

# SYSTEMATIC LITERATUR REVIEW DENGAN METODE PRISMA: INTEGRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS ETIKA, KEBERAGAMAN DAN KEADILAN INKLUSIF, SERTA KEADILAN DI TEMPAT KERJA

Yohannes S<sup>1</sup>, Jhon Veri<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

## Info Artikel

### Sejarah artikel:

Summit 19 Oktober 2025

Revisi 1 November 2025

Diterima 9 November 2025

Publish Online 11 Nov 2025

### Kata kunci:

*Ethical Human Resource Management*

*Inclusive diversity and justice*

*Fairness In the Workplace*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana studi tentang etika organisasi, transformasi digital, dan manajemen sumber daya manusia (MSDM) telah berkembang selama bertahun-tahun. Penelitian ini akan melakukannya dengan menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR), yang berbasis pada kerangka kerja PRISMA 2020. Aplikasi Watase UAKE, yang digunakan bersama dengan basis data Scopus kategori jurnal dari Q1 hingga Q4 tahun 2022–2025. Dari 69 publikasi yang ditemukan, tujuh artikel ilmiah dipilih untuk dipelajari secara menyeluruh. Kajian menunjukkan bahwa praktik kecerdasan buatan (AI), kepemimpinan transformasional, dan manajemen sumber daya manusia yang bertanggung jawab secara sosial (SRHRM) adalah faktor penting yang meningkatkan kinerja organisasi, keadilan, dan perilaku moral karyawan. Selain itu, temuan menunjukkan bahwa kemajuan digital harus diimbangi dengan kerangka etika, keadilan, dan inklusi (*Equity, Diversity, and Inclusion/EDI*) agar algoritma tidak bias dan pengambilan keputusan tetap adil. Sebagian penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, seperti analisis *Structural Equation Modeling* (SEM), sementara penelitian lain menggunakan metode kualitatif dan konseptual untuk menyelidiki nilai sosial dan keadilan dalam kebijakan publik dan manajemen sumber daya manusia kontemporer. Oleh karena itu, temuan penelitian menegaskan bahwa integrasi antara inovasi digital, tanggung jawab sosial, dan kepemimpinan etis sangat penting untuk menciptakan fondasi untuk MSDM yang inklusif, adaptif, dan berkelanjutan di era transformasi digital.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](#).



## Penulis yang sesuai:

Yohannes S

Magister Manajemen, Fakultas ekonomi dan bisnis

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, indonesia

Email: [yohannes2612@gmail.com](mailto:yohannes2612@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Paradigma Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) telah berubah dari peran administratif ke peran strategis yang berfokus pada etika, keadilan, dan inklusi sebagai hasil dari revolusi industri 4.0 di seluruh dunia. Praktik kontemporer menggunakan teknologi seperti big data, kecerdasan buatan (AI), dan analisis sumber daya manusia (HRA) untuk membantu pengambilan

keputusan berbasis data. Namun, kemajuan ini datang bersamaan dengan berbagai masalah etika, ketidakadilan, dan inklusivitas (Bryce et al., 2022).

(Bryce et al., 2022) menegaskan bahwa penggunaan teknologi algoritmik dalam bidang HR seringkali mengakibatkan diskriminasi algoritmik, pelanggaran privasi, dan bias tidak sadar, terutama dalam proses rekrutmen dan seleksi. Ini menunjukkan bahwa inovasi digital bidang HR harus diseimbangkan dengan prinsip etika profesional untuk memastikan keadilan dan akuntabilitas dalam pengambilan keputusan.

(Agustina, 2019) melakukan penelitian tentang keadilan organisasi dan menemukan bahwa persepsi keadilan baik distributif, prosedural, maupun interpersonal memiliki korelasi positif dengan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi.

Menurut (Trisninawati, 2022) karyawan yang merasa diperlakukan dengan adil lebih mungkin menunjukkan perilaku kerja positif dan kinerja tinggi. Penemuan ini mendukung kesimpulan Colquitt et al. (2022) bahwa persepsi keadilan merupakan prediktor utama keterlibatan dan kesejahteraan karyawan.

Dalam praktik HR modern, inklusi telah menjadi prioritas utama. Menurut (McQuilten et al., 2023) dalam *European Journal of Training and Development*, inklusi di tempat kerja mencakup representasi (*diversity*) dan partisipasi yang signifikan, yang memungkinkan karyawan dari berbagai latar belakang untuk memberikan kontribusi terbaik mereka.

Namun, belum banyak penelitian menyeluruh tentang integrasi antara ketiga dimensi etika, keadilan, dan inklusi. Banyak penelitian masih berkonsentrasi pada masing-masing variabel secara individual. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk melakukan *Systematic Literature Review (SLR)* dengan menggunakan metode PRISMA 2020 untuk menemukan, memilih, dan menganalisis hasil penelitian yang mengaitkan ketiga konsep tersebut dengan praktik MSDM kontemporer.

## TINJAUAN LITERATUR

### **Etika Manajemen Sumber Daya Manusia (*Ethical Human Resource Management*)**

Menurut (Olanipekun & Jayeoba, 2022) menjelaskan bahwa etika manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan masalah moral yang muncul dalam relasi antara pemberi kerja dan karyawan, seperti hak dan kewajiban antara keduanya. Mereka menyatakan bahwa etika manajemen sumber daya manusia mencakup kewajiban moral organisasi untuk menjaga keadilan dan kesetaraan.

### **Keberagaman dan Keadilan Inklusif (*Inclusive diversity and justice*)**

Menurut (Ayoko & Fujimoto, 2023) menjelaskan bahwa *diversity* mencakup "*coexistence of human differences*" (seperti ras, gender, pengalaman, budaya, dan latar belakang pendidikan) dan bagaimana organisasi mengelola keberagaman secara kontekstual. Namun, *inclusion* dikaitkan dengan "lingkungan kerja yang meningkatkan keterlibatan, partisipasi, dan kontribusi."

### **Keadilan di Tempat Kerja (*Fairness In the Workplace*)**

Menurut (Haines et al., 2024) artikel ini menekankan bagaimana karyawan menentukan apakah praktik HR seperti rekrutmen, kompensasi, dan promosi itu "adil" berdasarkan sensitivitas keadilan individu. Mereka menunjukkan bahwa persepsi keadilan sumber daya manusia sangat bergantung pada karakteristik individu, dan bahwa perusahaan harus membuat proses sumber daya manusia yang jelas dan dapat dikomunikasikan agar dianggap adil.

## **METODE**

Penelitian ini merupakan tinjauan literatur sistematis yang berfokus pada tiga tema utama, yaitu *Ethical Human Resource Management*, *Inclusive diversity and justice* dan *Fairness In the Workplace*. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah *Systematic Literature Review (SLR)* dengan mengacu pada kerangka kerja PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*). Pendekatan ini dipilih agar proses peninjauan berlangsung secara terarah, sistematis, dan terstruktur, sehingga mampu menghasilkan sintesis pengetahuan yang kredibel serta dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Penelitian ini merupakan tinjauan literatur sistematis yang berfokus pada tiga tema utama, yaitu *Organizational Adaptability*, *Human Resource Analytics (HRA)*, dan *AI-Based Technology*. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah *Systematic Literature Review (SLR)* dengan mengacu pada kerangka kerja PRISMA (*Preferred Reporting Items*

for *Systematic Reviews and Meta-Analyses*). Pendekatan ini dipilih agar proses peninjauan berlangsung secara terarah, sistematis, dan terstruktur, sehingga mampu menghasilkan sintesis pengetahuan yang kredibel serta dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Page et al., 2021).

Dalam penerapan metode SLR ini, penelitian menempuh beberapa tahapan utama, yaitu:

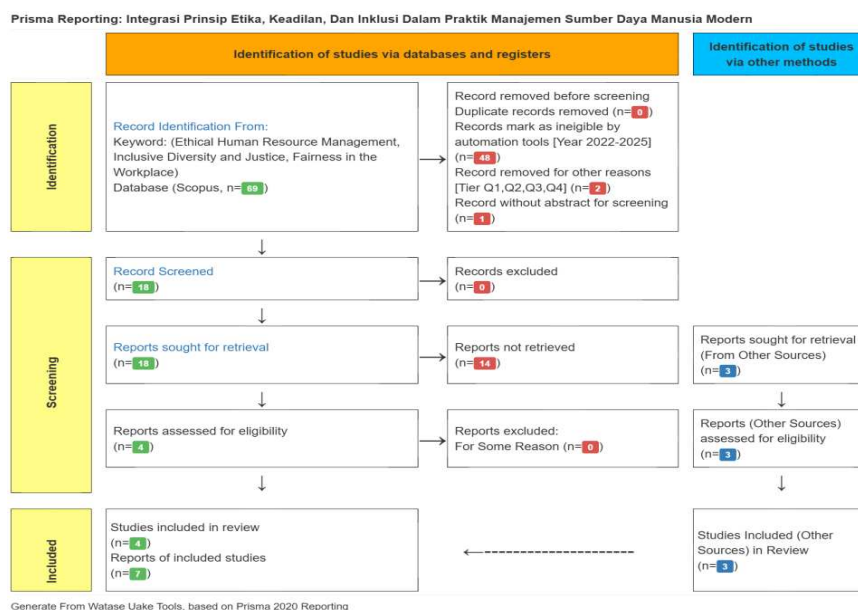
1. Identifikasi istilah kunci dan strategi pencarian literatur, dengan memanfaatkan basis data Scopus. Pencarian difokuskan pada artikel jurnal bereputasi dari klasifikasi Q1 hingga Q4, yang relevan dengan topik *Organizational Adaptability, Human Resource Analytics, dan AI-based Technology*.
2. Seleksi artikel dilakukan berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditentukan, serta mengikuti alur tahapan PRISMA, mulai dari penyaringan awal hingga penentuan artikel akhir yang akan dianalisis.
3. Ekstraksi data penting dari artikel terpilih, mencakup informasi mengenai penulis, tahun publikasi, metode penelitian, konteks penelitian, serta temuan utama dari masing-masing studi.
4. Evaluasi kualitas dan relevansi penelitian menggunakan panduan penilaian yang terstandar untuk menjamin integritas data serta keabsahan hasil yang diperoleh.
5. Sintesis hasil penelitian dilakukan melalui penyajian ringkasan naratif dan deskriptif, guna menggambarkan pola, kesamaan, serta perbedaan temuan dari setiap artikel yang dikaji.

Melalui serangkaian prosedur tersebut, kajian literatur ini diharapkan dapat menyajikan pemahaman yang *komprehensif*, transparan, dan terorganisasi, serta mampu mengintegrasikan berbagai bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berhubungan dengan tema penelitian. Pendekatan PRISMA berperan penting dalam memastikan bahwa hasil kajian tersusun secara logis, dapat direplikasi, dan mudah dipahami oleh pembaca (Page et al., 2021).

Dalam tahap pengumpulan literatur, penelitian ini menggunakan bantuan alat *Watase UAKE*, yang terhubung dengan API *Key Scopus*. Aplikasi tersebut mendukung proses pencarian dan identifikasi literatur akademik bereputasi tinggi yang telah terindeks di basis data Scopus kategori Q1–Q4. Pencarian difokuskan pada periode publikasi tahun 2022 hingga 2025, dan dari hasil penelusuran tersebut diperoleh enam artikel utama yang paling relevan dengan tema penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan proses kajian literatur yang dilakukan menggunakan aplikasi *Watase UAKE*, diperoleh temuan sebagaimana ditampilkan pada Gambar 1 berikut.



**Gambar 1 Output Watase UAKE (Metode Prisma)**

(Sumber: diolah sendiri 2025)

Pada data scopus diperoleh sebanyak 69 publikasi yang berkaitan dengan topik penelitian ini diperoleh melalui basis data Scopus dari tahun 2022 hingga 2025. Untuk memastikan bahwa mereka memenuhi persyaratan untuk dimasukkan dan dikeluarkan, proses penyaringan awal dilakukan pada jumlah tersebut. Pada tahap awal, 48 artikel dihapus secara otomatis oleh sistem karena tidak memenuhi kriteria kelayakan, seperti tidak memenuhi tahun publikasi yang ditentukan atau tidak relevan dengan fokus kajian. Dua artikel dihapus karena alasan lain, seperti tidak termasuk dalam kategori jurnal Scopus dari Q1 hingga Q4, dan satu artikel tidak memiliki abstrak yang dapat diseleksi.

Sebagai hasil dari proses penyaringan awal, sebanyak 18 artikel dianggap memenuhi kriteria untuk penelitian lebih lanjut. Pada tahap selanjutnya 14 laporan tidak dapat diakses secara penuh atau tidak memenuhi kelengkapan data yang dibutuhkan pada tahap peninjauan berikutnya. Akibatnya, hanya empat artikel yang memenuhi kriteria untuk analisis menyeluruh. Selain itu, penelusuran sumber lain menghasilkan tiga artikel tambahan yang dianggap relevan. Oleh karena itu, dalam analisis sistematis ini, total tujuh artikel ilmiah digunakan sebagai sumber utama.

**Tabel 1**

**Hasil pencarian untuk artikel yang memenuhi persyaratan**

No	Authors/Years	Title	Journal	Citation	Journal Rank	Method
1	(Capasso et al., 2024)	<i>On the Right to Work in the Age of Artificial Intelligence Ethical Safeguards in Algorithmic Human Resource Management</i>	<i>Business and Human Rights Journal</i>	2	Q1	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif-normatif untuk menganalisis secara mendalam berbagai sumber sekunder yang berkaitan dengan etika dan hak asasi manusia dalam penerapan kecerdasan buatan pada manajemen sumber daya manusia.
2	(Licsandru et al., 2025)	<i>Citizens Inclusion in Public Services A Systematic Review of the Public Administration Literature and Reflection on Future Research Avenues</i>	<i>Public Administration</i>	0	Q1	Penelitian ini mengadopsi pendekatan Systematic Literature Review (SLR) untuk meninjau dan menganalisis secara menyeluruh berbagai publikasi akademik yang membahas keterlibatan warga (citizen inclusion) dalam penyelenggaraan layanan publik. Metode ini digunakan untuk mengidentifikasi, menyeleksi, dan mensintesis bukti ilmiah secara sistematis dan transparan guna memahami bagaimana konsep inklusi warga diterapkan, diukur, dan dipromosikan dalam konteks administrasi publik modern.

3	(Konishi et al., 2025)	<i>Fostering equity, diversity, and inclusion through social-emotional learning the role of digital technologies</i>	<i>Journal of Research on Technology in Education</i>	0	Q1	Penelitian ini tidak mengumpulkan data lapangan secara empiris, melainkan menggunakan metode tinjauan konseptual (conceptual review method) untuk menganalisis dan mengintegrasikan teori serta temuan penelitian sebelumnya terkait penerapan Social-Emotional Learning (SEL) dalam memajukan prinsip Equity, Diversity, and Inclusion (EDI) melalui pemanfaatan teknologi digital. Metode ini digunakan untuk menggambarkan dan menafsirkan keterkaitan antara pembelajaran sosial-emosional, keadilan dan keberagaman, serta inovasi teknologi digital dalam pendidikan modern
4	(Ha & Doan, 2024)	<i>Trust in Asian leadership fostering social responsibility and ethical advocacy in the Vietnamese public sector Human Resource management</i>	<i>Cogent Psychology</i>	2	Q3	Penelitian ini mengumpulkan data melalui survei kuantitatif yang melibatkan pegawai di sektor publik Vietnam untuk menguji hubungan antara kepercayaan terhadap kepemimpinan (leadership trust), tanggung jawab sosial organisasi (social responsibility), serta advokasi etis dalam praktik manajemen sumber daya manusia. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik SEM berbasis Partial Least Squares (PLS-SEM) guna menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel penelitian.
5	(Tri & Doan, 2024)	<i>Exploring moral voice in Vietnam's public sector a study of socially responsible human resource</i>	<i>J. for International Business and Entrepreneurs hip Development</i>	0	Q2	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif berbasis survei dengan analisis Structural Equation Modeling (SEM).

		<i>management, public service motivation, and ethical leadership</i>				Penelitian ini dilakukan untuk menguji hubungan antara Socially Responsible Human Resource Management (SRHRM), moral voice pegawai, dan perilaku etis dalam organisasi sektor publik di Vietnam. Data dikumpulkan melalui kuesioner survei yang disebarkan kepada pegawai di berbagai instansi pemerintah, dengan menggunakan skala pengukuran terstandar untuk menilai persepsi mereka terhadap praktik SRHRM, nilai moral, dan partisipasi etis dalam pekerjaan.
6	(Narayan et al., 2024)	<i>The future of childhood maltreatment research: Diversity and equity-informed perspectives for inclusive methodology and social justice</i>	<i>Development and Psychopathology</i>	4	Q1	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan konseptual dan analisis literatur. Penelitian ini tidak menggunakan data empiris atau eksperimen, melainkan mengandalkan kajian literatur dan analisis konseptual terhadap berbagai penelitian sebelumnya di bidang psikopatologi perkembangan (developmental psychopathology), dengan fokus pada isu keberagaman, kesetaraan, dan inklusi (DEI) dalam penelitian mengenai kekerasan dan penelantaran anak.
7	(Rodgers et al., 2023)	<i>An artificial intelligence algorithmic approach to ethical decision-making in human resource management processes</i>	<i>Human Resource Management Review</i>	221	Q1	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan analisis Structural Equation Modeling (SEM). Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis bagaimana kepemimpinan transformasional (transformational

						leadership) memengaruhi kinerja karyawan (job performance) melalui peran mediasi tanggung jawab sosial perusahaan (Corporate Social Responsibility/CSR) dan identitas moral (moral identity)
--	--	--	--	--	--	--

Sumber: diolah sendiri 2025

Berdasarkan analisis tujuh artikel yang ditinjau, dapat disimpulkan bahwa penelitian tentang transformasi digital, etika organisasi, dan manajemen sumber daya manusia telah berkembang dalam arah yang semakin interdisipliner dan berfokus pada tanggung jawab sosial dan inklusi. Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa implementasi kecerdasan buatan (AI), kepemimpinan transformasional, dan praktik manajemen sumber daya manusia yang bertanggung jawab secara sosial (HRM) meningkatkan kinerja, keadilan organisasi, dan perilaku moral karyawan.

Misalnya, penelitian oleh (Tri & Doan, 2024) dan (Ha & Doan, 2024) menggunakan metode kuantitatif berbasis survei dan analisis SEM menunjukkan bahwa elemen seperti identitas moral, kepercayaan terhadap kepemimpinan, dan tanggung jawab sosial dapat meningkatkan hubungan positif antara kinerja pegawai di sektor publik dan nilai etis.

Dari segi metodologis, pendekatan kualitatif dan konseptual digunakan untuk menyelidiki nilai-nilai etika, sosial, dan keadilan dalam konteks teknologi dan kebijakan publik. Sebaliknya, pendekatan kuantitatif, yang menggunakan analisis SEM, mendominasi penelitian empiris yang berfokus pada hubungan antara variabel perilaku dan kinerja.

## DISKUSI

Hasil kajian ini menunjukkan bahwa penelitian tentang etika organisasi, transformasi digital, dan manajemen SDM telah berkembang, menunjukkan arah yang semakin bekerja sama dan berbasis tanggung jawab sosial. Tujuh studi menunjukkan bahwa penggunaan kecerdasan buatan (AI), kepemimpinan transformasional, dan praktik manajemen sumber daya manusia yang bertanggung jawab secara sosial (SRHRM) sangat membantu meningkatkan kinerja organisasi, keadilan, dan perilaku moral karyawan di berbagai sektor, baik publik maupun swasta.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Capasso et al., 2024) dan (Rodgers et al., 2023), penerapan teknologi digital dan algoritmik dalam HRM telah terbukti dapat meningkatkan efisiensi dan objektivitas proses pengambilan keputusan. Namun, untuk menghindari bias dan diskriminasi, kerangka etika yang kuat diperlukan. Sebaliknya, penelitian oleh (Tri & Doan, 2024) dan (Ha & Doan, 2024) menemukan bahwa pendekatan kepemimpinan transformasional dan kepercayaan organisasi dapat meningkatkan kinerja dan kesetiaan karyawan melalui peningkatan komitmen sosial dan tanggung jawab moral pemimpin. Studi lain yang menggunakan metode kualitatif dan tinjauan konseptual, seperti karya (Konishi et al., 2025), (Licsandru et al., 2025) dan (Narayan et al., 2024), menunjukkan bahwa nilai equity, diversity, dan inclusion (EDI) sangat penting, serta perubahan metodologi penelitian untuk menjadi lebih representatif dan berkeadilan di era digital.

Metode ini menunjukkan bagaimana etika digital dan inovasi sosial menjadi dasar keberlanjutan organisasi dan keadilan sosial di masa depan. Oleh karena itu, penelitian ini menunjukkan bahwa kerja sama antara transformasi digital, tanggung jawab sosial, dan kepemimpinan etis adalah kunci untuk membangun sistem manajemen sumber daya manusia yang adaptif, inklusif, dan berkelanjutan. Menggabungkan pendekatan kuantitatif berbasis data dengan pendekatan kualitatif berbasis nilai menjadi kunci untuk menghadapi tantangan kompleks di era digital sekaligus mendorong terciptanya organisasi yang berdaya saing tinggi serta memenuhi standar yang ditetapkan oleh masyarakat.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian literatur penelitian tentang etika organisasi, transformasi digital, dan manajemen sumber daya manusia (MSDM) sedang berkembang menuju pendekatan interdisipliner, bekerja sama, dan berorientasi pada tanggung jawab sosial. Terbukti bahwa kepemimpinan transformasional, kecerdasan buatan (AI), dan praktik manajemen sumber daya manusia yang bertanggung jawab secara sosial (SRHRM) dapat meningkatkan kinerja organisasi, keadilan, dan perilaku moral karyawan.

Namun, kerangka etika yang kuat diperlukan untuk melindungi algoritmik dari bias. Selain itu, nilai-nilai equity, diversity, dan inclusion (EDI) sangat penting untuk membangun lingkungan kerja yang adil, fleksibel, dan berkelanjutan. Oleh karena itu, fondasi utama untuk membangun MSDM modern yang berkeadilan, inklusif, dan berorientasi pada keberlanjutan organisasi di era digital adalah integrasi antara inovasi digital, tanggung jawab sosial, dan kepemimpinan etis.

## BATASAN

Penelitian ini memiliki beberapa batasan. Pertama, penelitian ini hanya berfokus pada literatur yang terindeks di basis data Scopus dari Q1 hingga Q4 tahun 2022–2025. Ini karena ada kemungkinan bahwa penelitian relevan di luar rentang waktu atau basis data tersebut tidak tercakup dalam analisis ini. Kedua, metode peninjauan literatur sistematis (SLR) digunakan secara sekunder dan tidak melibatkan pengumpulan data empiris secara langsung. Akibatnya, hasil analisis sepenuhnya bergantung pada kualitas artikel yang ditinjau, kejelasan metodologi, dan relevansinya. Ketiga, penelitian ini hanya berfokus pada tiga dimensi utama manajemen sumber daya manusia: etika, keadilan, dan inklusi. Itu tidak mempelajari faktor pendukung lainnya, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, atau dinamika teknologi di berbagai industri.

Selain itu, mungkin sulit untuk mendapatkan akses ke berbagai artikel secara keseluruhan, yang dapat mengurangi kedalaman analisis hasil penelitian. Namun, hal ini tidak menghilangkan nilai penelitian secara keseluruhan, karena itu akan menjadi dasar untuk penelitian yang akan datang yang melibatkan data empiris, pendekatan kuantitatif-kualitatif campuran, dan eksplorasi lintas sektor dan budaya.

## REFERENSI

- Agustina, N. Iaras. (2019). No Title. In *ペインクリニック学会治療指針 2*. <https://doi.org/https://doi.org/10.24912/jssh.v1i1.24544213>
- Ayoko, O. B., & Fujimoto, Y. (2023). Diversity, Inclusion, and Human Resource Management: A call for more belongingness and intersectionality research. *Journal of Management and Organization*, 29(6), 983–990. <https://doi.org/10.1017/jmo.2023.72>
- Bryce, V., Stahl, B. C., & Brooks, L. (2022). We need to talk about digital HR ethics! A review of the academic literature on ethical aspects of algorithmic Human Resource Management (HRM) technologies SHERPA View project Responsible-Industry View project. *Researchgate.Net, January*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.26318.38726/1>
- Capasso, M., Arora, P., Sharma, D., & Tacconi, C. (2024). On the Right to Work in the Age of Artificial Intelligence: Ethical Safeguards in Algorithmic Human Resource Management. *Business and Human Rights Journal*, 9(3), 346–360. <https://doi.org/10.1017/bhj.2024.26>
- Ha, M. T., & Doan, B. S. (2024). Trust in Asian leadership: fostering social responsibility and ethical advocacy in the Vietnamese public sector Human Resource management. *Cogent Psychology*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311908.2024.2404322>
- Haines, V. Y., Patient, D., & Guerrero, S. (2024). The fairness of human resource management practices: an assessment by the justice sensitive. *Frontiers in Psychology*, 15(March), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1355378>
- Konishi, C., Vargas-Madriz, L. F., & Tesolin, J. (2025). Fostering equity, diversity, and inclusion through social-emotional learning: the role of digital technologies. *Journal of Research on Technology in Education*, 0(0), 1–13. <https://doi.org/10.1080/15391523.2025.2455054>
- Licsandru, T., Meliou, E., Steccolini, I., & Chang, S. M. (2025). Citizens' Inclusion in Public Services: A Systematic Review of the Public Administration Literature and Reflection on Future Research Avenues. *Public Administration*, 1–23. <https://doi.org/10.1111/padm.13049>

- McQuilten, Z. K., Venkatesh, B., Jha, V., Roberts, J., Morpeth, S. C., Totterdell, J. A., McPhee, G. M., Abraham, J., Bam, N., Bandara, M., Bangi, A. K., Barina, L. A., Basnet, B. K., Bhally, H., Bhusal, K. R., Bogati, U., Bowen, A. C., Burke, A. J., Christopher, D. J., ... Tong, S. Y. C. (2023). Anticoagulation Strategies in Non-Critically Ill Patients with Covid-19. *NEJM Evidence*, 2(2). <https://doi.org/10.1056/EVIDoa2200293>
- Narayan, A. J., Brown, M. P., & Lawler, J. M. (2024). The future of childhood maltreatment research: Diversity and equity-informed perspectives for inclusive methodology and social justice. *Development and Psychopathology*, 36, 2091–2103. <https://doi.org/10.1017/S0954579424000798>
- Olanipekun, O. L., & Jayeoba, F. I. P. (2022). ETHICS IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: A CONCEPTUAL AND THEORETICAL ANALYSIS. *American Journal of Business Management, Economics and Banking*, 1(June), 23–36.
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *Bmj*, 372. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Rodgers, W., Murray, J. M., Stefanidis, A., Degbey, W. Y., & Tarba, S. Y. (2023). An artificial intelligence algorithmic approach to ethical decision-making in human resource management processes. *Human Resource Management Review*, 33(1), 100925. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100925>
- Tri, H. M., & Doan, B. S. (2024). Exploring moral voice in Vietnam's public sector: a study of socially responsible human resource management, public service motivation, and ethical leadership. *J. for International Business and Entrepreneurship Development*, 16(1). <https://doi.org/10.1504/jibed.2024.10063764>
- Trisninawati. (2022). Peran Employee Engagement Sebagai Pemediasi Pada Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Dan Persepsi Dukungan Organisasi Pada Kinerja In Role dan Extra Role. *Disertasi*, 1–292.