

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Filsafat Humanisme

Yhonanda Harsono

Universitas Muhammadiyah Jakarta, Jakarta, Indonesia
25030600008@student.umj.ac.id

Abstrak

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan fungsi strategis organisasi yang berfokus pada pengelolaan manusia sebagai penggerak utama aktivitas organisasi. Namun, praktik MSDM modern sering kali didominasi oleh pendekatan teknokratis dan ekonomistik yang cenderung mereduksi manusia sebagai alat produksi. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji MSDM dari perspektif filsafat humanisme sebagai pendekatan alternatif yang menempatkan manusia sebagai subjek yang bermartabat dan memiliki potensi untuk berkembang. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kepustakaan terhadap literatur MSDM dan filsafat humanisme. Hasil kajian menunjukkan bahwa filsafat humanisme memberikan landasan etis dan filosofis bagi praktik MSDM yang berorientasi pada penghormatan martabat manusia, keadilan, serta pengembangan potensi individu. Integrasi nilai-nilai humanisme dalam MSDM berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan karyawan dan keberlanjutan organisasi.

Kata kunci: manajemen sumber daya manusia, filsafat humanisme, etika organisasi, martabat manusia

Abstract

Human Resource Management (HRM) is a strategic organizational function focused on managing people as the primary drivers of organizational activity. However, modern HRM practices are often dominated by technocratic and economic approaches that tend to reduce humans to mere means of production. This article aims to examine HRM from the perspective of humanist philosophy as an alternative approach that positions humans as dignified subjects with the potential for development. This research uses qualitative methods with a library study approach to HRM literature and humanist philosophy. The results indicate that humanist philosophy provides an ethical and philosophical foundation for HRM practices oriented toward respect for human dignity, justice, and the development of individual potential. The integration of humanist values into HRM contributes to improved employee well-being and organizational sustainability.

Keywords: human resource management, humanist philosophy, organizational ethics, human dignity

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Manusia tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana kebijakan, tetapi juga sebagai subjek yang memiliki peran strategis dalam pencapaian tujuan organisasi. Namun demikian, praktik MSDM dalam banyak organisasi masih didominasi oleh paradigma rasional-instrumental yang menekankan efisiensi, produktivitas, dan keuntungan ekonomi (Dessler, 2020).

Pendekatan tersebut sering kali mengabaikan dimensi kemanusiaan pekerja, seperti nilai, martabat, dan makna kerja. Akibatnya, muncul berbagai persoalan seperti alienasi kerja, ketidakadilan organisasi, serta menurunnya komitmen karyawan. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan filosofis yang mampu mengembalikan orientasi MSDM pada hakikat manusia. Filsafat humanisme menawarkan perspektif yang menempatkan manusia sebagai pusat perhatian dalam praktik manajemen.

Artikel ini bertujuan untuk menganalisis konsep MSDM dalam perspektif filsafat humanisme serta menjelaskan implikasinya bagi praktik pengelolaan sumber daya manusia yang lebih etis dan berkelanjutan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu fungsi strategis dalam organisasi yang berperan penting dalam mengelola manusia sebagai penggerak utama seluruh aktivitas organisasi. Dalam konteks organisasi modern, sumber daya manusia tidak lagi dipandang sekadar sebagai faktor produksi, melainkan sebagai aset utama yang menentukan daya saing, keberlanjutan, dan keberhasilan organisasi. Perkembangan globalisasi, kemajuan teknologi, serta dinamika lingkungan kerja menuntut organisasi untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif, adaptif, dan berkelanjutan.

Namun demikian, praktik MSDM dalam banyak organisasi masih didominasi oleh paradigma rasional-instrumental yang menekankan efisiensi, produktivitas, dan pencapaian target kinerja. Paradigma ini cenderung memandang manusia sebagai objek kebijakan manajerial yang dinilai terutama berdasarkan kontribusi ekonomisnya. Akibatnya, dimensi kemanusiaan seperti martabat, nilai, makna kerja, serta kesejahteraan psikologis karyawan sering kali terabaikan. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan berbagai persoalan, seperti alienasi kerja, rendahnya kepuasan dan keterlibatan karyawan, menurunnya komitmen organisasi, serta meningkatnya konflik industrial.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa MSDM tidak dapat dipahami hanya sebagai seperangkat teknik administratif dan manajerial. Pengelolaan sumber daya manusia juga mengandung dimensi etis dan filosofis yang berkaitan dengan cara organisasi memandang dan memperlakukan manusia. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang lebih mendasar dan reflektif untuk memahami hakikat manusia dalam konteks organisasi. Pendekatan filosofis menjadi penting untuk mengkaji kembali asumsi-asumsi dasar yang melandasi praktik MSDM.

Salah satu pendekatan filsafat yang relevan dalam konteks ini adalah filsafat humanisme. Filsafat humanisme menempatkan manusia sebagai pusat perhatian dan menegaskan bahwa manusia memiliki martabat intrinsik yang tidak dapat direduksi menjadi sekadar alat untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam perspektif humanisme, manusia dipandang sebagai subjek yang bebas, rasional, dan memiliki potensi untuk berkembang secara utuh. Prinsip-prinsip humanisme menekankan penghormatan terhadap martabat manusia, kebebasan individu, tanggung jawab moral, serta pengembangan potensi dan aktualisasi diri.

Dengan demikian, pendekatan humanisme menjadi penting untuk mengoreksi praktik MSDM yang cenderung bersifat dehumanistik. Integrasi nilai-nilai humanisme dalam MSDM diharapkan dapat mendorong terciptanya praktik pengelolaan sumber daya manusia yang lebih manusiawi, berkeadilan, dan bermakna, tanpa mengabaikan tujuan organisasi. Berdasarkan latar belakang tersebut, artikel ini bertujuan untuk mengkaji Manajemen Sumber Daya Manusia dalam perspektif filsafat humanisme serta menganalisis implikasinya bagi praktik MSDM dalam organisasi modern. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan ilmu MSDM dan menjadi bahan refleksi bagi praktisi serta pengambil kebijakan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kepustakaan (library research). Data dikumpulkan melalui penelaahan buku teks MSDM, karya filsafat humanisme, serta

artikel jurnal ilmiah yang relevan. Analisis data dilakukan secara deskriptif-analitis dengan mengkaji konsep, prinsip, dan nilai humanisme serta relevansinya terhadap praktik MSDM.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dan individu (Hasibuan, 2019).

Dalam praktiknya, MSDM sering dipengaruhi oleh paradigma positivistik dan ekonomistik yang memandang manusia sebagai sumber daya produksi. Paradigma ini menempatkan karyawan sebagai objek kebijakan organisasi, bukan sebagai subjek yang memiliki nilai dan aspirasi. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya pendekatan alternatif yang lebih menekankan dimensi kemanusiaan dalam MSDM.

Filsafat Humanisme sebagai Landasan Teoretis

Filsafat humanisme merupakan aliran pemikiran yang menempatkan manusia sebagai pusat refleksi filosofis. Humanisme menegaskan bahwa manusia memiliki martabat intrinsik dan tidak boleh diperlakukan semata-mata sebagai sarana untuk mencapai tujuan tertentu (Kant, 1785/2002).

Prinsip utama humanisme meliputi penghormatan terhadap martabat manusia, kebebasan dan tanggung jawab individu, pengembangan potensi, serta penekanan pada nilai etika dan keadilan (Maslow, 1970; Rogers, 1961). Prinsip-prinsip ini relevan untuk dijadikan landasan filosofis dalam pengelolaan sumber daya manusia di organisasi.

MSDM dalam Perspektif Filsafat Humanisme

Dalam perspektif filsafat humanisme, MSDM dipahami sebagai proses pengelolaan manusia yang berorientasi pada kesejahteraan dan pengembangan individu. Karyawan dipandang sebagai subjek yang memiliki peran aktif dan partisipatif dalam organisasi.

Pendekatan humanistik dalam MSDM mencakup beberapa aspek utama. Pertama, manusia diperlakukan sebagai subjek manajemen, bukan sekadar alat produksi. Kedua, pengembangan sumber daya manusia diarahkan pada aktualisasi diri dan pertumbuhan personal, bukan hanya peningkatan kinerja organisasi. Ketiga, praktik MSDM harus berlandaskan prinsip etika dan keadilan, terutama dalam rekrutmen, penilaian kinerja, dan sistem kompensasi. Keempat, kerja dipandang sebagai aktivitas bermakna yang berkontribusi terhadap pembentukan identitas dan martabat manusia. Pendekatan humanistik dalam MSDM menekankan:

1. Manusia sebagai subjek organisasi, bukan alat produksi
2. Pengembangan potensi dan aktualisasi diri
3. Etika, keadilan, dan transparansi organisasi
4. Makna kerja dan kesejahteraan manusia

Etika dan Keadilan dalam MSDM Humanistik

MSDM humanistik menuntut adanya keadilan distributif, prosedural, dan interaksional dalam organisasi. Praktik rekrutmen, penilaian kinerja, promosi, dan kompensasi harus dilandasi prinsip keadilan dan penghormatan terhadap hak asasi manusia (Werther & Davis, 1996).

Pendekatan ini juga menekankan pentingnya tanggung jawab moral manajer dalam mengambil keputusan yang berdampak pada kehidupan karyawan.

Makna Kerja dan Martabat Manusia

Dalam perspektif humanisme, kerja bukan sekadar aktivitas ekonomi, melainkan sarana pembentukan identitas dan makna hidup manusia. MSDM yang humanistik berupaya menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan merasa dihargai, bermakna, dan berkembang secara personal maupun profesional.

Tantangan Penerapan Humanisme dalam MSDM

Tantangan utama meliputi tekanan target bisnis, budaya organisasi yang hierarkis, serta dominasi logika pasar. Oleh karena itu, diperlukan komitmen etis dan kesadaran filosofis dari para pengambil keputusan.

Implikasi Pendekatan Humanistik dalam MSDM

Penerapan filsafat humanisme dalam MSDM mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih adil, partisipatif, dan manusiawi. Organisasi yang mengintegrasikan nilai-nilai humanisme cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja dan loyalitas karyawan yang lebih tinggi (Mondy & Martocchio, 2016). Selain itu, pendekatan ini juga memperkuat legitimasi etis organisasi dan mendukung keberlanjutan jangka panjang.

KESIMPULAN

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam perspektif filsafat humanisme menegaskan pentingnya menempatkan manusia sebagai pusat dan tujuan utama praktik manajemen. Filsafat humanisme memberikan kerangka etis dan filosofis bagi MSDM yang menghormati martabat manusia, mengembangkan potensi individu, serta menciptakan keadilan organisasi. Integrasi nilai-nilai humanisme dalam MSDM tidak hanya bermanfaat bagi karyawan, tetapi juga mendukung keberhasilan dan keberlanjutan organisasi.

REFERENSI

- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Kant, I. (2002). *Groundwork of the metaphysics of morals* (A. W. Wood, Trans.). Yale University Press. (Original work published 1785)
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). Harper & Row.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human resource management* (14th ed.). Pearson Education.
- Rogers, C. R. (1961). *On becoming a person*. Houghton Mifflin.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Ulrich, D., Younger, J., Brockbank, W., & Ulrich, M. (2015). *HR from the outside in*. McGraw-Hill Education.
- Werther, W. B., & Davis, K. (1996). *Human resources and personnel management*. McGraw-Hill.