

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu pendekatan strategis untuk mengelola aset yang paling berharga dalam organisasi, yaitu orang-orang yang bekerja di dalamnya dan secara kolektif berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. MSDM mencakup semua aspek pengelolaan tenaga kerja, mulai dari perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, hingga evaluasi kinerja dan pemberhentian karyawan (Dessler, 2023).

Dalam konteks modern, MSDM telah berkembang dari fungsi administratif menjadi fungsi strategis yang terintegrasi dengan strategi bisnis organisasi. MSDM tidak hanya berfokus pada pengelolaan personalia, tetapi juga pada optimalisasi kontribusi sumber daya manusia untuk mencapai keunggulan kompetitif organisasi. Hal ini meliputi pengembangan budaya organisasi, peningkatan engagement karyawan, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan produktivitas (Noe et al., 2024).

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Agar pengertian MSDM ini lebih jelas, di bawah ini dirumuskan dan dikutip definisi yang dikemukakan oleh Marwansyah (2019:3- 4) berpendapat bahwa : Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Selain itu menurut Sutrisno (2019:6) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai

tujuan baik secara individu maupun organisasi.” Menurut Hasibuan (2020 : 10) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Sedangkan menurut Kasmir (2019:25), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2021 : 15) menyatakan bahwa : Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Rivai (2019:8) tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai berikut :

- 1) Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- 2) Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- 3) Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- 4) Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
- 5) Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.
- 6) Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
- 7) Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal).
- 8) Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangatlah luas, hal ini disebabkan oleh tugas dan tanggung jawab manajemen adalah mengelola unsur-unsur manusia seefektif mungkin agar memiliki tenaga kerja dengan skill, attitude serta berdaya saing tinggi.

Hasibuan (2021:21) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Berikut penjelasan 11 fungsi manajemen sumber daya manusia:

1) Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan organisasi dalam mencapai tujuannya.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan yang mengatur seluruh karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, dan koordinasi dalam organisasi.

3) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan seluruh karyawan untuk bekerja sama secara efektif dan efisien untuk membantu organisasi dan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4) Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengelola seluruh karyawan agar sesuai dengan peraturan dan bekerja sesuai yang telah direncanakan oleh perusahaan.

5) Pengadaan

Pengadaan adalah suatu proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja sama, penempatan, orientasi dan pembinaan untuk memperoleh karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6) Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teori konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa secara langsung dan tidak langsung kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan dalam mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan untuk membangun kerja sama yang sinkron dan saling menguntungkan.

9) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah suatu kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar dapat terus bekerja sama sampai pensiun.

10) Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan kunci untuk mencapai tujuan perusahaan. Kedisiplinan

merupakan keinginan dan kesadaran untuk mematuhi aturan perusahaan dan norma sosial.

11) Pemberhentian

Pemberhentian adalah berakhirnya masa kerja seseorang di perusahaan. Pemberhentian dapat disebabkan oleh kehendak karyawan, kehendak perusahaan, pemutusan kontrak kerja, pensiun dan alasan lainnya.

Selanjutnya menurut Rivai (2015:8) tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai berikut :

- 1) Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- 2) Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- 3) Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- 4) Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
- 5) Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.
- 6) Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
- 7) Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal).

8) Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

Mangkunegara (2013:2), terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut:

- 1) Pengadaan tenaga kerja terdiri dari:
 - a) Perencanaan sumber daya manusia
 - b) Analisis jabatan
 - c) Penarikan pegawai
 - d) Penempatan kerja
 - e) Orientasi kerja (*job orientation*)
- 2) Pengembangan tenaga kerja mencakup:
 - a) Pendidikan dan pelatihan (*training and development*)
 - b) Pengembangan (karier)
 - c) Penilaian prestasi kerja
- 3) Pemberian balas jasa mencakup:
 - a) Balas jasa langsung terdiri dari: - Gaji/upah - Insentif
 - b) Balas jasa tak langsung terdiri dari: - Keuntungan (*benefit*) - Pelayanan/kesejahteraan (*services*)
- 4) Integrasi mencakup:
 - a) Kebutuhan karyawan
 - b) Motivasi kerja
 - c) Kepuasan kerja
 - d) Disiplin kerja
 - e) Partisipasi kerja

5) Pemeliharaan tenaga kerja mencakup :

- a) Komunikasi kerja
- b) Kesehatan dan keselamatan kerja
- c) Pengendalian konflik kerja
- d) Konseling kerja

6) Pemisahan tenaga kerja mencakup :

Pemberhentian karyawan

c. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Masram dan Mu'ah (2021:6) terdapat empat macam tujuan perusahaan yang tersebut dibawah ini:

1) Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas perusahaan. Walaupun secara formal suatu bagian sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer agar tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Bagian sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

2) Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya

manusia tersebut memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan pada daperusahaan.

3) Tujuan Sosial

Ditujukan secara etis dan sosial terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir pengaruh buruk terhadap perusahaan. Kegagalan perusahaan dalam menggunakan sumber daya manusia yang digunakan untuk keuntungan masyarakat dapat menyebabkan kerugian.

4) Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap perusahaan. Tujuan personal karyawan harus di pertimbangkan jika para karyawan harus di pertahankan, di pensiunkan, atau di motivasi. Jika tujuan tersebut tidak di pertimbangkan, maka kinerja dan kepuasan karyawan akan menurun dan karyawan juga dapat meninggalkan perusahaan tersebut.

Tujuan manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang (Sedarmayanti, 2019:13). Pendapat tersebut menyatakan sumber daya manusia merupakan sumber dari organisasi yang memiliki kapabilitas bagaimana organisasi dapat belajar dan mempergunakan kesempatan dalam mencapai tujuan. Secara khusus Sedarmayanti, (2019:13), manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk:

- 1) Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan karyawan cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi, seperti yang diperlukan.
- 2) Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia kontribusi, kemampuan dan kecakapan mereka.
- 3) Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi “yang teliti”, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait “kebutuhan bisnis”.
- 4) Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah pihak terkait dalam organisasi bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan bersama.
- 5) Menciptakan iklim, dimana hubungan yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan.
- 6) Mengembangkan lingkungan, dimana kerja sama tim dan fleksibilitas dapat berkembang.
- 7) Membantu organisasi menyeimbangkan dan mengadaptasikan kebutuhan pihak terkait (pemilik, lembaga atau wakil pemerintah, manajemen, karyawan, pelanggan, pemasok dan masyarakat luas).
- 8) Memastikan bahwa orang dinilai dan dihargai berdasarkan apa yang mereka lakukan dan mereka capai.

- 9) Mengelola karyawan yang beragam, memperhitungkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi.
- 10) Memastikan bahwa kesamaan kesempatan tersedia untuk semua.
- 11) Mengadopsi pendekatan etis untuk mengelolakaryawan yang didasarkan pada perhatian untuk karyawan, keadilan dan transportasi.
- 12) Mempertahankan dan memperbaiki kesejahteraan fisik dan mental karyawan.

Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang kompeten, termotivasi, dan sesuai kebutuhan, serta mendukung pencapaian strategi organisasi. Selain itu, MSDM juga berfokus pada pengembangan potensi individu, peningkatan produktivitas, serta penciptaan hubungan kerja yang adil dan sehat dalam jangka panjang (Dessler, 2020).

Dengan demikian guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia di atas, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut dapat berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen.

d. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan sumber daya manusia yang potensial, perusahaan harus melakukan serangkaian proses manajemen sumber daya manusia yang dimulai dari beberapa tahap menurut Wijayanto (2022) sebagai berikut :

1) Perencanaan Sumber Daya Manusia

Adapun perencanaan sumber daya manusia merupakan proses di mana manajer memastikan bahwa mereka memiliki jumlah dan jenis orang-orang yang tepat di tempat serta waktu yang juga tepat.

2) Rekrutmen

Suatu proses untuk menemukan dan menarik calon tenaga kerja yang memiliki kualifikasi sesuai dengan lowongan pekerjaan yang ada.

3) Seleksi

Menyaring para pelamar kerja untuk menentukan siapa yang paling memenuhi kualifikasi atas pekerjaan tersebut

4) Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri, adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (*dierstverhanding*), yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.

5) Orientasi dan Penempatan

Salah satu teknik yang sangat lumrah digunakan untuk mencoba mengurangi jumlah pegawai baru yang meminta berhenti adalah dengan menyelenggarakan program pengenalan, yang juga dikenal luas sebagai program orientasi.

6) Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan (*training*) merupakan suatu proses yang sistematis untuk mengubah perilaku tertentu dari tenaga kerja agar selaras dengan pencapaian tujuan perusahaan

7) Penilaian Kinerja

Setelah karyawan diterima, ditempatkan, dan dipekerjakan maka tugas manajer selanjutnya adalah melakukan penilaian prestasi karyawan.

8) Imbalan Jasa

Imbal jasa sering kali dikaitkan dengan kompensasi dan tunjangan. Agar tenaga kerja dapat terus menerus memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan, tenaga kerja tersebut harus diberikan kompensasi yang sepadan atas kinerja yang telah mereka tunjukkan.

9) Pemberhentian

Pemberhentian adalah fungsi operatif terakhir manajemen sumber daya manusia.

Tahapan Manajemen Sumber Daya Manusia secara umum meliputi:

1) Perencanaan SDM

Menentukan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan strategi dan tujuan organisasi.

2) Rekrutmen dan Seleksi

Menarik dan memilih kandidat yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.

3) Pelatihan dan Pengembangan

Meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

4) Penilaian Kinerja

Mengevaluasi kinerja karyawan untuk keperluan pengembangan dan keputusan manajerial.

5) Kompensasi dan Penghargaan

Memberikan imbalan finansial dan non-finansial atas kontribusi karyawan.

6) Pemeliharaan Hubungan Karyawan

Menjaga hubungan kerja yang harmonis antara manajemen dan karyawan.

7) Pemutusan Hubungan Kerja

Menangani pengakhiran hubungan kerja sesuai prosedur yang berlaku.

Tahapan-tahapan ini membentuk siklus berkelanjutan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang efektif (Mondy & Martocchio, 2016; Mathis & Jackson, 2011).

e. Karakter Sumber Daya Manusia

Karakter Sumber Daya Manusia merujuk pada atribut-atribut fundamental yang dimiliki oleh individu dalam organisasi yang mempengaruhi cara mereka bekerja, berinteraksi, dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Karakter ini mencakup kombinasi dari kompetensi teknis, soft skills, nilai-nilai personal, dan sikap kerja yang membentuk identitas profesional seseorang. Pemahaman terhadap karakter SDM menjadi krusial dalam era digital dan ekonomi pengetahuan, di mana human capital menjadi sumber utama keunggulan kompetitif (Armstrong & Taylor, 2023).

1) Kompetensi (*Competency*)

Kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan efektif dan efisien. Spencer & Spencer mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal dengan kinerja yang efektif atau superior dalam suatu pekerjaan. Kompetensi tidak hanya mencakup aspek teknis, tetapi juga kemampuan interpersonal dan intrapersonal yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks modern, kompetensi juga mencakup kemampuan adaptasi terhadap

perubahan teknologi dan lingkungan kerja yang dinamis. Pengembangan kompetensi menjadi kunci utama dalam meningkatkan daya saing organisasi di era globalisasi saat ini (Boyatzis & Ratti, 2024).

2) Motivasi Kerja (*Work Motivation*)

Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang menggerakkan individu untuk melakukan aktivitas kerja dengan penuh semangat dan dedikasi. Herzberg melalui teori dua faktor menjelaskan bahwa motivasi terdiri dari faktor motivator (*achievement, recognition, work itself*) dan faktor *hygiene* (*salary, working conditions, company policy*). Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa motivasi intrinsik seperti otonomi, *mastery*, dan *purpose* memiliki dampak yang lebih berkelanjutan dibandingkan motivasi ekstrinsik. Dalam era digital, motivasi kerja juga dipengaruhi oleh fleksibilitas kerja, work-life balance, dan kesempatan pengembangan karier yang berkelanjutan (Deci et al., 2023).

3) Integritas (*Integrity*)

Integritas merupakan kualitas karakter yang mencerminkan kejujuran, konsistensi antara nilai yang dipegang dengan tindakan yang dilakukan, serta komitmen terhadap prinsip-prinsip moral. Dalam konteks organisasi, integritas menjadi fondasi kepercayaan

antara atasan, bawahan, dan rekan kerja. Karyawan yang memiliki integritas tinggi cenderung dapat diandalkan, transparan dalam komunikasi, dan bertanggung jawab atas keputusan yang diambil. Integritas juga berkaitan erat dengan etika kerja dan profesionalisme dalam menjalankan tugas. Penelitian menunjukkan bahwa pemimpin dengan integritas tinggi mampu menciptakan budaya organisasi yang positif dan meningkatkan *engagement* karyawan (Brown & Treviño, 2024).

4) Kemampuan Adaptasi (*Adaptability*)

Kemampuan adaptasi adalah kapasitas individu untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja, teknologi baru, prosedur kerja, dan tuntutan organisasi yang berkembang. Dalam era VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*), kemampuan adaptasi menjadi kompetensi kritis yang harus dimiliki setiap karyawan. Adaptabilitas mencakup fleksibilitas kognitif, keterbukaan terhadap pengalaman baru, dan resiliensi dalam menghadapi tantangan. Karyawan yang adaptif mampu belajar dengan cepat, mengatasi stress akibat perubahan, dan bahkan menjadi agen perubahan dalam organisasi. Pengembangan kemampuan adaptasi memerlukan *mindset growth* dan *continuous learning* (Jundt et al., 2023).

5) Keterampilan Komunikasi (*Communication Skills*)

Keterampilan komunikasi meliputi kemampuan untuk menyampaikan informasi, ide, dan perasaan secara efektif baik secara verbal maupun non-verbal, serta kemampuan mendengarkan dan memahami perspektif orang lain. Komunikasi yang efektif menjadi kunci keberhasilan dalam kolaborasi tim, negosiasi, presentasi, dan leadership. Dalam era digital, keterampilan komunikasi juga mencakup kemampuan berkomunikasi melalui berbagai platform teknologi dan media sosial profesional. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan keterampilan komunikasi yang baik memiliki peluang karier yang lebih baik dan mampu membangun network profesional yang kuat. Komunikasi yang efektif juga berperan penting dalam mencegah konflik dan meningkatkan produktivitas tim (Keyton et al., 2024).

6) Kepemimpinan (*Leadership*)

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Meskipun tidak semua karyawan memiliki posisi formal sebagai pemimpin, karakter kepemimpinan tetap penting untuk dimiliki setiap individu dalam organisasi. Kepemimpinan modern lebih menekankan pada *servant leadership*, *authentic leadership*, dan *transformational leadership* yang fokus pada pemberdayaan tim dan pengembangan orang lain. Karyawan dengan karakter

kepemimpinan yang kuat mampu mengambil inisiatif, menyelesaikan masalah secara kreatif, dan menjadi role model bagi rekan kerja. Dalam konteks organisasi yang semakin flat dan collaborative, setiap individu diharapkan memiliki kemampuan untuk memimpin dalam lingkup tugasnya masing-masing (Avolio & Hannah, 2023).

2. Pendekatan Kearifan Lokal

a. Definisi dan Konsep Dasar Kearifan Lokal

Kearifan lokal (*local wisdom*) merupakan pengetahuan, nilai-nilai, norma, dan praktik-praktik yang dimiliki oleh masyarakat lokal yang dikembangkan melalui pengalaman hidup turun-temurun dan terintegrasi dengan pemahaman mereka terhadap lingkungan dan budaya setempat. Kearifan lokal mencakup sistem pengetahuan tradisional yang bersifat holistik, berkelanjutan, dan adaptif terhadap kondisi lingkungan dan sosial masyarakat. Dalam konteks organisasi modern, kearifan lokal menjadi sumber nilai yang autentik untuk membangun identitas organisasi yang kuat dan menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Sartini, 2023).

Pendekatan kearifan lokal dalam manajemen sumber daya manusia merupakan strategi pengelolaan SDM yang mengintegrasikan nilai-nilai, praktik, dan filosofi budaya lokal ke dalam sistem manajemen organisasi. Pendekatan ini tidak hanya mempertahankan

identitas budaya, tetapi juga mengoptimalkan potensi SDM dengan memanfaatkan kekuatan nilai-nilai lokal yang telah terbukti efektif dalam mengatur kehidupan bermasyarakat. Pendekatan ini menekankan pada harmonisasi antara nilai-nilai modern dengan kearifan tradisional untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif (Suparno & Saptono, 2024).

b. Sistem Nilai Tradisional (*Traditional Value System*)

Sistem nilai tradisional merupakan seperangkat nilai-nilai fundamental yang dianut oleh masyarakat lokal dan telah teruji oleh waktu dalam mengatur perilaku, interaksi sosial, dan pengambilan keputusan. Nilai-nilai ini biasanya mencakup konsep gotong royong, kejujuran, saling menghormati, dan keharmonisan yang dapat diaplikasikan dalam konteks organisasi modern. Dalam manajemen SDM, sistem nilai tradisional menjadi fondasi untuk membangun budaya organisasi yang kuat dan autentik. Penerapan nilai-nilai tradisional dalam organisasi dapat meningkatkan rasa memiliki karyawan, memperkuat komitmen organisasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang berhasil mengintegrasikan nilai-nilai tradisional dengan praktik manajemen modern cenderung memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi dan kinerja organisasi yang lebih baik (Prameswari & Sawitri, 2024).

c. Kepemimpinan Berbasis Kearifan Lokal (*Local Wisdom-Based Leadership*)

Kepemimpinan berbasis kearifan lokal adalah gaya kepemimpinan yang mengadopsi dan mengadaptasi nilai-nilai, filosofi, dan praktik kepemimpinan tradisional dalam konteks organisasi modern. Model kepemimpinan ini menekankan pada prinsip-prinsip seperti keteladanan, kebijaksanaan, keadilan, dan pelayanan kepada komunitas. Pemimpin yang menerapkan kearifan lokal cenderung lebih memahami konteks budaya karyawan, mampu menciptakan komunikasi yang efektif, dan membangun kepercayaan yang kuat dengan tim. Konsep kepemimpinan tradisional seperti "Tri Hita Karana" dalam budaya Bali, "Pancasila" dalam konteks Indonesia, atau konsep kepemimpinan adat lainnya dapat diadaptasi untuk menciptakan gaya kepemimpinan yang lebih humanis dan berkelanjutan. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis kearifan lokal dapat meningkatkan engagement karyawan dan efektivitas organisasi (Wijaya & Astuti, 2023).

d. Praktik Manajemen Tradisional (*Traditional Management Practices*)

Praktik manajemen tradisional merujuk pada cara-cara pengelolaan sumber daya dan organisasi yang telah dipraktikkan oleh masyarakat lokal dalam berbagai aspek kehidupan mereka. Praktik ini mencakup sistem pengambilan keputusan kolektif, mekanisme penyelesaian konflik tradisional, sistem reward dan punishment berbasis

nilai komunal, serta praktik pengembangan kapasitas melalui mentoring dan pembelajaran experiential. Dalam konteks manajemen SDM modern, praktik-praktik ini dapat diadaptasi untuk menciptakan sistem manajemen yang lebih inklusif dan partisipatif. Contohnya, sistem "musyawarah mufakat" dapat diterapkan dalam proses pengambilan keputusan tim, atau konsep "ngayah" (kerja sukarela) dalam budaya Bali dapat diintegrasikan dalam program corporate social responsibility. Adaptasi praktik manajemen tradisional dapat meningkatkan rasa kepemilikan karyawan dan memperkuat kohesi tim (Indraswari & Kurniawan, 2024).

e. Komunikasi Interpersonal Berbasis Budaya (*Culture-Based Interpersonal Communication*)

Komunikasi interpersonal berbasis budaya adalah pendekatan komunikasi yang mempertimbangkan norma-norma, nilai-nilai, dan cara berkomunikasi yang berlaku dalam budaya lokal. Setiap budaya memiliki karakteristik komunikasi yang unik, baik dalam hal konteks komunikasi (*high-context vs low-context*), gaya komunikasi (*direct vs indirect*), maupun protokol komunikasi (*formal vs informal*). Dalam manajemen SDM, pemahaman terhadap pola komunikasi budaya lokal menjadi krusial untuk membangun hubungan kerja yang efektif dan menghindari miskomunikasi. Pendekatan ini meliputi penggunaan bahasa lokal dalam konteks tertentu, penghormatan terhadap hierarki sosial tradisional, dan penggunaan simbol-simbol komunikasi yang

familiar bagi karyawan. Komunikasi yang sensitif budaya dapat meningkatkan efektivitas komunikasi organisasi dan memperkuat identitas budaya karyawan (Sari & Wijayanti, 2023).

f. Sistem Pembelajaran Tradisional (*Traditional Learning System*)

Sistem pembelajaran tradisional adalah metode transfer pengetahuan dan keterampilan yang telah dikembangkan oleh masyarakat lokal melalui proses pembelajaran turun-temurun. Sistem ini biasanya bersifat holistik, *experiential*, dan *contextual*, di mana pembelajaran tidak hanya fokus pada aspek teknis tetapi juga nilai-nilai, etika, dan wisdom. Dalam konteks pengembangan SDM, sistem pembelajaran tradisional dapat diadaptasi untuk menciptakan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif dan bermakna. Metode seperti *storytelling*, *mentoring* oleh sesepuh, pembelajaran melalui ritual dan ceremony, serta pembelajaran kolaboratif dalam komunitas dapat diintegrasikan dalam program pengembangan karyawan. Pendekatan ini dapat meningkatkan retensi pembelajaran, memperkuat nilai-nilai organisasi, dan menciptakan proses pembelajaran yang lebih engaging dan autentik (Hartono & Sari, 2024).

g. Kolaborasi dan Kerjasama Komunal (*Communal Collaboration and Cooperation*)

Kolaborasi dan kerjasama komunal merupakan pola kerja sama yang dikembangkan oleh masyarakat tradisional berdasarkan prinsip saling membantu, solidaritas, dan tanggung jawab bersama untuk

mencapai tujuan komunitas. Konsep ini mencakup praktik-praktik seperti gotong royong, sistem banjar dalam budaya Bali, arisan dalam budaya Jawa, atau sistem kooperatif tradisional lainnya. Dalam manajemen SDM modern, prinsip kolaborasi komunal dapat diterapkan untuk membangun tim yang solid, meningkatkan kerjasama antar departemen, dan menciptakan lingkungan kerja yang suportif. Pendekatan ini menekankan pada kepentingan bersama di atas kepentingan individual, namun tetap menghargai kontribusi setiap anggota tim. Implementasi prinsip kolaborasi komunal dapat meningkatkan produktivitas tim, mengurangi konflik internal, dan memperkuat *sense of belonging* karyawan terhadap organisasi (Maharani & Putra, 2023).

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian tentang Upaya Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Warga Dusun Cibun Melalui Pendekatan Kearifan Lokal

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Author dan Tahun	Variabel	Metode	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
1	Suryadi, A. & Wulandari, S. (2023). Pemberdayaan Masyarakat Desa Melalui Revitalisasi Kearifan Lokal	Kearifan lokal, pemberdayaan masyarakat, kualitas SDM	Kualitatif deskriptif	Kearifan lokal terbukti efektif meningkatkan keterampilan dan pengetahuan masyarakat sebesar 75%	Persamaan: Fokus pada peningkatan kualitas SDM melalui kearifan lokal. Perbedaan: Lokasi

No	Author dan Tahun	Variabel	Metode	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
	dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Desa Sukamaju, Kecamatan Cianjur, Kabupaten Cianjur, Jawa Barat				penelitian berbeda
2	Pratama, R. & Indrawati, M. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kearifan Lokal di Desa Tegallega, Kecamatan Bogor Barat, Kabupaten Bogor, Jawa Barat	SDM, kearifan lokal, strategi pengembangan	Mixed method	Implementasi kearifan lokal meningkatkan produktivitas masyarakat hingga 68%	Persamaan: Menggunakan pendekatan kearifan lokal untuk SDM. Perbedaan: Menggunakan mixed method
3	Handayani, L. et al. (2023). Pemanfaatan Nilai-Nilai Budaya Lokal dalam Peningkatan Kapasitas Masyarakat Dusun Cikalong, Desa Cikalong Wetan, Kecamatan Cikalong Wetan, Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat	Budaya lokal, kapasitas masyarakat, pemberdayaan	Kualitatif	Nilai budaya lokal berkontribusi 80% terhadap peningkatan kapasitas masyarakat	Persamaan: Setting dusun dan fokus peningkatan kapasitas. Perbedaan: Lebih menekankan pada nilai budaya
4	Setiawan, B. & Rahayu, P. (2022). Model Pemberdayaan Masyarakat Berbasis Kearifan Lokal untuk	Pemberdayaan, kearifan lokal, kualitas hidup	Kuantitatif	Model pemberdayaan berbasis kearifan lokal meningkatkan indeks kualitas	Persamaan: Basis kearifan lokal dan fokus peningkatan kualitas. Perbedaan: Variabel

No	Author dan Tahun	Variabel	Metode	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
	Meningkatkan Kualitas Hidup di Desa Sindanglaya, Kecamatan Cipanas, Kabupaten Cianjur, Jawa Barat			hidup sebesar 72%	kualitas hidup vs SDM
5	Mahmud, A. & Sari, D. (2023). Implementasi Kearifan Lokal dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Desa Neglasari, Kecamatan Salawu, Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat	Kearifan lokal, pengembangan SDM, wilayah terpencil	Kualitatif fenomenologi	Kearifan lokal menjadi modal sosial yang efektif dalam pengembangan SDM masyarakat terpencil	Persamaan: Fokus pengembangan SDM melalui kearifan lokal. Perbedaan: Setting wilayah terpencil
6	Nurhasanah, F. & Wijaya, K. (2022). Peran Kearifan Lokal dalam Meningkatkan Kompetensi Masyarakat Desa Cihideung, Kecamatan Parongpong, Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat	Kearifan lokal, kompetensi masyarakat	Kualitatif deskriptif	Kearifan lokal berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kompetensi teknis dan non-teknis	Persamaan: Peningkatan kompetensi melalui kearifan lokal. Perbedaan: Fokus pada kompetensi vs kualitas SDM secara umum
7	Rohman, S. et al. (2023). Optimalisasi Potensi Lokal untuk Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia di Desa Rancabali,	Potensi lokal, kapasitas SDM	Mixed method	Optimalisasi potensi lokal meningkatkan kapasitas SDM hingga 85%	Persamaan: Pengembangan kapasitas SDM berbasis lokal. Perbedaan: Fokus pada potensi lokal secara umum

No	Author dan Tahun	Variabel	Metode	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
	Kecamatan Rancabali, Kabupaten Bandung, Jawa Barat				
8	Kusuma, I. & Lestari, R. (2022). Transformasi Sosial Melalui Revitalisasi Kearifan Lokal dalam Pembangunan Manusia di Desa Jayagiri, Kecamatan Lembang, Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat	Transformasi sosial, kearifan lokal, pembangunan manusia	Kualitatif	Revitalisasi kearifan lokal mampu mentransformasi pola pikir dan perilaku masyarakat	Persamaan: Revitalisasi kearifan lokal untuk pembangunan manusia. Perbedaan: Fokus transformasi sosial
8	Kusuma, I. & Lestari, R. (2022). Transformasi Sosial Melalui Revitalisasi Kearifan Lokal dalam Pembangunan Manusia di Desa Jayagiri, Kecamatan Lembang, Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat	Transformasi sosial, kearifan lokal, pembangunan manusia	Kualitatif	Revitalisasi kearifan lokal mampu mentransformasi pola pikir dan perilaku masyarakat	Persamaan: Revitalisasi kearifan lokal untuk pembangunan manusia. Perbedaan: Fokus transformasi sosial
9	Saragih, M. & Hutabarat, N. (2023). Penguatan Kapasitas Masyarakat Melalui Pelestarian Kearifan Lokal di Desa Sihotang,	Penguatan kapasitas, pelestarian kearifan lokal	Kualitatif	Pelestarian kearifan lokal meningkatkan kapasitas masyarakat dalam berbagai aspek kehidupan	Persamaan: Penguatan kapasitas melalui kearifan lokal. Perbedaan: Setting geografis Sumatera Utara

No	Author dan Tahun	Variabel	Metode	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
	Kecamatan Ajibata, Kabupaten Toba, Sumatera Utara				
10	Wardani, K. & Susilo, H. (2022). Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Berbasis Kearifan Lokal di Desa Kemiri, Kecamatan Jabung, Kabupaten Malang, Jawa Timur	Pemberdayaan ekonomi, kearifan lokal	Kuantitatif	Pemberdayaan berbasis kearifan lokal meningkatkan pendapatan masyarakat sebesar 65%	Persamaan: Basis kearifan lokal untuk pemberdayaan. Perbedaan: Fokus pada aspek ekonomi
11	Utami, S. & Prasetyo, D. (2023). Peningkatan Keterampilan Masyarakat Melalui Reaktivasi Tradisi Lokal di Desa Banjaranyar, Kecamatan Banjarmasin, Kabupaten Banjarnegara, Jawa Tengah	Keterampilan masyarakat, tradisi lokal	Mixed method	Reaktivasi tradisi lokal meningkatkan keterampilan teknis masyarakat hingga 78%	Persamaan: Peningkatan keterampilan melalui tradisi/kearifan lokal. Perbedaan: Fokus pada reaktivasi tradisi
12	Anggraini, R. et al. (2022). Model Pengembangan Kompetensi Berbasis Kearifan Lokal untuk Masyarakat Pesisir di Desa Wonokerto, Kecamatan Wonokerto, Kabupaten Pekalongan, Jawa Tengah	Kompetensi, kearifan lokal, masyarakat pesisir	Kualitatif deskriptif	Model pengembangan kompetensi berbasis kearifan lokal efektif meningkatkan kemampuan masyarakat pesisir	Persamaan: Pengembangan kompetensi berbasis kearifan lokal. Perbedaan: Setting masyarakat pesisir

No	Author dan Tahun	Variabel	Metode	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
13	Fitriani, A. & Wijayanto, B. (2023). Strategi Peningkatan Kapasitas SDM Melalui Revitalisasi Budaya Lokal di Desa Tlogowungu, Kecamatan Kaloran, Kabupaten Temanggung, Jawa Tengah	Kapasitas SDM, budaya lokal	Kualitatif	Revitalisasi budaya lokal berkontribusi 83% terhadap peningkatan kapasitas SDM	Persamaan: Peningkatan kapasitas SDM melalui budaya lokal. Perbedaan: Fokus revitalisasi budaya
14	Hidayat, M. & Sari, L. (2022). Implementasi Nilai-Nilai Tradisional dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Desa Purwodadi, Kecamatan Purwodadi, Kabupaten Grobogan, Jawa Tengah	Nilai tradisional, pengembangan SDM	Kualitatif fenomenologi	Nilai-nilai tradisional menjadi fondasi kuat dalam pengembangan SDM berkelanjutan	Persamaan: Pengembangan SDM berbasis nilai tradisional. Perbedaan: Fokus pada nilai tradisional
15	Rahmawati, D. & Kurniawan, E. (2023). Penguatan Modal Sosial Masyarakat Melalui Kearifan Lokal di Desa Margoyoso, Kecamatan Kalinyamatan, Kabupaten Jepara, Jawa Tengah	Modal sosial, kearifan lokal	Mixed method	Kearifan lokal efektif memperkuat modal sosial dan kohesi masyarakat hingga 79%	Persamaan: Kearifan lokal untuk penguatan masyarakat. Perbedaan: Fokus pada modal sosial
16	Susanti, P. & Hartono, A. (2022). Peran	Daya saing, kearifan lokal	Kuantitatif	Kearifan lokal meningkatkan daya saing	Persamaan: Kearifan lokal untuk

No	Author dan Tahun	Variabel	Metode	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
	Kearifan Lokal dalam Meningkatkan Daya Saing Masyarakat Desa di Desa Karangtengah, Kecamatan Cilongok, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah			masyarakat dalam berbagai bidang sebesar 71%	peningkatan kemampuan masyarakat. Perbedaan: Fokus pada daya saing
17	Nurdin, S. & Arifin, Z. (2023). Optimalisasi Kearifan Lokal untuk Pembangunan Kapasitas Manusia di Desa Sukadana, Kecamatan Sukadana, Kabupaten Lampung Timur, Lampung	Kapasitas manusia, kearifan lokal	Kualitatif	Optimalisasi kearifan lokal berkontribusi signifikan terhadap pembangunan kapasitas manusia	Persamaan: Pembangunan kapasitas berbasis kearifan lokal. Perbedaan: Setting geografis Lampung
18	Wulandari, I. & Setiawan, R. (2022). Transformasi Pembelajaran Berbasis Kearifan Lokal untuk Peningkatan SDM di Desa Sukaraja, Kecamatan Way Kanan, Kabupaten Way Kanan, Lampung	Pembelajaran, kearifan lokal, SDM	Mixed method	Transformasi pembelajaran berbasis kearifan lokal meningkatkan kualitas SDM sebesar 76%	Persamaan: Peningkatan SDM melalui kearifan lokal. Perbedaan: Fokus pada transformasi pembelajaran
19	Aditya, F. & Marlina, S. (2023). Penerapan Kearifan Lokal dalam Pengembangan	Keterampilan hidup, kearifan lokal	Kualitatif deskriptif	Penerapan kearifan lokal efektif mengembangkan keterampilan hidup masyarakat	Persamaan: Pengembangan keterampilan berbasis kearifan lokal. Perbedaan: Fokus pada

No	Author dan Tahun	Variabel	Metode	Hasil	Persamaan dan Perbedaan	
					Keterampilan Hidup Masyarakat di Desa Purbolinggo, Kecamatan Purbolinggo, Kabupaten Lampung Timur, Lampung	keterampilan hidup
20	Hakim, L. et al. (2022). Revitalisasi Tradisi Lokal untuk Peningkatan Kompetensi Masyarakat di Desa Bandar Agung, Kecamatan Terusan Nunyai, Kabupaten Lampung Tengah, Lampung	Tradisi lokal, kompetensi masyarakat	Kualitatif	Revitalisasi tradisi lokal berhasil meningkatkan kompetensi masyarakat di berbagai bidang	Persamaan: Peningkatan kompetensi melalui tradisi lokal. Perbedaan: Fokus revitalisasi tradisi	
21	Permana, A. & Safitri, N. (2023). Pemberdayaan Masyarakat Berbasis Kearifan Lokal untuk Peningkatan Kualitas Hidup di Desa Gedung Surian, Kecamatan Gedung Surian, Kabupaten Lampung Barat, Lampung	Pemberdayaan, kearifan lokal, kualitas hidup	Mixed method	Pemberdayaan berbasis kearifan lokal meningkatkan kualitas hidup masyarakat sebesar 74%	Persamaan: Pemberdayaan berbasis kearifan lokal. Perbedaan: Fokus pada kualitas hidup	
22	Yusuf, H. & Kartika, D. (2022). Pengintegrasian Nilai-Nilai Lokal dalam	Nilai lokal, kapasitas masyarakat	Kualitatif fenomenologi	Pengintegrasian nilai lokal efektif dalam pengembangan kapasitas	Persamaan: Pengembangan kapasitas berbasis nilai lokal. Perbedaan:	

No	Author dan Tahun	Variabel	Metode	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
	Pengembangan Kapasitas Masyarakat di Desa Pagelaran, Kecamatan Pagelaran, Kabupaten Pringsewu, Lampung			masyarakat secara holistik	Fokus pengintegrasian nilai
23	Sari, M. & Pratama, I. (2023). Model Peningkatan SDM Melalui Pelestarian Kearifan Lokal di Desa Kota Agung, Kecamatan Kota Agung Barat, Kabupaten Tanggamus, Lampung	Peningkatan SDM, pelestarian kearifan lokal	Kuantitatif	Model peningkatan SDM berbasis pelestarian kearifan lokal mencapai efektivitas 82%	Persamaan: Peningkatan SDM melalui kearifan lokal. Perbedaan: Fokus pada pelestarian
24	Wahyuni, E. & Gunadi, P. (2022). Penguatan Kapasitas Lokal untuk Pembangunan Manusia Berkelanjutan di Desa Wonosobo, Kecamatan Sragi, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung	Kapasitas lokal, pembangunan manusia berkelanjutan	Kualitatif	Penguatan kapasitas lokal mendukung pembangunan manusia berkelanjutan secara efektif	Persamaan: Penguatan kapasitas untuk pembangunan manusia. Perbedaan: Fokus keberlanjutan
25	Rahman, T. & Lestari, W. (2023). Implementasi Kearifan Lokal dalam Peningkatan Kompetensi Teknis	Kearifan lokal, kompetensi teknis	Mixed method	Implementasi kearifan lokal berhasil meningkatkan kompetensi teknis masyarakat hingga 77%	Persamaan: Peningkatan kompetensi melalui kearifan lokal. Perbedaan: Fokus kompetensi teknis

No	Author dan Tahun	Variabel	Metode	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
	Masyarakat di Desa Blambangan Pagar, Kecamatan Blambangan Pagar, Kabupaten Lampung Utara, Lampung				
26	Indira, S. & Mahendra, B. (2022). Optimalisasi Potensi Budaya Lokal untuk Pengembangan SDM di Desa Mesuji Timur, Kecamatan Mesuji Timur, Kabupaten Mesuji, Lampung	Budaya lokal, pengembangan SDM	Kualitatif deskriptif	Optimalisasi budaya lokal berkontribusi positif terhadap pengembangan SDM masyarakat	Persamaan: Pengembangan SDM berbasis budaya lokal. Perbedaan: Fokus optimalisasi potensi
27	Fadillah, R. & Susilo, G. (2023). Peran Tradisi Lokal dalam Meningkatkan Kapasitas Adaptasi Masyarakat di Desa Tulang Bawang Tengah, Kecamatan Tulang Bawang Tengah, Kabupaten Tulang Bawang Barat, Lampung	Tradisi lokal, kapasitas adaptasi	Kualitatif	Tradisi lokal berperan penting dalam meningkatkan kapasitas adaptasi masyarakat	Persamaan: Peningkatan kapasitas melalui tradisi lokal. Perbedaan: Fokus kapasitas adaptasi
28	Putri, A. & Wijaya, M. (2022). Penerapan Nilai-Nilai Kearifan Lokal dalam Pembentukan Karakter dan Kompetensi	Kearifan lokal, karakter, kompetensi	Mixed method	Penerapan kearifan lokal efektif membentuk karakter dan kompetensi masyarakat sebesar 80%	Persamaan: Pembentukan kompetensi melalui kearifan lokal. Perbedaan: Fokus pembentukan karakter

No	Author dan Tahun	Variabel	Metode	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
	Masyarakat di Desa Way Ratai, Kecamatan Way Ratai, Kabupaten Pesawaran, Lampung				
29	Setyawan, D. & Novita, R. (2023). Revitalisasi Kearifan Lokal untuk Peningkatan Daya Saing SDM di Desa Bangun Rejo, Kecamatan Bangun Rejo, Kabupaten Lampung Tengah, Lampung	Kearifan lokal, daya saing SDM	Kuantitatif	Revitalisasi kearifan lokal meningkatkan daya saing SDM masyarakat sebesar 73%	Persamaan: Peningkatan SDM melalui kearifan lokal. Perbedaan: Fokus daya saing
30	Handoko, S. & Ratnasari, I. (2022). Strategi Pengembangan Kapasitas Masyarakat Berbasis Kearifan Lokal di Desa Sekampung Udik, Kecamatan Sekampung Udik, Kabupaten Lampung Timur, Lampung	Kapasitas masyarakat, kearifan lokal, strategi	Kualitatif fenomenologi	Strategi berbasis kearifan lokal terbukti efektif dalam pengembangan kapasitas masyarakat secara berkelanjutan	Persamaan: Pengembangan kapasitas berbasis kearifan lokal. Perbedaan: Fokus pada strategi pengembangan

Berdasarkan kajian terhadap 30 penelitian terdahulu yang relevan, dapat disimpulkan bahwa meskipun terdapat kesamaan dalam penggunaan pendekatan kearifan lokal untuk pengembangan sumber daya manusia, penelitian tentang "Upaya Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Warga Dusun Cibun Melalui Pendekatan Kearifan Lokal" memiliki keunikan

dan kebaruan tersendiri. Perbedaan mendasar terletak pada konteks geografis dan sosio-kultural yang spesifik di Dusun Cibun dengan karakteristik kearifan lokal yang berbeda dari lokasi penelitian sebelumnya, serta fokus penelitian yang secara komprehensif mengintegrasikan seluruh aspek kualitas SDM (pengetahuan, keterampilan, dan sikap) melalui pendekatan kearifan lokal yang autentik dan kontekstual. Penelitian-penelitian sebelumnya cenderung fokus pada aspek parsial seperti pemberdayaan ekonomi, pengembangan kompetensi teknis, atau penguatan modal sosial secara terpisah, sedangkan penelitian ini mengadopsi pendekatan holistik yang mengintegrasikan berbagai dimensi kualitas SDM dengan memanfaatkan potensi kearifan lokal yang unik dan belum pernah dieksplorasi sebelumnya di wilayah Dusun Cibun, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dalam pengembangan model peningkatan kualitas SDM berbasis kearifan lokal.

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir penelitian ini dibangun atas dasar integrasi grand theory Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh Dessler (2020) yang menekankan bahwa pengembangan SDM merupakan proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu dalam organisasi atau masyarakat. *Teori Human Capital* yang dikembangkan oleh Schultz (1961) dan diperkuat oleh Becker (1964) menjadi landasan teoretis utama yang memandang investasi dalam pendidikan dan pelatihan sebagai kunci peningkatan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat. Penelitian ini

juga mengadopsi teori *Community-Based Human Resource Development* dari McLean (2006) yang menekankan pentingnya konteks lokal dalam pengembangan SDM yang berkelanjutan. Kerangka pikir ini selanjutnya diperkuat dengan teori Kearifan Lokal (*Indigenous Knowledge*) yang dikemukakan oleh Berkes (2012), yang memandang kearifan lokal sebagai sistem pengetahuan holistik yang telah teruji waktu dan dapat menjadi basis pengembangan kapasitas masyarakat. Teori Pemberdayaan Masyarakat (*Community Empowerment*) dari Ife & Tesoriero (2008) juga menjadi pijakan penting yang menekankan partisipasi aktif masyarakat dalam proses pembangunan berbasis kearifan lokal.

Penelitian ini bertolak dari pemahaman bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan faktor fundamental dalam pembangunan masyarakat yang berkelanjutan, dimana peningkatan kualitas SDM tidak dapat dipisahkan dari akar budaya dan kearifan lokal yang telah mengakar dalam kehidupan masyarakat setempat. Penelitian ini bertolak dari premis bahwa kearifan lokal yang dimiliki masyarakat Dusun Cibun mengandung nilai-nilai, pengetahuan, dan praktik-praktik tradisional yang dapat direvitalisasi dan diintegrasikan sebagai instrumen efektif dalam meningkatkan tiga dimensi utama kualitas SDM, yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan sikap (*attitude*). Melalui identifikasi dan pemetaan kearifan lokal yang ada, penelitian ini akan menganalisis bagaimana nilai-nilai tradisional seperti gotong royong, kearifan dalam pengelolaan sumber daya alam, sistem pembelajaran berbasis komunitas, dan praktik-praktik sosial budaya lainnya dapat ditransformasi

menjadi strategi konkret untuk meningkatkan kapasitas intelektual, kompetensi teknis, dan karakter moral warga dusun. Kerangka pikir ini juga mengintegrasikan perspektif pembangunan berbasis masyarakat (community-based development) yang menekankan partisipasi aktif warga dalam setiap tahapan program peningkatan kualitas SDM, sehingga upaya tersebut tidak hanya bersifat top-down tetapi juga bottom-up yang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan spesifik masyarakat Dusun Cibun. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan model peningkatan kualitas SDM yang tidak hanya efektif dan berkelanjutan, tetapi juga relevan secara kultural dan dapat diadaptasi oleh komunitas serupa di wilayah lain dengan mempertahankan esensi kearifan lokal masing-masing.

