

---

## Peran Filsafat Ilmu dalam Pengembangan MSDM Pendidikan: Tinjauan Ontologis, Epistemologis, dan Aksiologis

Al Bait Fiqri Zulfikar Sutarso<sup>1</sup>, Abdillah Al Ghifari<sup>2</sup>, Mira Veranita<sup>3</sup>, Rohendi<sup>4</sup>  
Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, Indonesia<sup>1,2,3,4</sup>  
[albaitfiqri@gmail.com](mailto:albaitfiqri@gmail.com)

---

Diserahkan tanggal 25 September 2025 | Diterima tanggal 28 Desember 2025 | Diterbitkan tanggal 31 Desember 2025

---

### **Abstract:**

*The development of human resource management (HRM) in modern organizations requires not only operational effectiveness but also strong scientific and ethical foundations. However, HRM practices often remain technical and pragmatic without sufficient reflection on their philosophical basis. This article aims to analyze the role of philosophy of science in HRM development through ontological, epistemological, and axiological perspectives. This study employs a qualitative approach using library research and conceptual analysis of relevant literature on philosophy of science and human resource management. The findings indicate that ontologically, philosophy of science helps position humans as the central subjects of organizations with inherent values, potential, and dignity. Epistemologically, it ensures the validity of knowledge, methods, and evidence-based decision making in HRM practices. Axiologically, philosophy of science strengthens ethical values such as justice, transparency, and moral responsibility in human resource policies. This study concludes that integrating philosophy of science into HRM development enhances scientific accountability, ethical decision making, and organizational sustainability.*

**Keywords:** philosophy of science, human resource management, ontology, epistemology, axiology

---

### **Abstrak :**

*Pengembangan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam organisasi modern menuntut tidak hanya efektivitas operasional, tetapi juga dasar ilmiah dan etika yang kuat. Namun, praktik MSDM sering kali masih berorientasi teknis dan pragmatis tanpa refleksi mendalam terhadap landasan keilmuannya. Artikel ini bertujuan menganalisis peran filsafat ilmu dalam pengembangan MSDM melalui kajian ontologis, epistemologis, dan aksiologis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan dan analisis konseptual terhadap literatur filsafat ilmu dan MSDM yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa secara ontologis filsafat ilmu membantu memahami manusia sebagai subjek utama organisasi yang memiliki nilai, potensi, dan martabat. Secara epistemologis, filsafat ilmu berperan dalam menjamin validitas pengetahuan, metode, dan pengambilan keputusan MSDM berbasis bukti. Sementara itu, secara aksiologis filsafat ilmu memperkuat dimensi etika, keadilan, dan tanggung jawab moral dalam praktik MSDM. Kajian ini menegaskan bahwa integrasi filsafat ilmu mampu memperkuat akuntabilitas, rasionalitas, dan keberlanjutan kebijakan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi.*

**Kata Kunci:** filsafat ilmu, manajemen sumber daya manusia, ontologi, epistemologi, aksiologi

---

Copyright © 2025, Author

This is an open-access article under the [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan elemen strategis dalam organisasi yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja, produktivitas, dan keberlanjutan organisasi. Namun, praktik pengembangan SDM sering kali masih berorientasi pada aspek teknis dan pragmatis, seperti efisiensi kerja dan pencapaian target, tanpa diimbangi dengan refleksi mendalam terhadap dasar keilmuan dan etika yang melandasinya. Akibatnya, kebijakan MSDM berpotensi bersifat parsial, kurang konsisten, serta sulit dipertanggungjawabkan secara ilmiah dan moral. Permasalahan ini menunjukkan perlunya pendekatan yang lebih mendasar untuk memastikan bahwa pengembangan SDM tidak hanya efektif secara operasional, tetapi juga rasional, objektif, dan berkeadilan (Dessler, 2020; Hasibuan, 2016).

Berbagai literatur MSDM menekankan pentingnya penggunaan metodologi ilmiah dan pendekatan berbasis bukti dalam pengelolaan SDM, baik melalui metode kuantitatif maupun kualitatif (Armstrong, 2014; Noe et al., 2018). Di sisi lain, kajian filsafat ilmu menyoroti pentingnya refleksi terhadap hakikat pengetahuan, metode ilmiah, serta nilai dan etika yang menyertai praktik keilmuan (Afiff, 2018). Namun, integrasi antara filsafat ilmu dan MSDM masih relatif terbatas. Sebagian besar kajian membahas MSDM secara aplikatif tanpa mengaitkannya secara sistematis dengan dimensi ontologis, epistemologis, dan aksiologis. Kondisi ini menunjukkan adanya celah kajian yang perlu dikembangkan agar praktik pengembangan SDM memiliki landasan konseptual yang lebih komprehensif dan kritis.

Artikel ini mengajukan tesis bahwa filsafat ilmu memiliki peran fundamental dalam memperkuat pengembangan MSDM yang ilmiah, etis, dan dapat dipertanggungjawabkan. Dimensi ontologis membantu memahami manusia sebagai subjek utama dalam organisasi, bukan sekadar faktor produksi (Luthans, 2011). Dimensi epistemologis memastikan bahwa kebijakan dan keputusan MSDM didasarkan pada pengetahuan yang valid dan teruji melalui metodologi ilmiah yang tepat (Creswell, 2014; Sugiyono, 2019). Sementara itu, dimensi aksiologis menegaskan pentingnya nilai keadilan, transparansi, dan tanggung jawab moral dalam setiap praktik pengelolaan SDM (Robbins & Judge, 2017). Dengan demikian, filsafat ilmu menjadi kerangka reflektif yang mampu meningkatkan kualitas kebijakan dan praktik MSDM secara menyeluruh.

Tujuan artikel ini adalah untuk menganalisis peran filsafat ilmu dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia serta menjelaskan implikasi ontologis, epistemologis, dan aksiologisnya terhadap praktik MSDM dalam organisasi. Metode yang digunakan adalah kajian kualitatif dengan pendekatan studi literatur dan analisis konseptual terhadap teori filsafat ilmu dan MSDM yang relevan. Pendekatan ini memungkinkan penulis untuk mengkaji secara sistematis konsep, asumsi, dan nilai yang mendasari pengembangan SDM, sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam dan terintegrasi antara teori dan praktik.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif melalui metode studi kepustakaan (*library research*). Pendekatan ini dipilih karena tujuan penelitian bukan untuk menguji hipotesis secara statistik, melainkan untuk memahami, mengkaji, dan menganalisis secara mendalam peran filsafat ilmu dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Fokus penelitian diarahkan pada pengungkapan makna, konsep, serta nilai-nilai ontologis, epistemologis, dan aksiologis yang melandasi praktik pengembangan SDM dalam organisasi.

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari literatur ilmiah yang relevan, seperti buku teks filsafat ilmu, manajemen sumber daya manusia, metodologi penelitian, serta referensi akademik lain yang mendukung pembahasan. Literatur tersebut dipilih secara purposif berdasarkan tingkat relevansi, kredibilitas, dan kesesuaiannya dengan topik penelitian. Dengan

demikian, populasi penelitian mencakup seluruh karya ilmiah yang berkaitan dengan filsafat ilmu dan MSDM, sedangkan sampelnya adalah referensi terpilih yang digunakan sebagai dasar analisis konseptual.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi, yaitu dengan membaca, mencatat, dan menelaah secara sistematis berbagai sumber tertulis yang telah dipilih. Dalam penelitian ini, peneliti berperan sebagai instrumen utama (human instrument) yang secara aktif menafsirkan data, menghubungkan antar konsep, serta menilai relevansi teori dengan konteks pengembangan MSDM. Untuk menjaga konsistensi analisis, peneliti menggunakan kerangka kajian filsafat ilmu yang mencakup dimensi ontologi, epistemologi, dan aksiologi sebagaimana dibahas dalam literatur yang digunakan.

Analisis data dilakukan dengan teknik deskriptif-analitis, yaitu dengan menguraikan data secara sistematis kemudian menganalisisnya secara kritis dan logis. Tahapan analisis meliputi pengorganisasian konsep, pengelompokan tema, serta interpretasi makna berdasarkan kerangka filsafat ilmu. Melalui proses ini, data tidak hanya dideskripsikan, tetapi juga dianalisis untuk menunjukkan bagaimana filsafat ilmu berperan dalam menguji, memvalidasi, dan mempertanggungjawabkan metode pengembangan MSDM secara ilmiah dan etis. Pendekatan analisis ini sejalan dengan karakteristik penelitian kualitatif yang menekankan kedalaman pemahaman, ketajaman analisis, serta konsistensi penalaran ilmiah.

## **PEMBAHASAN**

Bagian ini menguraikan hasil kajian konseptual mengenai peran filsafat ilmu dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang dipadukan secara langsung dengan pembahasan teoritis. Diskusi dilakukan dengan mengaitkan temuan konseptual dengan pandangan para ahli di bidang filsafat ilmu dan MSDM sehingga menghasilkan argumentasi yang koheren dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

### **Peran Filsafat Ilmu dalam Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Hasil kajian menunjukkan bahwa filsafat ilmu memiliki peran fundamental dalam pengembangan MSDM karena menyediakan landasan berpikir ontologis, epistemologis, dan aksiologis. Armstrong (2014) menegaskan bahwa MSDM modern tidak hanya berorientasi pada pencapaian kinerja organisasi, tetapi juga pada pengembangan manusia secara berkelanjutan. Dalam konteks ini, filsafat ilmu membantu organisasi memahami hakikat manusia sebagai subjek yang memiliki potensi, nilai, dan motivasi, bukan sekadar sumber daya ekonomi. Secara ontologis, pemahaman tentang hakikat manusia memperkuat pendekatan humanistik dalam MSDM. Pandangan ini sejalan dengan Luthans (2011) yang menekankan pentingnya memahami perilaku individu dan kelompok dalam organisasi untuk meningkatkan efektivitas kerja. Dengan demikian, kebijakan pengembangan SDM yang berlandaskan filsafat ilmu cenderung lebih adil dan kontekstual.

### **Pengujian dan Validasi Pengembangan MSDM**

#### ***Pendekatan Epistemologis dalam Pengujian MSDM***

Dari sisi epistemologis, filsafat ilmu berperan dalam menguji validitas pengetahuan dan metode yang digunakan dalam pengembangan MSDM. Creswell (2014) menyatakan bahwa pengambilan keputusan berbasis bukti (evidence-based decision making) memerlukan metode penelitian yang sistematis dan dapat diuji. Hal ini diperkuat oleh Dessler (2020) yang menekankan bahwa kebijakan MSDM yang efektif harus didasarkan pada data empiris, baik melalui pendekatan kuantitatif maupun kualitatif. Integrasi kedua pendekatan tersebut memungkinkan organisasi tidak hanya mengukur kinerja secara objektif, tetapi juga memahami dinamika sosial dan budaya kerja. Dengan demikian, filsafat ilmu membantu memastikan

bahwa program pelatihan, pengembangan, dan evaluasi karyawan memiliki dasar ilmiah yang kuat.

### ***Akuntabilitas Metode Pengembangan MSDM***

Hasil pembahasan juga menunjukkan bahwa filsafat ilmu berperan dalam menjamin akuntabilitas metode pengembangan MSDM. Kerlinger (2006) menjelaskan bahwa suatu metode dapat dipertanggungjawabkan apabila memenuhi prinsip logika, konsistensi, dan dapat diuji. Dalam MSDM, prinsip ini diterapkan melalui evaluasi berkelanjutan terhadap efektivitas kebijakan dan program SDM. Noe et al. (2018) menambahkan bahwa praktik MSDM yang akuntabel akan meningkatkan kepercayaan karyawan dan memperkuat legitimasi organisasi. Oleh karena itu, penerapan filsafat ilmu membantu organisasi memastikan bahwa setiap kebijakan SDM tidak hanya efektif, tetapi juga dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dan moral.

### **Implikasi Etis dan Praktis dalam MSDM**

#### ***Penguatan Landasan Etis dan Pengambilan Keputusan***

Secara aksiologis, filsafat ilmu berfungsi sebagai dasar etis dalam pengembangan MSDM. Afiff (2018) menekankan bahwa nilai-nilai etika seperti keadilan, transparansi, dan tanggung jawab merupakan elemen penting dalam praktik manajemen. Hal ini sejalan dengan Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Dalam praktiknya, penerapan nilai-nilai filsafat ilmu mendukung pengambilan keputusan MSDM yang lebih rasional dan berkeadilan. Keputusan terkait rekrutmen, promosi, dan kompensasi tidak hanya mempertimbangkan efisiensi organisasi, tetapi juga dampaknya terhadap martabat dan kesejahteraan karyawan. Secara keseluruhan, hasil dan pembahasan menunjukkan bahwa filsafat ilmu berperan sebagai kerangka integratif dalam pengembangan MSDM. Dimensi ontologis memperkuat pendekatan humanistik, dimensi epistemologis menjamin validitas metode dan data, serta dimensi aksiologis memastikan kebijakan MSDM berjalan sesuai nilai etika.

### **SIMPULAN**

Kajian ini menegaskan bahwa filsafat ilmu memiliki peran penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia dengan memberikan landasan ontologis, epistemologis, dan aksiologis yang kuat. Integrasi filsafat ilmu dalam praktik MSDM membantu memastikan bahwa kebijakan dan metode pengembangan SDM bersifat ilmiah, etis, dan dapat dipertanggungjawabkan, serta berorientasi pada keadilan dan keberlanjutan organisasi.

Penelitian ini masih bersifat konseptual, sehingga penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan kajian empiris guna menguji penerapan filsafat ilmu dalam praktik MSDM di berbagai konteks organisasi. Penulis menyampaikan terima kasih kepada dosen pengampu dan seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam penyelesaian karya tulis ini. Semoga kajian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan keilmuan dan praktik manajemen sumber daya manusia di masa mendatang

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afiff, Z. (2018). *Filsafat ilmu*. Rajawali Pers.
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page.
- Basuki, S. (2015). *Metodologi penelitian untuk manajemen*. Prenada Media.
- Bungin, B. (2013). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Kencana.

- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Griffin, R. W. (2016). *Management: Principles and practices* (11th ed.). Cengage Learning.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Henderson, R. (2017). *Compensation management in a knowledge-based world*. Prentice Hall.
- Kerlinger, F. N. (2006). *Foundations of behavioral research* (3rd ed.). Holt, Rinehart & Winston.
- Koontz, H., O'Donnell, C., & Wehrich, H. (2010). *Management*. McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2018). *Human resource management: Gaining a competitive advantage* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Poerwandari, K. (2017). *Pendekatan kualitatif dalam penelitian sosial*. LPSP3 UI.
- Prawirosentono, S. (2012). *Kebijakan kinerja karyawan*. BPFE.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Siregar, S. (2014). *Metode penelitian kuantitatif*. Kencana.
- Siswanto, B. (2018). *Pengantar manajemen*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Tampubolon, M. (2014). *Perilaku organisasi*. Mitra Wacana Media.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Salemba Empat.