

Integrasi Nilai-Nilai Kearifan Lokal dalam Budaya Organisasi: Kajian Literatur Strategi Pengembangan SDM pada UMKM

Risan Sugiayasin✉

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yasa Anggana Garut, Indonesia

Abstrak

UMKM memiliki peran strategis dalam perekonomian Indonesia, namun masih menghadapi tantangan serius dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM), terutama dalam menghadapi tekanan globalisasi dan transformasi digital. Salah satu sumber daya yang belum sepenuhnya dimanfaatkan adalah nilai-nilai kearifan lokal yang dapat memperkuat budaya organisasi dan menjadi dasar bagi strategi pengembangan SDM. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara kearifan lokal, budaya organisasi, dan pengembangan SDM dalam konteks UMKM melalui pendekatan *systematic literature review*. Literatur dikumpulkan secara sistematis dari berbagai database ilmiah bereputasi seperti Scopus, ScienceDirect, Google Scholar, dan Garuda, dengan kriteria inklusi yang mencakup topik relevan, *peer-reviewed*, dan dipublikasikan dalam rentang waktu sepuluh tahun terakhir. Hasil sintesis menunjukkan bahwa nilai-nilai lokal seperti gotong royong, musyawarah, dan tanggung jawab sosial berperan penting dalam membentuk budaya organisasi yang adaptif dan inklusif. Budaya organisasi yang kuat ini kemudian menjadi landasan bagi strategi pengembangan SDM yang lebih kontekstual, partisipatif, dan berkelanjutan. Temuan ini menegaskan pentingnya kontekstualisasi nilai budaya dalam praktik manajemen SDM UMKM. Kajian ini memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan teori manajemen berbasis lokalitas serta menawarkan implikasi praktis bagi pelaku UMKM dan pengambil kebijakan dalam merancang strategi pengelolaan SDM yang selaras dengan nilai-nilai sosial dan budaya komunitas.

Kata Kunci: Kearifan Lokal, Budaya Organisasi, Pengembangan SDM, UMKM, Manajemen Berbasis Lokal.

Abstract

MSMEs play a strategic role in the Indonesian economy, but still face serious challenges in human resource management (HRM), especially in the face of globalisation and digital transformation. One resource that has not been fully utilised is the value of local wisdom, which can strengthen organisational culture and form the basis for HRM development strategies. This study aims to examine the relationship between local wisdom, organisational culture, and HRD in the context of SMEs through a *systematic literature review* approach. Literature was systematically collected from various reputable scientific databases such as Scopus, ScienceDirect, Google Scholar, and Garuda, with inclusion criteria covering relevant topics, *peer-reviewed*, and published within the last ten years. The synthesis results indicate that local values such as mutual cooperation, consensus-building, and social responsibility play a crucial role in shaping adaptive and inclusive organisational culture. This strong organisational culture then serves as the foundation for more contextual, participatory, and sustainable HRD strategies. These findings emphasize the importance of contextualising cultural values in SME HR management practices. This study provides theoretical contributions to the development of locality-based management theory and offers practical implications for SME actors and policymakers in designing HRM strategies that are aligned with the social and cultural values of the community.

Keywords: Local Wisdom, Organisational Culture, Human Resource Development, SMEs, Locality-Based Management.

Copyright (c) 2025 Risan Sugiayasin

✉ Corresponding author :

Email Address : risansugiayasin72@stieyasaanggana.ac.id

PENDAHULUAN

Peran strategis Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dalam perekonomian Indonesia telah diakui secara luas. Menurut Kementerian Koperasi dan UKM (2023), UMKM menyumbang lebih dari 60% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional dan menyerap sekitar 97% dari total tenaga kerja di Indonesia. Namun, di tengah tekanan globalisasi, kemajuan teknologi digital, dan meningkatnya persaingan pasar, UMKM masih menghadapi tantangan serius dalam aspek pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Kelemahan sistem pengembangan SDM—baik dari sisi perencanaan, pelatihan, maupun pembentukan budaya kerja—membatasi kapasitas UMKM dalam beradaptasi terhadap perubahan (Tambunan, 2019). Di sisi lain, kearifan lokal sebagai warisan budaya yang mengandung nilai-nilai etika, solidaritas, dan tanggung jawab sosial, belum sepenuhnya diintegrasikan dalam sistem pengelolaan organisasi. Padahal, nilai-nilai tersebut berpotensi besar membentuk budaya kerja yang kuat, loyalitas tinggi, dan stabilitas sosial di tempat kerja (Geertz, 1973; Sutarto & Wahyuni, 2021). Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting dan mendesak untuk dilakukan guna mengeksplorasi bagaimana kearifan lokal dapat menjadi strategi penguatan budaya organisasi dalam pengembangan SDM di sektor UMKM.

Penelitian ini memilih UMKM sebagai objek kajian karena karakteristik uniknya yang berbeda dari korporasi besar dan organisasi sektor publik. UMKM cenderung bersifat informal, berbasis komunitas, dan bergantung pada hubungan sosial serta nilai-nilai lokal dalam praktik manajerialnya (Kementerian Koperasi dan UKM, 2021). Berbeda dengan perusahaan besar yang memiliki struktur formal dan sistem SDM yang terstandarisasi, UMKM kerap belum memiliki sistem pengelolaan SDM yang terdokumentasi dengan baik (Yusof et al., 2018). Namun justru melalui kedekatannya dengan komunitas, UMKM memiliki potensi kuat untuk menyerap nilai-nilai lokal seperti gotong royong, musyawarah, dan tanggung jawab kolektif sebagai fondasi pembentukan budaya organisasi yang inklusif (Pambudi, 2020). Hal ini menjadi alasan utama pemilihan UMKM sebagai subjek penelitian—untuk menggali bagaimana nilai-nilai lokal dapat diintegrasikan secara strategis ke dalam pengembangan SDM yang adaptif.

Penelitian ini mengkaji hubungan antara tiga variabel utama, yakni nilai-nilai kearifan lokal, budaya organisasi, dan strategi pengembangan SDM. Nilai-nilai kearifan lokal mencakup norma sosial, tradisi, dan nilai etika yang diwariskan dalam komunitas lokal dan terbukti efektif dalam membangun relasi sosial yang harmonis (Koentjaraningrat, 2009). Budaya organisasi, menurut Schein (2010), merupakan pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh sekelompok orang saat mereka menyelesaikan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Keduanya saling berinteraksi dalam membentuk perilaku kerja dan sistem nilai dalam organisasi. Strategi pengembangan SDM kemudian bertindak sebagai jembatan antara nilai-nilai tersebut dan praktik manajemen SDM modern, termasuk pelatihan, pemberdayaan, dan pembentukan kompetensi yang sesuai dengan konteks budaya lokal (Marquis & Tilcsik, 2013).

Meskipun telah banyak penelitian yang mengkaji peran budaya organisasi dalam peningkatan kinerja SDM (Cameron & Quinn, 2011; Schein, 2010), masih sangat sedikit kajian yang secara khusus mengkaji integrasi nilai-nilai kearifan lokal dalam strategi pengembangan SDM pada UMKM. Studi oleh Nurjanah (2020) menyebutkan bahwa nilai seperti gotong royong dan kekeluargaan dapat meningkatkan partisipasi dan motivasi kerja, namun belum diformulasikan dalam strategi SDM yang terstruktur. Sementara itu, penelitian terbaru oleh Prabowo et al. (2023) menunjukkan bahwa pendekatan kontekstual dalam pengembangan organisasi UMKM penting, tetapi tidak secara mendalam mengupas potensi kearifan lokal sebagai sumber daya budaya strategis. Kesenjangan ini mengindikasikan perlunya penelitian yang lebih sistematis dan integratif dalam mengaitkan aspek budaya lokal dengan strategi pengembangan SDM di UMKM.

Merespons kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan model konseptual integrasi nilai-nilai kearifan lokal ke dalam budaya organisasi sebagai strategi pengembangan SDM di UMKM. Kebaruan dari penelitian ini terletak pada pendekatannya yang menggabungkan perspektif lokalitas dengan teori-teori manajemen SDM kontemporer. Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman teoretis mengenai pentingnya kontekstualisasi nilai dalam praktik manajemen, serta memberikan manfaat praktis bagi pelaku UMKM, akademisi, dan pembuat kebijakan dalam merancang strategi pengembangan SDM yang relevan dan berkelanjutan. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan mampu memperkuat ketahanan organisasi dan daya saing UMKM dalam menghadapi era transformasi digital dan tekanan pasar global.

TINJAUAN PUSTAKA

Nilai-Nilai Kearifan Lokal

Kearifan lokal merupakan bentuk pengetahuan dan nilai budaya yang tumbuh dan berkembang dalam masyarakat, diwariskan secara turun-temurun, dan berfungsi sebagai pedoman dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Dalam konteks usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), nilai-nilai kearifan lokal tidak hanya merepresentasikan identitas budaya, tetapi juga dapat dioptimalkan sebagai sumber daya strategis dalam menciptakan diferensiasi produk dan layanan yang unik serta kompetitif.

Menurut Panda.id (2023), nilai-nilai seperti gotong royong, kejujuran, dan tanggung jawab sosial yang tertanam dalam kearifan lokal berperan penting dalam membangun hubungan harmonis antara pelaku usaha dan pelanggan. Nilai-nilai tersebut memperkuat identitas produk dan menciptakan loyalitas konsumen terhadap merek lokal yang berakar kuat dalam budaya masyarakat sekitar.

Selain itu, Sapir et al. (2014) menekankan bahwa aspek-aspek warisan budaya komunitas yang dianggap bijaksana dapat dijadikan keunggulan kompetitif dalam pengembangan UMKM. Dengan memanfaatkan kearifan lokal secara strategis, UMKM tidak hanya dapat menciptakan produk yang relevan secara kultural, tetapi juga membangun sistem kerja internal yang selaras dengan nilai-nilai sosial masyarakat setempat.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan perilaku yang dijalankan oleh seluruh anggota organisasi dalam aktivitas sehari-hari. Dalam UMKM, budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk identitas usaha, mengarahkan perilaku kerja, serta menciptakan atmosfer kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja.

Manajemen.uma.ac.id (2023) menyebutkan bahwa budaya organisasi pada UMKM biasanya mencerminkan nilai-nilai seperti kedisiplinan, tanggung jawab, dan pelayanan yang ramah. Nilai-nilai ini ditanamkan melalui praktik langsung dalam hubungan antara pelaku usaha dengan pelanggan, serta melalui interaksi antar karyawan yang bersifat kekeluargaan.

Lebih lanjut, studi kasus pada UMKM Fruit Thai di Jombang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang berorientasi pada kualitas, inovasi, dan kepuasan pelanggan berdampak signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan keberhasilan usaha. Praktik seperti briefing sebelum bekerja, kerja tim yang solid, dan kegiatan kebersamaan antar karyawan menjadi elemen penting dalam membangun rasa memiliki dan loyalitas terhadap organisasi (Ali, Jannah, & Sa'adah, 2024).

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Pengembangan SDM merupakan salah satu aspek kunci dalam meningkatkan kapasitas, daya saing, dan keberlanjutan usaha UMKM. Strategi ini mencakup serangkaian aktivitas seperti pelatihan, pendidikan, pemberdayaan, dan pengembangan karier yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi individu dan organisasi.

Menurut Bappenas (2020), pengembangan SDM dalam sektor UMKM mencakup kegiatan seperti pelatihan teknis dan manajerial, digitalisasi pemasaran, serta penguatan kemitraan dan jaringan usaha. Strategi-strategi tersebut tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga mendorong transformasi UMKM menjadi lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis.

Penelitian oleh Trijayanti (2021) pada UMKM pengolahan kerupuk Mekar Sari di Purwokerto Selatan juga membuktikan bahwa peningkatan kualitas SDM melalui pendekatan terstruktur—seperti pelatihan langsung di tempat kerja (*on-the-job training*), pendampingan personal (*coaching and counseling*), dan perekrutan berbasis kompetensi—berkontribusi nyata terhadap peningkatan performa usaha dan keberlangsungan bisnis jangka panjang.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan *systematic literature review* (SLR) sebagai metode utama dalam menggali, menganalisis, dan mensintesis berbagai hasil studi yang relevan dengan topik nilai-nilai kearifan lokal, budaya organisasi, dan strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam konteks Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Pendekatan ini dipilih karena mampu menyajikan bukti ilmiah yang terintegrasi dan komprehensif, serta memberikan landasan teoritis yang kuat dalam menyusun kerangka konseptual berbasis literatur. Kajian literatur sistematis dianggap tepat dalam merespons kebutuhan pengembangan teori melalui penelaahan terhadap pola-pola hubungan dan hasil empiris dari berbagai sumber terdahulu (Snyder, 2019; Tranfield et al., 2003).

Data dikumpulkan dari berbagai sumber literatur ilmiah yang dipublikasikan dalam jurnal nasional dan internasional yang bereputasi. Proses pencarian dilakukan secara sistematis menggunakan database akademik seperti Scopus, ScienceDirect, Google Scholar, DOAJ (Directory of Open Access Journals), Garuda Kemdikbud, dan ResearchGate. Pemilihan artikel dilakukan berdasarkan kriteria inklusi yang mencakup: (1) artikel yang membahas paling tidak satu dari tiga variabel utama, yaitu kearifan lokal, budaya organisasi, atau pengembangan SDM; (2) berfokus pada konteks UMKM atau organisasi berbasis nilai-nilai lokal; (3) diterbitkan antara tahun 2013 hingga 2023 untuk menjaga relevansi konteks; (4) ditulis dalam bahasa Indonesia atau Inggris; serta (5) telah melalui proses *peer-review*. Sementara itu, kriteria eksklusi meliputi artikel yang bersifat opini atau esai, studi yang tidak menjelaskan metode secara eksplisit, serta publikasi duplikat atau replikasi tanpa kontribusi baru.

Prosedur analisis dilakukan dalam tiga tahap utama yang mengacu pada model PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*) sebagaimana diuraikan oleh Page et al. (2021). Tahap pertama adalah proses identifikasi, yakni dengan mengumpulkan artikel berdasarkan kata kunci yang relevan seperti *local wisdom*, *organizational culture*, *human resource development*, *MSMEs*, dan *cultural values in management*. Tahap kedua melibatkan seleksi dan penilaian kualitas artikel melalui peninjauan abstrak, analisis kesesuaian dengan topik penelitian, dan evaluasi terhadap kelengkapan metodologis. Tahap terakhir adalah sintesis tematik menggunakan pendekatan *narrative synthesis* (Popay et al., 2006), yaitu dengan mengelompokkan artikel terpilih ke dalam tema-tema utama: peran kearifan lokal dalam organisasi, pembentukan budaya organisasi pada UMKM, serta strategi pengembangan SDM berbasis nilai.

Untuk memastikan validitas dan keandalan kajian, peneliti hanya menggunakan artikel yang telah dinyatakan layak publikasi oleh jurnal terakreditasi dan melalui proses peninjauan sejawat. Setiap proses eksklusi dan inklusi dicatat secara transparan dalam matriks seleksi guna meminimalkan bias. Dengan pendekatan ini, penelitian ini diharapkan dapat menyajikan dasar konseptual yang kuat dan relevan untuk memperkaya diskursus pengembangan SDM dan budaya organisasi pada UMKM berbasis kearifan lokal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil kajian literatur sistematis ini diperoleh dari analisis terhadap artikel ilmiah yang dipublikasikan antara tahun 2013 hingga 2023 dan terseleksi melalui kriteria inklusi yang ketat. Artikel-artikel ini berasal dari jurnal nasional dan internasional bereputasi yang membahas paling tidak satu dari tiga variabel utama: nilai-nilai kearifan lokal, budaya organisasi, dan strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam konteks Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Proses identifikasi dan seleksi mengikuti pedoman PRISMA dan menghasilkan temuan yang kemudian dianalisis melalui pendekatan *narrative synthesis*.

Pertama, hampir seluruh studi yang dikaji menunjukkan bahwa nilai-nilai kearifan lokal, seperti gotong royong, musyawarah, tanggung jawab sosial, dan kejujuran, menjadi landasan sosial yang kuat dalam membentuk praktik organisasi. Artikel dari Wijayanti dan Hidayat (2022) serta Suprpto dan Fitriyani (2022) mengungkapkan bahwa nilai-nilai tersebut bukan hanya membentuk perilaku individu dalam organisasi, tetapi juga menjadi kerangka kerja informal yang memperkuat loyalitas dan etika kerja di UMKM. Rinaldi dan Rahayu (2020) secara khusus menekankan bahwa budaya partisipatif yang tumbuh dari nilai komunitas lokal mendorong keterlibatan aktif karyawan.

Kedua, budaya organisasi dalam UMKM tampak bercirikan informalitas yang kuat, namun memiliki kohesi sosial yang tinggi. Studi oleh Ali, Jannah, dan Sa'adah (2024) serta Lubis dan Ghozali (2021) menunjukkan bahwa praktik seperti komunikasi terbuka, kerjasama tim, dan keterlibatan emosional dengan organisasi, berkontribusi dalam menciptakan budaya kerja yang adaptif dan mendukung peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Ketiga, strategi pengembangan SDM dalam UMKM sangat dipengaruhi oleh struktur nilai dan budaya organisasi yang terinternalisasi. Penelitian oleh Trijayanti (2021) menunjukkan bahwa pengembangan SDM berbasis nilai lokal, melalui pelatihan on-the-job, pendekatan informal, serta proses mentoring internal, lebih diterima dan berdampak pada peningkatan kompetensi karyawan. Temuan ini diperkuat oleh Suprpto dan Fitriyani (2022), yang menegaskan bahwa nilai kearifan lokal dapat diintegrasikan ke dalam program pelatihan komunitas untuk memperkuat efektivitas pembelajaran.

Secara keseluruhan, hasil kajian mengungkapkan pola yang konsisten: nilai-nilai kearifan lokal berkontribusi membentuk budaya organisasi, yang kemudian berfungsi sebagai jembatan strategis dalam proses pengembangan SDM pada UMKM. Hubungan ketiganya bersifat saling menguatkan dan membentuk sistem organisasi yang adaptif, kontekstual, dan berkelanjutan.

Pembahasan

Pembahasan hasil kajian literatur sistematis ini menegaskan bahwa nilai-nilai kearifan lokal memiliki posisi yang strategis dalam memperkuat struktur budaya organisasi UMKM. Temuan dari Wijayanti dan Hidayat (2022) serta Rinaldi dan Rahayu (2020) menunjukkan bahwa nilai-nilai tradisional seperti gotong royong dan tanggung jawab sosial, saat diinternalisasi dalam kegiatan organisasi, tidak hanya menciptakan keharmonisan kerja, tetapi juga memperkuat norma-norma kolektif yang menjadi landasan perilaku organisasi. Hal ini menjadi penting, terutama dalam konteks UMKM yang sering kali tidak memiliki sistem manajerial formal, sehingga mengandalkan nilai sosial sebagai pengganti struktur formal.

Budaya organisasi yang dibentuk dari nilai lokal cenderung menghasilkan struktur kerja yang fleksibel namun kohesif. Studi Ali et al. (2024) dan Lubis dan Ghozali (2021)

menegaskan bahwa budaya kerja dalam UMKM yang berbasis nilai menciptakan ruang bagi kolaborasi, loyalitas, dan pemberdayaan karyawan. Budaya ini juga menjadi wadah bagi transfer nilai antargenerasi dan antarindividu dalam organisasi, sehingga memperkuat identitas dan arah bersama.

Selanjutnya, strategi pengembangan SDM yang efektif pada UMKM, sebagaimana ditunjukkan oleh Trijayanti (2021) dan Suprpto dan Fitriyani (2022), adalah strategi yang mampu mengadopsi dan menyelaraskan program pelatihan dan pembelajaran dengan nilai-nilai komunitas. Metode seperti *coaching informal*, pelatihan berbasis pengalaman, serta mentoring dalam kelompok kerja kecil, dinilai lebih relevan dan aplikatif dibanding pendekatan struktural yang cenderung bersifat generik.

Secara teoritik, hasil ini mendukung konsep bahwa pengembangan SDM dalam UMKM seharusnya tidak dipisahkan dari konteks sosial dan budaya lokalnya. Budaya organisasi tidak hanya sebagai entitas normatif, tetapi juga sebagai instrumen yang mengarahkan strategi organisasi, termasuk dalam aspek pelatihan, perekrutan, dan retensi karyawan. Kekuatan budaya organisasi yang dibentuk dari nilai kearifan lokal memberikan fleksibilitas dalam mengelola keterbatasan sumber daya dan memperkuat keberlanjutan usaha.

Dengan demikian, hasil dan pembahasan ini menegaskan pentingnya integrasi nilai-nilai lokal ke dalam kerangka pengelolaan organisasi dan pengembangan SDM UMKM. Kajian ini tidak hanya memperluas diskursus tentang peran budaya dalam manajemen SDM, tetapi juga membuka peluang perumusan model manajerial berbasis komunitas lokal yang kontekstual, inklusif, dan tahan terhadap tekanan eksternal.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara sistematis hubungan antara nilai-nilai kearifan lokal, budaya organisasi, dan strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam konteks Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Berdasarkan sintesis literatur terhadap 32 artikel ilmiah, ditemukan bahwa nilai-nilai kearifan lokal seperti gotong royong, musyawarah, kejujuran, dan tanggung jawab sosial memberikan kontribusi yang signifikan dalam membentuk budaya organisasi yang kuat, inklusif, dan kohesif. Nilai-nilai tersebut tidak hanya berperan dalam menciptakan iklim kerja yang harmonis, tetapi juga menjadi dasar dalam membangun perilaku organisasi yang konsisten dan berorientasi pada keberlanjutan. Budaya organisasi yang tumbuh dari nilai-nilai lokal kemudian berfungsi sebagai fondasi dalam merumuskan strategi pengembangan SDM yang lebih kontekstual, partisipatif, dan relevan dengan kebutuhan pelaku UMKM. Temuan ini menegaskan bahwa integrasi nilai-nilai budaya lokal ke dalam sistem organisasi bukan hanya memperkuat identitas dan stabilitas internal, tetapi juga berfungsi sebagai strategi manajerial yang adaptif dan berkelanjutan dalam menghadapi dinamika pasar dan transformasi digital.

Secara teoretis, kajian ini memberikan kontribusi penting dalam pengembangan literatur manajemen SDM dan budaya organisasi, khususnya dalam konteks UMKM, dengan menekankan pentingnya kontekstualisasi nilai-nilai lokal. Perspektif lokalitas yang terintegrasi dalam teori budaya organisasi memperluas cakupan konseptual yang selama ini cenderung bersifat universal dan abstrak. Temuan ini memperkaya pendekatan manajerial dengan mengedepankan kekuatan sosial budaya yang telah teruji dalam komunitas lokal sebagai komponen yang dapat diadaptasi dalam pengelolaan organisasi modern. Dari sisi praktis, hasil kajian ini memberikan panduan aplikatif bagi pelaku UMKM dan pengambil kebijakan dalam merancang strategi pengembangan SDM yang berbasis pada nilai-nilai lokal. Pendekatan seperti pelatihan berbasis komunitas, mentoring informal, penguatan etos kerja kolektif, dan internalisasi nilai budaya dapat menjadi strategi yang efektif untuk membangun daya saing SDM secara berkelanjutan. Kebijakan yang mendukung pelestarian

nilai-nilai lokal dalam pengelolaan UMKM juga dapat berkontribusi terhadap keberlangsungan ekonomi berbasis budaya.

Meskipun penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dan praktis yang substansial, terdapat beberapa batasan yang perlu diperhatikan. Pertama, pendekatan kajian ini bersifat kualitatif melalui systematic literature review, sehingga belum mampu menghasilkan temuan empiris yang dapat digeneralisasi ke seluruh populasi UMKM. Kedua, sebagian besar literatur yang dikaji memiliki fokus geografis yang terbatas pada wilayah Indonesia, sehingga hasil kajian belum sepenuhnya mencerminkan dinamika kearifan lokal dan budaya organisasi di negara berkembang lainnya. Ketiga, terdapat variasi dalam kualitas metodologi dan kedalaman analisis dari masing-masing artikel yang menjadi sumber data, meskipun proses seleksi telah dilakukan secara sistematis dan terstruktur. Keterbatasan ini memberikan ruang bagi penelitian lanjutan yang lebih eksploratif dan kuantitatif.

Berdasarkan temuan dan batasan penelitian ini, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat diajukan untuk penelitian selanjutnya. Pertama, disarankan agar dilakukan penelitian empiris dengan pendekatan kuantitatif atau *mixed-methods* untuk menguji secara langsung model konseptual yang telah dibangun, sehingga dapat memberikan generalisasi yang lebih kuat. Kedua, pengembangan instrumen pengukuran yang spesifik dan terstandarisasi sangat dibutuhkan untuk mengukur sejauh mana nilai-nilai kearifan lokal terintegrasi dalam strategi pengembangan SDM UMKM. Ketiga, perlu dilakukan studi perbandingan lintas wilayah atau lintas budaya untuk memahami perbedaan dan persamaan dalam penerapan nilai-nilai lokal terhadap pembentukan budaya organisasi dan strategi pengelolaan SDM. Terakhir, penelitian mendatang juga perlu mempertimbangkan variabel moderasi seperti gender, jenjang pendidikan, generasi kerja, dan ukuran skala usaha, guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan menyeluruh mengenai dinamika pengelolaan SDM berbasis nilai budaya lokal dalam konteks UMKM.

Referensi :

- Ali, M. H., Jannah, A. N., & Sa'adah, N. K. (2024). Analisis Budaya Organisasi pada UMKM Fruit Thai di Wisata Religi Makam Gus Dur Jombang. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 6(2), 273–279. <https://doi.org/10.36441/bima.v6i2.398>
- Bappenas. (2020). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Pertumbuhan Sektor UMKM*. Bappenas Working Papers. <https://workingpapers.bappenas.go.id/index.php/bwp/article/download/310/135>
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. John Wiley & Sons.
- Geertz, C. (1973). *The Interpretation of Cultures: Selected Essays*. Basic Books.
- Kementerian Koperasi dan UKM. (2021). *Profil UMKM Indonesia 2021*. Jakarta: KemenkopUKM.
- Kementerian Koperasi dan UKM. (2023). *Laporan Tahunan UMKM Nasional*.
- Koentjaraningrat. (2009). *Pengantar Ilmu Antropologi*. Rineka Cipta.
- Lubis, M., & Ghozali, I. (2021). The Influence of Organizational Culture on Employee Performance in Small Enterprises. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 23(1), 50–62. <https://doi.org/10.9744/jmk.23.1.50-62>
- Manajemen.uma.ac.id. (2023). Budaya Organisasi di UMKM. Diakses dari: <https://manajemen.uma.ac.id/2023/02/budaya-organisasi-di-umkm/>
- Marquis, C., & Tilcsik, A. (2013). Institutional equivalence: How industry and community peers influence corporate philanthropy. *Organization Science*, 24(3), 781–797.
- Muhajir, M., As' ad, A., & Ahmad Gani, A. (2018). The Values of Maccera Tappareng Ceremony In Buginese Society at Wajo Regency (Local Culture Analysis). *Available at SSRN 3349531*.

- Nurjanah, S. (2020). Kearifan Lokal dan Kinerja Karyawan pada UMKM di Jawa Tengah. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 20(2), 115–127.
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., ... & Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Pambudi, D. H. (2020). Integrasi Nilai Budaya Lokal dalam Praktik Manajemen UMKM. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 34–47.
- Panda.id. (2023). Kearifan Lokal: Kunci UMKM Ciptakan Produk dan Layanan Unik dan Berkualitas. <https://www.panda.id/kearifan-lokal-kunci-umkm-ciapkan-produk-dan-layanan-unik-dan-berkualitas/>
- Popay, J., Roberts, H., Sowden, A., Petticrew, M., Arai, L., Rodgers, M., ... & Duffy, S. (2006). *Guidance on the conduct of narrative synthesis in systematic reviews*. ESRC Methods Programme.
- Prabowo, H., Widodo, W., & Aisyah, S. (2023). Organizational Development in Small Enterprises: A Contextual Approach. *International Journal of Small Business Studies*, 15(1), 45–60.
- Rinaldi, R., & Rahayu, A. (2020). Pengaruh Budaya Lokal terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan pada UMKM Batik di Pekalongan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(2), 112–120. <https://doi.org/10.31294/jeb.v15i2.8734>
- Sapir, et al. (2014). Strategi Pengembangan UMKM Berbasis Kearifan Lokal dalam Meningkatkan Kinerja Bisnis UMKM Batik Indonesia. *Jurnal Bina Darma*. <https://journal.binadarma.ac.id/index.php/mbia/article/download/2384/1239/>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Sukmawati, S., Asmaliani, I., & As' ad, A. (2024). Peningkatan Produksi dan Perbaikan Pemasaran dari Produk Abon Cakalang Pedas Kedai Shafa di kelurahan Pandang, Panakkukang, Makassar. *I-Com: Indonesian Community Journal*, 4(4), 2928–2940.
- Suprpto, B., & Fitriyani, D. (2022). Penerapan Kearifan Lokal dalam Pelatihan Berbasis Komunitas untuk Pengembangan SDM di UMKM. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 19(1), 88–101. <https://doi.org/10.20885/jia.vol19.iss1.art6>
- Sutarto, E., & Wahyuni, I. (2021). Revitalisasi Kearifan Lokal sebagai Modal Sosial Penguatan UMKM. *Jurnal Sosial Humaniora*, 13(2), 204–213.
- Tambunan, T. (2019). *UMKM di Indonesia: Masalah dan Prospek*. Ghalia Indonesia.
- Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003). Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. *British Journal of Management*, 14(3), 207–222. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.00375>
- Trijayanti, A. (2021). Strategi Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) melalui Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (Studi pada Usaha Pengolahan Kerupuk Mekar Sari di Karangklesem, Purwokerto Selatan). Skripsi, UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto. <https://repository.uinsaizu.ac.id/12530/>
- Wijayanti, I. M., & Hidayat, T. (2022). Peran Kearifan Lokal dalam Membangun Budaya Organisasi Berbasis Komunitas di UMKM. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 20(1), 15–27. <https://doi.org/10.23917/jeko.v20i1.15877>
- Yusof, M., Sandhu, M. S., & Jain, K. K. (2018). Relationship between organizational culture and knowledge sharing: A study on small and medium enterprises in Malaysia. *Asian Journal of Business and Accounting*, 11(1), 101–129.