

Implementasi Kepemimpinan Pancasila di Perusahaan Konsultan Teknik di Semarang

(Implementation of Pancasila Leadership in a Technical Consulting Company in Semarang)

Oleh:

Yuhaning Praborini; Thoha Asaroni; Wasro; Retno Purwani Setyaningrum

Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa

yuhaning1010@gmail.com; asaroni75@gmail.com; wasro1924@gmail.com;

retno.purwani.setyaningrum@pelitabangsa.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui apakah seorang pemimpin perusahaan telah menerapkan nilai-nilai pancasila dalam memimpin perusahaannya dan pemimpin tersebut mampu mensejahterakan karyawannya. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan populasi seluruh karyawan yang berjumlah 25 orang sehingga dilakukan penarikan Sampel dengan menggunakan sampel populasi, diambil sampel sebanyak 25 orang. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif, data yang dengan observasi dan wawancara untuk memperoleh data tentang kepemimpinan yang sesuai dengan nilai nilai pancasila dan kontribusinya untuk kesejahteraan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan disebuah perusahaan konsultan teknik sudah menerapkan nilai-nilai pancasila. Dan kontribusi pemimpin dalam menyejahterakan karyawan dapat terlihat dari kepuasan kerja karyawan didalam perusahaan.

Kata kunci:

Implementasi Pancasila, Kepemimpinan

ABSTRACT

This study aims to determine whether a company leader has implemented Pancasila values in leading his company and the leader is able to prosper his employees. This study is a qualitative descriptive study with a population of all employees, amounting to 25 people, so that the sample was drawn using a population sample, a sample of 25 people was taken. This research is a qualitative research, using data with observations and interviews to obtain data about leadership in accordance with the values of Pancasila and its contribution to employee welfare. The results of the study show that leadership in a technical consulting company has implemented Pancasila values. And the contribution of leaders in the welfare of employees can be seen from the job satisfaction of employees within the company.

Keywords:

Implementation of Pancasila, Leadership

Pendahuluan

Pancasila Sebagai dasar negara, ideologi, pandangan dan falsafah hidup yang harus dipedomani bangsa indonesia dalam proses penyelenggaraan kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara dalam mewujudkan cita-cita proklamasi kemerdekaan. Nilai-nilai luhur yang terkandung di dalamnya merupakan nilai-nilai luhur yang digali dari budaya bangsa

dan memiliki nilai dasar yang diakui secara universal dan tidak akan berubah oleh perjalanan waktu. Seiring dengan perjalanan waktu dan sejarah bangsa, kini apa yang telah diperjuangkan para pendiri dan pendahulu bangsa tengah menghadapi batu ujian keberlangsungannya. Globalisasi dan euphoria reformasi yang sarat dengan semangat perubahan, telah mempengaruhi pola pikir, pola sikap dan pola tindak generasi penerus bangsa dalam menyikapi berbagai permasalahan kebangsaan. Pemahaman generasi penerus bangsa terkait nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila, semakin terdegradasi dan terkikis oleh derasnya nilai-nilai baru yang tidak sesuai dengan jati diri bangsa. Ironisnya, sementara nilai-nilai baru ini belum sepenuhnya dipahami dan dimengerti, namun nilai-nilai lama sudah mulai ditinggalkan dan dilupakan. Tanpa disadari, generasi penerus bangsa bergerak semakin menjauh dari Pancasila sebagai jati diri bangsa yang bercirikan semangat gotong royong (Octavian,2018).

Peran seorang pemimpin yang strategis adalah seorang pemimpin yang pancasilais. Peran ini terkait dengan tindakan dan perilaku seorang pemimpin yang senantiasa mengimplementasikan kepemimpinan melalui tindakan, pemantauan dan pengawasan yang sesuai dengan nilai-nilai Pancasila terhadap kemajuan perusahaannya serta dalam menyejahterakan karyawannya. Untuk menjadi kepemimpinan yang pancasilais maka seorang pimpinan perusahaan harus bertindak dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai Pancasila, karena kepemimpinan yang pancasilais lebih mengedepankan sikap dan moral. Pemimpin perusahaan berperan sebagai pemimpin juga mempunyai tugas dalam mengambil kebijaksanaan dan keputusan tertinggi dan juga dapat menegur karyawannya yang dalam bekerja kurang baik serta tidak dapat menjalankan tugas sesuai dengan nilai-nilai Pancasila (Nangga, 2017).

Kemampuan pemimpin didalam perusahaan perlu dimanfaatkan seoptimal mungkin untuk menjadi seorang pemimpin yang pancasilais. Tugas sebagai pemimpin harus mempunyai kemampuan menganalisis situasi dan dapat diterima oleh karyawan yang sesuai dengan nilai-nilai Pancasila. Tetapi kenyataannya, bahwa tidak semua pemimpin mampu menjadi pemimpin yang baik dan berhasil dalam tugasnya. Hal ini terjadi di karenakan seorang pemimpin tersebut tidak mampu dalam mengkoordinasi dan bekerja sama dengan karyawan.

Implementasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai pelaksanaan atau penerapan. Artinya yang dilaksanakan dan diterapkan adalah kurikulum yang telah dirancang/didesain untuk kemudian dijalankan sepenuhnya didalam perusahaan. Implementasi bukan sekedar aktivitas, akan tetapi suatu kegiatan yang terencana dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan acuan norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan. Maka sebuah implementasi itu tidak berdiri sendiri tetapi dipengaruhi oleh objek berikutnya.

Implementasi nilai-nilai Pancasila menjadi etika dan moral dalam menjalani kehidupan bernegara, nilai ketuhanan dan kemanusiaan diterapkan untuk menjunjung tinggi kedaulatan rakyat dalam semangat kekeluargaan dan permusyawaratan. Dalam bidang Politik, Pancasila menjadi landasan bagi pembangunan politik, dan dalam prakteknya menghindari praktek-praktek politik tak bermoral dan tak bermartabat sebagai bangsa yang memiliki cita-cita moral dan budi pekerti yang luhur. Dalam hal Hukum Pancasila sebagai paradigma pembangunan hukum ditunjukkan dalam setiap perumusan peraturan perundang-undangan nasional yang harus selalu memperhatikan dan menampung aspirasi rakyat. Sosial Budaya, Pancasila merupakan sumber normatif dalam pengembangan aspek social budaya yang mendasarkan pada nilai-nilai kemanusiaan, nilai Ketuhanan dan nilai keberadaban. dan dalam hal Ekonomi Pancasila juga menjadi landasan nilai dalam pelaksanaan pembangunan ekonomi. Pembangunan ekonomi yang berdasarkan atas nilai-nilai Pancasila selalu mendasarkan pada nilai kemanusiaan, artinya pembangunan ekonomi untuk kesejahteraan umat manusia. Semua hal diatas harus mendahulukan musyawarah untuk mencapai mufakat, dan mengesampingkan kepentingan akan individu atau kelompok diaats kepentingan bersama (Krisnamukti,2020).

Mengimplementasikan nilai - nilai Pancasila merupakan hal yang penting bagi bangsa Indonesia, namun seiring dengan berjalannya waktu banyak pengaruh dari luar yang membuat nilai-nilai Pancasila mulai luntur. Atas dasar hal tersebut diperlukan cara untuk mengatasinya dengan mengimplementasikan nilai - nilai Pancasila di kehidupan sehari-hari. Nilai-nilai Pancasila sangat penting untuk diterapkan karena dapat mempersatukan bangsa Indonesia.

Kepemimpinan merupakan sebuah kecakapan seseorang untuk menyelami, menghubungi, mempengaruhi, menyakinkan, serta mengajak para anggota masyarakat melalui dinamika sosialnya mau menghayati dan mengamalkan Pancasila demi terwujudnya masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila. Untuk mencapai tujuan bersama, pemimpin dan kelompok yang satu bergantung pada pemimpin dan kelompok yang lain. Seseorang tidak dapat menjadi pemimpin jika terlepas dari kelompok. Kepemimpinan merupakan suatu sikap dan aktivitas kelompok dan setiap orang sebagai anggota suatu kelompok dapat memberikan sumbangannya untuk kesuksesan kelompoknya atau perusahaan

Kepemimpinan yang menganut falsafah demokrasi, yaitu yang disebut model kepemimpinan berdasarkan Pancasila. Figur (sosok) seorang pemimpin pendidikan merupakan fundamen yang menjadi pokok dasar atau tumpuan berfikir semua personil dalam lembaga pendidikan yang akan mempengaruhi situasi kerja dan kualitas hasil kerja, Soekarto Indrafahruddi, dkk menjelaskan mengenai kepemimpinan yang berdasarkan Pancasila, yaitu keyakinan kaum demokrat bahwa akar yang terdalam daripada tegaknya falsafah demokrasi.

Secara operasional model kepemimpinan pendidikan yang berdasar pada demokrasi Pancasila, Depdiknas menjelaskan model kepemimpinan yang berdasarkan Pancasila, yaitu:

Tabel 1.
Model Kepemimpinan berdasarkan Pancasila

1. Prinsip Utama Kepemimpinan Pancasila	a. Ing Ngarso Sung Tulodo b. Ing Madyo Mangun Karso c. Tut Wuri Handayani
2. Asas Kepemimpinan Pancasila	a. Asas Kekeluargaan danKegotongroyongan b. Asas Persatuan dan Kesatuan dalamKebinekaan c. Asas Kebersamaan d. Asas Selaras, Serasi dan Seimbang
3. Ciri Kepemimpinan Pancasila	a. Beriman dan bertaqwa kepada TuhanYang Maha Esa. b. Mengutamakan kepentingan perusahaan dan karyawan c. Tidak memaksakan kehendak kepadaorang lain. d. Pemimpin dan yang dipimpinmerupakan suatu kesatuan. e. Pemimpin dan yang dipimpin salingberpengaruh satu sama lain. f. Mengutamakan musyawarah mufakat. g. Musyawarah untuk mencapai mufakat diliputi oleh semangat kekeluargaan dangotong-royong. h. kepemimpinannya dilandasi oleh rasa cinta kasih sayang dan pengorbanan. i. Dalam mengambil keputusan harus dapat dipertanggungjawabkan secara moral kepada Tuhan Yang Maha Esa, menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai kebenaran dan keadilan
4. Sifat Kepemimpinan Pancasila	kepemimpinan dari semangat demokrasi yang terkandung dalam butir-butir pancasila

Dapat disimpulkan bahwa model kepemimpinan Pancasila merupakan suatu figur kepemimpinan yang harus dilaksanakan secara sadar, terutama oleh kalangan pimpinan dan karyawan perusahaan, bahwa situasi kerja demokrasi yang terutama bersumber dari kegiatan

atau proses pimpinan yang demokratis merupakan sumbangan yang sangat besar artinya bagi tercapainya tujuan dari sebuah perusahaan.

Satu ciri-ciri kepemimpinan pancasila yaitu tata hubungan antara pemimpin dan yang dipimpin dilandasi oleh rasa cinta kasih sayang dan pengorbanan. pada Prinsip-prinsip Utama Kepemimpinan Pancasila Ing Ngarso Sung Tulodo, yang berarti keseluruhan sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang pemimpin harus sesuai dengan norma yang berlaku sehingga orang-orang yang dipimpinnya, menjadikannya sebagai teladan, panutan, dan mengikutinya. kemampuan tersebut hanya akan terbentuk secara wajar dan nyata apabila dimodali dengan integritas pribadi, disiplin dalam sikap, cara berfikir dan bertindak, serta keteladanan yang tidak mudah mengandalkan kekuasaan, tetapi bersifat rasional dan demokrasi.

Pada sila ke 4 pancasila menyatakan bahwa kerakyatan yang dipimpin oleh hikmah, kebijaksanaan dalam permusyawaratan /perwakilan. pada sila tersebut ada proses demokrasi yang menjadi acuan kepemimpinan untuk mengambil suatu keputusan melalui musyawarah atau mendengarkan masukan dari para karyawan sehingga para karyawan dalam hal ini merasa diperhatikan untuk itu betapa pentingnya. Pada aspek Kepemimpinan yang baik atau bisa mendengarkan dan memahami bawahannya akan mempengaruhi karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan. Pemimpin yang baik selalu mengambil keputusan atas keputusan bersama, dan selalu bertindak adil dan arif dalam mengambil kebijakan akan membuat karyawan nyaman dan betah (Ghoniya & Masurip, 2011). Hal ini sesuai dengan sila ke 5 keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Kepemimpinan transformasional memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengekspresikan opini mereka yang menunjukkan keadilan dari sudut pandang karyawan (Rokhman, 2011).

Sebuah kepemimpinan Pancasila dapat berjalan lebih baik dan bersinergi dengan tujuan perusahaan dan mampu bersaing di era globalisasi maka seorang pemimpin harus memiliki ciri-ciri kepemimpinan yang mencerminkan nilai-nilai pancasila adalah sebagai berikut :

- a. Fokus pada perusahaan. Kepemimpinan lebih diarahkan pada kelompok-kelompok kerja yang memiliki tugas atau fungsi masing-masing, tidak memfokuskan pada individu. Sehingga dapat bertumbuh kembangnya kerjasama kelompok dalam suatu perusahaan.
- b. Merangsang aktivitas. Menginginkan adanya mutu yang lebih baik jangan takut menghadapi perubahan, sebab tanpa perubahan tidak akan terjadi peningkatan mutu kinerja. Perubahan dapat diciptakan oleh seorang pemimpin, disini pemimpin justru merangsang timbulnya kreativitas di kalangan orang-orang yang dipimpinnya guna menciptakan hal-hal baru yang sekiranya akan menghasilkan mutu kinerja seperti yang diharapkan.
- c. Melimpahkan wewenang. Pemimpin perusahaan tidak harus membuat keputusan sendiri dalam segala hal, akan tetapi diserahkan wewenangnya kepada kelompok satuan kerja yang berada di bawahnya.
- d. Memberi semangat dan motivasi. Seorang pemimpin harus mampu mendorong seluruh karyawannya untuk berani melakukan inovasi-inovasi
- e. Kreatif dan proaktif. Pemimpin harus dapat bertindak secara kreatif dan proaktif bukan hanya bertindak reaktif ketika ada permasalahan saja, pemimpin yang berkerja secara kreatif dan proaktif dapat mencegah adanya masalah atau kesulitan yang akan datang. Memikirkan program penyertaan bersama. Pemimpin harus selalu mengupayakan adanya kerjasama didalam tim. Program yang hendak dilakukan dapat dimulai dari tahap perencanaan sampai implementasi serta evaluasinya dilaksanakan melalui kerjasama, bukan bekerja yang bersifat individual.
- f. Memperhatikan karyawan. Dengan memperhatikan karyawannya pemimpin akan lebih bisa mengupayakan dan memperdayakan kemampuan yang dimiliki karyawannya, dan kemampuan karyawan tersebut akan selalu meningkat dari waktu ke waktu.

- g. Membicarakan persaingan. Seorang pemimpin akan selalu membandingkan perusahaannya dengan perusahaan lainnya. Dengan membandingkan perusahaan lain akan membuat pemimpin perusahaan untuk bersaing dan akan berusaha untuk bisa melampaui perusahaan lainnya.
- h. Membangun karakter, budaya dan iklim organisasi. Karakter perusahaan akan tercermin dari pola sikap dan perilaku karyawannya. Sedangkan budaya organisasi yang menjunjung tinggi nilai-nilai tertentu yang relevan dengan mutu yang diinginkan perusahaan.
- i. Kepemimpinan yang tersebar. Pimpinan jangan berusaha memusatkan kepemimpinan pada dirinya, akan tetapi harus pula menyebarkan kepemimpinannya pada orang lain. Seorang pemimpin yang diharapkan adalah pemimpin yang dapat mengambil keputusan dan keputusan yang diambil memberikan pengaruh pada orang lain.

Kepemimpinan berkaitan dengan tugas dan fungsi yang diembannya mewujudkan perusahaan yang efektif, produktif, mandiri dan akuntabel, untuk mencapai tujuan itu terdapat sepuluh kunci kepemimpinan, yaitu memiliki visi yang utuh, tanggung jawab terhadap kepemimpinan yang diamanahkan terhadapnya, keteladanan merupakan dimensi yang tidak kalah pentingnya dalam kepemimpinan keteladanan ini dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin menghargai bawahannya. Seorang pemimpin juga harus mampu untuk memberikan kebutuhan yang mendasar untuk bawahannya yaitu harga diri, merasa dianggap penting, bernilai dan bermanfaat. Ini dapat dilakukan dengan memberi apresiasi, pendekatan dan perhatian. Menjadi pendengar yang baik juga merupakan hal mutlak yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin untuk bisa memberikan pengaruh terhadap bawahannya. Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang mengutamakan kepemimpinan secara praktek, pemimpin harus pandai berteori dan mempraktekan gagasan dalam suatu tindakan nyata. Dalam manajemen modern sering dinyatakan terhadap apa yang telah diperbuat oleh seorang pemimpin tidak akan dilihat prestasinya melainkan akan dilihat bagaimana hasilnya dilapangan. Apakah hasilnya sesuai dengan rencana yang diharapkan, apabila telah sesuai berarti pemimpin tersebut berhasil dalam tugasnya. Keberhasilan seorang pemimpin harus didukung oleh dedikasi dan loyalitas yang tinggi pada tugasnya.

Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif, adapun variabel dalam penelitian ini yakni: Pemimpin perusahaan dalam menjalankan kepemimpinannya dengan mencerminkan nilai-nilai pancasila, serta peran kepemimpinan dalam menyejahterakan karyawannya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT "X" Semarang yang bergerak dibidang konsultan teknik. Untuk penentuan sampelnya menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah obyek yang dijadikan sampel adalah seluruh karyawan PT "X" Semarang sejumlah 25 orang.

Teknik pengumpulan data didalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Observasi.
Kegiatan observasi dalam penelitian ini berupa pengamatan untuk mengetahui berbagai informasi tentang masalah yang dikaji dengan melakukan pengamatan langsung yang dilakukan oleh peneliti.
- b. Wawancara
Wawancara adalah mengadakan pembicaraan secara langsung karyawan perusahaan terkait dengan penelitian untuk mendapat respon/informasi mengenai hal yang akan diteliti. Akan ada beberapa pertanyaan secara langsung kepada responden sesuai dengan instrument wawancara yang telah dibuat sebelumnya.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah yaitu kegiatan yang di lakukan oleh peneliti untuk mendokumentasikan seluruh kegiatan yang dilakukan di tempat penelitian

Hasil Penelitian

Karakteristik responden di Perusahaan adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Karakteristik Responden

Profil	Keterangan	Frekuensi	Persen	Valid Persen	% Kumulatif
Jenis Kelamin	Laki-laki	20	80	80	80
	Perempuan	5	20	20	100
	Total	25	100	100	
Usia	> 40 tahun	12	48	48	48
	30-40 tahun	8	32	32	80
	< 30 tahun	5	20	20	100
	Total	25	100	100	
Pendidikan	S2	2	8	8	8
	S1	19	76	76	84
	SLTA	4	16	16	100
	Total	25	100	100	
Masa Kerja	> 15 tahun	7	28	28	28
	10-15 tahun	5	20	20	48
	5-10 tahun	10	40	40	88
	< 5 tahun	3	12	12	100
	Total	25	100	100	

Sebagian besar responden penelitian adalah laki – laki dengan prosentase sebesar 80% dan responden perempuan sebesar 20%. Sebagian besar responden penelitian ini berusia diatas 40 tahun dengan presentase sebesar 48%, untuk responden berusia 30 – 40 tahun presentasinya sebesar 32% dan untuk responden yang berusia dibawah 30 tahun sebesar 20%. Responden penelitian ini sebagian besar berlatar belakang pendidikan S1 yang memiliki persentase sebesar 76%, pendidikan SLTA sebesar 16% dan pendidikan S2 sebesar 8%. Masa kerja responden di perusahaan paling besar antara 5 – 10 tahun dengan presentase sebesar 40% kemudian untuk masa kerja diatas 15 tahun sebesar 28%, masa kerja antara 10 – 15 tahun sebesar 20% dan dibawah 5 tahun sebesar 12%.

Implementasi nilai- nilai pancasila dalam kepemimpinan di perusahaan dapat ditanamkan dan dilakukan melalui beberapa sikap dan tindakan seorang pemimpin di lingkungan perusahaan yaitu:

a) Terbuka dan Demokratis

Dalam kehidupan demokratis sangat menjunjung tinggi nilai pancasila dan juga martabat manusia. Tanpa adanya keterbukaan dan menjunjung tinggi nilai-nilai pancasila dan martabat manusia maka didalam kehidupan bermasyarakat akan saling menghina, merendahkan, dan menjatuhkan satu dengan yang lain. Dalam kepemimpinan ini untuk mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah, keputusan - keputusan yang

akan diambil merupakan perwujudannya dalam suasana disiplin yang merupakan hasil musyawarah dan mufakat. Kepemimpinan yang demokratis ini adalah suatu kepemimpinan yang terbuka dalam hal ini seorang pemimpin selalu mengambil keputusan dalam keadaan bersama dan tidak mengambil keputusan secara pribadi, sehingga karyawan dalam menjalankan tugas tidak merasakan sebagai paksaan, tetapi justru sebaliknya semua merasa terdorong untuk mensukseskannya sebagai tanggung jawab bersama.

Sikap yang mencerminkan nilai – nilai Pancasila adalah sikap terbuka dan demokratis, kepemimpinan yang seperti ini akan membuat karyawan akan bekerja dengan baik akhirnya akan membuat perusahaan tersebut berkembang. Di Perusahaan "X" Semarang seorang pemimpinnya dapat mengamalkan nilai – nilai Pancasila dan selalu mengutamakan musyawarah untuk mufakat, mengambil keputusan untuk kepentingan bersama. Musyawarah untuk mufakat sering dilakukan perusahaan ketika akan menghadapi lelang ataupun ketika telah mendapat pekerjaan, hal ini dilakukan untuk melakukan pembagian tugas sesuai dengan tanggung jawab masing – masing.

b) Jujur didalam kepemimpinannya

Berbagai bentuk kejujuran dalam kepemimpinannya dalam bentuk

- memberikan apresiasi terhadap karyawan yang berprestasi
- Selalu mengingatkan karyawan untuk jujur dalam melaksanakan tugasnya
- Membedakan kepentingan bersama dengan kepentingan pribadi

Pemimpin perusahaan dalam melaksanakan kepemimpinannya sering melakukan briefing terhadap tugas dari masing – masing karyawannya hal ini dilakukan untuk melihat progress dari masing – masing pekerjaan

c) Bijaksana dalam Bertindak

Bijaksana dalam bertindak adalah sebuah penilaian terhadap suatu pemikiran, ucapan dan perbuatan yang didasarkan pada lingkungan sekitarnya dan dengan tidak memaksakan kehendaknya pada apapun dan siapapun serta berdasarkan pada etika dan hati. Kebijakan dalam memimpin dalam bentuk :

- Menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuannya
- Memberikan kesempatan setiap karyawan untuk dapat berkembang sesuai kemampuannya
- Mengambil keputusan berdasarkan keputusan bersama
- Mengutamakan musyawarah mufakat setiap ada permasalahan di perusahaan

d) Bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa

Seorang pemimpin harus memiliki sikap ketakwaan, sikap ketakwaan ini mencerminkan nilai – nilai Pancasila, bertakwa disini bisa dicontohkan dengan melaksanakan sholat lima waktu dan bersikap selalu bersyukur atas nikmat yang sudah diberikan Tuhan. Kepemimpinan di Perusahaan "X" sejauh ini mencerminkan sikap yang baik hal ini dapat disimpulkan setelah melakukan wawancara dengan karyawan dan observasi selama berada di perusahaan tersebut. Hasil yang didapat sebagai berikut :

- Pemimpin selalu melaksanakan sholat lima waktu
- Pemimpin tidak segan untuk mengingatkan karyawan untuk melaksanakan ibadahnya
- Ketika hari besar keagamaan pemimpin memberikan ucapan kepada karyawannya
- Mengingatkan karyawannya untuk selalu bersyukur

Kontribusi Kepemimpinan Pancasila dalam kinerja dan kepuasan karyawan menunjukkan bahwa tindakan yang baik dan benar pastinya akan memberikan dampak yang positif untuk sekitarnya. Hasil dari sebuah sikap atau perilaku itu adalah norma, dan nilai yang timbul tergantung pada dampak yang ada. Adapun hasil dari suatu kepemimpinan adalah

peningkatan kinerja dan kepuasan karyawan, kontribusi pemimpin dalam kinerja dan kepuasan karyawan sebagai berikut :

a. Kualitas Kepemimpinan

Sehubungan dengan hasil wawancara diatas maka dapat saya simpulkan bahwa meningkatkan kualitas kinerja melalui kontribusinya yaitu pemimpin mampu menjadi inspirasi untuk karyawannya, dan melihat hasil wawancara diatas dapat diungkapkan bahwa pemimpin perusahaan memiliki kemampuan menjelaskan dan memberikan bimbingan dengan baik dan sempurna dalam menjelaskan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk karyawannya. Dan didalam kepemimpinannya harus mampu membangun komitmen, mengembangkan prakarsa atau inisiatif, menciptakan serta mempertahankan kinerja serta mampu menginspirasi karyawan dalam bertindak efektif. Pemimpin juga diharapkan mau mengambil resiko dengan usaha optimal, mampu bersaing dan mengadaptasikan diri dengan perubahan yang ada.

b. Kedisiplinan

Disiplin akan membuat seseorang tahu dan dapat membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, yang tak sepatutnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilarang) karena disiplin itu sendiri merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Bagi seorang yang berdisiplin, karena sudah menyatu dalam dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi dirasakan sebagai beban, namun sebaliknya akan membebani dirinya apabila ia tidak berbuat disiplin. Disiplin yang mantap pada hakikatnya akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia. Sebaliknya, disiplin yang tidak bersumber dari kesadaran hati nurani akan menghasilkan disiplin yang lemah dan tidak akan bertahan lama, atau disiplin yang statis, tidak hidup. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan dapat dikatakan pemimpin perusahaan “X” apabila tidak ada kegiatan diluar selalu datang dan pulang kerja sesuai jam kerja yang ada di perusahaan dan ini sesuai dengan hasil observasi yang dilakukan peneliti selama penelitian berlangsung.

c. Mengembangkan Struktur Perusahaan

Perusahaan merupakan gabungan sekelompok yang terikat secara formal serta bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pemimpin perusahaan dengan tugasnya sebagai pemimpin harus dapat mengembangkan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bila tidak dikembangkan maka perusahaan akan bersikap statis dan tidak mengikuti perkembangan dunia konsultan. Perusahaan akan dikembangkan sesuai dengan tujuan dan kondisi yang ada sehingga karyawan yang ada didalam perusahaan akan berkolaborasi secara sinergis untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu pemimpin harus mampu memilih dan mempersiapkan perusahaannya sesuai dengan keadaan saat ini dan tetap menerapkan asas – asas Pancasila untuk mencapai tujuan yang efektif.

Pembahasan

Sikap dalam bekerja yang mencerminkan nilai – nilai Pancasila dapat dilihat dari masing-masing sila di dalam Pancasila.

Tabel 3
 Cermin Kepemimpinan dalam Perusahaan

Nilai Ketuhanan Yang Maha Esa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mempraktekan prinsip bahwa berkerja adalah sebuah ibadah, hal ini dapat ditunjukkan dengan sikap selalu bersyukur atas setiap pekerjaan yang telah diamanahkan kepada kita, menjalankannya dengan ikhlas dansepenuh hati. 2. Memiliki rasa takut kepada Tuhan, dalam bekerja memiliki rasa takut akan membuat dalam bekerja selalu berhati – hati dalam bertindak, akan berusaha untuk menjauhi kejahatan seperti tindakan praktek suap/korupsi diperusahaan. Dimana tindakan yang tidakbaik akan merugikan tempat kita bekerja 3. Didalam perusahaan setiap kaeyawannyamemiliki hak untuk melaksanakan ibadah menurut agama dankeyakinannya, setiap karywan tidak berhal untuk mengganggu,menghalangi-halangi atau menghinarekan kerjanya yang berlainan agama untuk beribadah 4. Dalam bekerja pemimpin dan karyawannya wajib mengutakan kejujuran di atas segalanya dalam bekerja. 5. Setiap karyawan memiliki kelebihan dan kekurangan yang sudah diberikan oleh Allah, sehingga setiap karyawan berhak untuk mengembangkan setiap potensi kelebihan yang dimilikinya.
Nilai Kemanusiaan Yang Adil dan Beradab	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apabila ada rekan kerja yang kesusahanmaka sebagai rekannya harus siap untuk saling menolong 2. Bersikap adil dan tidak membeda – bedakan antara rekan kerja satu dengan yang lainnya 3. Memiliki sikap saling berbagi, baik ilmumaupun hal-hal positif lainnya yang dapat meningkatkan pengembangan dirisemua bagian (mulai dari level terendahsampai dengan level tertinggi). 4. Bersikap untuk saling memaafkan dalamarti meminta maaf apabila melakukan kesalahan dan memaafkan rekan kerja apabila melakukan kesalahan 5. Kepada atasan kita bersikap hormat dan taat meskipun atasan bersikap tidak sesuai dengan harapan kita
Nilai Persatuan Indonesia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Didalam perusahaan membangunsemangat berkerja sama dan saling mendukung antar divisi (divisi administrasi, divisi perencanaan dan divisi pengawasan) dalam memenangkan sebuah lelang pekerjaan. 2. Dalam perusahaan tidak membeda- bedakan tim dikantor, asalnya dari mana, sukunya darimana, agamanya apa, belajar menerima setiap perbedaan tim yang ada dikantor 3. Dalam berkomunikasi antar rekan kerja menggunakan Bahasa yang baik dan benar, tidak menggunakan Bahasa sehari – hari yang terkesan tidakformal.
Nilai Kerakyatan Yang Dipimpin oleh Hikmat Kebijaksanaan Dalam Permusyawaratan Perwakilan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dalam menyelesaikan sesuatu masalah dibiasakan untuk menggunakan bermusyawah 2. Dalam berdiskusi dikantor setiap karywan diharapkan berani memberikanusulan dan masukkan untuk kemajuan perusahaan 3. Berani mengungkapkan kesalahan, tindakan semena-mena atau sikap yang sudah menyalahi peraturan perusahaan, baik yang dilakukan rekan sekerja maupun atasan 4. Melaksanakan segala aturan dan keputusan bersama dengan ikhlas dan bertanggung jawab
Nilai Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Seorang pemimpin memberikan tugas yang merata dan sesuai dengan kemampuan masing-masing anak buahnya 2. Seorang pemimpin harus berani memberikan pujian kepada karyawan yang berprestasi, dan teguran/nasihat kepada karyawan yang malas/kurang berprestasi 3. Merekrut karyawan bukan karena kesamaan suku, ras atau agamanya, tetapi berdasarkan kompetensi yang dimiliki 4. Peduli terhadap seluruh anggota tim, darilevel terendah sampai tertinggi

Sumber : Pengolahan hasil observasi dan wawancara, 2021

Kesimpulan

Penelitian menghasilkan gambaran bahwa 93% responden menyatakan bahwa implementasi Strategi Manajemen Pancasila dijalankan dengan baik di tempat kerja baik itu di sektor manufaktur maupun sektor jasa. Sebagai negara yang berdasarkan Pancasila tentu sangat menyedihkan masih ada komponen bangsa yang tidak setuju menjalankan Strategi Manajemen Pancasila di tempat kerjanya. Meskipun persentase itu kecil 2% namun karena Pancasila adalah dasar negara maka sekecil apa pun ketidaksetujuan itu harus diperbaiki. Pengamalan nilai-nilai Pancasila yang merupakan Strategi Manajemen Pancasila seharusnya dilaksanakan 100% di perusahaan dalam aktifitas bisnisnya sehari-hari, karena Pancasila adalah dasar dan jiwa Negara Kesatuan Republik Indonesia. Berdasarkan hasil penelitian ini maka perlu dilakukan penelitian yang lebih banyak lagi tentang implementasi Strategi Manajemen Pancasila di tempat kerja baik itu manufaktur maupun non manufaktur

Daftar Pustaka

- Anggraini, D., Fathari, F., Anggara, J. W., & Al Amin, M. D. (2020). Pengamalan Nilai-Nilai Pancasila Bagi Generasi Milenial. *Jurnal Inovasi Ilmu Sosial Politik*, 2(1), 11–18. <http://riset.unisma.ac.id/index.php/JISoP/article/view/4945/5419>
- Cahyono, B. T. (2021). PANCASILA STRATEGIC MANAGEMENT AND ITS EFFECTS ON INDONESIAN COMPANIES : A BUSINESS PERFORMANCE MODEL. Manila Women's University Manila.
- Gandhi, R. (2016). Pancasila Sebagai Jiwa bangsa. *Selat*, 4(1).
- Hanum, F. (2019). Pancasila Sebagai Paradigma Pembangunan Industri 4.0. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 19(1), 30–42.
- Hasanah, U. (2021). Implementasi Nilai-Nilai Pancasila Di Kalangan Generasi Millenial Untuk Membendung Diri Dari Dampak Negatif Revolusi Industri 4.0. In *Pedagogy : Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* (Vol. 8, Issue 1, pp. 52–59). <https://doi.org/10.51747/jp.v8i1.705>
- Irhandayaningsih, A. (2012). Peranan Pancasila Dalam Menumbuhkan Kesadaran Nasionalisme Generasi Muda Di Era Global. *Humanika*, 16(9), 54–67. <http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf>
- Kemhan RI. (2014). 45 Butir Pedoman Penghayatan dan Pengamalan Pancasila. Dirjen Perencanaan Pertahanan. <https://www.kemhan.go.id/renhan/2014/11/20/45-butir-pedoman-penghayatan-dan-pengamalan-pancasila.html>
- Khosiah, N. (2020). Implementasi Nilai-Nilai Pancasila Peserta Didik Di Madrasah Ibtidaiyah Mambail Falah Tongas Probolinggo. *Jurnal Al-Insyiroh*, 6(1), 84–100.
- Komang, N., & Kumala, R. (2017). Ni Komang Ratih Kumala Dewi, S.H.,M.H. Kedudukan ... 269. Kedudukan Pancasila Dalam Pembangunan Nasional, 269– 276.
- Lande, A., & Mahpudz, A. (2016). Implementasi Nilai-Nilai Pancasila di SMA Negeri 4 Palu. *Edu Civic*, 4(2), 1–15.
- Mulyanto, H., & Wulandari, A. (2019). *Penelitian : Metode dan Analisis* (H. Mulyanto & A. Wulandari (eds.); 4th Editio). CV. Agung Semarang.
- Nurhayati, D. (2015). STRATEGI INDONESIA DALAM MENGHADAPI TANTANGAN GLOBAL DIBIDANG EKONOMI. *Jurnal Heritage*, 3(1). <https://garuda.ristekbrin.go.id/documents?q=STRATEGI+INDONESIA+DALAM+MENGHADAPI+TANTANGAN+GLOBAL++DIBIDANG+EKONOMI>
- Prasetyo, H. (2018). Implementasi Nilai Nilai Pancasila Dalam best Practice Corporate Governance Perbankan Indonesia. *Buletin Bisnis & Manajemen*, 04(02), 167–176.
- Putri, M. A., & Meinarno, E. A. (2018). Relevankah Pancasila dan Globalisasi ? Mengungkap Hubungan Pancasila dan Identitas Global. *JIPPK*, 3(1), 74–80.
- Sakban, A. (2011). SEMINAR NASIONAL : Aktualisasi Nilai-nilai Pancasila di Era Reformasi. SEMINAR NASIONAL : Aktualisasi Nilai-Nilai Pancasila Di Era Reformasi, 46–55.
- Sitorus, J. (2016). Pancasila-based Social Responsibility Accounting. *Elsevier*, 2019, 700–709. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.054>
- Widjojo, A. (2016). Pemantapan Nilai-Nilai Ideologi Bangsa Dalam Rangka Penguatan Ketahanan Nasional Dalam Aras Global. *Seminar Nasional Hukum Universitas Negeri ...*, 7–18. <https://proceeding.unnes.ac.id/index.php/snh/article/view/489>.