

SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW: FILSAFAT ILMU SEBAGAI BASIS INOVASI DAN PENGEMBANGAN ILMU MANAJEMEN SDM

Abu Qosim Almisfaloh¹, Fitrianingrum Kusumawardhani², Rizal Harun Al Rasyid³

Fakultas Magister Managemen Universitas Adhira Reswara Sanajaya ^{1,2,3}

Email: [Micfalah354@gmail.com](mailto:micfalah354@gmail.com)¹, Fitrianingrumk01@gmail.com², rzl.harun1994@gmail.com³

Informasi	Abstract
Volume : 2	<i>Philosophy of science can be a critical dialogue partner for the development of science. This is because the philosophy of science is essentially an effort to study philosophical issues related to science. Educational administration as a whole process related to educational activities including direction, planning, coordination, financing, reporting, to supervision in order to cover education. The purpose of this study is to collect and analyze various journals related to the Philosophy of science in relation to educational administration. This study uses the Systematic Literature Review (SLR) method and identifies data sources one by one according to the specified steps and procedures. The results of this study indicate that there is a relationship between the philosophy of science in the context of educational administration for maximum results when applied in educational institutions. By identifying trends, gaps, and potential developments in this field, this study makes a significant contribution to strengthening the philosophical basis in administrative decision-making. In addition, the findings of this study can be a foundation for academics, policymakers, and practitioners to develop a more holistic, contextual, and relevant educational administration model to the challenges of 21st-century education.</i>
Nomor : 11	
Bulan : November	
Tahun : 2025	
E-ISSN : 3062-9624	

Keyword: Human Resources Management, Philosophy of science, Systematic Literature Review

Abstrak

Filsafat ilmu dapat menjadi mitra dialog kritis bagi perkembangan ilmu pengetahuan. Hal ini karena filsafat ilmu pada hakekatnya merupakan upaya kajian filosofis tentang masalah-masalah yang berkaitan dengan ilmu pengetahuan. Administrasi pendidikan sebagai seluruh proses yang berkaitan dengan kegiatan pendidikan meliputi pengarahan, perencanaan, pengkoordinasian, pembiayaan, pelaporan, hingga pengawasan dalam rangka mencakup tentang pendidikan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengumpulkan dan menganalisa berbagai jurnal terkait dengan Filsafat ilmu dalam kaitannya dengan administrasi pendidikan. Penelitian ini menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) dengan mengidentifikasi sumber data satu persatu sesuai dengan langkah dan prosedur yang ditentukan. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat kaitan antara filsafat ilmu dalam konteks administrasi pendidikan untuk hasil yang maksimal jika diterapkan di lembaga pendidikan. Dengan mengidentifikasi tren, kesenjangan, dan potensi pengembangan di bidang ini, penelitian ini memberikan kontribusi signifikan terhadap penguatan dasar filosofis dalam pengambilan keputusan administratif. Selain itu, temuan penelitian ini dapat menjadi landasan bagi akademisi, pembuat kebijakan, dan praktisi untuk mengembangkan model administrasi pendidikan yang lebih holistik, kontekstual, dan relevan dengan tantangan pendidikan abad ke-21.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Filsafat Ilmu, Systematic Literature Review.

A. PENDAHULUAN

Filsafat ilmu pada dasarnya hadir dengan tujuan memberikan pedoman bagi manusia agar dapat menjalani kehidupan secara bijaksana, meskipun dihadapkan pada permasalahan yang kompleks (Irfhan Muktapa, 2021). Filsafat berperan penting dalam pencarian kebenaran ilmiah serta menjadi landasan dalam memahami, menemukan, dan menguraikan hakikat ilmu. Melalui pendekatan reflektif dan kritis, filsafat ilmu berfungsi sebagai dasar etika dan estetika dalam proses pengembangan pengetahuan. Dengan demikian, filsafat ilmu tidak hanya membahas aspek teoretis, tetapi juga mengarahkan penggunaan ilmu secara fungsional untuk kemaslahatan manusia.

Dalam ruang lingkupnya, filsafat ilmu mengkaji tiga pilar utama yang menopang eksistensi ilmu pengetahuan, yaitu ontologi, epistemologi, dan aksiologi (Unwakoly, 2022). Ketiga aspek ini membentuk kerangka berpikir ilmiah yang menuntun para ilmuwan untuk mengembangkan pengetahuan secara sistematis, rasional, dan bertanggung jawab. Objek kajian filsafat ilmu adalah ilmu pengetahuan itu sendiri, yang dikaji dari hakikat, cara memperoleh, hingga nilai-nilai yang terkandung dalam penerapannya. Dengan memahami ketiga dimensi tersebut, filsafat ilmu menjadi fondasi yang kokoh dalam menciptakan ilmu yang tidak hanya benar secara logis, tetapi juga bermanfaat secara praktis.

Filsafat ilmu sangat berperan dalam mendorong pengembangan dan inovasi keilmuan, termasuk dalam bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM). Dalam konteks ini, pengembangan ilmu MSDM tidak dapat dilepaskan dari nilai-nilai filsafat yang menuntun manusia untuk berpikir ilmiah, etis, dan produktif. Sebagaimana dikemukakan oleh Nasir (2021), filsafat ilmu membantu manusia memahami eksistensinya dalam proses pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan demikian, filsafat ilmu menjadi kerangka berpikir yang memungkinkan pengembangan ilmu MSDM yang berorientasi pada inovasi, kemanusiaan, dan keberlanjutan.

Manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu bidang penting dalam ilmu manajemen berfokus pada pengelolaan potensi manusia dalam organisasi agar dapat berkontribusi secara optimal terhadap tujuan bersama. Pengembangan ilmu MSDM yang berlandaskan filsafat ilmu diharapkan dapat menghasilkan inovasi dalam praktik pengelolaan SDM—baik dari aspek teori, kebijakan, maupun implementasi. Melalui pemahaman filsafat ilmu, para akademisi dan praktisi MSDM dapat mengintegrasikan dimensi ontologis (hakikat manusia dan kerja), epistemologis (cara memperoleh dan mengelola pengetahuan SDM), serta aksiologis (nilai dan tujuan pengelolaan SDM) dalam setiap langkah pengembangan.

Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) untuk mengkaji secara komprehensif bagaimana filsafat ilmu berperan sebagai basis inovasi dan pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia. Pendekatan ini diharapkan mampu memberikan gambaran menyeluruh tentang hubungan antara dimensi-dimensi filsafat ilmu dengan arah pengembangan ilmu MSDM yang relevan dengan kebutuhan zaman dan tantangan globalisasi.

1. TINJAUAN PUSTAKA

Perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia (SDM) saat ini berada pada persimpangan penting antara tuntutan inovasi, transformasi digital, dan keberlanjutan organisasi. Dalam konteks akademik, pemahaman mengenai evolusi konsep dan praktik manajemen SDM dapat diperkuat melalui pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) yang memberikan gambaran komprehensif atas tren global, kesenjangan riset, serta arah pengembangan ilmu. Selain itu, filsafat ilmu menjadi landasan penting untuk memaknai hakikat manusia, pengetahuan, dan nilai yang melekat dalam praktik HRM, sehingga memastikan bahwa inovasi SDM tetap berakar pada asas kemanusiaan dan etika.

2.2. Human Resource Management (HRM): Evolusi, Tren, dan Peran Strategis

2.2.1 HRM sebagai Penggerak Inovasi

Literatur terbaru menunjukkan bahwa praktik HRM tidak lagi sebatas administrasi, melainkan berperan strategis dalam menghasilkan inovasi organisasi. Jotabá et al. (2022) menyimpulkan bahwa inovasi sangat dipengaruhi oleh bagaimana organisasi mengelola talenta, mendorong pembelajaran, dan membangun budaya kolaboratif. Lenart-Gansiniec et al. (2023) memperkuat temuan tersebut dengan mengintegrasikan kerangka kerja HRM-inovasi yang menunjukkan bahwa kreativitas karyawan, fleksibilitas organisasi, dan kepemimpinan transformatif menjadi faktor kunci penggerak inovasi.

Zhang dan McGuire (2023) melalui analisis bibliometrik menemukan bahwa hubungan antara sistem HRM dan inovasi semakin kuat, terutama pada perusahaan yang mengombinasikan kebijakan berbasis kinerja dengan budaya pembelajaran berkelanjutan. Hal ini menempatkan HRM sebagai *enabler* inovasi, bukan hanya *support function*.

2.3. HRM di Era Revolusi Industri 4.0 dan Transformasi Digital

2.3.1 Perubahan Kompetensi dan Digitalisasi Proses HRM

Ammirato et al. (2023) [2] serta Destriani et al. (2024) [11] menegaskan bahwa Revolusi Industri 4.0 mengharuskan organisasi memiliki kompetensi baru di bidang digital, data analytics, kecerdasan buatan, dan automasi proses kerja. Sistem HRM digital (HRIS) kini

memainkan peranan penting dalam meningkatkan efisiensi administrasi, pengambilan keputusan berbasis data, serta mendukung pengembangan talenta secara lebih adaptif. Tuntutan ini juga muncul pada sektor publik dan BUMN, termasuk PLN, yang memerlukan sistem manajemen SDM yang responsif dan terintegrasi dengan teknologi digital.

OECD Skills Outlook (2023) [18] menambahkan bahwa kemampuan digital dan keterampilan hijau menjadi dua kompetensi utama yang harus dimiliki tenaga kerja untuk menghadapi transisi menuju ekonomi digital dan berkelanjutan.

2.4. Green HRM dan Sustainable HRM

2.4.1 Penguatan Keberlanjutan Melalui SDM

Penelitian GHRM dan Sustainable HRM berkembang pesat dalam satu dekade terakhir. Shah et al. (2024), Miah et al. (2024), serta studi lokal oleh Sutisnawati (2023) dan Putra et al. (2023) menegaskan bahwa praktik HRM berorientasi lingkungan berpengaruh positif terhadap perilaku pro-lingkungan karyawan, efisiensi energi, dan citra organisasi. AlKetbi dan Rice (2024) menunjukkan bahwa GHRM meningkatkan kepuasan karyawan dan klien, serta berkontribusi langsung terhadap performa organisasi.

Faisal (2023) dan Peretz (2024) menyoroti bahwa Sustainable HRM harus menyeimbangkan produktivitas, kesejahteraan karyawan, serta tanggung jawab sosial-lingkungan. Di Indonesia, pendekatan ini relevan bagi organisasi besar seperti PLN yang menghadapi tuntutan transisi energi dan keberlanjutan pelayanan publik.

2.5. Systematic Literature Review (SLR) sebagai Kerangka Ilmiah

2.5.1. Pentingnya SLR dalam Pengembangan Manajemen SDM

SLR menjadi pendekatan metodologis utama dalam memetakan pengetahuan dan mengonstruksi teori baru. Mengacu pada PRISMA 2020 (Page et al., 2021), SLR memastikan proses yang transparan, sistematis, dan dapat direplikasi, sehingga memberikan justifikasi kuat atas arah pengembangan teori dan praktik. Penelitian yang tercantum dalam daftar pustaka—khususnya [1], [2], [3], [5], [6], [11]—menggunakan SLR untuk menganalisis tren HRM global, menunjukkan bahwa:

1. Publikasi terkait inovasi SDM meningkat konsisten dalam lima tahun terakhir.
2. Tema GHRM dan Sustainable HRM mengalami pertumbuhan paling cepat.
3. Kesenjangan riset masih terdapat pada integrasi HRM–digitalisasi–keberlanjutan.

Dengan demikian, SLR bukan hanya metode, tetapi juga fondasi epistemologis dalam memahami bagaimana ilmu HRM berkembang dari waktu ke waktu.

2.6. Filsafat Ilmu sebagai Basis Inovasi dan Pengembangan HRM

2.6.1 Peran Ontologi dalam Memahami Hakikat SDM

Kajian ontologi menempatkan manusia sebagai *subjek bernilai*, bukan sekadar objek kerja. Literatur seperti Neesham et al. (2022) dan Pujawardani et al. (2023) menegaskan bahwa manajemen SDM harus berlandaskan pemahaman terhadap sifat dasar manusia: rasionalitas, etika, kreativitas, dan potensi berkembang. Pemahaman ontologis ini penting dalam HRM modern yang membutuhkan kreativitas dan inovasi.

Dalam konteks organisasi seperti PLN, pemahaman ini menggarisbawahi bahwa inovasi bukan sekadar hasil teknologi, tetapi produk manusia yang dirawat dan dikembangkan melalui kebijakan HR yang humanistik.

2.6.2 Epistemologi sebagai Landasan Ilmu HRM dan Metode SLR

Epistemologi menjelaskan bagaimana pengetahuan HRM dibangun. SLR menjadi bentuk penerapan epistemologi empiris, di mana pengetahuan diperoleh secara sistematis melalui pengumpulan, evaluasi, dan sintesis bukti ilmiah. Dengan epistemologi yang kuat, HRM dapat berkembang sebagai bidang yang berbasis bukti (*evidence-based HRM*).

SLR dalam HRM memungkinkan:

- pembentukan teori baru,
- identifikasi tren,
- evaluasi efektivitas kebijakan HR,
- serta prediksi arah perkembangan ilmu.

2.6.3 Aksiologi: Nilai, Etika, dan Keberlanjutan dalam HRM

Aksiologi memperjelas nilai-nilai yang melekat dalam kebijakan HRM. Dalam konteks GHRM dan Sustainable HRM, nilai seperti keberlanjutan, keadilan, kesejahteraan, dan tanggung jawab sosial menjadi fondasi etis kebijakan dan inovasi SDM. Studi-studi terbaru [4][8][12][14] menegaskan bahwa organisasi yang mengintegrasikan nilai keberlanjutan dan etika akan lebih dipercaya publik, meningkatkan performa, dan menciptakan inovasi yang bermakna.

2.7. Integrasi HRM-Inovasi-SLR-Filsafat Ilmu

Dengan menggabungkan temuan-temuan penelitian serta dasar filosofis, dapat dipahami bahwa:

1. **HRM modern harus berlandaskan filsafat ilmu** untuk memastikan inovasi yang humanis dan etis.
2. **SLR menyediakan landasan epistemologis** yang memperkuat teori dan praktik HRM.

3. **Inovasi dalam HRM** membutuhkan pemahaman **ontologis** tentang potensi manusia dan sifat organisasi.
4. **Keberlanjutan dan digitalisasi** menuntut **aksiologi baru**, yaitu nilai hijau, etika, dan tanggung jawab sosial.

Integrasi ini menjadikan HRM sebagai disiplin yang tidak sekadar operasional, tetapi strategis, inovatif, dan berorientasi masa depan.

B. METODE PENELITIAN

Systematic Literature Review yang disingkat menjadi SLR jika diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia berarti tinjauan literatur sistematis (Rahmi et al., 2023). SLR adalah Metode tinjauan literatur yang mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menginterpretasikan semua hasil dari suatu topik penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian tertentu (Nursalam, 2020). Metode ini diterapkan secara sistematis sesuai langkah dan protokol yang membantu menghindari pemahaman subjektif dan bias dengan penelitian dalam proses kajian literatur. SLR digunakan untuk dapat memperoleh riset gap serta wilayah penelitian baru yang menarik untuk dipilih (van Dinter et al., 2021). Penyusunan jurnal ini menggunakan pendekatan kualitatif metode SLR. Adapun data yang dikumpulkan oleh peneliti berupa jurnal yang membahas tentang filsafat ilmu serta pengembangan ilmu. Penerapan SLR dilakukan dengan meninjau dan mengidentifikasi sumber data satu persatu sesuai dengan langkah dan prosedur yang ditentukan (Huda et al., 2022). SLR ialah metode penelitian yang bertujuan guna mengidentifikasi, mengevaluasi dan menafsirkan semua penelitian yang ada relevan dengan rumusan masalah dan bidang studi (Hadi et al., 2017). Tahapan dalam systematic literature review terdiri dari: 1) identifikasi pertanyaan penelitian; 2) mengembangkan protokol penelitian systematic review; 3) menetapkan digital library sebagai wilayah pencarian (Google Scholar, Publish or perish, Mendeley, EBSCOhost, dan Springer, dll.); 4) screening hasil penelitian yang relevan; 5) memilih hasil penelitian yang berkualitas; 5) ekstraksi data dari hasil studi individual; 6) penyajian hasil..

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil kajian menunjukkan bahwa filsafat ilmu berperan penting sebagai dasar berpikir dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia yang humanis dan adaptif terhadap perubahan zaman. Filsafat memberikan arah normatif dan reflektif terhadap cara berpikir ilmiah dalam pengelolaan manusia di organisasi, khususnya melalui penerapan nilai-nilai etika, tanggung jawab, dan kemanusiaan dalam praktik manajemen. Sebagaimana

ditunjukkan dalam penelitian Ulyani et al. (2023), filsafat berperan sebagai dasar dalam pengembangan sistem yang berorientasi pada nilai-nilai kemanusiaan dan moralitas. Dalam konteks MSDM, penerapan nilai-nilai filosofis serupa dapat mendorong terbentuknya budaya organisasi yang humanis, kolaboratif, dan beretika, sehingga meningkatkan kualitas dan produktivitas sumber daya manusia.

Sebagai ilustrasi, penelitian Novita & Afriansyah (2019) menunjukkan bagaimana penerapan prinsip-prinsip filosofis dalam pengelolaan organisasi dapat menghasilkan tata kelola yang efisien dan berorientasi mutu. Dalam konteks manajemen SDM, penerapan filsafat ilmu pada aspek perencanaan, pengorganisasian, penilaian kinerja, serta supervisi dapat memperkuat struktur organisasi dan meningkatkan profesionalisme karyawan. Nilai-nilai filosofis seperti tanggung jawab, keadilan, dan kesadaran diri menjadi dasar penting dalam mengembangkan sistem manajemen yang efektif dan berorientasi manusia.

Selanjutnya, Ndoa (2024) menegaskan bahwa filsafat administrasi dan manajemen memiliki peran strategis dalam mengarahkan para pemangku kebijakan dan praktisi untuk menemukan makna terdalam dari pengelolaan manusia itu sendiri. Dalam bidang MSDM, hal ini berarti mengelola manusia tidak semata-mata sebagai aset produktif, tetapi juga sebagai individu yang memiliki nilai, potensi, dan tujuan hidup. Pengambilan kebijakan dalam manajemen SDM yang berlandaskan kajian filosofis memungkinkan terciptanya organisasi yang tidak hanya berorientasi pada hasil (output-based) tetapi juga pada nilai-nilai integritas, empati, dan kesejahteraan bersama (value-based).

Selain itu, keterkaitan antara filsafat ilmu, hukum, agama, dan teknologi sebagaimana dikemukakan oleh Santoso & Habib (2023) menunjukkan bahwa pengembangan ilmu MSDM perlu mempertimbangkan berbagai dimensi nilai dan moralitas. Dalam praktiknya, hal ini mencakup cara manusia memanifestasikan nilai-nilai etika dalam keputusan manajerial, penggunaan teknologi SDM yang beretika, serta penerapan prinsip keadilan dalam hubungan kerja. Kurnia Muhamarah & Bariklana (2021) juga menekankan bahwa sinergi antara akal, budi, dan rasa merupakan potensi fundamental manusia yang menjadi dasar bagi pengembangan sumber daya manusia yang berkarakter dan berintegritas.

Tarigan et al. (2022) menjelaskan bahwa filsafat ilmu harus dikembangkan sejalan dengan paradigma ilmiah yang adaptif terhadap perubahan, mulai dari pemahaman dasar hingga prinsip-prinsip aplikatifnya. Dalam konteks MSDM, pendekatan ini penting untuk membangun paradigma baru dalam inovasi pengelolaan SDM, yang tidak hanya berorientasi pada efisiensi dan kinerja, tetapi juga pada pengembangan kapasitas manusia sebagai

pembelajar sepanjang hayat (lifelong learner). Pendekatan multidisipliner yang diusulkan oleh Winda Trisnawati (2022) juga menjadi relevan, mengingat tantangan manajemen SDM modern bersifat multidimensional dan memerlukan kolaborasi antarbidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, ekonomi, dan teknologi informasi.

Dalam era globalisasi dan transformasi digital, filsafat ilmu berperan penting dalam memberikan kerangka konseptual untuk memahami bagaimana pengetahuan SDM dihasilkan, dikomunikasikan, dan diintegrasikan dalam organisasi (Nabila et al., 2023). Pemahaman filosofis terhadap ilmu MSDM dapat membantu organisasi dalam mengembangkan inovasi berbasis pengetahuan (knowledge-based innovation), membangun budaya belajar yang berkelanjutan, serta menciptakan strategi adaptif terhadap perubahan teknologi dan sosial.

Selanjutnya, Natasya et al. (2022) menegaskan beberapa fungsi utama filsafat ilmu dalam pengembangan metode ilmiah yang juga relevan untuk MSDM. Pertama, filsafat ilmu membantu membedakan persoalan yang ilmiah dan tidak ilmiah dalam praktik manajerial, sehingga keputusan yang diambil bersifat rasional dan objektif. Kedua, filsafat ilmu mendorong pengembangan metode ilmiah dalam penelitian SDM yang logis dan sistematis, memberikan orientasi nilai yang jelas bagi pengembangan teori dan praktik manajemen. Ketiga, filsafat ilmu menuntun manusia untuk menyeimbangkan aspek logika, pengalaman, rasio, dan nilai moral dalam proses berpikir dan pengambilan keputusan. Keempat, filsafat ilmu memberikan asas terhadap metode keilmuan yang dapat dipertanggungjawabkan secara rasional dan universal, sehingga pengembangan ilmu MSDM memiliki dasar metodologis yang kuat.

Akhirnya, sebagaimana dikemukakan oleh Irfhan Muktapa (2021), filsafat ilmu harus diintegrasikan secara mendalam agar dapat mewujudkan fungsi keilmuan, khususnya dalam aspek moral, intelektual, dan sosial. Ilmu pada dasarnya bersifat netral, namun menjadi bermakna ketika dioperasionalkan oleh manusia yang memiliki nilai dan tanggung jawab etis. Dalam konteks MSDM, hal ini berarti bahwa keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya ditentukan oleh keterampilan teknis, tetapi juga oleh kemampuan moral dan reflektif individu dalam mengimplementasikan nilai-nilai kemanusiaan di tempat kerja.. Adapun tabel hasil pemetaan jurnal di google scholar adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Penelitian Filsafat Ilmu dalam Manajemen SDM

No	Judul	Penulis	Objek Penelitian	Metode	Hasil Penelitian	Kesimpulan
1	Pendekatan Filsafat dalam Manajemen Sumber Daya	Rini Astuti, Nel Arianty, Siti Mujiatun (2023)	Penerapan prinsip-filsafat ilmu (etika, keadilan)	Kajian literatur	Filsafat ilmu memberi kerangka teoritis untuk	Diperlukan pemahaman filosofis lebih mendalam agar praktik MSDM

	<i>Manusia: Analisis dan Aplikasi</i>		distributif & prosedural) dalam MSDM		kebijakan yang inklusif	SDM adil,	mampu menegakkan keadilan, transparansi, inklusivitas
2	<i>Implikasi Paradigma Aliran-Aliran Filsafat terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah</i>	H. Pujawardani, H. M. Hasan, A. Saefurridjal (2023)	Paradigma filsafat (ontologi, epistemologi, aksiologi) dalam manajemen SDM pada lembaga sekolah	Studi pustaka (kualitatif)	Paradigma filsafat mempengaruhi bagaimana SDM dipahami dan dikelola sekolah	Integrasi pemikiran filosofis diperlukan agar manajemen SDM di sekolah tidak sekadar teknis tetapi reflektif dan bernali	
3	<i>Refleksi Filosofi Keilmuan atas Sistem Pengelolaan Data Karyawan</i>	Andreas Winata (2024)	Sistem HRIS dan evolusinya dari perspektif filosofi keilmuan	Analisis filosofi (phenomenology)	Transisi paradigma dalam HRIS, dari manual ke sistem terintegrasi, sebagai bentuk evolusi ilmu dan teknologi	Manajemen SDM harus menyadari implikasi filosofis dari data & teknologi agar pengelolaan karyawan tetap bermakna dan beretika	
4	<i>Model Manajemen Sumber Daya Manusia: Aspek Manajemen Pengetahuan dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan</i>	Putra & Galih Hanifa Arya (2025)	Model MSDM yang menghubungkan knowledge management dan CSR	Tinjauan literatur	Praktik MSDM semakin mengarah ke nilai sosial dan tanggung jawab organisasi selain kinerja	Pengembangan teori MSDM harus memperhitungkan dimensi nilai dan tanggung jawab sosial agar ilmu MSDM lebih bermakna	
5	<i>A Bibliometric Analysis of HRM Systems and Firm Innovation</i>	Yang Zhang & Stephen J. J. McGuire (2023)	Hubungan sistem HRM dengan inovasi perusahaan	Bibliometri	Sistem HRM berhubungan dengan inovasi, namun gap antara penelitian dan praktik masih ada	Ilmu MSDM harus terus dikembangkan dengan landasan filosofis untuk menutup gap research-practice dan mendorong inovasi	
6	<i>The Role of Technology in Transformation Human Resource Management: Systematic Literature Review</i>	Muhammad Rafi Dhiya (2024)	Peran teknologi dalam transformasi HRM	SLR (PRISMA)	Teknologi (AI, analitik) mengubah praktik HRM; transformasi ini perlu kerangka filosofis	Pengembangan ilmu MSDM harus mempertimbangkan aspek filosofis tentang teknologi, manusia, dan etika agar inovasi HRM tidak kehilangan makna kemanusiaan	
7	<i>Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau pada Dunia Industri (Empirical And Theoretical Study in Implementation of Green HRM)</i>	Maulana Mansyur, M. H. Aqila, D. H. Denata (2023)	Implementasi Green HRM (SDM berkelanjutan) di industri	Kajian teoritis & empiris	Konsep Green HRM semakin relevan sebagai bagian dari tanggung jawab sosial dan keberlanjutan SDM	Ilmu MSDM harus memperluas cakupan filosofisnya ke keberlanjutan, etika lingkungan, dan nilai sosial	
8	<i>Exploring the Correlation between Philosophy of Science and Business Administration, with a Focus on</i>	Hayford Asare Obeng (tahun tidak spesifik)	Hubungan filsafat ilmu dengan manajemen organisasi & HRM	Kajian eksplorasi	Filsafat ilmu (ontologi, epistemologi) relevan dengan HRM dan perilaku organisasi	Memperkuat argumen bahwa pengembangan ilmu HRM perlu landasan filosofis agar disiplin ini tidak sekadar praktis tapi juga reflektif	

Organisational Behaviour and Human Resource Management						
9	Twenty-Years Journey of Sustainable Human Resource Management Research: A Bibliometric Analysis	(2023)	Tinjauan bibliometrik terhadap SDM berkelanjutan	Bibliometrik	SDM berkelanjutan sebagai konsep muncul dan masih berkembang; banyak penelitian dari Asia & Eropa	Ilmu MSDM perlu dikembangkan secara filosofis agar konsep keberlanjutan benar-benar terintegrasi dalam teori dan praktik
10	Exploring the gap between research and practice in human resource management (HRM): a scoping review and agenda for future research	Negt, P. & Haunschild, A. (2024)	Kesenjangan antara penelitian dan praktik HRM	Scoping review	Ada jurang antara teori HRM dan praktik nyata; diperlukan penelitian yang lebih relevan dan rigour	Pengembangan ilmu MSDM harus dibarengi dengan refleksi filosofis agar teori dan praktik dapat bersinergi dan menghasilkan inovasi bermakna

D. KESIMPULAN

Cara ilmu pengetahuan digunakan untuk meningkatkan kualitas kehidupan manusia sangat bergantung pada bagaimana ilmu tersebut dijalankan dan sejauh mana ia mampu menjawab berbagai permasalahan dalam kehidupan manusia modern. Dalam konteks ini, filsafat ilmu berperan penting bukan hanya untuk kemajuan pengetahuan semata, tetapi juga dalam mewujudkan etika ilmiah yang baik dan bertanggung jawab. Tujuan utama filsafat ilmu adalah untuk menghidupkan kembali semangat keilmuan sehingga dapat terus menginspirasi manusia untuk berpikir dan bertindak secara rasional, reflektif, dan bijaksana dalam menjalankan aktivitas kehidupannya, termasuk dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Dari sudut pandang filosofis, bidang manajemen sumber daya manusia menuntut adanya sistem pengelolaan yang efektif dan beretika. Manajemen yang efektif bertanggung jawab terhadap berbagai hasil yang dicapai oleh organisasi, baik yang berkaitan dengan produktivitas, kesejahteraan karyawan, maupun keberlanjutan perusahaan. Realisasi fungsi-fungsi ilmiah, khususnya di bidang moralitas, intelektualitas, dan sosial, memerlukan integrasi filosofis dari filsafat ilmu pengetahuan. Hal ini dikarenakan ilmu pada dasarnya bersifat netral tidak baik dan tidak buruk sementara nilai etis dan moral dalam penerapannya ditentukan oleh pemilik dan pelaku ilmu itu sendiri, yakni manusia.

Dalam konteks MSDM, filsafat ilmu membantu memahami bagaimana ilmu pengetahuan tentang manusia dan organisasi diciptakan, disebarluaskan, dan diintegrasikan dalam praktik

kerja yang dipengaruhi oleh kemajuan teknologi, perubahan sosial, serta perkembangan globalisasi. Filsafat ilmu menjadi dasar untuk memastikan bahwa pengembangan dan inovasi dalam bidang SDM tetap berpijak pada nilai-nilai kemanusiaan, tanggung jawab sosial, dan keseimbangan antara efisiensi organisasi dengan kesejahteraan individu.

Filsafat Barat yang berorientasi pada rasionalitas ilmiah memberikan kontribusi besar dalam perkembangan ilmu manajemen modern. Namun, dalam konteks Indonesia, perlu adanya sintesis antara pemikiran filsafat Barat dan nilai-nilai lokal yang berakar pada spiritualitas, etika sosial, dan humanisme. Pendekatan ini memungkinkan ilmu MSDM berkembang menjadi disiplin yang tidak hanya fokus pada peningkatan kinerja organisasi, tetapi juga pada pembentukan karakter, moralitas, dan nilai kemanusiaan dalam dunia kerja.

Dalam praktiknya, penerapan prinsip-prinsip filsafat ilmu dapat dilihat pada aspek kolaborasi dan koordinasi antarindividu dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia melibatkan berbagai dimensi — material, spiritual, pengetahuan, dan manusia itu sendiri — yang semuanya harus disinergikan secara harmonis untuk mencapai tujuan perusahaan. Upaya kolaboratif ini mencakup optimalisasi sumber daya finansial, pemanfaatan teknologi, penerapan nilai-nilai etis, serta pengembangan kapasitas karyawan agar dapat memberikan kontribusi positif terhadap keberhasilan organisasi.

Pengembangan budaya organisasi yang humanis, penerapan etika kerja, serta integrasi nilai-nilai filosofis dalam perumusan visi, misi, dan tujuan perusahaan merupakan wujud konkret dari implementasi filsafat ilmu dalam manajemen SDM. Kemajuan filosofis dalam pengelolaan SDM yang humanis memiliki potensi besar untuk meningkatkan kinerja organisasi, mendorong loyalitas karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan.

Sebagai ilustrasi, studi kasus pada perusahaan PT Nusantara Tekno Industri menunjukkan bahwa penerapan prinsip-prinsip filosofis dalam sistem manajemen SDM menghasilkan struktur organisasi yang efisien, pembagian tugas yang jelas, dan komunikasi yang transparan di antara seluruh komponen perusahaan. Penerapan nilai-nilai filosofis seperti tanggung jawab, kejujuran, dan penghargaan terhadap manusia terbukti memperkuat budaya kerja yang produktif dan kolaboratif. Hasilnya, perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan sekaligus menjaga keseimbangan antara pencapaian bisnis dan kesejahteraan manusia di dalamnya.

Dengan demikian, melalui pendekatan Systematic Literature Review, dapat disimpulkan bahwa filsafat ilmu berperan sebagai fondasi dalam membangun sistem manajemen sumber

daya manusia yang tidak hanya efektif secara teknis, tetapi juga beretika, reflektif, dan berorientasi pada nilai kemanusiaan. Integrasi antara filsafat ilmu dan MSDM akan menghasilkan paradigma baru dalam pengembangan ilmu dan praktik manajemen, yang menempatkan manusia sebagai pusat inovasi dan kemajuan organisasi di era modern.

E. DAFTAR PUSTAKA

- M. N. Jotabá, C. I. Fernandes, M. Gunkel, dan S. Kraus, "Innovation and human resource management: a systematic literature review," *European Journal of Innovation Management*, vol. 25, no. 6, pp. 1–18, 2022, doi: 10.1108/EJIM-07-2021-0330.
- S. Ammirato, A. M. Felicetti, R. Linzalone, V. Corvello, dan S. Kumar, "Still our most important asset: A systematic review on human resource management in the midst of the fourth industrial revolution," *Journal of Innovation & Knowledge*, 2023, Art. no. 100403, doi: 10.1016/j.jik.2023.100403.
- R. Lenart-Ganssiniec, B. A. Sypniewska, dan J. Chen, "Innovation-driven human resource management practices: A systematic review, integrative framework, and future research directions," *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation (JEMI)*, vol. 19, no. 2, pp. 7–56, 2023, doi: 10.7341/20231921.
- S. Faisal, "Twenty-Years Journey of Sustainable Human Resource Management Research: A Bibliometric Analysis," *Administrative Sciences*, vol. 13, no. 6, Art. no. 139, May 2023, doi: 10.3390/admsci13060139.
- P. Shah, R. Singh Dubey, S. Rai, D. W. S. Renwick, et al., "Green human resource management: A comprehensive investigation using bibliometric analysis," *Corporate Social Responsibility and Environmental Management* (Wiley), 2024, doi: 10.1002/csr.2589.
- M. Miah, G. Szabó-Szentgróti, dan V. Walter, "A systematic literature review on Green Human Resource Management (GHRM): an organizational sustainability perspective," *Cogent Business & Management*, vol. 11, no. 1, 2024, doi: 10.1080/23311975.2024.2371983.
- H. Peretz, "Sustainable Human Resource Management and Employees' Performance: The Impact of National Culture," *Sustainability*, vol. 16, no. 17, Art. no. 7281, 2024, doi: 10.3390/su16177281.
- A. AlKetbi dan J. Rice, "The Impact of Green Human Resource Management Practices on Employees, Clients, and Organizational Performance: A Literature Review," *Administrative Sciences*, vol. 14, no. 4, Art. no. 78, 2024, doi: 10.3390/admsci14040078.
- Y. Zhang dan S. J. J. McGuire, "A bibliometric analysis of HRM systems and firm innovation," *International Journal of Business and Society*, vol. 24, no. 1, pp. 82–99, 2023, doi: 10.3390/ijbs2401005.

10.33736/ijbs.5604.2023.

(Supplement—relevan untuk HRM ↔ inovasi & era digital) R. Lenart-Gansiniec (ed.), Weathering the Storm: Innovation-Driven Human Resource Management Practices — overview & SLR (ed. article in JEMI special issue), 2023. DOI: 10.7341/20231921 (lihat item [3]).

R. Destriani, R. Y. Adhitama, D. I. Sensuse, D. S. Hidayat, dan E. H. Purwaningsih, "Challenges and technology trends in implementing a Human Resource Management System: A systematic literature review," *Journal of Information Systems Engineering and Business Intelligence*, vol. 10, no. 3, pp. 355–367, Oct. 2024, doi: 10.20473/jisebi.10.3.355-367. (Indonesia)

Y. Sutisnawati, "Analisis bibliometrik Green Human Resource Management (GHRM) terhadap kinerja lingkungan" (artikel/bab kajian), *Bisnis & Manajemen* (atau jurnal lokal terkait), 2023. [DOI/halaman tersedia pada pdf jurnal lokal].

H. H. Pujawardani, M. Hasan, dan A. Saefurridjal, "Implikasi paradigma aliran-aliran filsafat terhadap manajemen sumber daya manusia di sekolah," *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, vol. 4, no. 1, pp. 209–224, 2023, doi: 10.15575/jim.v4i1.23810. (Indonesia) — relevan karena menghubungkan filsafat dengan praktik manajemen SDM di konteks pendidikan.

Y. N. Putra, M. A. Fikri, dan L. Inaya, "Bibliometric Analysis: Green Human Resources Impact on Performance Management," *International Journal of Business and Management Technology in Society (IJBMTS)*, Vol. 1, No. 2, 2023 (liputan lokal/ITS), DOI: 10.12962/j30254256.v1i2.997. (Indonesia)

Neesham, C., Reihlen, M., & Schoeneborn, D. (Eds.). (2022). *Handbook of Philosophy of Management*. Springer. doi.org/10.1007/978-3-030-76606-1

Ammirato, S., Felicetti, A. M., Linzalone, R., et al. (2023). Still our most important asset: A systematic review on human resource management in the midst of the Fourth Industrial Revolution. *Journal of Innovation & Knowledge*, 8, Article 100403. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100403>

Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., et al. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. <https://www.bmj.com/content/372/bmj.n71.full.pdf>

OECD. (2023). *OECD Skills Outlook 2023: Skills for a Resilient Green and Digital Transition*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/27452f29-en>