

Penerapan Nilai-Nilai Pancasila dalam Etika Manajemen Sumber Daya Manusia (Sebuah Tinjauan Sistematis dalam Konteks Indonesia)

Iwan Irawan ¹⁾

¹⁾iwan.irawan@binus.ac.id

¹⁾*Universitas Bina Nusantara*

Jl. Kebon Jeruk Raya No. 27, Kebon Jeruk Jakarta, Indonesia

Article history:

Received: November 14, 2024
Revised: November 14, 2024
Accepted: November 14, 2024
Available online: November 14, 2024

Keywords:

Digitalisasi dan Globalisasi;
Etika dan Privasi Data;
Manajemen Sumber Daya Manusia;
Pancasila;
Pendidikan Karakter;

ABSTRACT

Penerapan nilai-nilai Pancasila dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di Indonesia menghadapi tantangan signifikan, terutama di tengah arus globalisasi dan digitalisasi yang pesat. Meskipun Pancasila telah lama diakui sebagai landasan etika bangsa, integrasinya dalam praktik manajemen SDM modern masih terbatas dan sulit diterapkan dalam konteks kerja yang semakin kompetitif. Nilai-nilai seperti keadilan sosial, kemanusiaan, persatuan, dan demokrasi kerap terabaikan karena fokus organisasi lebih diarahkan pada produktivitas dan hasil. Persoalan semakin kompleks dengan berkembangnya teknologi digital dalam manajemen SDM, yang memunculkan tantangan baru terkait etika, khususnya dalam hal privasi data dan perlindungan hak-hak karyawan. Organisasi menghadapi dilema antara memanfaatkan teknologi untuk efisiensi kerja dan menjaga prinsip-prinsip etika yang selaras dengan nilai Pancasila. Untuk menjawab tantangan ini, diperlukan pendekatan sistematis yang mampu mengoperasionalkan nilai-nilai Pancasila dalam praktik SDM. Pendekatan ini bertujuan menjembatani kesenjangan antara idealisme nasional yang diusung oleh Pancasila dan praktik organisasi yang ada, agar tercipta keseimbangan antara etika nasional dan tuntutan globalisasi. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini meninjau berbagai literatur dan menganalisis tantangan yang ada guna merumuskan strategi praktis penerapan Pancasila dalam manajemen SDM. Temuan menunjukkan bahwa meskipun nilai-nilai Pancasila diakui, kekurangan pedoman konkret menjadi hambatan utama dalam implementasinya. Hasil penelitian ini menekankan pentingnya pendidikan karakter berbasis Pancasila dan pengembangan kebijakan digital yang etis sebagai dasar untuk memperkuat loyalitas karyawan dan melindungi hak-hak mereka. Dengan implementasi yang lebih sistematis, organisasi di Indonesia diharapkan dapat memperkuat identitas nasional sambil beradaptasi dengan tuntutan global, sehingga memberikan kontribusi signifikan pada pengembangan SDM yang berkelanjutan, etis, dan berwawasan kebangsaan.

INTRODUCTION

Dalam era globalisasi yang ditandai oleh kemajuan teknologi yang pesat, manajemen sumber daya manusia (SDM) di Indonesia menghadapi tantangan yang signifikan dalam mempertahankan nilai-nilai etika yang kuat dan relevan. Globalisasi memicu perubahan dalam lingkungan kerja, harapan karyawan, serta praktik manajerial, sehingga organisasi harus beradaptasi tanpa meninggalkan prinsip etika yang menjadi fondasi moral bangsa. Dalam konteks Indonesia, Pancasila telah lama diakui sebagai landasan etika bangsa. Namun, penerapannya dalam praktik manajemen SDM yang modern dan berorientasi global masih menghadapi banyak tantangan (Siti Nur Eliza Rahmawati et al., 2023). Walaupun Pancasila menjadi panduan nilai moral dan etika yang ideal, terdapat kesenjangan pengetahuan terkait penerapan setiap sila secara praktis dalam lingkungan manajemen SDM yang semakin kompleks.

Organisasi di Indonesia sering kali mengalami kesulitan dalam mengintegrasikan nilai-nilai Pancasila ke dalam pengelolaan SDM, khususnya karena tidak adanya pedoman yang jelas mengenai cara implementasinya dalam konteks korporat yang beragam. Hal ini menciptakan tantangan tersendiri bagi manajer SDM yang dituntut untuk menyeimbangkan efisiensi dan produktivitas dengan nilai-nilai Pancasila yang mencakup aspek-aspek seperti keadilan sosial, integritas, dan persatuan. Terutama dalam pengambilan keputusan manajerial, masih ada ketidakjelasan dan kontradiksi mengenai bagaimana prinsip-prinsip Pancasila dapat dijadikan panduan yang spesifik untuk memecahkan dilema etika dalam organisasi (Malik et al., 2021). Masalah ini menjadi semakin rumit ketika organisasi harus mempertimbangkan elemen keadilan sosial dan integritas yang menjadi tantangan di era di mana persaingan semakin ketat dan karyawan menuntut lebih banyak keadilan dalam kompensasi, promosi, dan pengembangan karir (Nurhasanah et al., 2021).

Beberapa solusi telah diajukan oleh para peneliti untuk mengatasi tantangan dalam penerapan nilai-nilai Pancasila ini. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh (Adrai & Perkasa, 2024) menunjukkan bahwa penerapan etika bisnis berbasis Pancasila dapat berkontribusi pada peningkatan loyalitas karyawan. Etika bisnis berbasis Pancasila memungkinkan perusahaan untuk membangun budaya kerja yang menghargai nilai-nilai moral dan sosial, yang pada akhirnya dapat meningkatkan keterikatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Di sisi lain, (Dewi & Widiastuti, 2022) menyoroti pentingnya pendidikan karakter berbasis Pancasila sebagai langkah untuk memperkuat integritas dan komitmen dalam manajemen SDM. Mereka mengusulkan bahwa melalui pendidikan karakter yang intensif, nilai-nilai Pancasila dapat ditanamkan dalam diri setiap karyawan sejak dini, sehingga tercipta budaya organisasi yang solid dan berintegritas tinggi (Pangaribuan & Wicaksana, n.d.).

Namun, meskipun upaya-upaya tersebut memiliki dampak positif, sebagian besar penelitian yang ada masih bersifat konseptual dan belum mampu memberikan panduan praktis yang dapat diterapkan secara luas di lingkungan kerja Indonesia. Banyak studi yang berfokus pada pentingnya nilai-nilai Pancasila secara umum tanpa memberikan instruksi rinci tentang bagaimana nilai-nilai tersebut dapat diterjemahkan menjadi praktik manajemen yang konkret dalam keseharian organisasi (Jannah & Dewi, 2021). Oleh karena itu, masih ada kebutuhan mendesak akan solusi yang lebih konkret dan terukur dalam menerapkan Pancasila pada manajemen SDM. Solusi ini diperlukan agar organisasi tidak hanya memahami nilai-nilai Pancasila tetapi juga mampu mengimplementasikannya dengan cara yang efektif dan relevan bagi kepentingan organisasi dan karyawan.

Penelitian ini mengusulkan pendekatan baru dalam menerapkan nilai-nilai Pancasila dalam etika manajemen SDM melalui tinjauan literatur sistematis. Pendekatan ini bertujuan untuk mengidentifikasi prinsip-prinsip praktis dari setiap sila Pancasila yang relevan dengan

praktik SDM modern. Melalui pendekatan ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi nyata dengan menawarkan kerangka kerja praktis dan spesifik yang belum ada dalam penelitian sebelumnya. Khususnya, aspek keadilan sosial dan demokrasi di tempat kerja akan dieksplorasi lebih dalam untuk memberikan panduan yang dapat diterapkan oleh manajer SDM dalam pengambilan keputusan yang etis dan berkelanjutan. Pendekatan sistematis ini diharapkan dapat mengisi kekosongan dalam literatur yang selama ini hanya memberikan perspektif konseptual.

Studi ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan dengan menjawab pertanyaan tentang bagaimana Pancasila dapat diintegrasikan secara operasional dalam manajemen SDM. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat membantu organisasi di Indonesia membangun sistem manajemen yang beretika dan berkelanjutan, yang tidak hanya mendukung tujuan bisnis tetapi juga mempertahankan identitas moral dan sosial yang berakar pada nilai-nilai Pancasila. Melalui hasil penelitian ini, diharapkan dapat tersedia panduan praktis yang dapat diadopsi oleh berbagai organisasi di Indonesia dalam upaya mengukuhkan nilai-nilai Pancasila dalam praktik manajemen SDM di era globalisasi yang dinamis.

RESEARCH METHOD

Penelitian ini menggunakan metode tinjauan sistematis literatur atau Systematic Literature Review (SLR) untuk mengeksplorasi penerapan nilai-nilai Pancasila dalam etika manajemen sumber daya manusia (SDM) di Indonesia. Metode SLR dipilih karena dapat memberikan tinjauan yang komprehensif dan terstruktur terhadap penelitian-penelitian terbaru yang berkaitan dengan topik ini. Dengan pendekatan ini, penelitian memfokuskan kajian pada literatur yang tersedia di Google Scholar dalam rentang tahun 2020-2024 untuk memastikan relevansi dan keterkinian informasi yang diperoleh. Penelitian ini dirancang sebagai studi kualitatif dengan pendekatan SLR, di mana artikel-artikel relevan dianalisis secara tematik. Desain penelitian ini mencakup beberapa tahapan penting, yaitu identifikasi sumber data, seleksi artikel, ekstraksi data, dan analisis tematik, yang kesemuanya bertujuan untuk memahami penerapan praktis nilai-nilai Pancasila dalam manajemen SDM serta mengevaluasi tantangan dan peluang penerapan nilai-nilai tersebut dalam konteks Indonesia. Sumber data utama penelitian ini adalah artikel yang diambil dari Google Scholar, khususnya artikel-artikel yang dipublikasikan dalam periode 2020 hingga 2024, dengan rentang waktu ini dipilih untuk menjaga agar data yang dianalisis mencerminkan tantangan dan perkembangan terbaru dalam penerapan Pancasila di dunia kerja. Penggunaan Google Scholar memungkinkan akses ke berbagai artikel akademis berkualitas yang relevan dengan topik ini.

Untuk menentukan artikel yang sesuai, penelitian ini menerapkan kriteria seleksi sebagai berikut: pertama, kesesuaian topik, yaitu artikel yang secara khusus membahas penerapan nilai-nilai Pancasila dalam manajemen SDM atau etika bisnis berbasis Pancasila; kedua, tahun publikasi, yang hanya mencakup artikel dalam periode 2020-2024 demi memastikan keterkinian informasi; ketiga, sumber, yaitu artikel yang hanya berasal dari Google Scholar untuk memastikan standar akademik dan aksesibilitas sumber; dan terakhir, jenis penelitian, yang dipilih berupa artikel empiris atau kajian konseptual yang memberikan wawasan praktis atau teoritis terkait penerapan Pancasila dalam konteks SDM. Data dikumpulkan melalui pencarian sistematis di Google Scholar menggunakan kata kunci yang relevan, seperti "nilai Pancasila dalam manajemen SDM," "etika berbasis Pancasila," "keadilan sosial dalam manajemen di Indonesia," dan "karakter SDM berdasarkan Pancasila." Hasil pencarian ini kemudian difilter sesuai kriteria seleksi, dan artikel yang memenuhi syarat dimasukkan ke dalam daftar sumber. Selanjutnya, dari artikel-artikel

tersebut, data diekstraksi menggunakan formulir khusus yang dirancang untuk menangkap informasi penting yang terkait dengan topik penelitian ini.

Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan pendekatan tematik, yang mengelompokkan informasi berdasarkan tema-tema utama terkait nilai-nilai Pancasila. Analisis ini meliputi beberapa langkah, antara lain pengkodean awal, di mana setiap artikel dikodekan untuk mengidentifikasi frasa atau konsep penting yang berkaitan dengan nilai-nilai Pancasila dalam manajemen SDM; klasifikasi tematik, yang mengelompokkan frasa atau konsep serupa ke dalam tema-tema yang mencerminkan lima sila Pancasila, seperti keadilan sosial, kemanusiaan, dan demokrasi; serta interpretasi tematik, di mana tema-tema ini dianalisis lebih dalam untuk memahami tantangan dan potensi penerapan nilai-nilai Pancasila dalam praktik manajemen SDM yang modern. Untuk memastikan keandalan dan validitas hasil, penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dengan mengidentifikasi dan membandingkan hasil dari berbagai artikel yang relevan. Pengkodean dan klasifikasi dilakukan dengan hati-hati untuk menghindari bias dan memastikan konsistensi interpretasi, sementara validasi dilakukan melalui pengecekan ulang terhadap data yang diperoleh dari artikel-artikel terpilih, sehingga hasil analisis dapat diandalkan dan objektif.

Tahapan pelaporan dari penelitian ini dirancang untuk menyajikan hasil dalam bentuk laporan komprehensif yang mencakup analisis mendalam terkait setiap sila dalam Pancasila, serta implikasinya terhadap etika manajemen SDM di Indonesia. Laporan ini juga mengidentifikasi kesenjangan pengetahuan yang ada dan memberikan rekomendasi praktis bagi para praktisi SDM di Indonesia agar dapat menerapkan nilai-nilai Pancasila secara efektif dalam lingkungan kerja yang dinamis dan terus berkembang.

RESULTS AND DISCUSSION

Penelitian ini menemukan bahwa meskipun nilai-nilai Pancasila secara luas diakui sebagai fondasi etika bangsa Indonesia, penerapannya dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) modern masih menghadapi berbagai kendala dan tantangan, terutama di era globalisasi dan kemajuan teknologi.

Kesenjangan dalam Integrasi Pancasila ke dalam Manajemen SDM

Banyak organisasi di Indonesia mengakui pentingnya nilai-nilai Pancasila, tetapi terdapat kesenjangan dalam penerapannya secara praktis dalam manajemen SDM (Hakim & Kirom, 2020). Beberapa studi menunjukkan bahwa organisasi mengalami kesulitan dalam mengoperasionalkan nilai-nilai seperti keadilan sosial, persatuan, dan kemanusiaan dalam konteks kerja yang bersifat kompetitif dan berorientasi hasil. Ketiadaan panduan yang jelas dan pedoman operasional dalam menerapkan setiap sila Pancasila ke dalam praktik SDM menjadi salah satu faktor utama yang menyebabkan ketidakjelasan dan kontradiksi dalam implementasinya di lapangan (Malik et al., 2021; Siti Nur Eliza Rahmawati et al., 2023).

Tabel 1. Kesenjangan dalam Integrasi Nilai Pancasila ke dalam Manajemen SDM

Aspek	Temuan Utama	Kendala Utama
Keadilan Sosial	Keadilan dalam pengambilan keputusan belum diterapkan secara konsisten di organisasi	Kurangnya panduan operasional yang jelas untuk implementasi
Kemanusiaan	Perlindungan hak karyawan tidak selalu menjadi prioritas	Fokus pada hasil dan produktivitas sering kali mengorbankan aspek kemanusiaan
Persatuan	Budaya kerja kolektif sulit diterapkan dalam lingkungan yang kompetitif	Pengaruh budaya asing yang lebih individualis

Demokrasi	Partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan masih rendah	Tidak ada struktur formal untuk melibatkan karyawan secara demokratis
-----------	---	---

Tantangan dalam Menjaga Etika di Era Digital

Perkembangan teknologi digital dan big data menambah kompleksitas dalam penerapan nilai-nilai etika Pancasila, terutama dalam hal privasi dan perlindungan data karyawan. Manajemen SDM digital menghadapi tantangan besar dalam menjaga keamanan data karyawan, yang menuntut kebijakan privasi yang berlandaskan pada nilai kemanusiaan dan keadilan sosial yang terkandung dalam Pancasila. Ketika teknologi semakin memudahkan pengumpulan dan pemrosesan data, penerapan kebijakan yang melindungi hak privasi karyawan menjadi semakin penting, namun implementasinya seringkali terbentur pada keterbatasan regulasi dan kurangnya kesadaran etis di level organisasi (Dewi & Widiastuti, 2022; Siti Nur Eliza Rahmawati et al., 2023).

Tabel 2. Tantangan Etika di Era Digital dalam Manajemen SDM

Tantangan Digital	Temuan Utama	Solusi yang Diperlukan
Privasi dan Keamanan Data	Risiko privasi meningkat seiring pemanfaatan teknologi digital	Kebijakan privasi yang selaras dengan nilai kemanusiaan dan keadilan
Transparansi Data	Karyawan merasa kurang dilibatkan dalam keputusan terkait data mereka	Implementasi kebijakan yang melibatkan karyawan dalam pengelolaan data
Etika dalam Pemanfaatan Data	Pemanfaatan big data seringkali mengabaikan aspek etika	Pedoman yang jelas dalam penggunaan data karyawan

Pengaruh Globalisasi terhadap Identitas dan Moral Karyawan

Globalisasi telah mempercepat adopsi budaya kerja yang mengedepankan produktivitas dan efisiensi, namun sering kali mengorbankan nilai-nilai kebangsaan seperti kebersamaan dan kolektivitas. Penelitian menemukan bahwa generasi muda, khususnya generasi milenial, cenderung kehilangan nilai-nilai moral dan kebersamaan yang seharusnya menjadi dasar dalam berinteraksi di tempat kerja. Hal ini menimbulkan tantangan tersendiri dalam membentuk budaya kerja yang berakar pada nilai-nilai Pancasila, terutama di lingkungan kerja yang dipengaruhi oleh budaya asing yang kompetitif (Dewi & Widiastuti, 2022; Robi'ah & Dewi, 2021).

Tabel 3. Pengaruh Globalisasi terhadap Identitas dan Moral Karyawan

Aspek Globalisasi	Temuan Utama	Dampak Terhadap Pancasila
Budaya Asing	Generasi muda cenderung lebih mengadopsi nilai budaya asing yang kompetitif	Kehilangan nilai kebersamaan dan kolektivitas
Identitas Nasional	Nilai-nilai nasional kurang diterapkan dalam budaya organisasi	Kesulitan menjaga identitas bangsa dalam lingkungan kerja
Moral dan Etika	Generasi milenial cenderung mengabaikan norma moral tradisional	Mengurangi rasa tanggung jawab sosial

Kebutuhan akan Pendidikan Karakter Berbasis Pancasila

Studi menunjukkan bahwa pendidikan karakter berbasis Pancasila sangat diperlukan untuk membentuk etika kerja dan integritas karyawan (Aulora & Najicha, 2023). Pendidikan ini diharapkan mampu menanamkan nilai-nilai dasar Pancasila sejak dini, yang akan

berlanjut hingga ke lingkungan kerja. Namun, banyak perusahaan belum memiliki program pelatihan dan pengembangan yang secara eksplisit mendukung nilai-nilai Pancasila, yang menyebabkan kesenjangan antara apa yang diyakini sebagai nilai-nilai penting dan apa yang diterapkan dalam praktik sehari-hari (Febrizal, n.d.; Malini et al., 2022).

Tabel 4. Kebutuhan akan Pendidikan Karakter Berbasis Pancasila

Aspek Pendidikan	Temuan Utama	Kebutuhan Utama
Pendidikan Karakter	Nilai-nilai Pancasila dapat membantu membentuk moral dan integritas karyawan	Program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan
Revolusi Mental	Pendidikan karakter perlu diintegrasikan dalam kebijakan SDM untuk menguatkan identitas nasional	Program yang berfokus pada pembentukan karakter Pancasila sejak dini
Pelatihan Pancasila	Nilai Belum banyak organisasi yang memiliki program pelatihan khusus nilai Pancasila	Panduan khusus untuk implementasi pelatihan berbasis Pancasila

Tantangan dalam Membangun Loyalitas melalui Etika Pancasila

Loyalitas karyawan terhadap organisasi seringkali terkait dengan persepsi terhadap keadilan dan etika dalam lingkungan kerja. Penerapan etika kerja yang berlandaskan Pancasila, seperti prinsip persatuan dan keadilan, terbukti dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan. Namun, penelitian menemukan bahwa banyak organisasi masih kurang dalam membangun budaya kerja yang mengedepankan etika dan keadilan sosial, yang mengakibatkan rendahnya loyalitas dan motivasi karyawan (Sari et al., 2024).

Tabel 5. Tantangan dalam Membangun Loyalitas Karyawan melalui Etika Pancasila

Aspek Loyalitas	Temuan Utama	Hambatan dalam Penerapan Pancasila
Loyalitas Karyawan	Penerapan nilai keadilan sosial meningkatkan loyalitas karyawan	Kurangnya budaya kerja yang mengedepankan keadilan social
Kepuasan Kerja	Karyawan lebih puas dalam lingkungan yang adil dan beretika	Kurangnya integrasi nilai Pancasila dalam budaya kerja
Etika Kerja	Etika kerja berbasis Pancasila meningkatkan motivasi karyawan	Belum ada program khusus untuk meningkatkan etika Pancasila

Kurangnya Panduan Praktis dalam Implementasi Pancasila pada MSDM Internasional

Dalam konteks internasional, penerapan Pancasila sebagai landasan etika bisnis dan tanggung jawab sosial (CSR) di manajemen SDM belum memiliki panduan yang jelas. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi multinasional yang berbasis di Indonesia dapat meningkatkan daya tarik mereka terhadap talenta global dengan menerapkan nilai-nilai Pancasila, namun belum banyak panduan praktis yang tersedia untuk mengintegrasikan Pancasila dalam strategi CSR internasional (Adrai & Perkasa, 2024; Oktariani et al., 2022).

Tabel 6. Kurangnya Panduan Praktis dalam Implementasi Pancasila pada MSDM Internasional

Aspek Internasional	Temuan Utama	Kebutuhan Utama
Tanggung Jawab Sosial	Integrasi nilai Pancasila dapat meningkatkan reputasi organisasi multinasional	Panduan khusus untuk penerapan nilai Pancasila dalam CSR global

Etika Bisnis	Penerapan nilai-nilai Pancasila berpotensi meningkatkan daya tarik talenta global	Panduan yang lebih konkret untuk etika bisnis berbasis Pancasila
Reputasi Organisasi	Nilai Pancasila meningkatkan persepsi positif terhadap organisasi dari perspektif global	Perlu integrasi nilai Pancasila dalam strategi HR global

Melalui hasil dan tabel-tabel di atas, penelitian ini menyimpulkan bahwa meskipun Pancasila diakui sebagai landasan etika penting, penerapannya dalam manajemen SDM modern masih menghadapi kendala substansial. Kebutuhan akan panduan praktis, pendidikan karakter berbasis Pancasila, serta strategi untuk menjaga etika di era digital dan dalam konteks global adalah tantangan yang perlu diatasi agar nilai-nilai Pancasila dapat diimplementasikan secara efektif dalam lingkungan kerja Indonesia.

Pembahasan

Penelitian ini menyoroti pentingnya penerapan nilai-nilai Pancasila dalam etika manajemen sumber daya manusia (SDM) di Indonesia, terutama di tengah perubahan yang dipicu oleh globalisasi dan perkembangan teknologi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai Pancasila dalam manajemen SDM masih menghadapi berbagai tantangan, khususnya dalam aspek keadilan sosial, kemanusiaan, persatuan, demokrasi, dan kebijaksanaan. Tantangan ini semakin nyata dengan kurangnya panduan praktis dalam mengintegrasikan nilai-nilai tersebut ke dalam praktik sehari-hari di organisasi (Hakim & Kirom, 2020). Misalnya, meskipun banyak perusahaan menyadari pentingnya nilai keadilan sosial, implementasinya sering kali terkendala oleh tuntutan produktivitas dan hasil yang kompetitif. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat kesenjangan antara idealisme Pancasila dan praktik manajerial di lapangan, yang membutuhkan pendekatan lebih terarah dan terstruktur untuk diterapkan dalam lingkungan kerja yang dinamis (Siti Nur Eliza Rahmawati et al., 2023).

Signifikansi dari temuan ini terletak pada implikasinya terhadap pengembangan etika dan budaya organisasi di Indonesia. Nilai-nilai Pancasila memiliki potensi besar untuk meningkatkan loyalitas, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Dengan menerapkan nilai-nilai keadilan sosial, kemanusiaan, dan persatuan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan inklusif, yang pada akhirnya dapat memperkuat loyalitas karyawan. Selain itu, dengan adopsi prinsip-prinsip etika Pancasila dalam kebijakan privasi digital, organisasi dapat membangun kepercayaan dan melindungi hak-hak karyawan di era big data. Oleh karena itu, temuan ini menekankan pentingnya pendekatan yang lebih konkret dalam mengintegrasikan Pancasila ke dalam manajemen SDM untuk mendukung keberlanjutan dan reputasi organisasi di era global (Dewi & Widiastuti, 2022).

Penelitian ini memperkaya literatur yang ada dengan menyoroti bagaimana Pancasila dapat menjadi fondasi etika yang relevan untuk menghadapi tantangan globalisasi dan digitalisasi dalam manajemen SDM. Temuan ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pendidikan karakter berbasis Pancasila dapat membantu memperkuat identitas nasional dan etika individu, terutama dalam menghadapi pengaruh budaya asing. Selain itu, penelitian ini mendukung temuan bahwa etika bisnis berbasis Pancasila dapat berkontribusi pada loyalitas dan keterikatan karyawan terhadap organisasi (Firdaus & Dewi, 2021; Malini et al., 2022). Dengan demikian, penelitian ini memperkuat argumen bahwa nilai-nilai Pancasila memiliki peran strategis dalam membentuk budaya organisasi yang berkelanjutan dan berintegritas.

Penelitian ini juga memberikan perspektif baru tentang pentingnya pendekatan sistematis dalam menerapkan Pancasila dalam etika manajemen SDM. Salah satu wawasan

baru yang muncul adalah kebutuhan akan pedoman operasional yang jelas untuk setiap sila dalam Pancasila, yang dapat diintegrasikan dalam kebijakan dan prosedur organisasi. Pendekatan ini memungkinkan nilai-nilai Pancasila tidak hanya menjadi panduan konseptual tetapi juga diterapkan secara praktis dan terukur dalam pengambilan keputusan, pengelolaan konflik, dan penyelesaian masalah etika dalam organisasi. Selain itu, penelitian ini memperkenalkan konsep pelatihan karakter berbasis Pancasila sebagai strategi jangka panjang untuk membangun identitas bangsa dalam lingkungan kerja yang semakin kompetitif dan global. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam memperkuat moral dan etika karyawan, serta menjaga keberlanjutan identitas nasional dalam menghadapi tantangan globalisasi.

CONCLUSION

Penelitian ini mengungkapkan bahwa penerapan nilai-nilai Pancasila dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di Indonesia masih menemui berbagai kendala, terutama dalam mengintegrasikan aspek-aspek seperti keadilan sosial, kemanusiaan, persatuan, demokrasi, dan kebijaksanaan ke dalam praktik manajerial yang berorientasi pada produktivitas dan hasil. Selain itu, perkembangan teknologi digital dalam manajemen SDM menghadirkan tantangan baru dalam hal etika, khususnya terkait privasi dan keamanan data karyawan. Temuan ini menyoroti kesenjangan antara idealisme Pancasila dengan praktik nyata di organisasi, yang membutuhkan pendekatan lebih konkret agar nilai-nilai tersebut dapat diimplementasikan dalam lingkungan kerja modern.

Penelitian ini memberikan kontribusi praktis dengan menawarkan panduan awal bagi organisasi untuk mempertimbangkan penerapan nilai-nilai Pancasila dalam kebijakan SDM mereka. Manfaat praktis dari temuan ini termasuk potensi untuk meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja karyawan melalui penerapan prinsip-prinsip keadilan sosial dan kemanusiaan. Di sisi lain, penelitian ini menekankan pentingnya mengembangkan pedoman praktis dan terukur untuk mengintegrasikan Pancasila dalam manajemen SDM digital, terutama untuk memastikan perlindungan etis terhadap privasi dan data karyawan. Dalam konteks global, penerapan nilai-nilai Pancasila juga dapat membantu organisasi mempertahankan identitas nasional di tengah pengaruh budaya asing yang kompetitif.

Penelitian ini juga menyoroti beberapa keterbatasan, termasuk kurangnya data empiris yang mendalam dan terbatasnya cakupan sampel. Oleh karena itu, penelitian lanjutan diperlukan untuk mengumpulkan data lapangan yang lebih luas dan memperkuat validasi temuan ini. Dengan adanya panduan yang lebih sistematis, diharapkan nilai-nilai Pancasila dapat menjadi fondasi etika yang kuat dalam manajemen SDM di Indonesia, baik pada tingkat nasional maupun internasional. Sebagai penutup, penelitian ini menegaskan bahwa penerapan nilai-nilai Pancasila dalam SDM tidak hanya memperkuat etika organisasi, tetapi juga berperan penting dalam menjaga identitas bangsa di era globalisasi dan digitalisasi.

REFERENCES

- Adrai, R., & Perkasa, D. H. (2024). Penerapan Etika Bisnis dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Dalam International Human Resources Management. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(2), 68–85. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i2.950>
- Aulora, R. T., & Najicha, F. U. (2023). *IMPLIKASI NILAI PANCASILA DALAM MEMBANGUN SUMBER DAYA*. June.
- Dewi, D. A., & Widiastuti, A. (2022). Implementasi Nilai-Nilai Pancasila Sebagai Solusi Dari Tantangan Generasi Mileneal. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(1), 1015–1023.

- Febrizal. (n.d.). *Implementasi Nilai Pancasila dalam Pengelolaan Strategis Human Resources Development untuk Mewujudkan Kultur Perusahaan yang Innovative (Implementation of Pancasila Values in Strategic Management of Human Resources Development to Realize an Innovative Co.*
- Firdaus, A. R., & Dewi, D. A. (2021). Implementasi Nilai-Nilai Pancasila Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia Indonesia. *Jurnal Kewarganegaraan*, 5(1), 184–191. <https://doi.org/10.31316/jk.v5i1.1447>
- Hakim, A. L., & Kirom, S. (2020). Manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan berdasarkan nilai Pancasila. *Jurnal Citizenship: Media Publikasi Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 3(2), 71. <https://doi.org/10.12928/citizenship.v3i2.17775>
- Jannah, A. N., & Dewi, D. A. (2021). Implementasi Pancasila dalam Kehidupan Sosial Budaya di Masyarakat Abad-21. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 931–936.
- Malik, S. Y., Mughal, Y. H., Azam, T., Cao, Y., Wan, Z., Zhu, H., & Thurasamy, R. (2021). Corporate social responsibility, green human resources management, and sustainable performance: is organizational citizenship behavior towards environment the missing link? *Sustainability (Switzerland)*, 13(3), 1–24. <https://doi.org/10.3390/su13031044>
- Malini, S., Dinie, & Dewi, A. (2022). Implementasi Nilai-Nilai Pancasila Sebagai Upaya Pembangunan Karakter Bangsa Di Era Globalisasi Modern. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(1), 1032–1038.
- Nurhasanah, A., Furi Furnamasari, Y., & Anggraeni Dewi, D. (2021). Upaya Membangun Karakter yang Unggul dengan Menerapkan Nilai-Nilai Pancasila dalam Kehidupan Sehari-hari. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 8745–8751.
- Oktariani, D., Herlissha, N., Hadis, & Saputri, L. (2022). Menerapkan Nilai-Nilai Pancasila Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Globalisasi. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(1), 2153–2160.
- Pangaribuan, D. K., & Wicaksana, S. A. (n.d.). *Pegawai Di Kementerian Xyz (Implementation of the Application of Pancasila Values in Organizational Culture To Improve Employee Performance At the Xyz Ministry).*
- Robi'ah, F., & Dewi, D. A. (2021). Implementasi Nilai Pancasila Sebagai Tinjauan Atas Mentalitas Anak Bangsa Indonesia. *Jurnal Kewarganegaraan*, 5(1), 232–238. <https://doi.org/10.31316/jk.v5i1.1461>
- Sari, R., Farah, D., Zahra, A., & Widjojo, J. (2024). *Strategi Membangun Loyalitas Karyawan dan Karyawati melalui Etika dan Etos Kerja : Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2(2), 1–8.
- Siti Nur Eliza Rahmawati, Maulinda Hasanah, Ainur Rohmah, Rizki Adytia Putra Pratama, & M Isa Anshori. (2023). Privasi Dan Etika Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Digital. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 1(6), 01–23. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v1i6.328>