut dilakukan sebagai ungkapan rasa syukur sekaligus mempererat tali persaudaraan antar masyarakatnya. Dan beberapa lainnya yang akan disesuaikan dengan substansi Taskap.

Pengalaman berbagai bangsa didunia mengajarkan kepada kita bahwa mereka berhasil meraih kesuksesan dan kemajuan serta memiliki identitasnya karena mampu mempertahankan kearifan bangsanya. Jepang menjadi bangsa yang maju berkat keberhasilannya meng-internalisasi semangat *bushido* yang digali dari semangat nenek moyangnya (kaum samurai). Korea Selatan menjadi bangsa yang disegani di kawasan Asia, bahkan di dunia berkat keberhasilannya menggali nilai-nilai luhur yang tercermin dalam semangat semaul undong. Demikian halnya China dengan semangat confusianisme, dan Jerman dengan protestan ethics-nya⁷.

Sebagai generasi milenial ASN, nilai-nilai kearifan lokal (*local genius*) Indonesia yang kaya dan beragam, harus terinternalisasi menjadi bagian dari karakter bangsa untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sebagai perekat persatuan bangsa. Dalam mewujudkan transformasi keunggulan bangsa, maka diperlukan pengembangan SDM Aparatur khususnya generasi milenial yang sesuai dengan arah dan sasaran pembangunan menuju ASN yang SMART dan berkelas dunia, ASN yang multi talenta, berkarakter dan beritengritas, agar Indonesia tidak kehilangan generasi emasnya dan tidak kehilangan masa depannya. Sebagai lokomotif perubahan, generasi Milenial ASN memiliki tanggung jawab untuk menjaga “ke-Indonesia-an”

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah untuk menyelesaikan permasalahan tersebut, adalah : “**Bagaimana Penguatan**

⁷ <https://media.neliti.com/media/publications/120801-ID-pengembangan-karakter-berbasis-kearifan.pdf>

Nilai-Nilai Kearifan Lokal Generasi Milenial ASN untuk memperkokoh ke-Indonesia-an?” Berdasarkan rumusan masalah tersebut, penulis akan menganalisis pokok bahasan, yaitu :

- a. Bagaimana nilai-nilai kearifan lokal di Indonesia dijadikan faktor kunci memperkokoh ke-Indonesiaan?
- b. Bagaimana eksistensi generasi milenial ASN di tengah tantangan era industri 4.0?
- c. Bagaimana upaya penguatan nilai-nilai kearifan lokal bagi generasi milenial ASN untuk memperkokoh ke-Indonesia-an?

3. Maksud dan Tujuan

a. Maksud

Penulisan Taskap ini dimaksudkan untuk menggambarkan dan menganalisis permasalahan penguatan nilai-nilai kearifan lokal bagi generasi milenial Aparatur Sipil Negara (ASN) serta strategi Pemerintah dalam menginternalisasikan nilai-nilai kearifan lokal bagi generasi milenial ASN guna memperkokoh ke-Indonesiaan.

b. Tujuan

Tujuan penulisan Taskap adalah untuk memberikan sumbangan pemikiran, ide dan gagasan solutif bagi Pemerintah dan segenap pemangku kepentingan, terutama generasi milenial ASN menjadi generasi yang memahami, menghayati dan mampu mengejawantahkan nilai-nilai kearifan lokal, sebagai modal berharga dalam menghadapi tantangan perubahan di era globalisasi, untuk memperkokoh eksistensi ke-Indonesia-an.

4. Ruang Lingkup dan Sistematika

a. Ruang Lingkup

Taskap ini dibatasi pada pembahasan tentang penguatan nilai-nilai kearifan lokal bagi ASN generasi milenial untuk memperkokoh ke-Indonesia-an, khususnya nilai-nilai kearifan lokal sebagai faktor kunci memperkokoh ke-Indonesiaan; eksistensi milenial ASN di tengah tantangan era industri 4.0 dan penguatan nilai-nilai kearifan lokal ASN generasi milenial untuk memperkokoh ke-Indonesiaan.

b. Sistematika

Taskap ini akan ditulis dan dianalisis menurut Petunjuk Teknis Penulisan Ilmiah Peserta Diklat Lemhannas, dengan sistematika sebagai berikut :

- 1) **BAB I : Pendahuluan.** Bagian ini diawali dengan penulisan latar belakang, yang menjelaskan tentang alasan mengapa memilih judul, Kemudian dijelaskan maksud dan tujuan penulisan Taskap, ruang lingkup dan sistematika pembahasan serta metode dan pendekatan yang dipilih dan beberapa pengertian untuk istilah yang dianggap penting
- 2) **BAB II : Tinjauan Pustaka.** Bagian ini akan menjelaskan rujukan pustaka terhadap faktor yang berpengaruh terhadap pertanyaan kajian, yaitu bagaimana konsepsi dan internalisasi dan nilai-nilai kearifan lokal serta konsepsi pembangunan karakter yang dikaji menggunakan kerangka teori yang relevan serta berbagai aturan terkait, termasuk referensi interet dengan data dan fakta yang mendukung formulasi strategi penguatan nilai kearifan lokal bagi generasi milenial ASN.
- 3) **Bab III : Pembahasan.** Bagian ini membahas setiap pertanyaan kajian berdasarkan data/fakta yang dielaborasi dengan teori yang relevan, kemudian menemukan faktor-faktor penyebab permasalahan dan mengajukan beberapa alternatif sebagai solusi atas permasalahan yang ditemui.
- 4) **Bab IV : Penutup,** yang menjelaskan kesimpulan tentang temuan jawaban atas permasalahan yang dibahas dan kemudian memberikan saran yang solutif sebagai strategi penguatan nilai-nilai kearifan lokal bagi generasi milenial ASN dalam memperkokoh eksistensi ke-Indonesia-an.

5. Metode dan Pendekatan

a. Metode

Penulisan Taskap ini menggunakan metode analisis kualitatif/deskriptif, yang menitikberatkan pada pengumpulan dan analisis penyajian data dan fakta, dengan metode penelitian literatur dari data sekunder.

b. Pendekatan

Pendekatan Taskap ini dari perspektif kepentingan nasional, yang menggunakan analisis multidisiplin ilmu sesuai dengan kerangka teoritis yang digunakan.

6. Pengertian.

Untuk membangun kesamaan persepsi dalam memahami penulisan Taskap ini, maka akan dijelaskan beberapa pengertian sebagai berikut:

- a. **Penguatan** adalah suatu proses proses, cara, perbuatan menguat atau menguatkan⁸
- b. **Nilai-Nilai** berasal dari bahasa Latin vale'reyang artinya berguna, mampu akan, berdaya, berlaku, sehingga nilai diartikan sebagai sesuatu yang dipandang baik, bermanfaat dan paling benar menurut keyakinan seseorang atau sekelompok orang.⁹
- c. **Kearifan lokal** (*local wisdom* atau *local genius*) adalah nilai, ide, penuh kearifan, pandangan lokal yang bijak, nilai baik yang tertanam dan dipatuhi dengan para anggota masyarakat.¹⁰ Pemahaman lain tentang kearifan lokal yaitu sesuatu bagian dari budaya masyarakat yang tidak dapat dipisahkan dari bahasa masyarakat tersebut. Kearifan lokal adalah nilai yang dianggap baik dan benar sehingga dapat bertahan dalam waktu yang lama, bahkan melembaga (Mariane 2014).¹¹
- d. **Generasi Milenial** atau *millennial generation* berasal dari millennials yang diciptakan oleh William Straus dan Neil Howe. Generasi milenial (generasi Y), yaitu generasi yang lahir antara tahun 1980-1994, sebagai generasi yang akrab dengan kemajuan teknologi dan informasi.¹²

⁸ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Kamus Versi Online, <https://kbbi.web.id/penguatan.html>, Diunduh pada Jumat 29 Mei 2020 pukul 15.55

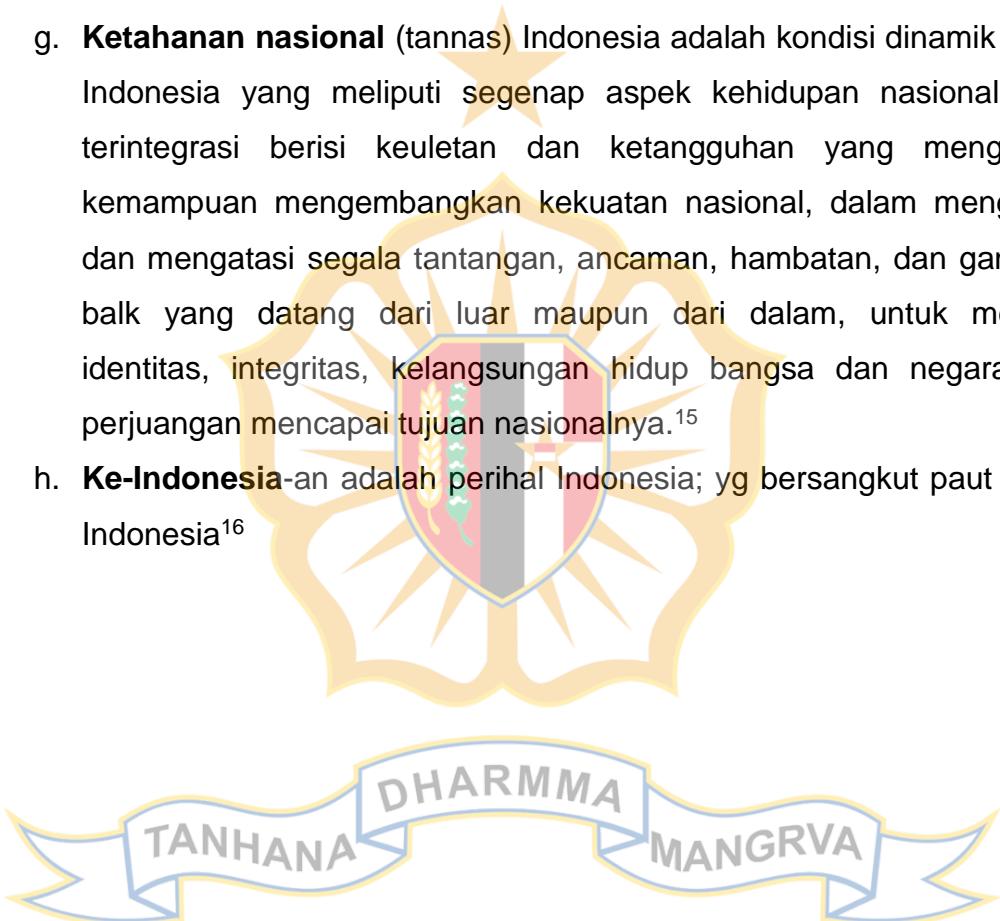
⁹ Sutario Adisusilo, J.R, Pembelajaran Nilai-nilai Karakter Konstruktivisme dan VCT Sebagai Inovasi Pendekatan Pembelajaran Afektif, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), Cet 1. Hlm. 56.

¹⁰ [Pengertian Kearifan Lokal - Contoh, Ciri serta Contohnya Secara Lengkap, ruangguru.co/pengertian-kearifan-lokal/](#)

¹¹ Pengertian Kearifan Lokal Menurut Para Ahli, <https://sosiologi79.blogspot.com/2017/07/pengertian-kearifan-lokal-menurut-ahli.html>, diunduh pada 27 Maret 2020, pukul 17.00

¹² Mengenal Generasi Milenial, Kementerian Kominfo RI, dipublish 27-12-2016, keminfo.go.id, diunduh tanggal 22 Juni 2020, pukul 18.45.

- e. **Aparatur Sipil Negara (ASN)** adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.¹³
- f. **Memperkokoh** adalah membentengi, melindungi, memagari, memfortifikasi, memperkuat, memperkujuh, mempertahankan, memperteguh, mendindingi, menebalkan, menjaga dan menutupi.¹⁴
- g. **Ketahanan nasional (tannas)** Indonesia adalah kondisi dinamik bangsa Indonesia yang meliputi segenap aspek kehidupan nasional yang terintegrasi berisi keuletan dan ketangguhan yang mengandung kemampuan mengembangkan kekuatan nasional, dalam menghadapi dan mengatasi segala tantangan, ancaman, hambatan, dan gangguan, baik yang datang dari luar maupun dari dalam, untuk menjamin identitas, integritas, kelangsungan hidup bangsa dan negara, serta perjuangan mencapai tujuan nasionalnya.¹⁵
- h. **Ke-Indonesia-an** adalah perihal Indonesia; yg bersangkutan paut dengan Indonesia¹⁶



¹³ UU No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Bab I, Pasal 1 ayat (2)

¹⁴ Lekctur ID, Memperkokoh, <https://lektur.id/arti-memperkokoh>, diunduh pada tanggal 27 Maret 2020, pukul 17.15

¹⁵ Bahan Ajar PPRA LX, 2020 BSI Geopolitik dan Ketahanan Nasional, hal:58

¹⁶ Arti Kata-Kamus Basar Bahasa Indonesia (KBBI), <https://typoonline.com/kbbi/keindonesiaan>, diunduh pada tanggal 30 Maret 2020, pukul 20.21

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

7. Umum.

Dalam rangka membahas substansi penulisan Taskap ini, untuk memberikan dasar konseptual serta landasan aturan, akan diuraikan beberapa teori serta regulasi (aturan perundang-undangan), yang dijadikan landasan berpikir dan membantu penulis untuk memfokuskan penulisan Taskap serta memahami keterkaitan antar variabel yang telah dipilih.

Penguatan nilai-nilai kearifan lokal kepada generasi milenial termasuk generasi milenial ASN sangat bergantung kepada semua pihak yang terkait dengan konteks, yang memiliki kewenangan serta yang memiliki harapan akan kokohnya NKRI dimasa mendatang. Sehubungan dengan itu, sebelum membahas tentang berbagai realita permasalahan yang ada serta memberikan sumbangsih pemikiran tentang upaya strategis penguatan nilai-nilai kearifan lokal generasi milenial dalam memperkokoh ke-Indonesia-an, menjadi sangat penting untuk mengemukakan pandangan teoritik dan legalita hukum terhadap aspek-aspek tersebut.

8. Peraturan Perundang-Undangan

a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Pasal 32 pasal (1) yaitu negara memajukan kebudayaan nasional Indonesia di tengah peradaban dunia dengan menjamin kebebasan masyarakat dalam memelihara dan mengembangkan nilai-nilai budayanya¹⁷. Hal ini menunjukkan bahwa generasi milenial ASN sebagai bagian dari warga negara, memiliki tanggung jawab untuk memelihara dan menjaga nilai-nilai budaya termasuk kearifan lokal.

b. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2009 tentang Kepemudaaan.

Pada bagian menimbang huruf b, disebutkan bahwa dalam pembaruan dan pembangunan bangsa, pemuda mempunyai fungsi dan peran yang sangat strategis sehingga perlu dikembangkan potensi dan

¹⁷ Jaringan Informasi dan Dokumentasi Hukum POM, jdih.pom.go.id/uud1945.pdf, diunduh tanggal 29 Mei 2020, pukul 17.25.

perannya melalui penyadaran, pemberdayaan, dan pengembangan sebagai bagian dari pembangunan nasional; Selanjutnya pada pasal 1 ayat 2, desbutkan bahwa kepemudaan adalah berbagai hal yang berkaitan dengan potensi, tanggung jawab, hak, karakter, kapasitas, aktualisasi diri, dan cita-cita pemuda. Pada pasal 3 berbunyi bahwa Pembangunan kepemudaan bertujuan untuk terwujudnya pemuda yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhhlak mulia, sehat, cerdas, kreatif, inovatif, mandiri, demokratis, bertanggungjawab, berdaya saing, serta memiliki jiwa kepemimpinan, kewirausahaan, kepeloporan, dan kebangsaan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia.

c. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2002 tentang Pertahanan Negara.

Dalam Pasal 9 ayat (1) menyebutkan bahwa setiap warga negara berhak dan wajib ikut serta dalam upaya bela negara yang diwujudkan dalam penyelenggaraan pertahanan negara. Lebih lanjut diterangkan dalam pasal (2) Keikutsertaan warga negara dalam upaya bela negara, diselenggarakan melalui: pendidikan kewarganegaraan; pelatihan dasar kemiliteran secara wajib; pengabdian sebagai prajurit Tentara Nasional Indonesia secara sukarela atau secara wajib; pengabdian sesuai dengan profesi.

d. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Pada bagian menimbang, disebutkan bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Peran ASN sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa menjadi sangat urgent di saat Bangsa Indonesia sedang mengalami berbagai ujian terhadap kebhinnekaannya.

e. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

Pada ketentuan umum pasal 1 ayat 43, disebutkan bahwa desa adalah desa dan desa adat atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut Desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus Urusan Pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pengakomodasian tentang penghormatan terhadap hak asal usul dan/atau tradisional menunjukkan strategisnya nilai-nilai budaya sebagai bentuk kearifan lokal dalam masyarakat Indonesia yang harus diinternalisasikan dalam ranah pemerintahan.

9. Kerangka Teoritis

a. Local Genius (kearifan Lokal)

Ditinjau dari disiplin ilmu antropologi, Kearifan lokal (*local wisdom*) dikenal juga dengan istilah *local genius* atau pengetahuan setempat (*local knowledge*). Pengertian kearifan lokal adalah pandangan hidup dan ilmu pengetahuan serta berbagai strategi kehidupan yang berwujud aktivitas yang dilakukan oleh masyarakat lokal dalam menjawab berbagai masalah dalam pemenuhan kebutuhan mereka. Dalam bahasa asing arti kearifan lokal sering juga dikonsepsikan sebagai kebijakan setempat “*local wisdom*” atau pengetahuan setempat “*local knowledge*” atau kecerdasan setempat “*local genious*”.¹⁸

Kearifan lokal juga dapat dimaknai sebuah pemikiran tentang hidup. Pemikiran tersebut dilandasi nalar jernih, budi yang baik, dan memuat hal-hal positif. Kearifan lokal dapat diterjemahkan sebagai karya akal budi, perasaan mendalam, tabiat, bentuk perangai, dan anjuran untuk kemuliaan manusia. Penguasaan atas kearifan lokal akan mengusung jiwa mereka semakin berbudi luhur. Naritoom (Wagiran, 2010) merumuskan *local*

¹⁸ 8 Pengertian Kearifan Lokal Menurut Para Ahli, Contoh, dan Cirinya

[Lengkap]<https://www.indonesiastudents.com/pengertian-kearifan-lokal-menurut-para-ahli-contoh-dan-cirinya/>

wisdom dengan definisi :"Local wisdom is the knowledge that discovered or acquired by local people through the accumulation of experiences in trials and integrated with the understanding of surrounding nature and culture. Local wisdom is dynamic by function of created local wisdom and connected to the global situation. Definisi kearifan lokal tersebut, paling tidak menyiratkan beberapa konsep, yaitu: (1) kearifan lokal adalah sebuah pengalaman panjang, yang diendapkan sebagai petunjuk perilaku seseorang, (2) kearifan lokal tidak lepas dari lingkungan pemiliknya, dan (3) kearifan lokal itu bersifat dinamis, lentur, terbuka, dan senantiasa menyesuaikan dengan zamannya. Konsep demikian juga sekaligus memberikan gambaran bahwa kearifan lokal selalu terkait dengan kehidupan manusia dan lingkungannya. Kearifan lokal muncul sebagai penjaga atau filter iklim global yang melanda kehidupan manusia.¹⁹

Menurut Haryati Soebadio *local genius* adalah juga *culture identity*, identitas/kepribadian budaya bangsa yang menyebabkan bangsa tersebut mampu menyerap dan mengolah kebudayaan asing sesuai watak dan kemampuan sendiri (Ayatrohaedi (1986) dan Saragih (2013).²⁰

b. Teori Internalisasi

Kamus besar bahasa Indonesia mengartikan internalisasi sebagai penghayatan, pendalamkan, penguasaan secara mendalam yang berlangsung melalui binaan, bimbingan dan sebagainya²¹. Internalisasi adalah ketika seseorang berusaha untuk menjalani sebuah proses belajar memahami agar bisa menjadi bagian dari sebuah entitas masyarakat, dan bersedia untuk berprilaku sesuai norma yang berlaku.

Selanjutnya menurut Johnson, Doyle P dalam bukunya "Teori sosiologi klasik dan modern", Internalisasi didefinisikan sebagai sebuah "proses dengan mana orientasi nilai budaya dan harapan peran benar-benar disatukan dengan sistem kepribadian"²². Dalam pemahaman ini,

¹⁹ Hadi Susanto, Pendidikan Berbasis Kearifan Lokal, 21 Januari 2018:

<https://bagawanabyasa.wordpress.com/2018/01/21/pendidikan-berbasis-kearifan-lokal/>, diunduh pada tanggal 4 Juni 2020, pukul 21.30.

²⁰ <https://www.dosenpendidikan.co.id/kearifan-lokal/> Diposting pada 07/10/2019

²¹ Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1989, hal 33

²² Johnson, Doyle P. 1986. Teori sosiologi Klasik dan Modern. Jilid 1 dan 2. Diterjemahkan oleh Robert M. Z. Lawang. Jakarta; Gramedia.Hlm. 87

internalisasi merupakan bentuk penghayatan akan nilai dan norma, yang diaktualisasikan dalam tindakan nyata.

Menurut Hornby, *internalization is* : “*Something to make attitudes, feeling, beliefs, etc fully part of one’s personality by absorbing them through repeated experience of or exposure to them*”. (Internalisasi adalah “sesuatu untuk membuat sikap, perasaan, keyakinan, dan lain-lain sepenuhnya bagian dari kepribadian seseorang akan menyerap pikiran mereka dengan pengalaman berulang atau dengan yang mereka ucapkan

²³. Dari definisi tersebut, maka internalisasi merupakan sesuatu yang memberi ruh untuk mempengaruhi sikap, perasaan, keyakinan dari seseorang, didasarkan atas pengalaman, ucapan dan tindakan yang dialami secara berulang-ulang. Internalisasi adalah sebuah proses untuk terus mendarahdagingkan nilai-nilai yang diyakini kebenarannya, sehingga menjadi bagian dari perilaku dan tindakan.

c. Teori Generasi

Dalam perkembangan jaman dengan berbagai karakteristik yang menyertainya, manusia mengalami berbagai evolusi dan perubahan baik penampilan fisik, cara berpikir, kemampuan berinteraksi dalam dinamika sosial serta sikap perilaku yang dipengaruhi perkembangan lingkungan.

Belum ada teori khusus yang mendefinisikasi tentang generasi, namun, mengacu dari pendapat Strauss dan Howe mendefinisikan generasi sosial sebagai kelompok agregat dari semua orang yang lahir dalam kurun waktu kurang lebih dua puluh tahun atau sekitar satu fase kehidupan: masa kanak-kanak, dewasa muda, paruh baya, dan usia tua. Generasi diidentifikasi (dari tahun pertama hingga terakhir) dengan mencari kelompok kohort dengan panjang yang berbagi tiga kriteria. Pertama, anggota suatu generasi membagikan apa yang penulis sebut sebagai *lokasi zaman dalam sejarah* : mereka menghadapi peristiwa-peristiwa sejarah dan tren sosial yang penting sambil menempati fase kehidupan yang sama. Dalam pandangan ini, anggota generasi dibentuk dalam cara yang langgeng oleh era yang mereka temui sebagai anak-anak dan dewasa

²³ Hornby, A.S., Cowie, a.p., Gimson, A.C. (1986), Oxford advanced Learner's Dictionary of Current English. Great Britain : Oxford University Press.

muda dan mereka memiliki *keyakinan dan perilaku* umum yang sama. Sadar akan pengalaman dan sifat-sifat yang mereka bagikan dengan rekan-rekan mereka, anggota generasi juga akan berbagi rasa *anggapan* umum tentang *keanggotaan* dalam generasi itu.²⁴

William Strauss dan Neil Howe dalam buku “*Generation*”, mengemukakan 5 (lima) generasi manusia yang berbeda dalam kurun waktu 100 (seratus) tahun terakhir. Manusia digolongkan berdasarkan keunikan dan karakter yang yang mempengaruhinya, membentuk sebuah karakteristik pada setiap masanya.²⁵

- **Generasi Baby Boomers (kelahiran <1960)**

Generasi *Baby Boomers*, adalah mereka yang lahir sebelum tahun 1960-an. Angkatan mayoritas generasi ini telah memasuki masa pensiun. Generasi baby boomers dilahirkan dan menikmati awal masa kehidupan pada berakhirnya perang dunia kedua dan peralihan penataan kehidupan yang lebih baik. Kehidupan *Baby Boomers* disokong dengan peningkatan ekonomi serta pertumbuhan penduduk yang cukup signifikan. Dari sisi karakter, generasi ini memiliki cara berpikir yang “kolot” dan cenderung sulit untuk menerima kritik. Masalah yang bersifat materialistik adalah *mindset* serta target utama mereka. Sehingga kehidupan *Baby Boomers* sangat erat dengan gengsi serta status sosial. Namun hal positifnya adalah *Baby Boomers* memiliki loyalitas serta dedikasi dalam bekerja yang sangat tinggi.

- **Generasi X (kelahiran 1961-1980)**

Generasi X (gen-X) yakni manusia yang lahir dalam kurun waktu 1961-1980. Dari sisi karakter, angkatan ini termasuk yang menyukai risiko serta pengambilan keputusan yang matang. Generasi gen-X hidup di waktu masa-masa transisi baik gejolak konflik global, hingga dimulainya perkembangan teknologi yang lebih mutakhir. Gen-X cenderung lebih toleran dengan adanya perbedaan serta memiliki pola pikir yang lebih inovatif. Gen-X cenderung terbuka dengan berbagai kritikan demi memperbaiki kualitas serta efisiensi dalam bekerja

²⁴ Natali Yustisia, Teori Generasi, <https://dosen.perbanas.id/teori-generasi/>, Strauss–Howe_generational_theory, diunduh pada tanggal 20 Juni 2020, pukul 17.00

²⁵ <https://www.finansialku.com/generasi-dalam-100-tahun-terakhir>

- **Generasi Y-Milenial (kelahiran 1981-1994)**

Generasi Y, atau disebut generasi milenial adalah mereka yang lahir pada kurun tahun 1981-1994. Generasi ini dijuluki sebagai generasi visioner, karena cara berpikirnya sudah terpengaruh oleh arus modernisasi serta perkembangan IPTEK secara signifikan. Dengan pengaruh internet dalam perkembangannya, milenial menjadi angkatan yang dikenal memiliki banyak sekali ide serta inovasi. Secara karakter, milenial cenderung berinisiatif untuk bertanya demi mengevaluasi kekurangannya. Namun sedikit hal negatif milenial, yakni mereka cenderung menginginkan sebuah pekerjaan yang menunjang gaya hidup serta passion-nya. Tidak jarang dari mereka yang lebih memilih untuk keluar dari pekerjaan yang tidak sesuai. Sebagai angkatan yang selalu memperbaiki diri dalam segala aspek, milenial ini gemar untuk menambah pengetahuannya lewat banyak hal

Generasi ini adalah generasi awal bertemu dengan teknologi seperti *handphone*, komputer, dan internet. Mereka adalah generasi yang paling merasakan perubahan telepon gengam dari awal diperkenalkan ke publik hingga yang paling terbaru. Mereka terkenal dengan sifatnya yang memiliki keinginan tahu yang besar dan memiliki tingkat kreativitas yang tinggi. Namun mereka biasanya juga sangat ambisius dan memiliki ego yang tinggi pula.

- **Generasi Z (1995-2010)**

Mereka adalah generasi net atau generasi internet. Saat ini, mereka sedang dalam pencarian jati diri. Selain itu, generasi ini adalah generasi yang sangat pandai dalam bermulti-tasking. Namun di sisi lain, mereka adalah generasi yang mudah putus asa.

- **Generasi Alfa (2011-2025)**

Ini merupakan generasi gadget. Artinya kehidupan mereka akan selalu dekat dengan dunia gadget. Sehingga dikhawatirkan anak-anak generasi ini tumbuh menjadi generasi yang manja dan kurang bertanggung jawab. Di sisi lain, generasi ini adalah generasi yang akan membawa perubahan besar bagi Indonesia.

d. Teori Pembangunan karakter (Character Building)

menurut Thomas Lickona karakter : “*Character so conceived has three interrelated parts: moral knowing, moral feeling, and moral behavior. Good character consists of knowing the good, desiring the good, and doing the good, habits of the mind, habits of the heart, and habits of action. All three are necessary for leading a moral life, all three make up moral maturity. When we think about the kind of character we want for our children, it's clear that we want them to be able to judge what is right, care deeply about what is right, and then do what they believe to be right, even in the face of pressure from without and temptation from within*”.

Artinya karakter itu sendiri terdiri atas: mengetahui hal-hal yang baik, memiliki keinginan untuk berbuat baik, dan melaksanakan yang baik berdasarkan atas pemikiran, dan perasaan apakah hal tersebut baik untuk dilakukan atau tidak, kemudian dikerjakan. Ketiga hal tersebut dapat memberikan pengarahan atau pengalaman moral hidup yang baik, dan memberikan kedewasaan dalam bersikap.²⁶

Thomas Lickonabermaksud untuk menggambarkan bahwa membangun karakter itu harus dimulai dari dalam diri kita sendiri, mengetahui hal yang baik, menginginkan hal yang baik, melakukan tindakan yang baik, dari ketiga hal itu dimulai dari diri kita sendiri, karakter itu tidak muncul dari orang lain, diri sendiri yang berperang penuh dalam membangun karakter, orang lain sebagai dukungan luar saja(Lickona,Op. Cit.)

Presiden pertama Republik Indonesia, Ir.Sukarno bahkan menegaskan “Bangsa ini harus dibangun dengan mendahulukan pembangunan karakter (*Character Building*) karena pembangunan karakter inilah yang akan membuat bangsa Indonesia menjadi bangsa besar, maju, dan jaya”.

10. Data dan Fakta

Berdasarkan data Badan Kepegawaian Negara, bahwa jumlah PNS di Indonesia sampai dengan 30 Juni 2019 adalah 4.286.918 orang yang tersebar

²⁶ Landasan Teori Pembangunan Karakter,
<http://sc.syekhnurjati.ac.id/esscamp/risetmhs/BAB214121420400.pdf>, diunduh pada Kamis, 17 Juli 2020 Pukul 14.00.

di Instansi Pusat Perwakilan RI di luar negeri dan sebesar 22,6% dan Instansi Daerah sebesar 77,4%.²⁷

PNS pada 30 Juni 2019 berjumlah 4.286.918 dimana pada tahun 2015 hingga Desember 2018 jumlah PNS mengalami penurunan karena terjadinya moratorium CPNS. Jumlah PNS yang bekerja pada pemerintah pusat sebanyak 968.736 (22,60%) sedangkan PNS yang bekerja pada pemerintah daerah berjumlah sekitar 3.318.182 (77,40%).

Komposisi PNS terbanyak berada pada kelompok usia 51 – 55 tahun disusul dengan kelompok usia 46 – 50 tahun. Terdapat gap yang jauh antara PNS berusia di atas 46 tahun dengan PNS di bawah 46 tahun, sehingga dimungkinkan dalam kurun waktu beberapa tahun kedepan akan ada kesenjangan PNS dimana banyak PNS yang sudah mencapai BUP (Batas Usia Pensiu) namun generasi berikutnya belum cukup matang untuk menggantikannya. Tingkat pendidikan Sarjana (S-1) merupakan tingkat pendidikan mayoritas dari PNS dengan persentase sebesar 53.46% yang diikuti dengan tingkat pendidikan SLTA dengan persentase 19.17%. Untuk tingkat pendidikan S-2 berada pada peringkat keempat dengan persentase sebesar 9.34% adapun untuk tingkat pendidikan S-3 berada pada peringkat terakhir (peringkat 10) dengan persentase sebesar 0.51%.

Golongan III merupakan Golongan dominan dari PNS yaitu sebanyak 56.24% dari total PNS, yang dilanjutkan dengan Golongan IV sebesar 24.55% dari seluruh PNS. Untuk Golongan I masih dipegang oleh 1.03% dari total PNS. Besarnya persentase Golongan III memiliki kaitan dengan tingkat pendidikan D-IV/S-1 yang merupakan tingkat pendidikan terbanyak yang dimiliki oleh PNS.

Jika diuraikan menurut kelompok usia dan dibagi dalam perkembangan generasi manusia dalam 100 tahun terakhir menurut teori generasi (*generation theory*) yang dikemukaan oleh William Strauss dan Neil Howe dalam buku “*Generation*”, maka komposisi PNS di Indonesia adalah sebagai berikut:

²⁷ Badan Kepegawaian Negara RI; Statistik PNS/Keadaan Juni 2019.

Tabel 1
Kelompok Usia dan Tahun Kelahiran PNS

Kelompok Generasi	Tahun Kelahiran	Kelompok Usia	Jumlah (%)		Ket		
Generasi Z	2002-2000	18-20	4.513	0,11	87.381 2,03%	Generasi PNS Milenial (Generasi Y) Jumlah (31,06%)	
	1999-1995	21-25	82.868	1,93			
Generasi Y	1994-1990	26-30	193.031	4,50	1.331.469 31,06%		
	1989-1985	31-35	476.459	11,11			
	1984-1980	36-40	661.979	15,44			
Generasi X	1979-1975	41-45	612.293	14,28	2.850.499 66,49%		
	1974-1970	46-50	700.272	16,34			
	1969-1965	51-55	884.515	20,63			
	1964-1960	56-60	653.419	15,24			
Generasi Baby Boomers	Di bawah tahun 1959	61-70	17.569	0,41	15.569 0,36%		
		Jumlah	4.286.918				

Sumber: Badan Kepegawaian Negara RI, Statistik PNS Keadaan Juni 2019,
Diolah kembali oleh BKN Regional XI Manado, 5 Juni 2020.

Masing-masing generasi memiliki karakteristik, pola pikir dan pola kerja yang berbeda. Generasi *baby boomers* adalah generasi yang dipenghujung pensiun, namun masih memiliki etos kerja, dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap institusi/unikt kerjanya. Generasi X adalah generasi yang saat ini sedang dalam puncak kesuksesan/karir, sebagai buah kerja keras mereka dalam pengabdian kepada institusi, umumnya mereka lebih fleksibel, menghargai pekerjaan dan kehidupan pribadi dan keluarga, mampu beradaptasi dengan pekerjaan, berpengalaman serta mampu menjadi *problem solver* yang tepat. Generasi Y atau dikenal sebagai generasi milenium/milenial merupakan generasi muda yang berkompeten, melek terhadap teknologi, *open minded*, interaktif, kreatif, kritis dan inovatif, cenderung dalam tahap memulai karir, dan cenderung suka mencari pengalaman-pengalaman baru (memiliki rasa keingintahuan yang tinggi). Sedangkan generasi Z adalah generasi muda yang menguasai teknologi, namun tergolong masih dalam proses pencarian jati diri sehingga perlu bimbingan lebih dari generasi-generasi sebelumnya.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, terlihat bahwa di lingkungan kerja pemerintahan baik pusat maupun daerah terdapat 3 (tiga) lapisan generasi

yaitu generasi baby boomers, generasi X dan generasi milenial (generasi Y). Kelompok ASN kategori generasi milenial, berjumlah 1.331.467 dari total jumlah ASN di Indonesia, atau 31,06%.

Indikasi menurunnya implementasi nilai-nilai luhur (kearifan lokal) bagi Aparatur Sipil Negara, berdasarkan data Kementerian Dalam Negeri yang didasarkan pada survei lembaga Alvara Strategi Indonesia, bahwa pada tahun 2017 terdapat 19,4% PNS (ASN) dan 19,1% pegawai BUMN menyatakan lebih memilih ideologi Khilafah dan tidak setuju dengan Pancasila.²⁸ Selanjutnya menurut Menteri Pertahanan RI, terdapat sebanyak 23,4% mahasiswa dan 23,3% pelajar menyetujui paham Khalifah. Selanjutnya berdasarkan data Badan Intelijen Negara (BIN) mengungkap ada 41 dari 100 masjid di lingkungan kementerian, lembaga serta Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang terindikasi telah terpapar radikalisme, yaitu 11 masjid kementerian, 11 lembaga, dan 21 masjid BUMN," sebagaimana disampaikan oleh Staf Khusus Kepala BIN Arief Tugiman, dalam diskusi Peran Ormas Islam dalam NKRI di Kantor Lembaga Persahabatan Ormas Islam (LPOI), Jakarta, Sabtu (17/11). Arief mengatakan terdapat tiga kategori tingkat paparan radikalisme dari 41 masjid tersebut. Pada kategori rendah ada 7 masjid, 17 masjid masuk kategori sedang dan 17 masjid masuk kategori tinggi.²⁹

Berbagai fenomena tersebut menjadi ancaman serius bagi eksistensi Aparatur Sipil Negara kedepan. Lunturnya nilai-nilai luhur yang menjadi niai kearifan lokal bangsa, bisa menyebabkan terjadinya disharmoni kehidupan yang mengancam eksistensi negara. Generasi muda ASN milenial, memiliki peran yang sangat strategis, karena mereka sedang berada dalam fase pencarian bentuk yang akan meniti puncak karier strategis untuk mengawal pencapaian visi Indonesia tahun 2045 yaitu Indonesia berdaulat, maju, adil dan makmur, dengan mewujudkan manusia Indonesia yang unggul, berbudaya, serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi; mewujudkan

²⁸ Banyak ASN anti Pancasila, Ketua DPR Minta Perbaikan Test CPNS; 19-11-2018;
<https://www.cnnindonesia.com/nasional/20181119051034-20-347581/banyak ASN-antipancasila-ketua-dpr-minta-perbaikan-tes-cpns>. Diunduh tanggal 3 Juni 2020, Pukul 18.49.

²⁹ BIN: 41 Masjid di Lingkungan Pemerintah Terpapar Radikalisme, 7-11-2018,
<https://www.cnnindonesia.com/nasional/20181117204147-20-347385/bin-41-masjid-di-lingkungan-pemerintah-terpapar-radikalisme?>, diunduh pada 3 Juni 2020, pukul 18.55

pembangunan merata dan inklusif; ekonomi yang maju dan berkelanjutan serta negara yang demokratis, kuat dan bersih.

11. Lingkungan Strategis

a. Perkembangan Global

Globalisasi telah mempengaruhi hampir semua aspek kehidupan manusia. Kemajuan di bidang teknologi informasi dan komunikasi yang sangat cepat, kemajuan ilmu pengetahuan di bidang teknologi dan inovasi bidang transportasi telah memberikan andil bagi perkembangan ekonomi dunia dan menghadirkan berbagai kemajuan, kecepatan kemakmuran, kemudahan dan kenyamanan bagi masyarakat.

Saat ini ada tiga pusat penjuru dunia yang berpengaruh terhadap Indonesia. Pertama adalah Amerika Serikat yang dianggap sebagai penjuru demokrasi liberal; kedua adalah Tiongkok melalui globalisasi ekonomi; dan ketiga dalam Timur Tengah sebagai ladang yang subur tempat berkembangnya semua pemikiran idiologi Timur Tengah.³⁰

Globalisasi tidak semata-mata mendongkrak perekonomian tetapi juga secara langsung dan tidak langsung berdampak terhadap sosial budaya masyarakat (kearifan lokal). Globalisasi telah mendorong pergeseran atau perubahan sistem, tata nilai dan aturan yang tumbuh dan berkembang dalam masyarakat. Kemajuan teknologi informasi sangat berdampak pada perubahan gaya hidup dan perilaku masyarakat, terutama generasi milenialnya. Banyak nilai positif yang bisa mereka dapatkan, tetapi juga pengaruh negatif turut menyertainya. Dampak negatif antara lain terjadinya dekadensi akhlak dan moral, tumbuhnya sikap individualistik serta memudarnya rasa kebersamaan dan lunturnya kebanggaan terhadap nilai-nilai luhur bangsa. Kearifan-kearifan yang berlaku dalam masyarakat lokal mulai terkikis dan tergantikan dengan pengaruh budaya luar. Penetrasi budaya luar yang tidak sesuai dengan budaya Indonesia akan berdampak pada identitas dan jati diri Indonesia di masa mendatang. Generasi milenial harus mendapatkan perlindungan agar tidak kehilangan identitas ke-Indonesia-a di era global.

³⁰ Materi Pokok Bidang Studi Sosial Budaya, Lemhannas RI, 2020, Hal. 20-24.

b. Perkembangan Regional

Perkembangan globalisasi turut mewarnai dinamika perkembangan kawasan regional secara signifikan. Kerjasama bilateral dan multilateral Indonesia dengan berbagai negara di kawasan Asia Pacific dan Kawasan ASEAN, memberikan banyak keuntungan bagi kemajuan perekonomian bangsa. Dengan diberlakukannya komunitas ASEAN pada 2015, mengharuskan Indonesia untuk tetap mandiri dan mampu menjaga identitasnya agar tidak menjadi tamu di tumah sendiri. Mengapa? Karena kualitas sumber daya manusia Indonesia masih relatif rendah dibandingkan beberapa negara di kawasan ini. Selain dampak ekonomi, mobilitas penduduk terutama arus keluar masuk tenaga kerja asing di kawasan ini, turut memberi warna bagi terjadinya pembauran budaya bagi masyarakat lokal di Indonesia. Jika Indonesia tidak siap, maka akan berakibat masuknya sumber daya asing yang bisa mengganggu budaya Indonesia, terutama tergerusnya nilai-nilai kearifan lokal bagi geneasi muda.

c. Perkembangan Nasional

1) Idiologi

Idiologi berhubungan dengan sistem nilai atau kebulatan ajaran yang memberikan motivasi serta terkandung konsep dasar tentang kehidupan yang dicita-citakan.³¹ Pancasila adalah Idiologi Nasional bangsa Indonesia yang merupakan hasil rumusan pendiri negara bedasarkan kearifan lokal bangsa Indonesia yang menjadi sumber nilai-nilai kehidupan berbangsa dan bernegara. Sebagai Idiologi negara, Pancasila telah terbukti keampuhannya karena dapat memenuhi segenap aspirasi dan teruji melewati perubahan jaman dengan berbagai tantangannya. Dalam konteks penguatan nilai-nilai kearifan lokal, maka idiologi Pancasila dijadikan sebagai *filter* untuk menyaring masuknya budaya luar yang tidak sesuai dengan karakter dan kepribadian bangsa Indonesia, agar dapat mewujudkan kesejahteraan, harmoni, kesetaraan dan kreativitas, termasuk dikalangan generasi muda milenial aparatur sipil negara (ASN).

³¹Lemhannas RI, 2020, Materi Pokok Bidan Studi Sosial Budaya, PPRA LX 2020, hal 18.

2) Politik

Politik tidak bisa dilepaskan dari kekuasaan penyelenggaraan pemerintahan dan penyaluran aspirasi rakyat sebagai perwujudan dari kedaulatan.³² Kondisi politik berbangsa dan bernegara diawarnai dengan berbagai dinamika, turut memberi andil bagi eksistensi nilai-nilai kearifan lokal. Yang paling menonjol adalah pada setiap pelaksanaan pesta demokrasi untuk memilih pemimpin nasional maupun pemimpin daerah baik dalam ranah eksekutif maupun legislatif. Dinamika politik yang kurang didukung oleh kematangan dan kedewasaan berpolitik, menyebabkan terjadinya benturan kepentingan, yang memicu berbagai konflik. Penguatan nilai-nilai kearifan lokal memiliki andil yang besar dalam membangun budaya politik demokratis, yang mendukung penyaluran aspirasi secara adil dan beradab sebagai ciri khas bangsa dengan bersumber pada nilai-nilai Pancasila.

3) Ekonomi

Perekonomian Indonesia adalah ekonomi kerakyatan yang berdasarkan Pancasila, yaitu berdasarkan pada nilai-nilai kearifan lokal bangsa Indonesia. Pembangunan Nasional bertujuan untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur. Pemerintah sudah dan sedang berusaha mewujudkan kesejahteraan rakyat, namun masih terjadi disparitas pembangunan yang menyebabkan kesejangan pendapatan dan kesenjangan sosial di berbagai pelosok, yang sering memicu terjadinya berbagai konflik sosial dan aksi-aksi pengrusakan terhadap berbagai fasilitas pemerintah.

Disamping itu, seiring dengan semakin menipisnya sumber daya alam dan tekanan ekonomi global, maka nilai kearifan lokal menjadi salah satu elemen penentu keberhasilan pembangunan. Gotong royong dan semangat kekeluargaan sebagai prinsip utama dari budaya sistem perekonomian Indonesia, harus dijadikan pijakan baik oleh pengambil kebijakan maupun masyarakat, untuk meminimalisir dampak negatif yang dapat dipicu oleh kesenjangan ekonomi. Kearifan lokal harus

³²hal 19

dijadikan sebagai “kearifan ekonomi”, terutama untuk mengelola sumber-sumber ekonomi bagi kesejahteraan rakyat.

4) Sosial Budaya

Indonesia adalah negara yang kaya dengan keragaman sosial budayanya, berupa adat istiadat, agama, suku bangsa, bahasa, kesenian dan sebagainya yang merupakan kearifan lokal dan membentuk kebudayaan Indonesia. Kekayaan kearifan lokal mengandung kebaikan bagi kehidupan masyarakat, yang mentradisi dan melekat kuat pada kehidupan masyarakat dari waktu-ke waktu. Dalam bingkai kearifan lokal, terbangun hubungan yang saling melengkapi antar individu maupun masyarakat. Keberagaman ini disatu sisi mengandung potensi konflik, apabila tidak dijaga dengan baik. Semangat keragaman sosial budaya disatukan dalam simpul “Bhinneka Tunggal Ika”, sebagai modal sosial bangsa yang akan terus menjadi perekat anak-anak bangsa Indonesia sepanjang masa.

5) Pertahanan Keamanan

Sistem pertahanan dan keamanan Indonesia adalah sistem pertahanan keamanan rakyat semesta, yang menjadi tanggung jawab seluruh pemangku kepentingan dan seluruh rakyat Indonesia. Sebagai negara kesatuan dengan keragaman budayanya, maka sesungguhnya Indonesia memiliki akar-akar budaya bangsa sebagai akar ketahanan sosial masyarakat, yang dapat menjamin kokohnya ketahanan nasional.

Pengaruh globalisasi dengan berbagai kemajuan yang menyertainya termasuk fenomena konflik global turut berdampak pada kondisi sosial budaya bangsa, antara lain terkikisnya nilai-nilai budaya bangsa. Kesenjangan pembangunan serta konflik kepentingan merupakan bentuk-bentuk kerawanan yang bisa membahayakan eksistensi bangsa. Karena itu, stabilitas nasional harus dijaga dengan menumbuhkan rasa nasionalisme, cinta tanah air yang seungguhnya berakar dari nilai-nilai kearifan lokal.

12. Penulisan Kertas Karya Ilmiah Perorangan (Taskap) Terdahulu.

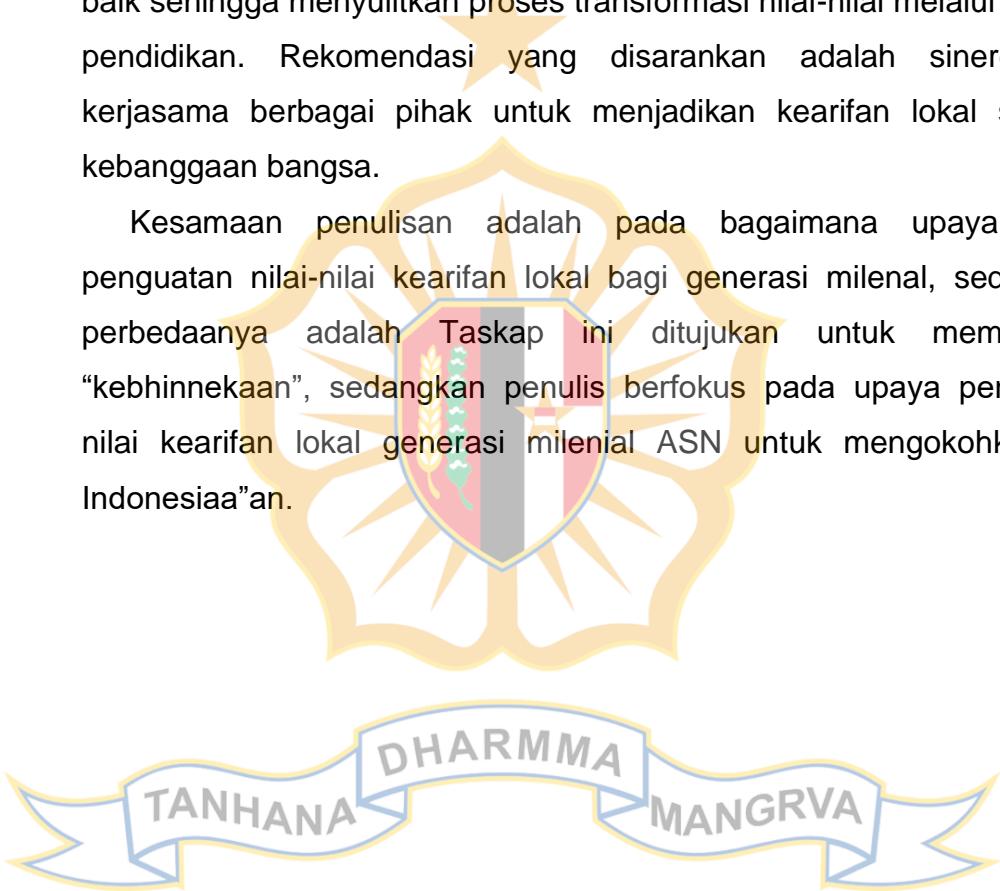
- a. Fernandez E.S.M.Hutagalung, S.T.,M.M. dengan judul Taskap “Meningkatkan Peran Generasi Milenial Dalam Bonus Demografi Guna Menghadapi Industri 4.0 Dalam Rangka Ketahanan Nasional”, yang disusun sebagai persyaratan mengikuti PPRA LIX 2019.³³ Tulisan ini menyatakan bahwa sekalipun peran generasi milenial dalam bonus demografi sangat signifikan untuk pembangunan bangsa, namun peran generasi milenial saat ini belum optimal untuk menghasilkan manusia Indonesia yang berkarakter, sehat, cerdas dan produktif. Peran itu masih perlu ditingkatkan, karena adanya desakan perkembangan teknologi industri 4.0 dan masyarakat 5.0. Peran tersebut antara lain generasi milenial harus memiliki jiwa Pancasila sebagai karakter bangsa; generasi milenial harus berkualitas (sehat fisik dan rohani); generasi milenial harus produktif. Dengan demikian, generasi milenial akan memiliki ketangguhan dan keuetan menuju ketahanan nasional. Kesamaan penulisan adalah pada pentingnya peran generasi muda memiliki karakter Pancasila yang merupakan karakter Indonesia. Perbedaanya adalah Taskap ini menonjolkan peran dari generasi milenial pada umumnya untuk menghadapi bonus demografi dalam mewujudkann ketahanan nasional, sedangkan penulis menekankan pada pentingnya upaya penguatan nilai-nilai kearifan lokal bagi generasi milenial ASN, terutama pada strategi yang perlu dilakukan dalam rangka mengkokohkan eksistensi ke-Indonesia-an”.
- b. Drs. Agung Pratistho,M.Si dengan judul Taskap “Penguatan Nilai-Nilai Kearifan Lokal Dalam Rangka Memperkokoh Kebhinnekaan”, sebagai produk yang ditulis untuk melengkapi persyaratan PPRA LIX 2019.³⁴ Pokok-pokok bahasan dalam Taskap ini adalah tentang bagaimana nilai-nilai kearifan lokal saat ini; permasalahan yang dihadapi; bagaimana penguatan nilai kearifan lokal yang diharapkan serta

³³ Fernandez E.S.M.Hutagalung,S.T.,M.M, “Meningkatkan Peran Generasi Milenial Dalam Bonus Demografi Guna Menghadapi Industri 4.0 Dalam rangka Ketahanan Nasional”. Taskap PPRA LIX Lemhannas RI 2019, Jakarta

³⁴ Drs.Angga Pratistho,M.Si, Penguatan Nilai-Nilai Kearifan Lokal Dalam Rangka Memperkokoh Kebhinnekaan”. Taskap PPRA LIX Lemhannas RI, 2019

kebijakan dan strategi apa yang harus dilakukan. Dalam bahasan, kemukakan bahwa nilai kearifan lokal adalah khazanah kekayaan budaya bangsa yang menjadi jati diri, identitas budaya dan kebanggaan bangsa. Akan tetapi kondisi saat ini sebagian dari kekayaan kearifan lokal sudah mulai musnah tergerus modernisasi dan globalisasi. Hal ini terjadi karena kurangnya upaya untuk menjaga dan mempertahankannya, ada keterputusan sejarah dari generasi tua kepada generasi muda. Kearifan lokal kurang terdokumentasi dengan baik sehingga menyulitkan proses transformasi nilai-nilai melalui institusi pendidikan. Rekomendasi yang disarankan adalah sinergi dan kerjasama berbagai pihak untuk menjadikan kearifan lokal sebagai kebanggaan bangsa.

Kesamaan penulisan adalah pada bagaimana upaya untuk penguatan nilai-nilai kearifan lokal bagi generasi milenial, sedangkan perbedaanya adalah Taskap ini ditujukan untuk memperkuat "kebhinnekaan", sedangkan penulis berfokus pada upaya penguatan nilai kearifan lokal generasi milenial ASN untuk mengokohkan ke-Indonesiaaan".



BAB III

PEMBAHASAN

13. Umum

Tujuan pembangunan nasional sebagaimana diamanatkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 adalah untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Selanjutnya, berdasarkan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 32 ayat 1 berbunyi: "Negara memajukan kebudayaan nasional Indonesia di tengah peradaban dunia dengan menjamin kebebasan masyarakat dalam memelihara dan mengembangkan nilai-nilai budayanya".³⁵ Hal ini menegaskan tanggung jawab negara untuk memelihara dan mengembangkan kebudayaan yang bercirikan nilai-nilai kearifan lokal yang disimpulkan dalam Pancasila.

Kekayaan dan keberagaman Indonesia sesungguhnya adalah anugerah terindah dari Tuhan. Sebagai Negara kepulauan (*archipelagic state*) terbesar di dunia, Indonesia memiliki 17.504 pulau yang tercatat dalam wilayah kedaulatan Negara Kesatuan Republik Indonesia, dimana sejumlah 16.056 pulau telah dibakukan namanya di PBB hingga Juli 2017. Bentang kedaulatan dari Aceh sampai Papua, berhasil dipersatukan oleh para pendiri bangsa (*Founding Fathers*), dengan jiwa dan semangat yang terpatri dalam semboyan Bhinneka Tunggal Ika, dengan nilai-nilai luhur yang tercantum dalam Pancasila sebagai Dasar Negara.

Selain kekayaan alam dengan keanekaragaman hayati dan nabati yang terkandung di perut Bumi Indonesia, Bumi Pertiwi terkenal dengan kekayaan dan keberagaman budayanya (*cultural diversity*). Tercatat, Indonesia memiliki 746 bahasa daerah dan lebih dari 300 kelompok etnik atau suku bangsa, lebih tepatnya terdapat 1.340 suku bangsa di Tanah Air menurut sensus BPS tahun 2010. Sedangkan jumlah penduduk yang ada di Indonesia berdasarkan catatan data terakhir pada sensus penduduk tahun 2015 sebesar 238.518.000

³⁵ UUD 1945, Pasal 32, ayat 1

jiwa di Indonesia. Sebagai bonus demografi, diproyeksikan bahwa Tahun 2020 jumlahnya akan meningkat sebanyak 271.066.000 jiwa.³⁶

Keberagaman ini membawa konsekwensi pada dinamika peradaban yang ada dalam setiap entitas, baik agama, budaya dan adat istiadat, yang mewarnai proses asimilasi kebudayaan, kemudian menjadi identitas dari setiap entitas yang hidup dan berkembang di Bumi Nusantara dari masa ke masa, dan turut menentukan corak dan warna Ke-Indonesia-an, sekaligus mewarnai lahirnya beragam kearifan lokal yang hidup dan berkembang dalam berbagai entitas masyarakat Indonesia dengan berbagai dampak yang menyertainya.

Keberagaman budaya dan tradisi lokal adalah ekspresi simbolik, sekaligus wujud akulterasi agama, etnik dan budaya lokal di Indonesia. Kearifan lokal di Indonesia berawal dari gagasan-gagasan individual yang saling bertemu dan kemudian membentuk sebuah gagasan kolektif, yang disepakati dan dijadikan panduan dalam praktik kehidupan kolektif. Beragamnya kearifan lokal di Indonesia tak terlepas dari keberagaman kebudayaannya, yang tergali dari sistem religi, sistem kehidupan sosial, sistem politik, sistem pendidikan dan sebagainya. Kearifan lokal akan terus berkembang seiring dengan dinamika perkembangan masyarakat yang semakin mengglobal.

Pembangunan karakter bangsa yang tidak memperhatikan nilai budaya (kearifan lokal) Bangsa Indonesia akan berdampak pada terjadinya³⁷:

- (1) Disorientasi visi, persepsi dan tindakan; karena belum dihayatinya nilai-nilai Pancasila sebagai filosofi dan idiosafri bangsa yang termanifestasi dalam nilai-nilai kearifan lokal;
- (2) Disharmoni kebijakan dalam mewujudkan nilai-nilai esensi Pancasila;
- (3) Pergeseran nilai-nilai etika dalam kehidupan berbangsa dan bernegara; Fenomena pergeseran nilai etika akhir-akhir ini terlihat nyata dalam kehidupan bermasyarakat, dengan indikator menurunnya kecintaan terhadap nilai budaya, bahasa, sopan santun, budaya malu, perilaku korupsi, kekerasan dalam mengekspresikan aspirasi, dan makin tingginya rasa ke-akuan;
- (4) Potensi ancaman persatuan bangsa/ disintegrasi bangsa; yang dapat mengganggu kedaulatan negara. Keberagaman bangsa yang tidak

³⁶ Badan Pusat Statistik, 2020, <https://www.bps.go.id>; diunduh pada tanggal 3 April 2020.

³⁷ hal

dikelola dengan arif dan bijaksana, bisa memicu letusan konflik horizontal bernuansa SARA, serta menyuburkan gerakan separatism yang berbahaya.

(5) Rapuhnya kemandirian bangsa. Daya saing bangsa adalah kunci membangun kemandirian. Bangsa yang berdaya saing akan eksis di kancah global. Kemandirian bangsa tidak hanya ditentukan oleh seberapa besar sumber daya alam yang dimiliki tetapi oleh ketersediaan SDM yang berkarakter dan mencintai bangsanya, yang terlihat dari semangat serta etos kerja berbagai unsur masyarakat.

14. Nilai-Nilai Kearifan Lokal Faktor Kunci Memperkokoh Ke-Indonesia-an

a. Nilai-nilai kearifan lokal dan perannya dalam kehidupan.

Kebudayaan Indonesia yang didalamnya terkandung nilai-nilai kearifan lokal merupakan hasil karya, rasa dan cipta manusia dan kekayaan dan investasi bangsa yang harus dijaga, dipelihara, dilestarikan dan diwariskan turun temurun. Sebagai produk budaya bangsa, beragam “kearifan lokal” merupakan produk kreatif dan inovatif dari keberagaman Indonesia yang sarat nilai-nilai luhur Pancasila. Kearifan lokal memiliki dua bentuk yaitu berwujud (*tangible*) dan tidak berwujud (*intangible*) seperti lagu, petuah, nasehat. Kearifan lokal merupakan identitas dan jati diri bangsa. Kearifan lokal adalah sesuatu yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi tradisi yang abadi.

Kearifan lokal Indonesia yang bersumber dari nilai-nilai Pancasila, merupakan modal sosial (*social capital*) yang berintikan saling percaya (*mutual trust*) dan mengikat kebersamaan secara moral (*shared values*). Dengan kata lain, nilai-nilai kearifan lokal yang tersimpul dalam Pancasila, merupakan modal jaringan-jaringan konektivitas dan inklusivitas sosial yang mampu menyatukan keragaman kepingan-kepingan kepentingan pribadi dan kelompok kedalam suatu komunitas persaudaraan bersama, yang menjadi tumpuan saling percaya, dan kemudian menjadi kekuatan kolektif yang kohesif, konektivitas dan inklusivitas yang diikat oleh kesamaan basis moralitas (*shared values*)³⁸

³⁸ Yudi Latief, MA, PhD, Wawasan Kebangsaan, Materi Ceramah pada peserta PPRA LX 2020, 03-06-2020.

Kearifan lokal Indonesia memiliki beberapa ciri-ciri yaitu: (1) Mempunyai kemampuan mengendalikan; (2) Merupakan benteng untuk bertahan dari pengaruh budaya luar; (3) Mempunyai kemampuan mengakomodasi budaya luar; (4) Mempunyai kemampuan memberi arah perkembangan budaya; (5) Mempunyai kemampuan mengintegrasikan atau menyatukan budaya luar dan budaya asli.³⁹

Dalam kondisi masyarakat majemuk Indonesia, kearifan lokal merupakan kreasi bernilai untuk mengawal proses pembangunan karakter bangsa, sebagai nilai rujukan dalam membangun semangat gotong royong, bahkan bisa difungsikan sebagai landasan normatif dalam menyelesaikan berbagai konflik. Meskipun kearifan lokal merupakan produk para masa lalu, tetapi nilainya sangatlah universal dan tidak pernah usang ditelan waktu, selalu berevolusi dan selalu up to date dengan perkembangan jaman. Dalam tatanan masyarakat Indonesia, kearifan lokal merupakan sumber energi dan kekuatan bahkan dikatakan sebagai sebuah kecerdasan kreativitas masyarakat Indonesia.

Beberapa kearifan lokal di Indonesia yang terkait dengan upaya untuk membangun kebersamaan antara lain (1) Sitou timou tumou Tou (Manusia hidup untuk memanusiakan manusia lainnya) dari Sulawesi Utara; (2) Barapen, Papua, sebagai tradisi yang mengajarkan tentang cara menciptakan dan menguatkan kebersamaan antar sesama manusia; (3) Budaya Mapalus di Minahasa Sulawesi Utara yang menjunjung nilai gotong royong; (4) Tradisi Pela Gandong di Maluku sebagai sebuah komitmen persatuan untuk saling mengangkat saudara antara satu dengan lainnya; (5) Budaya Tengku Tigo Sajarangan di Minangkabau sebagai model kepemimpinan yang menjadi perekat harmoni kehidupan mayarakat; (6) Salam pembuka mayarakat Dayak (Kalimantan Barat), yaitu "Adil Ka' Talino, Bacuramin Ka'Saruga, Basengat Ka' Jubata, yang artinya persaudaraan satu sama lain walaupun tidak saling mengenal; dan (7) Tradisi Tudang Sipulung Manre Saperra di Luwu Sulawesi Barat, yang berarti duduk bersila menyantap hidangan bersama, sebagai bentuk

³⁹ <https://www.dosenpendidikan.co.id/kearifan-lokal/> Diposting pada 07/10/2019

kebersamaan dan rasa syukur, sambil menumbuhkan tali persaudaraan sebagai landasan untuk membangun masyarakat yang lebih sejahtera.

Salah satu produk kearifan lokal berupa gagasan perekat keberagaman dan pendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia dari nilai kearifan lokal “**Si Tou Timou Tumou Tou**”, yang artinya manusia hidup untuk memanusiakan manusia lainnya. Filosofi ini digagas oleh Dr. Gerungan Saul Samuel Jacob Ratulangi atau Dr. G.S.S.J. Ratulangi dan popular dengan nama Dr. Sam Ratulangi, seorang pahlawan Nasional asal Minahasa, Sulawesi Utara. Gagasan ini merupakan kesimpulan Dr. G.S.S.J. Ratulangi dalam rentang waktu 1825-1838, yang lahir dari realitas kehidupan masyarakat Minahasa pada waktu itu, yang dicirikan sebagai masyarakat yang sangat terbuka, toleran, egaliter dan demokratis, hidup berdampingan walaupun penuh keberagaman.

Si Tou Timou Tumou Tou, berwujud dalam beberapa dimensi. Dimensi pertama Si Tou (ST1) menunjukkan bahwa manusia itu ada, namun keberadaannya sekedar mengatakan bahwa dia ada (eksistensi). Dimensi kedua Si Tou Timou (ST2) bahwa eksistensi manusia tidak hanya berada di suatu ruang dan waktu, tetapi juga hidup dan bertumbuh. Dimensi ketiga, Si Tou Timou Tumou (ST3) bahwa kehidupan manusia tidak sekedar ada, bertumbuh, berkembang dan kemudian mati, tetapi pertumbuhan itu mempunyai arah atau tujuan. Dan dimensi keempat Si tou timou tumou Tou (ST4), menunjukkan citra hidup manusia yang harus bisa memantapkan eksistensinya dengan memberi esensi bagi sesamanya atau saling memanusiakan.

Falsafah hidup Tumou Tou tujuan utamanya adalah agar setiap orang (tou) berusaha dan berupaya untuk bertumbuh dan berkembang secara wajar, adil, jujur, mandiri dan beradab selama perjalanan hidupnya dalam wujud dan perilaku sebagai manusia sejati (*the man of God; Godly man*) yaitu benar-benar adalah manusia yang benar atau manusia dalam arti sebenarnya (*a man of its finest sense*). Budaya hidup Tumou Tou dari orang (Tou) Minahasa mencerminkan peri kehidupan dalam kebersamaan,

saling mengasihi, saling memberi hormat, bantu-membantu, hidup dalam damai, saling menopang dan bersatu dalam kebersamaan.⁴⁰

Dalam konteks ini keberartian manusia adalah ketika dia mampu menjadikan sesamanya sebagai manusia. Seorang manusia belum berarti jika dia belum memberikan manfaat bagi orang lain. Manusia sebagai mahluk ciptaan-Nya yang termulia layak mendapatkan gelar kemanusiaannya saat kehidupannya mampu menampakkan kemuliaan manusianya, yaitu menjadi sesama bagi orang lain. Itulah sumber kebahagiaan sejatinya manusia.

Dari Tanah Papua khususnya di wilayah pegunungan, kita mengenal juga sebuah kearifan lokal yaitu Barapen, sebagai bentuk ucapan syukur dan aktualisasi kebersamaan dalam mempererat persaudaraan. **Barapen** adalah tradisi merupakan tradisi membakar makanan beramai-ramai dan kemudian disantap bersama. Prosesnya panjang untuk mempersiapkan pembakaran hingga makanan siap santap, mulai menggali lubang, memanaskan batu, hingga membakar bahan makanan. Proses terakhir saja membutuhkan waktu sekitar tiga hingga empat jam sampai makanan siap santap. Selama proses itu berlangsung, komunikasi, kerjasama dan rasa persaudaraan kian erat terjalin. Mereka menutup tradisi Barapen dengan upacara makan bersama. Pelaksanaan Barapen menjadi atraksi wisata menarik. Wisatawan tidak hanya jadi penonton, tetapi juga bisa ikut terlibat aktif mempersiapkan dan membakar berbagai bahan makanan seperti jagung, ubi, sayur, hingga daging.⁴¹

Barapen merupakan tradisi yang mengajarkan bagaimana cara menciptakan dan menguatkan kebersamaan antar sesama manusia. Dalam pelaksanaannya seluruh warga terlibat mulai dari proses persiapan, memasak, hingga upacara makan bersama. Barapen merupakan tradisi tertua yang ada di Papua. Biasanya dilakukan ketika sanak saudara kembali pulang setelah lama merantau. Tradisi ini juga dilaksanakan ketika ada upacara kematian.

⁴⁰ Jan Tinggogoy, Tomou Tou, Hidup Menjadi Manusia Sejati, *Live Life To Be a Real Man*, Falsafah Hidup Orang Minahasa, PT.Percikan Hati, 2016, hal 4.

⁴¹ https://www.arahdestinasi.com/dalamnegeri/read/840/barapen_kearifan_lokal_masyarakat_papua,

Berbagai kekayaan kearifan lokal Indonesia yang dalam penulisan ini diwakili oleh dua kearifan lokal di atas, menjelaskan bahwa kearifan lokal masyarakat Indonesia terkodifikasi dalam adat istiadat, dengan keunikan masing-masing yang sarat dengan muatan nilai yang membentuk karakter Indonesia. Beberapa nilai yang bisa digali dari beragam budaya lokal antara lain nilai kepemimpinan; **nilai kebersamaan; nilai keindahan berbagi harta serta sharing pengalaman; nilai kerjasama dan gotong royong, nilai ketangguhan menghadapi ancaman dan perubahan; nilai kepemimpinan** dan lain sebagainya.

Nilai-nilai kearifan lokal, menjadi sangat penting untuk di aktualisasikan dan diinternalisasikan sepanjang sejarah bangsa. Bagi generasi milenial ASN, nilai-nilai kearifan lokal masih sangat relevan untuk dijadikan pedoman dan pegangan hidup dalam pengabdian, dijadikan semangat hidup, jalan hidup, cara hidup, perilaku hidup bahkan tujuan masa depannya.

b. Permasalahan aktualisasi nilai-nilai kearifan lokal dalam memperkokoh ke Indonesiaan.

Kekayaan nilai-nilai kearifan lokal bangsa Indonesia belum tergali dan termanfaatkan dengan baik, bahkan belum dijadikan sebagai faktor kunci dalam memperkokoh ke Indonesiaan. Kearifan lokal yang sarat dengan nilai-nilai kebersamaan dan kegotong royongan, semakin terpinggirkan dan tergerus oleh nilai-nilai baru yang cenderung menampilkan wajah individualisme dan permisif di berbagai kalangan.

Dalam perjalanan sejarah peradaban Indonesia, terutama dalam rentang waktu tahun 1990-an sampai dengan 2000-an, keberagaman Indonesia mengalami berbagai ujian. Merebaknya aksi dan gerakan anarkis yang dipicu oleh sentimen SARA di beberapa daerah baik yang sifatnya sederhana maupun kompleks, baik bermuansa vertikal (antara individu atau kelompok yang memiliki kekuasaan, kewenangan dan status sosial berbeda), maupun horizontal (konflik antara individu maupun kelompok dengan status sosial yang sama).

Kondisi sosial budaya masyarakat dewasa ini makin mengkhawatirkan, baik dilihat dari relasi antar individu ataupun kelompok yang tidak harmonis, juga kecenderungan masyarakat yang menggunakan kekerasan sebagai mekanisme penyelesaian masalah yang dihadapinya.⁴² Beberapa konflik yang terjadi dari berbagai referensi, antara lain di Katapang (1998), Poso (1999-2002), Maluku (1999-2001), Sambas dan Sampit (2000-2001), serta kekerasan bernuansa agama, seperti penyerangan Ahmadiyah Pandeglang (2011), penyerangan gereja di Temanggung (2011), dan pengeboman gereja di Kepuunten Solo (2011). Disharmoni juga terjadi pada setiap pelaksanaan agenda politik skala nasional maupun pada level daerah (Provinsi, Kabupaten/Kota, dan Desa). Kasus terakhir adalah konflik sosial di Wamena Papua (September 2019).

Yayasan Denny JA sebagaimana diberitakan melalui Kompas.com (23/12/2012) mencatat selama 14 tahun setelah masa reformasi setidaknya ada 2.398 kasus kekerasan dan diskriminasi yang terjadi di Indonesia. Dari jumlah kasus tersebut sebanyak 65% berlatar belakang agama dan sisanya kekerasan etnik sekitar 20%, kekerasan gender sebanyak 15%, kekerasan seksual 5%.⁴³

Di kalangan ASN khususnya Pegawai Negeri Sipil terlihat pengikisan nilai-nilai kearifan lokal muncul dalam berbagai bentuk. Berkembangnya isu intoleransi, gesekan SARA dan bahkan radikalisme termasuk di kalangan PNS dan Pegawai BUMN mengindikasikan semakin memudarnya pemahaman Bhinneka Tunggal Ika yang sejatinya menerima pluralisme sebagai kesepakatan Bangsa. Fenomena ASN yang telah terpapar paham lain selain Pancasila menjadi isu aktual yang hangat mengemuka saat ini. Hal ini mengungkap fakta bahwa telah terjadi penetrasi pemahaman idiomologi selain Pancasila dikalangan ASN.

Berdasarkan data Kementerian Dalam Negeri yang didasarkan pada survey lembaga Alvara Strategi Indonesia tahun 2017, terdapat 19,4% PNS

⁴² Ujianto Singgih Prayitno, Revolusi Mental dalam Perspektif Budaya Jawa: Analisis Melalui Pemikiran Pierre Bourdieu, <https://jurnal.dpr.go.id/index.php/aspirasi/article/view/1267>, diunduh pada tanggal 06-06-2020 Pukul 20.20

⁴³ Arie Welianto, 06-02-2020; Kasus-Kasus Kekerasan yang dipicu malsakah keberagaman di Indonesia, <https://www.kompas.com/skola/read/2020/02/06/190000569/kasus-kekerasan-yang-dipicu-masalah-keberagaman-di-indonesia?page=all>, diunduh 3 Juni 2020 Pukul 18.45.

(ASN) dan 19,1% pegawai BUMN menyatakan lebih memilih ideologi Khilafah dan tidak setuju dengan Pancasila.⁴⁴ Menurut Menteri Pertahanan, 23,4% mahasiswa dan 23,3% pelajar pun menyetujui paham Khalifah. Dimana 5 sampai dengan 10 tahun ke depan, sebagian dari mereka kemungkinan akan menjadi ASN, Pemimpin Politik, Tokoh Nasional dan sebagainya. Badan Intelijen Negara (BIN) mengungkap ada 41 dari 100 masjid di lingkungan kementerian, lembaga serta Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang terindikasi telah terpapar radikalisme, yaitu 11 masjid kementerian, 11 lembaga, dan 21 masjid BUMN," sebagaimana disampaikan oleh Staf Khusus Kepala BIN Arief Tugiman, dalam diskusi Peran Ormas Islam dalam NKRI di Kantor Lembaga Persahabatan Ormas Islam (LPOI), Jakarta, Sabtu (17/11). Arief mengatakan terdapat tiga kategori tingkat paparan radikalisme dari 41 masjid tersebut. Pada kategori rendah ada 7 masjid, 17 masjid masuk kategori sedang dan 17 masjid masuk kategori tinggi.⁴⁵

Berbagai fakta diatas, mengindikasikan bahwa Bangsa Indonesia masih mengalami turbulensi dengan kehidupan sosialnya, terutama lunturnya semangat dan nilai-nilai luhur bangsa yang pada masa lalu menjadi kekuatan pemersatu. Pertemuan budaya yang berbeda dan dipengaruhi oleh perkembangan global yang sangat cepat, secara positif harus diakui telah memberi kontribusi pada berkembangnya budaya baru dalam masyarakat, namun disisi lain juga diikuti oleh fenomena pengikisan nilai-nilai luhur, terutama pada kelompok lapisan masyarakat yang sangat rentan dengan perubahan.

Dari berbagai fenomena tersebut diatas, maka permasalahan rapuhnya nilai-nilai kearifan lokal khususnya bagi generasi milenial ASN antara lain disebabkan oleh :

- 1) Keterbatasan perangkat kebijakan terpadu dalam mengaktualisasikan nilai-nilai kearifan lokal yang termanifestasi dalam Pancasila. Di

⁴⁴ Banyak ASN anti Pancasila, Ketua DPR Minta Perbaikan Test CPNS; 19-11-2018;

<https://www.cnnindonesia.com/nasional/20181119051034-20-347581/banyak ASN-antipancasila-ketua-dpr-minta-perbaikan-tes-cpns>. Diunduh tanggal 3 Juni 2020, Pukul 18.49.

⁴⁵ BIN: 41 Masjid di Lingkungan Pemerintah Terpapar Radikalisme, 7-11-2018,

<https://www.cnnindonesia.com/nasional/20181117204147-20-347385/bin-41-masjid-di-lingkungan-pemerintah-terpapar-radikalisme?>, diunduh pada 3 Juni 2020, pukul 18.55

kalangan Aparatur Sipil Negara, belum memiliki aturan yang spesifik mengenai penguatan nilai-nilai kearifan lokal. *Grand design* penguatan nilai-nilai kearifan lokal belum dimiliki, sebagai panduan untuk menginternalisasikan nilai-nilai kearifan lokal. Disamping itu, aturan tentang kode etik dan integritas serta disiplin di kalangan ASN, masih lemah pada tataran implementasi. Di sisi lain, terdapat kesulitan untuk mencari berbagai referensi ataupun dokumentasi tentang kearifan lokal di instansi Pemerintahan, ataupun perpustakaan terutama di daerah.

- 2) Terbatasnya substansi kearifan lokal dalam kelembagaan pendidikan. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat namun kurang diimbangi dengan literasi sosial secara memadai baik secara formal maupun informal, di lembaga pendidikan formal (kedinasan) dan lembaga pendidikan dan pelatihan yang ada di Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.
- 3) Kurangnya keteladanan nilai-nilai kearifan lokal di kalangan penyelenggara negara.
Masih maraknya praktik korupsi kolusi dan nepotisme yang menjerat penyelenggara hingga saat ini menunjukkan bahwa keteladan masih menjadi masalah. Seiring dengan implementasi otonomi daerah di Indonesia, praktik KKN tidak hanya terjadi di berbagai ranah di pusat saja baik di lembaga eksekutif, legislatif maupun yudikatif, tetapi semakin marak merembes sampai ke level provinsi, kabupaten/kota, bahkan kini masuk ke pelosok pedesaan, menjerat sebagian Kepala Desa yang dipercayakan mengelola dana desa dengan jumlah yang fantastis. Pelakunya pun dari berbagai kalangan usia. Hal ini menjadi contoh yang tidak baik bagi generasi milenial ASN yang akan menjadi pemimpin-pemimpin birokrasi kedepan.
- 4) Terbatasnya inovasi penguatan nilai-nilai kearifan lokal
Perubahan tatanan kehidupan sebagai dampak kemajuan, kurang dibarengi dengan kemampuan melakukan inovasi terhadap proses internalisasi nilai-nilai kearifan lokal. Akibatnya, bagi generasi milenial termasuk ASN nilai-nilai kearifan lokal dianggap sesuatu yang kuno dan

tradisional, kurang menarik dan mereka lebih cepat mengadopsi nilai-nilai budaya luar yang didapatkan sebagai dampak kemajuan teknologi informasi.

5) Kurangnya upaya promosi terhadap nilai-nilai kearifan lokal.

Di berbagai instansi Pemerintahan, masih jarang ditemui adanya aktivitas bermuansa kearifan lokal dalam keseharian aktivitas kedinasan, seperti penggunaan pakaian adat, bahasa daerah, ataupun berbagai ornament khas di perkantoran pemerintah, yang dapat mempromosikan sekaligus melestarikan dan menginternalisasikan nilai-nilai kearifan lokal.

6) Masih minimnya *sinergi stakeholders*.

Sinergi stakeholder (penta helix) dalam penguatan nilai-nilai kearifan lokal di kalangan generasi milenial, masih kurang terlihat secara spesifik.

c. Menjadikan nilai-nilai kearifan lokal sebagai faktor kunci memperkokoh ke-Indonesiaaan

Nilai-nilai kearifan lokal dalam membangun karakter bangsa Indonesia sangat penting dan strategis. Pembangunan karakter bangsa merupakan wahana trasformasi nilai-nilai luhur bangsa kepada anak-anak bangsanya dari generasi ke generasi. Pentingnya nilai-nilai kearifan lokal dalam upaya membangun karakter bangsa, dapat dilihat dari beberapa faktor.

Secara filosofis, pembangunan karakter bangsa merupakan kebutuhan asasi dalam proses berbangsa, karena hanya bangsa yang memiliki karakter dan jati diri kuat yang akan eksis dan mampu bertahan di kancah percaturan global. **Secara idioskopis**, pembangunan karakter merupakan upaya mengejawantahkan ideologi Pancasila dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. **Secara normatif**, pembangunan karakter bangsa merupakan wujud nyata langkah mencapai tujuan negara; **Secara historis**, pembangunan karakter bangsa merupakan sebuah dinamika inti proses kebangsaan yang terjadi tanpa henti dalam kurun sejarah, baik pada zaman penjajah, maupun pada zaman kemerdekaan; **Secara**

sosiokultural, pembangunan karakter bangsa merupakan suatu keharusan dari suatu bangsa yang multikultural⁴⁶.

Sebagai sebuah konsepsi nilai yang selalu akan hidup sepanjang berdirinya NKRI, maka pemajuan kebudayaan yang didalamnya berisi beragam kearifan lokal bangsa harus dilakukan melalui perlindungan, pengembangan, pemanfaatan dan pembinaan. Kearifan lokal menjadi sebuah energi positif yang menjadi rujukan kolektif bagi keberlanjutan hidup bermasyarakat. Sedangkan sebagai sebuah kekayaan budaya, kearifan lokal harus dijadikan sumber inspirasi dan pijakan dalam formulasi kebijakan sosial, yang menjadi nilai rujukan perilaku dan tindakan masyarakat.

Try Sutrisno dalam (Mack, 1996:146) menyatakan bahwa "Pembangunan suatu bangsa yang mengabaikan kebudayaan akan melemahkan sendi-sendi kehidupan bangsa itu sendiri. Pembangunan yang tidak berakar pada nilai fundamental budaya bangsanya akan berakibat pada hilangnya kepribadian dan jati diri bangsa yang bersangkutan. Bangsa yang demikian pada gilirannya akan runtuh, baik disebabkan kuatnya tekanan pengaruh dari luar maupun oleh pengeroisan dari dalam tubuhnya sendiri"⁴⁷.

Karena itu nilai-nilai kearifan lokal perlu diperkuat di kalangan generasi milenial ASN, melalui penguatan regulasi dan kebijakan pemerintah, penguatan kapasitas kelembagaan pendidikan dan pelatihan, keteladanan; membangun budaya inovasi, melakukan promosi dan diplomasi serta memperkuat sinergi stakeholders (penta helix)

15. Generasi milenial ASN di tengah tantangan era industri 4.0

a. Permasalahan dan tantangan generasi milenial ASN di era industri 4.0.

Berdasarkan data dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN RB), bahwa Jumlah PNS di Indonesia per 30 Juni 2019 adalah 4.286.918, dimana 22,6% adalah PNS Pusat dan 77,4% adalah PNS daerah. Dari komposisi jenis kelamin,

⁴⁶ Pemerintah Republik Indonesia. (2010). Disain Induk Pembangunan Karakter Bangsa Tahun 2010-2025. Jakarta: Depdiknas Hal 1

⁴⁷ <https://media.neliti.com/media/publications/124106-ID-pembelajaran-nilai-nilai-kearifan-lokal.pdf>

terdapat 48,71% laki-laki dan 51,29% perempuan. Berdasarkan komposisi jabatan, 11% adalah Pejabat Struktural, 15% tenaga teknis kesehatan; 35% tenaga guru dan 39% adalah tenaga administrasi.⁴⁸

Generasi milenial adalah mereka yang lahir pada tahun 1980-an hingga tahun 2000 yang dinamakan juga dengan generasi Y dan *Echo Boomers*. Dilihat dari komposisi usia agregat menurut **teori generasi** sebagaimana digagas oleh William Strauss dan Neil Howe, generasi milenial ASN (Generasi Y) di Indonesia saat ini berjumlah 1.331.469 ASN Milenial, atau sebesar 31,06% dari total ASN. Berdasarkan data tersebut, sebagian ASN milenial sedang meniti karier dan dalam beberapa tahun kedepan sebagian dari mereka akan berada pada posisi strategis puncak karier sebagai pengambil kebijakan publik baik pada level negara maupun daerah.

Untuk mendapatkan gambaran kondisi generasi milenial ASN di kancah globalisasi pada era industri 4.0, maka sebelumnya akan dijelaskan tentang perkembangan revolusi industri itu sendiri. Istilah revolusi industri merujuk pada perubahan yang terjadi pada manusia dalam melakukan proses produksinya⁴⁹. Sejarah revolusi industri dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Revolusi Industri 1.0, berlangsung pada periode tahun 1750-1850. Saat itu terjadi perubahan secara besar-besaran di bidang pertanian, manufaktur, pertambangan, transportasi, dan teknologi serta memiliki dampak yang mendalam terhadap kondisi sosial, ekonomi, dan budaya di dunia. Periode ini ditandai dengan kemunculan mesin yang mulai menggantikan tenaga manusia dan hewan, salah satunya adalah kemunculan mesin uap pada abad ke-18, yang mendorong naiknya perekonomian secara dramatis di mana selama dua abad setelah

⁴⁸ Materi Menteri PAN dan RB pada Peserta PPRA LX 2020, Kebijakan Implementasi Reformasi Birokrasi 2020-2024

⁴⁹ <http://otomasi.sv.ugm.ac.id/2018/10/09/sejarah-revolusi-industri-1-0-hingga-4-0/>; 9 October 2018, 09.44 By : donny.budi.p

- revolusi Industri. Terjadi peningkatan rata-rata pendapatan perkapita Negara-negara di dunia menjadi enam kali lipat.
- 2) Revolusi Industri 2.0, juga dikenal sebagai Revolusi Teknologi adalah sebuah fase pesatnya industrialisasi di akhir abad ke-19 dan awal abad ke-20. Revolusi Industri 1.0 yang berakhir pertengahan tahun 1800-an, diselingi oleh perlambatan dalam penemuan makro sebelum Revolusi Industri 2.0 muncul tahun 1870. Revolusi Industri 2.0 umumnya dimulai tahun 1870 hingga 1914, awal Perang Dunia I. Revolusi industri generasi 2.0 ditandai dengan kemunculan pembangkit tenaga listrik dan motor pembakaran dalam (combustionchamber). Penemuan ini memicu kemunculan pesawat telepon, mobil, pesawat terbang, dll yang mengubah wajah dunia secara signifikan.
 - 3) Revolusi industry 3.0 ditandai dengan kemunculan teknologi digital dan internet. Menurut sosiolog Inggris David Harvey revolusi industri 3.0 sebagai proses pemampatan ruang dan waktu. Ruang dan waktu semakin terkompresi, yakni revolusi digital. Waktu dan ruang tidak lagi berjarak. Revolusi kedua dengan hadirnya mobil membuat waktu dan jarak makin dekat. Revolusi 3.0 menyatukan keduanya. Revolusi industri 3.0 mengubah pola relasi dan komunikasi masyarakat kontemporer. Praktik bisnis pun mau tidak mau harus berubah agar tidak tertelan zaman. Namun, revolusi industri ketiga juga memiliki sisi yang layak diwaspadai. Teknologi membuat pabrik-pabrik dan mesin industri lebih memilih mesin ketimbang manusia. Apalagi mesin canggih memiliki kemampuan berproduksi lebih berlipat. Konsekuensinya, pengurangan tenaga kerja manusia tidak terelakkan. Selain itu, reproduksi pun mempunyai kekuatan luar biasa. Hanya dalam hitungan jam, banyak produk dihasilkan. Jauh sekali bila dilakukan oleh tenaga manusia.
 - 4) Revolusi Industri 4.0. Pada era evolusi industri generasi 4.0, manusia telah menemukan pola baru ketika era disruptif teknologi (**disruptive technology**) hadir begitu cepat dan mengancam keberadaan perusahaan-perusahaan incumbent. Revolusi industri telah banyak menelan korban dengan matinya perusahaan-perusahaan raksasa. Lebih dari itu, pada era industri generasi 4.0 ini, ukuran besar

perusahaan tidak menjadi jaminan, namun kelincahan perusahaan menjadi kunci keberhasilan meraih prestasi dengan cepat.

Birokrasi pemerintahan akan terdampak kemajuan teknologi informasi, khususnya transformasi digital di era industry 4.0 akan mengakibatkan berbagai perubahan, yang meliputi (1) perubahan pola kerja dan pekerjaan itu sendiri; (2) banyak pekerjaan akan tergantikan oleh robot dan mesin cerdas, dengan laju yang lebih cepat dibandingkan penciptaan lapangan kerja baru; (3) membutuhkan pembelajaran baru, keterampilan baru sepanjang hayat (*lifelong learning*); (4) pemberdayaan individual; dan (5) tumbuhnya Ekonomi inovasi, yaitu mata uang baru (informasi dan data), modal baru (talenta kreatif dan lintas disiplin), kecakapan baru (*Artificial Intelligent, Data Analysis* dan *3D printing*), serta perusahaan baru (*mass customization versus mass Production*).⁵⁰ :

Generasi milenial termasuk milenial ASN lahir dalam periode era industri 4.0. atau revolusi industri generasi ke empat, yang menitikberatkan pola digitalisasi dan otomasi disemua aspek kehidupan manusia. Mau atau tidak, suka atau tidak, berada di era induksi 4.0 adalah sebuah kenyataan yang tidak dapat dihindari. Revolusi Industri 4.0 bercirikan kreativitas, leadership (kepemimpinan) dan entrepreneurship (kewirausahaan) yang mendobrak "mindset" cara bekerja revolusi industri sebelumnya.

Kehadiran generasi milenial sangat mempengaruhi media komunikasi dan penggunaan teknologi digital dunia. Mereka juga tumbuh dengan karakteristik yang berbeda dari generasi sebelumnya yaitu generasi X (Gen X). Wajah baru revolusi Industri 4.0 memberikan dampak besar bagi kehidupan generasi milenial ASN dan juga mempengaruhi keberfungsian sosialnya di kehidupan nyata dengan karakter nilai yang dipercayainya.

Dengan sifat dan karakter yang menyertainya, maka dapat dikemukakan beberapa sisi positif maupun negatif generasi milenial pada umumnya⁵¹:

⁵⁰ Materi Menteri Pendidikan dan Kebudayaan pada Peserta PPRA LX 2020, dibawakan oleh Plt Dirjen Pendidikan Tinggi, 29 April 2020.

⁵¹ **10 Ciri-Ciri Generasi Milenial pada Kaum Muda**, <https://cintalia.com/gaya-hidup/ciri-ciri-generasi-milenial>, diunduh pada tanggal 15 Juli 2020, pukul 22.12.

1) Melek dengan kemajuan media dan teknologi digital.

Generasi milenial hidup di era kemajuan teknologi yang amat pesat. Mereka yang lahir pada zaman ini sangat mengenal dengan baik yang namanya teknologi. Mereka memiliki kemampuan untuk mengikuti perkembangan zaman dan teknologi dengan baik. Mereka bisa mengenal dunia dengan gadget yang ada di tangan mereka. Mereka mengetahui dengan cepat berbagai informasi dari belahan dunia dengan mudah.

2) Gaya hidup serba instan.

Gaya hidup yang serba mudah dan instan sudah menjadi ciri-ciri generasi milenial paling umum. Berkat teknologi yang ada mereka bisa memenuhi kebutuhan dengan sekali akses. Segala kebutuhan seperti daftar belanjaan, makanan, transportasi, pembayaran tagihan, obat-obatan dan hampir seluruh kebutuhan generasi ini bisa dipenuhi dengan sekali akses, yakni melalui gadget yang dimilikinya. Semua serba instan dan mereka tidak perlu menghabiskan waktu dan tenaga untuk mendapatkan semua keperluannya.

3) Lebih kritis dalam menyikapi informasi baru.

Generasi ini tidak akan menerima suatu informasi dengan menerimanya mentah-mentah. Ia bersikap lebih kritis terhadap segala informasi yang ia dapat. Ia akan mencari lebih banyak tentang suatu berita dan mengecek kebenerannya.

4) Menyukai hal-hal baru dan pengalaman baru.

Mereka yang lahir pada generasi ini tergolong menyukai tantangan dan hal-hal baru. Mereka akan sangat antusias dengan berbagai perubahan. *Traveling* ke tempat-tempat yang belum dijamah dan *hunting* makanan dan resto dengan menu baru dan unik merupakan hobi generasi milenial. Menciptakan suatu ide menarik dan peluang baru juga merupakan bakat dari mereka yang masuk dalam golongan generasi milenial.

5) Wajib punya akun di media sosial.

Memiliki media sosial sudah menjadi suatu keharusan bagi kaum milenial ini. Media sosial menjadi tempat multifungsi bagi mereka. Mulai dari menyambung silaturrahmi, mendapat dan berbagai informasi hingga tempat mereka mencoba mencari pemasukan dengan berjualan online. Mereka

6) Memiliki sifat konsumtif dan juga produktif.

Sifat konsumtif terhadap barang baru menjadi ciri-ciri generasi milenial yang paling kentara. Cara berbelanja online dengan sekali klik dalam genggaman menjadi salah satu pemicu utama sifat konsumtif mereka. Penyebab gaya hidup konsumtif karena mereka membeli barang bukan lagi karna kebutuhan, tapi karena keinginan memiliki produk yang sedang tren dikalangan generasi ini. Padahal mereka sangat menyadari bahaya hidup boros namun mengabaikan tips mengatur keuangan rumah tangga. Disisi lain, kebanyakan dari generasi ini juga tergolong produktif. Mereka mampu menghasilkan inovasi baru dan lahir menjadi pebisnis dan pengusaha sukses dengan ide kreatif yang dimilikinya. Mereka mampu menciptakan sesuatu yang unik bernilai tinggi.

7) Gadget menjadi benda paling penting.

Generasi ini memiliki ketergantungan tinggi pada gadget. Mereka selalu ingin memiliki gadget keluaran terbaru, mencari banyak hal yang mereka inginkan dari gadget. Mulai dari film terbaru, lagu terbaru, resep masakan, tutorial make up sebagai cara berpenampilan menarik, tips gaya hidup sehat hingga tutorial lainnya. Dengan kata lain gadget bagaikan jendela dunia bagi mereka.

8) Lebih ekspresif dan berani.

Generasi lebih bisa mengekspresikan diri. Mereka bebas dalam mengeluarkan pendapat dan opini dan juga bebas dalam mengeksplor bakat yang mereka miliki. Mereka juga lebih berani dalam unjuk diri untuk mendapatkan hak dan menyalurkan keinginan mereka.

9) Bersifat individual.

Bisa kita lihat kemana pun pergi generasi muda sibuk dengan aktivitasnya masing-masing. Lebih mementingkan gadget yang mereka

genggam. Mereka menjadi kurang peduli dengan lingkungan sekitar mereka berada. Mereka juga tidak peduli dengan orang tua yang berada disebelah mereka.

10) Selalu update.

Generasi ini juga selalu update dan mendapatkan berbagai informasi dari kejadian terkini dengan cepat. Hal ini karena mereka selalu membagikan segala informasi dan berita yang di dapat dengan cepat melalui akun media.

Ciri-ciri milenial sebagaimana di atas juga menjadi fenomena ciri dan perilaku generasi milenial ASN dalam kehidupan kesehariannya. Ketergantungan pada teknologi informasi, gaya hidup dan karakter kekinian turut mewarnai perilakunya. Mereka cenderung multitasking, kreatif, kritis dan memiliki kecepatan dalam bekerja, tetapi disisi lain ASN milenial kurang sabar, ingin pekerjaan serba instan; cenderung permisif serta memiliki social skill yang kurang.

Kondisi ini menyebabkan terjadinya gap antara ASN senior (generasi X) dengan kelompok milenial (generasi Y) yaitu pada perbedaan pola kerja, karakter dan tata nilainya. Tingkat kecerdasan dan kecepatan yang tinggi sering kurang selaras dengan pemahaman terhadap norma-norma, etika dan nilai yang telah terbangun, sehingga sering menimbulkan disharmoni pekerjaan. Generasi milenial rentan terhadap labilnya pijakan nilai sehingga terkadang mereka frustasi. Sementara itu di sisi lain, mekanisme kerja birokrasi yang prosedural menyebabkan generasi milenial sering membawa kekakuan dan menganggap bahwa birokrasi membatasi serta memasung ruang inovasi dan kreativitasnya.

Di era kemajuan teknologi dan informasi ini, rasanya hampir tidak ada lagi ruang hidup dengan berbagai aktivitasnya yang tidak merasakan, menikmati ataupun terdampak kamajuan era industri 4.0. Nilai kearifan lokal mengalami goncangan karena terpaan badai kemajuan teknologi informasi yang sangat cepat. Kemajuan sains dan teknologi menghadirkan berbagai kemudahan dan kecepatan dalam banyak sendi kehidupan, namun apabila tidak di manaj dengan baik, akan mengganggu suasana kebatinan yang kering serta menimbulkan krisis mental dan budaya bangsa.

Bukan hanya masalah “apa” dan “bagaimana” teknologi mempengaruhi ekonomi, sosial, budaya dan politik, tetapi teknologi digital mengubah secara radikal banyak segi kehidupan sampai menyentuh “siapa kita”. Dampak dasyat desrupsi digital memorak-porandakan sistem yang ada, sehingga mengguncang seluruh segi kehidupan, yang dikenal dengan istilah “disrupsi”. Disrupsi digital memutus pola-pola perubahan karena adanya gelombang inovasi. Teknologi digital ini destruktif terhadap bisnis, mengacau bahkan menghancurkan karena menjelma menjadi proses yang menginterupsi sistem ekonomi yang sedang berjalan selama ini, bahkan mengubah relasi sosial dan cara berpikir, bertindak serta afeksi (budaya)⁵²

Dikaitkan dengan nilai-nilai kearifan lokal, maka dampak negatif disrupsi digital di era industri 4.0 menyebabkan lunturnya nilai-nilai kearifan lokal dikalangan generasi muda milenial, sekaligus melahirkan nilai-nilai baru yang terkadang tidak sesuai dengan jati diri bangsa sebagaimana dikemukakan di atas.

b. Peran generasi milenial ASN yang diharapkan di era industri 4.0 untuk memperkuat kearifan lokal

Sebagai kumpulan generasi muda kreatif pada usia produktifnya, generasi milenial ASN memiliki tanggung jawab untuk menjadi lokomotif perubahan (*agent of change*), merawat kebhinnekaan, menjaga Pancasila dan menjamin tetap utuh dan tegaknya NKRI, dengan tetap mempertahankan dan melestarikan nilai-nilai luhur kearifan lokal Bangsa Indonesia.

Sangat menarik untuk dikaji tentang peran generasi milenial, generasi yang dicirikan sebagai kelompok usia yang sulit untuk dipahami tetapi sekaligus menjadi generasi yang paling banyak diteliti dan dibahas sepanjang sejarah, dimana ASN milenial juga termasuk di dalamnya. ASN Milenial sangat diandalkan menjadi *agent of change* ditengah perkembangan era revolusi industri 4.0.

⁵² Dr.Haryatmoko, Dampak Disrupsi Digital : Ekonomi, Sosial dan Budaya, 2020, Materi disampaikan pada peserta PPRA LX, 22 Juni 2020.

Peran generasi milenial ASN untuk mempertahankan nilai-nilai kearifan lokal sebagai nilai luhur bangsa Indonesia sangat diperlukan, sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, yaitu sebagai pelaksana kebijakan publik, sebagai pelayan publik dan sebagai perekat dan pemersatu bangsa.

Sejalan dengan **teori pembangunan karakter** menurut Thomas Lickona (1991:74), maka dalam membentuk karakter generasi milenial ASN yang termanifestasi dari nilai-nilai kearifan lokal, sosok ASN milenial yang diharapkan adalah generasi yang memiliki dan mengimplementasikan nilai kejujuran, adil, toleransi, kebijaksanaan, disiplin diri, tolong menolong, peduli sesama, kerja sama serta memiliki keberanian.⁵³

1) Generasi milenial ASN yang jujur dan berintegritas.

Kejujuran adalah kemampuan bersikap apa adanya, tidak melakukan kebohongan terhadap siapapun, tidak berbohong dalam pekerjaan atau memiliki integritas. Kejujuran menjadi sesuatu yang sangat mahal di lingkungan birokrasi pemerintahan saat ini, dengan banyaknya kasus yang menyeret birokrat di ranah hukum. ASN milenial diharapkan dapat mengkolaborasikan antara kemampuan keterampilan yang dimiliki dan sikap perilaku yang terpuji sehingga tercipta produk ASN yang berkompeten dalam pengabdian dan prima dalam melayani masyarakat.

2) Generasi milenial yang toleran. Birokrasi Pemerintahan terdiri dari berbagai lapisan ASN dengan berbagai latar belakangnya. Toleran merupakan sikap mengedepankan kesetaraan mencapai tujuan walaupun dalam kepelbagaian, sehingga ASN Milenial bisa berinteraksi dengan baik tanpa melihat latar belakangnya. Sikap ini sangat penting untuk meredam munculnya gejolak dalam dunia kerja yang mementingkan suku, agama dan ras.

3) Generasi milenial ASN yang bertindak adil. Adil, adalah kemampuan memperlakukan setiap orang sama, tidak membeda-bedakan, terutama dalam memberikan pelayanan publik.

⁵³Landsan Teori Pembangunan Karakter, c.syekhnurjati.ac.id/esscamp/risetmhs/BAB214121420400.pdf, diunduh pada tanggal 17 Juli 2020, pukul 15.30.

- 4) **Generasi milenial ASN yang bijaksana.** Kebijaksanaan yang nampak dalam sikap menghormati diri sendiri serta mampu memutuskan pilihan yang tepat, terutama untuk mengambil berbagai keputusan penting dalam pelaksanaan tugas, dengan mengedepankan kepentingan umum.
- 5) **Generasi milenial ASN yang disiplin,** yaitu kepatuhan terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku, serta kemampuan untuk membangun sistem kontrol diri yang mampu membedakan mana yang bisa dilakukan sesuai ketentuan dan mana yang tidak, serta tidak cepat berpuas diri tetapi selalu ingin belajar hal-hal yang baru.
- 6) **Generasi milenial ASN yang peduli.** Kepedulian, yaitu sikap tolong tolong menolong dan peduli sesama, sikap ini memberikan pengaruh baik pada pembentukan kepribadian seseorang. Milenial ASN harus memiliki kepekaan sosial yang tinggi, memiliki kecerdasan sosial yang perlu di asah dengan baik.
- 7) **Generasi milenial yang mampu bekerjasama.** Kerjasama dalam tim yang solid, merupakan sikap moral melakukan sesuatu bersama-sama. Kerja sama dan sinergi sangat penting dalam birokrasi pemerintahan, agar generasi milenial ASN tidak mengedepankan ego nya yang dapat menjadi bibit pemecah kebersamaan dalam organisasi pemerintahan.
- 8) **Generasi milenial yang memiliki keberanian dan ketangguhan.** Keberanian, mengharuskan generasi milenial ASN berani mengambil tindakan dengan keputusan yang tepat dan benar dengan menghormati hak-hak orang lain, serta memiliki ketangguhan untuk bertahan bahkan melakukan inovasi di tengah berbagai tantangan.
- 9) **Generasi milenial yang kreatif dan inovatif**
ASN milenial harus memiliki kemampuan dan kecakapan dalam memanfaatkan teknologi modern digital untuk pencapaian target kinerja yang lebih baik. Secara mental ASN milenial harus bisa berevolusi untuk lebih baik terutama dalam peningkatan layanan kepada masyarakat
- 10) **Generasi milenial yang menjadi teladan.**
Keteladanan adalah sebuah inspirasi, dan menjadi saluran pewarisan nilai-nilai kearifan bangsa yang sangat efektif. Dalam masyarakat

Indonesia yang cenderung melihat dan mencontoh dari para pemimpin, maka keteladanan pemimpin menjadi cermin bagi anak-anak bangsa, termasuk generasi milenialnya.

Industri 4.0 memberikan dampak positif yang luar biasa, tetapi juga melahirkan tantangan tersendiri bagi birokrasi pemerintahan. Kehadiran generasi milenial ASN sebenarnya adalah **jembatan emas** yang bisa menjamin **transformasi digital** dan **transformasi moral/etika**. Keduanya harus disandingkan agar birokrasi pemerintahan mampu beradaptasi dengan perubahan. Modal kreativitas, inovasi dan ambisi generasi milenial harus dirangkul dan diwadahi dalam dunia kerja birokrasi, agar birokrasi Indonesia bisa bergerak maju.

Kearifan lokal merupakan modal pembentukan karakter luhur yang bisa mengawal generasi muda memaknai era ini, apalagi kita sedang berada di era *new normal* setelah seluruh dunia diterpa pandemi covid-19, yang secara cepat mengubah tatanan kehidupan global, termasuk perubahan mekanisme dan tata kerja birokrasi pemerintahan yang berbasis teknologi informasi. Pola kerja yang terdigitalisasi ini sangat cocok dengan karakteristik generasi milenial, sehingga perlu dibentengi dengan kuatnya nilai-nilai kearifan lokal, agar mereka membawa nilai-nilai luhur ini dalam dunia kerja.

Gagasan tentang pendidikan berbasis kearifan lokal ini berawal dari sebuah ungkapan yang disampaikan oleh Jhon Naisbit (1990) yang kemudian direspon dan dikembangkan oleh sebagian para pakar sosial dengan ungkapan *thinks globally acts locally* (berpikir global dan bertindak lokal). Maksud dari ungkapan tersebut adalah, seseorang bisa mengambil pengalaman dan pengetahuan apapun, dari suku manapun dan bangsa manapun, akan tetapi dalam pengaplikasiannya dalam sebuah tindakan ketika seseorang berada di dalam suatu tempat, maka ia harus menyesuaikan dengan nilai dan budaya yang ada di tempat tersebut.⁵⁴

⁵⁴ Hadi Susanto, Pendidikan Berbasis Kearifan Lokal; 21-Januari 2018;
<https://bagawanabiyasa.wordpress.com/2018/01/21/pendidikan-berbasis-kearifan-lokal/>, diunduh pada tanggal 4 Juni 2020, pukul 20.30.

16. Penguatan nilai-nilai kearifan lokal bagi generasi milenial ASN untuk memperkokoh ke-Indonesia-an.

Tahun 2045 Indonesia akan memasuki usia 100 tahun kemerdekaannya. Indonesia Emas 2045 adalah **impihan** besar para milenial dan pemuda **Indonesia** di usia produktif untuk membentuk negara dan bangsa yang mampu bersaing dengan bangsa lain, serta dapat menyelesaikan masalah-masalah yang mendasar di tanah air kita, seperti isu korupsi dan kemiskinan. Pada 2045 mendatang, sebagian besar generasi milenial ASN (Generasi Y) akan berada pada puncak usia produktif mereka. Mereka akan berumur 40-51 tahun. Artinya, nasib Indonesia mendatang ditentukan oleh generasi milenial hari ini.

Sejalan dengan itu, Presiden Joko Widodo menuliskan tujuh butir impiannya untuk Indonesia pada 2085. Impian itu ditulis langsung dalam secarik kertas saat Presiden Jokowi mengunjungi Merauke, Papua, 30 Desember 2015. Ketujuh impian Indonesia di tahun 2085 yaitu: (1) Sumber daya manusia Indonesia yang kecerdasannya mengungguli bangsa-bangsa lain di dunia; (2). Masyarakat Indonesia yang menjunjung tinggi pluralisme, berbudaya, religius dan menjunjung tinggi nilai-nilai etika; (3).Indonesia menjadi pusat pendidikan, teknologi dan peradaban dunia; (4).Masyarakat dan aparatur pemerintah yang bebas dari perilaku korupsi; (5).Terbangunnya infrastruktur yang merata di seluruh Indonesia; (6).Indonesia menjadi negara yang mandiri dan negara yang paling berpengaruh di Asia Pasifik; (7). Indonesia menjadi barometer pertumbuhan ekonomi dunia⁵⁵.

Apa yang menjadi impian Presiden RI dan milenial Indonesia, sesungguhnya menjadi impian seluruh rakyat Indonesia, termasuk Aparatur Sipil Negara dari berbagai lapisannya. Untuk bersatu tekad dan bekerja segenap hati mewujudkan Indonesia yang maju dan mandiri menggapai Indonesia Emas 2045. Lapisan generasi milenial ASN saat ini akan menjadi bagian dari generasi emas Indonesia, menjadi pilar penyangga dan tiang negara, yang akan sangat mewarnai dinamika penyelenggaraan roda pemerintahan dalam rentang waktu bonus demografi. Apa yang akan

⁵⁵ Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI, Peta Jalan Generasi Emas Indonesia, 2018 <https://paska.kemdikbud.go.id/wp-content/uploads/2018/08/170822-V.2-Generasi-Emas-2045-.pdf>, diunduh pada tanggal 2 Juni 2020, pukul 21.55.

ditorehkan dalam rentang waktu ini, tidak hanya akan menjadi catatan sejarah, tetapi akan sangat menentukan eksistensi dan masa depan Bangsa Indonesia. Apalagi dalam rentang waktu 2020-2035, Indonesia sedang mendapatkan bonus demografi, yang merupakan kesempatan emas untuk melakukan investasi bidang sumber daya manusia secara besar-besaran

Untuk mempersiapkan generasi milenial yang tangguh, berdaya saing, serta siap menjadi agen-agen perubahan menyongsong masa depan dan memiliki karakter ke-Indonesiaan sesuai dengan jati diri bangsa, maka diperlukan **kebijakan** “penguatan nilai-nilai kearifan lokal generasi milenial aparatur sipil negara (ASN) untuk memperkokoh ke-Indonesiaan”. Kebijakan tersebut dijabarkan dalam **strategi** dan **upaya** sebagai berikut :

a. **Penguatan regulasi dan kebijakan Pemerintah :**

- 1) Perlunya Peraturan Pemerintah sebagai penjabaran Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang mengatur tentang kode etik dan perilaku Aparatur Sipil Negara yang memberi porsi pada penguatan nilai-nilai kearifan lokal
- 2) *Grand design* rencana aksi nasional penguatan nilai-nilai kearifan lokal secara sistematis bagi Aparatur Sipil Negara, termasuk ASN Milenial. Rencana aksi nasional tentang penguatan nilai-nilai kearifan lokal akan menjadi panduan setiap Instansi/Lembaga Pemerintahan di Pusat dan Daerah untuk menginternalisasikan serta memperkuat komitmen seluruh ASN dan penyelenggara negara, termasuk ASN milenial, yang tertuang dalam dukungan regulasi kode etik (*code of conduct*), berbasis kearifan lokal di tempat kerja masing-masing, yang akan dilakukan secara masif dan terencana di seluruh wilayah tanah air.
- Keberlanjutan gerakan nasional revolusi mental masih sangat relevan, mengingat ASN adalah penyelenggara pemerintahan, sebagai perekat dan pemersatu bangsa. Dengan adanya perubahan mental para ASN yang bercirkikan karakter ke-Indonesia-an, maka Pemerintah dapat berfokus pada peningkatan kualitas pelayanan publik bagi masyarakat, sekaligus bisa menjadi *agent of change* untuk merubah mental masyarakat ke arah yang lebih baik.
- 3) Pendokumentasian sejarah kearifan lokal.

Dokumentasi yang baik dimakdsudkan untuk mempermudah proses pewarisan nilai-nilai luhur bangsa, yang disajikan dalam format dan konsep kekinian, sehingga memiliki daya tarik tersendiri bagi generasi muda milenial ASN dan generasi muda pada umumnya. Generasi milenial ASN harus bisa menjadi bagian dari proses menjaga dan melestarikan budaya tradisi asli bangsa Indonesia yang bersumber dari nilai-nilai kearifan lokal, sebagai identitas bangsa yang bernalih luhur.

b. Penguatan kapasitas kelembagaan Pendidikan dan Pelatihan ASN

1) Revitalisasi Kurikulum Pendidikan kedinasan (Pendidikan Formal)

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2010 tentang Pendidikan Kedinasan, pengertian pendidikan kedinasan adalah pendidikan profesi yang diselenggarakan oleh Kementerian, kementerian lain, atau lembaga pemerintah non kementerian yang berfungsi untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas kedinasan bagi pegawai negeri dan calon pegawai negeri.⁵⁶ Terdapat beberapa Kementerian/Lembaga yang menaungi pendidikan kedinasan, seperti Kementerian Dalam Negeri : Institut Pemerintahan Dalam negeri; Kementerian Keuangan : STAN/Politeknik Keuangan Negara; Badan Pusat Statistik : Sekolah Tinggi Ilmu Statistik; Badan Siber dan Sandi Negara : Sekolah Tinggi Sandi Negara; Kementerian Perhubungan : Sekolah Tinggi Transportasi Darat", dan sebagainya.

Pendididikan Tinggi kedinasan merupakan embrio awal melahirkan kader-kader ASN, atau dikatakan sebagai sekolah atau institusi penghasil kader bangsa. Para peserta didik berasal dari putera-puteri terbaik seluruh Indonesia, melalui proses seleksi yang ketat dan berkualitas. Usia mereka sangat potensial (rata-rata antara 17 s/d 22 tahun) untuk diisi dengan keluhuran dan kebijaksanaan. Karena itu, lembaga pendidikan kedinasan merupakan ladang emas yang potensial, untuk menaburkan benih-benih kebaikan dan memperkenalkan nilai-nilai luhur kearifan lokal bagi calon-calon pemimpin birokrasi pemerintahan.

⁵⁶ Peraturan Pemerintah RI Nomor 14 Tahun 2010, tentang Pendidikan Kedinasan, <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/5022/pp-no-14-tahun-2010>, diunduh pada tanggal 4 Mei 2020, Pukul 20.00.

Disain proses pendidikan dengan basis ilmu sesuai kompetensi dengan standar moral dan etika ke-Indonesia-an, sangatlah mendasar untuk menjadi prioritas, dibarengi dengan pembauran yang terjadi dalam proses belajar menjadi wadah akulterasi dan asimilasi budaya yang sangat efektif. Ini adalah kesempatan dan modal berharga bagi peserta didik, ketika selesai pendidikan dan ditempatkan di seluruh pelosok tanah air. Kurikulum pendidikan kedinasan perlu lebih didesain kembali dengan memberi porsi pada basis kearifan lokal, sebagai bagian dari materi belajar. Usia belajar yang sangat produktif di bangku pendidikan kedinasan merupakan salah satu kesempatan emas untuk menaburkan dan mendoktrinkan nilai-nilai Pancasila yang berakar dari kearifan lokal bangsa untuk memperkuat identitas ke-Indonesia-an.

Pendidikan kedinasan memegang peranan penting dalam menanamkan nilai-nilai kearifan lokal yang terkristalisasi dalam Pancasila kepada generasi milenial Aparatur Sipil Negara. ASN milenial sejak awal dipersiapkan untuk berada di depan, mengobarkan semangat untuk menolak dan mencegah paham-paham yang bertentangan dengan Pancasila. Arah perjalanan bangsa ini, khususnya birokrasi Pemerintahan berada di tangan generasi milenial ASN , generasi muda yang akan menjaga dan merawat nilai-nilai Pancasila.

2) Pendidikan dan Pelatihan Dalam Jabatan.

untuk memastikan Generasi emas milenial ASN yang berkembang dalam karakter “ke-Indonesia-an” dan menjadi profesional ASN yang profesional yaitu memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap mental yang baik, ada berbagai jenis dan jenjang pendidikan dan pelatihan yang wajib diikuti oleh ASN. Apakah yang sifatnya Diklat Kepemimpinan sebagai persyaratan jabatan yaitu Diklat Kepemimpinan (menurut jenjang eselon), maupun diklat teknis dan diklat fungsional untuk memperkuat keahlian dan profesionalitasnya serta diklat Prajabatan (Bagi Calon PNS/ASN yang dipersyaratkan menjadi PNS/ASN).

Jenis pendidikan dan pelatihan bagi ASN milenial saat ini harus lebih memberi porsi pada pendalaman dan penanaman nilai-nilai luhur bangsa, pendidikan karakter. Pengembangan bahan ajar berorientasi

pada literasi kearifan lokal, sehingga ASN tidak hanya profesional, tetapi memiliki ketangguhan dan daya antisipasi yang tinggi.

c. Keteladanan nilai kearifan lokal generasi milenial ASN.

Ada kalimat bijak yang mengatakan, bahwa satu teladan lebih baik daripada seribu nasihat. Pada masyarakat Indonesia yang cenderung melihat dan mencontoh dari para pemimpin, maka keteladanan pemimpin menjadi cermin bagi anak-anak bangsa, termasuk generasi milenialnya. Dalam birokrasi pemerintahan, pemimpin sebagai teladan adalah sebuah kewajiban. Keteladanan kepemimpinan, akan memberikan dampak bagi kinerja organisasi pemerintahan, keteladanan yang baik mempercepat pencapaian kinerja bernilai tinggi, sedangkan keteladanan yang tidak baik, akan menyebabkan organisasi terpuruk. Keteladanan pemimpin birokrasi pemerintahan, akan menjadi legasi bagi generasi milenial ASN, untuk membentuk karakter dan kepribadian yang utuh, dimana keteladanan juga merupakan konsepsi nilai yang lahir dari kekayaan budaya kearifan lokal bangsa.

Generasi milenial ASN tidak hanya dituntut menjadi sosok teladan, tetapi juga mereka membutuhkan figur-figur pemimpin keteladanan, yang memahami suasana batin serta kebutuhan-kebutuhan untuk memenuhi kreativitas dan inovasi yang selalu lahir dari konsep berpikir milenial. Keteladanan pemimpin birokrasi sebagai pejabat publik, diaktualisasikan misalnya dalam bentuk :

- 1) Pemerintah menyiapkan fasilitas pendukung di instansinya yang memungkinkan ASN termasuk milenial mengambil bagian dalam memperkuat spiritualitasnya. Aktivitas kerohanian bermakna bagi generasi milenial untuk melengkapi ruang hati nuraninya agar secara berimbang bisa terisi antara kecerdasan spiritualitasnya dengan kecerdasan intelektual dan emosionalnya.
- 2) Tidak melakukan korupsi dalam jabatan, berupa korupsi waktu, korupsi uang, korupsi kewenangan dan korupsi sumber daya yang ada. Budaya korupsi adalah virus yang sangat berbahaya, yang bisa membunuh moral dan karakter serta semangat mencintai negeri.
- 3) Membangun *team work*, sebagai kunci keberhasilan kinerja. Kini saatnya birokrasi bekerja membangun kolaborasi, kerja bersama dan tidak mengedepankan ego sektoral. Dalam konteks kearifan lokal, nilai-nilai

kerjasama dan kegotong royongan merupakan nilai dasar bangsa, yang sangat aktual untuk terus dihidupkan dikalangan generasi milenial ASN.

- 4) Membangun social skills sejalan dengan nilai kegotong royongan dalam dalam kearifan lokal dan mampu mengambil peran strategis dilingkungan tempat tinggal, tanpa meninggalkan identitas sebagai ASN yang baik dan berkarakter.

d. Membangun budaya Inovasi penguatan kearifan lokal generasi milenial ASN.

ASN Milenial memiliki akses dan kemampuan memanfaatkan teknologi informasi melalui berbagai media. Dengan fleksibilitas dan kecepatan berinovasi yang dimiliki serta kondisi kekinian di era industri 4.0 maka menggunakan cara-cara biasa untuk membumikan nilai-nilai kearifan lokal bagi milenial ASN tidak akan membawa hasil yang diharapkan. Langkah besar disertai inovasi akan menjadi keunggulan kompetitif dan komparatif bagi ASN untuk mengadapi pengabdianya.

- 1) Mengembangkan pola berpikir “*lateral thinking*”,

Kekuatan *aqliyya* (akal) merupakan senjata berpikir manusia modern. Namun sesungguhnya konstruksi konsep berpikir tidak hanya bersandar pada alur ilmiah dan logis yang bersifat linier. Tetapi juga *beyond the linier thinking* atau *out of the box* yakni cara-cara berpikir kreatif “menyamping” yang disebut “*lateral thinking*” (Edward de Bono, *The Use of Lateral Thinking*, 1967). Pada dasarnya berpikir *lateral* mengajak kita untuk pindah dari eksistensi ide yang sudah ada ke suatu ide baru yang berbeda namun memiliki hubungan dengan ide awal. Jadi, berpikir *lateral* merupakan hal yang terkait dengan kondisi-situasi mengemuka. Hanya saja berpikir secara *lateral* bukan menciptakan ide baru secara *linier* yang berurutan tetapi menemukannya secara “menyamping”. ⁵⁷

Generasi milenial ASN diberikan ruang untuk melakukan “*encouraging ideas*” guna mendisain dan mengagwas ide-ide kreatif mereka,

⁵⁷ IKA UNJ, Berpikir Lateral: Berpikir Menyamping Bukan Menyimpang; December 17, 2018 IKA UNJ, <http://ika.unj.ac.id/berpikir-lateral-berpikir-menyamping-bukan-menyimpang/> , diunduh pada tanggal 6 Juni 2020, pukul 22.00

memodifikasi ide-ide tersebut, melakukan *feedback* (umpan balik)⁵⁸. Dengan kekayaan berpikir dan berkreasi, generasi milenial ASN dapat melestarikan nilai-nilai budaya yang telah ada dan melahirkan karya budaya baru, yang makin memperkaya dan memperkuat nilai-nilai kearifan lokal, agar mereka merasa “*stay and strong*” dengan dunia mereka, tanpa kehilangan jejak-jejak ke-Indonesia-an nya

- 2) Meningkatkan produk inovasi ide dan gagasan; seperti pembuatan materi dan konten yang menarik, menggunakan bahasa yang efektif bagi milenial ASN dengan memanfaatkan jejaring teknologi. ASN Milenial harus mempertahankan nilai-nilai lama yang sifatnya luhur, tetapi mampu menghasilkan nilai-nilai baru yang akan mengawal pengabdian ASN, tanpa kehilangan jati diri ke-Indonesia-an. Nilai-nilai kearifan lokal perlu dipropagandakan dengan cara-cara milenial yang baik dan benar, seperti tulisan-tulisan yang dibagikan melalui media internet baik berupa karya ilmiah, maupun bacaan santai di jejaring sosial, diskusi-diskusi yang mengangkat isu-isu aktual untuk merangsang kemampuan analisis dan konsep berpikir menyelesaikan masalah. Kegiatan seperti ini sangat efektif untuk mengedukasikan nilai-nilai kearifan lokal yang mampu mereduksi resiko masuknya budaya baru yang merugikan nilai-nilai kebersamaan anak-anak negeri.

- 3) Peningkatan Penguasaan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.

Sejalan dengan perkembangan globalisasi dan informasi di era industri 4.0, menuju era SMART Society 5.0, penguasaan IPTEK menjadi prasyarat mutlak, apalagi Indonesia bersama bangsa-bangsa di seluruh dunia ini sedang mempersiapkan pemberlakuan “New Normal” pasca pandemi Covid-19 dalam dunia kerja ASN. Diperlukan berbagai penyesuaian termasuk peningkatan literasi budaya melalui media teknologi informasi sebagai jembatannya.

Sangat penting bagi pemimpin birokrasi pemerintahan untuk menjadi sadar (melek) terhadap kecanggihan teknologi di era global yang telah

⁵⁸ Jazak Yus Afriansah, 4 Cara Bangkitkan Potensi Generasi Millenial Kompas.com - 07/11/2016, 08:00 WIB https://money.kompas.com/read/2016/11/07/080000926/4_cara.bangkitkan.potensi.generasi.millenial?page=all.

mendigitalisasi pekerjaannya dan mulai menggeser aktivitas konvensional dan tradisional dari pekerjaannya. Jika tidak, birokrasi akan ketinggalan, karena tidak mampu beradaptasi dengan *partner kerja* kelompok milenial yang sangat *friendly* dengan teknologi.

e. Promosi dan diplomasi nilai-nilai kearifan lokal

Promosi dan diplomasi nilai-nilai kearifan lokal bagi generasi milenial ASN untuk menciptakan identitas ke-Indonesia-an.

- 1) Menggunakan pakaian adat daerah untuk hari-hari tertentu di kantor, guna memperkenalkan serta melestarikan ciri khas daerah masing-masing. Penggunaan pakaian adat dan aksesorisnya selain mengangkat budaya lokal, sekaligus menjadi bagian dari inovasi ekonomi kreatif yang bisa menambah pendapatan para pelaku UMKM dan penggiat seni budaya.
- 2) Menggunakan interior bernuansa budaya dan kearifan lokal di perkantoran dan lingkungan kerja, untuk membangun kebanggaan warisan budaya bangsa dan mendukung proses internalisasi nilai-nilai kearifan lokal di kalangan milenial ASN.
- 3) Jelajah budaya/napak tilas nilai-nilai kearifan lokal lintas generasi muda ASN Milenial, yang dilakukan secara berkala, dalam bentuk kunjungan atau dialog, lomba kreativitas seni dan olah raga, pertemuan ilmiah dan penulisan karya ilmiah, untuk menginternalisasikan nilai-nilai kearifan lokal
- 4) Melakukan proses habituasi, yaitu menciptakan situasi dan kondisi (*persistence life situation*) yang memungkinkan seseorang untuk membangun pembiasaan diri agar bisa berperilaku sesuai nilai yang telah menjadi karakter dirinya, karena telah diinternalisasi dan dipersonifikasi melalui proses intervensi

f. Pola Kemitraan (Penta Helix) di Era New Normal.

Pemerintah bekerjasama dengan berbagai Pihak, baik Pemerintah, Perguruan Tinggi, masyarakat, swasta, dan kelompok-kelompok sosial tokoh adat untuk mendisain dan mengimplementasikan bentuk-bentuk program dan kegiatan yang memberi nilai tambah bagi upaya pewarisan dan pembudayaan nilai-nilai kearifan lokal dikalangan ASN Milenial, terutama mengantisipasi era new normal pasca pandemi Covid-19.

- 1) Misalnya melakukan kerjasama penyusunan metode uji kompetensi dengan menggabungkan teknik pengukuran (*assessment*) yang diperkaya dengan muatan nilai kearifan lokal sebagai persyaratan bagi ASN untuk menduduki jabatan. Pemerintah wajib memiliki potret pemetaan potensi dan kompetensi “sosio kultural”, yang sangat penting menjadi alat ukur penempatan ASN dalam jabatan atau bisa dijadikan rekomendasi untuk mengukur kesenjangan kompetensi ASN, dengan berbagai inovasi dan menjadi masukkan untuk disain pola pembinaan dan diklat bagi ASN Milenial.
- 2) Mendisain Pola Pendidikan dan Pelatihan serta literasi nilai kearifan lokal

17. Hasil Analisis

Aparatur Sipil Negara memiliki aturan, kode etik dan kode integritas. ASN Milenial memiliki karakter yang berbeda dengan generasi pendahulunya, dan mereka perlu dioptimalkan menjadi penggerak potensi-potensi muda yang luar biasa, inovatif, dan kreatif, menuju generasi unggul yang berkarakter Pancasila, untuk bersaing di pentas global. Perkembangan zaman di era global ini merupakan peluang dan tantangan bagi generasi ASN Milenial, untuk menjadi daya pengungkit bagi kemajuan bangsa.

Saat ini generasi milenial mulai mendominasi dunia pekerjaan di lingkungan birokrasi Pemerintahan, sehingga eksistensinya perlu menjadi perhatian. Generasi milenial memiliki keunggulan dan karakter yang unik, sehingga perlu dipelajari keunikan dan karakter setiap generasi, agar mereka bisa diperlakukan dan diberikan kesempatan sesuai dengan kondisi milenial, tetapi tetap berdasarkan pada karakter ke-Indonesia-an yang merupakan akumulasi dari berbagai kearifan lokal di Indonesia.

Kearifan lokal belum sepenuhnya dijadikan promotor nilai-nilai kemanusiaan, ditandai dengan lunturnya pemahaman dan implementasi nilai kearifan lokal diberbagai kalangan terutama generasi milenial, termasuk milenial ASN. Sementara itu, generasi milenial diperhadapkan dengan tantangan kemajuan jaman di era industri 4.0 menuju SMART Society 5.0. Mneghadapi situasi ini, maka penguatan nila-nilai kearifan lokal bagi generasi

milenial ASN menjadi sangat penting sebagai salah satu peta jalan memperkuat ke-Indonesiaan. Penguatan nilai-nilai kearifan lokal bagi generasi milenial ASN harus ditransformasikan untuk memperkuat karakter bangsa dan eksistensi Indonesia, agar kehidupan pengabdiannya mencerminkan jati diri Ke-Indonesia-an. Transformasi nilai adalah usaha yang konsisten dilakukan untuk terus melestarikan atau mengembangkan nilai-nilai budaya, sekaligus mempersiapkan para ASN milenial agar memiliki kepakaan dan ketangguhan dalam menghadapi kompleksitas dinamika kehidupan.

Generasi yang konsisten antara pikiran, wawasan, gagasan, sikap dan pandangan hidupnya, serta aktualisasi tindakannya pada penguatan nilai-nilai kebangsaan. Upaya yang terstruktur, sistimatis dan massif, perlu dilakukan untuk menginternalisasikan kembali nilai-nilai luhur kearifan lokal yang juga berjalan bersama dengan nilai-nilai luhur Pancasila, karena ASN memiliki peran yang penting dalam pembangunan nasional mulai dari formulasi sampai pada implementasi dan evaluasi kebijakan publik yang akan berdampak bagi pembangunan bangsa.

Mencintai, menghargai dan melestarikan nilai-nilai budaya asli Indonesia bukanlah sesuatu aib yang kuno dan ketinggalan jaman. Nilai-nilai kearifan lokal sarat makna tentang kebersamaan, kegotongroyongan, kepemimpinan, dan kepercayaan diri menghadapi masa depan. Banyaknya orang asing mengagumi dan ingin belajar tentang budaya Indonesia menjadi bukti bahwa budaya Indonesia mempunyai nilai yang tinggi dan layak untuk dipelajari dan bahkan harus dilestarikan, serta memiliki potensi pariwisata berbasis kearifan lokal.

Nilai-nilai kearifan lokal yang bisa menjadi rujukan seperti "Si Tou Timou Tumou Tou (dari Sulawesi Utara) dan Berapen (dari Papua) menjadi sangat relevan di era globalisasi. Si Tou-Timou Tumou Tou, mengajarkan tentang keberartian manusia jika bisa memanusiakan manusia lainnya, yang dapat ditempuh melalui jalur pendidikan, baku beking pandu (bekerja sama memajukan menjadi pintar); dan Berapen yang mengajarkan tentang nilai kebersamaan dan kegotongroyongan menghadapi tantangan.

Penguatan nilai-nilai kearifan lokal bagi generasi milenial ASN akan menjadi jembatan emas bagi Indonesia untuk mengemas dan memanfaatkan

potensi dan peluang di era global di era 4.0, sekaligus generasi milenial ASN akan menjadi penjaga kedaulatan RI di bidang Pemerintahan sebagai kader-kader birkrai yang professional dan berintegritas, bijaksana dan tangguh serta memiliki jati diri ke-Indonesia-an. Ke-Indonesia-an tidak sekedar lebel tetapi mendarah daging dalam tubuh generasi milenial ASN yang SMART, yaitu berintegritas, memiliki nasionalisme, profesionalisme, berwawasan global, menguasai teknologi informasi, menguasai bahasa asing, memiliki jiwa hospitality, serta memiliki jaringan yang luas.

Bangsa Indonesia jangan pernah lelah dan menyerah dengan generasi milenial, karena mereka adalah talenta-talenta terbaik bangsa untuk memajukan Bumi Pertiwi.



18. Simpulan

Bangsa Indonesia memiliki modal sosial yang sangat berharga untuk mempertahankan eksistensinya sebagai bangsa majemuk namun bersatu memajukan bangsanya yang diikat oleh semboyan Bhinneka Tunggal Ika. Modal sosial itu adalah nilai-nilai kearifan lokal yang hidup, membudaya dan menjadi panduan dalam tata kehidupan masyarakat. Nilai-nilai kearifan

lokal merupakan sebuah kekuatan transformasional yang luar biasa yang menjadi faktor pembeda keunggulan dan kualitas moral dan karakter bangsa Indonesia di pentas global.

- a. Nilai-nilai kearifan lokal belum sepenuhnya dijadikan faktor kunci dalam memperkokoh ke-Indonesiaan, terutama di kalangan generasi milenial. Sebagai warisan budaya bangsa, banyak nilai kearifan lokal yang masih sangat aktual dan relevan untuk diimplementasikan dan diwariskan, seperti nilai kebersamaan, kepedulian, kerjasama dan kegotong-royongan, ketangguhan menghadapi ancaman dan perubahan, kepemimpinan dan lain sebagainya. Nilai-nilai ini mulai mengalami degradasi dalam perilaku dan tatanan kehidupan anak-anak bangsa, terutama kaum milenial atau kelompok usia produktif, sehingga perlu upaya untuk memperkuat kembali nilai-nilai kearifan lokal bangsa Indonesia. Bangsa yang sukses menaklukkan tantangan jaman, adalah bangsa yang berkarakter yang lahir dari nilai-nilai bangsanya.
- b. Di era industri 4.0 yang ditandai oleh arus globalisasi dan informasi yang didorong oleh kemajuan teknologi dan informasi bergerak sangat cepat menembus batas ruang dan waktu, telah mempengaruhi cara pandang, perilaku dan gaya hidup generasi milenial, termasuk generasi milenial Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pilar penopang dan penggerak roda pemerintahan bangsa. Perkembangan era industri 4.0 melahirkan tantangan sekaligus peluang tersendiri bagi generasi milenial ASN. Generasi milenial ASN adalah generasi potensial masa depan, yang sangat erat kaitannya dengan Revolusi Industri 4.0 menuju SMART Society 5.0. dengan orientasi pada pola digitalisasi dan otomasi disemua aspek kehidupan manusia. Selain profesional dan keunggulan intelektual, kecerdasan sosial juga sangat menentukan, yang ditandai dengan kemampuan ASN untuk menginternalisasikan dan mengimplementasikan nilai-nilai luhur bangsa yang bersumber dari kearifan lokal. Nilai-nilai kearifan lokal, diharapkan akan menjadi kekuatan pendorong generasi milenial agar mampu menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang era industri 4.0. Generasi milenial yang diharapkan adalah sosok yang jujur dan berintegritas,

toleran, adil, bijaksana, disiplin, peduli, mampu bekerjasama, memiliki keberanian dan ketangguhan, kreatif dan inovatif serta menjadi sosok teladan.

- c. Penguatan nilai-nilai kearifan lokal bagi generasi milenial ASN sangat penting untuk dilakukan, sebagai kekuatan dan peluang untuk memperkokoh ke-Indonesia. Generasi milenial atau generasi Y dan Z (teori William Straus dan Neil Howe) yang saat ini berumur antara 18–36 tahun, merupakan generasi sangat produktif dan potensial. Kluster generasi ASN milenial akan memainkan peranan penting dalam kelangsungan kehidupan berbangsa dan bernegara dimasa bonus demografi menuju Indonesia Emas 2045. Penguatan regulasi dan kebijakan pemerintah; penguatan kapitas kelembagaan pendidikan dan pelatihan ASN; keteladanan, budaya inovasi, serta sinergi antar para pemangku kepentingan akan menjadi kunci keberhasilan penguatan nilai-nilai kearifan lokal untuk memperkokoh ke-Indonesiaan.

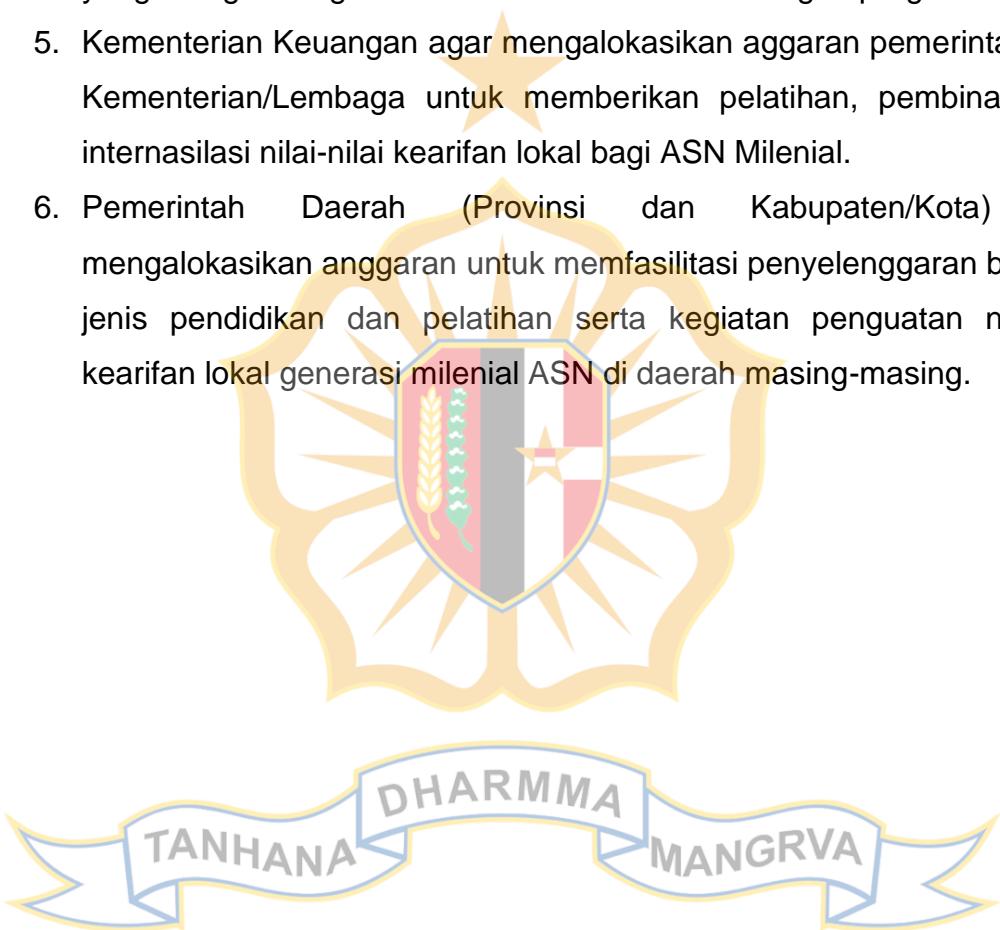
19. Rekomendasi

Untuk memperkuat nilai-nilai kearifan lokal bagi generasi milenial Aparatur Sipil Negara dalam memperkokoh ‘Ke-Indonesia-an”, di pentas global menjadi salah satu prasyarat eksistensi NKRI dalam sejarah peradabannya. Penguatan nilai-nilai kearifan lokal tidak hanya sebuah formalitas yang kaku, tetapi perlu dikemas dalam sesuai tuntutan perkembangan. Sinergisme lintas kelembagaan dan semangat ASN Milenial akan sangat menentukan aktualisasi nilai-nilai kearifan lokal dari masa ke masa.

1. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Lembaga Administrasi dan Badan Kepegawaian Negara RI agar memfasilitasi dan mengawal percepatan Peraturan Pemerintah tentang penguatan nilai-nilai kearifan lokal Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai panduan seluruh Kementerian/Lembaga dan Daerah.
2. Semua Kementerian/Lembaga yang memiliki Pendidikan Tinggi Kedinasan dan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia agar

melakukan revitalisasi dan reaktualisasi kurikulum pendidikan formal dan pendidikan pelatian teknis fungsional yang berbasis kearifan lokal.

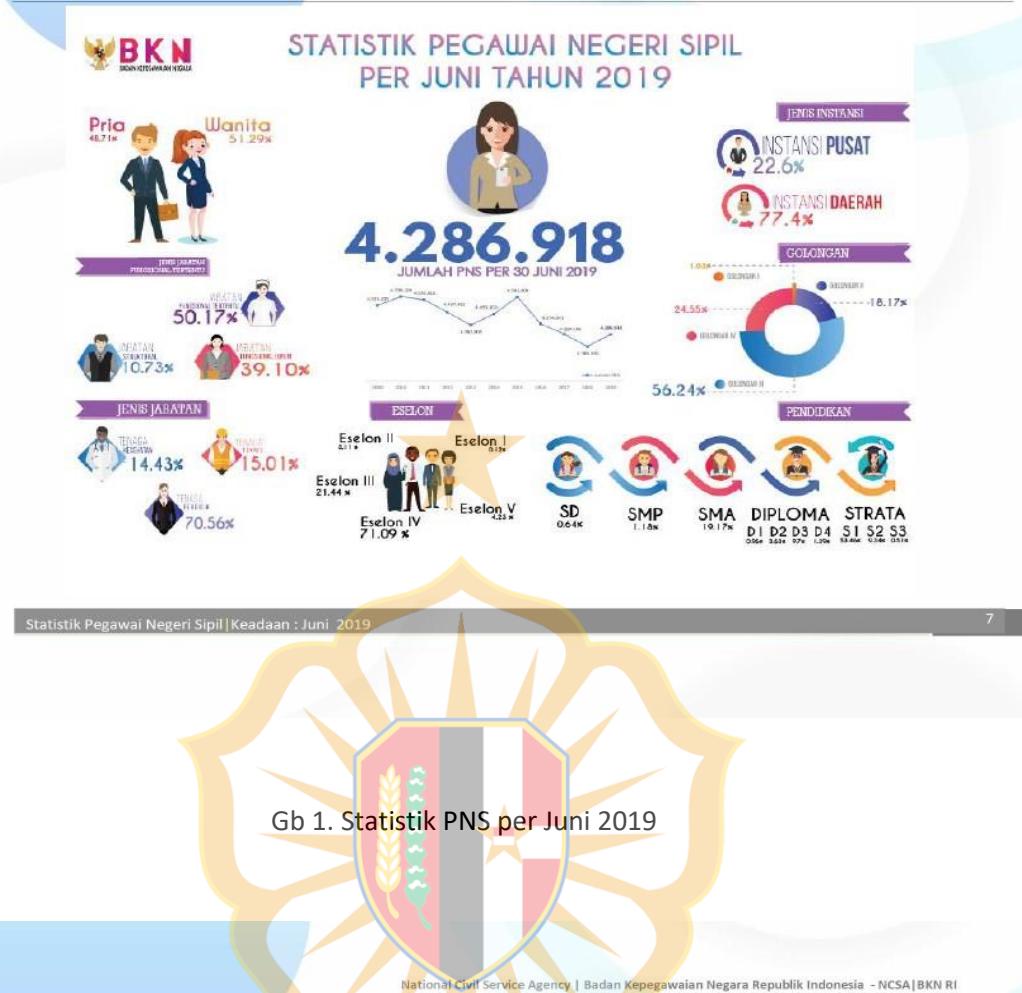
3. Kementerian PPN/Bappenas agar mendorong dimasukkannya substansi kearifan lokal di lingkungan PNS dalam dokumen perecanaan pembangunan nasional baik jangka pendek, menengah dan jangka panjang.
4. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, agar mendorong kurikulum yang mengandung nilai-nilai kearifan lokal di kalangan perguruan tinggi
5. Kementerian Keuangan agar mengalokasikan anggaran pemerintah pada Kementerian/Lembaga untuk memberikan pelatihan, pembinaan dan internasionalisasi nilai-nilai kearifan lokal bagi ASN Milenial.
6. Pemerintah Daerah (Provinsi dan Kabupaten/Kota) agar mengalokasikan anggaran untuk memfasilitasi penyelenggaran berbagai jenis pendidikan dan pelatihan serta kegiatan penguatan nilai-nilai kearifan lokal generasi milenial ASN di daerah masing-masing.



Daftar Gambar

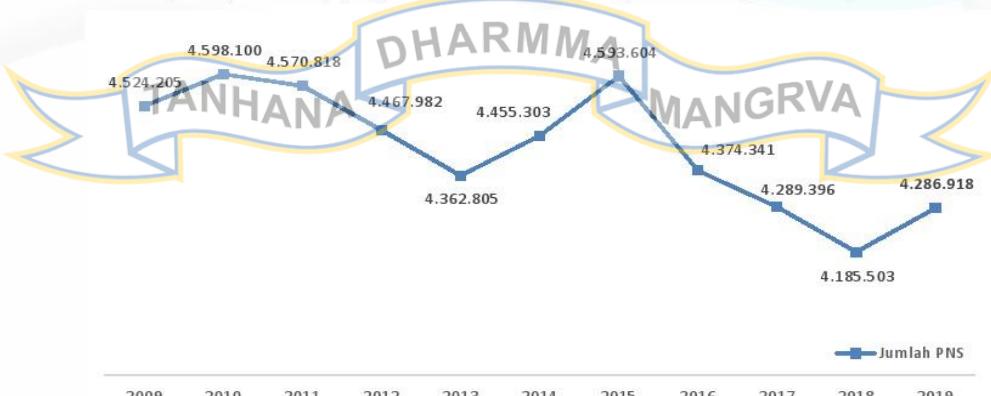
- 1 Gambar 1. Statistik PNS per Juni 2019
- 2 Gambar 2. Pertumbuhan Jumlah PNS
- 3 Gambar 3. Perbandingan Jumlah PNS Instansi Pusat dengan Instansi Daerah
- 4 Gambar 4. Perbandingan Presentase PNS Pusat dan PNS Daerah
- 5 Gambar 5. Jumlah PNS Berdasar Kelompok Usia
- 6 Gambar 6. Jumlah PNS Berdasarkan Tingkat Pendidikan
- 7 Gambar 7. Jumlah PNS Berdasar Jenis Jabatan
- 8 Gambar 8 Jumlah PNS berdasar Golongan
- 9 Gambar 9. Jumlah PNS Berdasarkan Golongan & Pendidikan
- 10 Gambar 10 Perbandingan Jumlah PNS Instansi Pusat dengan Daerah dengan Golongan
- 11 Gambar 11. Perbandingan Jumlah PNS Instansi Pusat & Intansi Daerah pada tiap Golongan Ruang
- 12 Gambar 12. Perbandingan Jumlah Golongan PNS dengan Kelompok Usia





1. Pertumbuhan Jumlah PNS

PNS pada 30 Juni 2019 berjumlah 4.286.918 dimana pada tahun 2015 hingga Desember 2018 jumlah PNS mengalami penurunan, yang kemudian dilanjutkan dengan kenaikan jumlah PNS pada Juni 2019.

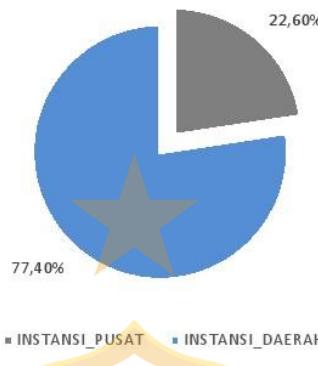


Gambar 1 Pertumbuhan PNS Tahun 2009 sampai dengan Juni 2019

Gb 2. Pertumbuhan Jumlah PNS

2. PNS Pusat 22% dan PNS Daerah 77%

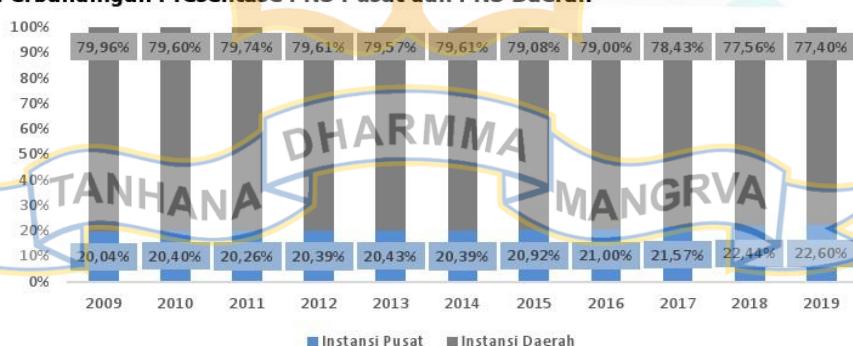
Jumlah PNS yang bekerja pada pemerintah pusat sebanyak 968.736 (22,60%) sedangkan PNS yang bekerja pada pemerintah daerah berjumlah sekitar 3.318.182 (77,40%). Keterangan diagram pada Gambar 2.



Gambar 2 Perbandingan Jumlah PNS Instansi Pusat dengan Instansi Daerah Juni 2019

Gb 3. Perbandingan Jumlah PNS Instansi Pusat dengan Instansi Daerah

3. Perbandingan Presentase PNS Pusat dan PNS Daerah



Gambar 3 Perbandingan Jumlah PNS Instansi Pusat dan Instansi Daerah Tahun 2009 – 2019

Dari gambar diatas, dapat dilihat pada Juni 2019 persentase jumlah PNS Instansi Pusat sebesar 22,60% sementara itu persentase jumlah PNS Instansi Daerah sebesar 77,40%. Persentase ini cenderung tidak berubah dari tahun ke tahun walaupun tetap menunjukkan adanya trend peningkatan persentase jumlah PNS Instansi Pusat.

Gb 4. Perbandingan Presentase PNS Pusat dan PNS Daerah

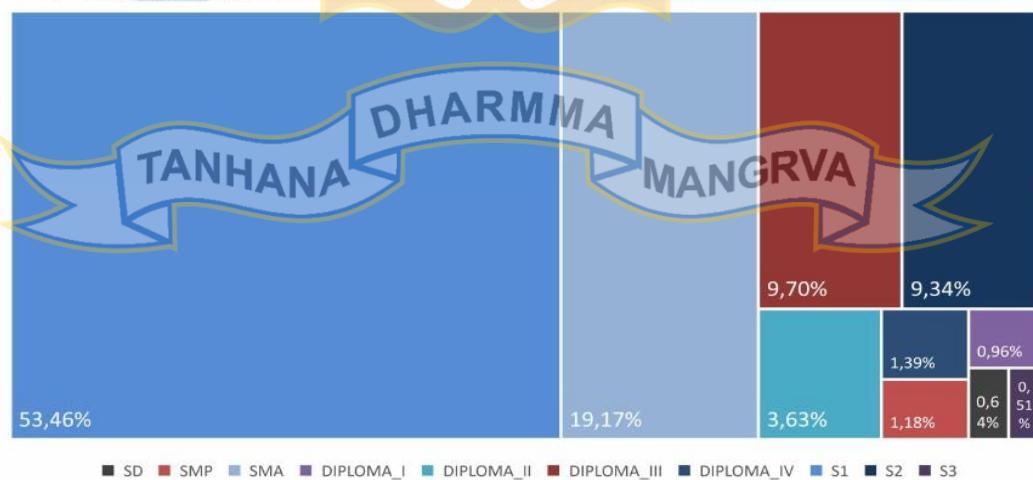
4. Jumlah PNS Terbanyak Pada Kelompok Usia 51 - 55 Tahun



Gambar 4 Jumlah PNS Berdasarkan Kelompok Usia

Gb 5. Jumlah PNS Berdasarkan Kelompok Usia

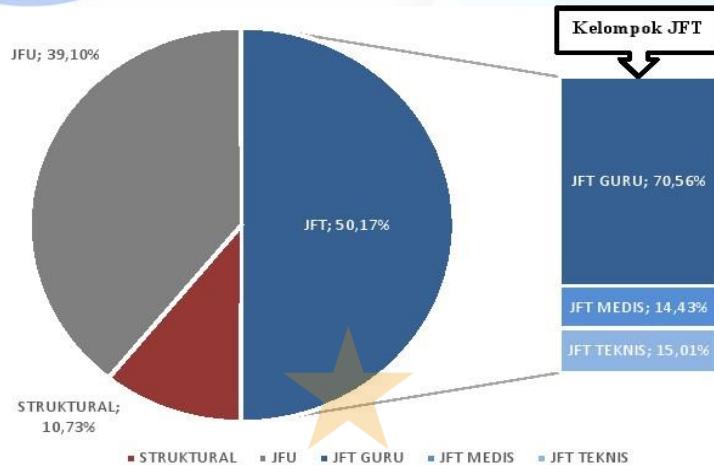
5. Tingkat Pendidikan Strata 1 Mendominasi Jumlah PNS



Gambar 5 Jumlah PNS Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Gb 6. Jumlah PNS Berdasarkan Tingkat Pendidikan

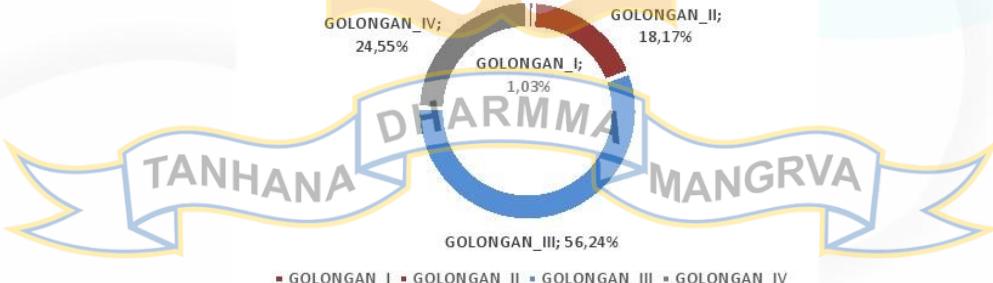
6. Jabatan Fungsional Tertentu Lebih dari 50% Jumlah PNS



Gambar 6 Jumlah PNS Berdasarkan Jenis Jabatan

Gb 7. Jumlah PNS Berdasarkan Jenis Jabatan

7. Jumlah PNS Golongan III Lebih dari 50%

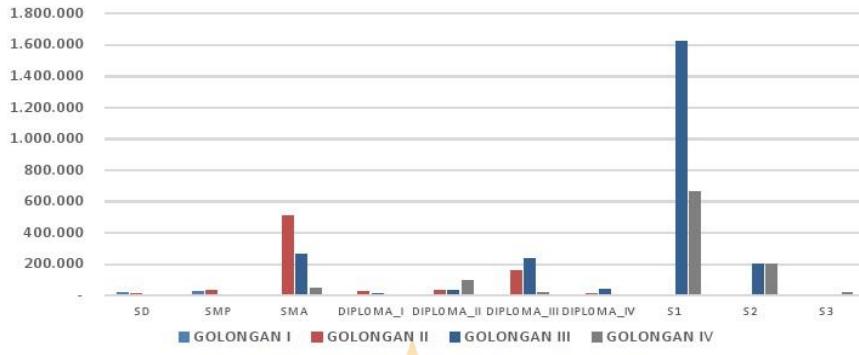


Gambar 7 Jumlah PNS berdasarkan Golongan

Golongan III merupakan Golongan dominan dari PNS yaitu sebanyak 56.24% dari total PNS, yang dilanjutkan dengan Golongan IV sebesar 24.55% dari seluruh PNS. Untuk Golongan I masih dipegang oleh 1.03% dari total PNS. Besarnya persentase Golongan III memiliki kaitan dengan tingkat pendidikan D-IV/S-1 yang merupakan tingkat pendidikan terbanyak yang dimiliki oleh PNS sesuai pada Gambar 5 di atas.

Gb. 8 Jumlah PNS berdasarkan Golongan

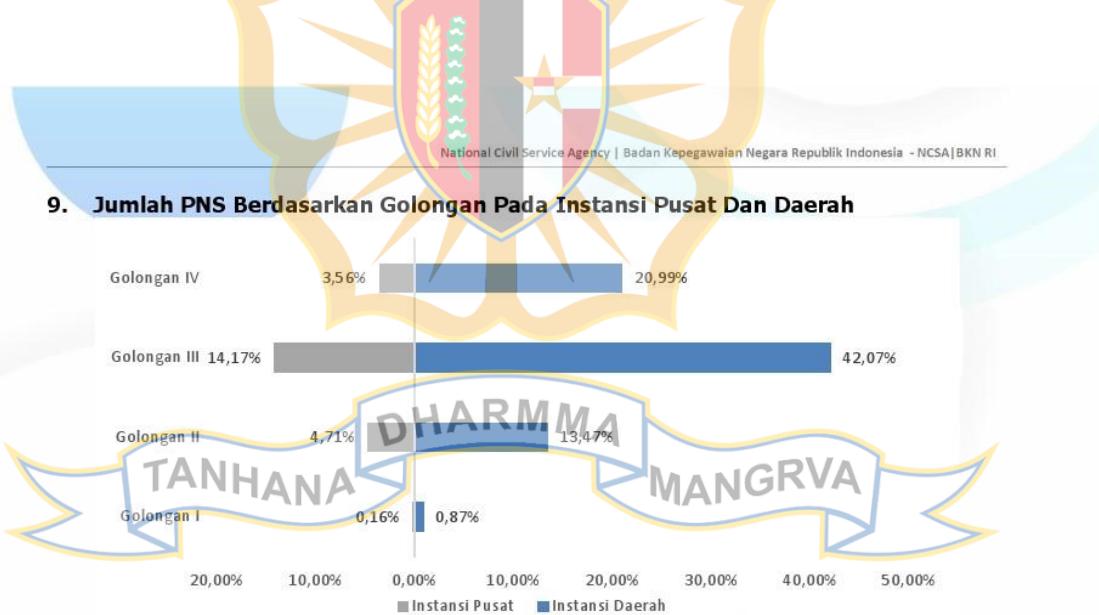
8. Jumlah PNS Golongan III Terbanyak Dengan Pendidikan Terakhir S-1



Gambar 8 Jumlah PNS Berdasarkan Golongan dan Pendidikan

Pada Gambar 8 di atas, terlihat bahwa PNS Golongan III dengan Pendidikan terakhir S-1 mendominasi dengan jumlah 1.625.356 orang disusul dengan Golongan IV dengan pendidikan terakhir S-1 dengan jumlah 666.339 orang. Posisi ketiga diambil oleh PNS Golongan II dengan Pendidikan SMA sederajat dengan jumlah 511.358 orang.

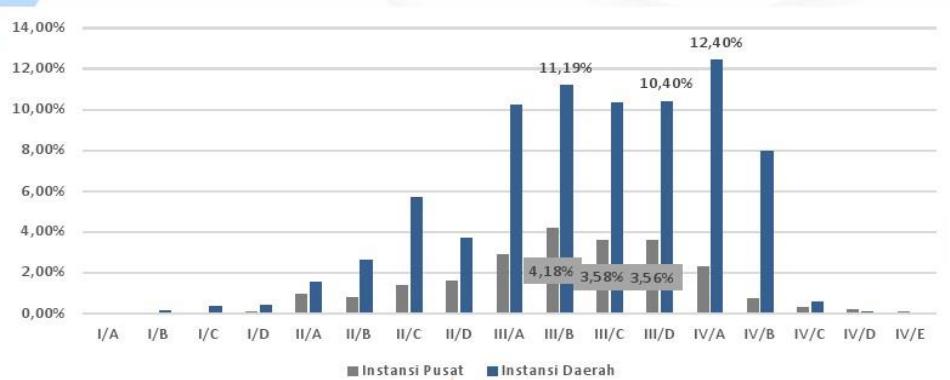
Gb 9. Jumlah PNS Berdasarkan Golongan & Pendidikan



Gambar 9 Perbandingan Jumlah PNS Instansi Pusat dan Instansi Daerah dengan Golongan

Golongan III merupakan Golongan terbanyak dari PNS baik pada Instansi Pusat maupun Instansi Daerah dengan persentase sebesar 42.07% untuk Golongan III pada Instansi Daerah dan 14.17% untuk Instansi Pusat, sedangkan Golongan I merupakan Golongan paling sedikit dengan persentase kurang dari 1%.

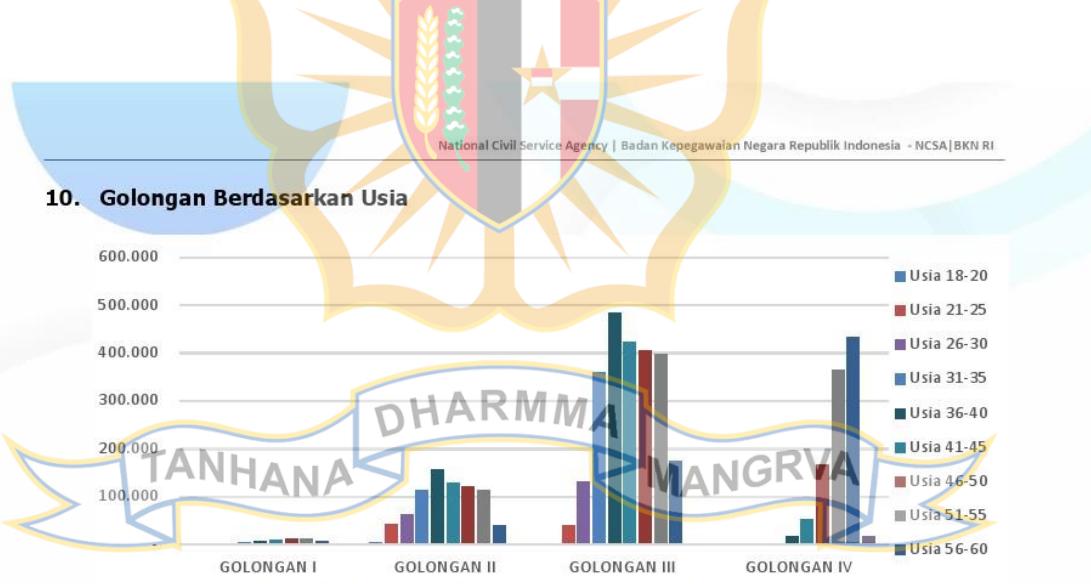
Gb 10. Perbandingan Jumlah PNS Instansi Pusat dengan Daerah dengan Golongan



Gambar 10 Perbandingan Jumlah PNS Instansi Pusat dan Instansi Daerah pada setiap Golongan Ruang

Persentase PNS berdasarkan Golongan Ruang pada Instansi Daerah didominasi oleh Golongan Ruang IV/A sebesar 12.40% dari total PNS, dilanjutkan dengan Golongan Ruang II/B dan III/D. Adapun untuk Instansi Pusat didominasi oleh Golongan Ruang III/B sebesar 4.18% dari total PNS, yang dilanjutkan dengan Golongan Ruang III/C dan III/D.

Gb 11. Perbandingan Jumlah PNS Instansi Pusat & Instansi Daerah pada tiap Golongan Ruang



Gambar 11 Perbandingan Jumlah Golongan PNS dengan Kelompok Usia

PNS Golongan IV didominasi oleh kelompok Usia 56-60 tahun dengan jumlah 433.217 PNS. Untuk Golongan III dan II didominasi oleh kelompok Usia 36-40 tahun dengan jumlah 483.708 PNS dan 155.689 PNS. Adapun untuk Golongan I didominasi oleh kelompok Usia 51-55 tahun dengan jumlah 10.850 PNS.

Gb 12. Perbandingan Jumlah Golongan PNS dengan Kelompok Usia



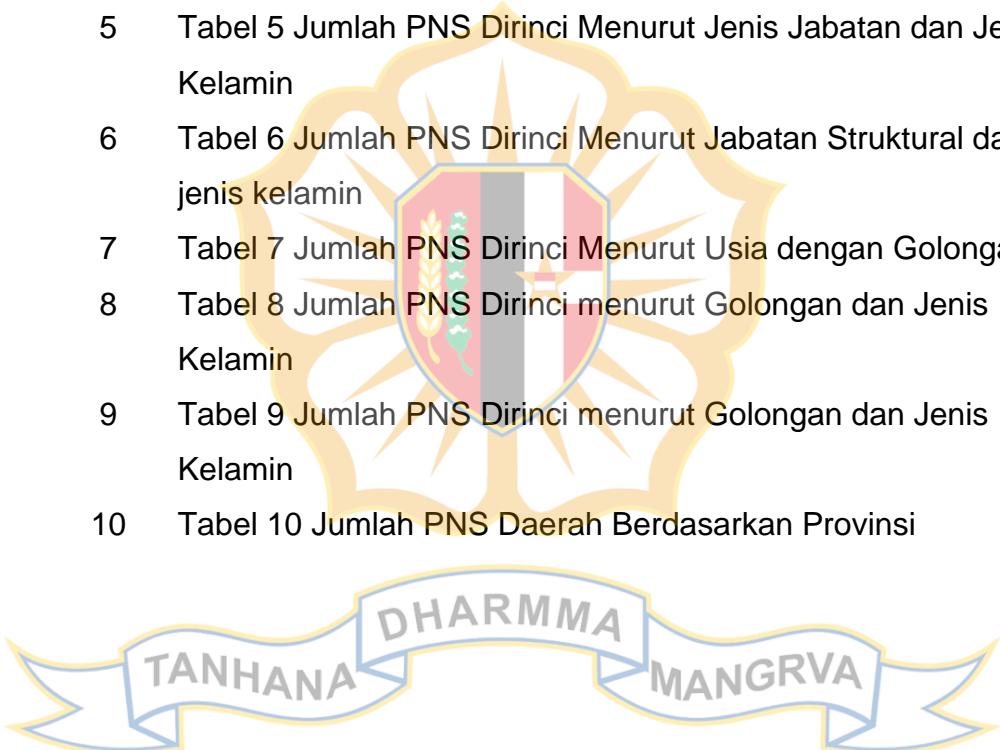
Gambar 12 Sebaran PNS Daerah Per Provinsi

Gb 13. Sebaran PNS Daerah Per Provinsi



Daftar Tabel

- 1 Tabel 1 Jumlah PNS Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin
 - 2 Tabel 2 Jumlah PNS Menurut Status Pusat dan Daerah
 - 3 Tabel 3 Jumlah PNS Dirinci Menurut Kelompok Umur dan Tingkat pendidikan
 - 4 Tabel 4 Jumlah PNS Dirinci menurut Tingkat pendidikan dan Jenis Kelamin
- ★
- 5 Tabel 5 Jumlah PNS Dirinci Menurut Jenis Jabatan dan Jenis Kelamin
 - 6 Tabel 6 Jumlah PNS Dirinci Menurut Jabatan Struktural dan jenis kelamin
 - 7 Tabel 7 Jumlah PNS Dirinci Menurut Usia dengan Golongan
 - 8 Tabel 8 Jumlah PNS Dirinci menurut Golongan dan Jenis Kelamin
 - 9 Tabel 9 Jumlah PNS Dirinci menurut Golongan dan Jenis Kelamin
 - 10 Tabel 10 Jumlah PNS Daerah Berdasarkan Provinsi



Tabel 1 : Jumlah PNS Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin*Tabel 1 : Number of Civil Servants by Age Groups and Sex*

Kelompok Usia	Jenis Kelamin			Total	
	Pria	Wanita		Jumlah	%
Usia 18-20	2.349	0,05%	2.164	0,05%	4.513 0,11%
Usia 21-25	37.998	0,89%	44.870	1,05%	82.868 1,93%
Usia 26-30	83.823	1,96%	109.208	2,55%	193.031 4,50%
Usia 31-35	187.030	4,36%	289.429	6,75%	476.459 11,11%
Usia 36-40	292.545	6,82%	369.434	8,62%	661.979 15,44%
Usia 41-45	296.776	6,92%	315.517	7,36%	612.293 14,28%
Usia 46-50	355.855	8,30%	344.417	8,03%	700.272 16,34%
Usia 51-55	472.120	11,01%	412.395	9,62%	884.515 20,63%
Usia 56-60	347.051	8,10%	306.368	7,15%	653.419 15,24%
Usia > 60	12.413	0,29%	5.156	0,12%	17.569 0,41%
Jumlah PNS	2.087.960	48,71%	2.198.958	51,29%	4.286.918 100%

Tabel 2 : Jumlah PNS Menurut Status Pusat dan Daerah*Tabel 2 : Number of Civil Servants by Central and Regional Status*

INSTANSI	DESEMBER 2018	JUNI 2019	PERTUMBUHAN
Pusat	939.236	968.736	3,14%
Daerah	3.246.267	3.318.182	2,22%
JUMLAH	4.185.503	4.286.918	2,42%

TANHANA

DHARMMA

MANGRVA

Tabel 3 : Jumlah PNS Dirinci Menurut Kelompok Umur dan Tingkat Pendidikan*Tabel 3 : Number of Civil Servants by Age Groups and Level of Education*

Kelompok Usia	SD	SMP	SMA	D-I	D-II	D-III	D-IV	S-1	S-2	S-3	Total
Usia 18-20	0	0	1.493	3.012	2	6	0	0	0	0	4.513
Usia 21-25	0	0	11.006	11.396	95	19.750	7.188	32.753	680	0	82.868
Usia 26-30	1	29	16.258	3.046	551	47.992	10.593	101.446	13.093	22	193.031
Usia 31-35	732	3.179	52.836	3.792	9.680	102.897	9.868	255.446	37.698	331	476.459
Usia 36-40	1.955	5.476	116.781	3.394	14.336	88.792	8.431	362.550	59.076	1.188	661.979
Usia 41-45	3.481	7.300	113.285	4.465	9.304	63.700	9.356	327.900	70.956	2.546	612.293
Usia 46-50	5.090	10.756	148.163	2.641	12.523	35.660	7.385	396.694	77.213	4.147	700.272
Usia 51-55	8.446	14.213	219.771	3.473	38.534	34.004	4.952	477.313	79.043	4.766	884.515
Usia 56-60	7.932	9.678	142.282	6.112	70.747	22.935	1.943	332.650	53.815	5.325	653.419
Usia > 60	0	0	0	0	0	0	0	4.943	8.917	3.709	17.569
Jumlah	27.637	50.631	821.875	41.331	155.772	415.736	59.716	2.291.695	400.491	22.034	4.286.918

Tabel 4 : Jumlah PNS Dirinci Menurut Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin*Tabel 4 : Number of Civil Servants by Level of Education and Gender*

Pendidikan	Jenis Kelamin		Total	
	Pria	Wanita	Jumlah	%
SD	25.518	0,60%	2.119	0,05%
SMP	44.917	1,05%	5.714	0,13%
SMA	522.787	12,19%	299.088	6,98%
D-I	21.378	0,50%	19.953	0,47%
D-II	63.829	1,49%	91.943	2,14%
D-III	122.645	2,86%	293.091	6,84%
D-IV	28.640	0,67%	31.076	0,72%
S-1	1.009.297	23,54%	1.282.398	29,91%
S-2	233.447	5,45%	167.044	3,90%
S-3	15.502	0,36%	6.532	0,15%
Jumlah	2.087.960	48,71%	2.198.958	51,29%
			4.286.918	100%

Tabel 5 : Jumlah PNS Dirinci Menurut Jenis Jabatan dan Jenis Kelamin*Tabel 5 : Number of Civil Servants by Type of Position and Gender*

Jenis Jabatan	Jenis Kelamin				Total	
	Pria		Wanita		Jumlah	%
	Jumlah	%	Jumlah	%		
Jabatan Struktural	306.122	7,14%	153.945	3,59%	460.067	10,73%
Jabatan Fungsional Tertentu	822.478	19,19%	1.328.392	30,99%	2.150.870	50,17%
Jabatan Fungsional Umum	959.360	22,38%	716.621	16,72%	1.675.981	39,10%
Total	2.087.960	48,71%	2.198.958	51,29%	4.286.918	100%

Tabel 6 : Jumlah PNS Dirinci Menurut Jabatan Struktural dan Jenis Kelamin*Tabel 6 : Number of Civil Servants by Particular Functional Positions and Gender*

Jabatan Struktural	Jenis Kelamin				Total	
	Pria	%	Wanita	%	Jumlah	%
Jumlah		Jumlah				
Eselon I	480	0,10%	95	0,02%	575	0,12%
Eselon II	16.896	3,67%	2.567	0,56%	19.463	4,23%
Eselon III	75.309	16,37%	23.349	5,08%	98.658	21,44%
Eselon IV	203.471	44,23%	123.587	26,86%	327.058	71,09%
Eselon V	9.966	2,17%	4.347	0,94%	14.313	3,11%
Jumlah	306.122	66,54%	153.945	33,46%	460.067	100%

Tabel 7 : Jumlah PNS Dirinci Menurut Usia dengan Golongan*Tabel 7 : Number of Civil Servants by Age and Level of Rank*

Kelompok Usia	Golongan I	Golongan II	Golongan III	Golongan IV	Jumlah
Usia 18-20	0	4.513	0	0	4.513
Usia 21-25	0	42.247	40.621	0	82.868
Usia 26-30	0	62.465	130.566	0	193.031
Usia 31-35	3.530	113.773	358.220	936	476.459
Usia 36-40	5.710	155.689	483.708	16.872	661.979
Usia 41-45	8.196	128.107	422.694	53.296	612.293
Usia 46-50	10.486	119.665	405.120	165.001	700.272
Usia 51-55	10.850	111.796	396.203	365.666	884.515
Usia 56-60	5.559	40.746	173.897	433.217	653.419
Usia > 60	0	0	0	17.569	17.569
Jumlah	44.331	779.001	2.411.029	1.052.557	4.286.918

Tabel 8 : Jumlah PNS Dirinci Menurut Golongan dan Jenis Kelamin*Tabel 8 : Number of Civil Servants by Level of Rank and Gender*

Golongan Kepangkatan	Jenis Kelamin				Total	
	Pria	Jumlah	%	Wanita	Jumlah	%
Golongan I	39.693	0,93%		4.638	0,11%	44.331 1,03%
Golongan II	466.586	10,88%		312.415	7,29%	779.001 18,17%
Golongan III	1.082.370	25,25%		1.328.659	30,99%	2.411.029 56,24%
Golongan IV	499.311	11,65%		553.246	12,91%	1.052.557 24,55%
Jumlah	2.087.960	48,71%		2.198.958	51,29%	4.286.918 100%

Tabel 9 : Jumlah PNS Dirinci Menurut Golongan Ruang dan Jenis Kelamin
Tabel 9 : Number of Civil Servants by Level of Rank and Gender

Golongan Ruang Kepangkatan	Jenis Kelamin			Total		
	Pria	Wanita		Jumlah	%	
I/a	1.734	0,04%	226	0,01%	1.960	0,05%
I/b	5.609	0,13%	592	0,01%	6.201	0,14%
I/c	14.661	0,34%	1.936	0,05%	16.597	0,39%
I/d	17.689	0,41%	1.884	0,04%	19.573	0,46%
II/a	75.450	1,76%	30.079	0,70%	105.529	2,46%
II/b	97.466	2,27%	48.812	1,14%	146.278	3,41%
II/c	165.991	3,87%	135.253	3,16%	301.244	7,03%
II/d	127.679	2,98%	98.271	2,29%	225.950	5,27%

Golongan Ruang Kepangkatan	Jenis Kelamin			Total		
	Pria	Wanita		Jumlah	%	
III/a	238.492	5,56%	320.824	7,48%	559.316	13,05%
III/b	288.693	6,73%	369.847	8,63%	658.540	15,36%
III/c	267.858	6,25%	327.093	7,63%	594.951	13,88%
III/d	287.327	6,70%	310.895	7,25%	598.222	13,95%
IV/a	297.520	6,94%	333.243	7,77%	630.763	14,71%
IV/b	166.797	3,89%	206.343	4,81%	373.140	8,70%
IV/c	24.850	0,58%	10.504	0,25%	35.354	0,82%
IV/d	6.926	0,16%	2.289	0,05%	9.215	0,21%
IV/e	3.218	0,08%	867	0,02%	4.085	0,10%
Jumlah	2.087.960	48,71%	2.198.958	51,29%	4.286.918	100%

Tabel 10 : Jumlah PNS Daerah Berdasarkan Provinsi*Tabel 10 : The Number Of Local Civil Servants by Province*

No	Nama Provinsi	Jumlah PNS
1	ACEH	133.814
2	BALI	67.026
3	BANTEN	74.764
4	BENGKULU	50.155
5	D I YOGYAKARTA	49.824
6	GORONTALO	28.960
7	JAKARTA	67.191
8	JAMBI	64.454
9	JAWA BARAT	311.866
10	JAWA TENGAH	332.859
11	JAWA TIMUR	364.493
12	KALIMANTAN BARAT	75.942
13	KALIMANTAN SELATAN	71.834
14	KALIMANTAN TENGAH	64.944
15	KALIMANTAN TIMUR	67.008
16	KALIMANTAN UTARA	19.965
17	KEPULAUAN BANGKA BELITUNG	27.800

Statistik Pegawai Negeri Sipil | Keadaan : Juni 2019

35

No	Nama Provinsi	Jumlah PNS
18	KEPULAUAN RIAU	29.227
19	LAMPUNG	103.022
20	MALUKU	55.596
21	MALUKU UTARA	39.692
22	NUSA TENGGARA BARAT	75.196
23	NUSA TENGGARA TIMUR	108.864
24	PAPUA	88.777
25	PAPUA BARAT	37.624
26	RIAU	89.045
27	SULAWESI BARAT	31.760
28	SULAWESI SELATAN	159.974
29	SULAWESI TENGAH	77.078
30	SULAWESI TENGGARA	74.054
31	SULAWESI UTARA	59.907
32	SUMATERA BARAT	106.051
33	SUMATERA SELATAN	112.045
34	SUMATERA UTARA	197.371
Jumlah		3.318.182

Statistik Pegawai Negeri Sipil | Keadaan : Juni 2019

36



BIODATA PESERTA

N A M A : Dr. FEMMY JULIENTJE SULUH, M.Si.

N I P : 19700426 199010 2001

P A N G K A T : PEMBINA UTAMA MADYA, IV/D

TEMPAT/TANGGAL LAHIR : TANAWANGKO, 26 APRIL 1970



A. PENDIDIKAN UMUM

1.	1982	SD GMIM Lemoh, Minahasa
2	1985	SMP Stella Maris Tomohon
3	1988	SMA Kristen Tomohon
4	1991	APDN Manado
5	1994	S1 STIA LAN RI Ujung Pandang
6	2005	S2. Administrasi Publik Universitas Sam Ratulangi Manado
7	2015	S3 Administrasi Publik Universitas Padjajaran Bandung

B. PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN

1.	1999	ADUM LAN RI
2	2005	DIKLAT PIM TK. III LAN RI
3	2009	DIKLAT PIM TK. II LAN RI
4	2017	DIKLAT PIM TK. I LAN RI

C. DIKLAT/KURSUS NASIONAL/ INTERNASIONAL

1.	2001	District And Provincial Course (IASTP-AusAID)	Australia
	2003	The Youth Invitation Programme (Program Persahabatan Pemuda Asean-Jepang) Bidang Administrasi	Jepang
2	2002	Diklat Manajemen Public Relation	Jakarta
3	2015 dan 2017	Diklat Getting That Selection Right (Kasn Dan Asutralian Public Service Commission)	Jakarta
4	2018	Diklat Assessor Kompetensi Pemerintahan (Bpsdm Kemendagri)	Jakarta
5	2019	Pelatihan Manajemen Aparatur Sipil Negara Untuk Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama (Pusbang Bkn)	Bogor
6	2019	Sustainable Tourism Development Training (Gtsc)	Jakarta

D. RIWAYAT JABATAN :

NO.	TAHUN	JABATAN/ PEKERJAAN	ESELON
1.	1997	Kasubag Bina Kesehatan Biro Sosial Setwilda Tkt I Sulut	V A
2.	2003	Kasubag Sistem Informasi Gender Pada Biro Social, Pemberdayaan Perempuan, Pemuda Dan Olahraga	IV A
3.	2005	Kasubag Sistem Informasi Gender Pada Biro Pemberdayaan Perempuan	IV A
4.	2006	Kepala Sub Dinas Kesenian Disbudpar Prov Sulut	III A
5.	2009	Kepala Bidang Kesenian Pada Disbudpar Prov Sulut	III A
6.	2010	Sekretaris Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Prov Sulut	III A
7.	2010	Kepala Biro Pembangunan Setda Prov Sulut	II B
8.	2013	Kepala Biro Perlengkapan Setda Prov. Sulut	II B
9.	2013	Kepala Biro Umum Setda Prov. Sulut	II B
10	2015 s/d Sekarang	Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara	II A
11	2017- Sekarang	Wakil Ketua Bidang Administrasi DPD KORPRI Sulawesi Utara	-

E. PENUGASAN LAINNYA:

NO.	URAIAN PENUGASAN	TEMPAT
1.	Delegasi Sulut Promosi Pariwisata "Enchanting Indonesia"	Singapura
2	Promosi Kesenian Pada Shanghai Tourism Festival	Shanghai China
3	China International Travel Mart	Shanghai China
4	Kaohsiung International Travel Mart	Taiwan
5	Mengikuti Kongres International Analysis Environment Assessment (Perempuan Dan Lingkungan)	Calgary- Canada
6	Promosi Pariwisata Sulawesi Utara	Usa
7	Acara Kirchentag /Kongres Gereja-Gereja Sedunia (Sinode Gmim)	Stuttgart Jerman
8	Mengikuti Sidang Comission On The Status Of Women, Pbb New York	New York Usa
9	Capacity Building Trainning Pejabat Pemprov Sulut Bidang E-Gov Kerjasama Dengan Iaea Jepang	Jepang
10	Studi Komparasi Peserta Diklat Pim Tkt.I	Perth Australia
11	Delegasi Sulut Pertemuan Kerjasama Dengan Pengusaha Perikanan "Forever Ocean"	Hawai Usa
12	Capacity Building Trainning Pejabat Pemprov Sulut Bidang Pelayanan Publik Kerjasama Dengan Diaspora Indonesia Di Belanda Dan Jerman	Belanda- Jerman
13	Capacity Building Trainning Pejabat Pemprov Sulut Kerjasama Dengan Diaspora Indonesia Di Inggris	Inggris
14	Sebagai Panitia Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Kab/Kota Se Provinsi Sulawesi Utara	Sulut

F. TANDA JASA / PENGHARGAAN

1.	2000	PEGAWAI BERPRESTASI SULAWESI UTARA (PEMENANG I GOL. III)
2.	2010	SATYA LANCANA KARYA SATYA X TAHUN
3.	2014	SATYA LENCAÑA KARYA SATYA XX TAHUN

