

MEMASYARAKATKAN PANCASILA MELALUI ETOS KERJA, INTEGRITAS, DAN KEBIJAKAN ORGANISASI YANG BERKEADILAN

Oleh:

¹Liswandi, ²Supeni Anggraeni Mapuasari

^{1,2}Fakultas Bisnis, Universitas President

Jababeka Education Park, Jl. Ki Hajar Dewantara, RT.2/RW.4, Mekarmukti, Cikarang Utara, Bekasi,
Jawa Barat 17530

e-mail: liswandi@president.ac.id¹, supeni@president.ac.id²

ABSTRACT

Understanding Pancasila and applying it to everyday life can make life more calm and peaceful in society. Pancasila covers various aspects of life, both interactions with fellow humans and with God. In the current conditions, the issue of integrity can reduce the quality of Indonesian human resources. Therefore, the introduction of Pancasila values to the community can be used as an option to remind the values and norms of life that are in harmony with the community. Pancasila value introduction activity is carried out online in the form of webinars and discussions. Participated by hundreds of participants consisting of students from various campuses, the Pancasila dialogue can be one of the concrete steps to strengthen the integrity of today's young generation.

Keywords: *Pancasila Values, Integrity, Work Ethic*

ABSTRAK

Memahami Pancasila dan menerapkannya pada kehidupan sehari-hari dapat membuat hidup lebih tenang dan damai dalam bermasyarakat. Pancasila mencakup berbagai sisi kehidupan, baik interaksi dengan sesama manusia ataupun dengan Tuhan. Pada kondisi yang saat ini, isu integritas dapat menurunkan kualitas sumber daya manusia Indonesia. Oleh sebab itu, pengenalan-pengenalan nilai-nilai Pancasila pada masyarakat dapat dijadikan opsi untuk mengingatkan kembali pada nilai dan norma hidup yang salaras dan berintegritas. Kegiatan pengenalan nilai Pancasila ini dilakukan secara online berupa webinar dan diskusi. Diikut oleh ratusan peserta yang terdiri dari mahasiswa berbagai kampus, dialog Pancasila dapat menjadi salah satu langkah nyata menguatkan integritas generasi muda masa kini.

Kata kunci: Nilai Pancasila, Integritas, Etos Kerja.

PENDAHULUAN

Etos kerja merujuk pada serangkaian nilai, keyakinan, dan sikap yang berkaitan dengan pendekatan seseorang terhadap pekerjaan dan tanggung jawabnya. Etos kerja mencakup berbagai aspek, seperti komitmen terhadap tugas, kedisiplinan, ketekunan, tanggung jawab, dan dedikasi untuk mencapai hasil yang baik. Desmon (2016) mengatakan bahwa “etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau kelompok yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini

dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja”. Menurut Sinamo (2011) dalam jurnal Yuliarti (2016) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Presepsi pekerja terhadap fairness dapat mempengaruhi etika organisasi dan kinerja pekerja (Sharma.D, 2014).

Persaingan yang ketat saat ini di segala bidang membutuhkan kualitas SDM yang unggul dengan karakter untuk mendukung daya saing bangsa (Muhlisin, dkk., 2021). Menurut Lickona (2016) inti pokok permasalahan adalah terkait kedisiplinan. Apabila disiplin bisa ditegakkan permasalahan perilaku tidak akan terjadi lagi. Banyak kasus terkait etos kerja yang masih lemah keadilan dan integritasnya. Dikutip dari jurnal Pengaruh Keadilan Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT.PLN(Persero) ULP yang ditulis oleh Manurung (2020) menyatakan bahwa Salah satu faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan adalah keadilan organisasi dalam menjalankan tugas. Selain keadilan organisasi, etos kerja yang rendah juga merupakan faktor yang berpengaruh.

Sulla et al (2020) menyatakan bahwa salah satu contoh dari kasus etos kerja rendah adalah terjadinya kasus tindak pidana korupsi oleh pegawai baik di perusahaan swasta dan pemerintahan. Korupsi sendiri bukan hanya terjadi di negara Indonesia namun banyak juga di negara lain, karena korupsi berasal dari kesadaran diri atas jabatan yang dimiliki. Yang dimana Indonesia juga merupakan salah satu Negara yang memiliki kasus korupsi cukup tinggi di Asia. Salah satu contoh kasus nyata korupsi yang terjadi di Indonesia adalah kasus dua kantor swasta terkait penyediaan menara BTS 4G dan infrastruktur pendukung 2, 3, 4, dan 5 BAKTI Kominfo, seperti yang dilansir dari CCN Indonesia (CNN Indonesia, 2023). Integritas dan kejujuran merupakan salah satu issue yang penting dibahas untuk mencegah korupsi.

Internalisasi Pancasila pada generasi milenial dapat ditempuh dengan mengenalkan kembali nilai-nilai Pancasila (Karyono, et al., 2023). Nilai-nilai dalam Pancasila sangat lengkap, meliputi aspek spriritual (hubungan dengan Tuhan), keadilan, pemerataan ekonomi, kemanusiaan, dan persatuan (persahabatan). Individu yang menginternalisasi Pancasila dengan baik akan lebih ikhlas dalam bekerja, sehingga etos kerjanya meningkat. Oleh sebab itu, tim PKM ini mengadakan Webinar dengan judul “Menumbuhkan Kebijakan Organisasi yang Berdasarkan Sila-Sila Pancasila Membangun Etos Kerja yang Berintegritas dan Berkeadilan” untuk memecahkan masalah terkait rendahnya Etos kerja, Integritas dan Keadilan.

Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk membantu peserta mengidentifikasi dan menggali nilai-nilai inti yang menjadi dasar dari etos kerja yang kuat. Juga betapa pentingnya fairness atau keadilan dalam lingkungan kerja dan integritas. Rasa keadilan dan keterbukaan dalam komunikasi dapat mempengaruhi tingkat kepercayaan pekerja pada organisasi dan sistem, yang pada gilirannya mendukung peningkatan motivasi intrinsik pekerja. Ini juga menyoroti dampak negatif yang dapat terjadi jika rasa kepercayaan pada organisasi hilang karena adanya ketidakadilan dan ketidaktransparanan.

Webinar dapat membantu organisasi dalam membangun etos kerja yang berintegritas dan berkeadilan dengan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang nilai-nilai Pancasila. Dalam webinar, peserta dapat mempelajari bagaimana menerapkan nilai-nilai Pancasila dalam kebijakan organisasi dan bagaimana nilai-nilai tersebut dapat membentuk etos kerja yang baik di dalam organisasi. Beberapa manfaat dari webinar ini antara lain:

1. Memahami bagaimana sila-sila Pancasila dapat diaplikasikan dalam membangun kebijakan organisasi yang berintegritas dan berkeadilan.
2. Mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya etos kerja yang berintegritas dan berkeadilan dalam organisasi.

3. Mendapatkan wawasan baru tentang bagaimana membangun kebijakan organisasi yang berintegritas dan berkeadilan.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Bambang Suteng Sulasmono, yang dikutip dari buku Dasar Negara Pancasila (Kanisius, 2015). Pancasila sebagai dasar negara mengandung makna bahwa nilai-nilai Pancasila dijadikan sebagai landasan dasar dalam penyelenggaraan negara. Nilai dasar Pancasila bersifat abstrak dan normatif. Pancasila sebagai dasar negara berarti seluruh pelaksanaan dan penyelenggaraan pemerintahan harus mencerminkan nilai-nilai Pancasila dan tidak boleh bertentangan dengan Pancasila.

Implementasi Sila Sila Pancasila

Implementasi sila Pancasila meliputi berbagai aspek kehidupan, yaitu Ke-Tuhan-an, kemanusiaan, persatuan, dan keadilan (Karyono, et al., 2023). Implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan atau adanya mekanisme suatu sistem. Implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan. Implementasi juga diartikan sebagai penerapan ide, konsep, kebijakan, atau inovasi dalam suatu tindakan praktis sehingga memberikan dampak, baik berupa perubahan pengetahuan, ketrampilan, maupun nilai dan sikap. Berdasarkan definisi implementasi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa implementasi nilai-nilai Pancasila adalah pelaksanaan atau pengamalan nilai-nilai Pancasila yang dilaksanakan dalam suatu kegiatan atau aktivitas sehingga dapat lebih diingat dan dipahami dengan baik.

Etos Kerja Dalam Organisasi

Istilah organisasi berasal dari bahasa Inggris Organization. Menurut (Hasibuan, 2015), organisasi merupakan suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Kemudian, menurut Scott dalam Budihardjo (2014), organisasi dipandang sebagai sebuah perkumpulan manusia yang memiliki kepentingan bersama, sehingga untuk mencapai kepentingan/ tujuan bersama, mereka melibatkan diri pada kegiatan-kegiatan bersama dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Robbins (dalam Budihardjo, 2014), menyatakan bahwa organisasi merupakan kumpulan entitas sosial yang secara sadar terkoordinasi dalam batasan-batasan yang relatif jelas serta bersama-sama dalam batas waktu tertentu dan terus menerus untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Sari (2020) Etos artinya suatu pandangan hidup yang khas dari sebuah golongan sosial. Etos berasal dari kata Etos (Bahasa Yunani) yang bisa diartikan dengan sikap, kepribadian, watak, karakter, dan juga keyakinan terhadap sesuatu. Oleh karena itu etos kerja ialah semangat yang tinggi yang di jadikan sebagai pegangan hidup yang di barengi dengan keyakinan. Di kamus Besar Bahasa Indonesia, etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok.

Integritas adalah perilaku yang konsisten dengan prinsip etika dan moral dan dapat di benarkan mengandung nilai-nilai kejujuran, dan penuh tanggung jawab atas amanah yang diberikan (Sagala, 2013). Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa integritas merupakan sebuah perilaku yang mengedepankan prinsip etika dan moral, sehingga tercipta sifat yang tauladan. Dalam berorganisasi tentunya melibatkan interaksi dan kerja sama antar anggota. Sehingga, diperlukannya sikap-sikap integritas, yakni rasa hormat (respect), kejujuran, elegan, tanggung jawab, kesabaran, kerja keras, dan akuntabilitas.

Adapun contoh integritas dalam organisasi sebagai berikut:

1. Menghormati pendapat sesama anggota organisasi
2. Menghormati yang lebih tua dan merangkul yang lebih muda
3. Bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan
4. Bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan
5. Mengutamakan kejujuran dalam setiap ucapan dan tindakan saat bekerja

Menurut (Al-Zu'bi, 2010), keadilan organisasi adalah bagaimana karyawan menentukan apakah karyawan diperlakukan secara adil di tempat kerja dan bagaimana penentuan tersebut dapat mempengaruhi hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan lainnya. Kemudian menurut (Daromes, 2005), keadilan organisasi adalah persepsi anggota organisasi tentang kondisi keadilan yang mereka alami atau rasakan dalam organisasi tersebut, secara khusus tentang rasa keadilan yang terkait dengan alokasi penghargaan organisasi seperti gaji dan promosi. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi merupakan sebuah sikap dimana seorang pemimpin harus memperlakukan anggotanya dengan adil. Adapun menurut sudut pandang dari anggota, keadilan organisasi dapat diartikan sebagai parameter antar kinerja dan hasil yang didapatkan oleh para pekerja.

METODE PENELITIAN

Kegiatan ini dilakukan dengan webinar yang bekerjasama dengan mahasiswa, sehingga dampak yang dicapai lebih luas. Susunan kepanitiannya sebagai berikut:

Penanggung Jawab	:	Assoc. Prof. Liswandi, Ph.D., CHRP
Penasihat lapangan	:	Dr. Supeni A. Mapuasari, MSc.
Ketua Pelaksana	:	Yoga Mondri Can (14202205007)
Team Design & Kreatif	:	Rizky Agung Ramadhan (14202205035), Kelvin Raja Martua (14202205033), Putri Amilia Febriana (14202205028)
Moderator	:	Ana Aprilliana (14202205015), Pity Marselia Lepar (14202205056)
Koordinator Acara	:	Nita Ardelia (14202205059), Septian ternandi (14202205072) Desta Azzahra (14202205057) Dwi Amelia Putri (14202205048) Shinta Fauziah(14202205026)
Pelaksanaan Kegiatan	:	Berlangsung secara online menggunakan aplikasi Zoom pada 9 Juli 2023 jam 10.15 s/d 12.15. Melalui zoom http://surl.li/jcuiw

Pada saat webinar berlangsung sangat terlihat jelas para partisipan sangat antusias dan aktif dengan banyaknya pertanyaan dari para partisipan dan pembicara memberikan jawaban yang sangat membantu partisipan untuk menghadapi proses seleksi kerja. Indikator keberhasilan dari acara webinar adalah: antusiasme peserta dalam mengikuti acara webinar ini terlihat dari banyaknya peserta yang mendaftar dan mengikuti acara webinar ini. Banyaknya pertanyaan dari partisipan, adanya interaksi dari partisipan. Sebelum dimulai dan berakhir, kami melakukan sesi foto bersama dengan narasumber dan juga para partisipan. Adapun untuk Susunan acaranya adalah sebagai berikut :

Waktu	Kegiatan
10.15	Ruang ZOOM standby
10.30 - 10.35	Pembukaan acara oleh moderator Perkenalan singkat dosen pembimbing Perkenalan singkat narasumber
10.35 - 10.40	Sambutan dari Pak Liswandi selaku dosen pembimbing
10.40 -10.45	Sesi Foto pertama Perkenalan Narasumber
10.45 - 11.00	Materi 1
11.00 - 11.05	Ice breaking (Menebak judul lagu)
11.05 - 11.30	Materi 2
11.30 - 11.35	Kesimpulan
11.35 - 11.45	Sesi pertanyaan
11.45 - 11.55	Games

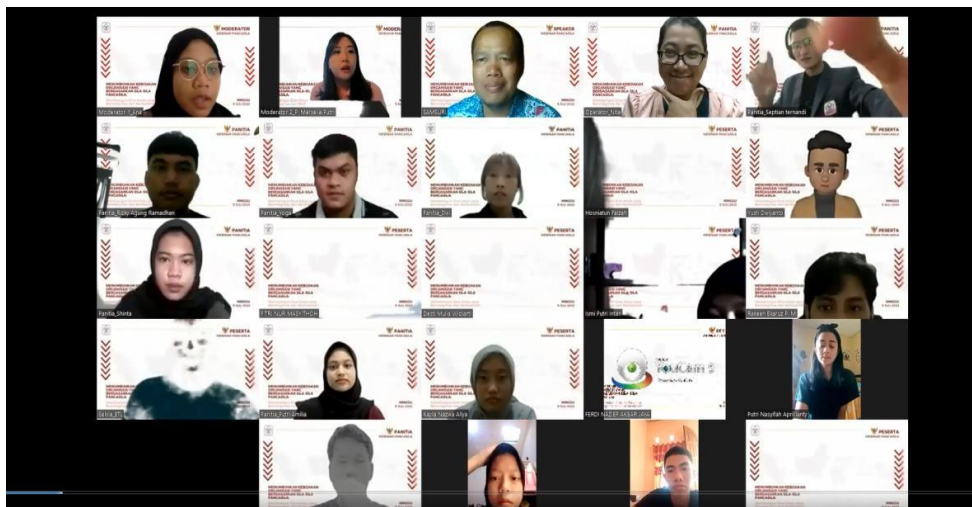
Kegiatan ini kami lakukan pada:

Tanggal : 9 Juli 2023

Pukul : 10.30 - 11.45 WIB

Tempat : Secara Online (Melalui Zoom Meeting) Link Zoom :

<http://surl.li/jcuiw>



PEMBAHASAN

Pelatihan online yang dilakukan lancar dan interaktif. Beberapa respons diajukan terkait implementasi Pancasila dalam kehidupan sehari-hari. Misalnya, ketika mendapatkan perlakuan yang tidak adil di kantor, apa yang harus dilakukan. Sebagai insan yang menginternalisasi Pancasila, perlakuan yang tidak baik dapat ditanggapi dengan hal baik. Misalnya, tetap berkeyakinan bahwa perlakuan tersebut adalah ujian Tuhan yang harus kita hadapi dengan sabar. Keyakinan dengan Tuhan dapat memberikan keikhlasan untuk tetap berkarya meskipun tanggapan yang diterima tidak sesuai harapan. Berasaskan persatuan, maka perlakuan yang tidak baik dapat dibalas dengan kebaikan. Pertanyaan lain

yang diajukan juga seputar dukungan organisasi. Dukungan organisasi seperti universitas dapat mempengaruhi internalisasi Pancasila. Implementasi kebijakan yang diterapkan harus didukung dengan system pengendalian yang selaras. Organisasi harus berupaya menerapkan keadilan distributif dan procedural yang baik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peserta dikenalkan dengan nilai-nilai Pancasila dalam keseharian. Peserta lebih memahami bahwa pengamalan Pancasila dapat membuat hidup menjadi lebih harmonis. Pancasila menggambarkan interaksi antar manusia dengan manusia, atau manusia dengan Tuhan. Pemahaman nilai Pancasila membuat diri lebih berintegritas, memperhatikan sisi keadilan, mendukung persatuan, dan mewujudkan harmonisasi kehidupan yang baik dengan sesama dan Tuhan.

PENUTUP

Kegiatan pengenalan Pancasila merupakan ikhtiar memasyarakatkan integritas. Hal ini perlu dilakukan secara rutin dan berkesinambungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bambang Suteng Sulasmono, Flora Maharani, & Bayu Anangga. (2015). *Dasar Negara Pancasila / Bambang Suteng Sulasmono; editor Flora Maharani, Bayu Anangga* (F. Maharani & B. Anangga, Eds.; Pertama).
- Daromes, F.E (2010). Keadilan Organisasi Dan Intensitas Turnover Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Indonesia. *Jurnal Manajemen, Akutansi & Sistem Informasi*, 6(2), pp.187-202.
- Lickona, Thomas. (2016). *Educating for Character, How Our Schools Can Teach Respect and Responsibility*. New York: Bantam Books.
- Manurung, R. (2020). *Pengaruh Keadilan Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. PLN (Persero) ULP Tanjung Morawa*.
- Muhlisin, A., Sarwanti, S., Jalunggono, G., Yusliwidaka, A., Mazid, S., & Nufus, A. B. (2021). RIAS Learning Model: a Character Education Innovation. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 13(1), 660-667.
- Naomi, C (2021, May 19) Retrieved from Lifepay: https://lifepal.co.id/media/contoh-budaya-organisasi/#Apa_Fungsi_memiliki_budaya_organisasi
- Nurdin Usman, Konteks Implementasi Berbasis kurikulum, Grasindo, Jakarta, 2002, hal 70
- Putnam, R. D., Leonardi, R., & Nanetti, R. Y. (1992). *Making democracy work: Civic traditions in modern Italy*. Princeton university press.
- Sagala, Syaiful. (2013). *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.

Sharma.D, 2014, When Fairness is Not Enough: Impact of Corporate Ethical Values on Organizational Citizenship Behaviors and Worker Alienation,SpingerScience + business; 150:hal 58-67.

Sinamo. J, 2008, 8 Ethos kerja Profesional, Jakarta Timple A. D., 1992, Kinerja, Gramedia Asri Media, Jakarta.

Yuliarti. (2016). Pengaruh Etos Kerja, Displin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali. 101.

Qando Qoaching.(2017) Retrieved from <https://qq-co.id/implementasi-nilai-pancasila>