



Integritas di Balik Layar: Mengapa Etika adalah Fondasi Utama Manajemen Sumber Daya Alam

Dini Aulia Br Damanik¹, Dito Aditia Darma Nasution²

^{1,2}Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan

Alamat: Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4.5 Sei Sikambing, Medan, Indonesia
email: diniauliadamanik06@gmail.com¹, ditoaditia@dosen.pancabudi.ac.id²

Abstract. *This article aims to conceptually examine the role of professional ethics in Human Resource Management (HRM) practices and its implications for practitioner integrity, organizational justice, and organizational sustainability. This study adopts a qualitative approach using a literature review method by analyzing relevant primary and secondary sources related to HRM ethics. The findings indicate that professional ethics constitute a strategic foundation underlying HRM policies and practices, particularly in decision-making processes concerning employees' rights, obligations, and dignity. The integrity of HR practitioners plays a crucial role in building employee trust, strengthening organizational commitment, and fostering an ethical and transparent work culture. Furthermore, ethical challenges in the digital era, including data privacy protection and the risk of algorithmic bias, require high levels of ethical literacy among HR professionals. This article concludes that strengthening professional ethics in HRM is essential not only for organizational effectiveness but also for dignified and sustainable human resource governance.*
Keywords: *Professional Ethics, Human Resource Management, Organizational Justice*

Abstrak. *Artikel ini bertujuan untuk mengkaji secara konseptual peran etika profesi dalam praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) serta implikasinya terhadap integritas praktisi, keadilan organisasi, dan keberlanjutan institusi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan melalui analisis literatur primer dan sekunder yang relevan dengan isu etika MSDM. Hasil kajian menunjukkan bahwa etika profesi merupakan fondasi strategis yang menjiwai seluruh kebijakan dan praktik MSDM, khususnya dalam pengambilan keputusan yang menyangkut hak, kewajiban, dan martabat karyawan. Integritas praktisi SDM terbukti berperan penting dalam membangun kepercayaan karyawan, memperkuat komitmen organisasi, serta menciptakan budaya kerja yang adil dan transparan. Selain itu, tantangan etika di era digital, seperti perlindungan data pribadi dan potensi bias algoritmik, menuntut literasi etis yang lebih tinggi dari praktisi SDM. Artikel ini menegaskan bahwa penguatan etika profesi dalam MSDM tidak hanya berkontribusi terhadap efektivitas kinerja organisasi, tetapi juga menjadi prasyarat utama bagi tata kelola sumber daya manusia yang bermartabat dan berkelanjutan.*

Kata Kunci: *Etika Profesi, Manajemen SDM, Keadilan Organisasi.*

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) telah mengalami pergeseran paradigma yang signifikan dari fungsi administratif menjadi fungsi strategis yang berperan langsung dalam penciptaan keunggulan kompetitif organisasi. Dalam konteks ekonomi berbasis pengetahuan dan persaingan global, sumber daya manusia dipahami sebagai human capital yang menentukan keberlanjutan dan daya saing institusi (Armstrong & Taylor, 2020). Oleh karena itu, setiap kebijakan dan praktik MSDM tidak lagi dipandang sebagai aktivitas teknis semata, melainkan sebagai keputusan strategis yang memiliki implikasi sosial, psikologis, dan etis bagi individu maupun organisasi.

Sebagai pengelola modal manusia, praktisi SDM berada pada posisi yang sangat menentukan karena kebijakan yang mereka rumuskan mulai dari rekrutmen, penilaian kinerja, pengembangan karier, hingga pemutusan hubungan kerja berdampak langsung terhadap kesejahteraan, rasa keadilan, dan martabat karyawan. Dessler (2020) menegaskan bahwa keputusan MSDM selalu mengandung dimensi moral karena menyangkut perlakuan terhadap manusia sebagai subjek, bukan sekadar faktor produksi. Dengan demikian, efektivitas MSDM

tidak dapat dilepaskan dari sejauh mana prinsip-prinsip etika dijadikan landasan dalam setiap proses pengambilan keputusan.

Dalam praktiknya, peran strategis tersebut menempatkan praktisi SDM pada situasi dilema etis yang kompleks. Di satu sisi, mereka dituntut untuk mendukung pencapaian target organisasi, efisiensi biaya, dan peningkatan produktivitas. Di sisi lain, mereka memiliki tanggung jawab profesional untuk menjamin keadilan, kesetaraan, dan perlindungan hak-hak karyawan. Ketegangan antara kepentingan bisnis dan nilai-nilai kemanusiaan ini sering kali memunculkan konflik kepentingan, terutama ketika tekanan manajerial mendorong praktik-praktik yang berpotensi melanggar prinsip etika, seperti diskriminasi, nepotisme, atau penyalahgunaan wewenang (Rivai & Sagala, 2014).

Dalam konteks tersebut, etika profesi berfungsi sebagai kerangka normatif yang membimbing perilaku praktisi SDM agar tetap berada dalam koridor profesionalisme dan integritas. Etika profesi tidak hanya berperan sebagai seperangkat aturan formal, tetapi juga sebagai kompas moral yang membantu praktisi SDM menilai apakah suatu keputusan bersifat adil, bertanggung jawab, dan dapat dipertanggungjawabkan secara sosial (Zimmerli et al., 2007). Tanpa landasan etika yang kuat, kebijakan MSDM berisiko kehilangan legitimasi, sehingga dapat menurunkan tingkat kepercayaan karyawan terhadap organisasi.

Lebih lanjut, isu keadilan organisasi menjadi aspek sentral dalam diskursus etika MSDM. Greenberg (1990) membedakan keadilan organisasi ke dalam dua dimensi utama, yaitu keadilan distributif yang berkaitan dengan pembagian hasil dan imbalan, serta keadilan prosedural yang berkaitan dengan transparansi dan objektivitas proses pengambilan keputusan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa persepsi keadilan, khususnya keadilan prosedural, memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, penerapan etika profesi dalam MSDM menjadi prasyarat penting bagi terciptanya hubungan kerja yang sehat dan berkelanjutan.

Perkembangan teknologi digital juga menghadirkan tantangan etis baru dalam praktik MSDM, seperti isu privasi data karyawan, penggunaan kecerdasan buatan dalam seleksi tenaga kerja, serta potensi bias algoritmik dalam pengambilan keputusan. Kondisi ini menuntut praktisi SDM untuk tidak hanya memahami aspek teknis teknologi, tetapi juga memiliki sensitivitas etis yang tinggi agar inovasi digital tidak mengorbankan nilai-nilai keadilan dan kemanusiaan (SHRM, 2023).

Berdasarkan uraian tersebut, artikel ini bertujuan untuk mengkaji secara konseptual prinsip-prinsip etika profesi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, mengidentifikasi tantangan etis yang dihadapi praktisi SDM dalam konteks organisasi modern, serta menganalisis peran integritas profesional dalam membentuk budaya organisasi yang beretika. Pembahasan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengembangan MSDM yang tidak hanya efektif secara kinerja, tetapi juga bermartabat dan berkeadilan.

KAJIAN TEORITIS

Etika profesi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan seperangkat nilai, prinsip moral, dan standar perilaku yang menjadi pedoman bagi praktisi SDM dalam menjalankan peran profesionalnya secara bertanggung jawab. Etika profesi berfungsi sebagai landasan normatif yang mengatur hubungan antara individu, organisasi, dan pemangku kepentingan, serta menjadi kerangka moral dalam pengambilan keputusan yang menyangkut hak, kewajiban, dan martabat karyawan.

Zimmerli et al. (2007) menegaskan bahwa etika profesi tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan formal, tetapi juga mencerminkan kemampuan profesional dalam menilai dan memilih tindakan yang dapat dipertanggungjawabkan secara moral. Dalam konteks MSDM, dimensi etis menjadi sangat krusial karena setiap kebijakan dan praktik SDM mulai dari rekrutmen, penilaian kinerja, pengembangan karier, hingga pemutusan hubungan kerja secara langsung memengaruhi kehidupan individu dan keberlangsungan hubungan kerja (Dessler, 2020).

Seiring dengan pergeseran paradigma MSDM modern, fungsi SDM tidak lagi diposisikan semata-mata sebagai unit administratif, melainkan sebagai mitra strategis manajemen dalam menciptakan keunggulan kompetitif organisasi. Armstrong dan Taylor (2020) menekankan bahwa pengelolaan human capital yang efektif harus dijalankan secara berkelanjutan dan berlandaskan integritas profesional.

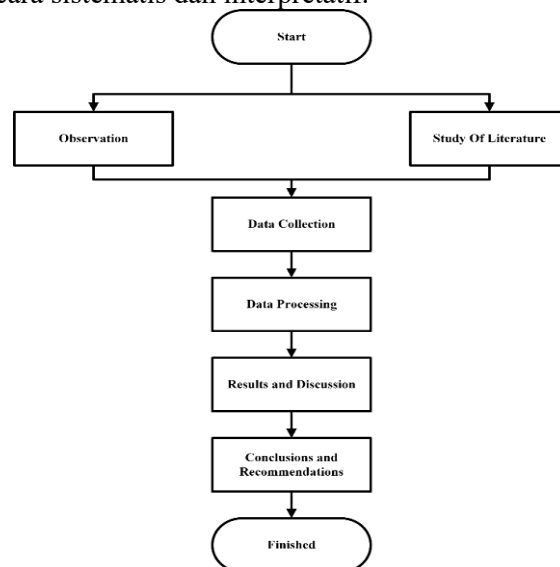
Integritas menjadi elemen kunci yang memastikan konsistensi antara nilai moral, kebijakan organisasi, dan praktik nyata di lapangan. Praktisi SDM yang memiliki integritas mampu bersikap objektif, transparan, dan adil meskipun berada di bawah tekanan kepentingan bisnis atau struktur kekuasaan. Sebaliknya, rendahnya integritas dalam pengelolaan SDM berpotensi melahirkan praktik diskriminasi, konflik kepentingan, dan penyalahgunaan wewenang yang dapat merusak kepercayaan karyawan terhadap organisasi (Rivai & Sagala, 2014).

Dalam kajian etika MSDM, konsep keadilan organisasi menjadi pilar utama yang menentukan kualitas hubungan kerja dan stabilitas organisasi. Greenberg (1990) membedakan keadilan organisasi ke dalam keadilan distributif dan keadilan prosedural. Keadilan distributif berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap keadilan pembagian imbalan dan kesempatan, sedangkan keadilan prosedural menekankan transparansi, konsistensi, dan objektivitas dalam proses pengambilan keputusan.

Persepsi keadilan ini terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan loyalitas karyawan. Di era transformasi digital, penerapan etika MSDM menghadapi tantangan tambahan berupa isu perlindungan data pribadi, privasi karyawan, serta risiko bias algoritmik dalam penggunaan teknologi dan kecerdasan buatan. Society for Human Resource Management (SHRM, 2023) menekankan pentingnya literasi etis digital agar pemanfaatan teknologi tetap sejalan dengan nilai keadilan, transparansi, dan penghormatan terhadap martabat manusia. Dengan demikian, etika profesi MSDM tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga merupakan elemen strategis dalam membangun budaya organisasi yang beretika, berintegritas, dan berkelanjutan (Ulrich, 1997).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka (*library research*). Pendekatan ini dipilih karena tujuan penelitian bersifat konseptual dan analitis, yaitu mengkaji prinsip-prinsip etika profesi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) serta relevansinya dalam praktik organisasi modern. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti melakukan penelaahan mendalam terhadap konsep, teori, dan temuan ilmiah yang berkaitan dengan etika profesi secara sistematis dan interpretatif.



Gambar 1. Alur Penelitian *Library Research*

Sumber data penelitian terdiri atas literatur primer dan sekunder. Literatur primer meliputi buku teks dan karya ilmiah yang membahas MSDM, etika profesi, keadilan organisasi, serta budaya organisasi. Literatur sekunder diperoleh dari artikel jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, dan dokumen resmi yang berkaitan dengan kode etik profesi SDM, baik pada tingkat nasional maupun internasional. Penelusuran sumber dilakukan melalui basis data ilmiah seperti *Google Scholar*, *ResearchGate*, dan *e-resources* perpustakaan nasional dengan kata kunci "Etika Profesi MSDM", "Keadilan Organisasi", dan "Integritas HR". Pencarian dibatasi pada literatur yang dipublikasikan dalam sepuluh tahun terakhir untuk memastikan bahwa tantangan kontemporer, seperti isu privasi data di era digital, dapat terakomodasi dalam analisis artikel ini.

Literatur yang digunakan dibatasi pada sumber-sumber yang memiliki kredibilitas akademik dan relevan dengan topik kajian. Peneliti memprioritaskan referensi yang dipublikasikan dalam sepuluh tahun terakhir, kecuali sumber teoretis klasik yang masih relevan secara konseptual. Pembatasan ini bertujuan untuk memastikan bahwa analisis yang dilakukan mencerminkan perkembangan mutakhir, khususnya terkait tantangan etika MSDM di era digital.

Analisis data dilakukan dengan teknik *content analysis* (analisis isi), yaitu menelaah dan menginterpretasikan isi literatur secara sistematis untuk mengidentifikasi konsep utama, pola pemikiran, serta pandangan para ahli mengenai etika profesi dalam MSDM. Analisis dilakukan secara kritis dengan membandingkan berbagai perspektif teoretis guna memperoleh pemahaman yang komprehensif dan menghindari bias penafsiran. Hasil analisis kemudian disintesis untuk membangun kerangka konseptual yang koheren dan selaras dengan tujuan penelitian.

Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber dengan membandingkan temuan dari berbagai literatur dan sudut pandang keilmuan. Selain itu, penelitian ini menerapkan etika penulisan ilmiah dengan mencantumkan seluruh sumber rujukan secara akurat sesuai dengan gaya sitasi APA. Dengan demikian, metode penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan kajian yang sistematis, valid, dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Etika Profesi dan Integritas Praktisi SDM

Berdasarkan hasil analisis literatur primer dan sekunder, etika profesi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dipahami bukan sekadar sebagai seperangkat aturan formal, melainkan sebagai fondasi moral yang menjiwai seluruh kebijakan dan praktik pengelolaan sumber daya manusia. Etika profesi berfungsi sebagai kerangka nilai yang mengarahkan perilaku profesional praktisi SDM dalam menghadapi kompleksitas hubungan kerja dan dinamika organisasi. Literatur menunjukkan bahwa keberadaan etika profesi yang kuat memungkinkan praktik MSDM dijalankan secara konsisten, adil, dan dapat dipertanggungjawabkan secara moral, sehingga meningkatkan legitimasi kebijakan organisasi di mata karyawan.

Temuan kajian juga menunjukkan bahwa integritas praktisi SDM merupakan faktor determinan dalam membangun kepercayaan karyawan terhadap organisasi. Integritas tercermin dari konsistensi antara kebijakan yang tertulis dengan implementasi nyata di lapangan. Ketika praktisi SDM mampu menegakkan aturan secara adil tanpa diskriminasi, karyawan cenderung memiliki persepsi positif terhadap organisasi dan menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Kondisi ini memperkuat pandangan Al Hussainy dkk (2025) bahwa setiap keputusan MSDM selalu mengandung dimensi etis karena berdampak langsung pada kesejahteraan dan martabat individu.

Integritas profesional juga berperan sebagai mekanisme pengendalian internal yang mencegah terjadinya penyimpangan kebijakan MSDM. Praktisi SDM yang berintegritas mampu menolak intervensi yang bertentangan dengan prosedur dan prinsip etika, meskipun berada di bawah tekanan struktural atau kepentingan manajerial tertentu. Dalam literatur MSDM modern, integritas tidak hanya dipandang sebagai kualitas personal, tetapi juga sebagai kompetensi profesional yang harus dikembangkan secara sistematis melalui pendidikan, pelatihan, dan internalisasi nilai organisasi.

Lebih lanjut, integritas praktisi SDM memiliki implikasi langsung terhadap efektivitas manajemen talenta. Kebijakan rekrutmen, promosi, dan pengembangan karier yang dijalankan secara etis menciptakan persepsi keadilan yang mendorong karyawan untuk berkontribusi secara optimal. Sebaliknya, praktik MSDM yang sarat kepentingan dan tidak transparan berpotensi menurunkan motivasi kerja serta meningkatkan tingkat *turnover*. Dengan demikian, etika profesi tidak hanya berfungsi sebagai pedoman normatif, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Napisah dkk (2025) menegaskan bahwa MSDM strategis yang efektif tidak dapat dilepaskan dari nilai-nilai etika, karena keunggulan kompetitif yang berkelanjutan hanya dapat dicapai apabila organisasi mampu membangun kepercayaan internal yang kuat.

Keadilan Organisasi dalam Praktik MSDM

Hasil kajian menunjukkan bahwa keadilan organisasi merupakan dimensi etis yang paling dominan dalam praktik MSDM. Literatur yang dianalisis secara konsisten menempatkan keadilan sebagai faktor utama yang memengaruhi sikap, perilaku, dan persepsi karyawan terhadap organisasi. Keadilan organisasi tidak hanya berkaitan dengan hasil yang diterima karyawan, tetapi juga mencakup proses dan mekanisme pengambilan keputusan yang dijalankan oleh manajemen.

Greenberg (1990) membedakan keadilan organisasi ke dalam dua dimensi utama, yaitu keadilan distributif dan keadilan prosedural. Keadilan distributif berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap keadilan pembagian imbalan, seperti gaji, insentif, dan promosi. Sementara itu, keadilan prosedural menekankan pada transparansi, konsistensi, dan objektivitas proses pengambilan keputusan. Temuan literatur menunjukkan bahwa keadilan prosedural sering kali memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap penerimaan karyawan dibandingkan hasil akhir yang mereka peroleh.

Dalam praktik MSDM, persepsi terhadap keadilan prosedural menjadi sangat penting karena berkaitan langsung dengan legitimasi kebijakan organisasi. Karyawan cenderung menerima keputusan yang tidak menguntungkan apabila proses pengambilan keputusannya dilakukan secara adil dan terbuka. Oleh karena itu, praktisi SDM memiliki tanggung jawab etis untuk memastikan bahwa setiap prosedur penilaian kinerja dan pengambilan keputusan didasarkan pada kriteria yang jelas, terukur, dan bebas dari bias subjektif.

Kegagalan dalam menegakkan prinsip keadilan berpotensi menimbulkan berbagai konsekuensi negatif, seperti menurunnya kepuasan kerja, meningkatnya konflik internal, dan melemahnya kepercayaan karyawan terhadap manajemen. Literatur juga menunjukkan bahwa ketidakadilan dalam praktik MSDM dapat memicu perilaku disfungsional, seperti penurunan kinerja dan meningkatnya keinginan untuk keluar dari organisasi.

Fahmi (2017) menegaskan bahwa praktik MSDM yang mengabaikan prinsip keadilan cenderung memicu ketidakpuasan kerja, rendahnya kepercayaan, serta meningkatnya resistensi karyawan terhadap kebijakan manajemen.

Dilema Etis dan Konflik Kepentingan dalam MSDM

Pembahasan selanjutnya menunjukkan bahwa dilema etis dan konflik kepentingan masih menjadi tantangan klasik yang relevan dalam praktik MSDM modern. Praktisi SDM sering berada pada posisi dilematis ketika menghadapi tekanan dari pihak manajemen puncak untuk mengakomodasi kepentingan tertentu yang bertentangan dengan prosedur dan prinsip etika, seperti nepotisme dalam rekrutmen atau manipulasi penilaian kinerja. Situasi ini menuntut keberanian moral dan independensi profesional agar fungsi SDM tidak tereduksi menjadi alat legitimasi kepentingan sempit manajemen.

Dalam literatur, peran praktisi SDM diposisikan sebagai *checks and balances* internal organisasi yang berfungsi mencegah penyalahgunaan wewenang. Irama dkk (2025) menekankan bahwa etika profesi menuntut profesional untuk tidak hanya patuh pada atasan, tetapi juga bertanggung jawab secara moral terhadap dampak sosial dari setiap keputusan yang diambil. Oleh

karena itu, keberanian etis praktisi SDM menjadi prasyarat penting bagi terciptanya tata kelola organisasi yang sehat dan akuntabel.

Etika MSDM di Era Digital dan Tantangan Teknologis

Transformasi digital dalam pengelolaan SDM menghadirkan tantangan etis baru, khususnya terkait perlindungan data pribadi, privasi karyawan, dan penggunaan kecerdasan buatan dalam pengambilan keputusan. Hasil analisis literatur mutakhir menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi pemantauan kerja yang berlebihan berpotensi melanggar hak privasi dan menurunkan tingkat kepercayaan karyawan terhadap organisasi. *Society for Human Resource Management* (SHRM, 2023) menekankan bahwa penggunaan teknologi dalam MSDM harus disertai prinsip transparansi dan persetujuan yang jelas dari karyawan.

Selain itu, isu bias algoritmik dalam penggunaan kecerdasan buatan untuk proses seleksi dan penilaian kinerja menjadi perhatian serius. Meskipun teknologi menawarkan efisiensi dan objektivitas, algoritma yang dibangun dari data historis yang bias berisiko mereproduksi ketidakadilan struktural. Oleh karena itu, literatur menegaskan pentingnya pengawasan manusia (*human oversight*) dalam setiap keputusan strategis MSDM agar aspek keadilan dan kemanusiaan tetap terjaga.

Etika Profesi SDM dan Pembentukan Budaya Organisasi

Hasil kajian juga menunjukkan bahwa etika profesi praktisi SDM berperan strategis dalam membentuk budaya organisasi yang beretika. Organisasi yang secara konsisten menegakkan kode etik dan nilai integritas cenderung memiliki tingkat pelanggaran hukum ketenagakerjaan yang lebih rendah serta reputasi yang lebih baik di mata publik. Ulrich (1997) menyatakan bahwa fungsi SDM memiliki peran sentral dalam menginternalisasi nilai-nilai etika melalui kebijakan, sistem, dan program pengembangan karyawan.

Lebih lanjut, keberadaan sistem pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*) yang aman dan anonim dipandang sebagai indikator komitmen etis organisasi. Literatur menunjukkan bahwa banyak pelanggaran etika tidak terungkap karena karyawan takut akan tindakan balasan. Dalam konteks ini, praktisi SDM bertanggung jawab untuk menjamin perlindungan terhadap pelapor, sehingga etika tidak hanya menjadi wacana normatif, tetapi benar-benar berfungsi sebagai mekanisme pengendalian organisasi. Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menegaskan bahwa etika profesi MSDM merupakan elemen strategis yang berkontribusi langsung terhadap keberlanjutan organisasi dan penciptaan lingkungan kerja yang adil, bermartabat, dan berkeadilan sosial.

KESIMPULAN

Etika profesi merupakan fondasi strategis dalam praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berperan penting dalam menjaga integritas, keadilan, dan keberlanjutan organisasi. Etika profesi tidak hanya berfungsi sebagai pedoman normatif, tetapi juga sebagai instrumen pengendali yang memastikan konsistensi antara kebijakan dan praktik MSDM, khususnya dalam pengelolaan keadilan prosedural dan distributif, pengambilan keputusan yang bebas dari konflik kepentingan, serta perlindungan hak dan martabat karyawan. Temuan pembahasan menunjukkan bahwa integritas praktisi SDM menjadi faktor kunci dalam membangun kepercayaan karyawan, memperkuat komitmen organisasi, dan menciptakan budaya kerja yang beretika. Di tengah tantangan transformasi digital, etika profesi juga menuntut adanya literasi etis dalam pemanfaatan teknologi agar efisiensi organisasi tidak mengorbankan nilai keadilan dan kemanusiaan. Dengan demikian, penguatan etika profesi dalam MSDM merupakan prasyarat utama bagi terciptanya tata kelola sumber daya manusia yang tidak hanya efektif secara kinerja, tetapi juga bermartabat, adil, dan berorientasi pada keberlanjutan jangka panjang organisasi.

DAFTAR PUSTAKA.

- Al Hussainy, Z., Aprido Yurni, C. ., Kristian, D. ., & Nandavita, A. Y. (2025). Etika dalam Fungsi Sumber Daya Manusia dan Diskriminasi Pekerjaan. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 2329-2342. <https://doi.org/10.62710/7nha0612>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page Publishers.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). New York: Pearson Education.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432. <https://doi.org/10.1177/014920639001600208>
- Irama, O. N., Ovami, D. C., Tiara, S., Lismardiana, L., & Gunawan, O. G. (2025). Perilaku Profesional dalam Praktik Akuntansi: Pengaruh Etika dan Moralitas terhadap Keputusan Akuntansi. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society*, 5(2), 377-390. <https://doi.org/10.58939/afosj-las.v5i2.884>
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management*. Boston: Pearson.
- Napisah, S., Judijanto, L., Puspitasari, Y., Wati, C. N., Tadius, T., Wonua, A. R., ... & Susanti, R. K. (2025). *Pengembangan SDM: Membangun dan Mengelola SDM Berkualitas*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Society for Human Resource Management (SHRM). (2023). *Code of Ethical and Professional Standards in Human Resource Management*. Virginia: SHRM Publications.
- Ulrich, D. (1997). *Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results*. Boston: Harvard Business School Press.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zimmerli, W. C., Holzinger, K., & Richter, K. (Eds.). (2007). *Corporate Ethics and Corporate Governance*. Berlin: Springer.