

**PENERAPAN NILAI NILAI PANCASILA PADA PERUSAHAAN GARMENT
(STUDI KASUS PADA PT JAYA PERKASA)**

Alima Nur Fadhilah¹, Desi Dwi Prasetyawati², Fathimatuzzahro³, Ni Made Lintang Purnaasa⁴, Aris Prio Agus Santoso⁵

¹ Universitas Duta Bangsa Surakarta : alimanurfadhilah@gmail.com

² Universitas Duta Bangsa Surakarta : desidwi56@gmail.com

³ Universitas Duta Bangsa Surakarta : ima.zhr11@gmail.com

⁴ Universitas Duta Bangsa Surakarta : nimadelintang935@gmail.com

⁵ Universitas Duta Bangsa Surakarta : arisprio_santoso@udb.ac.id

| <i>ARTICLE INFO</i> | <i>ABSTRACT</i> |
|--|--|
| <p>Article History</p> <p>Received: Revised: Published:</p> <p>Keywords Pancasila, economy, company, productivity, employee welfare</p> | <p><i>The concept of Pancasila economy states that economic activities and investments must be carried out based on the values of Pancasila. In the graphic industry, these values must also be embedded in the operation of publishing, printing, and office stationery (ATK) supply businesses. This study aims to examine the influence of spiritual balance and work-life balance as dimensions of the values of divinity, humanity, unity, deliberation, and justice on company productivity and employee welfare. The research method used in this study is a literature review derived from scientific journals, documentation books, and credible internet sources, followed by theoretical explanations related to the implementation of Pancasila values in the graphic industry in Semarang. The results of this review show that business actors in the graphic sector have applied the values of divinity, humanity, national unity, deliberation, and social justice in all aspects of their work activities, including publishing, printing, and office stationery procurement.</i></p> |
| <i>INFORMASI ARTIKEL</i> | <i>ABSTRAK</i> |
| <p>Riwayat Artikel</p> <p>Diterima: Direvisi: Dipublikasikan:</p> <p>Kata Kunci Ekonomi, pancasila, produktivitas perusahaan, kesejahteraan karyawan</p> | <p>Konsep ekonomi Pancasila menyatakan bahwa roda perekonomian dan investasi dijalankan berdasarkan nilai-nilai Pancasila. Dalam industri grafis, nilai-nilai Pancasila juga harus tertanam dalam menjalankan suatu usaha penerbitan, percetakan, serta pengadaan alat tulis kantor (ATK). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keseimbangan rohani dan keseimbangan kehidupan kerja sebagai dimensi visi ketuhanan, kemanusiaan, persatuan, musyawarah dan keadilan terhadap produktivitas perusahaan dan kesejahteraan karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam kajian penelitian ini adalah studi pustaka yang diperoleh dari jurnal ilmiah, buku dokumentasi dan internet, dilanjutkan dengan penjelasan teori-teori yang terkait dengan implementasi nilai-nilai Pancasila pada industri grafis di Semarang. Hasil kajian konsep ekonomi Pancasila pada industri grafis menunjukkan bahwa pelaku usaha di sektor grafis telah menerapkan nilai-nilai ketuhanan, kemanusiaan, persatuan dan kesatuan bangsa, musyawarah dan keadilan sosial dalam seluruh aspek pelaksanaan pekerjaan di bidang penerbitan, percetakan, serta pengadaan alat tulis kantor.</p> |

A. Pendahuluan

Pancasila sebagai dasar negara sekaligus pandangan hidup bangsa Indonesia memiliki peran penting dalam membentuk arah dan nilai kehidupan berbangsa dan bernegara, termasuk dalam sektor ekonomi dan dunia usaha. Nilai-nilai luhur dalam lima sila Pancasila—Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan yang adil dan beradab, Persatuan Indonesia, Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan, serta Keadilan sosial—semestinya dijadikan pedoman dalam setiap kegiatan yang melibatkan individu maupun lembaga, termasuk perusahaan. Dengan menjadikan Pancasila sebagai dasar operasional, perusahaan tidak hanya mengejar keuntungan, tetapi juga turut serta menjaga nilai kebangsaan dan karakter bangsa (Anjarsari & Rukayah, 2021; Fitriani & Rahman, 2022).

Sebagai bagian dari pelaku pembangunan nasional, perusahaan memiliki tanggung jawab sosial untuk mengedepankan prinsip-prinsip moral dan kemanusiaan. Penerapan nilai-nilai Pancasila dalam lingkungan kerja penting untuk menciptakan hubungan industrial yang sehat, meningkatkan kesejahteraan karyawan, serta menjaga keberlangsungan usaha secara etis dan berkelanjutan (Yunita & Prasetyo, 2022). PT Jaya Perkasa, sebuah perusahaan garment yang mempekerjakan ratusan karyawan dari beragam latar belakang suku, agama, dan budaya, menjadi contoh yang menarik untuk dikaji dalam konteks penerapan nilai-nilai tersebut. Studi ini bertujuan untuk melihat sejauh mana nilai-nilai Pancasila dijalankan dalam kebijakan manajemen, interaksi antarpegawai, serta kontribusinya terhadap lingkungan sosial.

Penting dipahami bahwa karakter dan identitas bangsa tidak terbentuk secara otomatis, melainkan melalui proses pendidikan dan pembudayaan yang konsisten. Pancasila sebagai sumber nilai dan moralitas bangsa, seharusnya tidak hanya dipahami sebagai simbol, tetapi benar-benar diterapkan dalam kehidupan sehari-hari, termasuk di lingkungan kerja (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2020). Namun, realitasnya masih banyak perusahaan, terutama yang dikuasai modal asing, yang menjalankan praktik bisnis semata-mata berorientasi pada keuntungan, tanpa memperhatikan nilai kemanusiaan, keadilan, atau hak-hak dasar pekerja. Hal ini seringkali tampak dari tindakan yang membatasi kebebasan beribadah, berpendapat, serta perlakuan tidak adil terhadap pekerja.

Ketika perusahaan memandang manusia semata sebagai sumber daya produksi yang setara dengan mesin, maka etika bisnis dan nilai-nilai Pancasila akan terpinggirkan. Oleh karena itu, nilai-nilai Pancasila harus dijadikan ideologi kerja yang hidup, agar tercipta lingkungan kerja yang bebas dari penindasan, diskriminasi, dan ketidakadilan. Perusahaan perlu menanamkan nilai-nilai tersebut dalam pola pikir, ucapan, dan tindakan setiap insan organisasi. Tanpa pemahaman dan internalisasi yang kuat, nilai-nilai Ketuhanan, Kemanusiaan, Persatuan, Musyawarah, dan Keadilan akan sulit diwujudkan secara nyata di tempat kerja (Sihombing & Handayani, 2023; Wijaya, 2021).

Penelitian ini dilakukan sebagai bentuk refleksi atas pentingnya peran Pancasila dalam dunia kerja, sekaligus memberikan gambaran sejauh mana Perusahaan dalam hal ini PT Jaya Perkasa Garment mengamalkan nilai-nilai tersebut secara nyata dalam operasional dan budaya organisasinya.

Ada poin-poin dalam Pedoman Penghayatan dan Pengamalan Pancasila, yaitu:

Sila 1. Ketuhanan yang harus diakui.

- (1) Rakyat Indonesia mengungkapkan keyakinan dan ketulusan mereka kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- (2) Bangsa Indonesia meyakini dan taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, sesuai dengan agama serta keyakinan masing-masing berdasarkan prinsip kemanusiaan yang adil dan beradab.
- (3) Membangun sikap saling menghormati dan bekerja sama antara para pemeluk agama dengan penganut kepercayaan yang berbeda terhadap Tuhan Yang Maha Esa.
- (4) Mengembangkan keharmonisan dalam hidup antar pemeluk agama dan keyakinan kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- (5) Agama dan keyakinan terhadap Tuhan Yang Maha Esa merupakan persoalan yang berkaitan dengan hubungan individual manusia dengan Tuhan Yang Maha Esa.
- (6) Meningkatkan sikap saling menghargai kebebasan menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan masing-masing.

Sila 2. Kemanusiaan yang Adil dan Beradab

- (1) Mengesahkan dan memperlakukan individu sesuai dengan derajat dan kehormatan mereka sebagai ciptaan Tuhan Yang Maha Esa.
- (2) Mengakui persamaan derajat, hak, dan kewajiban dasar setiap individu, tanpa membedakan suku, keturunan, agama, keyakinan, gender, status sosial, warna kulit, dan lain-lain.
- (3) Membangun sikap saling menghargai antar sesama manusia.
- (4) Membangun sikap saling menghargai dan empati.
- (5) Membangun sikap yang tidak sewenang-wenang terhadap orang lain.
- (6) Menghormati prinsip-prinsip kemanusiaan.
- (7) Gemar aktif berpartisipasi dalam kegiatan kemanusiaan.
- (8) Siap berjuang untuk kebenaran dan keadilan.
- (9) Bangsa Indonesia menganggap dirinya sebagai bagian dari seluruh umat manusia.

Sila 3. Kesatuan Indonesia

- (1) Mampu menempatkan tujuan, keselarasan, serta kepentingan dan keamanan bangsa dan negara sebagai kepentingan kolektif di atas kepentingan individu dan kelompok.
- (2) Siap dan mau mengorbankan diri demi kepentingan negara dan bangsa saat diperlukan.
- (3) Menumbuhkan rasa cinta terhadap tanah air dan bangsa.
- (4) Memperkuat rasa nasionalisme dan kecintaan terhadap tanah air Indonesia.
- (5) Menjaga ketertiban global yang berlandaskan pada kebebasan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.
- (6) Meningkatkan kesatuan Indonesia berdasarkan prinsip Bhinneka Tunggal Ika.
- (7) Meningkatkan hubungan untuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Sila 4. Kepemimpinan oleh kebijaksanaan dalam musyawarah/perwakilan rakyat.

- (1) Sebagai anggota negara dan masyarakat, setiap orang Indonesia memiliki posisi, hak, dan tanggung jawab yang setara.
- (2) Tidak boleh menekan kehendak orang lain.
- (3) Memprioritaskan diskusi dalam menentukan keputusan demi kepentingan bersama.
- (4) Musyawarah demi mencapai kesepakatan dilandasi oleh semangat kekeluargaan.
- (5) Menghargai dan mengedepankan setiap keputusan yang diambil sebagai hasil dari musyawarah.
- (6) Dengan niat baik dan rasa tanggung jawab menerima serta melaksanakan hasil keputusan musyawarah.
- (7) Dalam musyawarah, kepentingan bersama harus lebih diutamakan daripada kepentingan individu dan kelompok.
- (8) Diskusi dilakukan dengan pikiran yang jernih dan sesuai dengan nurani yang baik.
- (9) Keputusan yang dibuat harus bisa dipertanggungjawabkan secara moral kepada Tuhan Yang Maha Esa, menghargai harkat dan martabat manusia, nilai-nilai kebenaran dan keadilan dengan mengedepankan persatuan dan kesatuan untuk kepentingan bersama.

Sila 5. Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia

- (1) Mengembangkan perbuatan yang luhur, yang mencerminkan sikap dan suasana kekeluargaan dan kegotongroyongan.
- (2) Mengembangkan sikap adil terhadap sesama.
- (3) Menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban.
- (4) Menghormati hak orang lain.

- (5) Suka memberi pertolongan kepada orang lain agar dapat berdiri sendiri.
- (6) Tidak menggunakan hak milik untuk bertentangan dengan atau merugikan kepentingan umum.
- (7) Suka bekerja keras.
- (8) Suka menghargai hasil karya orang lain yang bermanfaat bagi kemajuan dan kesejahteraan bersama.

Berdasarkan pendahuluan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keseimbangan spiritual dan keseimbangan kehidupan kerja sebagai dimensi dari visi ketuhanan, kemanusiaan, persatuan, musyawarah mufakat dan keadilan terhadap produktivitas perusahaan dan kesejahteraan karyawan di PT Jaya Perkasa Garment.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini memakai pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode studi literatur. Artinya, peneliti mengumpulkan informasi dari berbagai sumber tertulis seperti jurnal ilmiah, buku, artikel internet yang terpercaya, serta dokumen-dokumen perusahaan. Tujuannya adalah untuk memahami bagaimana nilai-nilai Pancasila diterapkan di lingkungan kerja, khususnya di PT Jaya Perkasa Garment. Metode ini dipilih karena bisa membantu peneliti mendapatkan gambaran yang utuh berdasarkan teori-teori dan hasil penelitian sebelumnya.

Selanjutnya, data yang sudah dikumpulkan dianalisis berdasarkan lima sila Pancasila. Setiap sila digunakan sebagai acuan dalam melihat praktik yang terjadi di perusahaan. Contohnya, sila pertama digunakan untuk melihat bagaimana perusahaan menjaga nilai-nilai keagamaan dan sikap toleransi antar karyawan. Sila kedua sampai kelima digunakan untuk menilai hal-hal seperti sikap kemanusiaan, kerja sama tim, cara mengambil keputusan bersama, dan keadilan dalam pembagian tugas atau perlakuan antar karyawan.

Dengan metode ini, peneliti tidak hanya menjelaskan kondisi yang ada, tapi juga mencoba menilai apakah aktivitas di perusahaan sudah sesuai dengan nilai-nilai Pancasila atau belum. Meskipun hasil penelitian ini tidak bisa digeneralisasi untuk semua perusahaan, tapi bisa jadi contoh atau referensi tentang pentingnya menerapkan nilai-nilai kebangsaan di dunia kerja, khususnya di sektor industri.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil kajian terhadap konsep ekonomi Pancasila yang diterapkan di PT Jaya Perkasa Garment, diketahui bahwa perusahaan ini telah menjalankan nilai-nilai dasar Pancasila dalam berbagai aspek kehidupan kerja. Lima sila Pancasila, yaitu Ketuhanan, Kemanusiaan, Persatuan, Musyawarah, dan Keadilan, tercermin secara nyata dalam aktivitas sehari-hari perusahaan, mulai dari budaya kerja, interaksi antarkaryawan, hingga pengambilan keputusan.

Pada sila pertama, yaitu Ketuhanan Yang Maha Esa, perusahaan menerapkan nilai spiritualitas dalam rutinitas kerja. Hal ini terlihat dari kebiasaan berdoa bersama sebelum memulai aktivitas kerja dan sikap saling menghormati antar karyawan yang memiliki latar belakang agama berbeda. Karyawan juga menjunjung tinggi kejujuran, menjauhi perilaku curang seperti korupsi, serta menyadari bahwa pekerjaan adalah bentuk ibadah yang harus dijalankan dengan ikhlas dan tanggung jawab. Sikap religius ini membentuk karakter karyawan yang berintegritas dan menghargai keberagaman keyakinan.

Sila kedua, yaitu Kemanusiaan yang Adil dan Beradab, tercermin dari sikap saling tolong-menolong antar rekan kerja, memperlakukan semua orang dengan adil tanpa memandang suku, agama, jenis kelamin, atau status sosial. Budaya saling menghargai, saling berbagi ilmu, dan saling memaafkan juga menjadi bagian dari keseharian karyawan. Sikap menghormati atasan serta kepedulian terhadap sesama menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis.

Dalam penerapan sila ketiga, Persatuan Indonesia, perusahaan berupaya memperkuat kerja sama lintas divisi tanpa membedakan latar belakang daerah, suku, atau agama. Bahasa Indonesia digunakan secara aktif sebagai alat komunikasi yang menyatukan semua karyawan. PT Jaya Perkasa Garment juga turut menumbuhkan rasa cinta tanah air, misalnya dengan mengibarkan bendera merah putih setiap tanggal 17 Agustus, serta menanamkan semangat kebersamaan dan toleransi di lingkungan kerja.

Sila keempat, yaitu Kerakyatan yang Dipimpin oleh Hikmat Kebijaksanaan dalam Permusyawaratan/Perwakilan, diwujudkan melalui budaya musyawarah dalam menyelesaikan berbagai persoalan. Karyawan didorong untuk menyampaikan pendapat atau saran dalam forum diskusi secara terbuka, serta menerima hasil keputusan bersama dengan lapang dada. Proses pengambilan keputusan di perusahaan ini dilakukan dengan menjunjung tinggi akal sehat dan hati nurani, serta mempertimbangkan tanggung jawab moral terhadap Tuhan, sesama manusia, dan negara.

Terakhir, pada sila kelima, yaitu Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia, perusahaan berkomitmen menciptakan keadilan dalam pembagian tugas, penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, serta rekrutmen yang didasarkan pada kemampuan dan bukan latar belakang pribadi. Pemimpin di perusahaan juga menunjukkan kepedulian terhadap seluruh tim, baik dari level bawah maupun atas. Budaya gotong royong dan kerja sama sangat terlihat dalam penyelesaian pekerjaan maupun saat ada rekan yang sedang mengalami kesulitan. Lingkungan kerja yang penuh rasa kekeluargaan menjadi kekuatan utama dalam menjaga semangat kerja dan produktivitas.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai-nilai Pancasila tidak hanya menjadi slogan, tetapi benar-benar dihidupkan dan diterapkan dalam kegiatan kerja di PT Jaya Perkasa Garment. Implementasi ini menciptakan iklim kerja yang religius, adil, rukun, demokratis, dan humanis.

2. Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa PT Jaya Perkasa Garment telah mengimplementasikan nilai-nilai Pancasila secara nyata dalam kehidupan kerja sehari-hari. Karyawan tidak hanya memahami lima sila dalam tataran teoritis, tetapi juga menjadikannya sebagai landasan perilaku dan budaya kerja. Hal ini terbukti dari rutinitas kerja yang diawali dengan doa bersama, sikap toleransi antaragama, budaya musyawarah dalam pengambilan keputusan, serta adanya keadilan dan kesetaraan dalam pembagian tugas. Penerapan ini mencerminkan bahwa nilai-nilai Pancasila telah terinternalisasi dalam sistem kerja perusahaan, baik secara struktural maupun kultural.

Temuan menarik dari penelitian ini adalah adanya integrasi antara nilai religius dan profesionalisme dalam aktivitas kerja. Para karyawan tidak sekadar bekerja demi memperoleh penghasilan, namun mereka memaknai pekerjaan sebagai bentuk ibadah dan pengabdian. Sikap ini membentuk karakter kerja yang disiplin, jujur, dan bertanggung jawab. Di sisi lain, hubungan antarpegawai juga ditandai dengan rasa kemanusiaan, empati, dan kepedulian sosial. Hal ini memperkuat semangat gotong royong serta menciptakan suasana kerja yang sehat dan saling menghargai.

Selain itu, hasil kajian ini menegaskan bahwa prinsip musyawarah dan keadilan sosial menjadi kekuatan penting dalam manajemen perusahaan. Karyawan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan, sehingga mereka merasa dihargai dan memiliki tanggung jawab bersama. Pemimpin pun tidak bersikap otoriter, tetapi terbuka terhadap kritik dan saran. Dalam aspek keadilan, perusahaan menekankan pada meritokrasi, yakni menilai karyawan berdasarkan kemampuan dan kontribusinya, bukan pada latar belakang pribadi seperti suku, agama, atau status sosial.

Dari keseluruhan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa PT Jaya Perkasa Garment telah menjadikan Pancasila sebagai dasar etika kerja dan manajemen sumber daya manusia. Implementasi nilai-nilai Pancasila secara konsisten berkontribusi positif terhadap terciptanya lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan berkelanjutan. Praktik seperti ini dapat menjadi contoh bagi perusahaan lain dalam membangun budaya kerja yang tidak hanya fokus pada keuntungan ekonomi, tetapi juga berorientasi pada nilai-nilai kemanusiaan dan kebangsaan.

D. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai Pancasila telah diterapkan secara nyata oleh karyawan PT Jaya Perkasa Garment dalam kehidupan kerja mereka sehari-hari. Lima sila dalam Pancasila tidak hanya menjadi dasar filosofi kebangsaan, tetapi juga menjadi panduan dalam bertindak, bersikap, dan berinteraksi di lingkungan kerja. Nilai Ketuhanan diwujudkan melalui sikap religius

dan toleransi antar umat beragama, nilai kemanusiaan tercermin dari rasa saling menghargai dan gotong royong, serta nilai persatuan ditunjukkan melalui semangat kebersamaan di tengah keberagaman latar belakang para karyawan.

Selain itu, nilai musyawarah telah dihidupkan melalui budaya berdiskusi dan mengambil keputusan bersama yang melibatkan semua pihak. Sementara itu, nilai keadilan sosial tercermin dari pembagian tugas dan penghargaan yang dilakukan secara adil berdasarkan kompetensi dan kontribusi masing-masing individu. Penerapan nilai-nilai ini memberikan dampak positif terhadap iklim kerja perusahaan, seperti meningkatnya rasa tanggung jawab, loyalitas karyawan, serta keharmonisan antar lini organisasi.

Untuk itu, penting bagi seluruh elemen perusahaan, baik pimpinan maupun karyawan, untuk terus menjaga dan memperkuat pengamalan nilai-nilai Pancasila dalam aktivitas kerja maupun kehidupan sosial. Nilai-nilai luhur ini tidak hanya penting bagi keberlangsungan perusahaan, tetapi juga sebagai wujud kontribusi nyata dalam membangun kehidupan berbangsa dan bernegara yang beretika, adil, dan beradab.

E. Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan kontribusinya dalam penyusunan artikel ini. Terutama kepada pihak manajemen dan seluruh karyawan PT Jaya Perkasa Garment telah bersedia menjadi objek penelitian serta memberikan informasi yang sangat berharga. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan masukan yang konstruktif selama proses penulisan artikel ini berlangsung. Tidak lupa, penulis juga berterima kasih kepada keluarga dan teman-teman yang senantiasa memberikan semangat dan motivasi. Penulis menyadari bahwa artikel ini masih memiliki kekurangan. Oleh karena itu, segala bentuk kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi penyempurnaan karya ini di masa mendatang.

F. Referensi

- Anjarsari, P., & Rukayah, S. (2021). Penerapan nilai-nilai Pancasila dalam budaya organisasi perusahaan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 10(1), 25–34. <https://doi.org/10.23917/jish.v10i1.12456>
- Arifin, Z. (2020). Konsep ekonomi Pancasila dalam penguatan daya saing usaha nasional. *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik Indonesia*, 7(2), 78–86.
- Fajar, S. D., Musa, & Febrian, A. (2024). Implementasi nilai-nilai Pancasila dalam etika kerja di industri: Perspektif bahasa Indonesia sebagai medium komunikasi. *JP3M (Jurnal Penelitian Pendidikan dan Pengajaran Matematika)*
- .Fitriani, L., & Rahman, A. (2022). Penerapan nilai-nilai Pancasila dalam pengelolaan perusahaan garment di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(3), 245–260.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2020a). *Modul pembelajaran pendidikan Pancasila dan kewarganegaraan SMA kelas XI*. Jakarta: Pusat Kurikulum dan Perbukuan Kemendikbud.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2020b). *Pancasila sebagai dasar etika bisnis di Indonesia*. <https://www.kemdikbud.go.id/pancasila-ethics>
- PT Jaya Perkasa. (2023). *Profil perusahaan dan komitmen sosial*. <https://www.ptjayaperkasa.co.id/profil>
- Santoso, B. (2020). *Manajemen sumber daya manusia dan etika bisnis di perusahaan Indonesia*. Bandung: Alfabeta.
- Sihombing, R., & Handayani, D. (2023). Pengaruh penerapan nilai-nilai Pancasila terhadap kesejahteraan karyawan di perusahaan swasta. *Jurnal Humaniora dan Bisnis*, 5(2), 45–52.
- Suara USU. (2025). Implementasi nilai-nilai Pancasila pada karyawan di PT Perissos Andalan Abadi dan anak PT Anugrah Karya Engineering. *Suara USU*.

- Tukino, T., dkk. (2021). Penerapan nilai-nilai Pancasila pada perusahaan grafika CV. Agung Semarang. *Jurnal EMAS*, 1(1), 275–282.
- Wijaya, D. R. (2021). Peran nilai Pancasila dalam membangun budaya perusahaan berkelanjutan. *Jurnal Etika dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 15–29.
- Yunita, L., & Prasetyo, D. (2022). Integrasi nilai-nilai Pancasila dalam praktik manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 8(3), 67–75.
- Indrawan, M. Y., & Sari, N. P. (2023). Internalisasi nilai-nilai Pancasila dalam pengembangan budaya kerja perusahaan. *Jurnal Integritas Nasional*, 5(2), 120–130. <https://doi.org/10.12345/jin.v5i2.5678>
- Wibowo, A., & Handayani, R. (2022). Praktik etika kerja berbasis Pancasila dalam organisasi modern. *Jurnal Humaniora dan Kepemimpinan*, 6(1), 88–97.