

PENDEKATAN HOLISTIK DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI ORGANISASI

Rahman ¹, Erlangga Satria Raka ², Mochammad Naufal Christanto ³

Program Studi Manajemen
Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

Correspondence		
Email: rahmansby1474@gmail.com , radartv.sby@gmail.com , naufalgccsby@gmail.com		No. Telp:
Submitted 28 Juni 2025	Accepted 1 Juli 2025	Published 2 Juli 2025

ABSTRAK

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek krusial dalam upaya meningkatkan kompetensi dan daya saing organisasi. Dalam menghadapi tantangan era digital dan dinamika global, pendekatan yang bersifat parsial dinilai kurang efektif dalam menghasilkan SDM yang adaptif dan unggul. Oleh karena itu, pendekatan holistik dalam manajemen SDM menjadi strategi yang semakin relevan. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji secara teoritis pendekatan holistik dalam pengembangan SDM dan kaitannya dengan peningkatan kompetensi organisasi melalui tinjauan pustaka dari berbagai studi terdahulu. Metode yang digunakan adalah kajian literatur dengan menganalisis enam artikel ilmiah yang relevan, yang dipublikasikan dalam rentang waktu tiga tahun terakhir. Hasil kajian menunjukkan bahwa pendekatan holistik mencakup integrasi berbagai aspek seperti pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, kesejahteraan psikologis, dan dukungan lingkungan kerja. Pendekatan ini terbukti meningkatkan keterlibatan, motivasi, serta kepuasan kerja individu, yang secara tidak langsung berdampak positif terhadap efektivitas organisasi. Selain itu, peran kepemimpinan strategis, reformasi kurikulum, dan adaptasi terhadap teknologi digital menjadi faktor pendukung dalam penerapan pendekatan ini. Simpulan dari studi ini menekankan pentingnya sinergi antara kebijakan organisasi, pelatihan yang komprehensif, dan budaya kerja yang mendukung pengembangan holistik SDM. Diharapkan hasil kajian ini dapat menjadi landasan bagi para praktisi, akademisi, dan pengambil kebijakan dalam merancang strategi pengembangan SDM yang selaras dengan kebutuhan organisasi masa kini dan masa depan.

Kata Kunci : pendekatan holistik, sumber daya manusia, kompetensi organisasi, pengembangan SDM, kepemimpinan strategis.

ABSTRACT

Human resource (HR) development is a crucial aspect in efforts to improve organizational competence and competitiveness. In facing the challenges of the digital era and global dynamics, a partial approach is considered less effective in producing adaptive and superior HR. Therefore, a holistic approach in HR management is an increasingly relevant strategy. This article aims to theoretically examine the holistic approach in HR development and its relationship to improving organizational competence through a literature review of various previous studies. The method used is a literature review by analyzing six relevant scientific articles, published in the last three years. The results of the study show that the holistic approach includes the integration of various aspects such as knowledge, skills, attitudes, values, psychological well-being, and work environment support. This approach has been shown to increase individual engagement, motivation, and job satisfaction, which indirectly have a positive impact on organizational effectiveness. In addition, the role of strategic leadership, curriculum reform, and adaptation to digital technology are supporting factors in implementing this approach. The conclusion of this study emphasizes the importance of synergy between organizational policies, comprehensive training, and a work culture that supports holistic HR development. It is expected that the results of this study can be a basis for practitioners, academics, and policy makers in designing HR development strategies that are in line with the needs of current and future organizations.

Keywords: holistic approach, human resources, organizational competence, HR development, strategic leadership.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan bisnis. Salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam menghadapi tantangan

tersebut adalah kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. SDM yang kompeten, adaptif, dan memiliki komitmen tinggi terhadap tujuan organisasi menjadi aset strategis yang tidak tergantikan. Oleh karena itu, pengembangan SDM secara sistematis dan berkelanjutan menjadi hal yang sangat penting untuk dilakukan oleh setiap organisasi.

Sumber daya manusia meliputi seluruh individu yang berperan dalam menjalankan aktivitas organisasi, baik yang bekerja sebagai pegawai tetap, tenaga kontrak, maupun yang berada pada jajaran manajemen puncak. Menurut Mathis et al (2017:05) Manajemen Sumber daya manusia adalah merancang sebuah sistem formal dalam suatu organisasi untuk mengelola bakat manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap kegiatan tersebut memerlukan pemikiran dan pemahaman tentang apa yang berhasil dengan baik mengingat kekhawatiran karyawan saat ini dan kondisi perusahaan. Sementara menurut pendapat dari Dessler and Chhinzer (2020:02) manajemen sumber daya manusia (SDM) Pengelolaan orang-orang dalam organisasi untuk mendorong keberhasilan kinerja organisasi dan pencapaian tujuan strategis organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu mengelola sumber daya manusia secara cermat, dengan mempertimbangkan kebutuhan serta harapan individu, dan menyelaraskan strategi pengelolaan SDM dengan sasaran bisnis organisasi secara menyeluruh.

Tradisi pengembangan SDM selama ini umumnya dilakukan secara parsial, seperti pelatihan teknis, evaluasi kinerja, atau pemberian insentif, tanpa memperhatikan keterkaitan antar aspek yang memengaruhi kualitas SDM secara keseluruhan. Pendekatan semacam ini cenderung menghasilkan perbaikan jangka pendek yang tidak berkelanjutan. Oleh karena itu, diperlukan suatu pendekatan yang lebih menyeluruh dan terpadu, yang tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis, tetapi juga memperhatikan dimensi psikologis, sosial, budaya, serta nilai-nilai organisasi. Pendekatan tersebut dikenal sebagai pendekatan holistik dalam pengembangan sumber daya manusia.

Penerapan pendekatan holistik dalam pengembangan SDM diyakini mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kompetensi organisasi. Kompetensi organisasi merujuk pada kemampuan kolektif organisasi dalam menciptakan nilai, menyelesaikan masalah, serta berinovasi secara berkelanjutan. Dengan SDM yang berkembang secara holistik, organisasi akan memiliki fondasi yang kuat untuk meningkatkan daya saing dan mencapai tujuan jangka panjangnya secara berkelanjutan.

Pendekatan holistik turut mencakup pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan kualitas pengalaman kerja karyawan serta memperkuat budaya organisasi yang tanggap terhadap kebutuhan mereka. Proses digitalisasi memungkinkan manajemen SDM memperoleh data karyawan secara langsung dan memberikan respons yang lebih cepat, mulai dari pemberian umpan balik rutin hingga perencanaan pengembangan karier secara berkelanjutan. Pendekatan ini terbukti mampu mendorong peningkatan komitmen dan motivasi karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan strategis organisasi di tengah kompetisi global (Lou et al., 2024).

Komitmen organisasi di lingkungan kerja memegang peranan penting dalam mendorong peningkatan kualitas kinerja individu. Ketika seseorang memiliki keterikatan secara emosional maupun profesional terhadap organisasinya, ia cenderung menunjukkan loyalitas, rasa tanggung jawab, serta etos kerja yang tinggi. Di samping itu, kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh individu turut memberikan kontribusi yang signifikan terhadap terciptanya efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas. Dengan demikian, selain komitmen dan motivasi, kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja menjadi faktor krusial yang mendukung peningkatan kinerja individu secara holistik (Werang et al., 2017).

Berdasarkan latar belakang tersebut, diperlukan kajian literatur yang komprehensif untuk menelaah berbagai konsep, model, dan praktik terbaik yang berkaitan dengan pendekatan holistik dalam pengembangan SDM serta kaitannya dengan peningkatan kompetensi

organisasi. Kajian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan menjadi landasan teoritis dalam perumusan strategi pengembangan SDM yang efektif dan relevan dengan tantangan organisasi masa kini.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kajian pustaka (literature review), yaitu dengan menelaah berbagai sumber literatur yang relevan, seperti jurnal ilmiah, buku, artikel penelitian, dan dokumen akademik lainnya yang membahas pendekatan holistik dalam pengembangan sumber daya manusia serta keterkaitannya dengan peningkatan kompetensi organisasi. Pendekatan deskriptif kualitatif sesuai untuk penelitian yang fokus pada pemahaman konsep, teori, dan praktik yang tercermin dalam literatur (Kusumastuti & Khoiron, 2019). Tujuan utama pendekatan ini adalah untuk menggambarkan, mengklarifikasi, dan memahami berbagai teori serta praktik pengembangan SDM holistik dalam konteks organisasi modern. Studi pustaka memungkinkan peneliti untuk meninjau teori yang sudah ada, menyusun konsep, serta mengidentifikasi kesenjangan atau peluang yang dapat menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya.

Sumber data diperoleh melalui pencarian di berbagai basis data ilmiah seperti Google Scholar, ScienceDirect, dan ProQuest dengan menggunakan kata kunci seperti "holistic approach," "human resource development," "organizational competence," dan "strategic HRM". Kriteria inklusi dalam seleksi literatur meliputi publikasi yang terbit dalam lima tahun terakhir, bersifat akademis dan relevan dengan topik penelitian. Analisis data dilakukan secara deskriptif-kualitatif dengan merangkum, mengelompokkan, dan membandingkan temuan-temuan utama dari literatur yang dikaji untuk menarik kesimpulan teoritis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan teori serta hasil-hasil penelitian sebelumnya yang memiliki relevansi, artikel tinjauan pustaka ini memfokuskan pembahasannya pada bidang konsentrasi Holistik Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu:

Tabel 1 Penelitian terdahulu

Penulis, Tahun	Judul	Hasil dan Pembahasan
Nama : Kornelia Bouway, Nelcy Mbelanggedo Tahun : 2025	Pendekatan Holistik Pada Kompetensi Guru Pak: Menyeimbangkan Aspek Teologis, Pedagogis, Dan Sosial	Hasil penelitian menunjukkan bahwa integrasi ketiga aspek tersebut meningkatkan relevansi pembelajaran, memperkuat keterlibatan sosial guru, serta mendorong inovasi pedagogis. Kesimpulannya, keseimbangan antara kompetensi teologis, pedagogis, dan sosial sangat penting dalam profesionalisme guruPAK. Oleh karena itu, diperlukan reformulasi kurikulum dan program pelatihan yang lebih integratif agar guru PAK dapat membimbing peserta didik secara efektif dalam menghadapi tantangan kehidupan modern

Nama : Nudzulul Faidz, Mudji Kuswinarno Tahun : 2023	Pengembangan Sdm Di Era Digital: Transformasi Dan Adaptasi Kompetensi	Kesimpulan penelitian ini menyoroti pentingnya pendekatan strategis dalam pengembangan SDM untuk memaksimalkan produktivitas karyawan di era digital. Hasil studi ini memberikan panduan bagi praktisi HR dan manajer untuk merancang program pengembangan yang efektif dan relevan dengan perkembangan teknologi
Nama : Derianov Abidin, Iswar Rizal, Sri Sundari, Marisi Pakpahan Tahun : 2024	Pendekatan Holistik Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja	Pendekatan holistik yang diterapkan dalam program SDM modern, seperti Sustainable Human Resource Management (SHRM), tidak hanya memfokuskan pada produktivitas, tetapi juga pada kesehatan mental dan keseimbangan kerja-hidup yang efektif. Hal ini relevan karena kepuasan kerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kompensasi atau tugas pekerjaan, tetapi juga oleh pengalaman dan keterlibatan di lingkungan kerja yang mendukung perkembangan pribadi dan
Nama : Natasya Priyani, Nadya Revelin Putri, Atong Nazarius,Jadiaman Parhusip Tahun : 2024	Transformasi Kurikulum Pendidikan Untuk Meningkatkan Kompetensi Teknologi Dalam Era Digital	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa implementasi CC2020 secara signifikan meningkatkan kompetensi mahasiswa dalam pemecahan masalah, kerja sama lintas disiplin, dan adaptasi di lingkungan kerja global. Kurikulum ini tidak hanya menjawab kebutuhan industri digital, tetapi juga mempersiapkan lulusan yang memiliki kesadaran etis dan kemampuan lintas budaya.
Nama : Budi Santoso Tahun : 2025	Pelatihan Jurnalistik dalam Meningkatkan Kompetensi Mengkomunikasikan Informasi Pada Anggota Pimpinan Cabang Muhammadiyah Kecamatan Juwiring Kabupaten Klaten	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan anggota PCM dalam mengkomunikasikan informasi melalui media massa masih terbatas. Sebagian besar anggota belum memiliki keterampilan jurnalistik yang memadai, seperti dalam menulis berita, feature, atau opini.
Nama : Dhian Wahana Putra, Hasna' Huwaida Tahun : 2024	Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Al Islam Melalui Perkaderan Profesi	Berdasarkan hasil penelitian, kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah di SMP Muhammadiyah 1 Jember berlandaskan pada kurikulum "Holistik-Integratif Berpola Kurikulum Merdeka

		Belajar” yang ditetapkan oleh Majelis Dikdasmen PP Muhammadiyah dan PWM Jawa Timur. Kepala sekolah berperan strategis dalam mengimplementasikan kurikulum tersebut melalui perencanaan bersama guru, pengawasan pelaksanaan di kelas, serta evaluasi berkelanjutan. Inti dari peran kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran terletak pada aspek perencanaan, pengawasan, dan evaluasi kurikulum.
--	--	---

Berdasarkan teori serta penelitian terdahulu yang relevan, artikel ini memfokuskan pembahasan pada konsentrasi Holistik dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Pendekatan ini mencakup pengembangan individu secara menyeluruh, baik dari aspek teknis, psikologis, sosial, maupun kultural, guna meningkatkan efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Penelitian oleh Kornelia Bouway dan Nelcy Mbelanggedo (2025) menunjukkan bahwa integrasi aspek teologis, pedagogis, dan sosial mampu meningkatkan relevansi pembelajaran serta keterlibatan sosial guru. Hal ini mendukung pentingnya kurikulum dan pelatihan yang lebih integratif bagi profesionalisme guru.

Nudzulul Faidz dan Mudji Kuswinarno (2023) menyoroti pentingnya strategi pengembangan SDM yang adaptif terhadap era digital. Mereka menegaskan bahwa pengembangan yang responsif terhadap teknologi dapat meningkatkan produktivitas karyawan secara signifikan. Selanjutnya, Derianov Abidin dkk. (2024) mengungkapkan bahwa pendekatan holistik dalam Sustainable Human Resource Management tidak hanya fokus pada kinerja, tetapi juga pada keseimbangan kerja-hidup dan kesehatan mental, yang turut memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Natasya Priyani dkk. (2024) menunjukkan bahwa implementasi kurikulum Computing Curriculum 2020 (CC2020) meningkatkan kemampuan mahasiswa dalam kolaborasi lintas disiplin dan kesiapan menghadapi dunia kerja global, mencerminkan pentingnya kompetensi holistik. Budi Santoso (2025) menemukan bahwa keterampilan jurnalistik anggota PCM masih terbatas, sehingga diperlukan pelatihan yang tidak hanya teknis, tetapi juga mendukung pengembangan komunikasi organisasi secara menyeluruh.

Terakhir, Dhian Wahana Putra dan Hasna' Huwaida (2024) menunjukkan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran memiliki peran strategis dalam mengimplementasikan kurikulum holistik melalui perencanaan, pengawasan, dan evaluasi. Secara keseluruhan, berbagai temuan tersebut menguatkan bahwa pendekatan holistik dalam manajemen SDM efektif dalam meningkatkan kompetensi individu dan mendukung pencapaian kinerja organisasi secara berkelanjutan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian literatur, dapat disimpulkan bahwa pendekatan holistik dalam pengembangan sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam meningkatkan kompetensi individu dan organisasi. Pendekatan ini tidak hanya menekankan pada penguasaan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup pengembangan aspek emosional, sosial, spiritual, serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan. Penerapan pendekatan holistik terbukti efektif dalam berbagai konteks, seperti pendidikan, dunia kerja, dan organisasi modern, karena mampu

membentuk SDM yang lebih utuh, produktif, dan berdaya saing tinggi. Selain itu, peran kepemimpinan yang mendukung, kurikulum yang integratif, serta pelatihan yang berkelanjutan merupakan faktor pendukung utama dalam keberhasilan penerapan pendekatan ini.

SARAN

Dari penjelasan hasil dan pembahasan adapun saran yang dapat di berikan yaitu:

1. Bagi organisasi di sarankan perlu mengadopsi pendekatan holistik dalam pengembangan sumber daya manusia secara terencana dan berkelanjutan.
2. Bagi organisasi di sarankan membuat program pelatihan sebaiknya mencakup pengembangan keterampilan teknis dan non-teknis secara seimbang.
3. Bagi organisasi di sarankan dapat berkolaborasi antar lembaga dan pemangku kepentingan perlu diperkuat guna mewujudkan SDM yang kompeten dan berdaya saing.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, D., Rizal, I., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Pendekatan Holistik Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja. *Jurnal Cakrawala Akademika*, 1(3), 924-939.
- Bouway, K., & Mbelanggedo, N. (2025). PENDEKATAN HOLISTIK PADA KOMPETENSI GURU PAK: MENYEIMBANGKAN ASPEK TEOLOGIS, PEDAGOGIS, DAN SOSIAL. *Imitatio Christo: Jurnal Teologi dan Pendidikan Agama Kristen*, 1(2), 174-192.
- Dessler, G ., Chhinzer, N. (2020) Human Resources Management Fifteenth Edition. Canada : Person
- Faidz, N., & Kuswinarmo, M. (2024). Pengembangan SDM di era digital: Transformasi dan adaptasi kompetensi. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(11).
- Kusumastuti, A., & Khoiron, A. M. (2019). Metode Penelitian Kualitatif (F. Annisya (ed.)). Semarang : Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo.
- Mathis, R,L., Jackson, H,J., Valentine, R, S., Meglich, A,P. (2017) Human Resource Management Fifteenth Edition. United States of America : Cengage Learning.
- Putra, D. W. (2024). Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Al Islam Melalui Perkaderan Profesi. *Jurnal Penelitian Ilmu Sosial dan Eksakta*, 3(2), 212-220.
- Priyani, N., Putri, N. R., Nazarius, A., & Parhusip, J. (2024). TRANSFORMASI KURIKULUM PENDIDIKAN UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI TEKNOLOGI DALAM ERA DIGITAL. *Informatika: Jurnal Teknik Informatika dan Multimedia*, 4(2), 08-12.
- Werang, B. R., Agung, A. A. G., & Agung, G. (2017). Teachers' job satisfaction, organizational commitment, and performance in Indonesia: A study from Merauke District, Pa-pua. *International Journal of Development and Sustainability*, 6(8), 700-711