

INTERNALISASI NILAI SPIRITUAL DALAM PRAKTIK ETIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Budi Arif¹, Jhon Veri²

^{1,2}Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah artikel:

Received: 17 Nov 2025

Revised: 20 Des 2026

Accepted: 20 Jan 2026

Published: 25 Feb 2026

Kata kunci:

*Spiritual value,
Ethical resource management,
Humanis value,*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengkaji internalisasi nilai spiritual dalam praktik etis manajemen sumber daya manusia (MSDM) serta keterkaitannya dengan penguatan nilai humanis dalam organisasi. Dalam dinamika organisasi modern yang dihadapkan pada tekanan kompetisi, kemajuan teknologi, dan kompleksitas sosial, praktik MSDM dituntut tidak hanya berorientasi pada efisiensi, tetapi juga pada integritas, keadilan, dan martabat manusia. Studi ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) dengan pedoman PRISMA terhadap artikel bereputasi yang terindeks Scopus pada periode 2023–2025. Hasil kajian menunjukkan bahwa nilai spiritual berperan sebagai fondasi moral yang memperkuat praktik pengelolaan SDM yang etis, bertanggung jawab secara sosial, serta berorientasi pada kesejahteraan karyawan. Integrasi nilai spiritual, kepemimpinan etis, dan kebijakan SDM yang humanis terbukti mendorong perilaku kerja bermoral, kepercayaan terhadap organisasi, serta keberlanjutan jangka panjang. Temuan ini menegaskan pentingnya pendekatan holistik dalam pengembangan MSDM yang selaras dengan nilai kemanusiaan dan tujuan pembangunan berkelanjutan.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



Penulis yang sesuai:

Budi Arif

Departemen ekonomi, Fakultas ekonomi dan bisnis

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Padang, indonesia

Email: budibarief@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam konteks organisasi modern, praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) tidak lagi cukup dipahami sebagai fungsi administratif yang mengejar efisiensi dan produktivitas semata. Tekanan kompetisi, disrupsi teknologi, dan kompleksitas sosial justru memperbesar risiko “krisis etika” dalam pengelolaan manusia, misalnya kecenderungan memandang karyawan sebagai instrumen produksi, bukan sebagai subjek bermartabat. Karena itu, diskursus *humanis value* menjadi relevan: MSDM perlu menempatkan martabat manusia, keadilan, dan tanggung jawab sosial sebagai landasan agar kebijakan dan praktik kerja tidak menjauh dari nilai kemanusiaan. Dalam perspektif berbasis nilai (termasuk pendekatan ekonomi/kelembagaan Islam), *spiritual value* diposisikan sebagai fondasi moral yang membantu organisasi menginternalisasi amanah/tanggung jawab, keadilan, dan orientasi kebaikan dalam pengembangan manusia bukan sekadar peningkatan kompetensi teknis (Inayah & Rosyadi, n.d.).

Selanjutnya, penguatan *ethical resource management* dapat dimulai dari desain sistem MSDM itu sendiri. Literatur nasional menunjukkan bahwa sistem SDM (rekrutmen–seleksi, penilaian kinerja, kompensasi, hingga retensi) dapat menjadi mekanisme penyebaran budaya etis

karena ia “mengikat” perilaku ke standar dan norma yang dipandang benar oleh organisasi. Dengan kata lain, etika bukan hanya slogan; ia perlu diterjemahkan ke prosedur, aturan main, dan indikator perilaku yang dinilai. Pada praktik sektor publik, etika manajemen juga beririsan dengan tanggung jawab sosial dan integritas layanan: organisasi dituntut menjaga akuntabilitas, keadilan, dan kepatuhan pada aturan, sehingga praktik MSDM menjadi instrumen pembentukan perilaku profesional sekaligus penguatan kepercayaan publik (Nooriskya, 2022).

Namun, penguatan etika prosedural saja sering belum cukup menjawab dimensi makna kerja. Di titik ini, *spiritual value* berperan sebagai sumber orientasi batin yang membuat kerja dipahami lebih bermakna, selaras dengan nilai, dan terhubung dengan komunitas. Studi pada jurnal nasional menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berasosiasi positif dengan *mindfulness* serta *employee well-being*; artinya, ketika organisasi memfasilitasi nilai spiritual secara inklusif (misalnya melalui budaya saling menghormati, makna, dan kepedulian), karyawan cenderung memiliki kesehatan psikologis yang lebih baik. Implikasi MSDM-nya penting: kebijakan etis dan humanis akan lebih “hidup” jika didukung ekosistem nilai yang membantu karyawan mengelola diri, emosi, dan relasi kerja secara konstruktif (Manajemen & Petra, 2024).

Berangkat dari uraian tersebut, penelitian berjudul “Internalisasi Nilai Spiritual dalam Praktik Etis Manajemen Sumber Daya Manusia” menjadi signifikan karena menguji titik temu antara *spiritual value*, *ethical resource management*, dan *humanis value* sebagai satu kesatuan kerangka pikir. Secara konseptual, internalisasi nilai spiritual dapat dipahami sebagai proses ketika nilai (misalnya integritas, keadilan, amanah/tanggung jawab, kepedulian) tidak berhenti pada level wacana, tetapi masuk ke kebiasaan kerja, keputusan MSDM, dan standar perilaku yang dinilai organisasi. Literatur nasional juga menandai adanya variasi temuan mengenai dampak spiritualitas terhadap *outcome* kerja (misalnya kepuasan), sehingga dibutuhkan pemetaan bukti yang lebih rapi, termasuk menelaah mekanisme perantaranya (seperti kepercayaan). Dengan demikian, studi ini diarahkan untuk memperjelas bagaimana internalisasi nilai spiritual dapat memperkuat praktik MSDM yang etis sekaligus menjaga orientasi kemanusiaan dalam organisasi (Adetya, 2024).

TINJAUAN LITERATUR

***Spiritual Value* (Nilai Spiritual)**

Spiritual value merujuk pada seperangkat nilai yang berkaitan dengan makna hidup, keyakinan, kesadaran batin, dan hubungan individu dengan sesuatu yang dianggap lebih tinggi, baik Tuhan, nilai moral universal, maupun tujuan transendental. Dalam konteks organisasi dan manajemen, nilai spiritual tercermin dalam perilaku yang menjunjung kejujuran, integritas, keikhlasan, tanggung jawab, serta orientasi pada makna dan tujuan kerja yang melampaui kepentingan material semata (Akmal & Fakhruddin, 2025).

***Ethical Resource Management* (Manajemen Sumber Daya yang Beretika)**

Ethical resource management adalah pendekatan pengelolaan sumber daya baik sumber daya manusia, keuangan, maupun sumber daya alam yang didasarkan pada prinsip etika, keadilan, transparansi, dan akuntabilitas. Konsep ini menekankan pengambilan keputusan yang tidak hanya berorientasi pada efisiensi dan keuntungan, tetapi juga mempertimbangkan dampak sosial, kesejahteraan pemangku kepentingan, serta keberlanjutan jangka panjang (Sidabungke et al., 2023).

***Humanistic Value* (Nilai Humanis)**

Humanistic value merupakan nilai yang menempatkan manusia sebagai pusat perhatian dengan menjunjung tinggi martabat, hak, dan potensi individu. Nilai ini menekankan penghormatan terhadap kemanusiaan, empati, keadilan, kesetaraan, dan pengembangan diri. Dalam konteks organisasi, nilai humanis tercermin dalam praktik kerja yang menghargai karyawan, mendorong partisipasi, memperhatikan kesejahteraan psikologis, serta menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan berkeadilan (Hasibuan et al., 2025).

METODE

Penelitian ini merupakan kajian literatur sistematis yang membahas *spiritual value*, *ethical resource management*, dan *humanis value* dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Metode yang digunakan adalah *Systematic Literature Review* (SLR) dengan mengacu pada pedoman PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*), yang bertujuan

untuk memastikan proses penelusuran, seleksi, dan analisis literatur dilakukan secara sistematis, terstruktur, dan transparan.

Tahapan penelitian diawali dengan identifikasi kata kunci dan strategi pencarian literatur yang relevan. Penelusuran artikel dilakukan pada basis data Scopus, dengan mempertimbangkan jurnal bereputasi pada klasifikasi Q1 hingga Q4. Selanjutnya, dilakukan proses penyaringan artikel berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan, mengikuti alur seleksi PRISMA.

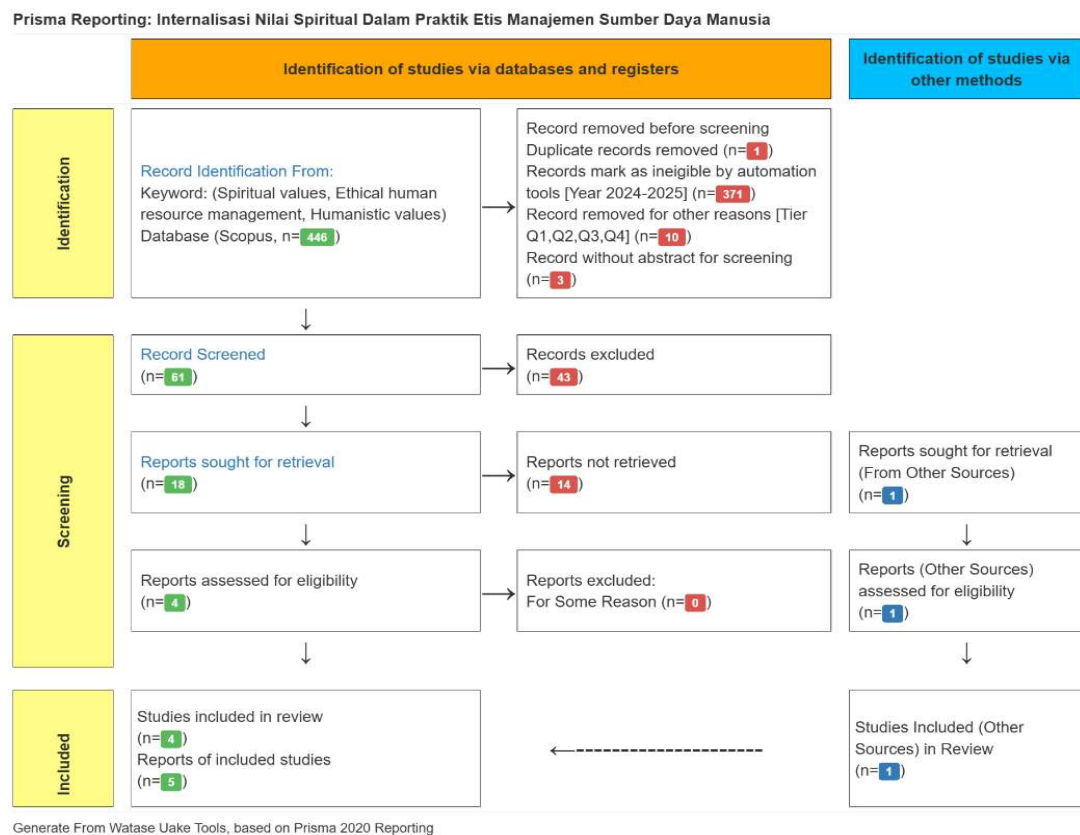
Artikel yang lolos tahap seleksi kemudian dianalisis melalui proses ekstraksi data, yang mencakup informasi penulis, tahun publikasi, metode penelitian, serta temuan utama masing-masing studi. Tahap berikutnya adalah penilaian kualitas dan relevansi artikel, yang dilakukan untuk memastikan bahwa literatur yang digunakan memiliki tingkat keandalan dan kesesuaian dengan fokus penelitian.

Hasil kajian selanjutnya disusun melalui sintesis naratif dan deskriptif, dengan tujuan mengidentifikasi pola, kecenderungan, serta kontribusi penelitian terdahulu terkait *spiritual value*, *ethical resource management*, dan *humanis value*. Pendekatan PRISMA digunakan untuk membantu menyajikan hasil kajian secara runtut dan mudah dipahami oleh pembaca (Page et al., 2021).

Dalam proses pengumpulan referensi, penelitian ini memanfaatkan aplikasi *Watase UAKE* yang terhubung dengan basis data Scopus melalui API Key. Aplikasi tersebut digunakan untuk membantu peneliti dalam menelusuri dan mengidentifikasi artikel ilmiah yang relevan dan bereputasi. Pencarian literatur difokuskan pada publikasi tahun 2023–2025, dan dari hasil penelusuran tersebut diperoleh lima artikel yang sesuai dengan topik penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan dari proses kajian literatur yang diperoleh melalui aplikasi *Watase UAKE* dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1 Output *Watase UAKE* (Metode Prisma)

(Sumber: diolah sendiri 2025)

Berdasarkan hasil penelusuran literatur yang telah dipaparkan sebelumnya, ditemukan sebanyak 446 publikasi yang berkaitan dengan topik penelitian, yang mencakup istilah *spiritual value*, *ethical resource management*, dan *humanistic value*. Seluruh publikasi tersebut diperoleh dari basis data Scopus dan termasuk dalam klasifikasi kuartil Q1 hingga Q4.

Selanjutnya, dilakukan proses penyaringan awal berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, sehingga diperoleh 61 artikel yang dinilai relevan dan memenuhi persyaratan, yaitu artikel yang berasal dari jurnal Scopus Q1–Q4 serta selaras dengan fokus penelitian.

Dari hasil seleksi lanjutan, sebanyak 18 artikel dinyatakan lolos tahap penyaringan. Artikel-artikel tersebut kemudian dianalisis secara mendalam, dengan menitikberatkan pada empat artikel utama dan satu artikel tambahan dari luar. Dengan demikian, total artikel yang digunakan dalam kajian ini berjumlah lima artikel yang dianggap paling relevan dengan topik penelitian.

Tabel 1
Hasil pencarian untuk artikel yang memenuhi persyaratan

No	Authors/Year	Title	Journal	Citation	Journal Rank	Method
1	(Capasso, 2024)	<i>On the Right to Work in the Age of Artificial Intelligence Ethical Safeguards in Algorithmic Human Resource Management</i>	<i>Business and Human Rights Journal</i>	5	Q1	Artikel ini melalui analisis konseptual yuridis berbasis kajian literatur dan regulasi menemukan bahwa penggunaan AI dalam rekrutmen berpotensi melanggar hak kesetaraan, privasi, dan hak untuk bekerja sehingga memerlukan perlindungan etis yang kuat.
2	(Nazari et al., 2025)	<i>Cultural competence, professional values, and spiritual well-being in nursing interns a descriptive cross-sectional study</i>	<i>BMC Nursing</i>	2	Q1	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif korelasional dengan desain potong lintang dan menemukan bahwa kompetensi budaya mahasiswa profesi keperawatan berada pada tingkat sedang serta berhubungan signifikan dengan nilai profesional dan kesejahteraan spiritual.
3	(Kurniawan, 2025)	<i>A Conceptual Framework for Sustainable Human Resource Management Integrating Green Practices, Ethical Leadership, and Digital Resilience to Advance the SDGs</i>	<i>Sustainability</i>	0	Q1	Penelitian ini menggunakan metode studi konseptual melalui sintesis literatur dan pengembangan kerangka teori untuk menghasilkan model Sustainable Human Resource Management yang mengintegrasikan Green HRM, kepemimpinan etis, dan ketahanan digital dengan kesejahteraan karyawan sebagai mediator utama dalam pencapaian SDGs.
4	(Ha & Doan, 2024b)	<i>Trust in Asian leadership fostering social responsibility and ethical advocacy</i>	<i>Cogent Psychology</i>	2	Q3	Berdasarkan artikel tersebut, hasil penelitian menunjukkan bahwa socially responsible human resource management (SRHRM) berpengaruh positif

		<i>in the Vietnamese public sector Human Resource management</i>				<i>terhadap moral voice pegawai sektor publik melalui mediasi public service motivation dan affective organizational commitment serta diperkuat oleh kepercayaan pada pemimpin, dengan metode penelitian survei kuantitatif menggunakan kuesioner dan analisis Structural Equation Modeling (SEM).</i>
5	(Ha & Doan, 2024a)	<i>Exploring moral voice in Vietnam's public sector a study of socially responsible human resource management, public service motivation, and ethical leadership</i>	<i>J. for International Business and Entrepreneurship Development</i>	1	Q2	<i>Penelitian ini menemukan bahwa socially responsible human resource management dan ethical leadership berpengaruh positif terhadap moral voice pegawai publik melalui peran mediasi public service motivation, dengan menggunakan metode survei kuesioner terhadap 434 pegawai sektor publik di Vietnam dapat dianalisis menggunakan structural equation modeling (SEM).</i>

Sumber: diolah sendiri 2025

Secara umum, berbagai penelitian tersebut menegaskan bahwa praktik pengelolaan sumber daya manusia yang beretika, bertanggung jawab secara sosial, dan adaptif terhadap perkembangan teknologi memiliki peran krusial dalam melindungi hak individu serta meningkatkan kesejahteraan dan perilaku etis pekerja. Penggunaan kecerdasan buatan dalam manajemen SDM, khususnya pada proses rekrutmen, terbukti menyimpan risiko pelanggaran hak kesetaraan, privasi, dan hak untuk bekerja, sehingga membutuhkan kerangka perlindungan etis dan hukum yang kuat. Di sisi lain, penguatan nilai profesional, kompetensi budaya, kepemimpinan etis, serta kepercayaan terhadap pemimpin menjadi faktor penting yang mendorong munculnya perilaku moral, tanggung jawab sosial, dan advokasi etis di lingkungan kerja, termasuk di sektor publik dan layanan kesehatan.

Selain itu, temuan lintas studi menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan baik secara profesional, spiritual, maupun psikologis, berperan sebagai mekanisme kunci yang menjembatani praktik SDM berkelanjutan dengan pencapaian tujuan organisasi dan pembangunan berkelanjutan. Integrasi Green HRM, kepemimpinan etis, ketahanan digital, serta motivasi pelayanan publik terbukti mampu memperkuat moral voice, komitmen afektif, dan kontribusi etis karyawan. Dengan demikian, pengembangan kebijakan dan praktik SDM ke depan perlu mengedepankan pendekatan holistik yang menggabungkan dimensi etika, teknologi, budaya, dan kesejahteraan manusia agar selaras dengan prinsip hak asasi manusia dan tujuan pembangunan berkelanjutan (SDGs).

DISKUSI

Temuan kajian literatur menunjukkan bahwa internalisasi nilai spiritual memiliki peran strategis dalam memperkuat praktik manajemen sumber daya manusia yang beretika. Nilai-nilai seperti integritas, tanggung jawab, kejujuran, dan kepedulian tidak hanya berfungsi sebagai pedoman normatif, tetapi juga membentuk pola perilaku dan pengambilan keputusan dalam sistem MSDM. Ketika nilai spiritual diintegrasikan ke dalam kebijakan rekrutmen, penilaian kinerja, dan kepemimpinan, organisasi cenderung mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil, transparan, dan menghargai martabat manusia.

Lebih lanjut, hasil kajian juga menegaskan bahwa kesejahteraan karyawan baik secara psikologis maupun spiritual berperan sebagai mekanisme penghubung antara praktik MSDM yang etis dan kinerja organisasi. Kepercayaan terhadap pemimpin, motivasi pelayanan publik, serta kepemimpinan etis terbukti memperkuat perilaku moral dan tanggung jawab sosial karyawan. Dengan demikian, penerapan nilai spiritual dan humanis dalam MSDM tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga berkontribusi terhadap keberlanjutan organisasi dan pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian literatur, dapat disimpulkan bahwa nilai spiritual merupakan fondasi penting dalam membangun praktik manajemen sumber daya manusia yang etis dan berorientasi pada nilai humanis. Internalisasi nilai spiritual memungkinkan organisasi untuk memandang karyawan sebagai subjek bermartabat, bukan sekadar faktor produksi, sehingga kebijakan dan praktik MSDM lebih berkeadilan dan bertanggung jawab secara sosial.

Selain itu, integrasi nilai spiritual dengan kepemimpinan etis dan sistem MSDM yang berkelanjutan terbukti mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan, memperkuat perilaku moral, serta mendorong kepercayaan dan komitmen organisasi. Oleh karena itu, pengembangan MSDM ke depan perlu mengadopsi pendekatan holistik yang menggabungkan dimensi etika, spiritualitas, dan kemanusiaan guna menghadapi tantangan organisasi modern secara berkelanjutan.

BATASAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, kajian hanya menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* sehingga tidak melibatkan data empiris langsung dari organisasi atau karyawan. Kedua, jumlah artikel yang dianalisis relatif terbatas dan berfokus pada publikasi terindeks Scopus dalam rentang waktu tertentu, sehingga temuan belum sepenuhnya merepresentasikan seluruh konteks organisasi dan budaya. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengombinasikan pendekatan kualitatif atau kuantitatif agar memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai implementasi nilai spiritual dalam praktik MSDM.

REFERENSI

- Adetya, I. V. (2024). *Analisis pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan kepercayaan karyawan sebagai variabel intervening*. 13, 1–15.
- Akmal, M. J., & Fakhruddin, A. (2025). *Internalization of Spiritual Values in a Multicultural Society : A Case Study at Tokyo Indonesian School*. 8, 48–56.
- Capasso, M. (2024). *On the Right to Work in the Age of Artificial Intelligence : Ethical Safeguards in Algorithmic Human Resource Management*. 346–360. <https://doi.org/10.1017/bhj.2024.26>
- Ha, M., & Doan, B. (2024a). *Exploring moral voice in Vietnam 's public sector : a study of socially responsible human resource management , public service motivation , and ethical leadership* *Exploring moral voice in Vietnam 's public sector : a study of socially responsible human resource management , public service motivation , and ethical leadership* Minh-Tri Ha Bao-Son Doan *. June. <https://doi.org/10.1504/JIBED.2024.10063764>
- Ha, M., & Doan, B. (2024b). Trust in Asian leadership : fostering social responsibility and ethical advocacy in the Vietnamese public sector Human Resource management. *Cogent Psychology*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311908.2024.2404322>
- Hasibuan, S., Hasibuan, W. A., & Hasibuan, M. Z. G. (2025). *Membangun Budaya Organisasi yang Inklusif: Strategi untuk Meningkatkan Kinerja dan Kepuasan Karyawan*. 3(1), 1114–1120.
- Inayah, F., & Rosyadi, L. F. (n.d.). *The Moral Economy of Development : Unpacking Islamic Perspectives*. 3(2).
- Kurniawan, B. (2025). *A Conceptual Framework for Sustainable Human Resource Management : Integrating Green Practices , Ethical Leadership , and Digital Resilience to Advance the SDGs*. 12, 1–28.
- Manajemen, P. S., & Petra, U. K. (2024). *KESEJAHTERAAN MENTAL KARYAWAN MELALUI KEBAHAGIAAN*. 11.
- Nazari, A. M., Mousavizadeh, S. N., Khoramabadi, Z. K., & Yousofvand, V. (2025). *Cultural*

- competence , professional values , and spiritual well-being in nursing interns : a descriptive cross-sectional study.*
- Nooriskya, A. (2022). *Analisis masalah etika dalam system sumber daya manusia*. 2(10), 1–19.
- 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>
- Sidabungke, H., Kurniady, D. A., & Komariah, A. (2023). *Implementation of Spiritual Values in Human Resources Management at the RSCJ Congregation for Nuns*. 2022, 643–652.