

PERAN SPIRITUALITAS KERJA DAN HUMANISME TRANSFORMATIF DALAM MENDORONG ETIKA, KEADILAN, SERTA PRAKTIK DEI PADA SISTEM MANAJEMEN SDM KONTEMPORER

Anggye Octha Mhanyang Sari¹, Jhon Very²
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah artikel:

Received: 20 Nov 2025
Revised: 20 Des 2026
Accepted: 20 Jan 2026
Published: 25 Feb 2026

Kata kunci:

*Professional Spirituality,
Evolutionary Humanism,
Relational Organizational
Ethics,*

ABSTRAK

Penelitian ini menyajikan tinjauan mendalam mengenai peran spiritualitas kerja, humanisme transformatif, dan etika organisasi relasional dalam memperkuat praktik etika, keadilan, serta DEI dalam sistem manajemen SDM kontemporer. Dengan menggunakan metode Systematic Literature Review berbasis pedoman PRISMA, penelitian menelusuri artikel Scopus Q1–Q4 periode 2020–2025 untuk mengidentifikasi temuan yang paling relevan. Hasil sintesis menunjukkan bahwa spiritualitas profesional berkontribusi pada kesejahteraan, keterlibatan, dan komitmen kerja, sementara humanisme evolusioner menyediakan kerangka nilai untuk memperluas orientasi etis organisasi secara lebih humanis dan inklusif. Di sisi lain, etika organisasi relasional menegaskan bahwa keadilan tidak hanya ditentukan prosedur formal, tetapi juga cara relasi kekuasaan dan kerentanan dimaknai dalam praktik sehari-hari. Integrasi ketiga perspektif ini membuka peluang perancangan sistem SDM yang lebih berkeadilan, responsif terhadap keragaman, dan selaras dengan tujuan pengembangan manusia secara holistik.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](#).



Penulis yang sesuai:

Anggye Octha Mhanyang Sari
Departemen ekonomi, Fakultas ekonomi dan bisnis
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Padang, indonesia
Email: anggyeocthamhanyangsari@gmail.com

PENDAHULUAN

Transformasi sistem manajemen sumber daya manusia (SDM) kontemporer tidak bisa dilepaskan dari tuntutan lingkungan bisnis yang semakin volatil, tidak pasti, kompleks, dan ambigu (VUCA). Di satu sisi, organisasi dituntut untuk meningkatkan daya saing melalui digitalisasi, analitik talenta, dan otomatisasi proses SDM; di sisi lain, ada tekanan normatif yang kuat untuk memastikan praktik yang etis, adil, serta selaras dengan agenda *diversity, equity, and inclusion* (DEI). Literatur mutakhir menunjukkan bahwa peran fungsi SDM menjadi kunci dalam membangun budaya kerja yang inklusif melalui kebijakan rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan manajemen talenta yang sensitif terhadap keragaman dan keadilan prosedural (Kirankumar, 2021).

Namun, berbagai studi DEI menunjukkan bahwa banyak organisasi masih “sekadar menjalankan kewajiban” tanpa perubahan paradigma etis yang mendasar. Laporan profesi SDM menegaskan bahwa program DEI sering berhenti pada level kepatuhan dan representasi, sementara bias struktural, ketidakadilan algoritmik, dan praktik kerja yang eksploitatif tetap berlangsung dalam

keseharian organisasi. Pendekatan kritis berbasis *relational ethics* menyoroti bahwa ketidakadilan kontemporer—termasuk dalam pemanfaatan teknologi SDM dan analitik karyawan—tidak cukup diatasi dengan prosedur formal, tetapi memerlukan pembacaan etis atas relasi kekuasaan, kerentanan, dan konteks sosial para pemangku kepentingan (Birhane, 2021).

Dalam konteks tersebut, muncul kebutuhan untuk mengembangkan kerangka normatif yang melampaui pendekatan teknokratis terhadap manajemen SDM. Salah satu arus penting adalah *professional spirituality* atau spiritualitas profesional, yang dalam literatur sering dielaborasi melalui konsep *workplace spirituality*. Konsep ini menekankan pentingnya integrasi kehidupan batin, makna kerja, dan rasa kebersamaan di tempat kerja, sehingga nilai-nilai pribadi pekerja selaras dengan tujuan organisasi. Sejumlah tinjauan sistematis terbaru menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berkontribusi terhadap kepemimpinan etis, kesejahteraan psikologis karyawan, dan ketahanan organisasi, sekaligus menjadi landasan nilai untuk membangun praktik SDM yang lebih manusiawi dan inklusif (Chandra & Kumar, n.d.).

Di Indonesia, riset tentang spiritualitas kerja mulai menunjukkan bahwa dimensi seperti makna kerja, rasa keterhubungan, dan kesadaran penuh (*mindfulness*) berperan penting dalam meningkatkan *employee well-being*, keterlibatan kerja, dan niat bertahan karyawan. Studi-studi terkini pada konteks BUMN dan sektor jasa menemukan bahwa spiritualitas tempat kerja tidak hanya menurunkan stres dan burnout, tetapi juga memperkuat komitmen organisasi dan kepuasan kerja, khususnya ketika dikombinasikan dengan kebijakan kesejahteraan karyawan yang komprehensif. Hal ini mengindikasikan bahwa *professional spirituality* berpotensi menjadi sumber daya psikososial yang strategis dalam desain sistem manajemen SDM yang berkeadilan dan berorientasi pada kesejahteraan holistik (Well-being, 2024).

Pada level yang lebih filosofis, *Evolutionary Humanism* menawarkan kerangka humanisme transformatif yang relevan untuk menilai kembali orientasi etis sistem manajemen SDM. Berakar pada pemikiran Julian Huxley dan dikembangkan lebih lanjut oleh berbagai lembaga seperti Giordano Bruno Stiftung, humanisme evolusioner memandang peningkatan kondisi hidup manusia sebagai proses historis yang berkesinambungan dan berbasis sains, dengan penekanan pada rasionalitas kritis, kebebasan, dan keadilan sosial. Tulisan-tulisan terkini menegaskan bahwa humanisme jenis ini tidak sekadar menolak supranaturalisme, tetapi mengajak manusia untuk memikul tanggung jawab kolektif atas evolusi moral dan sosial, termasuk dalam merancang institusi yang lebih adil dan berkelanjutan. Dalam konteks organisasi, *Evolutionary Humanism* dapat dibaca sebagai landasan normatif bagi praktik DEI yang bukan hanya instrumental, tetapi benar-benar berorientasi pada martabat dan perkembangan manusia (Dunér & Mercer, n.d.).

Sejalan dengan itu, perkembangan pendekatan *Relational Organizational Ethics* menekankan bahwa etika tidak dapat dipahami hanya sebagai seperangkat aturan atau kode etik individual, tetapi sebagai praktik yang terwujud dalam jaringan relasi antar-aktor, struktur institusional, dan teknologi yang digunakan organisasi. Riset-riset terbaru tentang *relational ethics* dalam konteks teknologi digital, riset sosial, dan layanan kesehatan menegaskan perlunya memperhatikan kerentanan, ketergantungan, dan kekuasaan yang melekat dalam relasi manusia, serta cara-cara etis untuk menghadirkan keadilan dan kesetaraan dalam praktik sehari-hari. Pendekatan ini sangat relevan untuk mengkaji bagaimana sistem SDM—mulai dari algoritma seleksi, desain kompensasi, hingga mekanisme penanganan keluhan—dapat diorientasikan pada etika relasional yang mengakui hak, suara, dan martabat seluruh kelompok yang selama ini termarginalisasi (Russo, 2024).

Meskipun literatur tentang DEI, spiritualitas kerja, dan etika organisasi berkembang pesat, kajian yang secara eksplisit mengintegrasikan *professional spirituality*, *Evolutionary Humanism*, dan *Relational Organizational Ethics* dalam satu kerangka teoritik untuk membaca dan merancang sistem manajemen SDM masih relatif terbatas. Sebagian besar penelitian DEI dalam HRM masih berfokus pada isu representasi demografis, kebijakan formal, atau dampak finansial, sementara dimensi transformasi kesadaran, nilai, dan relasi—yang menjadi fokus humanisme transformatif dan spiritualitas profesional—belum mendapat porsi analisis yang memadai, khususnya di konteks negara berkembang seperti Indonesia. Dengan demikian, terdapat celah riset untuk mengkaji bagaimana perpaduan tiga perspektif tersebut dapat mendorong praktik etika, keadilan, dan DEI yang

lebih substantif dalam desain dan implementasi sistem manajemen SDM kontemporer (Ayoko et al., 2024).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian dengan judul “Peran Spiritualitas Kerja dan Humanisme Transformatif dalam Mendorong Etika, Keadilan, serta Praktik DEI pada Sistem Manajemen SDM Kontemporer” menjadi penting untuk dilakukan. Secara konseptual, penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengelaborasi *professional spirituality* sebagai fondasi nilai dalam praktik manajemen SDM yang etis dan inklusif; (2) memanfaatkan *Evolutionary Humanism* sebagai kerangka humanisme transformatif yang menautkan agenda DEI dengan proyek pemanusiaan secara lebih luas; dan (3) mengintegrasikan perspektif *Relational Organizational Ethics* untuk membaca ulang praktik-praktik SDM dalam kerangka relasi, keadilan, dan kekuasaan. Secara praktis, kajian ini diharapkan dapat menawarkan model konseptual sistem manajemen SDM yang lebih selaras dengan tuntutan keadilan sosial, keberlanjutan organisasi, dan kesejahteraan holistik para pelaku kerja di era kontemporer.

TINJAUAN LITERATUR

Professional Spirituality

Professional Spirituality yaitu kondisi ketika pekerja merasa pekerjaannya bermakna, merasa terhubung dengan orang lain di tempat kerja, serta melihat kesesuaian antara nilai pribadinya dengan nilai organisasi. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berkontribusi pada kesejahteraan psikologis, keterikatan kerja (*employee engagement*), dan komitmen organisasi, serta dapat memoderasi dampak negatif sinisme organisasi (So et al., 2023).

Evolutionary Humanism

Evolutionary humanism adalah aliran pemikiran humanisme sekuler yang berupaya memadukan nilai-nilai humanistik (martabat manusia, rasionalitas, keadilan, dan emansipasi) dengan pemahaman ilmiah tentang evolusi biologis dan kultural manusia. Dalam kerangka ini, manusia dipandang sebagai hasil proses evolusi yang sangat panjang, tetapi sekaligus sebagai agen yang bertanggung jawab secara moral untuk mengarahkan kelanjutan evolusi—baik melalui pilihan teknologi, sosial, maupun ekologis—agar mengurangi penderitaan dan meningkatkan kualitas hidup bersama. Artikel-artikel mutakhir menjelaskan *evolutionary humanism* sebagai “meaning frame” ilmiah yang menolak penjelasan supranatural, tetapi tetap menegaskan kebutuhan akan kerangka etika universal yang berakar pada sains, pengalaman manusia, dan refleksi filosofis (Ezeani & Nweke, n.d.).

Relational Organizational Ethics

Relational organizational ethics dapat dimaknai sebagai pendekatan etika organisasi yang menempatkan relasi—bukan hanya aturan formal, kode etik, atau karakter individu—sebagai pusat analisis moral. Fokusnya bukan sekadar “apakah suatu tindakan sesuai prosedur”, tetapi bagaimana hubungan antar-aktor (karyawan, manajer, klien, komunitas, bahkan pihak yang termarginalkan) terbentuk, dipertahankan, dan dinegosiasikan dalam praktik organisasi sehari-hari. Studi terbaru dalam etika bisnis menunjukkan bahwa etika organisasi yang bersifat relasional menekankan konsep “*answerable self*” (diri yang senantiasa menjawab dan bertanggung jawab terhadap pihak lain), serta melihat etika sebagai sesuatu yang diwujudkan dalam interaksi konkret (Susanna & Sanne, 2024).

METODE

Penelitian ini merupakan kajian literatur sistematis yang berfokus pada tiga domain utama, yakni *Professional Spirituality*, *Evolutionary Humanism*, and *Relational Organizational Ethics*, dalam konteks yang lebih luas. Metode yang digunakan adalah *Systematic Literature Review* (SLR) dengan merujuk pada kerangka kerja PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*) sebagaimana direkomendasikan oleh (Page et al., 2021). Pemilihan pendekatan ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa proses penelaahan literatur berlangsung secara terarah, transparan, dan terstruktur, sehingga keluaran penelitian berupa sintesis pengetahuan yang tidak hanya kredibel, tetapi juga dapat dipertanggungjawabkan secara akademik.

Secara operasional, pelaksanaan SLR dilakukan melalui beberapa tahapan utama. Pertama, peneliti merumuskan kata kunci sekaligus menyusun strategi pencarian literatur pada basis data Scopus, dengan fokus pada artikel jurnal bereputasi peringkat Q1 hingga Q4 yang relevan dengan ketiga fokus kajian. Kedua, dilakukan seleksi artikel berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan sebelumnya, mengikuti alur kerja PRISMA mulai dari tahap penyaringan awal hingga penentuan artikel akhir yang akan dianalisis. Ketiga, peneliti melakukan ekstraksi data dengan mengumpulkan informasi penting dari setiap studi, seperti nama penulis, tahun publikasi, pendekatan metodologis, konteks penelitian, serta temuan utama. Keempat, kualitas dan relevansi artikel ditelaah menggunakan pedoman penilaian standar guna menjaga akurasi dan integritas keseluruhan kajian. Terakhir, data yang telah tersaring disintesiskan melalui pendekatan naratif dan deskriptif, sehingga pola, kesamaan, dan perbedaan temuan antar penelitian dapat dipetakan secara komprehensif.

Melalui rangkaian prosedur tersebut, penelitian ini diharapkan mampu menyajikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai perkembangan riset terkait *Professional Spirituality, Evolutionary Humanism, and Relational Organizational Ethics*. Selain itu, kajian ini berupaya mengintegrasikan berbagai bukti empiris dari penelitian terdahulu untuk memperkuat landasan konseptual dalam memahami strategi pengambilan keputusan finansial di tengah ketidakpastian pasar. Penggunaan kerangka PRISMA memberikan kontribusi penting dalam memastikan bahwa proses kajian berlangsung secara logis, dapat direplikasi, serta mudah ditelusuri kembali oleh pembaca akademik (Page et al., 2021).

Pada tahap pengumpulan literatur, penelitian ini memanfaatkan aplikasi Watase UAE yang terhubung dengan API Key Scopus untuk mengakselerasi proses penelusuran sumber-sumber ilmiah bereputasi. Aplikasi tersebut membantu proses penyaringan dan identifikasi artikel yang terindeks Scopus pada kategori Q1–Q4, dengan rentang tahun publikasi 2020 hingga 2025. Berdasarkan hasil seleksi akhir, diperoleh tiga artikel utama yang dinilai paling relevan dan representatif terhadap fokus penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil kajian literatur dengan memanfaatkan aplikasi *Watase UAE*, diperoleh sejumlah temuan yang dirangkum dan disajikan pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1 Output Watase UAE (Metode Prisma)

(Sumber: diolah sendiri 2025)

Berdasarkan penelusuran literatur yang telah dipaparkan pada subbab sebelumnya, teridentifikasi sebanyak 131 publikasi yang berkaitan dengan topik penelitian ini. Publikasi-publikasi tersebut memuat istilah seperti *Professional Spirituality, Evolutionary Humanism, and Relational*

Organizational Ethics, itu sendiri, serta berbagai istilah lain yang masih berada dalam ranah kajian yang sama. Seluruh publikasi diakses melalui basis data Scopus dengan klasifikasi jurnal mulai dari kuartil Q1 hingga Q4.

Pada tahap berikutnya, dilakukan proses penyaringan awal dengan mengacu pada kriteria inklusi yang telah dirumuskan sebelumnya. Melalui proses seleksi ini, diperoleh 57 artikel yang dinilai relevan dan sejalan dengan fokus penelitian, yakni artikel-artikel terindeks Scopus Q1–Q4 yang memiliki keterkaitan langsung dengan topik yang dikaji.

Dari 57 artikel tersebut, 23 artikel kemudian dinyatakan lolos seleksi awal dan disaring kembali pada tahap berikutnya. Selanjutnya, dilakukan analisis yang lebih mendalam terhadap 8 artikel utama. Pada akhirnya, 8 artikel tersebut ditetapkan sebagai rujukan utama dalam kajian ini karena dianggap paling representatif dan paling sesuai dengan tujuan serta fokus penelitian.

Tabel 1
Hasil pencarian untuk artikel yang memenuhi persyaratan

No	Authors/Years	Title	Journal	Citation	Journal Rank	Method
1	(Zsolnai et al., 2025)	<i>Spirituality in Professional Higher Education</i>	<i>Journal of Human Values</i>	0	Q2	penelitian ini menyimpulkan bahwa krisis kesehatan mental di perguruan tinggi modern berakar pada kultur akademik yang materialistis dan reduksionis, sehingga integrasi nilai-nilai spiritual dalam kurikulum dan praktik pendidikan dipandang krusial untuk mendukung perkembangan holistik mahasiswa; kesimpulan ini dibangun melalui kajian literatur lintas disiplin yang bersifat analitis-kritis terhadap pendidikan psikologi, pedagogi, kesehatan, ekonomi-bisnis, dan arsitektur
2	(Yaminfirooz et al., 2024)	<i>Predictors of health quality of professional life and well-being of medical residents and interns Role of gender and workplace spirituality</i>	<i>Health Science Reports</i>	1	Q2	Melalui desain penelitian <i>cross-sectional</i> dengan analisis korelasional dan regresi yang melibatkan 230 residen dan koas, studi ini menyimpulkan bahwa kualitas hidup profesional dan kesejahteraan psikologis peserta dipengaruhi secara signifikan oleh spiritualitas di tempat kerja serta faktor gender, sehingga aspek tersebut perlu diperkuat untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga medis muda
3	(Lin et al., 2024)	<i>The impact of mindfulness on nurses perceived professional benefits the</i>	<i>Frontiers in Psychology</i>	14	Q1	Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan mindfulness mampu memperkuat spiritualitas kerja dan keseimbangan kerja-kehidupan sehingga berdampak pada

		<i>mediating roles of workplace spirituality and work-life balance</i>				naiknya persepsi manfaat profesional perawat, yang dibuktikan melalui analisis Partial Least Squares (PLS-SEM) terhadap 303 responden
4	(Herman et al., 2025b)	<i>The Association Between Early Childhood Education Professionals Perception of Workplace Spirituality and Their Intention to Stay in Their Current Program</i>	<i>Early Childhood Education Journal</i>	1	Q2	Melalui survei cross-sectional terhadap 232 tenaga profesional PAUD, penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi terhadap workplace spirituality—yang mencakup pengalaman kerja bermakna, rasa komunitas, serta keselarasan nilai dengan organisasi—berkorelasi positif dan signifikan dengan meningkatnya intensi mereka untuk tetap bertahan dalam program tempat mereka bekerja.
5	(Herman et al., 2025a)	<i>Correction to The Association Between Early Childhood Education Professionals Perception of Workplace Spirituality and Their Intention to Stay in Their Current Program</i>	<i>Early Childhood Education Journal</i>	0	Q2	Penelitian ini menyimpulkan bahwa persepsi tenaga pendidik PAUD terhadap spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap niat mereka untuk tetap bekerja, dengan menggunakan metode survei kuantitatif melalui kuesioner terstandar untuk menganalisis hubungan antarvariabel
6	(Ocalan, 2023)	<i>A structural equation modeling analysis of the effects of nurses spirituality and spiritual care on professional quality of life</i>	<i>Nursing & Health Sciences</i>	2	Q2	Melalui studi kuantitatif berdesain potong lintang yang dianalisis menggunakan <i>structural equation modeling</i> , penelitian ini menyimpulkan bahwa spiritualitas dan praktik asuhan spiritual pada perawat secara signifikan menurunkan tingkat burnout sekaligus meningkatkan kepuasan belas kasih dalam kualitas hidup profesional mereka
7	(Capital & Trust, 2023)	<i>Does Workplace Spirituality Increase Self-Esteem in Female Professional Dancers The Mediating Effect of</i>	<i>Religions</i>	5	Q1	Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja mampu meningkatkan modal psikologis positif, kepercayaan tim, dan harga diri para penari profesional perempuan, yang dibuktikan melalui analisis <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) dengan pendekatan

		<i>Positive Psychological Capital and Team Trust</i>				SmartPLS, GSCA Pro, dan Jamovi
8	(Koteneva et al., 2021)	<i>Religiosity, Spirituality and Biopsychological Age of Professionals in Russia</i>	<i>European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education</i>	8	Q3	Melalui analisis korelasi, regresi linier multivariat, serta uji t pada 295 profesional di Rusia, penelitian ini menyimpulkan bahwa religiositas—khususnya pengalaman asthenik, sthenik, pra-religius, dan spiritualitas—berkaitan dengan peningkatan usia psikologis dan kematangan psikobiologis, sementara spiritualitas tertentu dapat berkontribusi pada perlambatan penuaan biologis.

Sumber: diolah sendiri 2025

Berbagai studi dalam tabel tersebut secara umum menegaskan bahwa spiritualitas—baik dalam konteks pendidikan tinggi, lingkungan kerja, maupun profesi kesehatan—memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pengalaman profesional. Penelitian-penelitian terbaru menunjukkan bahwa pendekatan pendidikan dan pekerjaan yang terlalu materialistis tidak lagi memadai untuk menjawab tantangan kesejahteraan mental dan profesional. Integrasi nilai-nilai spiritual, mindfulness, serta pengalaman kerja yang bermakna terbukti berkaitan dengan meningkatnya kesejahteraan psikologis, kualitas hidup profesional, dan persepsi manfaat kerja. Temuan ini muncul dari beragam desain metodologis, mulai dari kajian literatur hingga survei kuantitatif beranalisis SEM dan regresi, yang konsisten menunjukkan bahwa spiritualitas mampu memperkuat keseimbangan hidup, meminimalkan burnout, dan menumbuhkan rasa percaya diri serta komunitas dalam lingkungan kerja.

Selain itu, beberapa penelitian juga menyoroti bahwa spiritualitas di tempat kerja berkontribusi langsung pada keputusan profesional, seperti intensi untuk tetap bekerja dalam suatu institusi, khususnya pada tenaga pendidik dan profesi layanan. Di sisi lain, studi yang meninjau religiositas dan spiritualitas pada kelompok profesional tertentu menemukan hubungan antara dimensi-dimensi spiritual dengan kematangan psikobiologis serta proses penuaan. Secara keseluruhan, kumpulan penelitian ini menegaskan pentingnya memasukkan aspek spiritual dalam desain pendidikan maupun manajemen sumber daya manusia, karena terbukti memiliki dampak positif terhadap kesejahteraan, performa, dan keberlanjutan tenaga profesional.

DISKUSI

Temuan penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas kerja, humanisme transformatif, dan etika organisasi relasional masing-masing memberikan kontribusi penting bagi penguatan etika, keadilan, dan praktik DEI dalam sistem manajemen SDM kontemporer. Spiritualitas profesional terbukti berkaitan dengan peningkatan kesejahteraan psikologis, keterlibatan kerja, serta komitmen karyawan, sehingga menjadi fondasi nilai bagi terciptanya lingkungan kerja yang lebih inklusif dan manusiawi. Sementara itu, perspektif humanisme evolusioner menyoroti perlunya organisasi mengembangkan kebijakan SDM yang tidak hanya bersifat prosedural, tetapi juga berorientasi pada martabat manusia, perkembangan moral, dan manfaat sosial jangka panjang. Integrasi kedua perspektif ini memperlihatkan bahwa transformasi etika SDM perlu berpijak pada nilai yang lebih dalam daripada sekadar kepatuhan administratif.

Di sisi lain, pendekatan Relational Organizational Ethics menegaskan bahwa etika tidak dapat dilepaskan dari pola relasi yang terjadi dalam praktik organisasi sehari-hari. Sistem SDM seperti algoritma rekrutmen, desain kompensasi, serta mekanisme evaluasi kinerja sering kali

memuat bias struktural dan relasi kuasa yang memengaruhi kelompok rentan. Dengan memahami etika sebagai proses yang berlangsung dalam hubungan antaraktor, organisasi dapat lebih kritis dalam meninjau struktur dan praktik SDM yang selama ini tidak terlihat secara eksplisit. Diskusi ini memperlihatkan bahwa perpaduan spiritualitas, humanisme, dan etika relasional mampu menawarkan kerangka yang lebih komprehensif untuk mendorong perubahan paradigma SDM menuju sistem yang lebih adil, inklusif, serta responsif terhadap keragaman manusia dalam konteks kerja modern.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa spiritualitas kerja memiliki kontribusi signifikan dalam menciptakan pengalaman kerja yang bermakna, meningkatkan kesejahteraan psikologis, serta memperkuat hubungan antarindividu di lingkungan kerja. Ketika ditempatkan dalam konteks yang lebih luas, spiritualitas profesional tidak hanya mendorong performa, tetapi juga berfungsi sebagai pijakan nilai untuk membangun praktik SDM yang lebih etis dan inklusif. Humanisme transformatif melalui kerangka Evolutionary Humanism memperkaya perspektif ini dengan menekankan tanggung jawab moral organisasi untuk membentuk kondisi kerja yang menjunjung martabat manusia serta berorientasi pada perkembangan moral dan sosial.

Selain itu, Relational Organizational Ethics menggarisbawahi pentingnya memahami etika sebagai hakikat relasional yang tercermin dalam interaksi, struktur institusional, dan teknologi organisasi. Integrasi ketiga perspektif tersebut memberikan gambaran bahwa upaya mewujudkan sistem SDM yang berkeadilan tidak dapat hanya mengandalkan kebijakan prosedural, tetapi memerlukan transformasi nilai dan relasi yang mendasar. Oleh karena itu, penelitian ini menekankan pentingnya pendekatan multidimensi dalam merancang sistem SDM yang mampu menjawab tuntutan etika, keadilan, dan DEI dalam lingkungan kerja kontemporer.

BATASAN

Penelitian ini memiliki batasan pada penggunaan metode Systematic Literature Review yang sepenuhnya bergantung pada kualitas dan ketersediaan artikel dalam basis data Scopus periode tertentu. Kajian ini tidak melibatkan data empiris primer sehingga interpretasi temuan sangat mengandalkan hasil sintesis dari penelitian terdahulu. Selain itu, fokus pada tiga perspektif utama—spiritualitas kerja, humanisme evolusioner, dan etika relasional—membatasi ruang analisis terhadap pendekatan lain yang mungkin juga relevan dalam studi DEI dan manajemen SDM. Batasan-batasan ini membuka peluang bagi penelitian lanjutan untuk mengembangkan studi empiris dan memperluas cakupan teori yang dikaji.

REFERENSI

- Ayoko, O. B., Fujimoto, Y., Knippenberg, V., Knippenberg, V., & Cremer, D. (2024). *Diversity , Inclusion , and Human Resource Management : A call for more belongingness and intersectionality*. 2023, 983–990. <https://doi.org/10.1017/jmo.2023.72>
- Birhane, A. (2021). Algorithmic injustice : a relational ethics approach. *Patterns*, 2(2), 100205. <https://doi.org/10.1016/j.patter.2021.100205>
- Capital, P., & Trust, T. (2023). *Does Workplace Spirituality Increase Self-Esteem in Female Professional Dancers ? The Mediating Effect of Positive*.
- Chandra, S., & Kumar, S. (n.d.). *Workplace Spirituality and Employee Well-Being : A Systematic Literature Review*. 14(2), 55–66.
- Dunér, I., & Mercer, C. (n.d.). *PALGRAVE STUDIES IN THE FUTURE Julian Huxley , Evolutionism and the History of Transhumanism Series Editors*.
- Ezeani, C. C., & Nweke, C. C. (n.d.). *No Title*. 15–31.
- Herman, A. N., Wesley, T. D., & Whitaker, R. C. (2025a). *Correction to : The Association Between Early Childhood Education Professionals ' Perception of Workplace Spirituality and Their Intention to Stay in Their Current Program*. 10643.
- Herman, A. N., Wesley, T. D., & Whitaker, R. C. (2025b). The Association Between Early Childhood Education Professionals ' Perception of Workplace Spirituality and Their Intention to Stay in Their Current Program. *Early Childhood Education Journal*, 53(1), 299–312.

- <https://doi.org/10.1007/s10643-023-01506-7>
- Kirankumar, P. R. (2021). *The Role of HR in Building an Inclusive Workplace Culture*. 8(2), 127–131.
- Koteneva, A. V., Berezina, T. N., & Rybtsov, S. A. (2021). *Religiosity , Spirituality and Biopsychological Age of Professionals in Russia*. 1221–1238.
- Lin, Y., Jiang, C., Pan, Y., & Xu, Z. (2024). *The impact of mindfulness on nurses ' perceived professional benefits : the mediating roles of workplace spirituality and work-life balance*. February, 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1346326>
- Ocalan, S. (2023). *RESEARCH ARTICLE A structural equation modeling analysis of the effects of nurses ' spirituality and spiritual care on professional quality of life*. August, 646–653. <https://doi.org/10.1111/nhs.13058>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *Bmj*, 372. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Russo, F. (2024). *A Relational Ethical Framework for the Digital Society*. 1–5.
- So, H., Mackenzie, L., Chapparo, C., Ranka, J., & Mccoll, M. A. (2023). Spirituality in Australian Health Professional Practice : A Scoping Review and Qualitative Synthesis of Findings. *Journal of Religion and Health*, 62(4), 2297–2322. <https://doi.org/10.1007/s10943-023-01840-5>
- Susanna, M., & Sanne, S. (2024). Formal Ethics , Content Ethics and Relational Ethics : Three Approaches to Constructing Ethical Sales Cultures and Identities in Retail Banking. *Journal of Business Ethics*, 189(2), 269–286. <https://doi.org/10.1007/s10551-023-05354-8>
- Well-being, M. D. A. N. E. (2024). *No Title*.
- Yaminfirooz, M., Shahrokhi, S., Faramarzi, M., & Gholinia, H. (2024). *Predictors of quality of professional life and well - being of medical residents and interns : Role of gender and workplace spirituality*. March. <https://doi.org/10.1002/hsr2.70064>
- Zsolnai, L., Miller, L., Woollacott, M., & Bermudez, J. (2025). *Spirituality in Professional Higher Education*. 1–15. <https://doi.org/10.1177/09716858251352086>