

## MODEL KEPEMIMPINAN BERBASIS PANCASILA DALAM MEWUJUDKAN BUDAYA ORGANISASI YANG HUMANIS

Jasur Robiht Tri Wicaksono<sup>1</sup>, Wahyu Raditia Putra<sup>2</sup>, Aris Prio Agus Santoso<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Universitas Duta Bangsa Surakarta, E-mail: jasurrobith@gmail.com

<sup>2</sup> Universitas Duta Bangsa Surakarta, E-mail: raditia1216@gmail.com

<sup>3</sup> Universitas Duta Bangsa Surakarta, E-mail: arisprio\_santoso@udb.ac.id

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p><b>Article History</b></p> <p>Received: Revised: Published:</p> <p><b>Keywords</b> Pancasila leadership, organizational culture, organizational ethics, humanism, performance</p>	<p><i>This study aims to formulate a leadership model based on Pancasila values to support the development of a humanist organizational culture. Using a qualitative descriptive approach through literature review, this article explores the role and contribution of Pancasila in shaping ethical, fair and participatory leadership. The five principles of Pancasila serve as a normative foundation for building harmonious working relationships, democratic decision-making and strong organizational ethics. The findings indicate that Pancasila based leadership contributes to improved performance, employee loyalty, organizational stability and the prevention of corruption and nepotism. This model also strengthens the humanistic dimension in organizations by promoting diversity, empathy and collaboration. This research provides a conceptual alternative for Indonesian organizations to adopt leadership that prioritizes not only performance goals but also humanity and sustainability.</i></p>

INFORMASI ARTIKEL	ABSTRAK
<p><b>Riwayat Artikel</b></p> <p>Diterima: Direvisi Dipublikasikan:</p> <p><b>Kata Kunci</b> Kepemimpinan Pancasila, budaya organisasi, etika organisasi, humanisme, kinerja</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk merumuskan model kepemimpinan berbasis nilai-nilai Pancasila yang dapat mendukung terbentuknya budaya organisasi yang humanis. Dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif berbasis studi pustaka, artikel ini menganalisis peran dan kontribusi nilai-nilai Pancasila dalam membentuk gaya kepemimpinan yang etis, adil dan partisipatif. Lima sila Pancasila dijadikan sebagai fondasi normatif dalam membangun hubungan kerja yang harmonis, pengambilan keputusan yang demokratis serta etika organisasi yang kuat. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis Pancasila berkontribusi pada peningkatan kinerja, loyalitas karyawan, stabilitas internal organisasi dan pencegahan praktik korupsi dan nepotisme. Model ini juga memperkuat aspek humanistik dalam organisasi melalui penghargaan terhadap keberagaman, empati dan kolaborasi. Penelitian ini menawarkan alternatif konseptual bagi organisasi di Indonesia untuk membentuk kepemimpinan yang tidak hanya berorientasi pada target, tetapi juga pada nilai kemanusiaan dan keberlanjutan.</p>

### A. Pendahuluan

Dalam era globalisasi yang ditandai dengan kemajuan teknologi dan arus informasi yang begitu cepat serta dinamika persaingan yang semakin ketat organisasi dituntut untuk beradaptasi secara strategis dan berkelanjutan. Tantangan tersebut tidak hanya menuntut efisiensi dan efektivitas dalam proses bisnis tetapi juga menekankan pentingnya nilai-nilai kemanusiaan dalam lingkungan kerja. Dalam hal ini, budaya organisasi yang humanis menjadi salah satu aspek untuk menciptakan keharmonisan dan loyalitas karyawan. Budaya organisasi yang humanis mencerminkan nilai-nilai seperti saling menghargai, keterbukaan, keadilan dan partisipasi aktif dari seluruh anggota organisasi (Prastiwi, 2024). Untuk mewujudkan budaya organisasi yang humanis tersebut, diperlukan peran aktif dari seluruh komponen organisasi, khususnya dari pihak yang memiliki pengaruh besar dalam membentuk lingkungan kerja yaitu pemimpin.

Seiring dengan hal tersebut, kepemimpinan berperan dalam membentuk dan mengarahkan budaya organisasi. Pemimpin tidak hanya bertugas sebagai pengambil keputusan strategis, tetapi juga sebagai teladan dan agen perubahan dalam menerapkan nilai-nilai organisasi kepada seluruh internal. Berkaitan dengan peran tersebut, nilai-nilai yang dijunjung oleh pemimpin sangat menentukan arah dan karakter

budaya organisasi yang terbentuk. Di Indonesia nilai-nilai luhur Pancasila memiliki potensi besar untuk dijadikan sebagai landasan dalam praktik kepemimpinan dan pembentukan budaya organisasi. Pancasila sebagai dasar negara Indonesia mengandung nilai-nilai universal yang mencerminkan kemanusiaan, keadilan sosial dan musyawarah yang jika diimplementasikan secara konsisten dalam kepemimpinan organisasi, dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, etis dan berorientasi pada kesejahteraan bersama (Hekmatullah et al., 2021).

Kepemimpinan berbasis Pancasila merupakan pendekatan kepemimpinan yang menerapkan nilai-nilai dari kelima sila Pancasila ke dalam praktik manajerial dan hubungan antarindividu di dalam organisasi. Nilai Ketuhanan mendorong pemimpin untuk bertindak dengan integritas dan etika, nilai Kemanusiaan menekankan penghormatan terhadap martabat manusia, nilai Persatuan mendorong solidaritas dan kolaborasi, nilai Kerakyatan mengedepankan partisipasi dan musyawarah serta nilai Keadilan Sosial menuntut distribusi yang adil atas hak dan kewajiban dalam organisasi (Susi, 2024). Nilai-nilai ini bukan hanya idealisme normatif tetapi juga kerangka kerja praktis dalam membangun organisasi yang berorientasi pada manusia dan keberlanjutan.

Berbagai studi menunjukkan bahwa kepemimpinan yang menjunjung tinggi nilai-nilai Pancasila mampu membangun budaya kerja yang produktif, harmonis dan adaptif. Pemimpin yang menginternalisasi nilai-nilai Pancasila secara konsisten akan mampu menciptakan suasana kerja yang inklusif dan penuh empati sehingga berdampak positif terhadap keterlibatan dan motivasi karyawan. Ngesti dkk (2023) menyatakan bahwa organisasi yang menerapkan prinsip-prinsip Pancasila dalam pengelolaan sumber daya manusia cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi serta mampu menciptakan hubungan antar karyawan yang lebih harmonis. Pada artinya nilai-nilai Pancasila memiliki korelasi positif terhadap penciptaan budaya organisasi yang humanis dan berorientasi jangka panjang.

Meskipun demikian penerapan kepemimpinan berbasis Pancasila tidak serta merta berjalan tanpa tantangan. Globalisasi, tekanan persaingan dan orientasi organisasi terhadap hasil yang instan sering kali menyebabkan nilai-nilai kemanusiaan terabaikan. Dalam situasi ini, peran pemimpinlah yang akan menjadi jembatan antara kebutuhan akan efisiensi dan tuntutan untuk menjunjung tinggi nilai-nilai moral dan sosial. Wicaksana (2025) menekankan bahwa pemimpin yang memiliki pemahaman mendalam tentang nilai-nilai Pancasila serta kemampuan untuk menerapkannya dalam konteks organisasi modern dapat menjadi kunci dalam menjaga keseimbangan antara produktivitas dan humanisme. Maka dari itu dibutuhkan model kepemimpinan yang tidak hanya berorientasi pada hasil tetapi juga menekankan pada proses pembentukan nilai dan karakter organisasi yang berlandaskan Pancasila.

Dalam praktiknya model kepemimpinan berbasis Pancasila dapat diaplikasikan melalui beberapa strategi antara lain menciptakan visi dan misi organisasi yang merefleksikan nilai-nilai Pancasila, mengintegrasikan prinsip-prinsip Pancasila dalam kebijakan sumber daya manusia, mengembangkan pelatihan kepemimpinan berbasis etika dan nilai serta mendorong partisipasi aktif seluruh anggota organisasi dalam proses pengambilan keputusan. Model ini juga menuntut adanya keteladanan dari para pemimpin dalam menerapkan nilai-nilai Pancasila secara nyata dalam tindakan sehari-hari, baik dalam hubungan vertikal maupun horizontal di dalam organisasi (Panahatan, 2021).

Namun demikian, meskipun telah ada beberapa penelitian yang membahas kepemimpinan dan budaya organisasi dari sudut pandang Pancasila, masih terdapat celah dalam kajian yang secara komprehensif merumuskan model konseptual dan praktis dari kepemimpinan berbasis Pancasila yang dapat diimplementasikan secara sistematis dalam membentuk budaya organisasi yang humanis. Oleh karena itu artikel ini bertujuan untuk mengkaji dan merumuskan model kepemimpinan berbasis Pancasila yang relevan dengan dinamika organisasi modern di Indonesia, sekaligus menyusun strategi implementatif yang dapat diterapkan dalam berbagai jenis organisasi baik sektor publik maupun swasta.

Berdasarkan pembahasan di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana model kepemimpinan berbasis Pancasila dapat diterapkan untuk mewujudkan budaya organisasi yang humanis?

## **B. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode studi pustaka (library research). Menurut Sari (2020), metode penelitian studi pustaka adalah serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca, mencatat serta mengolah bahan penelitian. Dalam penelitian ini proses dilakukan dengan mengkaji secara sistematis berbagai referensi ilmiah yang membahas

nilai-nilai Pancasila, kepemimpinan dan budaya organisasi. Tujuan utamanya adalah untuk membangun model konseptual yang tidak hanya mencakup hubungan antar unsur tersebut, tetapi juga dapat memberikan gambaran yang lebih mendalam tentang penerapan nilai-nilai Pancasila dalam praktik kepemimpinan dan budaya organisasi yang humanis. Dengan demikian model yang dihasilkan diharapkan dapat bersifat komprehensif dan terpadu, mencakup berbagai aspek yang saling mendukung dalam menciptakan organisasi yang harmonis dan berlandaskan pada nilai-nilai luhur Pancasila.

1. Desain Penelitian

Penelitian dirancang sebagai penelitian non-empiris yang menekankan pada eksplorasi teori dan sintesis gagasan. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data sekunder. Menurut Arvyanda (2023), data sekunder adalah informasi yang diperoleh secara tidak langsung melalui perantara, seperti bukti, catatan, buku, jurnal, atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip atau data dokumenter. Dalam penelitian ini data yang diperoleh berasal dari sumber-sumber ilmiah seperti jurnal nasional serta artikel ilmiah lain yang relevan.

2. Prosedur Penelitian

Menurut Nowell et al. (2023), prosedur penelitian kualitatif dengan pendekatan studi pustaka dilakukan melalui tahapan sistematis seperti identifikasi topik, pengumpulan dan seleksi literatur hingga analisis tematik untuk menggali makna dan pola dari data yang dikaji. Berikut tahapan yang dilakukan dalam penelitian ini secara berurutan yaitu:

a. Identifikasi Topik dan Fokus Penelitian

Peneliti merumuskan permasalahan utama yang ingin dikaji, yakni bagaimana nilai-nilai Pancasila dapat dijadikan sebagai dasar model kepemimpinan untuk mewujudkan budaya organisasi yang humanis.

b. Pengumpulan Sumber Literatur

Literatur dicari menggunakan mesin pencarian akademik seperti Google Scholar, Garuda Ristek, SINTA dan ResearchGate. Kriteria inklusi meliputi sumber yang terbit antara tahun 2020-2025 yang relevan dengan topik serta berasal dari publikasi yang memiliki kredibilitas akademik.

c. Evaluasi dan Seleksi Literatur

Literatur yang telah dikumpulkan kemudian diseleksi untuk memastikan kualitas dan kesesuaian isinya dengan fokus penelitian.

d. Koding dan Kategorisasi Data

Data dari hasil bacaan diklasifikasikan ke dalam tema-tema utama meliputi prinsip kepemimpinan Pancasila, indikator budaya organisasi humanis dan strategi implementasi nilai-nilai Pancasila dalam kepemimpinan.

e. Analisis Tematik

Peneliti menggunakan teknik analisis tematik (*thematic analysis*) untuk menginterpretasikan pola-pola yang muncul dari literatur. Proses ini memungkinkan identifikasi hubungan antara variabel kunci dalam pembentukan model konseptual.

3. Pengujian dan Akuisisi Data

Karena penelitian ini bersifat non-empiris, maka pengujian dilakukan secara analitis-konseptual. Menurut Nur et al. (2023), pendekatan analitis-konseptual dalam penelitian non-empiris bertujuan untuk membangun pemahaman mendalam terhadap suatu fenomena melalui penelaahan sistematis terhadap teori dan gagasan yang telah ada. Pendekatan ini tidak mengandalkan data empiris, melainkan fokus pada pengembangan konsep dan sintesis ide dari literatur yang relevan.

## C. Hasil dan Pembahasan

### 1. Penerapan Nilai-Nilai Pancasila dalam Gaya Kepemimpinan

Pancasila sebagai dasar ideologi bangsa Indonesia memiliki relevansi yang mendalam dalam membentuk karakter dan gaya kepemimpinan dalam organisasi. Kelima sila dalam Pancasila memberikan arah yang jelas bagi pemimpin untuk mengedepankan nilai-nilai etika, inklusivitas dan keadilan dalam setiap keputusan dan tindakan yang diambil. Dalam hal ini, penerapan prinsip-prinsip Pancasila bukan hanya menciptakan kepemimpinan yang responsif terhadap kebutuhan organisasi, tetapi juga membangun rasa saling menghargai antaranggota. Menurut Pasaribu (2024), penerapan sila Ketuhanan Yang Maha Esa dalam kepemimpinan tercermin dalam integritas moral pemimpin serta keteladanan yang ditunjukkan

dalam setiap aspek perilaku. Pemimpin yang berlandaskan pada nilai-nilai ketuhanan tidak hanya menunjukkan kejujuran dan tanggung jawab dalam mengambil keputusan, tetapi juga menegakkan etika yang tinggi dalam setiap tindakannya. Pemimpin semacam ini memandang dirinya sebagai teladan bagi bawahannya, sehingga kejujuran dan integritas yang dimiliki akan menciptakan rasa hormat dan kepercayaan yang mendalam. Keteladanan ini bukan hanya menyentuh aspek profesional tetapi juga kehidupan pribadi dan memperkuat citra moral pemimpin yang secara konsisten menjunjung tinggi nilai-nilai yang diyakini. Dalam organisasi, pemimpin yang menginternalisasi sila Ketuhanan Yang Maha Esa dapat mengarahkan setiap individu untuk menjalani pekerjaannya dengan penuh rasa tanggung jawab dan pengabdian, menciptakan budaya organisasi yang berbasis pada kejujuran dan etika yang kokoh.

Sila kedua Kemanusiaan yang Adil dan Beradab, mengharuskan pemimpin untuk menghormati martabat setiap individu, serta memperlakukan semua karyawan dengan adil dan tanpa diskriminasi. Dalam penerapannya, nilai ini tidak hanya berfokus pada keadilan dalam keputusan, tetapi juga pada pemberdayaan dan pemberian kesempatan yang setara bagi setiap anggota organisasi, tanpa memandang latar belakang mereka. Hal ini sangat diperlukan dalam membangun lingkungan kerja yang inklusif, di mana setiap individu merasa dihargai dan memiliki peran penting dalam kesuksesan organisasi. Pemimpin yang menerapkan prinsip ini tidak hanya mengutamakan efisiensi dalam pekerjaan, tetapi juga menciptakan ruang untuk pertumbuhan pribadi dan profesional yang seimbang bagi semua karyawan. Dengan demikian, organisasi yang dipimpin dengan berlandaskan nilai kemanusiaan ini akan mendorong terciptanya budaya kerja yang saling mendukung dan memberdayakan, di mana keberagaman dan partisipasi aktif menjadi fondasi utama dalam mencapai tujuan bersama.

Sila ketiga Persatuan Indonesia berperan dalam memperkuat kohesi internal organisasi. Kepemimpinan yang mengedepankan persatuan akan mampu menghindari polarisasi dan menciptakan atmosfer kerja yang inklusif. Pemimpin yang menyadari pentingnya persatuan akan fokus pada penciptaan suasana kerja yang mendukung kolaborasi lintas divisi, di mana perbedaan latar belakang, pemikiran, atau ideologi tidak menjadi pemisah, melainkan potensi untuk menciptakan sinergi. Dalam organisasi, pemimpin yang mampu menyatukan berbagai perbedaan ini akan memastikan bahwa setiap anggota merasa dihargai, dipahami dan memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan bersama. Proses ini memperkuat solidaritas antaranggota, menciptakan rasa kebersamaan yang solid, serta meningkatkan loyalitas dan produktivitas secara keseluruhan. Sehingga persatuan bukan hanya sebuah prinsip tetapi menjadi bagian yang esensial dalam membangun kekuatan kolektif untuk meraih kesuksesan jangka panjang.

Selain itu sila keempat Kerakyatan yang Dipimpin oleh Hikmat Kebijaksanaan dalam Permusyawaratan/Perwakilan, mengajarkan bahwa pengambilan keputusan yang demokratis merupakan kunci dalam menciptakan kepemimpinan yang partisipatif dan adil. Pemimpin yang menerapkan prinsip ini akan melibatkan seluruh anggota organisasi dalam proses pengambilan keputusan, melalui musyawarah untuk mencapai mufakat. Penerapan musyawarah tidak hanya memperkaya perspektif yang ada dalam organisasi, tetapi juga memberikan ruang bagi setiap anggota untuk berkontribusi dengan gagasan dan solusi yang konstruktif. Hal ini tentu saja berkontribusi pada peningkatan rasa memiliki dan tanggung jawab bersama terhadap keputusan yang diambil. Kepemimpinan yang berbasis pada hikmat kebijaksanaan ini mampu mendorong anggota organisasi untuk bekerja lebih maksimal, karena mereka merasa dihargai dalam proses pengambilan keputusan, serta memiliki komitmen yang lebih besar terhadap hasil yang dicapai.

Sila kelima Pancasila, Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia, memiliki peranan dalam memastikan distribusi tanggung jawab dan penghargaan yang proporsional di dalam organisasi. Pemimpin yang adil berkomitmen untuk memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota untuk berkembang, tanpa memandang latar belakang, status atau perbedaan lainnya. Dengan cara ini, pemimpin menciptakan lingkungan kerja yang seimbang di mana setiap individu merasa dihargai dan diberi ruang untuk berkontribusi sesuai dengan kemampuan dan perannya. Penerapan prinsip ini tidak hanya mendorong keberagaman dalam kontribusi, tetapi juga memperkuat ikatan solidaritas antaranggota organisasi yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Kariadi dan Suprpto (2017) menggarisbawahi bahwa penerapan nilai-nilai Pancasila dalam kepemimpinan mampu memperkuat identitas nasional serta menciptakan harmoni dalam organisasi. Kepemimpinan yang berlandaskan pada nilai-nilai Pancasila, khususnya sila kelima, dapat menjembatani perbedaan dan memastikan keadilan

dalam setiap aspek kehidupan organisasi. Hal ini diperkuat oleh pandangan Riani (2021) yang menekankan bahwa integrasi nilai-nilai Pancasila dalam budaya organisasi tidak hanya memperbaiki hubungan interpersonal, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja dan keberlanjutan organisasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang merefleksikan Pancasila tidak hanya sekadar berfokus pada pencapaian tujuan jangka pendek, tetapi lebih menekankan pada perubahan yang berkelanjutan melalui pembentukan nilai bersama dan kemajuan kolektif. Kepemimpinan transformatif yang berlandaskan pada Pancasila mampu memotivasi dan memberdayakan anggota organisasi untuk bergerak bersama dalam mencapai visi bersama, sembari tetap memperhatikan kesejahteraan individu dan keadilan sosial di dalam organisasi. Penerapan prinsip-prinsip Pancasila seperti keadilan, kebersamaan, dan penghargaan terhadap martabat manusia, memperkuat iklim kerja yang inklusif dan kolaboratif. Hal ini tidak hanya memperkuat budaya organisasi yang humanis, tetapi juga meningkatkan efektivitas kerja, mendorong inovasi, dan memastikan keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang. Dengan kepemimpinan yang mengedepankan nilai-nilai tersebut, organisasi tidak hanya dapat bertahan, tetapi berkembang secara berkelanjutan dalam menghadapi tantangan yang ada.

## **2. Dimensi Humanis dalam Budaya Organisasi**

Budaya organisasi yang humanis menekankan aspek kemanusiaan dalam hubungan kerja, struktur organisasi dan proses pengambilan keputusan. Organisasi yang mengembangkan budaya humanis akan lebih mampu mempertahankan talenta, meningkatkan kepuasan kerja serta menciptakan suasana kerja yang sehat dan inklusif. Nilai-nilai seperti penghargaan terhadap perbedaan, empati dan kolaborasi menjadi pilar utama budaya tersebut. Prinsip-prinsip dasar dalam budaya organisasi yang humanis pada dasarnya berakar dari pandangan filosofis tentang manusia dan kemanusiaan. Untuk memahami lebih dalam fondasi nilai yang menopang budaya ini, penting menelusuri gagasan-gagasan humanisme yang menjadi pijakannya. Humanisme memberikan kerangka berpikir yang menempatkan manusia sebagai pusat nilai dalam kehidupan sosial termasuk dalam organisasi. Menurut Syarifuddin (2023), humanisme merupakan suatu aliran pemikiran yang memandang manusia sebagai makhluk yang bermartabat luhur, memiliki kebebasan dalam menentukan arah hidupnya dan memiliki kemampuan untuk mengembangkan potensi diri secara optimal menuju eksistensi yang utuh sebagai manusia paripurna. Pandangan ini menempatkan manusia sebagai pusat nilai dalam setiap interaksi sosial, sehingga menekankan pentingnya dimensi moral dan etika dalam hubungan antar individu. Prinsip-prinsip ini menjadi dasar yang kuat dalam membentuk budaya organisasi yang humanis yakni budaya yang menghargai harkat dan martabat setiap individu dalam lingkungan kerja.

Selaras dengan itu, Prasodjo (2017) menyatakan bahwa paradigma humanis dalam pelayanan publik mampu meningkatkan kualitas layanan melalui pendekatan yang lebih empatik, dialogis dan partisipatif. Dalam organisasi, penerapan paradigma ini mendorong pemimpin untuk lebih responsif terhadap kebutuhan psikologis dan sosial karyawan. Pemimpin dituntut untuk menciptakan iklim kerja yang mendukung perkembangan pribadi dan profesional anggota organisasi, serta memperkuat rasa kebersamaan, kepercayaan, dan motivasi kerja. Dengan demikian, pendekatan humanistik tidak hanya memperkuat aspek relasional dalam organisasi tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan dan produktivitas secara berkelanjutan. Organisasi yang menerapkan nilai-nilai humanistik cenderung memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi karena terciptanya rasa memiliki dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang menjunjung empati dan penghargaan terhadap kontribusi individu juga memfasilitasi terciptanya inovasi dan kerja tim yang solid. Dalam jangka panjang, hal ini berdampak positif terhadap reputasi organisasi dan daya saingnya di tengah dinamika dunia kerja yang terus berkembang.

Budaya organisasi yang humanis berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh. Budaya yang menempatkan nilai-nilai kemanusiaan sebagai dasar operasional organisasi, seperti rasa saling menghargai, keadilan dan perhatian terhadap kesejahteraan individu, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pertumbuhan dan produktivitas. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyutomo (2024) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik dan selaras dengan nilai-nilai karyawan secara signifikan dapat memengaruhi kinerja mereka, terutama apabila didukung oleh tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Dalam hal ini, budaya organisasi tidak hanya berfungsi sebagai bingkai

perilaku kerja, tetapi juga sebagai faktor motivasional yang mendorong keterlibatan emosional dan psikologis karyawan terhadap organisasi. Budaya yang mendukung, adil dan terbuka akan meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa dihargai, dilibatkan, dan memiliki ruang untuk berkembang. Pada akhirnya, kepuasan kerja yang tinggi akan berkontribusi langsung pada peningkatan kualitas kinerja, loyalitas, dan komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi. Budaya organisasi yang humanis menjadi fondasi strategis dalam membentuk sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing tinggi.

Dalam kaitannya dengan kepemimpinan berbasis Pancasila, humanis menunjukkan tingkat kompatibilitas yang tinggi. Nilai-nilai kemanusiaan yang terkandung dalam Pancasila seperti penghormatan terhadap martabat manusia, keadilan sosial dan semangat kebersamaan. Hal ini sejalan dengan prinsip-prinsip dasar humanisme dalam kepemimpinan. Seorang pemimpin yang menjadikan Pancasila sebagai landasan tindakan akan lebih peka terhadap kebutuhan psikologis, emosional dan sosial para bawahannya. Sensitivitas ini tidak hanya tercermin dalam perhatian terhadap kesejahteraan individu, tetapi juga dalam menciptakan iklim kerja yang inklusif, adil dan berorientasi pada pengembangan potensi setiap anggota organisasi. Pemimpin semacam ini juga cenderung membangun komunikasi yang terbuka dan partisipatif, sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis. Keteladanan dan empati menjadi instrumen penting dalam membangun kepercayaan serta loyalitas dari anggota organisasi. Kepemimpinan berbasis Pancasila tidak hanya efektif secara struktural, tetapi juga berdampak positif secara kultural dalam menciptakan budaya organisasi yang humanis dan berkelanjutan. Implikasi dari kepemimpinan berbasis Pancasila terlihat jelas dalam praktik sehari-hari organisasi. Nilai-nilai luhur tersebut tidak berhenti pada tataran normatif, melainkan terwujud dalam tindakan nyata yang mencerminkan kepedulian terhadap manusia sebagai inti dari organisasi.

Penerapan prinsip-prinsip keadilan, gotong royong dan penghargaan terhadap kontribusi individu menjadi manifestasi nyata dari kepemimpinan humanis yang berakar pada nilai-nilai Pancasila. Dalam praktiknya, pendekatan ini mendorong terbentuknya hubungan yang lebih personal dan empatik antara pemimpin dan anggota organisasi. Kepemimpinan berbasis humanisme juga menuntut adanya komunikasi yang terbuka, dialogis, dan saling menghargai, di mana proses pengambilan keputusan tidak lagi bersifat top-down secara kaku, melainkan mengedepankan partisipasi aktif dari seluruh elemen organisasi. Dengan demikian tercipta budaya organisasi yang tidak hanya produktif, tetapi juga harmonis dan berkeadilan sosial sebagaimana diidealkan dalam sila-sila Pancasila. Dengan demikian penerapan nilai-nilai humanisme dalam budaya organisasi tidak hanya memperkuat hubungan antar anggota organisasi tetapi juga meningkatkan efektivitas dan keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang. Budaya organisasi yang humanis menciptakan lingkungan kerja yang sehat, inklusif dan produktif yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

### **3. Kontribusi Model Kepemimpinan terhadap Kinerja dan Etika Organisasi**

Model kepemimpinan berbasis Pancasila tidak hanya bersifat filosofis tetapi juga memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kualitas manajerial dalam organisasi. Penerapan nilai-nilai luhur Pancasila dalam praktik kepemimpinan mampu mengarahkan organisasi pada proses pengambilan keputusan yang beretika, adil, dan inklusif. Selain itu, model ini juga memperkuat dimensi kinerja organisasi melalui peningkatan semangat kerja, partisipasi serta kohesi sosial di antara anggota organisasi. Dengan kata lain, Pancasila tidak sekadar menjadi simbol normatif, tetapi benar-benar dapat dioperasionalkan sebagai panduan praktis dalam membangun organisasi yang berkelanjutan dan berintegritas tinggi.

Menurut Wicaksana (2025), berikut ini kontribusi nyata model kepemimpinan berbasis Pancasila terhadap kinerja dan etika organisasi yaitu:

#### **1. Meningkatkan Kinerja Melalui Nilai Gotong Royong**

Model kepemimpinan yang menekankan gotong royong mendorong partisipasi aktif dari seluruh elemen organisasi. Pemimpin yang menerapkan semangat kebersamaan akan menciptakan sinergi kerja tim, mengurangi konflik, serta meningkatkan produktivitas. Budaya gotong royong dalam organisasi meningkatkan kinerja kelompok karena setiap individu merasa memiliki tanggung jawab kolektif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

#### **2. Membentuk Etika Organisasi yang Adil dan Humanis**

Pemimpin berbasis Pancasila menjunjung tinggi prinsip keadilan sosial, kesetaraan hak, dan penghormatan terhadap martabat manusia. Hal ini mendorong terciptanya etika organisasi yang menjauhkan diri dari diskriminasi dan penyalahgunaan kekuasaan. Penerapan nilai-nilai Pancasila dalam tata kelola organisasi mendorong pengambilan keputusan yang berorientasi pada moral kolektif bukan sekadar kepentingan individu atau kelompok tertentu.

### 3. Menumbuhkan Loyalitas dan Kepuasan Kerja Karyawan

Kepemimpinan yang memperhatikan aspek kemanusiaan dan kesejahteraan anggota organisasi dapat meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja. Pemimpin yang mendengarkan aspirasi, memberikan penghargaan serta membangun komunikasi yang terbuka akan memperkuat ikatan emosional antara karyawan dan organisasi. Pemimpin yang menerapkan pendekatan kepemimpinan berbasis nilai (termasuk nilai-nilai Pancasila) memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan kepuasan kerja dan loyalitas pegawai.

### 4. Mencegah Praktik Nepotisme dan Korupsi dalam Organisasi

Salah satu dimensi penting dari kepemimpinan berbasis Pancasila adalah menolak praktik penyimpangan kekuasaan. Etika Pancasila menempatkan moralitas dan tanggung jawab publik sebagai landasan utama pengambilan keputusan. Dengan demikian model ini dapat menjadi instrumen pencegah munculnya tindakan manipulatif seperti nepotisme dan korupsi. Pemimpin yang konsisten dengan nilai Ketuhanan dan Kemanusiaan akan mengedepankan transparansi dan akuntabilitas dalam setiap kebijakan organisasi.

### 5. Memperkuat Stabilitas dan Kohesi Internal Organisasi

Dengan menjadikan persatuan sebagai prinsip utama model ini membantu menciptakan iklim organisasi yang stabil, harmonis dan bebas dari konflik berkepanjangan. Persatuan yang dibangun atas dasar musyawarah dan kesetaraan memperkuat solidaritas serta meminimalisasi gesekan antarindividu maupun antarbagian organisasi. Hal ini dibuktikan oleh tingginya tingkat adaptabilitas organisasi dalam menghadapi perubahan, sebagaimana dijelaskan dalam jurnal-jurnal organisasi berbasis nilai lokal Indonesia (Hamidah, 2025).

## **D. Simpulan**

Model kepemimpinan berbasis Pancasila memiliki potensi besar dalam menciptakan budaya organisasi yang menjunjung tinggi nilai kemanusiaan, etika dan kebersamaan. Melalui integrasi kelima sila Pancasila yakni Ketuhanan, Kemanusiaan, Persatuan, Musyawarah dan Keadilan Sosial kepemimpinan dapat dijalankan secara partisipatif, adil dan berorientasi pada nilai bersama. Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai tersebut dalam kepemimpinan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja organisasi, loyalitas pegawai serta terbentuknya lingkungan kerja yang sehat dan inklusif.

Model ini juga berperan dalam membentuk kerangka etika organisasi yang kokoh dan menjauhkan organisasi dari praktik negatif seperti nepotisme dan korupsi. Pancasila tidak hanya relevan sebagai dasar ideologis bangsa, tetapi juga dapat dijadikan acuan strategis dalam pengambilan keputusan dan pembangunan budaya organisasi yang berkelanjutan. Dengan menghidupkan nilai-nilai Pancasila dalam kepemimpinan organisasi dapat menguatkan identitas sosialnya sekaligus menciptakan struktur kerja yang berlandaskan keadilan dan kemanusiaan.

## **E. Ucapan Terima Kasih**

Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada para dosen pembimbing dan rekan-rekan akademisi yang telah memberikan masukan, referensi dan dukungan selama proses penyusunan artikel ini. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada lembaga penyedia jurnal ilmiah terbuka yang menyediakan akses terhadap data pustaka yang relevan dan kredibel. Semua pihak yang telah berkontribusi dalam proses penyusunan artikel ini patut diberikan apresiasi atas peran dan bantuannya.

## **F. Referensi**

Arvyanda, R., Fernandito, E., & Landung, P. (2023). Analisis pengaruh perbedaan bahasa dalam komunikasi antarmahasiswa. *Jurnal Harmoni Nusa Bangsa*, 1(1), 67–81.

- Hamidah, N. A. C. (2025). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai bagian hubungan masyarakat pada Kementerian Pertahanan Republik Indonesia. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Sumber Daya Ilmu*, 6(3), 1375.
- Hekmatullah, S., Aulia, A., Oktavian, A. R., & Setyaningrum, R. P. (2021). Membangun kepemimpinan berbasis nilai-nilai Pancasila: Building leadership based on Pancasila values. *JURNAL EMAS: Ekonomi Manajemen Akuntansi Kewirausahaan*, 1(1), 169–182.
- Kariyadi, D., & Suprpto, W. (2017). Membangun kepemimpinan berbasis nilai-nilai Pancasila dalam perspektif masyarakat multikultural. *Citizenship: Jurnal Pancasila dan Kewarganegaraan*, 5(2), 86–96.
- Ngesthi, Y. S. E., Anjaya, C. E., Saptorini, S., Arifianto, Y. A., & Triposa, R. (2022). Synergy of Pancasila humanism and theological ethics: The foundation for building a digital culture towards the unity of the Indonesian nation. *Pharos Journal of Theology*, 103(2), 1-10.
- Panahatan, M. B., Supriyadi, D. A., Bayhaki, B., Wibowo, A., & Setyaningrum, R. P. (2021). Penerapan Pancasila berbasis kepemimpinan melayani terhadap kinerja sumber daya manusia [Implementation of Pancasila based on servant leadership on human resources performance]. *JURNAL EMAS: Ekonomi Manajemen Akuntansi Kewirausahaan*, 1(1), 73-86.
- Pasaribu, S. (2024). Implementasi nilai-nilai Pancasila dalam kepemimpinan. *Jurnal Pembumian Pancasila*, 4(2), 110–122.
- Prastiwi, R., & Sanaba, H. F. (2024). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *REMB: Research Economics Management and Business*, 2(2), 63–75.
- Prasodjo, T. (2017). Paradigma humanis dalam pelayanan publik. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 7(1), 38–45.
- Riani, N. K. (2021). Integrasi kompetensi dalam pelatihan kepemimpinan. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 17–26.
- Sari, M., & Asmendri. (2020). Penelitian kepustakaan (library research) dalam penelitian pendidikan IPA. *NATURAL SCIENCE: Jurnal Penelitian Bidang IPA dan Pendidikan IPA*, 6(1), 41–53.
- Susi, O. I. K., Firmansyah, J. P., Salman, A., & Raharjo, J. S. (2024). Kepemimpinan nasional yang berjiwa Pancasila: Investasi masa depan bangsa. *Citizenship Virtues*, 4(1), 695-703.
- Syarifuddin. (2023). *Dimensi humanisme dalam karya sastra Al-Manfalūthi: Sebuah kritik sastra humanis dalam karya "Al-Nadharât"*. Banda Aceh: Yayasan PeNA
- Wahyutomo, D., & Zikri, I. F. M. (2024). Budaya organisasi sebagai faktor yang berpengaruh dalam menentukan kinerja karyawan dan kualitas layanan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 520–532.
- Wicaksana, S. A. (2025). *Budaya organisasi berbasis Pancasila: Peran kepemimpinan dalam mendorong kinerja unggul yang berkelanjutan*. Humanika Consulting.