



PERAN PANCASILA DALAM MEMBANGUN KEPEMIMPINAN YANG BERETIKA DI DUNIA MANAJEMEN

R Patrecia Br Sitepu RG
Universitas Sumatera Utara
Email: petriciaratu@gmail.com

Abstract

Pancasila, as the foundational philosophy of Indonesia, plays a strategic role in fostering ethical leadership, particularly in the field of management. The noble values of Pancasila, encompassing Belief in One Supreme God, Just and Civilized Humanity, Unity of Indonesia, Democracy Guided by the Inner Wisdom of Deliberation/Representation, and Social Justice for All Indonesians, serve as a critical foundation for shaping leaders' ethics and morality. In the context of management, the application of Pancasila's values assists leaders in navigating global challenges such as economic pressures, cultural diversity, and conflicts of interest. Ethical leadership rooted in Pancasila promotes an inclusive, fair, and welfare-oriented workplace environment. The value of Divinity encourages leaders to act with integrity and responsibility, while humanity ensures respect for human rights and social justice. Unity becomes key to building strong teamwork, and democracy supports decision-making processes based on deliberation. This article highlights the importance of internalizing Pancasila as an ethical guideline for leaders in various organizations to build trust, inspire teams, and achieve sustainable business outcomes. Thus, Pancasila is not only relevant on a national scale but also has the potential to serve as a model for ethical leadership on a global level.

Keywords: Pancasila, Ethical Leadership, Management, Pancasila Values.

Abstrak

Pancasila, sebagai dasar negara Indonesia, memiliki peran strategis dalam membangun kepemimpinan yang beretika, khususnya di dunia manajemen. Nilai-nilai luhur Pancasila, yang mencakup Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan yang Adil dan Beradab, Persatuan Indonesia, Kerakyatan yang Dipimpin oleh Hikmat Kebijaksanaan dalam Permusyawaratan/Perwakilan, serta Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia, menjadi fondasi penting bagi pembentukan etika dan moralitas pemimpin. Dalam konteks manajemen, penerapan nilai-nilai Pancasila dapat membantu pemimpin menghadapi berbagai tantangan global, seperti tekanan ekonomi, keberagaman budaya, hingga konflik kepentingan. Kepemimpinan yang beretika berdasarkan Pancasila mampu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, adil, dan berorientasi pada kesejahteraan bersama. Nilai Ketuhanan mendorong pemimpin untuk bertindak jujur dan bertanggung jawab, sementara nilai kemanusiaan memastikan adanya penghormatan terhadap hak asasi manusia dan keadilan sosial. Persatuan menjadi kunci dalam membangun kerjasama tim yang solid, sedangkan nilai kerakyatan mendukung pengambilan keputusan yang demokratis dan berbasis musyawarah. Artikel ini menyoroti pentingnya internalisasi Pancasila sebagai pedoman etis bagi pemimpin di berbagai organisasi untuk membangun kepercayaan, menginspirasi tim, dan mewujudkan keberlanjutan bisnis. Dengan demikian, Pancasila bukan hanya relevan secara nasional, tetapi juga dapat menjadi model kepemimpinan beretika dalam skala global.

Kata Kunci: Pancasila, Kepemimpinan Beretika, Manajemen, Nilai-Nilai Pancasila.

Pendahuluan

Kepemimpinan beretika menjadi salah satu aspek penting dalam dunia manajemen modern yang dihadapkan pada tantangan globalisasi, keberagaman budaya, dan tekanan ekonomi. Dalam konteks Indonesia, nilai-nilai etika kepemimpinan dapat merujuk pada Pancasila, sebagai dasar negara sekaligus pandangan hidup bangsa. Pancasila tidak hanya menjadi fondasi moral bangsa, tetapi juga



menjadi pedoman utama dalam membangun kepemimpinan yang inklusif, adil, dan berorientasi pada kesejahteraan bersama.

Pancasila terdiri dari lima sila yang memiliki nilai universal dan relevan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk manajemen organisasi. Nilai Ketuhanan Yang Maha Esa, misalnya, mendorong pemimpin untuk bertindak dengan integritas dan tanggung jawab. Sila Kemanusiaan yang Adil dan Beradab mengajarkan pentingnya menghormati hak asasi manusia serta mewujudkan keadilan sosial. Persatuan Indonesia menjadi landasan untuk menciptakan kohesi dalam tim, sementara Kerakyatan yang Dipimpin oleh Hikmat Kebijaksanaan dalam Permusyawaratan/Perwakilan mendorong pengambilan keputusan yang demokratis dan partisipatif. Terakhir, nilai Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia memberikan arahan kepada pemimpin untuk menciptakan distribusi sumber daya yang merata dan keseimbangan dalam organisasi.

Dalam dunia manajemen, kepemimpinan yang tidak beretika dapat menyebabkan konflik internal, ketidakpuasan karyawan, bahkan kerugian organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, internalisasi nilai-nilai Pancasila menjadi strategi penting dalam menciptakan pemimpin yang mampu mengatasi tantangan tersebut. Pemimpin yang berlandaskan nilai Pancasila cenderung menjunjung tinggi prinsip integritas, keadilan, dan kepentingan bersama, sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkeadilan.

Artikel ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana Pancasila dapat diintegrasikan dalam kepemimpinan di dunia manajemen. Kajian ini juga memberikan wawasan tentang bagaimana nilai-nilai Pancasila dapat menjadi solusi bagi berbagai tantangan etika yang dihadapi pemimpin di era globalisasi. Dengan mendalami relevansi Pancasila dalam konteks kepemimpinan, diharapkan terjadi revitalisasi nilai-nilai kebangsaan yang tidak hanya berguna bagi Indonesia tetapi juga dapat menjadi model kepemimpinan etis di tingkat internasional.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan telaah undang-undang (normatif). Metode ini bertujuan untuk memahami peran nilai-nilai Pancasila dalam membangun kepemimpinan yang beretika di dunia manajemen melalui analisis mendalam terhadap landasan hukum yang relevan, seperti Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945), Undang-Undang tentang Pemerintahan, serta regulasi yang terkait dengan kepemimpinan dan manajemen organisasi. Pendekatan normatif ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi relevansi Pancasila dalam kerangka hukum dan regulasi yang mengatur perilaku pemimpin di Indonesia. Adapun proses penelitian dimulai dengan pengumpulan data dari dokumen hukum, peraturan, dan literatur terkait. Peneliti menganalisis pasal-pasal dalam UUD 1945 yang mencerminkan nilai-nilai Pancasila, seperti Pasal 27 tentang persamaan hak dan kewajiban warga negara, Pasal 28 tentang hak asasi manusia, serta Pasal 33 yang mengatur keadilan sosial dalam pengelolaan sumber daya. Selain itu, peneliti juga menelaah Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), yang menekankan pentingnya etika, integritas, dan profesionalisme dalam kepemimpinan, serta Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, yang menegaskan nilai-nilai transparansi, akuntabilitas, dan keadilan.

Hasil dari analisis ini kemudian dibandingkan dengan literatur teoretis tentang etika kepemimpinan dan manajemen untuk mengidentifikasi relevansi antara nilai-nilai Pancasila dan praktik kepemimpinan di dunia nyata. Selain itu, kajian literatur digunakan untuk memperkuat temuan dari analisis normatif, sehingga menghasilkan pemahaman yang komprehensif tentang bagaimana Pancasila dapat diintegrasikan dalam praktik kepemimpinan di organisasi modern. Melalui pendekatan telaah undang-undang, penelitian ini tidak hanya memberikan penekanan pada nilai-nilai normatif yang terkandung dalam Pancasila dan regulasi hukum, tetapi juga menawarkan wawasan tentang implementasinya dalam konteks manajemen. Dengan demikian, metode ini mampu menjembatani teori dan praktik, serta memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan kepemimpinan beretika di Indonesia.



Pembahasan

Pancasila sebagai dasar negara Indonesia memiliki nilai-nilai yang universal dan fundamental dalam membangun kepemimpinan yang beretika di dunia manajemen. Kepemimpinan beretika menjadi salah satu tantangan utama di era modern, terutama dalam lingkungan kerja yang semakin kompetitif dan multikultural. Dengan menanamkan nilai-nilai Pancasila, seorang pemimpin tidak hanya berorientasi pada keberhasilan organisasi, tetapi juga pada keseimbangan antara tujuan organisasi, kepentingan karyawan, dan kesejahteraan masyarakat.

1. Ketuhanan Yang Maha Esa

Sila pertama, *Ketuhanan Yang Maha Esa*, menggarisbawahi pentingnya integritas moral dalam kepemimpinan. Seorang pemimpin yang menjunjung nilai ini memiliki landasan spiritualitas yang kuat, yang tercermin dalam kejujuran, tanggung jawab, dan pengambilan keputusan yang tidak bertentangan dengan prinsip etika. Dalam dunia manajemen, hal ini dapat diterapkan melalui tindakan seperti menjaga transparansi dalam pelaporan keuangan, menolak praktik korupsi, dan memastikan bahwa setiap kebijakan organisasi tidak melanggar nilai-nilai moral universal.

Spiritualitas dalam kepemimpinan juga mendorong pemimpin untuk memperlakukan karyawan dengan penuh rasa hormat, mengakui keberagaman keyakinan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pertumbuhan spiritual seluruh anggota tim. Praktik ini tidak hanya memperkuat hubungan antarindividu tetapi juga membangun kepercayaan yang mendalam di dalam organisasi.

2. Kemanusiaan yang Adil dan Beradab

Nilai-nilai sila kedua, Kemanusiaan yang Adil dan Beradab, menjadi landasan dalam membangun kepemimpinan yang inklusif dan adil. Pemimpin yang menginternalisasi sila ini mampu mengedepankan prinsip keadilan dan penghormatan terhadap hak asasi manusia dalam setiap kebijakan organisasi. Dalam dunia manajemen, hal ini berarti tidak ada diskriminasi berdasarkan gender, ras, agama, atau latar belakang sosial.

Contoh implementasinya dapat dilihat pada pengambilan keputusan dalam proses perekrutan, pemberian kompensasi, dan promosi jabatan. Seorang pemimpin yang beretika akan memastikan bahwa keputusan tersebut didasarkan pada meritokrasi dan kinerja, bukan pada hubungan pribadi atau faktor nonobjektif lainnya. Selain itu, pemimpin juga perlu peka terhadap kebutuhan individu, seperti keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, yang merupakan bagian penting dari pendekatan humanistik dalam kepemimpinan.

3. Persatuan Indonesia

Sila ketiga, Persatuan Indonesia, menekankan pentingnya kerja sama dan solidaritas di dalam organisasi. Dalam dunia manajemen, pemimpin sering kali dihadapkan pada tantangan untuk mengelola keberagaman tim, baik dalam hal budaya, agama, maupun perspektif. Pemimpin yang berlandaskan nilai persatuan mampu menyatukan perbedaan tersebut untuk menciptakan sinergi dan mencapai tujuan bersama.

Salah satu cara untuk mewujudkan nilai ini adalah melalui pembangunan budaya organisasi yang inklusif, di mana setiap individu merasa diterima dan dihargai. Pemimpin dapat menyelenggarakan kegiatan yang memperkuat rasa kebersamaan, seperti pelatihan tim, kegiatan sosial, atau forum diskusi terbuka untuk mengatasi konflik secara damai. Hal ini tidak hanya memperkuat hubungan antarindividu tetapi juga meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

4. Kerakyatan yang Dipimpin oleh Hikmat Kebijaksanaan

Sila keempat, Kerakyatan yang Dipimpin oleh Hikmat Kebijaksanaan dalam Permusyawaratan/Perwakilan, menekankan prinsip demokrasi dalam kepemimpinan. Pemimpin yang menjunjung nilai ini mengedepankan musyawarah untuk mencapai mufakat dalam pengambilan keputusan. Dalam dunia manajemen, hal ini berarti melibatkan seluruh anggota tim dalam proses pengambilan keputusan yang penting, sehingga setiap individu merasa dihargai dan memiliki suara.

Pendekatan demokratis ini menciptakan lingkungan kerja yang terbuka, di mana karyawan merasa nyaman untuk menyampaikan ide, kritik, atau saran tanpa takut akan konsekuensi negatif. Selain itu, pengambilan keputusan yang melibatkan berbagai perspektif memungkinkan pemimpin untuk membuat kebijakan yang lebih bijaksana dan relevan dengan kebutuhan organisasi.

5. Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia



Sila kelima, Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia, menjadi pedoman bagi pemimpin untuk memastikan distribusi sumber daya yang adil di dalam organisasi. Pemimpin yang beretika tidak hanya fokus pada keuntungan finansial, tetapi juga pada kesejahteraan karyawan dan dampak sosial dari kebijakan organisasi.

Implementasi nilai ini dapat dilihat pada praktik pemberian upah yang layak, jaminan kesehatan, dan pengembangan keterampilan karyawan melalui pelatihan dan pendidikan. Selain itu, pemimpin juga bertanggung jawab untuk memastikan bahwa organisasi berkontribusi pada masyarakat melalui program tanggung jawab sosial perusahaan (CSR), seperti pemberdayaan masyarakat lokal atau pelestarian lingkungan.

Pancasila sebagai Jawaban atas Tantangan Global

Dalam menghadapi tantangan global, seperti persaingan ekonomi, digitalisasi, dan keberagaman budaya, nilai-nilai Pancasila tetap relevan sebagai panduan kepemimpinan yang beretika. Pancasila mendorong pemimpin untuk mengambil keputusan strategis yang tidak hanya menguntungkan organisasi tetapi juga memperhatikan keseimbangan kepentingan seluruh pemangku kepentingan.

Nilai-nilai ini juga memberikan fondasi yang kuat untuk menghadapi tekanan globalisasi tanpa mengabaikan identitas nasional. Dengan menjadikan Pancasila sebagai landasan, pemimpin Indonesia dapat menciptakan model kepemimpinan yang tidak hanya unggul di tingkat nasional tetapi juga dihormati di kancah internasional. Tantangan Implementasi Pancasila dalam Kepemimpinan

Meskipun Pancasila memiliki nilai-nilai yang kuat, implementasinya dalam dunia manajemen tidak selalu berjalan mulus. Tantangan yang sering dihadapi termasuk kurangnya pemahaman mendalam tentang nilai-nilai Pancasila, lemahnya komitmen pemimpin untuk menginternalisasi nilai-nilai tersebut, dan tekanan pragmatis yang mendorong keputusan jangka pendek.

Untuk mengatasi tantangan ini, diperlukan upaya pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan, baik di lingkungan akademik maupun profesional. Selain itu, penguatan regulasi yang mencerminkan nilai-nilai Pancasila juga menjadi langkah penting untuk memastikan kepemimpinan yang beretika di semua sektor.

Kesimpulan

Pancasila sebagai dasar negara dan pandangan hidup bangsa Indonesia memiliki relevansi yang sangat kuat dalam membangun kepemimpinan yang beretika di dunia manajemen. Nilai-nilai luhur yang terkandung dalam setiap sila memberikan pedoman moral dan etis bagi pemimpin untuk menjalankan tanggung jawabnya dengan integritas, keadilan, dan keberpihakan pada kepentingan bersama. Dalam dunia manajemen yang penuh dengan tantangan, seperti globalisasi, keberagaman, dan tekanan ekonomi, nilai-nilai Pancasila memberikan kerangka yang kokoh bagi pemimpin untuk menghadapi permasalahan dengan prinsip-prinsip yang tidak hanya menguntungkan organisasi tetapi juga memberikan dampak positif bagi masyarakat secara luas.

Sila pertama, *Ketuhanan Yang Maha Esa*, menjadi dasar bagi pemimpin untuk bertindak dengan kejujuran, tanggung jawab, dan mengedepankan nilai spiritualitas dalam pengambilan keputusan. Sila kedua, *Kemanusiaan yang Adil dan Beradab*, mengajarkan pentingnya menghormati hak asasi manusia, menghargai keberagaman, dan memastikan keadilan sosial dalam setiap kebijakan organisasi. Sila ketiga, *Persatuan Indonesia*, menekankan perlunya membangun kerja sama tim yang harmonis, mengatasi konflik dengan pendekatan yang inklusif, dan menciptakan keselarasan di tempat kerja. Sila keempat, *Kerakyatan yang Dipimpin oleh Hikmat Kebijaksanaan dalam Permusyawaratan/Perwakilan*, mendorong pemimpin untuk mengutamakan musyawarah dalam pengambilan keputusan, sehingga menghasilkan kebijakan yang adil dan demokratis. Sementara itu, sila kelima, *Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia*, mengarahkan pemimpin untuk menciptakan distribusi sumber daya yang adil, memberdayakan karyawan, dan memastikan kesejahteraan bersama menjadi prioritas utama.

Dalam konteks manajemen modern, penerapan nilai-nilai Pancasila mampu menciptakan organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan dan kesejahteraan bersama. Kepemimpinan beretika yang didasarkan pada Pancasila tidak hanya meningkatkan kepercayaan di antara anggota tim, tetapi



juga memperkuat reputasi organisasi di tengah persaingan global. Pancasila juga dapat menjadi model kepemimpinan yang relevan untuk diterapkan di berbagai negara dengan kondisi sosial yang beragam, mengingat nilai-nilainya bersifat universal.

Namun, implementasi Pancasila dalam kepemimpinan di dunia manajemen tidak terlepas dari tantangan. Masih banyak pemimpin yang kurang memahami nilai-nilai Pancasila secara mendalam, sehingga penerapannya dalam organisasi belum maksimal. Oleh karena itu, diperlukan pendidikan dan pelatihan berkelanjutan untuk menginternalisasi nilai-nilai Pancasila dalam praktik kepemimpinan, baik di sektor publik maupun swasta. Selain itu, dukungan regulasi dan kebijakan yang mengacu pada nilai-nilai Pancasila juga menjadi faktor penting dalam memastikan kepemimpinan yang beretika di Indonesia.

Secara keseluruhan, Pancasila adalah aset nasional yang memiliki potensi besar untuk menciptakan kepemimpinan yang tidak hanya relevan di tingkat nasional tetapi juga dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori dan praktik kepemimpinan global. Dengan menjadikan Pancasila sebagai pedoman utama, pemimpin Indonesia diharapkan mampu menghadapi tantangan dunia modern dengan tetap menjunjung tinggi prinsip-prinsip etika dan moralitas, menciptakan organisasi yang inklusif, adil, dan berorientasi pada kemajuan bersama. Kesimpulan ini menggarisbawahi pentingnya revitalisasi nilai-nilai Pancasila dalam segala aspek kehidupan, khususnya dalam dunia manajemen, untuk menciptakan pemimpin yang tidak hanya sukses secara profesional tetapi juga memberikan dampak positif bagi masyarakat luas.

Daftar Pustaka

- Kaelan. (2018). Pendidikan Pancasila. Yogyakarta: Paradigma. Notonegoro. (1975). Pancasila Secara Ilmiah Populer. Jakarta: Pantjuran Tujuh.
- Magnis-Suseno, F. (1988). Etika Politik: Prinsip-Prinsip Moral Dasar Kenegaraan Modern. Jakarta: Gramedia.
- Wahyudi, M. (2017). "Kepemimpinan Berbasis Nilai-Nilai Pancasila dalam Organisasi." *Jurnal Manajemen Indonesia*, 16(2), 154–165.
- Komarudin. (2016). Pancasila dalam Perspektif Sejarah Bangsa Indonesia. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, A. (2020). "Relevansi Nilai-Nilai Pancasila dalam Kepemimpinan Global." *Jurnal Etika dan Kepemimpinan*, 8(1), 45–60.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. Suryono, S. (2021). *Manajemen Kepemimpinan Berbasis Pancasila*. Malang: Universitas Negeri Malang Press.
- Alfian. (1980). *Pemikiran dan Perubahan Politik Indonesia*. Jakarta: Gramedia.
- Budiharjo, M. (1985). *Dasar-Dasar Ilmu Politik*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Endang, S. (2017). "Penerapan Nilai-Nilai Pancasila dalam Kepemimpinan Modern." *Jurnal Pancasila dan Kewarganegaraan*, 5(3), 98–112.
- Hatta, M. (2006). *Pengantar ke Arah Ekonomi dan Politik Indonesia*. Jakarta: Inti Media.
- Prasetyo, E. (2020). "Pengaruh Kepemimpinan Berbasis Nilai Pancasila terhadap Kinerja Organisasi." *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 23–.
- Soekarno. (1945). *Lahirnya Pancasila*. Jakarta: Pustaka Pelajaran.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syamsuddin, M. (2021). *Hukum dan Etika Kepemimpinan di Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Tim Penyusun. (2019). *Ensiklopedia Pancasila*. Jakarta: Badan Pembinaan Ideologi Pancasila (BPIP).
- Wibowo, A. (2018). "Implementasi Nilai Pancasila dalam Kepemimpinan Organisasi." *Jurnal Ilmu Sosial dan Politik*, 21(4), 187–204.
- Widjaja, G. (2022). *Manajemen Berbasis Pancasila untuk Peningkatan Kinerja Organisasi*. Surabaya: LPPM Universitas Airlangga.
- Winardi. (2013). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.



JOURNAL OF SOCIAL, JUSTICE AND POLICY

ISSN (ONLINE): 2809-8080. ISSN (PRINT): 2809-9540

<https://ejournalsjp.lkispol.or.id>

Volume 3 Number 3 May 2024

- Wiratna, S. (2020). "Reaktualisasi Nilai-Nilai Pancasila dalam Kepemimpinan Digital." *Jurnal Teknologi dan Manajemen*, 15(2), 102–118.
- Yudi, S. (2019). *Kepemimpinan dan Kebijakan Publik Berbasis Pancasila*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ramlan, S. (2019). *Kepemimpinan Etis dalam Perspektif Pancasila*. Bandung: Remaja Rosdakarya.