

**Peran Etika Profesi dalam Pengambilan Keputusan Manajerial  
: Analisis pada Fungsi Rekrutmen dan Seleksi SDM**

**Dito Aditia Darma<sup>1</sup>, Hari Adrian Tarigan<sup>2</sup>, Hendra Setiawan<sup>3</sup>  
Rafi Husni Alfajri Siregar<sup>4</sup>, Zulkifli<sup>5</sup>**

<sup>1,2,3,4,5</sup> Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan, Indonesia  
*ditoaditia@dosen.pancabudi.ac.id<sup>1</sup>, hariadriantrg15@gmail.com<sup>2</sup>,  
hendrasetiawan2501@gmail.com<sup>3</sup>, rafisiregar03@gmail.com<sup>4</sup>,  
zulkifli.by.zoe@gmail.com<sup>5</sup>*

**ABSTRACT**

*Professional ethics plays a crucial role in managerial decision-making, particularly in the recruitment and selection of human resources (HR). This study aims to analyze the influence of professional ethics principles on the decision-making process in selecting suitable candidates, maintaining organizational integrity, and creating a fair and transparent work environment. The research employed a descriptive qualitative approach, with data collected through in-depth interviews with HR managers, observation of recruitment processes, and analysis of company policy documents related to codes of ethics and selection procedures. The findings indicate that the implementation of professional ethics has a significant impact on the quality of managerial decisions, including the reduction of bias, increased objectivity, and compliance with labor laws and regulations. Furthermore, professional ethics contributes to strengthening internal and external trust in the organization, enhancing corporate reputation, and supporting the sustainability of professional HR management. This study recommends that organizations consistently disseminate and enforce professional ethics standards, provide training for recruitment managers, and implement evaluation and monitoring mechanisms at every stage of the selection process. Thus, integrating professional ethics into managerial decision-making serves as a strategic foundation for the effectiveness and sustainability of the HR function.*

**Keywords :** *professional ethics, decision-making, managerial, recruitment, HR selection.*

**ABSTRAK**

Etika profesi memiliki peran penting dalam pengambilan keputusan manajerial, khususnya pada fungsi rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia (SDM). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan prinsip-prinsip etika profesi terhadap proses pengambilan keputusan dalam memilih kandidat yang tepat, menjaga integritas organisasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang adil dan transparan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam terhadap manajer SDM, observasi proses rekrutmen, serta studi dokumentasi kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan kode etik dan prosedur seleksi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan etika profesi memberikan dampak signifikan terhadap kualitas keputusan manajerial, antara lain melalui penghindaran bias, peningkatan objektivitas, serta kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Selain itu, etika profesi berperan dalam memperkuat kepercayaan internal dan eksternal terhadap organisasi, meningkatkan reputasi perusahaan, serta mendukung keberlanjutan pengelolaan SDM yang profesional. Penelitian ini merekomendasikan agar perusahaan secara konsisten mensosialisasikan dan menegakkan standar etika profesi, menyediakan pelatihan bagi manajer rekrutmen, serta menerapkan mekanisme evaluasi dan pengawasan pada setiap tahapan seleksi. Dengan demikian, integrasi etika profesi dalam pengambilan keputusan manajerial menjadi fondasi strategis bagi efektivitas dan keberlanjutan fungsi SDM.

**Kata kunci :** etika profesi, pengambilan keputusan, manajerial, rekrutmen, seleksi SDM.

## **PENDAHULUAN**

Dalam era persaingan global yang semakin kompetitif, sumber daya manusia (SDM) dipandang sebagai aset strategis yang memiliki peran sentral dalam menentukan keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi. Keunggulan kompetitif organisasi tidak lagi semata-mata ditentukan oleh modal finansial atau teknologi, melainkan oleh kualitas SDM yang dimiliki, termasuk kompetensi, integritas, dan komitmen terhadap nilai-nilai organisasi (Armstrong & Taylor, 2023). Oleh karena itu, manajemen SDM dituntut untuk mampu merancang dan mengelola sistem pengelolaan tenaga kerja yang efektif, profesional, dan berorientasi pada nilai-nilai etis agar organisasi mampu bertahan dan berkembang di tengah dinamika lingkungan bisnis yang terus berubah.

Salah satu fungsi utama dalam manajemen SDM yang sangat menentukan kualitas tenaga kerja adalah proses rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen dan seleksi merupakan tahapan awal dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas, yang mencakup identifikasi kebutuhan tenaga kerja, pencarian dan penyaringan kandidat, hingga penempatan individu pada posisi yang sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi (Dessler, 2022). Keputusan manajerial yang diambil pada tahap ini tidak hanya berdampak pada kinerja individu dan efektivitas tim kerja, tetapi juga berpengaruh terhadap produktivitas organisasi, stabilitas internal, serta reputasi perusahaan di mata publik dan pemangku kepentingan (Noe et al., 2023).

Namun demikian, pengambilan keputusan manajerial dalam proses rekrutmen dan seleksi bukanlah proses yang sederhana. Manajer SDM sering kali dihadapkan pada berbagai dilema etis, konflik kepentingan, serta tekanan internal maupun eksternal, seperti tuntutan dari pimpinan, relasi personal, atau kepentingan kelompok tertentu (Robbins & Judge, 2023). Kondisi tersebut berpotensi memunculkan praktik-praktik yang tidak objektif, seperti bias personal, diskriminasi, nepotisme, atau keputusan yang tidak sepenuhnya didasarkan pada kompetensi kandidat. Apabila hal ini tidak dikelola dengan baik, keputusan yang diambil dapat merugikan organisasi dalam jangka panjang, baik dari sisi kinerja maupun kepercayaan internal.

Dalam konteks inilah, etika profesi memiliki peran yang sangat penting sebagai landasan dalam pengambilan keputusan manajerial. Etika profesi merupakan seperangkat prinsip moral, nilai, dan standar perilaku yang menjadi pedoman bagi para profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara adil, jujur, dan bertanggung jawab (Ferrell, Fraedrich, & Ferrell, 2021). Dalam manajemen SDM, etika profesi menekankan pentingnya transparansi, keadilan, akuntabilitas, serta objektivitas dalam seluruh tahapan rekrutmen dan seleksi, termasuk dalam penyusunan kriteria, proses penilaian, dan penetapan keputusan akhir (Wilkinson et al., 2022).

Penerapan etika profesi dalam rekrutmen dan seleksi juga berkaitan erat dengan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan serta norma sosial yang berlaku. Prinsip etika menuntut organisasi untuk menghindari segala bentuk diskriminasi berdasarkan gender, usia, latar belakang sosial, agama, maupun faktor nonkompetensi lainnya, serta memastikan bahwa setiap kandidat memperoleh kesempatan yang adil dan setara (Budd, 2021). Dengan demikian, etika profesi berfungsi sebagai mekanisme pengendalian moral yang membantu manajer SDM dalam mengambil keputusan yang tidak hanya legal, tetapi juga legitim secara sosial dan moral.

Selain memiliki dimensi moral, penerapan etika profesi dalam pengambilan keputusan manajerial juga memiliki implikasi strategis bagi organisasi. Keputusan yang didasarkan pada prinsip etika mampu menciptakan budaya kerja yang sehat, meningkatkan kepercayaan dan loyalitas karyawan, serta memperkuat citra positif organisasi di mata publik (Trevino & Nelson, 2021). Lebih jauh, manajer yang konsisten menerapkan etika profesi dalam rekrutmen dan seleksi cenderung mampu memilih kandidat yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki integritas dan nilai yang sejalan dengan visi dan budaya organisasi, sehingga mendukung keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang (Boxall, Purcell, & Wright, 2023).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran etika profesi dalam pengambilan keputusan manajerial, khususnya pada fungsi rekrutmen dan seleksi SDM. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pentingnya integrasi prinsip etika dalam praktik manajemen SDM, serta menjadi rujukan bagi manajer dan pembuat kebijakan dalam merancang mekanisme rekrutmen dan seleksi yang adil, objektif, profesional, dan berkelanjutan.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi pustaka (library research) sebagai metode utama untuk menganalisis peran etika profesi dalam pengambilan keputusan manajerial pada fungsi rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia (SDM). Pendekatan studi pustaka dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan, mengkaji, dan mensintesis berbagai konsep, teori, serta temuan penelitian yang relevan secara sistematis dan mendalam (Zed, 2022). Melalui metode ini, peneliti memperoleh dasar teoretis yang kuat dalam memahami prinsip etika profesi, proses rekrutmen dan seleksi, serta implikasinya terhadap kualitas pengambilan keputusan manajerial.

Sumber data penelitian terdiri atas sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer meliputi buku teks dan artikel ilmiah yang secara khusus membahas etika profesi, kode etik manajemen SDM, serta teori dan praktik rekrutmen dan seleksi tenaga kerja (Dessler, 2022). Adapun sumber sekunder mencakup jurnal akademik, laporan penelitian, dan publikasi institusional yang mengulas integrasi etika dalam pengambilan keputusan manajerial serta praktik terbaik dalam pengelolaan SDM (Armstrong, 2023). Pemilihan sumber dilakukan secara selektif

dengan mempertimbangkan relevansi topik, kredibilitas penulis, dan tahun publikasi yang mutakhir.

Proses penelitian diawali dengan identifikasi dan penelusuran literatur yang relevan dengan topik penelitian. Selanjutnya, peneliti melakukan analisis kritis terhadap setiap sumber pustaka dengan menilai kesesuaian isi, keakuratan konsep, serta kontribusinya terhadap fokus penelitian (Creswell, 2023). Analisis dilakukan dengan mengelompokkan gagasan dan temuan ke dalam tema-tema utama, seperti prinsip etika profesi, dilema etis dalam rekrutmen dan seleksi SDM, serta mekanisme pengambilan keputusan yang adil dan objektif (Robbins, 2023).

Hasil kajian pustaka kemudian disintesis secara naratif dan sistematis untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai hubungan antara penerapan etika profesi dan kualitas pengambilan keputusan manajerial dalam rekrutmen dan seleksi SDM. Sintesis ini digunakan untuk membangun kerangka konseptual yang menegaskan bahwa penerapan prinsip etika profesi berperan penting dalam menghasilkan keputusan yang transparan, profesional, dan berorientasi pada keberlanjutan organisasi (Boxall, 2023). Dengan demikian, metode studi pustaka ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoretis sekaligus rekomendasi praktis bagi manajer SDM dalam menerapkan pengambilan keputusan yang beretika.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Konsep Etika Profesi dalam Manajemen SDM**

Etika profesi merupakan seperangkat prinsip moral, nilai, dan standar perilaku yang menjadi pedoman bagi para profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara bertanggung jawab, jujur, dan berintegritas. Dalam manajemen sumber daya manusia, etika profesi berfungsi sebagai landasan normatif yang mengarahkan manajer SDM agar setiap kebijakan dan keputusan yang diambil selaras dengan nilai keadilan, transparansi, dan tanggung jawab sosial (Al Hussainy, 2025). Etika profesi tidak hanya berperan sebagai aturan formal, tetapi juga membentuk sikap dan orientasi moral manajer dalam menjalankan fungsi manajerial.

Dalam konteks rekrutmen dan seleksi SDM, etika profesi menjadi pedoman utama untuk memastikan bahwa proses penilaian kandidat dilakukan secara objektif dan adil. Penerapan prinsip etika membantu mencegah terjadinya praktik diskriminasi, nepotisme, favoritisme, serta bias personal yang dapat merugikan kandidat dan merusak kredibilitas organisasi. Dengan menjadikan etika sebagai dasar pengambilan keputusan, manajer SDM tidak hanya mempertimbangkan aspek kompetensi teknis kandidat, tetapi juga menilai integritas, sikap profesional, dan kesesuaian nilai individu dengan budaya organisasi. Hal ini penting karena SDM yang beretika dan berintegritas akan lebih mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Selain itu, etika profesi dalam manajemen SDM juga berperan dalam menjaga kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan dan norma sosial yang berlaku. Keputusan rekrutmen yang beretika mencerminkan komitmen organisasi terhadap keadilan dan kesetaraan kesempatan kerja. Dengan demikian, etika profesi

tidak hanya berdampak pada kualitas keputusan manajerial, tetapi juga berkontribusi dalam membangun kepercayaan publik dan citra positif organisasi sebagai institusi yang profesional dan bertanggung jawab.

## **2. Pengambilan Keputusan Manajerial dalam Rekrutmen dan Seleksi SDM**

Pengambilan keputusan manajerial dalam rekrutmen dan seleksi SDM merupakan proses strategis yang melibatkan serangkaian tahapan penting, mulai dari analisis kebutuhan tenaga kerja, penentuan kriteria seleksi, penyaringan kandidat, hingga penempatan pada posisi yang sesuai. Keputusan yang diambil pada tahap ini sangat menentukan kualitas SDM yang akan menjadi penggerak utama organisasi dalam mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang (Zahara, 2025). Oleh karena itu, proses pengambilan keputusan menuntut ketelitian, pertimbangan rasional, serta kemampuan manajer dalam menilai berbagai alternatif secara objektif.

Dalam praktiknya, manajer SDM sering dihadapkan pada berbagai dilema dan tekanan, baik yang bersumber dari kepentingan internal organisasi maupun dari pihak eksternal. Tekanan tersebut dapat memengaruhi objektivitas pengambilan keputusan, misalnya ketika terdapat dorongan untuk mengutamakan hubungan personal atau kepentingan tertentu dibandingkan kualifikasi kandidat. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengambilan keputusan dalam rekrutmen tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga sarat dengan aspek etis. Etika profesi berperan sebagai kerangka acuan yang membantu manajer SDM tetap berpegang pada prinsip keadilan, transparansi, dan akuntabilitas dalam menentukan pilihan terbaik.

Keputusan manajerial yang etis dalam rekrutmen dan seleksi juga berkaitan erat dengan tanggung jawab profesional manajer SDM terhadap organisasi dan masyarakat. Keputusan yang tidak objektif berpotensi menimbulkan ketidakpuasan karyawan, konflik internal, serta menurunkan kinerja organisasi. Sebaliknya, keputusan yang didasarkan pada prinsip etika akan menghasilkan proses seleksi yang kredibel, meningkatkan kepercayaan pelamar dan karyawan, serta memperkuat legitimasi keputusan manajerial dalam jangka panjang.

## **3. Dampak Etika Profesi terhadap Kualitas Keputusan Manajerial**

Penerapan etika profesi dalam pengambilan keputusan manajerial memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kualitas keputusan, khususnya dalam aspek objektivitas dan integritas. Dengan berlandaskan prinsip etika, manajer SDM cenderung menggunakan kriteria seleksi yang jelas, terukur, dan relevan dengan kebutuhan jabatan, sehingga proses penilaian kandidat menjadi lebih sistematis dan adil (Ainin, 2025). Hal ini membantu meminimalkan pengaruh subjektivitas dan bias personal dalam pengambilan keputusan.

Selain meningkatkan objektivitas, etika profesi juga berperan penting dalam membangun dan menjaga integritas manajer SDM. Integritas tercermin dari konsistensi antara nilai, kebijakan, dan praktik yang diterapkan dalam proses rekrutmen dan seleksi. Keputusan yang diambil secara etis akan lebih mudah dipertanggungjawabkan, baik secara profesional maupun moral. Integritas ini pada

akhirnya membangun kepercayaan, tidak hanya di kalangan internal organisasi, tetapi juga di mata pelamar kerja dan masyarakat luas.

Oleh karena itu, penerapan etika profesi dalam pengambilan keputusan manajerial berimplikasi pada reputasi dan keberlanjutan organisasi. Organisasi yang dikenal menerapkan proses rekrutmen yang adil dan transparan cenderung memiliki citra positif dan daya tarik yang lebih tinggi bagi calon tenaga kerja berkualitas. Dengan demikian, etika profesi tidak hanya berfungsi sebagai pedoman moral, tetapi juga sebagai strategi manajerial yang mendukung terciptanya manajemen SDM yang profesional, kredibel, dan berkelanjutan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa etika profesi memiliki peran yang sangat penting dalam pengambilan keputusan manajerial, khususnya pada fungsi rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia. Etika profesi berfungsi sebagai landasan moral dan profesional yang membimbing manajer SDM dalam mengambil keputusan secara adil, objektif, transparan, serta bertanggung jawab. Penerapan prinsip etika membantu meminimalkan praktik diskriminasi, nepotisme, dan bias personal, sehingga keputusan yang dihasilkan tidak hanya berorientasi pada pemenuhan kebutuhan organisasi, tetapi juga memperhatikan integritas, kesesuaian nilai, dan keberlanjutan sumber daya manusia yang direkrut.

Selain itu, integrasi etika profesi dalam pengambilan keputusan manajerial memberikan dampak strategis bagi organisasi secara keseluruhan. Keputusan rekrutmen dan seleksi yang etis mampu meningkatkan kualitas SDM, memperkuat kepercayaan internal dan eksternal, serta membangun reputasi organisasi sebagai institusi yang profesional dan berintegritas. Dengan demikian, etika profesi tidak hanya dipahami sebagai seperangkat aturan normatif, tetapi sebagai fondasi strategis dalam manajemen SDM yang mendukung efektivitas kinerja, budaya kerja yang sehat, serta keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ainin, R. Q., Nasution, M. I., Soesiawan, T. P., Alkaf, M., & Supratikta, H. (2025). Peran perencanaan sumber daya manusia dalam analisis pekerjaan dan rekrutmen. *Multidisciplinary Indonesian Center Journal (MICJO)*, 2(1), 36–45.
- Al Hussainy, Z., Yurni, C. A., Kristian, D., & Nandavita, A. Y. (2025). Etika dalam fungsi sumber daya manusia dan diskriminasi pekerjaan. *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(2), 2329–2342.
- Armstrong, M. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Boxall, P. (2023). Human resource management and organizational performance. *Human Resource Management Journal*, 33(1), 5–18.
- Creswell, J. W. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications.
- Dessler, G. (2022). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.

- Ferrell, O. C. (2021). *Business ethics: Ethical decision making and cases* (13th ed.). Cengage Learning.
- Hertina, D., Sarjono, H., Hidayat, A. C., Badruddin, S., Junaidi, W., Hadiyat, Y., & Susanto, A. (2023). *Buku ajar manajemen sumber daya manusia*. PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Mediana, A. M., & Hwihanus, H. (2024). Audit manajemen sumber daya manusia untuk menilai efektivitas dan efisiensi fungsi rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karier, serta penilaian kinerja. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi*, 2(2), 193–212.
- Noe, R. A. (2023). *Fundamentals of human resource management* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Robbins, S. P. (2023). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Rohyati, A., & Prahiawan, W. (2024). Literatur review peran teknologi informasi dalam pengambilan keputusan seleksi karyawan. Dalam *Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Bisnis* (Vol. 4, hlm. 454–469).
- Treviño, L. K. (2021). *Managing business ethics: Straight talk about how to do it right* (7th ed.). Wiley.
- Wilkinson, A. (2022). *Human resource management: Strategic and international perspectives*. SAGE Publications.
- Zahara, R. A., Putri, W. Y. K., Dewi, Y. P., & Nudita, A. (2025). Etika dalam rekrutmen dan seleksi karyawan. *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 2(1B), 2541–2550.