Jurnal Bisnis Inovatif dan Digital
Volume. 3, Nomor. 3 Juli 2026
e-ISSN: 3046-8965; p-ISSN: 3046-9724, Hal. 60-80
DOI: https://doi.org/10.61132/jubid.v3i3.1381
Tersedia: https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JUBID

Manajemen SDM Berbasis Kearifan Lokal dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi: Sebuah Kajian Literatur

Cut Muzifatul Ummah
Manajemen Pendidikan Islam, STAI Said Perintah Masohi, Indonesia
**Penulis Korespondensi: muzicut@gmail.com*

Abstract. *Human resource management (HRM) plays an essential role in determining organizational success in addressing rapid and complex environmental changes. In Indonesia, HRM practices are influenced not only by modern management concepts but also by local wisdom values that have been rooted in social life. Previous studies indicate that integrating local wisdom into HRM practices can strengthen organizational culture, increase employee commitment, build harmonious workplace relationships, and improve organizational performance. However, research on this topic remains fragmented across various sectors, creating a limited comprehensive understanding of the relationship between local wisdom and HRM implementation. This study aims to analyze and synthesize previous studies regarding the implementation of local wisdom-based human resource management and its contribution to organizational performance improvement. The research applies an integrative literature review using a qualitative approach by analyzing relevant journal articles, books, and academic documents. Data were examined through content analysis to identify key themes, compare findings, and develop conceptual synthesis. The results show that local wisdom integration in HRM functions, including recruitment, training, leadership, organizational culture, performance management, and employment relations, positively influences productivity, commitment, collaboration, innovation, and organizational effectiveness. Local wisdom also acts as social capital supporting sustainable competitive advantage. This study provides a conceptual framework for culturally appropriate HRM practices in Indonesia.*

Keywords: *Human Resource Management; Local Wisdom; Organizational Culture; Performance; Social Capital.*

Abstrak. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan yang semakin cepat dan kompleks. Di Indonesia, praktik MSDM tidak hanya dipengaruhi oleh prinsip-prinsip manajemen modern, tetapi juga oleh nilai-nilai kearifan lokal yang telah melekat dalam kehidupan masyarakat. Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa integrasi nilai kearifan lokal dalam praktik MSDM dapat memperkuat budaya organisasi, meningkatkan komitmen karyawan, membangun hubungan kerja yang harmonis, serta meningkatkan kinerja organisasi. Namun, penelitian mengenai topik ini masih tersebar pada berbagai sektor dan konteks organisasi sehingga pemahaman komprehensif mengenai hubungan antara kearifan lokal dan praktik MSDM masih terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mensintesis penelitian terdahulu mengenai penerapan MSDM berbasis kearifan lokal serta kontribusinya terhadap peningkatan kinerja organisasi. Penelitian ini menggunakan metode integrative literature review dengan pendekatan kualitatif melalui kajian terhadap artikel jurnal, buku, dan dokumen akademik yang relevan. Data dianalisis menggunakan analisis isi untuk mengidentifikasi tema utama, membandingkan hasil penelitian sebelumnya, dan menyusun sintesis konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan nilai kearifan lokal dalam fungsi MSDM, seperti rekrutmen, pelatihan, kepemimpinan, budaya organisasi, manajemen kinerja, dan hubungan kerja, memberikan dampak positif terhadap produktivitas, komitmen, kolaborasi, inovasi, dan efektivitas organisasi. Kearifan lokal juga berperan sebagai modal sosial yang mendukung keunggulan kompetitif berkelanjutan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Kearifan Lokal; Kinerja Organisasi; Manajemen SDM; Modal Sosial.

1. LATAR BELAKANG

Keberhasilan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Di tengah perkembangan teknologi, persaingan yang semakin ketat, globalisasi, serta perubahan karakteristik tenaga kerja, organisasi perlu mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif. Pengelolaan tersebut tidak cukup hanya berfokus pada peningkatan produktivitas, tetapi juga perlu diarahkan untuk membangun komitmen, loyalitas, dan budaya kerja yang mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi. Menurut perspektif *resource-*

Naskah Masuk: 30 Mei 2026; Revisi:27 Juni 2026; Diterima: 04 Juli 2026; Tersedia: 11 Juli 2026

based view, keunggulan kompetitif yang berkelanjutan lahir dari kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya yang dimiliki, terutama sumber daya manusia, sehingga menjadi kompetensi yang sulit ditiru oleh organisasi lain (Barney, 1991). Atas dasar itu, manajemen sumber daya manusia (MSDM) dipandang sebagai salah satu unsur penting yang berperan dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Di Indonesia, pengelolaan sumber daya manusia tidak dapat dilepaskan dari keberagaman budaya yang hidup di setiap daerah. Beragam nilai kearifan lokal telah lama menjadi pedoman masyarakat dalam menjalankan kehidupan sosial maupun aktivitas ekonomi. Nilai seperti gotong royong, musyawarah, tanggung jawab, kejujuran, penghormatan terhadap sesama, dan kebersamaan memiliki potensi besar untuk diterapkan dalam praktik MSDM. Pemanfaatan nilai-nilai tersebut dapat membentuk budaya organisasi yang lebih kuat, mempererat hubungan antarkaryawan, meningkatkan komitmen terhadap organisasi, serta menciptakan suasana kerja yang selaras dengan karakter masyarakat Indonesia (Habir & Larasati, 1999). Dengan demikian, kearifan lokal tidak hanya memiliki fungsi sebagai warisan budaya, tetapi juga dapat dimanfaatkan sebagai salah satu pendekatan dalam mengembangkan organisasi.

Pembahasan mengenai penerapan MSDM berbasis kearifan lokal semakin banyak ditemukan dalam berbagai penelitian beberapa tahun terakhir. Penelitian Zuhri, Herawan, Wening, dan Harsono (2019) menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai lokal mampu memperkuat modal sosial organisasi melalui meningkatnya rasa saling percaya, kerja sama, dan komitmen karyawan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa budaya lokal dapat menjadi dasar dalam membangun praktik MSDM yang lebih sesuai dengan karakter organisasi di Indonesia. Hasil penelitian Mulyaningsih (2019) juga memperlihatkan bahwa budaya organisasi yang berlandaskan nilai lokal berperan dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. Peningkatan tersebut terlihat dari berkembangnya perilaku kerja yang lebih kolaboratif, kebiasaan berbagi pengetahuan, serta orientasi yang lebih kuat terhadap pencapaian tujuan bersama.

Penerapan MSDM berbasis kearifan lokal telah dilakukan pada berbagai jenis organisasi. Di sektor pariwisata, nilai *menyama braya* dimanfaatkan untuk memperkuat hubungan antarkaryawan, meningkatkan kualitas pelayanan, dan menumbuhkan komitmen terhadap organisasi (Pradnyana, 2024). Pada saat yang sama, nilai *Tri Hita Karana* diterapkan sebagai landasan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Nilai tersebut menekankan keseimbangan hubungan manusia dengan Tuhan, sesama manusia, dan lingkungan sehingga mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi

(Supriyani & Widiastini, 2026). Di bidang pendidikan, penerapan nilai *Sauyunan* terbukti mendukung peningkatan *organizational citizenship behavior* yang berkontribusi pada efektivitas organisasi (Sintesa, Patoni, & Laela, 2026). Sementara itu, pada sektor UMKM, nilai *Siri' na Pacce* dimanfaatkan untuk membangun etika kerja, memperkuat rasa tanggung jawab, dan mendorong kepemimpinan yang mengutamakan kepentingan bersama (Burhanuddin, 2025).

Temuan dari berbagai penelitian tersebut menunjukkan bahwa kearifan lokal memberikan manfaat nyata bagi pengembangan praktik MSDM sekaligus mendukung peningkatan kinerja organisasi. Akan tetapi, sebagian besar penelitian masih berfokus pada organisasi, sektor, atau nilai budaya tertentu sehingga hasil yang diperoleh belum memberikan gambaran yang menyeluruh. Sebagian besar penelitian juga lebih menekankan pengujian hubungan antarvariabel melalui studi empiris. Sementara itu, kajian yang menggabungkan berbagai hasil penelitian untuk menjelaskan pola penerapan MSDM berbasis kearifan lokal masih relatif sedikit. Akibatnya, pemahaman mengenai penerapan nilai-nilai kearifan lokal pada berbagai fungsi MSDM, mulai dari rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, kepemimpinan, budaya organisasi hingga pengelolaan hubungan kerja, masih belum tersusun secara utuh.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih diperlukan kajian yang mampu menghimpun dan menyatukan berbagai hasil penelitian agar hubungan antara kearifan lokal, praktik MSDM, dan kinerja organisasi dapat dipahami secara lebih menyeluruh. Melalui kajian literatur, pola penerapan yang telah dilakukan pada berbagai organisasi dapat dikenali. Selain itu, manfaat yang diperoleh, tantangan yang dihadapi, dan peluang pengembangannya juga dapat dijelaskan secara lebih sistematis. Hasil sintesis ini diharapkan dapat menjadi landasan konseptual bagi organisasi dalam menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia. Dengan cara tersebut, organisasi tidak hanya mengadopsi praktik manajemen modern, tetapi juga mampu memanfaatkan nilai-nilai budaya lokal sebagai salah satu sumber keunggulan yang berkelanjutan.

Nilai kebaruan penelitian ini terletak pada penyusunan sintesis konseptual mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia berbasis kearifan lokal pada berbagai jenis organisasi di Indonesia. Penelitian terdahulu umumnya hanya membahas satu sektor, satu organisasi, atau satu bentuk kearifan lokal. Sebaliknya, kajian ini menggabungkan berbagai hasil penelitian untuk menggambarkan bagaimana nilai-nilai kearifan lokal diterapkan dalam setiap fungsi MSDM. Kajian ini juga menjelaskan hubungan antara penerapan nilai tersebut dengan peningkatan kinerja organisasi serta merumuskan implikasi konseptual yang dapat

dijadikan rujukan dalam pengembangan praktik MSDM yang lebih sesuai dengan karakter organisasi di Indonesia.

Atas dasar uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis dan menyintesiskan berbagai hasil penelitian mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia berbasis kearifan lokal serta kontribusinya terhadap peningkatan kinerja organisasi. Hasil penelitian diharapkan dapat memperluas kajian keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang membahas integrasi nilai-nilai kearifan lokal dalam praktik organisasi. Selain itu, temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi organisasi dalam menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang selaras dengan karakteristik sosial, budaya, dan kebutuhan organisasi di Indonesia.

Meskipun penelitian mengenai penerapan kearifan lokal dalam manajemen sumber daya manusia terus bertambah, hasil yang tersedia masih menunjukkan beberapa keterbatasan. Sebagian besar penelitian berfokus pada satu nilai budaya atau satu jenis organisasi sehingga menghasilkan temuan yang bersifat spesifik. Di sisi lain, belum banyak kajian yang mengintegrasikan berbagai hasil penelitian untuk menjelaskan pola implementasi kearifan lokal pada seluruh fungsi MSDM serta keterkaitannya dengan peningkatan kinerja organisasi. Kondisi tersebut menyebabkan pemahaman mengenai bentuk implementasi, faktor pendukung, tantangan, dan kontribusi kearifan lokal terhadap efektivitas pengelolaan sumber daya manusia masih belum tersusun secara utuh. Oleh karena itu, diperlukan kajian literatur yang mampu menyatukan berbagai temuan penelitian sehingga dapat memberikan gambaran konseptual yang lebih komprehensif.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Keberhasilan organisasi tidak terlepas dari kemampuan mengelola sumber daya manusianya. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia (MSDM) dipahami sebagai rangkaian kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh, mengembangkan, mempertahankan, dan memanfaatkan tenaga kerja agar mampu memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Peran MSDM tidak lagi terbatas pada urusan administrasi kepegawaian. Lebih dari itu, MSDM menjadi bagian penting dalam mendukung strategi organisasi melalui pengembangan kompetensi, peningkatan motivasi, dan penguatan komitmen karyawan sehingga organisasi mampu menciptakan keunggulan yang sulit ditiru (Armstrong, 2023). Dessler (2020) menjelaskan bahwa ruang lingkup MSDM meliputi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, kompensasi, serta

hubungan industrial. Seluruh fungsi tersebut saling berkaitan dan mendukung tercapainya efektivitas organisasi.

Pandangan manajemen strategis menempatkan sumber daya manusia sebagai aset yang memiliki nilai tinggi karena bersifat langka, sulit ditiru, dan tidak mudah digantikan (Barney, 1991). Dengan demikian, keberhasilan organisasi bukan hanya ditentukan oleh modal maupun aset fisik, tetapi juga oleh kemampuan mengembangkan sistem MSDM yang mampu meningkatkan kualitas individu sekaligus memperkuat budaya organisasi. Gagasan tersebut kemudian berkembang menjadi *Strategic Human Resource Management* (SHRM), yaitu pendekatan yang menyelaraskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia dengan arah strategi organisasi agar kinerja yang dihasilkan dapat dipertahankan dalam jangka panjang (Boxall & Purcell, 2016).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa praktik MSDM yang dijalankan secara efektif memberikan dampak positif terhadap organisasi. Produktivitas kerja meningkat, inovasi lebih mudah berkembang, dan komitmen karyawan menjadi lebih kuat ketika setiap fungsi MSDM diterapkan secara konsisten. Huselid (1995) menjelaskan bahwa penerapan *high performance work systems* mampu meningkatkan produktivitas sekaligus menekan tingkat perputaran karyawan. Hasil tersebut diperkuat oleh Guest (1997) yang menyatakan bahwa keterlibatan, kompetensi, dan komitmen karyawan akan semakin meningkat apabila kebijakan MSDM diterapkan secara berkelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa MSDM bukan hanya berfungsi sebagai kegiatan operasional, tetapi juga menjadi faktor strategis yang mendukung keberhasilan organisasi.

Kearifan Lokal dalam Perspektif Organisasi

Setiap daerah di Indonesia memiliki nilai budaya yang tumbuh dari pengalaman masyarakat dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Nilai tersebut dikenal sebagai kearifan lokal dan diwariskan dari generasi ke generasi dalam bentuk norma, pengetahuan, serta kebiasaan yang mengatur hubungan antarmanusia, aktivitas ekonomi, dan kehidupan sosial. Bagi organisasi, kearifan lokal tidak hanya menunjukkan identitas budaya suatu daerah. Nilai-nilai tersebut juga dapat menjadi pedoman dalam membangun etika kerja, memperkuat kepemimpinan, membentuk perilaku karyawan, dan menciptakan pola komunikasi yang mendukung tercapainya tujuan organisasi (Habir & Larasati, 1999).

Keberagaman budaya di Indonesia menghadirkan banyak bentuk kearifan lokal yang masih dijaga hingga saat ini. Beberapa di antaranya ialah *Tri Hita Karana* dan *Menyama Braya* dari Bali, *Siri' na Pacce* dari Sulawesi Selatan, *Poda na Lima* dari Sumatera Utara, serta *Sauyunan* dari Jawa Barat. Meskipun berasal dari daerah yang berbeda, nilai-nilai tersebut

memiliki kesamaan, yaitu menekankan pentingnya kebersamaan, tanggung jawab, gotong royong, saling percaya, dan penghormatan terhadap sesama. Karakter tersebut selaras dengan prinsip pengelolaan sumber daya manusia karena mampu memperkuat kerja sama, meningkatkan loyalitas, membangun kepercayaan, dan menciptakan budaya organisasi yang lebih harmonis (Zuhri et al., 2019).

Perubahan lingkungan organisasi yang berlangsung semakin cepat membuat organisasi tidak cukup hanya mengandalkan pendekatan manajemen modern. Nilai-nilai budaya lokal juga perlu diakomodasi agar pengelolaan organisasi lebih sesuai dengan karakter masyarakat di sekitarnya. Organisasi yang mampu mengintegrasikan kearifan lokal ke dalam budaya kerja umumnya memiliki hubungan antarkaryawan yang lebih baik, tingkat konflik yang lebih rendah, serta komitmen organisasi yang lebih kuat. Oleh sebab itu, kearifan lokal dapat dipandang sebagai modal sosial yang memperkuat pelaksanaan berbagai kebijakan organisasi, terutama pada pengelolaan sumber daya manusia (Denison, 1990).

Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kearifan Lokal

Pengelolaan sumber daya manusia tidak selalu harus bertumpu pada pendekatan manajemen modern. Nilai-nilai budaya yang berkembang di masyarakat juga dapat menjadi dasar dalam menjalankan berbagai fungsi MSDM. Pendekatan ini dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia berbasis kearifan lokal, yaitu sistem pengelolaan SDM yang memadukan nilai budaya daerah ke dalam proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, kepemimpinan, penilaian kinerja, hingga pemberian penghargaan. Tujuan utamanya ialah membangun sistem pengelolaan SDM yang efektif sekaligus selaras dengan kondisi sosial dan budaya tempat organisasi beroperasi (Armstrong, 2023).

Hasil kajian Zuhri et al. (2019) menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai kearifan lokal dalam MSDM mampu memperkuat modal sosial organisasi. Dampaknya terlihat dari meningkatnya kepercayaan, kerja sama, dan komitmen di antara anggota organisasi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa budaya lokal tidak hanya berfungsi sebagai identitas suatu daerah, tetapi juga dapat dimanfaatkan sebagai salah satu strategi untuk membangun organisasi yang lebih adaptif terhadap perubahan.

Berbagai penelitian di Indonesia juga memperlihatkan bahwa penerapan kearifan lokal dalam MSDM telah dilakukan pada beragam sektor. Di bidang pariwisata, konsep *Menyama Braya* dimanfaatkan untuk memperkuat kerja sama antarkaryawan, meningkatkan kualitas pelayanan, dan menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi (Pradnyana, 2024). Penelitian Supriyani dan Widiastini (2026) menjelaskan bahwa nilai *Tri Hita Karana* memberikan kontribusi terhadap pengelolaan SDM yang berkelanjutan. Penerapan nilai tersebut mampu

menjaga keseimbangan hubungan manusia dengan Tuhan, sesama manusia, dan lingkungan sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja organisasi.

Temuan serupa juga ditemukan pada sektor UMKM dan pendidikan. Burhanuddin (2025) mengungkapkan bahwa penerapan nilai *Siri' na Pacce* mampu memperkuat tanggung jawab, etika kerja, dan kepemimpinan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sementara itu, penelitian Sintesa, Patoni, dan Laela (2026) menunjukkan bahwa integrasi nilai *Sauyunan* mendorong peningkatan *organizational citizenship behavior* yang berkontribusi terhadap efektivitas organisasi. Meskipun setiap daerah memiliki nilai budaya yang berbeda, seluruh penelitian tersebut menunjukkan tujuan yang sama, yaitu meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan memperkuat kinerja organisasi melalui pemanfaatan nilai-nilai lokal yang hidup di masyarakat.

Kinerja Organisasi

Keberhasilan organisasi dapat dilihat dari sejauh mana tujuan yang telah ditetapkan mampu dicapai melalui pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu, kinerja organisasi tidak hanya diukur dari pencapaian finansial. Aspek lain seperti produktivitas, kualitas pelayanan, inovasi, efektivitas operasional, kepuasan pemangku kepentingan, dan keberlanjutan organisasi juga menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi (Robbins & Judge, 2022).

Dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia, kualitas pengelolaan SDM menjadi salah satu faktor yang memengaruhi tingkat kinerja organisasi. Organisasi yang menerapkan praktik MSDM secara konsisten cenderung memiliki produktivitas yang lebih baik dibandingkan organisasi yang belum mengelola sumber daya manusianya secara optimal (Huselid, 1995). Selain itu, budaya organisasi yang kuat mampu membentuk sikap dan perilaku kerja yang positif sehingga setiap anggota organisasi terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai tujuan bersama (Schein & Schein, 2021).

Penerapan nilai-nilai kearifan lokal pada budaya organisasi turut memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja. Lingkungan kerja menjadi lebih kondusif, loyalitas karyawan semakin kuat, dan kerja sama antartim dapat berkembang dengan lebih baik ketika nilai-nilai budaya tersebut diterapkan secara konsisten. Proses pengambilan keputusan juga cenderung lebih mengutamakan kepentingan bersama. Kondisi tersebut pada akhirnya mendukung efektivitas organisasi dalam mencapai sasaran jangka pendek maupun tujuan jangka panjang (Cameron & Quinn, 2011).

Penelitian Terdahulu dan Kerangka Konseptual

Hasil berbagai penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis kearifan lokal memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja organisasi. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian masih membahas satu nilai budaya, satu sektor, atau satu jenis organisasi sehingga temuan yang dihasilkan belum memberikan gambaran secara menyeluruh. Akibatnya, pemahaman mengenai penerapan kearifan lokal dalam berbagai fungsi MSDM masih tersebar pada banyak penelitian dan belum banyak dirangkum dalam satu kajian yang utuh.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, dapat dipahami bahwa pengintegrasian nilai-nilai kearifan lokal ke dalam praktik MSDM berpotensi memperkuat budaya organisasi, meningkatkan komitmen karyawan, mendorong kolaborasi, serta membentuk perilaku kerja yang lebih positif. Perubahan tersebut selanjutnya memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi. Atas dasar itu, kajian literatur ini disusun untuk menghimpun dan menyintesiskan berbagai hasil penelitian mengenai implementasi MSDM berbasis kearifan lokal. Selain mengidentifikasi pola penerapannya pada setiap fungsi MSDM, kajian ini juga menjelaskan kontribusi kearifan lokal terhadap peningkatan kinerja organisasi pada berbagai jenis organisasi di Indonesia. Sintesis tersebut diharapkan dapat memperkaya pengembangan konsep MSDM sekaligus menjadi rujukan bagi penelitian dan praktik pengelolaan sumber daya manusia pada masa mendatang.

3. METODE PENELITIAN

Penelitiam ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan metode *integrative literature review*. Metode tersebut dipilih karena mampu menghimpun, menelaah, membandingkan, dan menggabungkan berbagai hasil penelitian yang membahas manajemen sumber daya manusia berbasis kearifan lokal serta hubungannya dengan kinerja organisasi. Dibandingkan dengan *systematic literature review* (SLR), kajian literatur integratif lebih berfokus pada penyusunan sintesis konseptual sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh terhadap suatu topik penelitian (Torraco, 2005).

Data yang digunakan seluruhnya berupa data sekunder. Sumber data berasal dari artikel ilmiah, buku, prosiding, dan dokumen akademik yang memiliki keterkaitan dengan topik penelitian. Penelusuran literatur dilakukan melalui beberapa basis data ilmiah, yaitu Google Scholar, Scopus, ScienceDirect, SpringerLink, Emerald Insight, Taylor & Francis, serta Garuda. Proses pencarian menggunakan kata kunci *human resource management, strategic human resource management, local wisdom, indigenous knowledge, organizational culture,*

organizational performance, *kearifan lokal*, *manajemen sumber daya manusia*, dan *kinerja organisasi*. Penelusuran dilakukan dalam bahasa Indonesia maupun bahasa Inggris agar cakupan literatur yang diperoleh lebih luas.

Literatur dipilih secara purposif sesuai dengan tujuan penelitian. Beberapa kriteria digunakan dalam proses seleksi. Pertama, literatur harus membahas manajemen sumber daya manusia, kearifan lokal, atau kinerja organisasi. Kedua, sumber berasal dari jurnal ilmiah, buku akademik, atau prosiding yang memiliki kredibilitas. Ketiga, literatur memuat pembahasan konseptual maupun hasil penelitian mengenai penerapan nilai-nilai kearifan lokal dalam praktik MSDM. Keempat, publikasi sepuluh tahun terakhir menjadi prioritas. Meskipun demikian, beberapa referensi klasik tetap digunakan sebagai dasar teori, terutama yang berkaitan dengan *resource-based view* dan *strategic human resource management*.

Analisis data dilakukan menggunakan teknik *content analysis*. Tahapan analisis diawali dengan mengidentifikasi literatur yang relevan. Selanjutnya, literatur dikelompokkan berdasarkan tema penelitian, kemudian dilakukan ekstraksi informasi penting, perbandingan hasil penelitian, penyusunan sintesis konseptual, dan penarikan kesimpulan. Analisis diarahkan untuk mengidentifikasi bagaimana nilai-nilai kearifan lokal diterapkan pada berbagai fungsi MSDM. Fungsi tersebut meliputi rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kepemimpinan, budaya organisasi, manajemen kinerja, serta kontribusinya terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Keabsahan hasil kajian diperkuat melalui proses perbandingan antarsumber yang membahas topik serupa. Langkah ini dilakukan untuk melihat kesesuaian maupun perbedaan temuan dari setiap penelitian. Seluruh hasil analisis kemudian disintesiskan guna membangun pemahaman konseptual mengenai hubungan antara manajemen sumber daya manusia berbasis kearifan lokal dan kinerja organisasi. Dari proses tersebut juga diidentifikasi sejumlah peluang yang dapat menjadi arah pengembangan penelitian pada masa mendatang.

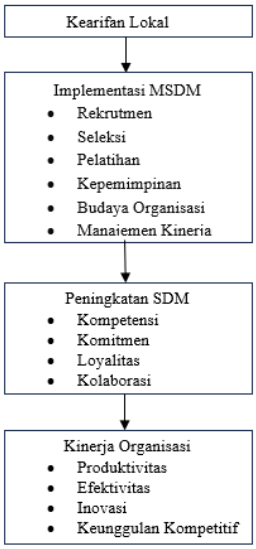
4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Kajian Literatur

Hasil penelusuran dan sintesis berbagai literatur menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) berbasis kearifan lokal semakin banyak digunakan sebagai pendekatan dalam pengelolaan organisasi. Berbagai penelitian menjelaskan bahwa nilai-nilai budaya lokal tidak lagi dipandang sebatas identitas budaya masyarakat, tetapi telah dimanfaatkan sebagai landasan dalam membangun sistem pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Penerapan nilai-nilai tersebut memberikan pengaruh terhadap pembentukan

perilaku kerja, peningkatan komitmen karyawan, penguatan budaya organisasi, dan pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan (Subasman & Firmansyah, 2025). Sejumlah penelitian juga menunjukkan bahwa organisasi yang mampu mengintegrasikan nilai budaya lokal ke dalam kebijakan pengelolaan SDM cenderung memiliki hubungan kerja yang lebih harmonis dan tingkat kepercayaan yang lebih tinggi di antara anggota organisasi. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa budaya lokal dapat menjadi modal sosial yang mendukung keberhasilan implementasi berbagai kebijakan organisasi. Dengan demikian, kearifan lokal tidak hanya memiliki nilai budaya, tetapi juga berperan sebagai salah satu faktor yang mendukung efektivitas pengelolaan sumber daya manusia (Silo & Silo, 2025).

Perkembangan penelitian mengenai MSDM berbasis kearifan lokal memperlihatkan adanya perubahan cara pandang terhadap pengelolaan sumber daya manusia. Jika sebelumnya pengelolaan SDM lebih banyak diarahkan pada fungsi administratif, saat ini perhatian mulai bergeser pada penguatan aspek strategis yang memanfaatkan budaya lokal sebagai bagian dari kebijakan organisasi (Razak, 2024). Pergeseran tersebut dipengaruhi oleh meningkatnya kebutuhan organisasi untuk membangun sistem kerja yang lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan, sekaligus tetap mempertahankan nilai-nilai yang telah berkembang di masyarakat. Hasil sintesis juga menunjukkan bahwa penerapan nilai budaya lokal mampu memperkuat hubungan antara organisasi dan karyawan melalui meningkatnya rasa memiliki, tanggung jawab, serta komitmen terhadap tujuan bersama. Organisasi tidak hanya memperoleh manfaat berupa peningkatan produktivitas, tetapi juga mampu membangun lingkungan kerja yang lebih kondusif dan kolaboratif. Oleh sebab itu, budaya lokal semakin dipandang sebagai sumber daya yang dapat dimanfaatkan untuk memperkuat strategi pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan (Manao & Senen, 2024).



Gambar 1. Sintesis Implementasi MSDM Berbasis Kearifan Lokal.

Berdasarkan hasil sintesis literatur, implementasi MSDM berbasis kearifan lokal dapat dikelompokkan ke dalam beberapa tema utama, yaitu penerapan nilai budaya lokal pada proses rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan SDM, kepemimpinan, pembentukan budaya organisasi, manajemen kinerja, serta penguatan hubungan kerja antarkaryawan. Seluruh tema tersebut saling berkaitan dan membentuk satu sistem pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya mengandalkan prosedur formal organisasi, tetapi juga didukung oleh nilai-nilai sosial yang telah berkembang dalam kehidupan masyarakat (Kristian, 2024). Hasil kajian menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi tidak ditentukan oleh keberadaan aturan organisasi semata, melainkan juga oleh kemampuan organisasi menginternalisasikan nilai budaya ke dalam aktivitas kerja sehari-hari. Nilai-nilai tersebut kemudian menjadi pedoman bagi karyawan dalam berinteraksi, mengambil keputusan, menyelesaikan pekerjaan, dan membangun kerja sama antartim. Kondisi ini memperlihatkan bahwa budaya lokal dapat berfungsi sebagai perekat organisasi yang memperkuat hubungan antarkaryawan sekaligus meningkatkan efektivitas pelaksanaan fungsi-fungsi MSDM. Berdasarkan temuan tersebut, implementasi MSDM berbasis kearifan lokal dapat dipahami sebagai pendekatan yang menghubungkan aspek budaya dengan strategi organisasi sehingga mampu memberikan manfaat bagi organisasi maupun sumber daya manusianya.

Implementasi Kearifan Lokal dalam Rekrutmen dan Seleksi

Hasil kajian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi menjadi salah satu tahapan MSDM yang paling sering mengintegrasikan nilai-nilai kearifan lokal. Organisasi tidak hanya mempertimbangkan kemampuan teknis calon karyawan, tetapi juga melihat kesesuaian karakter, sikap, dan nilai yang dimiliki dengan budaya organisasi. Pendekatan tersebut dilakukan karena kompetensi yang tinggi belum tentu mampu menghasilkan kinerja yang optimal apabila tidak diikuti dengan kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan kerja. Oleh sebab itu, nilai seperti integritas, tanggung jawab, kejujuran, kepedulian, dan kemampuan bekerja sama mulai dijadikan bagian dari indikator dalam proses seleksi. Hasil sintesis memperlihatkan bahwa kesesuaian nilai antara individu dan organisasi mampu mempercepat proses adaptasi karyawan baru serta mendukung terbentuknya hubungan kerja yang lebih harmonis. Dengan demikian, proses rekrutmen tidak hanya berfungsi untuk memperoleh tenaga kerja yang kompeten, tetapi juga menghasilkan sumber daya manusia yang mampu mendukung budaya organisasi secara berkelanjutan.

Pada berbagai organisasi di Indonesia, penerapan nilai budaya lokal dalam proses seleksi mulai dilakukan melalui berbagai pendekatan. Nilai gotong royong, musyawarah, kekeluargaan, rasa saling menghormati, dan kepedulian terhadap sesama menjadi bagian yang

dipertimbangkan dalam menilai karakter calon karyawan. Beberapa organisasi tidak hanya mengandalkan hasil tes kemampuan, tetapi juga menggunakan wawancara berbasis perilaku untuk mengetahui kesesuaian nilai yang dimiliki pelamar dengan budaya organisasi. Pendekatan tersebut dinilai mampu mengurangi potensi konflik pada masa awal bekerja karena karyawan telah memiliki pemahaman yang selaras dengan budaya organisasi sejak proses seleksi berlangsung. Hasil penelitian yang disintesis juga menunjukkan bahwa organisasi dengan tingkat kesesuaian budaya yang tinggi cenderung memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih baik dan mampu membangun kerja sama yang lebih efektif. Oleh karena itu, integrasi kearifan lokal dalam rekrutmen dan seleksi menjadi salah satu langkah penting dalam membangun kualitas sumber daya manusia sejak awal proses pengelolaan SDM.

Implementasi Kearifan Lokal dalam Pelatihan dan Pengembangan SDM

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa penerapan kearifan lokal juga banyak ditemukan pada program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Program pelatihan tidak hanya diarahkan untuk meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga difokuskan pada pembentukan karakter, etika kerja, kepedulian sosial, dan rasa tanggung jawab terhadap organisasi. Pendekatan tersebut didasarkan pada pandangan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh tingkat kompetensi individu, tetapi juga oleh kualitas hubungan antarkaryawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, materi pelatihan sering dipadukan dengan nilai-nilai budaya lokal yang mengajarkan pentingnya kerja sama, saling menghargai, serta kepentingan bersama. Hasil sintesis menunjukkan bahwa pelatihan yang mengintegrasikan nilai budaya mampu membentuk perilaku kerja yang lebih positif sekaligus meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Dampaknya tidak hanya dirasakan oleh individu, tetapi juga terlihat pada meningkatnya efektivitas kerja tim dan kualitas pelayanan organisasi.

Selain berfungsi meningkatkan kompetensi, pelatihan berbasis kearifan lokal juga menjadi sarana untuk memperkuat identitas organisasi. Nilai-nilai budaya diperkenalkan secara bertahap melalui kegiatan pembelajaran, pendampingan, pembiasaan perilaku, diskusi kelompok, dan keteladanan dari pimpinan maupun karyawan senior. Proses tersebut membantu karyawan memahami bahwa budaya organisasi bukan sekadar aturan tertulis, melainkan nilai yang diterapkan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Hasil kajian memperlihatkan bahwa organisasi yang mampu menginternalisasikan nilai budaya secara konsisten cenderung memiliki lingkungan kerja yang lebih kondusif serta hubungan interpersonal yang lebih baik. Karyawan juga lebih mudah membangun rasa memiliki terhadap organisasi karena nilai yang diterapkan dekat dengan kehidupan sosial mereka. Dengan demikian, pelatihan berbasis

kearifan lokal tidak hanya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, tetapi juga memperkuat budaya organisasi sebagai fondasi dalam mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan Berbasis Kearifan Lokal

Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan penerapan MSDM berbasis kearifan lokal. Pemimpin tidak hanya menjalankan fungsi sebagai pengambil keputusan, tetapi juga berperan dalam memberikan contoh melalui sikap dan perilaku yang sesuai dengan nilai budaya organisasi. Berbagai penelitian memperlihatkan bahwa nilai kejujuran, tanggung jawab, musyawarah, kepedulian, dan kebersamaan menjadi landasan dalam membangun hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan. Penerapan nilai tersebut menciptakan suasana kerja yang lebih terbuka sehingga komunikasi berlangsung lebih efektif. Karyawan juga lebih mudah menyampaikan pendapat, memberikan masukan, serta terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa kepemimpinan yang berlandaskan nilai budaya lokal mampu membangun hubungan kerja yang saling menghargai dan memperkuat kepercayaan di dalam organisasi.

Berbagai hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis kearifan lokal memberikan dampak terhadap peningkatan loyalitas dan keterlibatan karyawan. Ketika pemimpin mampu menunjukkan keteladanan dalam menjalankan nilai-nilai budaya, karyawan cenderung memiliki rasa percaya yang lebih tinggi terhadap organisasi. Kepercayaan tersebut mendorong tumbuhnya komitmen, meningkatkan semangat bekerja, serta memperkuat kerja sama antarkaryawan. Selain itu, penyelesaian masalah dapat dilakukan melalui komunikasi yang lebih terbuka dan mengedepankan musyawarah sehingga potensi konflik dapat diminimalkan. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan karyawan juga mempermudah koordinasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian, kepemimpinan berbasis kearifan lokal menjadi salah satu faktor yang mendukung efektivitas pengelolaan sumber daya manusia sekaligus memperkuat pencapaian tujuan organisasi.

Budaya Organisasi dan Manajemen Kinerja

Hasil kajian memperlihatkan bahwa budaya organisasi menjadi media utama dalam menerapkan nilai-nilai kearifan lokal ke dalam praktik MSDM. Nilai budaya yang diterapkan secara konsisten akan memengaruhi cara berpikir, cara bekerja, serta pola interaksi antaranggota organisasi. Organisasi yang berhasil membangun budaya kerja berdasarkan nilai lokal umumnya memiliki komitmen karyawan yang lebih tinggi, hubungan interpersonal yang lebih baik, dan tingkat konflik yang lebih rendah. Budaya tersebut juga menciptakan lingkungan kerja yang mendorong saling percaya, kerja sama, dan kepedulian terhadap

kepentingan bersama. Hasil sintesis menunjukkan bahwa kondisi tersebut mendukung terciptanya organisasi yang lebih adaptif dalam menghadapi perubahan. Oleh sebab itu, budaya organisasi menjadi salah satu unsur penting yang memperkuat keberhasilan implementasi MSDM berbasis kearifan lokal.

Pengaruh budaya organisasi juga terlihat pada sistem manajemen kinerja. Penilaian kinerja tidak hanya dilakukan berdasarkan pencapaian target kerja, tetapi turut mempertimbangkan sikap, etika, tanggung jawab, kemampuan bekerja sama, serta kontribusi karyawan terhadap lingkungan organisasi. Pendekatan tersebut menghasilkan proses evaluasi yang lebih menyeluruh karena tidak hanya menilai hasil pekerjaan, tetapi juga memperhatikan perilaku yang ditunjukkan selama menjalankan tugas. Hasil kajian memperlihatkan bahwa sistem penilaian seperti ini mampu mendorong karyawan untuk menjaga keseimbangan antara pencapaian individu dan kepentingan organisasi. Selain meningkatkan kualitas kinerja, pendekatan tersebut juga memperkuat budaya kerja yang saling menghargai dan mendukung kolaborasi. Dengan demikian, integrasi nilai kearifan lokal dalam manajemen kinerja memberikan manfaat bagi organisasi maupun karyawan secara bersamaan.

Kontribusi terhadap Kinerja Organisasi

Sintesis berbagai penelitian menunjukkan adanya kecenderungan yang konsisten bahwa penerapan MSDM berbasis kearifan lokal memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja organisasi. Dampak tersebut terlihat dari meningkatnya produktivitas kerja, kualitas pelayanan, loyalitas karyawan, efektivitas komunikasi, kemampuan berinovasi, serta kesiapan organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan. Berbagai penelitian juga memperlihatkan bahwa organisasi yang mampu mengintegrasikan nilai budaya lokal ke dalam pengelolaan SDM memiliki hubungan kerja yang lebih harmonis sehingga pelaksanaan tugas menjadi lebih efektif. Kondisi tersebut mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan mampu meningkatkan kualitas pelayanan kepada pemangku kepentingan. Selain itu, budaya kerja yang dibangun berdasarkan nilai lokal turut memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi sehingga karyawan terdorong memberikan kontribusi yang lebih baik. Temuan ini menunjukkan bahwa nilai budaya lokal memiliki peran penting dalam mendukung keberhasilan strategi MSDM.

Tabel 1. Bentuk Implementasi Kearifan Lokal dan Dampaknya terhadap Organisasi.

Fungsi MSDM	Implementasi	Dampak terhadap SDM	Dampak terhadap Organisasi
Rekrutmen	Seleksi berbasis nilai	Adaptasi lebih cepat	Turnover menurun
Pelatihan	Internalisasi budaya	Kompetensi	Produktivitas meningkat
Kepemimpinan	Keteladanan	Loyalitas meningkat	Budaya organisasi kuat
Manajemen	Evaluasi	Motivasi meningkat	Kinerja organisasi meningkat

Hasil sintesis juga memperlihatkan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten. Kemampuan organisasi dalam menyelaraskan strategi pengelolaan SDM dengan nilai budaya yang dianut oleh anggotanya turut memberikan pengaruh terhadap pencapaian kinerja. Integrasi tersebut menciptakan kesesuaian antara tujuan organisasi dan perilaku kerja karyawan sehingga pelaksanaan berbagai kebijakan menjadi lebih efektif. Organisasi tidak hanya memperoleh manfaat berupa peningkatan produktivitas, tetapi juga mampu memperkuat daya saing melalui terbentuknya budaya kerja yang positif dan berkelanjutan. Berdasarkan keseluruhan hasil kajian, dapat dipahami bahwa kearifan lokal merupakan salah satu modal sosial yang mendukung implementasi MSDM sekaligus memperkuat efektivitas organisasi dalam jangka panjang. Oleh karena itu, pengembangan praktik MSDM di Indonesia perlu mempertimbangkan nilai-nilai budaya lokal sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari strategi pengelolaan sumber daya manusia agar organisasi mampu berkembang secara berkelanjutan.

Pembahasan

Hasil sintesis berbagai literatur memperlihatkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia (MSDM) berbasis kearifan lokal memiliki hubungan yang erat dengan konsep *Strategic Human Resource Management* (SHRM). Pendekatan ini memandang pengelolaan sumber daya manusia sebagai bagian dari strategi organisasi yang dirancang untuk mendukung pencapaian tujuan jangka panjang. Peran sumber daya manusia tidak lagi ditempatkan hanya sebagai faktor operasional, tetapi menjadi aset strategis yang mampu menciptakan keunggulan kompetitif apabila dikelola secara tepat (Barney, 1991; Boxall & Purcell, 2016). Hasil kajian menunjukkan bahwa nilai-nilai kearifan lokal dapat memperkuat pelaksanaan strategi MSDM karena nilai tersebut menjadi pedoman dalam membangun perilaku kerja, pola komunikasi, dan hubungan antarkaryawan. Integrasi budaya lokal ke dalam berbagai fungsi MSDM juga memberikan arah yang lebih jelas dalam pembentukan budaya organisasi yang sesuai dengan karakter masyarakat Indonesia. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya didasarkan pada pendekatan manajerial, tetapi juga memanfaatkan nilai budaya sebagai salah satu sumber daya strategis yang mendukung keberhasilan organisasi.

Temuan kajian menunjukkan bahwa nilai-nilai budaya lokal berfungsi sebagai penghubung antara praktik MSDM dan peningkatan kinerja organisasi. Nilai kebersamaan, gotong royong, musyawarah, tanggung jawab, serta saling menghargai mendorong terciptanya hubungan kerja yang lebih harmonis sehingga koordinasi antarkaryawan dapat berjalan lebih efektif. Hasil sintesis memperlihatkan bahwa organisasi yang berhasil menginternalisasikan nilai-nilai tersebut cenderung memiliki tingkat kepercayaan yang lebih tinggi di antara anggota

organisasi. Kepercayaan tersebut menjadi modal penting dalam membangun kolaborasi, mempercepat penyelesaian pekerjaan, serta mengurangi potensi konflik di lingkungan kerja. Temuan ini memperlihatkan bahwa keberhasilan implementasi MSDM tidak hanya ditentukan oleh prosedur formal, struktur organisasi, maupun kebijakan yang diterapkan. Budaya yang berkembang di dalam organisasi juga memberikan pengaruh yang besar terhadap perilaku kerja dan efektivitas pelaksanaan berbagai fungsi MSDM. Oleh sebab itu, nilai-nilai kearifan lokal dapat dipandang sebagai faktor yang memperkuat hubungan antara strategi pengelolaan sumber daya manusia dan pencapaian tujuan organisasi.

Walaupun sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa kearifan lokal memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja organisasi, hasil yang diperoleh tidak selalu sama pada setiap organisasi. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa efektivitas implementasi sangat dipengaruhi oleh kondisi internal maupun lingkungan organisasi. Karakteristik budaya daerah, jenis organisasi, gaya kepemimpinan, dukungan manajemen, serta kesiapan sumber daya manusia menjadi beberapa faktor yang menentukan keberhasilan penerapan nilai-nilai lokal dalam praktik MSDM. Organisasi yang mampu menyesuaikan nilai budaya dengan kebutuhan dan tujuan organisasi umumnya memperoleh manfaat yang lebih besar dibandingkan organisasi yang menerapkannya secara simbolis. Sebaliknya, penerapan yang tidak disertai proses internalisasi yang baik berpotensi menjadikan nilai budaya hanya sebagai identitas tanpa memberikan dampak nyata terhadap perilaku kerja. Oleh karena itu, implementasi MSDM berbasis kearifan lokal memerlukan proses penyesuaian yang berkelanjutan agar nilai budaya tetap relevan dengan perkembangan organisasi dan perubahan lingkungan yang terus berlangsung.

Dari sudut pandang *Resource-Based View* (RBV), sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan kesesuaian dengan nilai budaya organisasi merupakan aset yang mampu menciptakan keunggulan kompetitif. Keunggulan tersebut sulit ditiru karena terbentuk melalui proses pembelajaran, pengalaman, dan budaya yang berkembang dalam organisasi (Barney, 1991). Hasil sintesis menunjukkan bahwa integrasi kearifan lokal ke dalam praktik MSDM berkontribusi terhadap terbentuknya modal sosial organisasi melalui meningkatnya rasa memiliki, loyalitas, komitmen, dan kepercayaan antarkaryawan. Modal sosial tersebut mempermudah organisasi membangun kolaborasi, memperkuat koordinasi, serta meningkatkan efektivitas penyelesaian pekerjaan. Nilai-nilai budaya lokal juga membantu organisasi membentuk identitas yang membedakannya dari organisasi lain sehingga menjadi salah satu sumber keunggulan yang berkelanjutan. Dengan demikian, kearifan lokal tidak

hanya dipandang sebagai warisan budaya, tetapi juga sebagai aset tidak berwujud yang mendukung daya saing organisasi dalam jangka panjang.

Hasil kajian juga menunjukkan bahwa masih terdapat ruang yang perlu dikembangkan dalam penelitian mengenai MSDM berbasis kearifan lokal. Sebagian besar penelitian terdahulu hanya mengkaji penerapan nilai budaya pada organisasi, sektor, atau daerah tertentu sehingga menghasilkan temuan yang bersifat spesifik. Akibatnya, pemahaman mengenai hubungan antara kearifan lokal dan seluruh fungsi MSDM masih tersebar dalam berbagai penelitian yang berdiri sendiri. Kondisi tersebut menyulitkan penyusunan gambaran konseptual yang utuh mengenai mekanisme penerapan nilai budaya dalam pengelolaan sumber daya manusia. Selain itu, penelitian terdahulu lebih banyak menyoroti pengaruh langsung kearifan lokal terhadap variabel tertentu, sedangkan hubungan antarfungsi MSDM masih jarang dibahas secara menyeluruh. Oleh sebab itu, diperlukan kajian yang mampu mengintegrasikan berbagai hasil penelitian agar diperoleh pemahaman yang lebih lengkap mengenai kontribusi kearifan lokal terhadap pengelolaan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja organisasi.

Berdasarkan hasil sintesis yang telah dilakukan, kebaruan artikel ini terletak pada penyusunan kerangka konseptual yang menghubungkan implementasi kearifan lokal dengan seluruh fungsi utama MSDM. Kajian ini tidak hanya membahas satu bentuk budaya lokal atau satu jenis organisasi, tetapi mengintegrasikan berbagai hasil penelitian yang berasal dari beragam sektor dan wilayah di Indonesia. Hasil sintesis memperlihatkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kepemimpinan, budaya organisasi, manajemen kinerja, serta hubungan kerja memiliki keterkaitan yang saling mendukung dalam membentuk perilaku kerja yang positif. Keterhubungan tersebut kemudian memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas, komitmen organisasi, efektivitas kerja tim, inovasi, dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan pendekatan tersebut, artikel ini menawarkan sudut pandang yang lebih menyeluruh dibandingkan penelitian sebelumnya yang umumnya hanya berfokus pada satu aspek implementasi atau satu nilai budaya tertentu. Kerangka konseptual yang dihasilkan diharapkan dapat menjadi dasar bagi penelitian berikutnya dalam mengembangkan model implementasi MSDM berbasis kearifan lokal yang lebih komprehensif.

Temuan penelitian ini memberikan beberapa implikasi, baik dari sisi pengembangan teori maupun praktik pengelolaan organisasi. Secara teoretis, hasil sintesis memperkuat pandangan bahwa nilai-nilai kearifan lokal dapat diposisikan sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia, bukan hanya sebagai unsur budaya yang berdiri sendiri. Temuan ini juga memperluas penerapan konsep *Strategic Human Resource Management* dan

Resource-Based View pada organisasi di Indonesia yang memiliki latar belakang budaya yang beragam. Nilai budaya lokal terbukti mampu mendukung pembentukan budaya organisasi, memperkuat komitmen karyawan, dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan fungsi-fungsi MSDM. Dari sisi praktis, organisasi perlu mengintegrasikan nilai-nilai kearifan lokal ke dalam kebijakan rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, kepemimpinan, penilaian kinerja, serta penguatan budaya organisasi agar tercipta sistem pengelolaan sumber daya manusia yang lebih adaptif dan berkelanjutan. Penerapan nilai budaya secara konsisten juga dapat membantu organisasi membangun hubungan kerja yang lebih harmonis, meningkatkan loyalitas karyawan, serta memperkuat kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia yang memadukan pendekatan manajerial dan nilai budaya lokal berpotensi memberikan manfaat yang lebih luas bagi keberlanjutan organisasi.

Meskipun memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai implementasi MSDM berbasis kearifan lokal, kajian ini masih memiliki beberapa keterbatasan. Seluruh temuan diperoleh melalui analisis terhadap literatur yang telah dipublikasikan sehingga masih terdapat kemungkinan adanya penelitian lain yang belum teridentifikasi atau belum terjangkau dalam proses penelusuran. Selain itu, keberagaman bentuk kearifan lokal di Indonesia menyebabkan hasil sintesis ini belum sepenuhnya dapat menggambarkan karakteristik budaya pada setiap daerah maupun setiap jenis organisasi. Perbedaan sektor organisasi, karakteristik wilayah, dan pendekatan penelitian pada setiap sumber juga berpotensi menghasilkan variasi temuan yang tidak seluruhnya dapat dibandingkan secara langsung. Oleh karena itu, penelitian berikutnya disarankan untuk mengembangkan model empiris yang menguji hubungan antara implementasi MSDM berbasis kearifan lokal dan berbagai indikator kinerja organisasi pada sektor serta wilayah yang berbeda. Penelitian selanjutnya juga dapat membandingkan efektivitas beberapa bentuk kearifan lokal untuk mengetahui nilai budaya yang paling sesuai diterapkan pada fungsi-fungsi MSDM tertentu. Hasil penelitian tersebut diharapkan mampu memperkaya pengembangan teori sekaligus menghasilkan rekomendasi praktis yang lebih aplikatif bagi organisasi dalam mengelola sumber daya manusia sesuai dengan karakteristik sosial dan budaya di Indonesia.

5. KESIMPULAN

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia (MSDM) berbasis kearifan lokal memberikan kontribusi yang nyata terhadap peningkatan kinerja organisasi. Nilai-nilai budaya lokal dapat diterapkan pada berbagai fungsi MSDM,

seperti rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kepemimpinan, pembentukan budaya organisasi, manajemen kinerja, serta pengelolaan hubungan kerja. Integrasi nilai-nilai tersebut mampu memperkuat komitmen, meningkatkan loyalitas, mendorong kolaborasi antarkaryawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis. Kondisi tersebut pada akhirnya mendukung efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, hasil sintesis memperlihatkan bahwa kearifan lokal memiliki peran sebagai modal sosial yang memperkuat pelaksanaan strategi MSDM sekaligus mendukung terciptanya keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya ditentukan oleh penerapan konsep manajemen modern. Kemampuan organisasi dalam mengintegrasikan nilai-nilai budaya lokal ke dalam setiap fungsi MSDM juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap pencapaian kinerja organisasi. Melalui sintesis berbagai hasil penelitian, artikel ini menyusun kerangka konseptual yang menjelaskan hubungan antara implementasi kearifan lokal, praktik MSDM, dan peningkatan kinerja organisasi. Kerangka tersebut diharapkan dapat memperkaya kajian di bidang manajemen sumber daya manusia sekaligus menjadi rujukan bagi organisasi dalam merancang kebijakan pengelolaan SDM yang selaras dengan karakteristik sosial dan budaya di Indonesia.

Kajian ini masih memiliki beberapa keterbatasan. Seluruh pembahasan disusun berdasarkan literatur yang tersedia sehingga belum mampu menggambarkan seluruh variasi praktik kearifan lokal yang berkembang pada berbagai sektor maupun wilayah di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya perlu mengembangkan studi empiris untuk menguji penerapan MSDM berbasis kearifan lokal pada berbagai jenis organisasi. Penelitian komparatif yang melibatkan daerah atau budaya yang berbeda juga penting dilakukan agar diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai efektivitas setiap bentuk kearifan lokal dalam mendukung kinerja organisasi. Hasil penelitian berikutnya diharapkan dapat memperkuat pengembangan konsep MSDM berbasis kearifan lokal sekaligus memberikan rekomendasi yang lebih aplikatif bagi organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Boxall, P., & Purcell, J. (2016). *Strategy and human resource management* (4th ed.). Palgrave Macmillan.

Burhanuddin, B. (2025). Local wisdom-based management in MSME HR management: A case study of *Siri' na Pacce* value in Makassar. *Management, Economics, Trade, and*

Accounting Journal (META-JOURNAL), 2(6), 301–306. https://doi.org/10.59971/meta-journal.v2i6.375

Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework* (3rd ed.). Jossey-Bass.

Denison, D. R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. John Wiley & Sons.

Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.

Guest, D. E. (1997). Human resource management and performance: A review and research agenda. *The International Journal of Human Resource Management, 8*(3), 263–276. https://doi.org/10.1080/095851997341630

Habir, A. D., & Larasati, A. B. (1999). Human resource management as competitive advantage in the new millennium: An Indonesian perspective. *International Journal of Manpower, 20*(8), 548–563. https://doi.org/10.1108/01437729910302732

Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal, 38*(3), 635–672. https://doi.org/10.2307/256741

Kristian, I. (2024). Implementation of human resource management and the harmony of organizational culture. *The International Journal of Education Management and Sociology, 3*(1), 38–45. https://doi.org/10.58818/ijems.v3i1.96

Manao, A., & Senen, S. H. (2024). Sustainable human resource management: Building an adaptive and inclusive organizational culture. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science, 6*(2), 863–871. https://doi.org/10.38035/dijemss.v6i2.3673

Mulyaningsih, M. (2019). Organizational culture sharing based on local wisdom in increasing HR competence in Indonesia. *Journal of Educational Experts*.

Pradnyana, P. (2024). Human resource management based on local wisdom in tourism businesses in Panelokan, Bangli Regency. *Jurnal Bisnisman: Riset Bisnis dan Manajemen, 6*(2). https://doi.org/10.52005/bisnisman.v6i02.255

Razak, M. Z. A. (2024). The role of human resource management in improving the performance of MSMEs. *Journal La Bisecoman, 5*(6), 1091–1108. https://doi.org/10.37899/journallabisecoman.v5i6.2427

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.

Schein, E. H., & Schein, P. A. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). John Wiley & Sons.

Silo, A., & Silo, A. (2025). Human resource development policy intervention in the context of cultural harmony. *International Journal of Social Science, 5*(1), 139–144. https://doi.org/10.53625/ijss.v5i1.10833

Sintesa, N., Patoni, P., & Laela, E. (2026). Integrating *Sauyunan* local wisdom into educational HR management: A strategy to foster organizational citizenship behavior in primary schools. *Communautaire: Journal of Community Service, 5*(1), 81–92. https://doi.org/10.61987/communautaire.v5i1.1879

Subasman, I., & Firmansyah, B. (2025). Value-oriented human resource management: Sustainable loyalty in educational organizations. https://doi.org/10.51468/jpi.v7i2.1140

Supriyani, M., & Widiastini, N. M. A. (2026). The role of *Tri Hita Karana*-based sustainable human resource management in organizational performance: A case study of Kayoman Pedawa. *Jurnal Manajemen Motivasi*, *22*(1). https://doi.org/10.29406/jmm.v22i1.8755

Torraco, R. J. (2005). Writing integrative literature reviews: Guidelines and examples. *Human Resource Development Review*, *4*(3), 356–367. https://doi.org/10.1177/1534484305278283

Zuhri, S., Herawan, T., Wening, N., & Harsono, M. (2019). A review on human resource management based on local wisdom. *Journal of Advanced Research in Law and Economics*.