

# Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kearifan Budaya Lokal

Muhammad Daud Yusuf<sup>1</sup>, Eliyasinta Melik Harun<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Hubungan Internasional, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Al-Ghifari Bandung

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Al-Ghifari Bandung

Email: [muhammad.dy2019@gmail.com](mailto:muhammad.dy2019@gmail.com)

## Article Info

### Article history:

Received January 21, 2026

Revised January 29, 2026

Accepted February 09, 2026

### Keywords:

Development, Human Resources, Local Culture, Impact

## ABSTRACT

*Within the time of fast globalization, the advancement of human assets (HR) based on neighborhood social intelligence is key to the victory of organizations and countries. In any case, the challenges of modernization frequently lead to the disregard of nearby social values. This consider points to analyze the part of neighborhood social intelligence in HR improvement, as well as the usage methodologies and their affect on performance. The method utilized may be a writing audit that looks at different important sources. The inquire about comes about show that the integration of nearby values into HR advancement programs can improve adequacy and efficiency. In conclusion, HR improvement that prioritizes neighborhood social intelligence not as it were makes strides the quality of the workforce but moreover makes a economical competitive advantage.*

*This is an open access article under the CC BY-SA license.*



## Article Info

### Article history:

Received January 21, 2026

Revised January 29, 2026

Accepted February 09, 2026

### Keywords:

Pengembangan, SDM, Budaya Lokal, Dampak

## ABSTRACT

Isi Di era globalisasi yang semakin pesat, pengembangan sumber daya manusia yang berbasis pada kearifan budaya lokal menjadi kunci keberhasilan organisasi dan bangsa. Namun tantangan modernisasi seringkali berujung pada pengabaian nilai-nilai budaya lokal. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis peran kearifan budaya lokal dalam pengembangan sumber daya manusia dan dampaknya terhadap strategi implementasi dan kinerja. Metode yang digunakan adalah tinjauan pustaka yang mengkaji berbagai literatur yang relevan. Penelitian menunjukkan bahwa mengintegrasikan nilai-nilai lokal ke dalam program pengembangan tenaga kerja dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas. Kesimpulannya, pengembangan tenaga kerja yang mengedepankan kearifan budaya lokal tidak hanya meningkatkan kualitas tenaga kerja namun juga menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

*This is an open access article under the CC BY-SA license.*



## Corresponding Author:

Muhammad Daud Yusuf

Universitas Al-Ghifari Bandung

Email: [muhammad.dy2019@gmail.com](mailto:muhammad.dy2019@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Di era percepatan globalisasi, pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu aspek penting dalam keberhasilan organisasi dan bangsa. Namun di tengah modernisasi dan masuknya beragam nilai dari luar, kearifan budaya lokal cenderung terabaikan, padahal mempunyai potensi besar untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan unik. Kearifan budaya lokal yang mengakar dalam kehidupan masyarakat Indonesia memang dapat menjadi landasan kuat bagi strategi pengembangan sumber daya manusia. Kearifan budaya lokal mencakup nilai-nilai luhur seperti gotong royong, musyawarah, dan solidaritas yang sangat penting bagi kebutuhan pengembangan sumber daya manusia modern. Nilai-nilai tersebut tidak hanya membentuk karakter dan identitas, tetapi juga dapat meningkatkan kerja sama, pengambilan keputusan, dan produktivitas. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang berhasil memasukkan nilai-nilai budaya lokal ke dalam program pengembangan bakatnya menunjukkan peningkatan kinerja yang signifikan.

Tantangan terbesar dalam pengembangan tenaga kerja saat ini adalah menggabungkan kearifan budaya lokal dengan persyaratan kompetensi global. Di sisi lain, departemen sumber daya manusia membutuhkan keterampilan dan pengetahuan yang memenuhi standar internasional. Di sisi lain, penguatan karakter dan nilai-nilai lokal tetap perlu dilakukan guna menjaga jati diri dan menciptakan keunggulan kompetitif yang unik. Oleh karena itu, diperlukan strategi pengembangan tenaga kerja yang mampu mengintegrasikan kearifan budaya lokal secara efektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia berbasis kearifan budaya lokal dengan menganalisis berbagai aspek terkait peran kearifan budaya lokal, strategi pelaksanaan, faktor-faktor yang mempengaruhi serta dampaknya terhadap kinerja dan produktivitas sumber daya manusia.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dan praktis terhadap pengembangan sumber daya manusia yang unik berdasarkan tidak hanya kemampuan teknis tetapi juga nilai-nilai budaya lokal. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi pedoman bagi organisasi dan sumber daya manusia profesional dalam merancang program pembangunan yang mengintegrasikan kearifan budaya lokal.

## METODE PENELITIAN

Tulis Penelitian ini menggunakan metode tinjauan pustaka (literature review) untuk mengkaji strategi pengembangan sumber daya manusia yang berbasis pada kearifan budaya lokal. Metode ini dipilih untuk mensintesis berbagai sumber literatur dan memberikan pemahaman komprehensif tentang topik yang diselidiki.

Menurut Nyoman Kutha Ratna (2010: 276), penelitian kepustakaan mencakup seluruh bahan bacaan yang dibaca dan dianalisis baik koleksi terbitan maupun koleksi pribadi. Sedangkan menurut Pohan (2007: 42), tinjauan pustaka mengacu pada data dan informasi ilmiah berupa teori, metode, atau pendekatan yang dikembangkan dan didokumentasikan dalam bentuk buku, jurnal, manuskrip, memo, dan sejarah catatan. Tujuannya adalah untuk mengumpulkan, dokumen di perpustakaan, dll. Sebagai bagian dari penelitian ini, dilakukan tinjauan literatur dengan menganalisis berbagai sumber literatur terkait pengembangan sumber daya manusia berbasis budaya lokal. Data dikumpulkan dengan mencari dan

menganalisis berbagai sumber seperti buku teks manajemen sumber daya manusia, jurnal penelitian, dan artikel akademis tentang perubahan budaya. Hasil analisis disajikan secara terpadu dan sistematis dalam diskusi untuk memberikan pemahaman komprehensif mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis kearifan budaya lokal.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Integrasi kearifan budaya lokal dalam pengembangan SDM dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang berhasil mengintegrasikan nilai-nilai budaya lokal dalam program pengembangan karyawan menunjukkan peningkatan kinerja yang signifikan. Menurut Annisha (2024), pendidikan yang berbasis pada kearifan lokal dapat membantu peserta memahami dan menghargai nilai-nilai budaya yang ada, sehingga meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka dalam konteks kerja.

Teori pengembangan SDM menekankan pendekatan holistik yang menggabungkan aspek teknis dan kultural. Model pengembangan yang efektif harus mempertimbangkan kearifan lokal sebagai bagian integral dari proses pembelajaran. Dalam konteks ini, Surya (2022) mengungkapkan bahwa pengembangan SDM yang berbasis budaya dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan kolaboratif, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas.

Strategi untuk mengintegrasikan kearifan budaya lokal dalam pengembangan SDM meliputi pendidikan berbasis budaya, pendampingan dari masyarakat lokal, dan penerapan nilai-nilai budaya dalam praktik organisasi. Menurut Nawir (2024), lembaga pendidikan dan pelatihan perlu mengadopsi kurikulum yang memadukan pengetahuan lokal dengan keterampilan teknis agar dapat menciptakan SDM yang kompeten dan memiliki karakter yang kuat.

## **Pembahasan**

### **Kearifan Budaya Lokal dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Kearifan budaya lokal mempunyai peranan penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM), terutama dalam menjawab tantangan globalisasi dan persaingan pasar tenaga kerja. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai kearifan lokal, pengembangan bakat dapat dilakukan secara lebih holistik dan relevan, disesuaikan dengan konteks budaya masyarakat. Kearifan budaya lokal mengacu pada pengetahuan, nilai, norma, dan praktik yang berkembang pada komunitas atau masyarakat tertentu. Kearifan ini mencakup berbagai aspek kehidupan, seperti bentuk interaksi sosial, pemanfaatan sumber daya alam, tradisi dan adat istiadat. Dalam pengembangan sumber daya manusia, kearifan lokal merupakan landasan penting bagi pembentukan karakter dan jati diri individu, serta bagi peningkatan kemampuan.

### **Peran Kearifan Budaya Lokal dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia**

#### **1. Penguatan jati diri dan karakter**

Kearifan lokal berperan dalam membentuk identitas dan karakter individu. Misalnya, nilai-nilai gotong royong yang banyak terdapat dalam budaya Indonesia mengajarkan

pentingnya kerja sama dan solidaritas. Hal ini sangat penting dalam mengembangkan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara tim dan berkontribusi kepada masyarakat.

## 2. Pengembangan Keterampilan

Pelatihan berbasis kearifan lokal dapat meningkatkan keterampilan teknis dan non teknis individu. Materi pelatihan yang mengintegrasikan kearifan lokal meliputi prinsip pelayanan prima, pengelolaan destinasi dan ekowisata. Dengan cara ini, staf yang terlatih dapat memberikan pelayanan yang lebih baik dan memenuhi harapan wisatawan.

## 3. Mengatasi Tantangan Sosial dan Ekonomi

Kearifan budaya lokal seringkali memberikan solusi terhadap permasalahan sosial dan ekonomi yang ada di masyarakat. Misalnya, konsep ekonomi berbagi dan ekonomi berbasis komunitas masih ada di beberapa komunitas lokal. Dengan menerapkan nilai-nilai tersebut dalam pengembangan sumber daya manusia, kita dapat menciptakan tenaga kerja yang lebih peduli terhadap permasalahan sosial dan mampu bekerja sama untuk menyelesaikannya.

### **Strategi Pengembangan Keterampilan Berbasis Budaya Lokal**

Strategi Pengembangan Keterampilan Berbasis Budaya Lokal mengintegrasikan pengetahuan tradisional dan nilai-nilai budaya dengan pengembangan keterampilan yang diperlukan untuk dunia kerja. Strategi yang dapat diterapkan antara lain:

#### 1. Pendidikan dan pelatihan berbasis budaya

Lembaga pendidikan dan pelatihan dapat mengadopsi kurikulum yang memadukan pengetahuan dan keterampilan teknis dengan nilai-nilai budaya lokal. Misalnya saja, pelatihan kewirausahaan dapat membantu peserta memahami cara membangun bisnis berkelanjutan dengan mengintegrasikan pengetahuan lokal ke dalam manajemen bisnis.

#### 2. Pendampingan dan Pembelajaran dari Masyarakat Lokal

Pengembangan sumber daya manusia melalui program pendampingan yang melibatkan tetua adat dan tokoh masyarakat untuk menanamkan nilai-nilai budaya lokal terkait etos kerja, kepemimpinan, dan penyelesaian masalah dapat dilakukan. Dengan demikian, tenaga terdidik tidak hanya memperoleh keterampilan teknis, tetapi juga memahami dan memperkaya kemampuannya dalam kehidupan sosial dan budaya.

#### 3. Penerapan Kearifan Budaya dalam Organisasi

Organisasi dapat membuat program yang mendukung penerapan nilai-nilai budaya lokal dalam kerja tim, pengambilan keputusan, dan komunikasi antardepartemen. Misalnya, dengan mengadopsi konsep konsultasi dan konsensus dalam pengambilan keputusan, organisasi dapat meningkatkan efektivitas kerja tim dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif.

### **Transformasi Budaya dalam Manajemen Sumber Daya Manusia**

Perubahan Budaya dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting sebagai penggerak utama perubahan budaya. Peran tersebut mencakup berbagai aspek, mulai dari perekrutan dan pengembangan karyawan hingga manajemen perubahan serta pengelolaan komunikasi dan keterlibatan karyawan.

Perubahan budaya tidak terjadi dengan cepat atau tanpa perencanaan yang matang. Hal ini memerlukan strategi terstruktur dan partisipasi aktif dari seluruh tingkat organisasi. Departemen sumber daya manusia berada di garis depan dalam mengelola dan memfasilitasi perubahan ini, memainkan peran penting dalam memastikan keberhasilan perubahan budaya dan selaras dengan tujuan organisasi.

Perubahan budaya organisasi sering kali mendapat penolakan dari karyawan karena melibatkan perubahan zona nyaman dan cara kerja yang sudah lama ada. Dalam konteks ini, peran departemen sumber daya manusia sebagai katalis untuk mendorong proses perubahan sangatlah penting. Sumber daya manusia berperan sebagai jembatan antara manajemen dan karyawan dalam mengkomunikasikan visi, misi, dan nilai-nilai baru yang ingin dicapai organisasi. Salah satu tantangan terbesar dalam mentransformasi budaya organisasi modern adalah memastikan bahwa perubahan yang dilakukan benar-benar diadopsi oleh seluruh anggota organisasi, dan tidak hanya di permukaan saja. Hal ini memerlukan keterlibatan aktif SDM untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, mengembangkan program pengembangan keterampilan, dan memastikan bahwa semua individu dalam organisasi memahami dan menerima perubahan budaya yang diinginkan. Peran SDM tidak hanya terbatas pada pengelolaan manajemen pegawai, namun juga membina dan memberdayakan pegawai agar dapat berpartisipasi secara optimal dalam proses perubahan. Selain itu, perubahan budaya yang sukses memerlukan kepemimpinan yang kuat dari SDM.

### **Faktor Pendukung dan Penghambat Pengembangan SDM Berbasis Budaya Lokal**

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang berwawasan budaya merupakan strategi penting untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja yang memahami dan menghargai nilai-nilai budayanya. Namun, ada berbagai faktor yang mendukung atau menghambat proses ini.

#### **1. Faktor Pendukung**

##### **1) Kearifan lokal sebagai aset budaya**

Kearifan lokal memberikan landasan yang kokoh bagi pengembangan sumber daya manusia dengan memanfaatkan pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai yang telah ada dalam masyarakat. Misalnya, pemahaman pengelolaan sumber daya alam berkelanjutan dapat meningkatkan keterampilan pribadi di bidang pertanian dan perikanan berbasis kearifan lokal.

##### **2) Partisipasi Masyarakat**

Partisipasi aktif masyarakat dalam proses pengembangan sumber daya manusia sangatlah penting. Keterlibatan masyarakat dapat membantu merancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan lokal. Hal ini juga menimbulkan rasa memiliki terhadap program yang pada akhirnya meningkatkan kesadaran terhadap program tersebut.

##### **3) Dukungan Pemerintah dan Instansi Pendidikan**

Kebijakan pemerintah yang mendukung pelestarian budaya lokal dan pengembangan sumber daya manusia dapat sangat membantu. Selain itu, pengembangan keterampilan dapat ditingkatkan dengan bekerja sama dengan lembaga pendidikan untuk memasukkan kearifan lokal ke dalam kurikulum.

- 4) Teknologi dan Inovasi  
Pemanfaatan teknologi informasi dalam pelatihan dan pengembangan tenaga kerja dapat memperluas jangkauan program pelatihan berbasis budaya lokal. E-learning dan platform digital lainnya memungkinkan masyarakat mempelajari kearifan lokal.
2. Faktor Penghambat
  - 1) Globalisasi dan Masuknya Berbagai Budaya  
Globalisasi menghadirkan masuknya berbagai budaya yang seringkali mengancam eksistensi budaya lokal. Masuknya informasi dan produk dari luar dapat menurunkan minat masyarakat terhadap kearifan lokal dan menghambat pengembangan sumber daya manusia berbasis budaya.
  - 2) Keterbatasan Sumber Daya  
Keterbatasan sumber daya dan infrastruktur untuk mendukung program pelatihan berbasis kearifan lokal menjadi salah satu kendala utama. Tanpa dukungan finansial yang memadai, sulit untuk melaksanakan program pelatihan secara efektif.
  - 3) Kurangnya pemahaman terhadap kearifan lokal  
Kurangnya pemahaman akan pentingnya kearifan lokal oleh pengelola SDM dapat menghambat integrasi nilai-nilai tersebut ke dalam program pelatihan. Akibatnya, kurang adanya dukungan terhadap upaya pelestarian budaya lokal.
  - 4) Resistensi terhadap Perubahan  
Beberapa anggota masyarakat mungkin menolak perubahan yang diperlukan untuk mengintegrasikan pengetahuan lokal ke dalam praktik pengembangan tenaga kerja. Ketidakpastian mengenai manfaat perubahan tersebut dapat menyebabkan penolakan terhadap program yang baru.

### **Dampak Kearifan Budaya Lokal terhadap Kinerja dan Produktivitas SDM**

Kearifan budaya lokal memegang peranan yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM), terutama dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas. Pengaruh kearifan budaya lokal tercermin dalam berbagai aspek kehidupan organisasi dan mempunyai dampak yang signifikan terhadap fungsi dan perkembangan sumber daya manusia.

Dalam rangka penguatan jati diri dan karakter, kearifan budaya lokal terbukti menjadi landasan kuat pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas. Misalnya, nilai-nilai gotong royong yang mengakar dalam budaya Indonesia tidak hanya mengajarkan pentingnya kolaborasi tetapi juga menumbuhkan persatuan antar anggota organisasi. Ketika nilai-nilai ini diterapkan di lingkungan kerja, departemen HR akan lebih mampu bekerja sama sebagai sebuah tim dan memberikan kontribusi positif kepada organisasi dan masyarakat secara luas. Nilai budaya terpenting kedua, pertimbangan, mendorong pengambilan keputusan yang lebih inklusif. Semua anggota tim didorong untuk mengungkapkan pendapat mereka selama pertemuan dan diskusi. Meskipun proses ini memakan waktu, kualitas hasilnya seringkali tinggi karena berbagai perspektif dipertimbangkan dan terdapat dukungan luas dari tim.

### **Contoh Implementasi Nyata Strategi Pengembangan SDM Berbasis Kearifan Lokal**

1. Program Pelatihan Kewirausahaan di Desa Wisata

Di Desa Gili Trawangan, Lombok, sebuah program pelatihan kewirausahaan berbasis budaya lokal telah diterapkan untuk meningkatkan keterampilan masyarakat setempat dalam industri pariwisata. Pelatihan ini mengintegrasikan nilai-nilai lokal seperti gotong royong dan pelestarian lingkungan. Hasilnya, masyarakat mampu mengelola homestay dan usaha kuliner yang menarik wisatawan, sekaligus menjaga kearifan budaya mereka.

2. Penerapan Kearifan Lokal dalam Pendidikan di Papua

Di Papua, beberapa sekolah telah mengimplementasikan kurikulum yang mengintegrasikan kearifan lokal, seperti pendidikan adat dan bahasa daerah. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran siswa tentang budaya mereka sendiri dan mengembangkan karakter yang kuat. Program ini melibatkan masyarakat adat dalam proses pembelajaran, sehingga siswa tidak hanya mendapatkan pengetahuan akademis tetapi juga pemahaman mendalam tentang identitas budaya mereka.

3. Pelatihan Berbasis Kearifan Lokal di Sumatera Barat

Di Sumatera Barat, sebuah program pelatihan untuk pengolahan makanan tradisional telah dilaksanakan. Program ini tidak hanya mengajarkan keterampilan memasak tetapi juga memperkenalkan nilai-nilai budaya Minangkabau, seperti adat dan tradisi dalam penyajian makanan. Pelatihan ini membantu peserta untuk membangun usaha kuliner yang berkelanjutan dan melestarikan kearifan lokal.

### **Dampak Jangka Panjang dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kearifan Budaya Lokal**

Dampak jangka panjang terhadap pengembangan sumber daya manusia berbasis kearifan budaya lokal Pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis kearifan budaya lokal mempunyai dampak jangka panjang yang signifikan terhadap individu, komunitas, dan masyarakat secara keseluruhan. Mengintegrasikan kearifan lokal memungkinkan individu untuk lebih memahami dan mengapresiasi budayanya sendiri, sehingga memperkuat identitas budaya dan kebanggaan terhadap tradisi lokal. Hal ini sangat penting, apalagi mengingat globalisasi yang kerap mengancam eksistensi budaya lokal.

Program pengembangan tenaga kerja yang menekankan kearifan lokal juga membantu memperkuat masyarakat. Partisipasi masyarakat dalam pelestarian dan pengembangan budaya lokal menimbulkan rasa solidaritas dan kerjasama yang erat antar anggota masyarakat. Hal ini memperkuat dukungan antara jaringan sosial dan jaringan sosial, yang penting bagi kesehatan dan kesejahteraan masyarakat.

Selain itu, pelatihan yang berfokus pada pengetahuan lokal sering kali mencakup keterampilan praktis yang berkaitan dengan kebutuhan lokal, seperti kerajinan tangan, pertanian berkelanjutan dan pariwisata berbasis budaya. Meningkatkan keterampilan ini tidak hanya menguntungkan individu, tetapi juga mendorong kemandirian ekonomi dan menciptakan lapangan kerja di tingkat lokal. Pendidikan berbasis kearifan lokal juga membantu mengembangkan karakter dan etos kerja. Pelatihan ini mengembangkan sumber daya manusia yang lebih bertanggung jawab, disiplin, dan berintegritas tinggi dengan menanamkan nilai-nilai moral dan etika. Hal ini sangat penting dalam dunia kerja yang kompetitif saat ini.

Secara keseluruhan, dampak jangka panjang dari pengembangan sumber daya manusia berbasis kearifan budaya lokal sangat luas jangkauannya dan mencakup aspek identitas, ekonomi, lingkungan, dan sosial. Dengan memanfaatkan pengetahuan lokal, masyarakat tidak hanya dapat meningkatkan kualitas hidup mereka tetapi juga melestarikan budaya dan lingkungan mereka untuk generasi mendatang.

### **Aspek Teknologi dalam Pengembangan SDM Berbasis Kearifan Budaya Lokal**

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis kearifan budaya lokal dapat diperkaya melalui pemanfaatan teknologi. Beberapa aspek teknologi yang berperan penting dalam proses ini:

1. Digitalisasi Pengetahuan Lokal

Teknologi informasi dapat digunakan untuk mendigitalisasi pengetahuan dan praktik kearifan lokal. Ini termasuk pembuatan database yang menyimpan informasi tentang tradisi, seni, dan praktik lokal yang dapat diakses oleh generasi muda. Dengan cara ini, pengetahuan yang berharga tidak akan hilang seiring waktu dan dapat dipelajari dengan mudah oleh masyarakat.

2. E-Learning dan Pelatihan Daring

Platform e-learning memungkinkan penyampaian pelatihan berbasis kearifan lokal kepada audiens yang lebih luas. Melalui kursus online, masyarakat dapat belajar tentang keterampilan tradisional, seperti kerajinan tangan atau teknik pertanian berkelanjutan, tanpa batasan geografis. Ini juga memungkinkan pengajaran yang lebih fleksibel dan terjangkau.

3. Media Sosial dan Pemasaran Digital

Media sosial dapat digunakan untuk mempromosikan produk dan layanan yang berbasis kearifan lokal. Dengan memanfaatkan platform seperti Instagram dan Facebook, pengrajin lokal dapat menjangkau pasar yang lebih luas dan meningkatkan pendapatan mereka. Ini juga membantu dalam membangun komunitas yang lebih besar di sekitar produk budaya lokal.

4. Teknologi Pertanian Berkelanjutan

Dalam konteks pertanian, teknologi modern seperti sensor tanah dan aplikasi manajemen pertanian dapat diintegrasikan dengan praktik pertanian tradisional. Ini memungkinkan petani untuk meningkatkan hasil panen sambil tetap mempertahankan metode yang ramah lingkungan dan sesuai dengan kearifan lokal.

Aspek teknologi memainkan peran penting dalam pengembangan SDM berbasis kearifan budaya lokal. Dengan memanfaatkan teknologi, masyarakat dapat melestarikan, mendigitalisasi, dan mempromosikan kearifan lokal mereka, sekaligus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan generasi muda.

### **KESIMPULAN**

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis kearifan budaya lokal memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di era globalisasi. Kearifan budaya lokal, yang mencakup nilai-nilai seperti gotong royong, musyawarah, dan

solidaritas, tidak hanya membentuk karakter individu tetapi juga memfasilitasi kerja sama dan pengambilan keputusan yang lebih inklusif dalam organisasi. Strategi yang efektif untuk mengintegrasikan kearifan budaya lokal dalam pengembangan SDM meliputi pendidikan dan pelatihan berbasis budaya, pendampingan dari masyarakat lokal, serta penerapan nilai-nilai budaya dalam organisasi. Meskipun terdapat tantangan seperti globalisasi dan keterbatasan sumber daya, dukungan dari pemerintah, lembaga pendidikan, dan partisipasi masyarakat dapat menjadi faktor pendukung yang signifikan. Dengan mengadopsi pendekatan yang holistik dan relevan terhadap konteks budaya lokal, organisasi dapat menciptakan SDM yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki jati diri yang kuat dan pemahaman yang mendalam tentang nilai-nilai budayanya. Hal ini pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja dan produktivitas, serta menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Annisha, D. (2024) 'Integrasi Penggunaan kearifan Lokal (local wisdom) Dalam proses Pembelajaran Pada KONSEP kurikulum Merdeka Belajar', *Jurnal Basicedu*, 8(3), pp. 2108–2115. doi:10.31004/basicedu.v8i3.7706.
- Budaya dan Kearifan Lokal di Era Global: Pentingnya Pendidikan Bahasa dan Seni Suminto A. Sayuti (2015) Available at : <https://fbsb.uny.ac.id/id/rubrik-tokoh/budaya-dan-kearifan-lokal-di-era-global-pentingnya-pendidikan-bahasa-dan-seni-suminto> (Accessed: 27 November 2024).
- Kearifan Lokal Dalam Mewujudkan Lingkungan Yang Produktif (2023) Available at : <https://ocs.usu.ac.id/nclw/NCLW> (Accessed : 22 November 2024).
- Mengintegrasikan Kearifan Lokal Desa Papayan dalam kurikulum pendidikan Lingkungan: Melestarikan Nilai-Nilai Budaya Dan Alam (2024) Papayan. Available at: <https://www.papayan.desa.id/mengintegrasikan-kearifan-lokal-desa-papayan-dalam-kurikulum-pendidikan-lingkungan-melestarikan-nilai-nilai-budaya-dan-alam/> (Accessed: 22 November 2024).
- Meningkatkan Kualitas Pelayanan: Peran pelatihan Dan Pengembangan sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Desa Wisata Berbasis Kearifan Lokal (2024) Panda. Available at: <https://www.panda.id/meningkatkan-kualitas-pelayanan-peran-pelatihan-dan-pengembangan-sumber-daya-manusia-dalam-pengembangan-desa-wisata-berbasis-kearifan-lokal/> (Accessed: 22 November 2024).
- Nawir, M. (2024) 'Strategi Pengembangan SDM Maritim Indonesia Berbasis Kearifan Lokal', *Ocean Engineering: Jurnal Ilmu Teknik dan Teknologi Maritim*, 3(4). doi:10.58192/ocean.v1i4.

- RUN System (2022) Pengembangan SDM: Definisi, Strategi, Dan Manfaat bagi perusahaan, RUN System. Available at: <https://runsystem.id/id/blog/pengembangan-sdm/> (Accessed: 22 November 2024).
- Rusdiah, R. (2024) SDM Sebagai Penggerak Utama Dalam Transformasi budaya organisasi modern, kumparan. Available at: <https://kumparan.com/ratu-rusdiah/sdm-sebagai-penggerak-utama-dalam-transformasi-budaya-organisasi-modern-23HV5i8oA1t> (Accessed: 22 November 2024).
- Surya, J.E. (2022) ‘Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada pt. BCA KCU Magelang’, Jurnal Ilmu Manajemen, pp. 759–768. doi:10.26740/jim.v10n3.p759-768.
- Terkini, B. (2024) Fungsi Kearifan Lokal Beserta Contohnya Dalam kehidupan keseharian, kumparan. Available at: <https://kumparan.com/berita-terkini/fungsi-kearifan-lokal-beserta-contohnya-dalam-kehidupan-keseharian-21vTB3woWyd> (Accessed: 22 November 2024).