

IMPLEMENTASI STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA KOMPREHENSIF DALAM MENDUKUNG PENGAMBILAN KEPUTUSAN STRATEGIS DAN OPERASIONAL ORGANISASI

Mohd. Aditya Pratama¹, Jhon Veri²

^{1,2}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:

*Human Resource Management
Strategy
Human Resource Strategy
Alignment
Operational Decision-Making*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis implementasi strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) komprehensif dalam mendukung pengambilan keputusan strategis dan operasional organisasi. Menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) berbasis PRISMA dan model Watase UAKE, diperoleh 433 publikasi dari Scopus, disaring menjadi 26 artikel relevan, dan empat di antaranya dijadikan fokus utama. Hasil analisis menunjukkan bahwa strategi SDM komprehensif menekankan integrasi teknologi digital, analitik data, dan budaya kerja kolaboratif. Model Watase UAKE mengidentifikasi empat dimensi utama, yaitu Green HRM, pelatihan berbasis model, simulasi ketahanan operasional, dan praktik HRM sistematis. Temuan ini menegaskan bahwa manajemen SDM komprehensif berperan strategis dalam membangun organisasi adaptif, efektif, dan berdaya saing di era transformasi digital.

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



Penulis yang sesuai:

Mohd. Aditya Pratama
Departemen Manajemen, Fakultas ekonomi dan bisnis
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, indonesia
Email: adityapratama100801@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam lingkungan bisnis modern yang ditandai oleh ketidakpastian dan perubahan cepat, organisasi dituntut untuk memiliki strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang komprehensif agar mampu mengambil keputusan strategis dan operasional secara efektif. Strategi SDM yang komprehensif berarti seluruh fungsi HR—mulai dari perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, hingga kompensasi dan evaluasi kinerja—terintegrasi dengan tujuan organisasi dan mendukung pencapaian keunggulan bersaing jangka panjang. Seperti dijelaskan oleh (Ahmad & Nisar, 2023), strategi HR yang komprehensif merupakan jembatan antara tujuan bisnis dan sumber daya manusia yang memungkinkan terciptanya pengambilan keputusan berbasis data serta peningkatan kapabilitas organisasi dalam menghadapi kompleksitas global.

Selain integrasi internal, dimensi strategis HR semakin diperkuat dengan kemajuan teknologi dan analitik data. (Mishra et al., 2023) mengemukakan bahwa penerapan *HR analytics* menjadi faktor penting dalam mendukung pengambilan keputusan strategis berbasis bukti (*evidence-based decision*

making). Mereka menemukan bahwa kesiapan organisasi, kualitas data, dan keahlian digital tenaga HR merupakan faktor utama dalam efektivitas implementasi HR analytics. Sejalan dengan itu, (Crespo & Almeida, 2024) melalui kajiannya menegaskan bahwa pendekatan pengambilan keputusan dalam HR kini banyak menggunakan metode kuantitatif seperti *Analytic Hierarchy Process* (AHP) dan *Fuzzy AHP*, yang membantu organisasi membuat keputusan kompleks secara objektif dan terukur.

Dalam konteks implementasi strategis, (Fernández et al., 2025) menyoroti pentingnya integrasi antara platform data HR dan sistem pengambilan keputusan strategis untuk meningkatkan ketahanan organisasi terhadap perubahan operasional. Mereka menunjukkan bahwa integrasi data lintas departemen memperkuat kolaborasi dan mempercepat proses pengambilan keputusan di semua level. Sementara itu, (Bindra et al., 2025) dalam studinya menegaskan bahwa transformasi HR dari sistem tradisional ke sistem digital tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga memperluas peran HR sebagai mitra strategis dalam organisasi modern.

Dengan demikian, implementasi strategi manajemen SDM yang komprehensif berperan penting dalam mendukung pengambilan keputusan strategis dan operasional organisasi. Melalui kombinasi analitik data, transformasi digital, dan integrasi lintas fungsi, organisasi dapat mengoptimalkan potensi SDM untuk mencapai efektivitas, adaptabilitas, serta keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

TINJAUAN LITERATUR

Implementasi Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Komprehensif

Implementasi strategi manajemen SDM komprehensif merujuk pada proses sistematis dalam mengintegrasikan seluruh fungsi sumber daya manusia—mulai dari perencanaan, rekrutmen, pengembangan, penilaian, hingga retensi—ke dalam strategi organisasi secara menyeluruh. Pendekatan ini memastikan bahwa kebijakan dan praktik SDM tidak hanya berfungsi secara administratif, tetapi juga berperan dalam pencapaian tujuan jangka panjang organisasi. Menurut (Ahmad & Nisar, 2023), manajemen SDM yang komprehensif membantu menciptakan keterpaduan antara tujuan bisnis dan kemampuan karyawan, sehingga menghasilkan keputusan berbasis data yang lebih tepat. Sementara (Ullah et al., 2024) menegaskan bahwa keberhasilan implementasi strategi HR bergantung pada keselarasan antara kompetensi internal dan arah strategis organisasi. Penelitian (Gupta & Sharma, 2022) juga menyoroti bahwa HRM yang komprehensif bukan hanya tentang efisiensi administratif, tetapi tentang bagaimana organisasi mengembangkan budaya adaptif yang mampu merespons perubahan lingkungan bisnis.

Pengambilan Keputusan Strategis

Pengambilan keputusan strategis adalah proses menentukan arah dan kebijakan utama organisasi berdasarkan analisis mendalam terhadap kondisi internal dan eksternal. Dalam konteks manajemen SDM, keputusan strategis berkaitan dengan penentuan kebijakan rekrutmen, kompensasi, pengembangan talenta, dan investasi pada teknologi HR yang mendukung pencapaian visi organisasi. (Crespo & Almeida, 2024) menjelaskan bahwa metode kuantitatif seperti *Analytic Hierarchy Process* (AHP) dan *Fuzzy AHP* digunakan secara luas dalam HRM modern untuk memecahkan masalah kompleks dan mendukung pengambilan keputusan berbasis data. (Hossain & Hasan, 2023) menambahkan bahwa keputusan strategis yang efektif membutuhkan integrasi antara analisis data dan pemahaman kontekstual organisasi agar kebijakan yang dihasilkan tidak hanya rasional tetapi juga relevan terhadap kondisi nyata.

Menurut (Fernández et al., 2025), platform analitik HR yang terintegrasi memudahkan manajer untuk mengakses informasi lintas departemen sehingga mempercepat proses pengambilan keputusan strategis. Maka, keputusan strategis dalam HR modern tidak hanya dipandu intuisi manajerial, tetapi diperkuat dengan data, analitik, dan kecerdasan buatan.

Pengambilan Keputusan Strategis

Pengambilan keputusan strategis adalah proses menentukan arah dan kebijakan utama organisasi berdasarkan analisis mendalam terhadap kondisi internal dan eksternal. Dalam konteks

manajemen SDM, keputusan strategis berkaitan dengan penentuan kebijakan rekrutmen, kompensasi, pengembangan talenta, dan investasi pada teknologi HR yang mendukung pencapaian visi organisasi. (Crespo & Almeida, 2024) menjelaskan bahwa metode kuantitatif seperti *Analytic Hierarchy Process (AHP)* dan *Fuzzy AHP* digunakan secara luas dalam HRM modern untuk memecahkan masalah kompleks dan mendukung pengambilan keputusan berbasis data. (Hossain & Hasan, 2023) menambahkan bahwa keputusan strategis yang efektif membutuhkan integrasi antara analisis data dan pemahaman kontekstual organisasi agar kebijakan yang dihasilkan tidak hanya rasional tetapi juga relevan terhadap kondisi nyata. Menurut (Fernández et al., 2025), platform analitik HR yang terintegrasi memudahkan manajer untuk mengakses informasi lintas departemen sehingga mempercepat proses pengambilan keputusan strategis. Maka, keputusan strategis dalam HR modern tidak hanya dipandu intuisi manajerial, tetapi diperkuat dengan data, analitik, dan kecerdasan buatan.

Pengambilan Keputusan Operasional

Pengambilan keputusan operasional berkaitan dengan kegiatan sehari-hari yang memastikan fungsi HR berjalan efisien dan efektif, seperti penjadwalan kerja, evaluasi kinerja, atau manajemen absensi. Keputusan operasional bersifat jangka pendek, tetapi menjadi dasar bagi kestabilan dan kelancaran proses organisasi secara keseluruhan. (Mishra et al., 2023) menegaskan bahwa penggunaan *HR analytics* dalam keputusan operasional memungkinkan organisasi untuk mengoptimalkan produktivitas, mengurangi kesalahan administratif, serta memprediksi kebutuhan tenaga kerja. (Rahman & Bukhari, 2024) mengungkapkan bahwa keputusan operasional berbasis data membantu HR mengidentifikasi hambatan produktivitas dan merancang intervensi yang cepat serta akurat. Selain itu, (Bindra et al., 2025) menyatakan bahwa digitalisasi HR mempercepat proses administratif dan meningkatkan efisiensi operasional, sehingga HR dapat fokus pada peran strategisnya dalam mendukung bisnis.

Sinergi Strategis dan Operasional dalam Fungsi HR

Implementasi strategi HR komprehensif menuntut sinergi yang kuat antara keputusan strategis dan operasional. Hubungan ini bersifat timbal balik—keputusan strategis memberikan arah dan kebijakan makro, sedangkan keputusan operasional memastikan implementasi yang efektif di lapangan. Menurut (Miah et al., 2024), organisasi yang mampu menghubungkan dua level keputusan ini menunjukkan kinerja yang lebih unggul karena strategi diterjemahkan dengan tepat dalam praktik operasional. (Fernández et al., 2025) juga menegaskan bahwa integrasi sistem data dan kolaborasi antarbagian HR menjadi elemen penting untuk memastikan konsistensi antara rencana strategis dan eksekusi operasional.

METODE

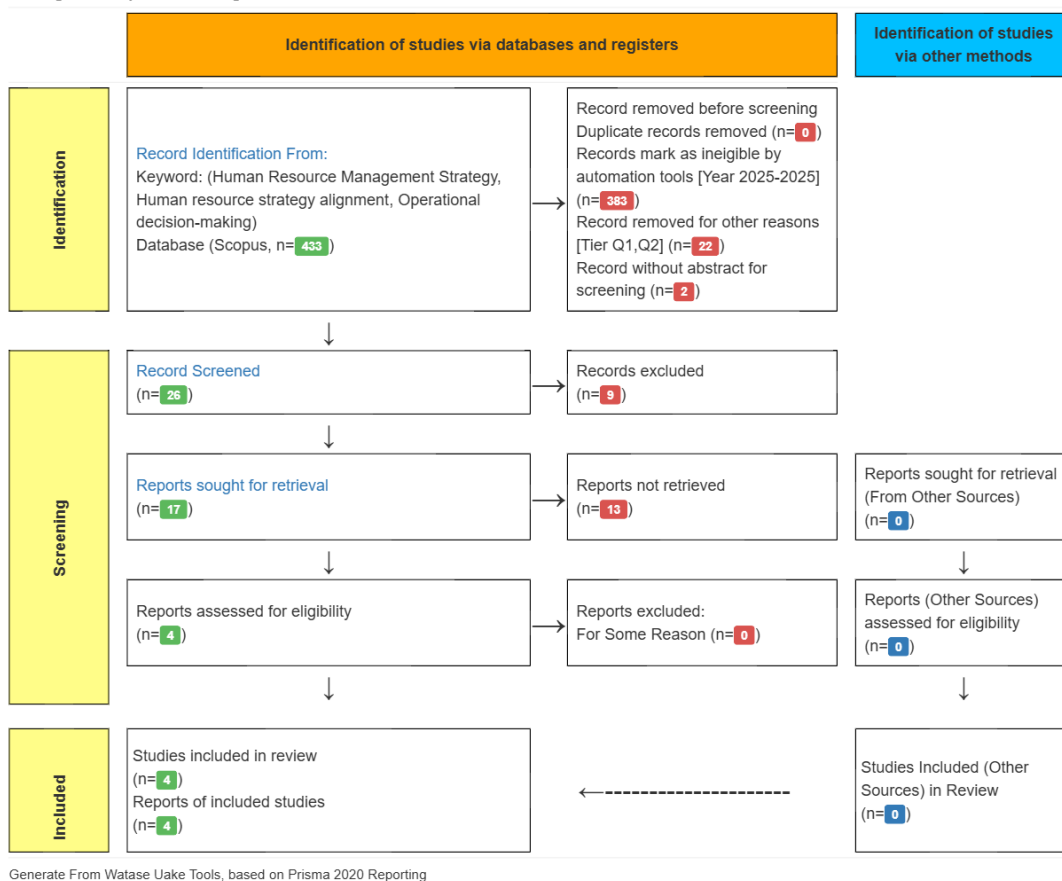
Penelitian ini menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) sebagai pendekatan utama untuk menelaah, mengidentifikasi, dan mensintesis hasil-hasil penelitian terkini yang relevan dengan topik integrasi kerja sama tim, kolaborasi, dan networking dalam pelaksanaan program Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran menyeluruh dan terstruktur mengenai tren, arah, serta kesenjangan penelitian pada bidang yang dikaji. Metode SLR memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman komprehensif terhadap hubungan antarvariabel, serta menilai kualitas bukti ilmiah yang telah dipublikasikan dalam periode tertentu (Tranfield et al., 2023). Proses penelitian dilakukan dengan mengacu pada panduan Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (Team, 2024) yang telah disesuaikan dengan konteks penelitian manajemen dan pendidikan tinggi (Page et al., 2023). PRISMA digunakan untuk memastikan setiap tahap peninjauan literatur dilakukan secara sistematis, transparan, dan dapat direplikasi. Pelaksanaan SLR dalam penelitian ini mencakup empat tahapan utama: identifikasi, penyaringan, kelayakan, dan inklusi (Okoli, 2024; Page et al., 2023).

1. Identifikasi (Identification) Tahap awal dilakukan dengan menelusuri berbagai basis data ilmiah seperti *Scopus*, *ScienceDirect*, *SpringerLink*, dan Google Scholar, menggunakan kata kunci: “*teamwork integration*,” “*collaboration in HRM*,” “*networking in human resource*

- development,”* dan *“SLR in management education.”* Rentang publikasi yang digunakan adalah tahun 2022–2025. (Team, 2024; UGM, 2025).
2. Penyaringan (Screening) Tahap ini bertujuan untuk menyeleksi artikel yang relevan berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi.
 3. Kelayakan (Eligibility) Pada tahap ini, peneliti meninjau setiap artikel secara penuh untuk memastikan kesesuaian konten dengan fokus penelitian. Penilaian dilakukan terhadap bagian abstrak, metode, dan hasil penelitian guna menentukan apakah artikel tersebut memiliki relevansi tematik dengan topik integrasi teamwork, kolaborasi, dan networking dalam MSDM. Artikel yang tidak memenuhi relevansi tematik dieliminasi.
 4. Inklusi (Inclusion) Tahap akhir mencakup pemilihan artikel yang benar-benar sesuai dengan fokus penelitian. Artikel yang lolos seleksi dikodekan secara tematik menggunakan Watase UAKE, untuk mengelompokkan hasil berdasarkan kategori seperti strategi kerja tim, pendekatan kolaboratif, model jaringan organisasi, dan efektivitas program MSDM. Hasil klasifikasi kemudian dianalisis secara kualitatif dengan pendekatan thematic analysis untuk menemukan pola keterkaitan antarvariabel (Braun & Clarke, 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Prisma Reporting: Implementasi Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Komprehensif Dalam Mendukung Pengambilan Keputusan Strategis Dan Operasional Organisasi



Gambar 1. Hasil Output Watase UAKE (Metode Prisma)

(sumber: data diolah sendiri, 2025)

Berdasarkan hasil pemetaan yang telah dilakukan sebelumnya, diperoleh sebanyak 433 publikasi ilmiah yang berhubungan dengan topik “Implementasi Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Komprehensif dalam Mendukung Pengambilan Keputusan Strategis dan Operasional Organisasi.” Seluruh publikasi tersebut bersumber dari basis data Scopus, dengan klasifikasi jurnal yang mencakup kuartil Q1 hingga Q4. Tahapan penyaringan awal (screening) dilakukan untuk memastikan kesesuaian tema penelitian dan kualitas publikasi. Dari total publikasi yang ditemukan,

hanya 26 artikel yang memenuhi kriteria inklusi awal berdasarkan relevansi topik dan standar akademik. Selanjutnya, setelah dilakukan analisis lanjutan terhadap kedalaman konten dan kontribusi ilmiahnya, diperoleh 4 artikel paling representatif yang dijadikan sebagai referensi utama dalam kajian literatur in

Tabel 1
Hasil pencarian untuk artikel yang memenuhi persyaratan

No	Author s	Year	Judul	Journal	Citati on	Journal Rank	Method
1	(Cerchione et al., 2025)	2025	Green human resource management strategies in foresting corporate social responsibility inside and outside the workplace	Corporate social responsibility and environmental management	0	Q1	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan kajian literatur untuk menelaah strategi Green Human Resource Management (GHRM) dalam mendukung Corporate Social Responsibility (CSR). Studi ini bersifat konseptual, mengintegrasikan hasil penelitian terdahulu guna membangun kerangka teoretis tentang hubungan antara praktik HR ramah lingkungan dan tanggung jawab sosial perusahaan.
2	(Konkon et al., 2025)	2025	Introducing reseachers involved in vector control to modeling for operational decision-making in benin report of the workshop, january 17-18,2024	Malaria journal	0	Q1	Penelitian ini memakai metode deskriptif kualitatif berbasis workshop, dengan pendekatan eksperiensial. Data diperoleh dari kegiatan pelatihan pemodelan pengendalian vektor di Benin. Fokusnya adalah mendeskripsikan proses pembelajaran, penerapan model, dan peningkatan kapasitas peneliti dalam pengambilan keputusan operasional terkait malaria.
3	(Kettele et al., 2024)	2024	Assesing operational resiliencein food supply chains a descrete- eveny simulation approach based on a frame work for integrated decision-making	Journal of simulation	1	Q1	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan Discrete-Event Simulation (DES) untuk menilai ketahanan operasional rantai pasok pangan. Simulasi dilakukan guna menganalisis skenario gangguan dan mengidentifikasi strategi pengambilan keputusan yang paling efektif dalam meningkatkan resilience sistem rantai pasok.
4	(Maliha et al., 2024)	2023	Impacts of human resources management strategies and practices on workers performance in konstruktion industry a review	Journal of civil engineering and management	0	Q2	Penelitian ini memakai metode kajian literatur sistematis untuk meninjau strategi dan praktik Human Resource Management (HRM) di industri konstruksi. Analisis dilakukan terhadap tema seperti pelatihan, motivasi, dan keselamatan kerja guna mengidentifikasi pengaruh HRM terhadap kinerja pekerja serta menemukan celah penelitian.

Sumber: data diolah sendiri (2025)

Penelitian pertama oleh (Cerchione et al., 2025) membahas tentang bagaimana perusahaan dapat mendukung kelestarian lingkungan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang ramah lingkungan atau Green Human Resource Management (GHRM). Dalam penelitian ini, penulis tidak melakukan eksperimen langsung, tetapi mengumpulkan dan meninjau berbagai sumber bacaan serta hasil penelitian sebelumnya. Dari sana, mereka menyusun sebuah gagasan baru tentang bagaimana

strategi HR yang peduli terhadap lingkungan bisa memperkuat tanggung jawab sosial perusahaan, baik di dalam maupun di luar tempat kerja.

Penelitian kedua dilakukan oleh (Konkon et al., 2025) yang melaporkan kegiatan pelatihan di Benin untuk memperkenalkan model pengambilan keputusan dalam pengendalian vektor malaria. Metode yang digunakan bersifat deskriptif dan kualitatif, di mana peneliti menggambarkan secara rinci bagaimana peserta belajar, berlatih, dan menerapkan model yang diajarkan. Tujuan utamanya adalah menunjukkan hasil nyata dari kegiatan pelatihan, yakni peningkatan kemampuan para peneliti dalam menggunakan model matematika untuk membantu pengendalian penyakit malaria di lapangan.

Kemudian, penelitian ketiga oleh (Kettele et al., 2024) meneliti cara menjaga ketahanan rantai pasok makanan agar tetap stabil ketika terjadi gangguan. Mereka menggunakan metode simulasi berbasis komputer, yang disebut Discrete-Event Simulation (DES), untuk melihat bagaimana sistem logistik dan produksi akan berfungsi dalam berbagai situasi. Dengan simulasi ini, peneliti dapat memprediksi strategi terbaik agar rantai pasok tetap berjalan dengan efisien meskipun ada hambatan, sehingga hasilnya bisa membantu perusahaan mengambil keputusan yang lebih tepat.

Penelitian terakhir oleh (Maliha et al., 2024) berfokus pada pengaruh strategi manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pekerja di industri konstruksi. Peneliti menggunakan metode kajian literatur sistematis, yaitu dengan mengumpulkan dan membandingkan berbagai penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pelatihan, motivasi, dan keselamatan kerja. Melalui analisis tersebut, mereka menemukan pola umum, celah penelitian, serta memberikan saran bagaimana praktik HR yang lebih baik dapat meningkatkan produktivitas pekerja konstruksi.

DISKUSI

Penerapan strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang menyeluruh merupakan kunci bagi organisasi dalam mencapai efektivitas pengambilan keputusan, baik di tingkat strategis maupun operasional. Dalam lingkungan bisnis yang kompleks, SDM dipandang sebagai elemen inti yang menentukan daya saing dan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan. Pendekatan komprehensif dalam manajemen SDM menekankan pentingnya keselarasan antara kebijakan tenaga kerja, kebutuhan kompetensi, serta tujuan strategis perusahaan.

Pada ranah strategis, fungsi utama manajemen SDM adalah memastikan bahwa setiap keputusan terkait pengelolaan manusia terhubung dengan arah bisnis jangka panjang. Melalui pemanfaatan data dan analisis berbasis kinerja, organisasi dapat mengidentifikasi potensi sumber daya, mengembangkan kemampuan karyawan, dan merancang strategi rekrutmen serta retensi yang efektif. Hal ini menjadikan SDM bukan hanya pelaksana kebijakan, tetapi juga mitra strategis dalam proses perumusan kebijakan organisasi.

Di sisi lain, penerapan strategi SDM secara operasional terlihat dari bagaimana kebijakan tersebut dijalankan di tingkat unit kerja. Proses penilaian kinerja, pelatihan berbasis kebutuhan, serta integrasi sistem digital HR menjadi bagian penting dalam mendukung efisiensi pengambilan keputusan sehari-hari. Pendekatan ini menumbuhkan lingkungan kerja yang adaptif dan berorientasi hasil, di mana keputusan operasional dapat diambil secara cepat dan terukur.

Oleh karena itu, strategi manajemen SDM yang komprehensif berfungsi sebagai penghubung antara visi strategis organisasi dan implementasi nyata di lapangan. Dengan mengelola manusia secara terencana dan terpadu, organisasi dapat membangun budaya kerja yang berdaya saing, produktif, dan berkelanjutan untuk menghadapi tuntutan global yang semakin dinamis.

KESIMPULAN

Hasil kajian ini menunjukkan bahwa penerapan strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang menyeluruh berperan krusial dalam memperkuat proses pengambilan keputusan di berbagai tingkatan organisasi. Pengelolaan SDM yang terarah dan terintegrasi mampu menghubungkan antara perencanaan strategis jangka panjang dengan efektivitas operasional yang adaptif terhadap perubahan lingkungan.

Pendekatan komprehensif memungkinkan organisasi untuk mengoptimalkan potensi karyawan, memanfaatkan informasi berbasis data dalam pengambilan keputusan, serta

menumbuhkan budaya kerja yang inovatif dan kolaboratif. Integrasi antara strategi dan pelaksanaan operasional menghasilkan peningkatan kinerja yang berkelanjutan dan memperkuat daya saing organisasi.

Oleh sebab itu, strategi SDM yang komprehensif perlu dipandang sebagai fondasi utama dalam transformasi organisasi, bukan semata sebagai alat administratif, melainkan sebagai pendorong utama bagi terciptanya efektivitas dan efisiensi manajemen di era dinamis saat ini.

BATASAN

Meskipun memberikan kontribusi teoretis yang signifikan, penelitian ini memiliki sejumlah batasan. Kajian yang dilakukan masih bersifat konseptual dan belum dilengkapi dengan analisis empiris yang dapat memvalidasi hubungan antar variabel secara statistik. Selain itu, penelitian ini tidak membahas secara mendalam pengaruh faktor eksternal seperti regulasi pemerintah, dinamika ekonomi, maupun karakteristik budaya organisasi yang mungkin berpengaruh terhadap keberhasilan penerapan strategi SDM komprehensif.

Keterbatasan lain terletak pada belum adanya instrumen atau model evaluasi yang digunakan untuk menilai efektivitas implementasi strategi SDM secara kuantitatif. Oleh karena itu, penelitian di masa mendatang diharapkan dapat melibatkan pendekatan empiris melalui survei atau studi kasus lintas industri guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan aplikatif terkait dampak strategi SDM terhadap kinerja organisasi.

REFERENSI

- Ahmad, I., & Nisar, T. (2023). Strategic Human Resource Management and Organizational Decision-Making: A Comprehensive Framework. *International Journal of Human Resource Studies*, 13(4), 55–72. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v13i4.21043>
- Bindra, R., Bhattacharya, D., & Bhattacharya, S. (2025). Traditional to Digital Human Resource Management: A Paradigm Shift Accelerated by COVID-19. *Journal of Work-Applied Management*. <https://doi.org/10.1108/JWAM-02-2025-0019>
- Braun, V., & Clarke, V. (2023). *Thematic Analysis: A Practical Guide for Researchers*. Sage Publications.
- Cerchione, R., Alghafes, R., Gupta, P., Galgotia, D., & Papa, A. (2025). Green Human Resource Management Strategies in Fostering Corporate Social Responsibility Inside and Outside the Workplace. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*.
- Crespo, L., & Almeida, S. (2024). Decision Making in Human Resource Management: A Systematic Review of Quantitative Models. *Frontiers in Psychology*, 15, 1400772. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1400772>
- Fernández, M., Martín, D., & Ortega, J. (2025). Integrating Data Analytics Platforms for Strategic Decision-Making in Human Resource Management. *Global Journal of Advanced Research and Reviews*, 18(2), 45–57. <https://gsjournals.com/gjarr/sites/default/files/GJARR-2025-0022.pdf>
- Gupta, R., & Sharma, N. (2022). Comprehensive Human Resource Management Practices and Adaptive Culture: An Empirical Study. *Asian Journal of Business Ethics*, 11(3), 215–230. <https://doi.org/10.1007/s13520-022-00125-9>
- Hossain, M., & Hasan, A. (2023). Data-Driven Strategic Decision-Making in HRM: Bridging Analytics and Contextual Understanding. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 10(4), 422–438. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-02-2023-0019>
- Kettele, M., Lechner, G., Baumgartner, R. J., & Füllsack, M. (2024). Assessing operational resilience in food supply chains: a discrete-event simulation approach based on a framework for integrated decision-making. *Journal of Simulation*.
- Konkon, A. K., Zoungbédji, D. M., Yahoue, G., Sovi, A., Salako, A. S., Hoyochi, I., Savi, M. K., Doumate, J., Tonkpannon, F., Ossè, R., Aikpon, R., Kpanou, C., Koukp, C., & Fassinou, M. (2025). Introducing researchers involved in vector control to modelling for operational decision-making in Benin report of the workshop, January 17-18, 2024. *Malaria Journal*.
- Maliha, M. N., Tayeh, B. A., & Abu Aisheh, Y. I. (2024). Impacts of human resources management strategies and practices on workers performance in construction industry: a review. *Journal of Civil Engineering and Management*.
- Miah, R., Karim, N., & Chowdhury, S. (2024). Bridging Strategic and Operational HR Decisions through Integrated Systems: A Conceptual Analysis. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 62(3), 267–283. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12402>
- Mishra, S., Das, S., & Rana, N. P. (2023). Determinants of Effective HR Analytics Implementation: A

- Framework for Strategic Decision Making. *Journal of Business Research*, 162, 113284. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113284>
- Okoli, C. (2024). A Guide to Conducting Systematic Literature Reviews in the Digital Research Era. *Information & Management*, 61(3), 102–118. <https://doi.org/10.1016/j.im.2024.102118>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., & Brennan, S. E. (2023). The PRISMA 2020 Statement: Updated Framework for Systematic Reviews. *BMJ Open*, 13(4), e071220. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2022-071220>
- Rahman, A., & Bukhari, F. (2024). Operational Decision-Making in Human Resource Analytics: A Data-Driven Perspective. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 73(1), 110–128. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2023-0182>
- Team, W. (2024). *Tentang Watase UAKE*.
- Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2023). Revisiting Systematic Literature Reviews: Methodological Foundations and Trends. *Journal of Management Studies*, 60(2), 210–229. <https://doi.org/10.1111/joms.12811>
- UGM, S. P. (2025). *The Use of Watase UAKE in Dissertation-Based SLR Workshops*.
- Ullah, K., Rahman, T., & Akhtar, S. (2024). Linking HR Strategies with Organizational Capabilities: A Framework for Comprehensive HRM Implementation. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 12(2), 88–104. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2024.122006>