

Pancasila sebagai Paradigma Manajemen Krisis: Analisis Respons Organisasi di Era Ketidakpastian

ABSTRACT

This study examines how the values of Pancasila can serve as a paradigm for organizational crisis management in an era of uncertainty shaped by globalization, digital technological development, and the rise of disinformation. Cultural shifts, rapid information flows, and declining ideological literacy have contributed to a reduced understanding of Pancasila within institutions. The research focuses on how Pancasila values can function as a strategic foundation in formulating crisis management policies, and to what extent the application of these values influences the effectiveness of organizational responses to modern crises. The study employs a normative approach through literature review on ideology, crisis management, and organizational ethics, alongside an empirical approach through interviews with Generation Z to capture contemporary perceptions of Pancasila's relevance. The findings show that globalization and disinformation weaken the internalization of Pancasila, causing it to remain largely at the level of normative slogans without being embedded in organizational mechanisms. Interviews reveal that social fragmentation often arises from unverified digital information, which disrupts coordination and decision-making. However, when Pancasila values—such as humanity, mutual cooperation, deliberation, and justice—are operationalized, organizations become more adaptive, transparent, and effective under crisis conditions. This study concludes that strengthening ideological literacy, value-based governance, and deliberative culture is essential to maximize the role of Pancasila in enhancing organizational resilience.

Keywords: Pancasila, crisis management, organizations, globalization, disinformation, ideological literacy, organizational response.

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji bagaimana nilai-nilai Pancasila dapat dijadikan paradigma dalam manajemen krisis organisasi di era ketidakpastian yang dipengaruhi globalisasi, perkembangan teknologi digital, dan meningkatnya disinformasi. Pergeseran budaya, derasnya arus informasi, serta melemahnya literasi ideologi menyebabkan pemaknaan Pancasila di banyak institusi mengalami reduksi. Penelitian ini berfokus pada bagaimana nilai-nilai Pancasila dapat dijadikan dasar strategis dalam merumuskan kebijakan manajemen krisis, dan sejauh mana penerapannya mempengaruhi efektivitas respons organisasi terhadap krisis modern. Metode yang digunakan meliputi pendekatan normatif melalui kajian literatur dan teori ideologi, manajemen krisis, serta etika organisasi, serta pendekatan empiris melalui wawancara dengan Generasi Z untuk menangkap persepsi aktual terhadap relevansi Pancasila. Hasil penelitian menunjukkan bahwa globalisasi dan disinformasi melemahkan internalisasi nilai, sehingga Pancasila cenderung dipahami sebagai slogan normatif dan tidak tertanam dalam mekanisme kerja organisasi. Wawancara mengungkap bahwa perpecahan mudah timbul akibat informasi digital yang tidak terverifikasi, sehingga menghambat koordinasi dan pengambilan keputusan. Namun, ketika nilai Pancasila dioperasionalkan—

meliputi kemanusiaan, gotong royong, musyawarah, dan keadilan—organisasi menjadi lebih adaptif, transparan, dan efektif dalam menghadapi krisis. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penguatan literasi ideologi, tata kelola berbasis nilai, serta budaya musyawarah merupakan langkah penting untuk memaksimalkan peran Pancasila dalam meningkatkan ketangguhan organisasi.

Kata Kunci: Pancasila, manajemen krisis, organisasi, globalisasi, disinformasi, literasi ideologi, respons organisasi.

PENDAHULUAN

Pancasila sejak awal ditetapkan sebagai dasar negara telah berfungsi sebagai sumber nilai, arah moral, dan panduan etis dalam penyelenggaraan kehidupan berbangsa dan bernegara. Soekarno (1945) menegaskan bahwa Pancasila merupakan “*philosophische grondslag*” yang tidak hanya menjadi fondasi lahirnya Indonesia modern, tetapi juga menjadi orientasi bangsa dalam menjawab perubahan zaman. Dalam pandangan tersebut, Pancasila tidak bersifat statis, melainkan memiliki elastisitas untuk menyesuaikan diri terhadap dinamika sosial, politik, dan teknologi yang terus berkembang. Dalam kerangka ketatanegaraan modern, kedudukan Pancasila memperoleh penegasan lebih lanjut melalui teori hierarki norma yang dikemukakan oleh Hans Kelsen (1967) dan dikembangkan oleh Hans Nawiasky (1958). Keduanya menempatkan *grundnorm* atau *staatsfundamentalnorm* sebagai norma tertinggi yang menjadi sumber legitimasi seluruh norma di bawahnya. Pemikiran ini digunakan oleh para ahli hukum Indonesia untuk menegaskan posisi Pancasila sebagai norma tertinggi dalam sistem hukum nasional.

Penelitian oleh Hasan, Putri, Riani, dan Evandra (2024) dari Universitas Bandar Lampung menyatakan bahwa Pancasila berada pada tingkat paling fundamental di atas UUD 1945 dan menjadi “pemersatu orientasi moral” dalam proses pembentukan hukum nasional. Dengan demikian, nilai-nilai Pancasila tidak hanya mengikat negara, tetapi juga relevan diterapkan dalam praktik kelembagaan, termasuk dalam pengelolaan organisasi modern ketika menghadapi krisis. Transformasi sosial dan teknologi dalam dua dekade terakhir membuat organisasi berada dalam kondisi lingkungan yang semakin kompleks

dan penuh ketidakpastian. Giddens (1999) menyebut era ini sebagai late modernity, yaitu masa ketika perubahan terjadi secara masif, cepat, dan sering kali tidak terduga. U. Beck (1992) bahkan menggambarkannya sebagai risk society, di mana risiko-risiko sistemik—mulai dari krisis ekonomi, pandemi, perubahan iklim, hingga disrupti digital—menjadi bagian dari kehidupan sosial dan organisasi. Dalam konteks ini, organisasi modern dituntut untuk mampu mengantisipasi perubahan sambil mempertahankan legitimasi sosial. Dari sudut pandang manajemen, literatur kontemporer menegaskan pentingnya pendekatan etis dalam menghadapi krisis. Coombs (2020) menekankan bahwa strategi manajemen krisis tidak cukup mengandalkan protokol teknis; organisasi harus mengedepankan transparansi, akuntabilitas, dan kepekaan sosial.

Fink (1986), salah satu tokoh awal dalam literatur manajemen krisis, menjelaskan bahwa keberhasilan respons krisis sangat bergantung pada kemampuan organisasi menjaga kepercayaan publik. Sementara itu, Mitroff & Anagnos (2001) menyatakan bahwa akar kegagalan manajemen krisis sering kali bukan pada kurangnya prosedur teknis, tetapi pada lemahnya nilai dan budaya organisasi. Pada titik ini, Pancasila memiliki relevansi strategis karena menyediakan kerangka etik yang dapat mengarahkan organisasi untuk bersikap lebih manusiawi, adil, dan bijaksana dalam menghadapi situasi darurat. Nilai kemanusiaan, misalnya, dapat menjadi pijakan bagi organisasi untuk mendahulukan keselamatan dan martabat manusia dalam pengambilan keputusan. Prinsip keadilan sosial dapat memastikan bahwa kebijakan korektif organisasi tidak diskriminatif atau mengabaikan kelompok rentan. Sementara nilai musyawarah dapat menjadi basis pengambilan keputusan yang inklusif, partisipatif, dan tidak tergesa-gesa.

Dalam konteks budaya organisasi, teori budaya nasional yang dikemukakan oleh Hofstede (2011) memperlihatkan bahwa Indonesia memiliki karakter budaya kolektivis, mengutamakan harmoni sosial, dan menghargai hubungan hierarkis. Karakter ini secara alami selaras dengan nilai-nilai Pancasila, sehingga menjadikannya landasan etis yang kuat dalam membangun respons krisis yang sesuai dengan identitas bangsa. Hal ini sejalan dengan pandangan Geertz (1963) yang menyatakan bahwa nilai-nilai budaya lokal

merupakan fondasi penting dalam stabilitas sosial masyarakat Indonesia. Namun demikian, studi yang secara khusus mengaitkan Pancasila dengan manajemen krisis organisasi masih sangat terbatas. Sebagian besar literatur berfokus pada Pancasila sebagai dasar etika, identitas nasional, pendidikan karakter, atau pembentukan hukum, tetapi belum banyak yang membahas bagaimana nilai-nilainya dapat diimplementasikan sebagai paradigma dalam merumuskan strategi respons krisis. Penelitian oleh Djalante (2020) mengenai respons Indonesia terhadap pandemi COVID-19 menunjukkan bahwa keberhasilan respons krisis sangat dipengaruhi oleh nilai solidaritas sosial, gotong royong, dan kepedulian kolektif—nilai-nilai yang sebenarnya merupakan inti dari Pancasila. Namun penelitian tersebut belum secara sistematis menghubungkan temuan itu dengan kerangka manajemen organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut dengan menjadikan Pancasila sebagai paradigma dalam manajemen krisis organisasi di era ketidakpastian. Penelitian ini akan membahas bagaimana nilai-nilai Pancasila dapat dioperasionalkan dalam proses pengambilan keputusan, komunikasi organisasi, strategi mitigasi, serta pengelolaan dampak sosial dari krisis. Selain itu, penelitian ini juga akan mengevaluasi sejauh mana nilai-nilai tersebut dapat meningkatkan legitimasi, kepercayaan publik, dan efektivitas respons organisasi dalam menghadapi tantangan yang semakin kompleks.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan normatif dan empiris secara simultan untuk memperoleh gambaran komprehensif mengenai penerapan nilai-nilai Pancasila dalam manajemen krisis organisasi. Pendekatan normatif dilakukan melalui kajian terhadap teori Grundnorm Hans Kelsen (1967) dan konsep staatsfundamentalnorm menurut Hans Nawiasky (1958) serta diperkuat oleh temuan Hasan, Putri, Riani, dan Evandra (2024) yang menegaskan bahwa Pancasila merupakan norma dasar tertinggi yang menjawab pembentukan hukum dan kebijakan di Indonesia. Kajian normatif ini digunakan untuk menelaah

bagaimana nilai-nilai Pancasila dapat dijadikan paradigma etis dalam perumusan strategi manajemen krisis. Sementara itu, pendekatan yuridis empiris dilakukan melalui wawancara mendalam dengan manajer, staf strategis, dan praktisi komunikasi krisis untuk memperoleh data faktual mengenai implementasi nilai-nilai Pancasila dalam pengambilan keputusan dan respons organisasi terhadap krisis. Teknik wawancara mengacu pada panduan penelitian kualitatif menurut Creswell (2014), yang menekankan pentingnya menggali pengalaman dan persepsi narasumber secara langsung. Melalui kombinasi kedua pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu mengungkap hubungan antara nilai-nilai Pancasila, praktik manajemen krisis, serta efektivitas respons organisasi dalam menghadapi tantangan di era ketidakpastian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dampak globalisasi, perkembangan teknologi informasi, serta meningkatnya arus informasi digital sangat berpengaruh terhadap konsistensi masyarakat—khususnya generasi muda dan organisasi—dalam mengimplementasikan nilai-nilai Pancasila dalam kehidupan sosial maupun dalam pengambilan keputusan organisasi. Berdasarkan kajian artikel “Pengaruh Globalisasi Terhadap Eksistensi Identitas Budaya Lokal dan Pancasila” yang ditulis oleh Hasan, Pradhana, Andika, & Al Jabbar (2024), globalisasi dipandang sebagai unsur sekaligus agen cultural imperialism. Hal ini tampak melalui temuan bahwa “globalisasi seringkali dipandang sebagai unsur (agent) sekaligus bentuk dari cultural imperialismkian memudarnya anasir-anasir budaya tradisional dan digantikan oleh anasir-anasir baru dari Barat, mulai dari mode pakaian, makanan, arsitektur, musik, bahasa, sistem ekonomi, hingga sistem politik” (Hasan et al., 2024). Kondisi ini berdampak langsung pada bergesernya cara masyarakat memahami nilai-nilai Pancasila, terutama dalam konteks solidaritas, persatuan, dan nilai kolektivitas yang mulai tergerus oleh individualisme global.

Wawancara dengan Rizqia Alifia Hestiaputri (2024) memperkuat temuan ini. Ia menyampaikan bahwa “turunnya nilai-nilai Pancasila hari ini sangat terlihat dari maraknya perpecahan yang disebabkan oleh persebaran informasi cepat, tetapi belum tentu benar”. Pernyataan ini menggambarkan tantangan serius: digitalisasi memungkinkan informasi viral lebih cepat menyebar daripada informasi benar, sehingga memengaruhi stabilitas sosial dan respons organisasi. Pernyataan Rizqia sejalan dengan penelitian McQuail (2010) yang menyatakan bahwa era media digital ditandai oleh information disorder, di mana hoaks dan misinformasi memiliki dampak destruktif pada integrasi sosial dan kepercayaan publik.

Selanjutnya wawancara dengan Rizka Karima (2024) menunjukkan perspektif penting mengenai penyalahgunaan nilai Pancasila dalam konteks kekuasaan. Ia menegaskan bahwa “Pancasila sebagai ideologi terbuka sering kali disalahgunakan oleh pemegang kekuasaan untuk kepentingan politik tertentu, sehingga nilai dasarnya tidak lagi dipahami sebagai pedoman moral, melainkan alat legitimasi”. Temuan ini relevan dengan analisis Budiardjo (2012) yang menyebutkan bahwa ideologi terbuka sangat rentan digunakan sebagai retorika politik ketika masyarakat tidak memiliki daya kritis terhadap praktik kekuasaan. Selain itu, berdasarkan studi literatur, peneliti menemukan bahwa secara yuridis, Pancasila memiliki kedudukan tertinggi dalam struktur norma hukum.

Zainudin Hasan (2025:20) dalam bukunya *Pancasila dan Kewarganegaraan* menjelaskan bahwa “secara yuridis, Pancasila berada pada posisi tertinggi dalam hierarki norma hukum Indonesia sebagai staatsfundamentalnorm”. Artinya, seluruh kebijakan negara, termasuk kebijakan manajemen krisis, secara normatif wajib tunduk dan berpedoman pada nilai-nilai Pancasila. Temuan empiris dan normatif ini memperkuat bahwa penurunan implementasi Pancasila dalam praktik manajemen krisis bukan disebabkan oleh lemahnya dasar hukum, melainkan lemahnya internalisasi nilai di tingkat sosial dan institusional. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa globalisasi, digitalisasi, dan dinamika politik modern memiliki pengaruh langsung terhadap penghayatan nilai-nilai Pancasila, terutama dalam konteks manajemen krisis organisasi.

Dari perspektif teori globalisasi Appadurai (1996) menyebutkan bahwa dunia saat ini memasuki era global cultural flows, yaitu perpindahan budaya lintas batas negara yang tidak dapat dibendung, yang secara perlahan mengubah nilai dan pola perilaku lokal. Teori Appadurai ini selaras dengan temuan Hasan et al. (2023) bahwa cultural imperialism dari budaya Barat melemahkan identitas lokal, termasuk fondasi nilai Pancasila yang menekankan keselarasan, musyawarah, dan solidaritas sosial. Penurunan kualitas penghayatan Pancasila dalam kehidupan sehari-hari juga diperkuat oleh munculnya praktik disinformasi digital. Hal ini tampak dari wawancara Rizqia Alifia Hestiaputri, yang menyebutkan bahwa persebaran informasi cepat tanpa verifikasi telah “menjadi penyebab perpecahan dan menurunkan kualitas nilai-nilai Pancasila di masyarakat”. Fenomena ini sejalan dengan penelitian Wardle & Derakhshan (2017) yang menyebutkan bahwa hoaks merusak struktur kepercayaan sosial dan memperburuk polarisasi, yang pada akhirnya menghambat terciptanya prinsip persatuan dan kesatuan.

Dari sisi politik wawancara dengan Rizka Karima menyoroti penyalahgunaan Pancasila sebagai ideologi terbuka. Pendapatnya bahwa Pancasila sering dipolitisasi oleh pemegang kekuasaan sesuai kepentingannya didukung oleh Magnis-Suseno (2011) yang menyatakan bahwa penyalahgunaan ideologi negara terjadi ketika elite politik memanfaatkan nilai-nilai moral sebagai legitimasi, bukan sebagai pedoman etis. Kondisi ini berbahaya karena menjadikan Pancasila kehilangan makna fungsionalnya dalam menciptakan tata kelola yang adil dan manusiawi.

Lebih jauh kedudukan Pancasila sebagai norma tertinggi seperti ditegaskan Zainudin Hasan (2025:20) memberikan landasan bahwa secara normatif, Indonesia memiliki pedoman etis dan yuridis yang kokoh. Namun, meskipun Pancasila berada dalam posisi tertinggi, implementasinya dalam manajemen krisis tidak otomatis berlangsung baik. Hal ini sejalan dengan pandangan Fukuyama (2014) tentang political decay, di mana negara dapat memiliki institusi kuat secara hukum, tetapi lemah dalam penerapan nilai-nilai moral dan etika jika budaya politiknya rapuh.

Dalam konteks manajemen krisis, teori Coombs (2020) menegaskan bahwa krisis tidak hanya menuntut respons teknis, tetapi respons berbasis moralitas, akuntabilitas, dan transparansi. Ketika nilai-nilai Pancasila diterapkan—seperti kemanusiaan dalam melindungi pemangku kepentingan, keadilan sosial dalam alokasi sumber daya, dan musyawarah dalam pengambilan keputusan—maka organisasi akan mampu mengelola krisis secara lebih efektif. Hasil wawancara dan kajian literatur menunjukkan bahwa organisasi yang mengabaikan nilai-nilai tersebut lebih rentan menghadapi konflik internal, kegagalan komunikasi, serta hilangnya kepercayaan publik.

Dengan menggabungkan temuan empiris, wawancara, dan teori para ahli dapat dipahami bahwa tantangan utama organisasi saat ini bukan pada ketiadaan nilai Pancasila, tetapi pada lemahnya internalisasi nilai secara struktural dan kultural. Globalisasi, misinformasi, dan penyalahgunaan politik memperparah kondisi ini. Oleh karena itu, penerapan Pancasila sebagai paradigma manajemen krisis harus dilakukan secara sistematis, mulai dari regulasi, budaya organisasi, hingga pengambilan keputusan strategis. Tantangan dalam mengoperasionalkan nilai-nilai Pancasila pada manajemen krisis tidak hanya berasal dari globalisasi dan disinformasi, tetapi juga dari lemahnya literasi ideologi di tingkat organisasi dan masyarakat. Berdasarkan kajian Sulasman & Gumilar (2018), penurunan literasi Pancasila terjadi karena berkurangnya transmisi nilai secara intergenerasional, bahwa sehingga generasi muda cenderung menganggap Pancasila sebagai konsep abstrak yang tidak berkaitan dengan kebutuhan praktis organisasi.

Temuan ini selaras dengan penelitian Dwipayana (2020) yang menyebutkan nilai-nilai Pancasila sering kali berhenti sebagai slogan normatif tanpa dikaitkan dengan mekanisme pengambilan keputusan di institusi publik maupun swasta. Di sisi lain penelitian yang dilakukan oleh Wibowo & Santoso (2021) mengenai etika organisasi menunjukkan bahwa lembaga dengan budaya kerja berorientasi nilai memiliki tingkat efektivitas penanganan krisis yang lebih tinggi terutama ketika nilai organisasi selaras dengan nilai moral kolektif masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa internalisasi nilai Pancasila tidak hanya bersifat simbolik, tetapi memiliki korelasi langsung terhadap performa institusi

dalam menghadapi tekanan. Nilai gotong royong—yang merupakan inti sila Persatuan Indonesia—terbukti meningkatkan koordinasi internal, mengurangi konflik antar-unit, dan mempercepat respons terhadap situasi darurat.

Selain itu penelitian internasional oleh Denhardt & Denhardt (2015) dalam konteks public service values menunjukkan bahwa organisasi yang menempatkan nilai kemanusiaan sebagai dasar kebijakan cenderung mampu membangun kepercayaan publik yang lebih stabil selama krisis. Jika dikaitkan dengan Pancasila, orientasi kemanusiaan tercermin kuat dalam sila Kemanusiaan yang Adil dan Beradab, yang mengarahkan organisasi untuk menempatkan keselamatan dan martabat manusia sebagai prioritas utama dalam kebijakan krisis.

Temuan ini memperkuat argumen bahwa nilai Pancasila dapat diposisikan sebagai framework etis yang kompatibel dengan teori manajemen modern. Lebih lanjut, hasil pengolahan data lapangan menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki ruang musyawarah—baik formal dalam rapat rutin maupun informal melalui diskusi antarpegawai—cenderung lebih adaptif dalam mengelola perubahan mendadak. Pemikiran ini didukung oleh riset Rahardjo (2017) yang menegaskan bahwa budaya deliberatif atau musyawarah meningkatkan collective problem-solving capacity dan meminimalkan risiko salah keputusan selama kondisi tidak pasti.

Dalam perspektif Pancasila hal ini bersesuaian dengan sila Kerakyatan yang Mengutamakan Hikmat Kebijaksanaan dalam Permusyawaratan/Perwakilan, yang memang menekankan tata kelola partisipatif sebagai basis legitimasi moral. Di sisi etika dan kebijakan publik, kajian oleh Nugroho (2019) menunjukkan bahwa krisis yang tidak dikelola dengan nilai keadilan akan memperparah ketimpangan sosial. Nilai Keadilan Sosial sebagaimana tercantum pada sila kelima dapat menjadi rujukan ketika organisasi harus mengambil langkah sulit seperti alokasi sumber daya terbatas, meningkatkan kepercayaan publik, gotong royong mempercepat koordinasi, musyawarah menghasilkan keputusan yang lebih matang, dan keadilan menekan konflik serta resistensi internal. Dengan demikian, internalisasi nilai Pancasila tidak hanya bersifat simbolik, tetapi berperan langsung dalam memperkuat

ketangguhan restrukturisasi, atau pemangkasan anggaran. Ketika keadilan dijadikan pedoman, risiko ketidakpuasan, konflik, dan resistensi internal dapat diminimalisir. Secara keseluruhan, temuan dari artikel-artikel tersebut memperkuat kesimpulan bahwa nilai-nilai Pancasila bukan hanya relevan, tetapi juga strategis untuk diintegrasikan dalam paradigma manajemen krisis.

Tantangan utama bukan pada kompatibilitas nilai, tetapi pada lemahnya internalisasi, ketidakkonsistenan penerapan, dan kurangnya model operasional yang mengaitkan nilai Pancasila dengan kebutuhan manajerial modern. Dengan demikian, penguatan pendidikan ideologi, literasi digital, dan tata kelola berbasis nilai menjadi langkah kunci dalam menghadirkan organisasi yang tangguh, adaptif, dan berkeadaban dalam menghadapi krisis kontemporer.

KESIMPULAN

Nilai-nilai Pancasila terbukti dapat dijadikan paradigma strategis dalam perumusan manajemen krisis di era ketidakpastian. Sebab, setiap sila memberikan landasan etika dan arah tindakan yang relevan bagi organisasi modern. Nilai kemanusiaan, persatuan, musyawarah, serta keadilan memberikan kerangka berpikir yang mampu menuntun organisasi dalam membuat keputusan yang berorientasi moral sekaligus adaptif terhadap tantangan global, teknologi, dan dinamika sosial.

Penerapan prinsip-prinsip Pancasila secara konsisten berpengaruh positif terhadap efektivitas respons organisasi selama krisis. Nilai kemanusiaan, legitimasi, dan kinerja organisasi menghadapi krisis kontemporer.

DAFTAR PUSTAKA

- Appadurai, A. (1996). *Modernity at Large: Cultural Dimensions of Globalization*. University of Minnesota Press.
- Beck, U. (1992). *Risk Society: Towards a New Modernity*. Sage Publications.
- Budiardjo, M. (2012). Dasar-Dasar Ilmu Politik. Gramedia Pustaka Utama.
- Coombs, W. T. (2020). *Ongoing Crisis Communication: Planning, Managing, and Responding* (5th ed.). Sage Publications.
- Coombs, W. T. (2020). *Ongoing Crisis Communication: Planning, Managing, and Responding* (6th ed.). SAGE Publications.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Denhardt, J., & Denhardt, R. (2015). *The New Public Service: Serving, Not Steering*. Routledge.
- Djalante, R. (2020). *Review and analysis of current responses to COVID-19 in Indonesia: Period of January to March 2020*. *Progress in Disaster Science*, 6, 100091.
- Dwipayana, A. (2020). Revitalisasi nilai-nilai Pancasila dalam praktik organisasi modern. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 12(3), 155–167.
- Fink, S. (1986). *Crisis Management: Planning for the Inevitable*. American Management Association.
- Fukuyama, F. (2014). *Political Order and Political Decay: From the Industrial Revolution to the Globalization of Democracy*. Farrar, Straus and Giroux.
- Geertz, C. (1963). *Peddlers and Princes: Social Development and Economic Change in Two Indonesian Towns*. University of Chicago Press.
- Giddens, A. (1999). *Runaway World: How Globalisation is Reshaping Our Lives*. Profile Books.

- Hasan, Z., Pradhana, R. F., Andika, A. P., & Al Jabbar, M. R. D. (2024). Pengaruh globalisasi terhadap eksistensi identitas budaya lokal dan Pancasila. *Jurnal Universitas Bandar Lampung*.
- Hasan, Z., Putri, F. G., Riani, C. J., & Evandra, A. P. (2024). Penerapan Nilai–Nilai Pancasila dalam Pembentukan Peraturan Hukum di Indonesia. *Fakultas Hukum, Universitas Bandar Lampung*.
- Hasan, Z. (2025). *Pancasila dan Kewarganegaraan*. Prenada Media.
- Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2019). *Strategic Management: Competitiveness and Globalization (13th ed.)*. Cengage Learning.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2011). *Cultures and Organizations: Software of the Mind (3rd ed.)*. McGraw-Hill.
- Kelsen, H. (1967). *Pure Theory of Law*. University of California Press.
- Magnis-Suseno, F. (2011). Etika Politik: Prinsip-Prinsip Moral Dasar Kenegaraan Modern. Gramedia Pustaka Utama.
- McQuail, D. (2010). *McQuail's Mass Communication Theory (6th ed.)*. Sage Publications.
- Mitroff, I. I., & Anagnos, G. (2001). *Managing Crises Before They Happen: What Every Executive and Manager Needs to Know About Crisis Management*. AMACOM.
- Nawiasky, H. (1958). Allgemeine Rechtslehre. Herder.
- Nugroho, R. (2019). Kebijakan Publik di Negara Berkembang: Analisis dan Studi Kasus. PT Elex Media Komputindo.
- Rahardjo, T. (2017). Budaya musyawarah dalam organisasi sebagai strategi deliberatif. *Jurnal Etika dan Administrasi Negara*, 5(1), 45–59.
- Soekarno. (1945). Pidato Lahirnya Pancasila (1 Juni 1945). Arsip Nasional Republik Indonesia.
- Sulasman, S., & Gumilar, S. (2018). Internalisasi nilai-nilai Pancasila di masyarakat kontemporer. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 8(1), 12–25.

- Wardle, C., & Derakhshan, H. (2017). *Information Disorder: Toward an Interdisciplinary Framework for Research and Policy Making*. Council of Europe.
- Wibowo, T., & Santoso, D. (2021). Budaya organisasi berorientasi nilai dan efektivitas penanganan krisis. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(2), 87–98.