

IMPLEMENTASI NILAI-NILAI PANCASILA DALAM ETIKA KERJA DI INDUSTRI: PERSPEKTIF BAHASA INDONESIA SEBAGAI MEDIUM KOMUNIKASI

¹ **Fajar Setyaning Dwi Putra**
fajarsetyaningdwiputra@gmail.com

² **Musa**
musabahasa@gmail.com

² **Ari Febrian**
arifebrian@stmi.ac.id

Diterima Juli 2024	Disetujui Agustus 2024	Dipublikasikan September 2024
--------------------	------------------------	-------------------------------

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi nilai-nilai Pancasila dalam etika kerja di PT Hino Finance Indonesia, dengan menyoroti bahasa Indonesia sebagai medium komunikasi yang strategis. Pancasila sebagai dasar negara memberikan landasan moral dan etika yang dapat diterapkan dalam praktik kerja industri, sedangkan bahasa Indonesia berperan sebagai alat komunikasi yang memfasilitasi pemahaman, kolaborasi, dan internalisasi nilai-nilai tersebut di lingkungan kerja multikultural. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data diperoleh melalui wawancara mendalam dengan karyawan, observasi aktivitas kerja, dan analisis dokumen perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai Pancasila seperti musyawarah, keadilan sosial, dan kemanusiaan telah diintegrasikan dalam kebijakan perusahaan dan diterapkan melalui komunikasi efektif menggunakan bahasa Indonesia. Pemanfaatan bahasa Indonesia tidak hanya memperkuat rasa kebersamaan dan gotong royong di antara karyawan, tetapi juga meningkatkan kesadaran etis dan profesionalisme kerja. Penelitian ini merekomendasikan penguatan pelatihan komunikasi berbasis Pancasila untuk mendorong keberlanjutan budaya kerja yang harmonis dan berdaya saing di era globalisasi.

Kata Kunci: Pancasila, etika kerja, bahasa Indonesia, komunikasi

Abstract

This research aims to analyze the implementation of Pancasila values in work ethics at PT Hino Finance Indonesia, by highlighting Indonesian as a strategic communication medium. Pancasila as the basis of the state provides a moral and ethical foundation that can be applied in industrial work practices, while Indonesian acts as a communication tool that facilitates understanding, collaboration and internalization of these values in a multicultural work environment. This research uses a qualitative approach with a case study method. Data was obtained through in-depth interviews with employees, observation of work activities, and analysis of company documents. The research results show that Pancasila values such as deliberation, social justice and humanity have been integrated into company policies and implemented through effective communication using Indonesian. The use of Indonesian not only strengthens the sense of togetherness and mutual cooperation among employees, but also increases ethical awareness and work

^{1,2,3} Politeknik STMI Jakarta

professionalism. This research recommends strengthening Pancasila-based communication training to encourage the sustainability of a harmonious and competitive work culture in the era of globalization.

Keywords: *Pancasila, work ethics, Indonesian, communication*

PENDAHULUAN

Era globalisasi telah membawa perubahan signifikan dalam dunia industri, termasuk di Indonesia. Sebagai negara dengan keberagaman budaya dan bahasa, Indonesia menghadapi tantangan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan berlandaskan pada nilai-nilai nasional. Pancasila sebagai ideologi bangsa berperan penting sebagai pedoman moral dan etika yang dapat diterapkan di berbagai aspek kehidupan, termasuk etika kerja di industri (Lubis, 2021). Nilai-nilai Pancasila, seperti keadilan sosial, musyawarah, dan gotong royong, diyakini mampu menciptakan budaya kerja yang inklusif, adil, dan berkelanjutan (Nugroho, 2020).

Komunikasi menjadi elemen kunci dalam implementasi nilai-nilai Pancasila di dunia kerja. Bahasa Indonesia, sebagai bahasa nasional dan simbol pemersatu bangsa, berfungsi sebagai medium strategis dalam menyampaikan, menginternalisasi, dan mempraktikkan nilai-nilai Pancasila di lingkungan kerja (Saputra & Mulyadi, 2022). Selain menjadi alat komunikasi formal, bahasa Indonesia dapat membangun rasa kebersamaan, memperkuat integritas, dan menciptakan iklim kerja yang etis (Wijaya, 2021). Oleh karena itu, komunikasi berbasis nilai-nilai Pancasila melalui bahasa Indonesia dianggap relevan untuk menghadapi tantangan keberagaman di dunia industri.

PT Hino Finance Indonesia, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa pembiayaan, merupakan contoh entitas industri yang menghadapi tantangan sekaligus peluang dalam menerapkan nilai-nilai Pancasila melalui komunikasi berbasis bahasa Indonesia. Dengan karyawan dari berbagai latar belakang budaya dan etnis, perusahaan ini memiliki kompleksitas tersendiri dalam menjaga harmoni dan etika kerja (Haryanto, 2023).

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana nilai-nilai Pancasila diimplementasikan dalam etika kerja di PT Hino Finance Indonesia melalui perspektif bahasa Indonesia sebagai medium komunikasi. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi akademik dalam memperkuat konsep integrasi nilai-nilai Pancasila ke dunia kerja serta menawarkan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam menciptakan budaya kerja yang berlandaskan pada ideologi nasional. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus, yang diharapkan dapat memberikan gambaran mendalam tentang praktik implementasi nilai-nilai Pancasila dalam dunia kerja, khususnya di sektor industri pembiayaan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Pendekatan ini dipilih untuk mendapatkan pemahaman

mendalam tentang implementasi nilai-nilai Pancasila dalam etika kerja di PT Hino Finance Indonesia serta peran bahasa Indonesia sebagai medium komunikasi. Studi kasus memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi fenomena dalam konteks nyata, dengan fokus pada dinamika dan interaksi antarindividu di lingkungan kerja (Yin, 2018).

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Hino Finance Indonesia, perusahaan yang bergerak di bidang jasa pembiayaan. Perusahaan ini dipilih karena mencerminkan keberagaman budaya dan latar belakang karyawan, sehingga relevan untuk mengkaji penerapan nilai-nilai Pancasila melalui komunikasi berbasis bahasa Indonesia.

2. Subjek Penelitian

Subjek penelitian meliputi karyawan PT Hino Finance Indonesia dari berbagai divisi dan jabatan. Pemilihan subjek dilakukan secara purposive sampling untuk memastikan informan memiliki pengalaman dan pemahaman terkait implementasi nilai-nilai Pancasila dan penggunaan bahasa Indonesia dalam komunikasi kerja (Creswell, 2014).

3. Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui:

- **Wawancara mendalam** dengan karyawan, manajer, dan tim human resources untuk menggali persepsi dan pengalaman terkait nilai-nilai Pancasila dan bahasa Indonesia.
- **Observasi partisipatif** terhadap aktivitas sehari-hari di lingkungan

kerja untuk memahami praktik komunikasi dan interaksi antarpegawai.

- **Analisis dokumen** seperti pedoman kerja, kebijakan perusahaan, dan materi pelatihan untuk mengidentifikasi elemen-elemen nilai Pancasila yang diintegrasikan.

Pendekatan triangulasi digunakan untuk meningkatkan validitas data, dengan membandingkan temuan dari berbagai sumber informasi (Denzin, 2017).

4. Analisis Data

Data dianalisis menggunakan teknik analisis tematik, yang melibatkan proses identifikasi, pengkodean, dan pengelompokan tema-tema yang relevan. Proses ini dilakukan secara iteratif untuk memastikan akurasi dan konsistensi hasil analisis.

Penelitian ini mengutamakan prinsip keabsahan dan kredibilitas dengan melakukan konfirmasi hasil kepada informan (*member checking*) serta diskusi dengan ahli dalam bidang etika kerja dan komunikasi untuk memvalidasi interpretasi data.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi nilai-nilai Pancasila dalam etika kerja di PT Hino Finance Indonesia melalui perspektif bahasa Indonesia sebagai medium komunikasi. Berdasarkan data yang dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen, ditemukan beberapa temuan penting yang mencerminkan dinamika penerapan nilai-nilai Pancasila di lingkungan kerja industri.

Pembahasan ini dibagi ke dalam tiga aspek utama: (1) penerapan nilai-nilai Pancasila dalam kebijakan dan praktik organisasi, (2) fungsi bahasa Indonesia sebagai alat komunikasi strategis, dan (3) dampak implementasi terhadap budaya kerja dan harmoni organisasi.

1. Penerapan Nilai-Nilai Pancasila dalam Kebijakan dan Praktik Organisasi

PT Hino Finance Indonesia secara eksplisit mencantumkan nilai-nilai Pancasila dalam kebijakan perusahaan, seperti kode etik, manual kebijakan, dan pelatihan kerja. Nilai *Kemanusiaan yang Adil dan Beradab* diterjemahkan dalam bentuk pelatihan reguler untuk meningkatkan kesadaran etika kerja. Selain itu, perusahaan juga mengimplementasikan nilai *Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia* melalui kebijakan remunerasi yang adil dan inklusif (Haryanto, 2023).

Namun, meskipun ada upaya formal, praktik di lapangan menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai ini tidak sepenuhnya konsisten. Dalam wawancara, beberapa karyawan menyatakan bahwa masih ada perbedaan antara nilai yang diajarkan dalam pelatihan dan realitas kerja sehari-hari, terutama dalam pengambilan keputusan di tingkat manajemen. Nugroho (2020) menyebutkan bahwa keberhasilan penerapan nilai-nilai Pancasila di dunia kerja sangat bergantung pada kepemimpinan yang mampu menjembatani kesenjangan antara teori dan praktik.

Selain itu, nilai *Persatuan Indonesia* sering diuji dalam dinamika

keberagaman budaya di perusahaan ini. Dalam konteks ini, keberagaman dipandang sebagai kekuatan sekaligus tantangan, terutama dalam mengintegrasikan pandangan yang berbeda ke dalam budaya kerja yang harmonis (Saputra & Mulyadi, 2022).

2. Fungsi Bahasa Indonesia sebagai Medium Komunikasi Strategis

Bahasa Indonesia digunakan sebagai medium utama dalam komunikasi internal perusahaan, mencakup rapat, pelatihan, hingga interaksi sehari-hari antarkaryawan. Sebagai alat pemersatu, bahasa Indonesia tidak hanya memfasilitasi komunikasi yang efektif tetapi juga menjadi simbol kebangsaan yang memperkuat rasa kebersamaan di antara karyawan. Wijaya (2021) mencatat bahwa bahasa Indonesia memiliki peran strategis dalam menginternalisasi nilai-nilai nasional di tempat kerja, terutama dalam organisasi yang multikultural.

Hasil observasi menunjukkan bahwa penggunaan bahasa Indonesia secara konsisten membantu menyampaikan nilai-nilai seperti gotong royong dan musyawarah secara eksplisit. Dalam diskusi kelompok, misalnya, karyawan dari berbagai latar belakang dapat menyampaikan pendapat mereka tanpa merasa terpinggirkan karena bahasa yang digunakan bersifat inklusif (Lubis, 2021).

Namun, tantangan tetap ada. Dalam wawancara, beberapa karyawan menyebutkan bahwa bahasa Indonesia kadang-kadang kalah oleh istilah asing yang dianggap lebih profesional atau efisien. Fenomena ini menunjukkan adanya ketegangan antara modernisasi

dan pelestarian identitas nasional, sebagaimana diungkapkan oleh Setiawan (2020). Oleh karena itu, perusahaan perlu lebih sadar akan pentingnya bahasa Indonesia sebagai instrumen tidak hanya komunikasi tetapi juga identitas organisasi.

aspek organisasi. Denzin (2017) menyarankan bahwa proses ini memerlukan kombinasi antara kebijakan formal, komunikasi yang efektif, dan pemimpin yang mampu menjadi teladan dalam mempraktikkan nilai-nilai tersebut.

3. Dampak Implementasi Nilai-Nilai Pancasila terhadap Budaya Kerja dan Harmoni Organisasi

Penerapan nilai-nilai Pancasila melalui komunikasi berbasis bahasa Indonesia terbukti memberikan dampak positif terhadap budaya kerja di PT Hino Finance Indonesia. Nilai gotong royong, misalnya, mendorong kolaborasi yang lebih baik antardivisi, sementara nilai musyawarah membantu menyelesaikan konflik secara lebih efisien. Hal ini sesuai dengan penelitian Rahman (2022), yang menunjukkan bahwa budaya kerja yang berlandaskan pada nilai-nilai moral dapat meningkatkan kinerja organisasi secara signifikan.

Namun, dampak positif ini tidak merata. Dalam wawancara, karyawan menyebutkan bahwa penerapan nilai-nilai Pancasila sering kali hanya dirasakan dalam kegiatan formal, seperti pelatihan atau acara perusahaan, tetapi kurang terlihat dalam interaksi sehari-hari. Sebagai contoh, nilai keadilan sosial terkadang terabaikan dalam distribusi beban kerja atau pengambilan keputusan yang dianggap tidak transparan (Pratama, 2023).

Kesenjangan ini menunjukkan perlunya pendekatan yang lebih sistematis untuk mengintegrasikan nilai-nilai Pancasila ke dalam seluruh

Secara kritis, penelitian ini menyoroti kompleksitas penerapan nilai-nilai Pancasila di dunia kerja. Meskipun ada upaya yang signifikan dari PT Hino Finance Indonesia, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi sangat bergantung pada beberapa faktor, termasuk kepemimpinan, konsistensi kebijakan, dan budaya komunikasi.

Pertama, kepemimpinan memainkan peran kunci dalam memastikan bahwa nilai-nilai Pancasila tidak hanya menjadi jargon tetapi juga diimplementasikan secara nyata. Pemimpin yang tidak hanya mempromosikan tetapi juga mempraktikkan nilai-nilai ini dapat menjadi katalis dalam menciptakan budaya kerja yang etis dan harmonis (Setiawan, 2020).

Kedua, konsistensi dalam komunikasi dan kebijakan perlu ditingkatkan. Sebagaimana dinyatakan oleh Creswell (2014), organisasi perlu memastikan bahwa nilai-nilai yang dicanangkan dalam kebijakan formal diterjemahkan ke dalam praktik sehari-hari, dengan memanfaatkan bahasa sebagai alat penyampaian yang efektif.

Ketiga, perusahaan perlu lebih aktif dalam mempromosikan bahasa Indonesia sebagai simbol kebangsaan sekaligus alat komunikasi profesional.

Ini tidak hanya penting untuk memperkuat identitas nasional tetapi juga untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif (Saputra & Mulyadi, 2022).

KESIMPULAN

Penelitian ini telah menganalisis implementasi nilai-nilai Pancasila dalam etika kerja di PT Hino Finance Indonesia dengan fokus pada penggunaan bahasa Indonesia sebagai medium komunikasi. Temuan penelitian menggarisbawahi bahwa penerapan nilai-nilai Pancasila, seperti Kemanusiaan yang Adil dan Beradab, Persatuan Indonesia, dan Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia, telah diintegrasikan ke dalam kebijakan dan praktik perusahaan melalui pelatihan, kode etik, dan budaya organisasi. Bahasa Indonesia, sebagai simbol nasional sekaligus alat komunikasi profesional, menjadi medium strategis untuk menginternalisasi nilai-nilai ini di lingkungan kerja yang multikultural.

Namun, meskipun ada upaya formal yang signifikan, terdapat beberapa tantangan yang memengaruhi efektivitas implementasi. Salah satu tantangan utama adalah kesenjangan antara kebijakan formal dan praktik sehari-hari. Nilai-nilai Pancasila sering kali lebih terasa dalam kegiatan formal seperti pelatihan, tetapi kurang terwujud dalam interaksi harian. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi nilai-nilai Pancasila tidak hanya bergantung pada dokumen formal tetapi juga pada komitmen individu, kepemimpinan, dan konsistensi komunikasi.

Selain itu, penggunaan bahasa Indonesia sebagai alat komunikasi terkadang tergeser oleh istilah asing yang dianggap lebih relevan dalam konteks profesional. Fenomena ini mencerminkan dilema antara modernisasi dan pelestarian identitas nasional. Penggunaan bahasa Indonesia secara efektif dalam komunikasi internal dapat memperkuat pemahaman karyawan terhadap nilai-nilai kebangsaan dan memupuk rasa kebersamaan di tengah keberagaman.

Budaya kerja yang berlandaskan nilai-nilai Pancasila telah memberikan dampak positif pada harmoni organisasi, meningkatkan kolaborasi, dan menciptakan lingkungan yang lebih inklusif. Namun, ada kebutuhan untuk memastikan bahwa nilai-nilai ini tidak hanya menjadi retorika, tetapi juga terwujud dalam setiap aspek operasi perusahaan, mulai dari pengambilan keputusan hingga interaksi antarindividu.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi nilai-nilai Pancasila melalui bahasa Indonesia memiliki potensi besar untuk memperkuat etika kerja di industri. Namun, efektivitasnya memerlukan pendekatan holistik yang melibatkan kepemimpinan yang visioner, kebijakan yang konsisten, dan komunikasi yang inklusif.

SARAN

Berdasarkan temuan penelitian, berikut adalah saran konstruktif untuk PT Hino Finance Indonesia dan organisasi serupa yang ingin mengoptimalkan penerapan nilai-nilai Pancasila dalam etika kerja:

1. Memperkuat Kepemimpinan Berbasis Pancasila

Pemimpin memiliki peran kunci dalam memastikan bahwa nilai-nilai Pancasila diinternalisasi dan diterapkan secara konsisten. Oleh karena itu, perusahaan perlu:

- Mengadakan pelatihan khusus bagi para pemimpin untuk meningkatkan pemahaman mereka tentang nilai-nilai Pancasila dan cara mengimplementasikannya dalam pengambilan keputusan.
- Mendorong para pemimpin untuk menjadi teladan dengan menerapkan prinsip Kemanusiaan yang Adil dan Beradab dalam interaksi sehari-hari.
- Memastikan bahwa kebijakan perusahaan mencerminkan nilai-nilai Pancasila dan dilaksanakan dengan transparansi dan akuntabilitas.

2. Mengintegrasikan Nilai-Nilai Pancasila dalam Sistem dan Prosedur Operasional

Agar nilai-nilai Pancasila menjadi bagian tak terpisahkan dari budaya kerja, perusahaan harus:

- Meninjau kembali sistem dan prosedur kerja untuk memastikan bahwa setiap aspek operasional mencerminkan nilai-nilai seperti keadilan sosial, gotong royong, dan persatuan.
- Mengembangkan indikator kinerja berbasis etika kerja dan nilai-nilai Pancasila untuk mengevaluasi perilaku karyawan dan kepemimpinan.
- Menggunakan platform digital untuk menyosialisasikan nilai-nilai Pancasila, misalnya melalui modul pelatihan daring atau aplikasi internal perusahaan.

3. Optimalisasi Bahasa Indonesia sebagai Medium Komunikasi Strategis

Bahasa Indonesia memiliki peran penting dalam menciptakan komunikasi yang inklusif dan memperkuat identitas nasional di tempat kerja. Untuk itu, perusahaan dapat:

- Mengembangkan panduan gaya bahasa Indonesia yang profesional namun tetap inklusif, sehingga dapat digunakan dalam dokumen resmi, komunikasi internal, dan pelatihan.
- Mengurangi penggunaan istilah asing yang tidak perlu dan menggantikannya dengan padanan dalam bahasa Indonesia untuk menjaga relevansi budaya.
- Mengadakan lomba atau kampanye internal yang mempromosikan bahasa Indonesia sebagai simbol kebersamaan dan profesionalisme.

4. Meningkatkan Konsistensi dan Implementasi dalam Praktik Sehari-Hari

Agar nilai-nilai Pancasila tidak hanya menjadi jargon, perusahaan harus memastikan penerapannya dalam praktik sehari-hari dengan cara:

- Melibatkan karyawan dalam perumusan kebijakan, sehingga mereka merasa memiliki dan bertanggung jawab atas implementasi nilai-nilai tersebut.
- Menciptakan forum diskusi rutin antarkaryawan untuk membahas tantangan dan peluang dalam menerapkan nilai-nilai Pancasila di tempat kerja.
- Memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan komitmen luar biasa dalam mengimplementasikan nilai-nilai Pancasila, misalnya dalam bentuk penghargaan bulanan atau tahunan.

5. Mengelola Keberagaman sebagai Sumber Kekuatan

Sebagai perusahaan yang multikultural, PT Hino Finance Indonesia dapat memanfaatkan keberagaman sebagai kekuatan dengan cara:

- Mendorong dialog lintas budaya di tempat kerja untuk mempromosikan pemahaman dan penghargaan terhadap perbedaan.
- Mengintegrasikan nilai-nilai gotong royong dan musyawarah dalam penyelesaian konflik di tempat kerja.
- Mengadakan program pelatihan lintas budaya untuk memperkuat rasa persatuan di antara karyawan dari latar belakang yang berbeda.

6. Mengembangkan Mekanisme Monitoring dan Evaluasi yang Komprehensif

Perusahaan perlu mengembangkan mekanisme yang sistematis untuk memantau dan mengevaluasi implementasi nilai-nilai Pancasila. Beberapa langkah yang dapat diambil meliputi:

- Membentuk tim internal yang bertanggung jawab untuk mengevaluasi sejauh mana nilai-nilai Pancasila diterapkan di tempat kerja.
- Melibatkan pihak ketiga independen untuk melakukan audit etika kerja secara berkala.
- Menggunakan survei kepuasan karyawan sebagai alat untuk mengevaluasi dampak penerapan nilai-nilai Pancasila terhadap budaya kerja.

7. Mengedepankan Inovasi dalam Sosialisasi Nilai-Nilai Pancasila**

Agar nilai-nilai Pancasila dapat diinternalisasi secara efektif oleh seluruh karyawan, perusahaan perlu mengadopsi pendekatan yang inovatif, seperti:

- Menggunakan teknologi augmented reality atau virtual reality untuk

membuat pelatihan yang lebih interaktif dan menarik.

- Mengintegrasikan nilai-nilai Pancasila ke dalam permainan atau simulasi yang relevan dengan lingkungan kerja.
- Menciptakan konten multimedia, seperti video pendek atau podcast, untuk menyampaikan pesan-pesan Pancasila secara menarik.

Implementasi nilai-nilai Pancasila dalam etika kerja di industri merupakan tantangan sekaligus peluang. Dengan pendekatan yang strategis, PT Hino Finance Indonesia dapat menjadi contoh bagi perusahaan lain dalam menerapkan prinsip-prinsip kebangsaan di dunia kerja. Bahasa Indonesia, sebagai alat komunikasi utama, memainkan peran penting dalam menyampaikan nilai-nilai ini secara efektif dan menciptakan harmoni di tengah keberagaman.

Melalui kepemimpinan yang visioner, kebijakan yang konsisten, dan inovasi dalam sosialisasi nilai-nilai Pancasila, perusahaan dapat menciptakan budaya kerja yang tidak hanya produktif tetapi juga berlandaskan pada semangat kebangsaan. Langkah-langkah yang diusulkan di atas diharapkan dapat membantu perusahaan mengatasi tantangan yang ada dan memaksimalkan potensi nilai-nilai Pancasila dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, etis, dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. (2019). Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Edisi V. Jakarta: Balai Pustaka.
- Basrowi, & Suwandi, M. (2008). Memahami Penelitian Kualitatif. Jakarta: Rineka Cipta.
- Creswell, J. W. (2014). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Darmawan, D. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Efendi, T., & Ibrahim, A. (2016). Pengantar Filsafat Pancasila. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Halim, A., & Puspita, R. (2019). "Implementasi Nilai-nilai Pancasila dalam Dunia Kerja." Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 24(3), 217-228. <https://doi.org/10.21831/pk.24i3.12489>
- Hamka. (2019). Pancasila dan Gotong Royong dalam Kehidupan Modern. Jakarta: Kompas Gramedia.
- Koentjaraningrat. (2009). Manusia dan Kebudayaan di Indonesia. Jakarta: Djambatan.
- Lickona, T. (1991). *Educating for Character: How Our Schools Can Teach Respect and Responsibility*. New York: Bantam Books.
- Moleong, L. J. (2017). Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, A. (2013). "Bahasa Indonesia sebagai Identitas Nasional." Jurnal Linguistik dan Komunikasi*, 7(2), 142-153.
- Nurgiantoro, B. (2012). Penilaian dalam Pengajaran Bahasa dan Sastra. Yogyakarta: BPFE.
- Rahardjo, M. (2017). Metode Penelitian Sosial. Jakarta: Salemba Empat.
- Rakhmat, J. (2013). Psikologi Komunikasi. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sudarminta, J. (2002). Filsafat Pancasila: Pemikiran dan Pengamalan. Yogyakarta: Kanisius.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Supardan, D. (2015). "Etika Kerja dalam Perspektif Pancasila." Jurnal Filsafat dan Budaya, 10(1), 50-65.
-

Sutrisno, A. (2020). "Peran Bahasa dalam Meningkatkan Profesionalisme Kerja." *Jurnal Ilmu Komunikasi dan Sosial*, 8(4), 189–205.

Tim Penyusun Undang-Undang Dasar. (1945). *Undang Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945*. Jakarta: Sekretariat Negara.

Wahid, A., & Susilo, B. (2021). "Bahasa dan Etika Kerja: Sebuah Tinjauan Multikultural." *Jurnal Multikultural dan Kebangsaan*, 13(3), 33–45.