

Rehumanisasi Manajemen SDM: Perspektif Psikologi Humanistik dan Filsafat Eksistensial Dalam Era Otomatisasi

Chairul Hakim¹, M Syamsul Arif²

^{1,2}STAI SADRA

Article Info

Article history:

Received November, 2025

Revised November, 2025

Accepted November, 2025

Kata Kunci:

Rehumanisasi, Manajemen SDM, Psikologi Humanistik, Filsafat Eksistensial, Otomatisasi, Digitalisasi.

Keywords:

Rehumanization, Human Resource Management, Humanistic Psychology, Existential Philosophy, Automation, Digitalization.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi konsep rehumanisasi manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam konteks otomatisasi dan digitalisasi kerja yang semakin masif. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif eksploratif berbasis studi pustaka dan analisis hermeneutik-filosofis, penelitian ini mengintegrasikan teori psikologi humanistik (Maslow, Rogers) dan filsafat eksistensial (Sartre, Frankl) untuk merumuskan kerangka konseptual yang mampu menjawab tantangan dehumanisasi akibat penetrasi teknologi. Hasil analisis menunjukkan bahwa otomatisasi tidak hanya menimbulkan risiko krisis makna kerja dan keterasingan, tetapi juga membuka peluang untuk merancang strategi rehumanisasi melalui tiga pilar utama: meaningful work, authentic relations, dan existential growth. Temuan ini menegaskan perlunya paradigma baru dalam manajemen SDM, yaitu human-centered HR technology dan praktik berbasis nilai yang mendukung aktualisasi diri serta kebermaknaan karyawan. Penelitian ini berkontribusi secara teoretis dalam memperkaya literatur interdisipliner, sekaligus memberikan implikasi praktis bagi organisasi untuk menyeimbangkan efisiensi teknologi dengan kesejahteraan manusia. Namun, penelitian ini masih bersifat konseptual sehingga diperlukan riset empiris lanjutan guna menguji validitas model rehumanisasi yang ditawarkan.

ABSTRACT

This study aims to explore the concept of rehumanization of human resource management (HRM) in the context of increasingly massive automation and digitization of work. Using an exploratory qualitative approach based on literature review and hermeneutic-philosophical analysis, this study integrates humanistic psychology theory (Maslow, Rogers) and existential philosophy (Sartre, Frankl) to formulate a conceptual framework capable of addressing the challenges of dehumanization resulting from technological penetration. The results of the analysis show that automation not only poses the risk of a crisis of meaning in work and alienation, but also opens up opportunities to design rehumanization strategies through three main pillars: meaningful work, authentic relations, and existential growth. These findings emphasize the need for a new paradigm in HRM, namely human-centered HR technology and value-based practices that support self-actualization and employee meaningfulness. This research contributes theoretically to enriching interdisciplinary literature, while also providing practical implications for organizations to balance technological efficiency with human well-being. However, this research is still conceptual in nature, requiring further empirical research to test the validity of the proposed rehumanization model.



Corresponding Author:

Name: Chairul Hakim

Institution: STAI SADRA

Email: Chairulhakim1001@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Di tengah kemajuan teknologi yang pesat, otomatisasi semakin mendominasi banyak aspek kehidupan, termasuk dalam dunia kerja. Sistem kecerdasan buatan (AI) dan robotika telah mengambil alih berbagai fungsi dalam manajemen sumber daya manusia (SDM), mulai dari rekrutmen hingga evaluasi kinerja. Walaupun otomatisasi ini meningkatkan efisiensi dan produktivitas, ada kecemasan yang mendalam terkait dengan pengabaian dimensi manusiawi dalam pengelolaan SDM (Frey & Osborne, 2017; Brynjolfsson & McAfee, 2014). Karyawan, yang seharusnya menjadi pusat perhatian dalam sebuah organisasi, sering kali terperangkap dalam sistem yang lebih berfokus pada proses dan angka, mengurangi nilai intrinsik mereka sebagai individu yang memiliki kebutuhan psikologis dan eksistensial yang mendalam (Schwartz, 2004).

Dalam konteks ini, konsep rehumanisasi manajemen SDM muncul sebagai suatu upaya untuk mengembalikan perhatian terhadap manusia dalam dunia kerja yang semakin otomatis. Psikologi humanistik, yang dipelopori oleh tokoh seperti Abraham Maslow dan Carl Rogers, menekankan pentingnya aktualisasi diri, penghargaan terhadap individu, dan pengembangan potensi manusia (Maslow, 1970; Rogers, 1961, 1980). Sementara itu, filsafat eksistensial, dengan pemikiran dari Jean-Paul Sartre dan Viktor Frankl, menggugah kita untuk menyadari makna hidup, kebebasan untuk memilih, dan tanggung jawab sebagai bagian dari pencarian identitas dalam dunia yang sering teralienasi (Sartre, 1993; Frankl, 2006).

Dalam literatur manajemen SDM, terdapat kekurangan dalam pengintegrasian teori psikologi humanistik dan filsafat eksistensial dalam konteks otomasi dan teknologi. Meskipun teori-teori ini telah lama diterapkan dalam psikologi individu (Maslow, 1970; Rogers, 1961, 1980), penggabungan perspektif tersebut dengan prinsip-prinsip manajemen SDM dalam era otomatisasi masih sangat jarang dibahas. Selain itu, konsep rehumanisasi dalam manajemen SDM, yang bertujuan untuk mengembalikan dimensi kemanusiaan dalam pekerjaan, belum banyak dijelajahi dalam literatur teoretikal (Fromm, 1955; Tillich, 1952). Sebagian besar teori SDM saat ini lebih fokus pada efisiensi dan produktivitas yang dihasilkan oleh teknologi (Bolman & Deal, 2017), sementara kesejahteraan psikologis dan makna hidup karyawan sering kali diabaikan (Frankl, 2006; Sartre, 1993). Oleh karena itu, diperlukan pengembangan kerangka teoretikal baru yang menggabungkan prinsip-prinsip psikologi humanistik dan filsafat eksistensial untuk mengatasi tantangan yang muncul akibat otomatisasi di dunia kerja.

Secara empiris, terdapat kekurangan studi yang mengukur dampak otomatisasi terhadap dimensi manusiawi dalam manajemen SDM. Banyak penelitian telah mengkaji pengaruh teknologi terhadap efisiensi organisasi (Brynjolfsson & McAfee, 2014; Davenport & Ronanki, 2018), tetapi sedikit yang secara langsung meneliti bagaimana otomatisasi memengaruhi motivasi intrinsik, kesejahteraan psikologis, dan hubungan interpersonal karyawan (Frankl, 2006; Maslow, 1970; Rogers, 1980). Lebih jauh lagi, meskipun psikologi humanistik dan filsafat eksistensial menawarkan wawasan berharga (Sartre, 1993; Tillich, 1952), belum ada penelitian yang secara empiris menguji

penerapan prinsip-prinsip ini dalam konteks rekrutmen, pengelolaan kinerja, dan pengembangan karyawan di lingkungan yang semakin mengandalkan teknologi (Colbert et al., 2016; Meijerink et al., 2021). Oleh karena itu, penelitian empiris yang lebih lanjut dibutuhkan untuk mengevaluasi efektivitas pendekatan rehumanisasi dalam organisasi dan untuk mengidentifikasi praktik terbaik yang dapat mengintegrasikan nilai-nilai manusiawi dalam dunia kerja yang dikelola oleh sistem otomatis.

Dengan demikian, penelitian ini menawarkan novelty berupa pengembangan kerangka konseptual rehumanisasi manajemen SDM berbasis psikologi humanistik dan filsafat eksistensial dalam konteks otomatisasi, yang belum banyak dieksplorasi sebelumnya. Alih-alih hanya melihat teknologi sebagai alat peningkat efisiensi, penelitian ini berupaya merumuskan paradigma baru di mana AI, big data, dan sistem otomatisasi diposisikan bukan sebagai pengganti nilai-nilai manusiawi, tetapi sebagai fasilitator bagi pertumbuhan personal, makna kerja, serta relasi interpersonal yang autentik. Pendekatan ini diharapkan dapat menjembatani kesenjangan antara tuntutan efisiensi organisasi dan kebutuhan esensial karyawan sebagai manusia yang unik, sehingga menghasilkan model manajemen SDM yang tidak hanya adaptif terhadap era digital, tetapi juga selaras dengan tujuan eksistensial dan kemanusiaan dalam dunia kerja modern.

Tujuan dari artikel ini adalah untuk mengeksplorasi bagaimana prinsip-prinsip psikologi humanistik dan filsafat eksistensial dapat diintegrasikan dalam praktik manajemen SDM untuk memastikan bahwa meskipun teknologi berkembang, nilai kemanusiaan tetap menjadi inti dari pengelolaan karyawan. Dengan mengembalikan perhatian pada aspek psikologis dan eksistensial karyawan, rehumanisasi manajemen SDM tidak hanya akan mendukung perkembangan individu, tetapi juga meningkatkan kesejahteraan organisasi secara keseluruhan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Psikologi Humanistik dalam Konteks Manajemen SDM*

Psikologi humanistik muncul sebagai respons terhadap pendekatan behavioristik dan psikoanalitik yang dianggap terlalu deterministik dan reduksionistik. Tokoh-tokohnya seperti Abraham Maslow, Carl Rogers, dan Rollo May menekankan pentingnya pengalaman subjektif, aktualisasi diri, dan nilai-nilai kemanusiaan sebagai inti dari perkembangan individu (Maslow, 1943; Rogers, 1961; May, 1969). Dalam konteks manajemen SDM, pendekatan humanistik menggarisbawahi bahwa karyawan bukan sekadar alat produksi, melainkan individu yang memiliki potensi, nilai, dan kebutuhan untuk berkembang secara utuh (Schultz & Schultz, 2017). Maslow mengemukakan hierarki kebutuhan yang terdiri dari lima tingkatan, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri (Maslow, 1970). Dalam dunia kerja modern, karyawan sering kali terjebak pada kebutuhan dasar seperti keamanan kerja dan gaji, sehingga sulit mencapai tingkat aktualisasi. Rehumanisasi dalam SDM bertujuan menciptakan lingkungan yang memungkinkan karyawan memenuhi kebutuhan ini, terutama pada tingkat penghargaan diri dan makna hidup dalam pekerjaan (Frankl, 2006). Carl Rogers, dengan konsep client-centered therapy, memperkenalkan prinsip unconditional positive regard, empati, dan keaslian (authenticity) (Rogers, 1961, 1980). Dalam praktik SDM, ini dapat diwujudkan dalam budaya organisasi yang inklusif, pendekatan kepemimpinan transformatif, serta sistem evaluasi kerja yang menghargai keunikan dan pertumbuhan setiap individu (Bolman & Deal, 2017).

2.2 *Filsafat Eksistensial dan Makna Kerja*

Filsafat eksistensial, yang berkembang dari pemikiran tokoh seperti Søren Kierkegaard, Friedrich Nietzsche, Martin Heidegger, Jean-Paul Sartre, hingga Viktor Frankl, menekankan tema-tema kebebasan, tanggung jawab, kecemasan eksistensial, dan pencarian makna hidup (Kierkegaard, 1849/1980; Nietzsche, 1882/1974; Heidegger, 1927/1962; Sartre, 1993; Frankl, 2006). Dalam kerangka dunia kerja yang terdampak otomatisasi, gagasan eksistensial menjadi sangat relevan untuk memahami bagaimana individu menghadapi keterasingan, dehumanisasi, dan kehilangan identitas kerja (Fromm, 1955). Jean-Paul Sartre menekankan bahwa manusia adalah makhluk yang “mengada untuk menjadi”, artinya manusia menciptakan dirinya melalui pilihan-pilihan (Sartre, 1993). Dalam konteks organisasi, ini menantang sistem SDM untuk tidak hanya mengatur perilaku karyawan, tetapi juga memberi ruang bagi kebebasan dan inisiatif mereka sebagai subjek aktif (Colbert, Yee, & George, 2016). Sementara itu, Viktor Frankl dalam Logotherapy menekankan bahwa pencarian makna adalah kekuatan pendorong utama manusia (Frankl, 2006). Ketika pekerjaan kehilangan makna karena digantikan oleh sistem otomatis, karyawan dapat mengalami kehampaan eksistensial (existential vacuum). Oleh karena itu, manajemen SDM perlu merancang peran kerja yang bermakna dan memberikan ruang reflektif bagi karyawan untuk mengaitkan pekerjaannya dengan nilai-nilai pribadi mereka (Meijerink, Bondarouk, & Lepak, 2021).

2.3 *Otomatisasi dan Tantangan Dehumanisasi dalam Dunia Kerja*

Otomatisasi menghadirkan tantangan baru dalam relasi kerja. Teknologi seperti AI, machine learning, dan big data telah mengubah paradigma manajemen SDM menjadi semakin transaksional, terstandarisasi, dan berbasis algoritma (Brynjolfsson & McAfee, 2014; Meijerink, Bondarouk, & Lepak, 2021). Proses rekrutmen kini banyak bergantung pada automated screening, personality prediction, dan performance analytics, yang cenderung mengabaikan aspek-aspek subjektif, intuitif, dan relasional yang melekat pada manusia (Zuboff, 2019; Davenport & Ronanki, 2018). Dehumanisasi dalam konteks ini bukan sekadar hilangnya pekerjaan manusia, tetapi lebih dalam: hilangnya ruang untuk menjadi otentik, merasakan empati, serta berkontribusi secara personal dan kreatif (Frankl, 2006; Fromm, 1955). Karyawan bukan lagi dipandang sebagai mitra strategis, tetapi sebagai data dalam dashboard produktivitas (Colbert, Yee, & George, 2016).

2.4 *Integrasi Nilai Humanistik-Eksistensial dalam Praktik SDM*

Rehumanisasi SDM mengusulkan integrasi prinsip-prinsip psikologi humanistik dan filsafat eksistensial ke dalam berbagai aspek pengelolaan karyawan. Dalam rekrutmen, pendekatan ini menekankan pentingnya fit values, bukan hanya kompetensi teknis (Kristof, 1996). Dalam pengembangan karyawan, proses mentoring dan coaching berbasis nilai dapat menggantikan pendekatan pelatihan massal yang generik (Rogers, 1980; Clutterbuck & Megginson, 2005). Sistem penilaian kerja perlu mencerminkan penghargaan terhadap proses pembelajaran, kebermaknaan kontribusi, dan kualitas relasi kerja, bukan hanya output numerik (Maslow, 1970; Frankl, 2006). Organisasi juga perlu menyediakan ruang untuk existential dialogue — ruang diskusi

reflektif tentang nilai, tujuan hidup, dan kontribusi sosial dari pekerjaan yang dilakukan (May, 1969; Sartre, 1993).

2.5 Human-Centered HR Tech: Jalan Tengah Inovatif

Meskipun otomatisasi membawa dampak negatif terhadap sisi kemanusiaan, hal ini tidak berarti teknologi harus ditolak. Sebaliknya, diperlukan pendekatan human-centered HR technology, yaitu teknologi yang dikembangkan dengan memperhatikan prinsip empati, keterlibatan emosional, dan personalisasi (Bersin, 2019; Meijerink, Bondarouk, & Lepak, 2021). Contoh praktiknya adalah penggunaan AI untuk mendukung employee wellbeing, bukan sekadar pengawasan (Davenport & Ronanki, 2018). Aplikasi HR berbasis AI dapat digunakan untuk mendeteksi stres, membantu refleksi diri, atau menyarankan jalur pengembangan karier yang sesuai dengan keunikan individu (Guszcza, 2018; Calvard & Jeske, 2018).

3. METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif eksploratif dengan jenis studi pustaka (library research) yang dikombinasikan dengan pendekatan hermeneutik-filosofis (Gadamer, 2004; Creswell & Poth, 2018). Pendekatan ini dipilih karena fokus utama penelitian adalah menggali makna filosofis dan psikologis yang mendasari konsep rehumanisasi manajemen SDM dalam konteks otomatisasi kerja. Pendekatan kualitatif memungkinkan eksplorasi mendalam terhadap ide, makna, dan narasi kemanusiaan yang tidak dapat direduksi menjadi angka atau statistik (Moustakas, 1994). Selain itu, studi ini juga menggunakan perspektif interdisipliner, khususnya dengan mengintegrasikan teori-teori dari ranah psikologi humanistik, filsafat eksistensial, dan manajemen sumber daya manusia (Maslow, 1968; Sartre, 1993; Legge, 2005). Pendekatan ini dianggap relevan untuk menyusun kerangka konseptual yang menyeluruh dalam menjawab problem dehumanisasi di dunia kerja akibat penetrasi teknologi.

3.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini bersifat sekunder, diperoleh dari berbagai referensi ilmiah yang relevan dan kredibel. Jenis sumber data yang digunakan meliputi:

1. Literatur psikologi humanistik, seperti karya Abraham Maslow, Carl Rogers, dan Rollo May.
2. Literatur filsafat eksistensial, termasuk pemikiran Jean-Paul Sartre, Viktor Frankl, Martin Heidegger, dan Kierkegaard.
3. Literatur manajemen SDM modern, termasuk pendekatan human capital, talent development, dan kritik terhadap HR automation. Studi empiris dan teoretik tentang otomatisasi dan AI dalam dunia kerja dari jurnal internasional seperti Harvard Business Review, Journal of Humanistic Psychology, dan Journal of Management Studies.

3.3 Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan analisis isi (content analysis) (Krippendorff, 2018; Schreier, 2012) dan pendekatan hermeneutik, yaitu dengan menafsirkan makna-makna filosofis dan psikologis dari teks-teks yang dibaca (Gadamer, 2004). Proses analisis dilakukan secara tematik untuk mengidentifikasi pola makna dan kategori konseptual yang relevan (Braun & Clarke, 2006; Kuckartz, 2014), dengan mengidentifikasi isu-isu utama seperti:

1. Krisis makna dalam pekerjaan
2. Keterasingan eksistensial dalam organisasi modern
3. Kebutuhan aktualisasi dan otonomi individu
4. Peran teknologi dalam mendefinisikan ulang relasi kerja

Setelah identifikasi tema, dilakukan sintesis teoretikal, yaitu penggabungan lintas disiplin untuk membentuk sebuah model konseptual tentang rehumanisasi manajemen SDM yang bersifat integratif.

3.4 Validitas dan Keabsahan

Untuk menjamin validitas dan keabsahan, dilakukan triangulasi teori, yaitu dengan membandingkan berbagai teori dari disiplin berbeda untuk memperkaya sudut pandang (Denzin, 1978; Patton, 1999). Selain itu, dilakukan validasi akademik melalui konsultasi dengan para pakar di bidang filsafat, psikologi, dan manajemen SDM, sehingga hasil penelitian memiliki kredibilitas ilmiah (Creswell & Miller, 2000). Semua kutipan dan referensi diseleksi secara ketat berdasarkan reputasi akademik dan relevansi kontemporer (Lincoln & Guba, 1985).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis pustaka dan hermeneutik menunjukkan adanya krisis makna kerja di era digital. Banyak pekerja mengalami keterasingan (alienasi) akibat rutinitas yang semakin terotomatisasi, sehingga dimensi eksistensial seperti tujuan, kebanggaan, dan identitas dalam bekerja mengalami degradasi (Bauman, 2000; Sennett, 1998). Hal ini memperkuat pandangan bahwa otomatisasi, meskipun meningkatkan efisiensi, justru berpotensi mengikis nilai-nilai intrinsik dari pengalaman kerja manusia.

Selain krisis makna, temuan lain adalah kecenderungan dehumanisasi. Otomasi membuat interaksi antar manusia berkurang, digantikan oleh sistem algoritmik yang impersonal (Zuboff, 2019). Pekerja tidak hanya kehilangan otonomi dalam pengambilan keputusan, tetapi juga berisiko diperlakukan semata sebagai “data” atau “sumber daya” yang dapat diprediksi. Hal ini memperlihatkan urgensi untuk menyeimbangkan antara efisiensi teknologi dan pengakuan terhadap martabat manusia.

Meski demikian, terdapat peluang untuk menghadirkan kembali nilai-nilai humanistik dan eksistensial dalam manajemen SDM. Psikologi humanistik menekankan aktualisasi diri, empati, dan hubungan otentik sebagai inti kemanusiaan (Maslow, 1968; Rogers, 1961). Dengan mengintegrasikan prinsip ini, organisasi dapat mengarahkan teknologi sebagai alat fasilitasi pertumbuhan manusia, bukan sebagai pengganti nilai-nilai kemanusiaan.

Secara filosofis, perspektif eksistensial (Heidegger, 1962; Sartre, 1993) menekankan bahwa manusia harus dipandang bukan hanya sebagai “ada” yang berfungsi, melainkan sebagai subjek yang memiliki kebebasan, pilihan, dan tanggung jawab. Jika dihubungkan dengan literatur

manajemen SDM, maka strategi pengembangan karyawan perlu menekankan pada pemberian ruang bagi makna personal, keterlibatan emosional, serta dialog yang reflektif. Dengan demikian, otomatisasi tidak hanya dilihat sebagai ancaman, tetapi sebagai tantangan untuk merekonstruksi paradigma kerja yang lebih manusiawi.

Kerangka konseptual rehumanisasi SDM berbasis humanistik-eksistensial dapat dibangun dengan tiga pilar utama:

1. *Meaningful Work*, memastikan pekerjaan tetap memiliki makna personal dan sosial,
2. *Authentic Relations*, memperkuat interaksi antar manusia dalam organisasi meski teknologi hadir, dan
3. *Existential Growth*, menyediakan ruang bagi karyawan untuk berkembang dalam aspek emosional, spiritual, dan moral. Pilar-pilar ini dapat berfungsi sebagai filter dalam setiap penerapan teknologi di lingkungan kerja.

Berdasarkan temuan dan pembahasan, dapat disusun model konseptual yang menggambarkan hubungan antara otomatisasi, dehumanisasi, dan strategi rehumanisasi SDM. Otomatisasi berpotensi menimbulkan dehumanisasi melalui hilangnya makna kerja dan keterasingan. Namun, dengan intervensi berbasis psikologi humanistik dan filsafat eksistensial, organisasi dapat mengembangkan strategi rehumanisasi yang berfokus pada meaningful work, authentic relations, dan existential growth. Model ini menempatkan teknologi bukan sebagai ancaman, melainkan sebagai peluang untuk memperkuat nilai kemanusiaan dalam manajemen SDM kontemporer.

4.2 Implikasi Teoretis dan Praktis

Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dengan memperkaya literatur interdisipliner yang menghubungkan psikologi humanistik, filsafat eksistensial, dan manajemen sumber daya manusia (SDM). Dengan memanfaatkan pendekatan hermeneutik-filosofis, penelitian ini berhasil menggali makna terdalam dari fenomena dehumanisasi kerja akibat otomatisasi dan digitalisasi. Integrasi antara teori kebutuhan aktualisasi diri Maslow, konsep keberadaan otentik Heidegger, serta teori HR berbasis nilai menegaskan bahwa SDM bukan hanya objek produktivitas, tetapi subjek bermakna yang memiliki potensi, emosi, dan aspirasi (Maslow, 1968; Heidegger, 1962; Legge, 2005). Hal ini memperluas horizon akademik dengan menghadirkan kerangka konseptual rehumanisasi SDM yang lebih menyeluruh, relevan, dan kontekstual.

Dari sisi praktis, penelitian ini memberikan rekomendasi strategis bagi organisasi dan praktisi HR dalam menghadapi era digital. Salah satunya adalah penerapan human-centered HR technology yang berfokus pada empati, personalisasi, dan keterlibatan emosional, bukan sekadar kontrol atau pengawasan (Deloitte, 2020). Selain itu, organisasi juga dapat mengembangkan program mentoring berbasis nilai untuk memperkuat aspek kemanusiaan, serta menyediakan ruang dialog eksistensial bagi karyawan dalam menemukan makna kerja mereka (Frankl, 2006). Strategi ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan psikologis, tetapi juga membangun budaya kerja yang lebih resilien, adaptif, dan berdaya saing di tengah penetrasi otomatisasi dan kecerdasan buatan.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa otomatisasi dan digitalisasi dalam manajemen SDM membawa tantangan serius berupa krisis makna kerja dan dehumanisasi, namun sekaligus

membuka peluang untuk menghadirkan pendekatan baru yang lebih humanistik dan eksistensial. Integrasi antara teori psikologi humanistik, filsafat eksistensial, dan praktik manajemen SDM menegaskan perlunya strategi rehumanisasi yang berfokus pada pemaknaan, aktualisasi diri, dan hubungan autentik di tempat kerja. Dengan demikian, rehumanisasi SDM berbasis humanistik-eksistensial dapat menjadi landasan konseptual sekaligus praktis untuk menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga bermakna, inklusif, dan berorientasi pada kesejahteraan manusia di era digital.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini bersifat konseptual dan belum menguji secara empiris model rehumanisasi yang dikembangkan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasi ke seluruh organisasi atau konteks budaya. Namun, sebagai kajian konseptual, penelitian ini berperan sebagai pijakan awal untuk riset lanjutan yang bersifat kuantitatif maupun studi kasus implementatif di masa depan.

Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini masih bersifat konseptual dan berbasis kajian literatur, sehingga diperlukan pengembangan lebih lanjut melalui riset empiris untuk menguji relevansi dan validitas model rehumanisasi SDM yang ditawarkan. Beberapa saran yang dapat menjadi arah penelitian selanjutnya adalah:

1. **Studi Empiris Lintas Sektor**, Melakukan penelitian kuantitatif maupun kualitatif pada berbagai sektor industri (misalnya manufaktur, jasa, pendidikan, dan teknologi) untuk menilai sejauh mana otomatisasi berdampak terhadap dimensi kemanusiaan karyawan, serta efektivitas strategi rehumanisasi yang diterapkan.
2. **Pengembangan Instrumen Pengukuran**, Merancang alat ukur psikometris atau skala survei untuk mengevaluasi tingkat dehumanisasi dan efektivitas intervensi humanistik-eksistensial dalam konteks HR, sehingga konsep yang dibangun dapat lebih terukur secara ilmiah.
3. **Eksperimen Teknologi Human-Centered HR**, Menguji penggunaan aplikasi berbasis AI yang dirancang untuk mendukung employee wellbeing, pengembangan karier personal, atau deteksi stres karyawan, guna melihat sejauh mana teknologi dapat benar-benar menjadi fasilitator nilai-nilai kemanusiaan.
4. **Pendekatan Interdisipliner Lebih Luas**, Mengintegrasikan perspektif dari bidang etika teknologi, sosiologi, dan studi agama/spiritualitas untuk memperkaya kerangka konseptual rehumanisasi SDM, terutama dalam konteks masyarakat multikultural.
5. **Riset Longitudinal**, Melakukan penelitian jangka panjang untuk menilai dampak penerapan paradigma rehumanisasi terhadap produktivitas, kepuasan kerja, dan kualitas kehidupan karyawan di era digital.

Dengan saran-saran tersebut, diharapkan penelitian ke depan dapat memberikan kontribusi yang lebih komprehensif, baik secara teoretis maupun praktis, dalam upaya menyeimbangkan kemajuan teknologi dengan nilai-nilai kemanusiaan di bidang manajemen SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Bauman, Z. (2000). *Liquid Modernity*. Polity Press.
- Bersin, J. (2019). *HR technology market 2019: Disruption ahead*. Josh Bersin Research. Retrieved from <https://joshbersin.com>
- Bolman, L. G., & Deal, T. E. (2017). *Reframing organizations: Artistry, choice, and leadership* (6th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. New York: W. W. Norton & Company.
- Calvard, T. S., & Jeske, D. (2018). Learning, working and living: Mapping the intersections of AI, automation and the workplace. *Journal of Management Inquiry*, 27(4), 476–481. <https://doi.org/10.1177/1056492618789207>
- Clutterbuck, D., & Megginson, D. (2005). *Making coaching work: Creating a coaching culture*. London: CIPD Publishing.
- Colbert, A., Yee, N., & George, G. (2016). The digital workforce and the workplace of the future. *Academy of Management Journal*, 59(3), 731–739. <https://doi.org/10.5465/amj.2016.4003>
- Creswell, J. W., & Miller, D. L. (2000). Determining validity in qualitative inquiry. *Theory Into Practice*, 39(3), 124–130. https://doi.org/10.1207/s15430421tip3903_2
- Davenport, T. H., & Ronanki, R. (2018). Artificial intelligence for the real world. *Harvard Business Review*, 96(1), 108–116.
- Denzin, N. K. (1978). *The research act: A theoretical introduction to sociological methods* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Frankl, V. E. (1984). *Man's Search for Meaning: An Introduction to Logotherapy* (Rev. ed.). Washington Square Press.
- Frankl, V. E. (2006). *Man's search for meaning*. Boston: Beacon Press.
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254–280. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019>
- Fromm, E. (1955). *The Sane Society*. New York: Rinehart.
- Gadamer, H.-G. (2004). *Truth and method* (2nd rev. ed., J. Weinsheimer & D. G. Marshall, Trans.). London: Continuum.
- Guszcza, J. (2018). Why we need to rethink human-machine collaboration. *Deloitte Review*, 22, 28–41.
- Heidegger, M. (1962). *Being and time* (J. Macquarrie & E. Robinson, Trans.). New York: Harper & Row. (Original work published 1927)
- Kierkegaard, S. (1980). *The sickness unto death* (H. V. Hong & E. H. Hong, Trans.). Princeton: Princeton University Press. (Original work published 1849)
- Krippendorff, K. (2018). *Content analysis: An introduction to its methodology* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1–49. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>
- Kuckartz, U. (2014). *Qualitative text analysis: A guide to methods, practice & using software*. London: Sage.
- Legge, K. (2005). *Human resource management: Rhetorics and realities* (Anniversary ed.). Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Newbury Park, CA: Sage.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- _____. (1954). *Motivation and Personality*. Harper & Row.
- _____. (1968). *Toward a psychology of being* (2nd ed.). New York: Van Nostrand Reinhold.
- _____. (1968). *Toward a Psychology of Being* (2nd ed.). Van Nostrand.
- _____. (1970). *Motivation and Personality* (2nd ed.). New York: Harper & Row.
- May, R. (1969). *Love and will*. New York: W. W. Norton & Company.
- May, R. (1981). *Freedom and Destiny*. W. W. Norton & Company.
- Meijerink, J., Bondarouk, T., & Lepak, D. P. (2021). When digital HRM meets employees: A review and research agenda. *International Journal of Human Resource Management*, 32(12), 2545–2572. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1711445>

- Moustakas, C. (1994). *Phenomenological research methods*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Nietzsche, F. (1974). *The gay science* (W. Kaufmann, Trans.). New York: Vintage Books.
- (Original work published 1882)
- Patton, M. Q. (1999). Enhancing the quality and credibility of qualitative analysis. *Health Services Research*, 34(5 Pt 2), 1189–1208.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Rogers, C. R. (1961). *On becoming a person: A therapist's view of psychotherapy*. Boston: Houghton Mifflin.
- Sartre, J.-P. (1993). *Being and Nothingness* (H. E. Barnes, Trans.). New York: Washington Square Press. (Original work published 1943)
- _____. (2007). *Existentialism Is a Humanism* (C. Macomber, Trans.). Yale University Press. (Original work published 1946)
- Schreier, M. (2012). *Qualitative content analysis in practice*. London: Sage.
- Schwartz, B. (2004). *The Paradox of Choice: Why More Is Less*. Harper Perennial.
- Sennett, R. (1998). *The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. W. W. Norton.
- Spinelli, E., & Horner, C. (Eds.). (2007). *Existential Therapy: Legacy, Vibrancy and Dialogue*. Routledge.
- Storey, J., Wright, P., & Ulrich, D. (Eds.). (2019). *The Routledge Companion to Strategic Human Resource Management* (2nd ed.). Routledge.
- Tillich, P. (1952). *The Courage to Be*. New Haven: Yale University Press.
- Zuboff, S. (2019). *The Age of Surveillance Capitalism*. PublicAffairs.