Maliki Interdisciplinary Journal (MIJ) eISSN: 3024-8140
Volume 4, Issue May, 2026 pp. 1432-1437 http://urj.uin-malang.ac.id/index.php/mij/index

Implementasi sila ke-4 pancasila dalam organisasi

Dwi Ari Shofianatus Tsauriyah
Program studi Manajemen Pendidikan Islam, UIN Maulana Malaik Ibrahim
e-mail: 250106110008@student.uin-malang.ac.id

Kata Kunci:
Pancasila, sila ke-4, demokrasi, musyawarah, organisasi

Keywords:
Pancasila, fourth principle, demoncracy, deleberation, organization

A B S T R A K

Pancasila sebagai dasar negara memiliki peran penting dalam mengatur kehidupan berbangsa dan bernegara, termasuk dalam konteks organisasi. Sila ke-4, yaitu "Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan", menekankan pentingnya demokrasi, musyawarah, dan perwakilan sebagai landasan pengambilan keputusan. Penerapan sila ke-4 dapat diwujudkan melalui budaya musyawarah mufakat, kepemimpinan yang demokratis, sistem perwakilan yang adil, serta transparansi dalam pengambilan keputusan. Tantangan yang muncul meliputi rendahnya partisipasi anggota, dominasi kepentingan elit, kurangnya pemahaman terhadap nilai demokrasi, dan keterbatasan waktu dalam proses musyawarah. Upaya yang dapat dilakukan adalah memperkuat pendidikan demokrasi melalui pelatihan kepemimpinan, forum diskusi rutin, serta menumbuhkan sikap toleransi terhadap perbedaan pendapat. Hal ini menegaskan bahwa penerapan sila ke-4 Pancasila dalam organisasi akan menciptakan suasana yang adil, terbuka, dan harmonis, sehingga organisasi mampu mencerminkan nilai kebangsaan.

A B S T R A C T

Pancasila, as the foundation of the state, plays an important role in regulating national life, including within the organizational context. The fourth principle, namely "Democracy guided by the inner wisdom in the unanimity arising out of deliberations among representatives," emphasizes the importance of democracy, deliberation, and representation as the basis for decision-making. The implementation of this principle can be realized through a culture of consensus deliberation, democratic leadership, a fair system of representation, and transparency in decision-making. Challenges that arise include low member participation, domination of elite interests, lack of understanding of democratic values, and time constraints in the deliberation process. Efforts that can be undertaken involve strengthening democratic education through leadership training, regular discussion forums, and fostering tolerance toward differences of opinion. This affirms that the application of the fourth principle of Pancasila within organizations will create a fair, open, and harmonious atmosphere, enabling organizations to reflect national values.

Pendahuluan

Pancasila sebagai dasar negara merupakan landasan spiritual yang dalam ilmu kenegaraan dikenal sebagai filsafat negara. Dalam kedudukannya, Pancasila berfungsi sebagai sumber nilai dan norma yang menjadi acuan dalam seluruh aspek penyelenggaraan negara. Setiap peraturan perundang-undangan beserta pelaksanaannya wajib berlandaskan pada nilai-nilai yang terkandung dalam sila-sila Pancasila. Hubungan antara Pancasila dan masyarakat tidak dapat dipisahkan, sebab nilai-nilainya hadir dalam setiap aspek kehidupan.Pancasila sebagai dasar negara Indonesia memiliki peran fundamental dalam membentuk nilai-nilai kehidupan berbangsa dan bernegara serta berorganisasi. Sila ke-4, yaitu "Kerakyatan yang

This is an open access article under the CC BY-NC-SA license.
Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan", menekankan pentingnya musyawarah dan perwakilan sebagai mekanisme demokratis yang menjamin keterlibatan semua pihak dalam pengambilan keputusan. Niali ini tidak hanya tidak hanya relevan dalam konteks politik kenegaraan, sosial, maupun dalam pekerjaan. Dalam konteks organisasi, penerapan nilai ini menjadi kunci untuk menciptakan budaya kerja yang inklusif, transparan, dan berkeadilan.

Namun, dalam praktiknya penerapan sila ke-4 sering menghadapi tantangan. Tidak jarang keputusan dalam organisasi didominasi oleh kepentingan individu atau kelompok tertentu, sehingga terkadang seringkali terdapat pengabaian dalam prinsip kebijaksanaan dan keadilan. Oleh karena itu, diperlukan suatu observasi untuk mengetahui bagaimana implementasi sila ke-4 Pancasila dapat diwujudkan dalam organisasi agar tercipta budaya demokratis yang sehat. Selain itu yang nantinya juga akan menyoroti peran pendidikan, kepemimpinan, dan partisipasi anggota sebagai faktor penentu keberhasilan penerapan nilai musyawarah dan perwakilan.Dalam konteks organisasi modern, muncul pertanyaan mengenai bagaimana implementasi nilai sila ke-4 Pancasila dapat diwujudkan secara nyata, khususnya terkait mekanisme musyawarah, kebijaksanaan, dan perwakilan dalam pengambilan keputusan. Pembahasannya adalah untuk menjelaskan bagaimana organisasi mampu menerapkan prinsip musyawarah mufakat, apa saja tantangan yang dihadapi dalam menjaga partisipasi anggota, serta bagaimana penerapan nilai tersebut dapat memperkuat pengesahan dan efektivitas organisasi. Dengan menganalisis penerapan nilai sila ke-4 Pancasila dalam organisasi, mengidentifikasi hambatan yang muncul, serta memberikan rekomendasi praktis agar organisasi dapat membangun budaya demokratis yang inklusif, transparan, dan berorientasi pada kepentingan bersama.

Pembahasan

Organisasi akan dapat menerapkan prinsip musyawarah mufakat dengan mengadakan forum diskusi terbuka yang melibatkan semua pihak-pihak terkait untuk mencapai suatu kesepakatan bersama. Yang tentunya tetap perlu amelalui beberapa tahapan langkah yang meliputi persiapan, proses, dan implementasi hasil. Langkah persiapan yaitu dengan menentukan agenda yang jelas dan musyawarah di pimpin oleh satu orang yang netral agar setiap anggota atau peserta musyawarah itu mendapatkan kesempatan yang sama untuk menyampaikan pendapat dengan tetap mengikuti aturan yang telah disepakati, kemudian dengan melibatkan tokoh masyarakat atau anggota sebelumnya adalah salah satu kunci untuk memastikan representasi yang adil dan menghindari dominasi satu kelompok(Faslah, 2025). Proses musyawarahnya didorong dengan pendapat yang disampaikan secara santun dan menghormati perbedaan, kemudian identifikasi masalah bersama, cari titik temu yang mengakomodasi kepentingan semua pihak, serta fokus pada kesepakatan bersama dari pada voting mayoritas apabila memang memungkinkan, sehingga nantinya keputusan yang diperoleh dapat mencerminkan kehendak bersama. Implementasi hasil diperoleh dengan melalui catatan kesepakatan yang tertulis untuk menghindari suatu kesalahpahaman, dan dilaksanakan dengan komitmen bersama serta adanya evaluasi bersama.

Setiap organisasi tentunya akan menghadapi berbagai tantangan dalam menjaga partisipasi anggotanya, terutama akibat faktor internal seperti kurangnya motivasi dan komunikasi yang buruk. Kegiatan organisasi yang monoton atau tidak relevan dengan kebutuhan anggota juga akan menyebabkan kehadiran rendah, kurangnya apresiasi, pelatihan, atau ikatan antar anggota yang melemah sehingga akan menyebabkan partisipasi menurun secara berkelanjutan. Komunikasi yang tidak terbuka antara pemimpin dan anggota sering menyebabkan anggota merasa tidak terlibat atau tidak mendapat informasi cukup, sehingga menurunkan komitmen mereka(*Yola Fransiska Siregar, 2025*). Minimnya umpan balik akan memperparah keadaan sehingga membuat anggota enggan berpartisipasi aktif kembali dalam kegiatan. Selain itu anggota yang tidak paham akan peran dan tanggung jawabnya cenderung kurang termotivasi, terlebih jika kontribusi mereka tidak dihargai, anggota seperti merekalah yang juga memerlukan suatu perhatian khusus. Namun sayangnya masih ada kesulitan untuk menemukan cara mengatasi anggota seperti mereka entah permasalah internal maupun eksternal. Adanya pendapat yang diabaikan juga dapat memicu egoisme atau perbedaan visi, sehingga akan menghambat rasa memiliki terhadap organisasi. Oleh karena itu perlu juga memperhatikan setiap pendapat sehingga dalam pertimbangannya tidak ada pendapat yang terabaikan begitu saja.

Penerapan nilai musyawarah mufakat akan dapat memeperkuat legitimasi dan efektivitas organisasi. Keputusan yang dicapai melalui konsensus dianggap lebih sah karena mencerminkan kehendak kolektif, bukan dominasi segelintir pihak, yang mengurangi resistensi dan konflik internal(admin, 2024). Dengan adanya keterlibatan setiap anggota akan meningkatkan rasa memiliki dan komitmen bersama serta muncul perasaan dihargai, sehingga legitimasi kepemimpinan dan kebijakan organisasi akan semakin kuat. Karena partisipasi aktif itu membangun solidaritas, kreativitas, dan transparansi yang pada akhirnya akan meningkatkan pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan. Sehingga dalam prosesnya akan menghasilkan solusi bijaksana dari berbagai prespektif, meminimalkan kesalahan dan mendorong tanggung jawab bersama dalam mengimplementasikan.Implementasi sila ke-4 Pancasila dalam organisasi dapat diwujudkan melalui penerapan prinsip musyawarah, demokrasi, dan perwakilan. Musyawarah dalam pendidikan dapat melatih partisipasi dan kepemimpinan(Firawati & Agus, 2024). Hal ini relevan dengan organisasi, di mana setiap pengambilan keputusan harus diambil secara kolektif, dan bukan otoriter. Menjunjung tinggi demokrasi dalam pengambilan keputusan negara(Khalif Baihaqi, 2020). Didalam sila ke-4 juga menekankan bahwa setiap keputusan organisasi harus diambil melalui musyawarah, bukan dominasi satu pihak. Hal itu dikarenakan musyawarah mufakat menciptakan rasa kebersamaan, persatuan, kekeluargaan, dan saling menghargai di antara anggota organisasi.

Pancasila adalah dasar falsafah negara Indonesia yang telah tercantum pada pembukaan UUD 1945. Oleh sebab itu, setiap warga negara Indonesia harus mempelajari, menghayati dan mengamalkan nilai dari tiap-tiap butir pancasila dalam kehidupan nyatanya(Miftahusyai'an et al., 2021). Organisasi yang menerapkan prinsip musyawarah dalam kegiatannya akan lebih mampu menciptakan suasana kebersamaan, keterbukaan, dan penghargaan terhadap adanya perbedaan pendapat. Implemetasi sila ke-4 Pancasila, juga dapat diwujudkan dalam organisasi melalui musyawarah mufakat dengan rutin

mengadakan musyawarah, memperkuat sistem perwakilan, dan untuk membangun budaya demokratis yang sehat dan inklusif.

Namun terkadang masih banyak organisasi lebih sering menggunakan sistem perwakilan, misalnya melalui pengurus atau komite saja. Sementara dalam sila ke-4 itu sendiri menuntut agar perwakilan benar-benar mencerminkan aspirasi anggota, bukan hanya sekadar formalitas saja. Dalam pemilihan perwakilan juga harus dilakukan secara transparan dan demokratis. Selain itu pemimpin organisasi berperan sebagai fasilitator musyawarah, maksudnya pemimpin itu bukan hanya sebagai penguasa tunggal saja. Hal itu dikarenakan kepemimpinan yang demokratis akan sangat mendorong partisipasi aktif anggota dan menciptakan suasana kondusif untuk pengambilan keputusan bersama.Setiap keputusan dalam organisasi harus disampaikan secara terbuka tanpa ada yang ditutupi kepada seluruh anggota. Transparansi mencegah konflik dan meningkatkan rasa kepercayaan anggota terhadap pengurus, begitu juga sebaliknya. Keputusan organisasi yang tidak disampaikan secara terbuka akan dapat menimbulkan kecurigaan dan konflik. Jadi transparansi adalah syarat penting agar musyawarah menghasilkan keputusan yang diterima oleh semua pihak.

Tantangan utama dalam penerapan sila ke-4 adalah dengan rendahnya partisipasi anggota. Banyak anggota organisasi yang pasif dan seringkali menyerahkan keputusan sepenuhnya kepada pengurus. Hal itu sangat bertentangan dengan semangat sila ke-4 Pancasila yang menekankan pada keterlibatan semua pihak. Nilai Pancasila harus menjadi pedoman dalam pengambilan kebijakan agar tidak hanya menguntungkan pihak tertentu(Pujilestari, 2023). Selain itu, dominasi kepentingan tertentu baik itu individu ataupun kelompok sering kali menghambat tercapainya keputusan yang adil, dan berakibat aspirasi minoritas tidak terakomodasi. Akibat dari adanya dominasi elit itu juga dapat memperlemah prinsip keadilan dan kebijaksanaan dalam demokrasi. Tantangan lain adalah kurangnya pemahaman anggota tentang pentingnya nilai demokrasi dan musyawarah. Sebagian anggota organisasi masih ada yang tidak memahami makna musyawarah mufakat. Demokrasi yang dimaknai hanya sebatas voting, padahal inti dari sila ke-4 adalah kebijaksanaan dalam pengambilan keputusan. Sehingga dalam proses pengambilan keputusan pada musyawarah sering tidak berjalan efektif. Musyawarah membutuhkan waktu dan proses panjang. Seharusnya juga musyawarah tidak boleh dilakukan dengan terburu-buru. Karena seringkali apabila dilakukan dengan terburu-buru akan mempengaruhi hasil keputusan yang diambil. Namun dalam organisasi yang dinamis, keterbatasan waktu sering membuat pengurus memilih jalan pintas dengan keputusan sepihak. Hal ini mengurangi kualitas demokrasi dan partisipasi anggota.

Solusi yang dapat dilakukan adalah memperkuat pendidikan organisasi. Anggota diberikan pemahaman tentang pentingnya musyawarah dan demokrasi. Pendidikan ini dapat dilakukan melalui pelatihan kepemimpinan, simulasi rapat, dan pembiasaan budaya diskusi terbuka. Pendidikan demokrasi melalui simulasi musyawarah dan pemilihan perwakilan dapat menjadi model implementasi sila ke-4(*Suyahmono, 2015*). Pendidikan, kepemimpinan dan partisipasi anggota menjadi faktor penentu dalam keberhasilan penerapan nilai musyawarah mufakat dan perwakilan organisasi. Pendidikan pada hakekatnya Adalah usaha sadar untuk mengembangkan kepribadian Dengan kemampuan di dalam dan di luar sekolah(Habsy et al., 2024). Pendidikan akan membekali anggota

dengan pemahaman nilai musyawarah, seperti keterampilan mendengarkan efektif, sehingga proses diskusi berjalan kondusif dan adil.Kepemimpinan yang netral dan kompeten akan memfasilitasi partisipasi yang merata dan dapat mendorong titik temu tanpa dominasi. Pemimpin yang visioner akan membangun kemauan bersama, mendokumentasikan hasil, serta juga melakukan tindak lanjut untuk menjamin implementasi hasil yang efektif. Dengan dorongan partisipasi aktif anggotanya juga akan menciptakan rasa memiliki sehingga kembali lagi akan memperkuat legitimasi keputusan dan menghasilkan solusi inovatif dari beragam prespektif, karena anggota yang terlibat penuh akan meningkatkan solidaritas organisasi, meminimalkan resistensi, dan mendukung pencapaian tujuan yang berkelanjutan nantinya.

Selain pendidikan, transparansi dalam pengambilan keputusan juga harus dijaga. Setiap keputusan organisasi perlu disampaikan secara terbuka kepada seluruh anggota agar tidak menimbulkan kecurigaan atau konflik dan dapat meningkatkan kepercayaan anggota. Memberikan ruang bagi semua anggota untuk menyampaikan pendapat dalam sebuah forum, dengan mengadakan forum diskusi yang rutin itu membantu anggota untuk terus aktif dan tidak pasif. Bisa juga dengan didukung metode partisipasif seperti *brainstorming* atau *focus group discussion*. Upaya ini dilakukan untuk meningkatkan partisipasi anggota. Menumbuhkan sikap toleransi terhadap perbedaan pendapat, sebagai upaya menghargai antar anggota. Serta menjadikan perbedaan itu sebagai kekayaan dalam organisasi, bukan untuk sebagai sumber konflik.Upaya lain yang juga dapat dilakukan untuk memperkuat penerapan sila ke-4 Pancasila adalah dengan membangun budaya musyawarah yaitu dengan membiasakan setiap pengambilan keputusan dalam organisasi harus diambil melalui forum musyawarah. Dengan mengutamakan mufakat sebelum voting, sehingga keputusan yang tercapai merupakan cerminan kebijaksanaan bersama.

Kesimpulan dan Saran

Penerapan prinsip musyawarah mufakat dan sila ke-4 Pancasila dalam organisasi tidak hanya menciptakan legitimasi keputusan yang kuat melalui partisipasi inklusif, tetapi juga membangun solidaritas, efektivitas, dan budaya demokratis yang sehat dengan mengatasi tantangan seperti rendahnya motivasi, komunikasi buruk, serta dominasi kelompok melalui pendidikan, kepemimpinan netral, dan transparansi. Secara keseluruhan, proses ini menghasilkan organisasi yang adaptif, inovatif, dan berkelanjutan karena setiap anggota merasa dihargai serta bertanggung jawab atas implementasi hasil musyawarah, sehingga mengurangi konflik internal dan meningkatkan pencapaian tujuan bersama.Untuk mengoptimalkan penerapan prinsip musyawarah mufakat dan sila ke-4 Pancasila dalam organisasi, perkuat pendidikan nilai-nilai demokrasi melalui pelatihan rutin, simulasi rapat, dan pembiasaan diskusi terbuka guna membekali anggota dengan keterampilan mendengarkan efektif serta pemahaman mendalam tentang musyawarah deliberatif; pimpinan harus berperan sebagai fasilitator netral dengan menyelenggarakan forum inklusif berkala, mendokumentasikan kesepakatan secara tertulis, menjamin transparansi penuh informasi, dan menghindari keputusan sepihak demi partisipasi merata; serta bangun budaya toleransi melalui metode partisipatif seperti brainstorming, focus group discussion, dan evaluasi berkala sambil memberikan

apresiasi atas kontribusi anggota, sehingga mengatasi pasivitas, memperkuat komitmen jangka panjang, dan mewujudkan organisasi yang demokratis, adaptif, serta berkelanjutan.

Daftar Pustaka

admin. (2024, September 13). Manfaat Musyawarah Untuk Mengambil Keputusan. *Fakultas Fisipol Universitas Medan Area*. https://fisipol.uma.ac.id/manfaat-musyawarah-untuk-mengambil-keputusan/

Faslah, R. (2025). *Pancasila sebagai dasar negara dan panduan hidup berbangsa*. UIN Malang Press. https://repository.uin-malang.ac.id/24376/

Firawati, S., & Agus, A. A. (2024). *IMPLEMENTASI SILA KE-4 PANCASILA DALAM PEMBELAJARAN PENDIDIKAN PANCASILA DI SMP NEGERI 21 MAKASSAR*. https://ojs.unm.ac.id/tomalebbi/article/viewFile/66786/30291

Habsy, B. A., Nurjanah, I., Putri, S. A., & Naisyla, A. Z. (2024). Konsep Dasar Pendidikan: Menumbuhkan Pemahaman untuk Menciptakan Pembelajaran yang Berkualitas. *TSAQOFAH*, *4*(6), 4204–4227. http://repository.uin-malang.ac.id/10819/

Miftahusyai'an, M., Kamil, M. S. A., & Mulyoto, G. P. (2021). Penerapan nilai-nilai pancasila untuk menumbuhkan sikap nasionalisme di MTS Ahmad yani Jabung. *Jurnal Pancasila dan Kewarganegaraan*. http://repository.uin-malang.ac.id/13006/

Suyahmono, (2015). MODEL IMPLEMENTASI SILA KE 4 "KERAKYATAN YANG DIPIMPIN OLEH HIKMAT KEBIJAKSANAAN DALAM PERMUSYAWARATAN/PERWAKILAN" SEBAGAI LOKUS PENDIDIKAN DEMOKRASI SI SMP KOTA SEMARANG. https://journal.unnes.ac.id/nju/JPP/article/download/5707/4579

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia, Miftahusyai'an, M., & Puji Mulyoto, G. (2020). Delasi Agama—Manusia dalam Spirit Pancasila (Membangun Egalitarianisme dalam Kemerdekaan Keyakinan). *Jurnal Pancasila dan Kewarganegaraan*, *5*(2), 44–53. https://doi.org/10.24269/jpk.v5.n2.2020.pp44-53

Yola Fransiska Siregarar, (2025). MANAJEMEN KOMUNIKASI ORGANISASI KORPS PASUKAN SMA NEGERI 2 (KOPASDA) TEBING TINGGI DALAM MENINGKATKAN PARTISIPASI ANGGOTA. http://repository.umsu.ac.id/xmlui/handle/123456789/27544

Yulia Pujilestari, (2023). IMPLEMENTASI NILAI-NILAI PANCASILA AMANDEMEN KE-4 UUD 1945.https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/gnp/article/download/11256/6976/25917