

PERAN NILAI BUDAYA LOKAL SEBAGAI ANTESEDEN *SUSTAINABLE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT* DI SEKTOR PARIWISATA PEDESAAN

Oleh:

¹Nurul Mardhiah Sitio, ²Meisa Aulia Zahrani, ³Rini Aprillia

^{1,2,3}Departemen Administrasi Bisnis, PSDKU Universitas Padjadjaran
Jl. Cintaratu, Cintaratu, Kec. Parigi, Kab. Pangandaran, Jawa Barat 46393

e-mail: : nurul.m.sitio@unpad.ac.id¹, meisa23001@mail.unpad.ac.id, rini23001@mail.unpad.ac.id³

ABSTRACT

The development of rural tourism often focuses on cultural exploitation as an attraction, neglecting the role of cultural values as the foundation of human resource (HR) governance. This study aims to analyze how local cultural values serve as antecedents in shaping Sustainable Human Resource Management (Sustainable HRM) practices in Cikalong Village, Pangandaran Regency. The study employed a qualitative descriptive approach with a case study design. Data were collected through participatory observation, in-depth interviews, and profile questionnaires distributed to 34 respondents representing various societal elements (farmers, entrepreneurs, traditional leaders). The findings indicate that local traditions such as Rengkong (mutual cooperation) and Nampaling (environmental balance) have been internalized into positive work behaviors. The dominance of agrarian culture and the demographic structure of the community proved to be strong social capital in forming collaborative work behavior (social sustainability) and environmental awareness (green HRM) organically. This study concludes that local culture is not merely a heritage of the past, but a strategic asset that ensures the sustainability of HR management in tourism villages.

Keywords: Sustainable HRM, Local Cultural Values, Rural Tourism, Local Wisdom, Human Resource Management.

ABSTRAK

Pengembangan desa wisata seringkali berfokus pada eksploitasi budaya sebagai atraksi, namun mengabaikan peran nilai budaya sebagai fondasi tata kelola sumber daya manusia (SDM). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana nilai-nilai budaya lokal berperan sebagai anteseden dalam membentuk praktik Sustainable Human Resource Management (Sustainable HRM) di Desa Cikalong, Kabupaten Pangandaran. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan desain studi kasus. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan penyebaran kuesioner profil kepada 34 responden yang merepresentasikan elemen masyarakat (petani, wirausaha, tokoh adat). Hasil penelitian menunjukkan bahwa tradisi lokal seperti Rengkong (gotong royong) dan Nampaling (keseimbangan alam) telah terinternalisasi menjadi perilaku kerja yang positif. Dominasi kultur agraris dan struktur demografi masyarakat terbukti menjadi modal sosial yang kuat dalam membentuk perilaku kerja kolaboratif (social sustainability) dan kesadaran lingkungan (green HRM) tanpa paksaan regulasi formal. Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya lokal bukan sekadar warisan masa lalu, melainkan aset strategis yang menjamin keberlanjutan pengelolaan SDM di desa wisata.

Kata Kunci: *Sustainable HRM*, Budaya Lokal, Desa Wisata, Kearifan Lokal, Manajemen SDM.

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara yang kaya akan budaya dan alamnya. Perkembangan sangatlah beragam, mulai dari rumah adat, upacara adat, tarian, lagu, musik, dan bentuk seni pertunjukan lainnya, yang menampilkan keunikan masing-masing nilai budaya setempat. Kebudayaan berasal dari pikiran, jiwa, atau hati nurani manusia (Tindarika & Ramadhan, 2021), sedangkan manusia merupakan penghasil kebudayaan, dan sebagai hasil karya manusia, kebudayaan adalah manifestasi keberadaan manusia di dunia (Suprpto et al., 2019). Secara etimologis, asal-usul kebudayaan berasal dari bahasa Sanskerta *buddhayah*, yang merupakan bentuk jamak dari kata *budhi* dan *dhaya*, yang berarti akal atau pikiran. Konsep ini kemudian dikembangkan oleh Ki Hajar Dewantara sebagai dasar pemikiran dalam membentuk kebudayaan asli Indonesia. Dalam buku *Pengantar Ilmu Antropologi* (1979), Koentjaraningrat menjelaskan bahwa menurut Talcott Parsons dan A.L. Kroeber, kebudayaan terbentuk melalui sistem ide dan konsep, pola tindakan, serta aktivitas manusia yang terstruktur. Di Jawa Barat, khususnya wilayah Priangan Timur seperti Kabupaten Pangandaran, kebudayaan lokal berkembang kuat dan memberikan kontribusi besar. Wilayah ini memiliki latar belakang sosio-historis yang kompleks, tercermin dari percampuran budaya Sunda dan Jawa, yang membentuk nilai-nilai adat, religi, dan sosial yang diwariskan lintas generasi (Suryani & Hendramin, 2020).

Manifestasi nyata dari kekayaan budaya lokal di Pangandaran dapat ditemukan secara spesifik di Desa Cikalong. Secara administratif, desa ini merupakan hasil pemekaran dari Desa Sukaresik pada Juli 1978 dan kini berada di wilayah Kecamatan Sidamulih. Dengan letak geografis yang strategis dilintasi jalur kecamatan sepanjang hampir 5 kilometer, Desa Cikalong berbatasan langsung dengan Desa Kersaratu, Sukaresik, Bojong, dan Sidamulih. Struktur demografi desa ini didominasi oleh masyarakat agraris, di mana sekitar 90% dari 3.300 penduduknya berprofesi sebagai petani. Latar belakang agraris ini menjadi ekosistem yang subur bagi tumbuhnya berbagai tradisi dan kesenian lokal yang unik.



Gambar 1. Peta Wilayah Desa Cikalong

Desa Cikalong menjadi tempat bernaungnya warisan budaya yang memiliki nilai filosofis tinggi. Salah satu yang menonjol adalah Ronggeng Gunung, tarian tradisional yang dipentaskan dalam acara syukuran desa, serta tradisi Nampaling—sebuah kearifan lokal menangkap belalang pascapanen yang kini bertransformasi menjadi agenda budaya tahunan

Festival Nampaling. Nilai spiritualitas masyarakat juga terlihat dalam tradisi Babarit dan Hajat Bumi (setiap 1 Muharam) sebagai ungkapan syukur kepada Tuhan dan penghormatan leluhur. Dari sisi kesenian, terdapat Gondang Buhun (musik lesung), Eok Beluk (seni vokal), serta Pupuh dan Wawacan (sastra lisan). Lebih jauh lagi, tradisi di Desa Cikalong bukan sekadar pertunjukan, melainkan cerminan perilaku sosial yang kohesif. Hal ini terlihat jelas pada tradisi Rengkong, yaitu pawai petani memikul padi yang menjadi simbol konkret dari kerja sama dan semangat gotong royong. Seluruh potensi budaya ini dikelola dan ditampilkan secara kolektif dalam *Festival Budaya Cikalong* setiap bulan September. Meskipun belum populer secara nasional, ketahanan tradisi ini menunjukkan adanya modal sosial yang kuat di kalangan masyarakatnya.



Gambar 2. Festival Nampaling

Namun, dalam konteks pengembangan pariwisata pedesaan, kekayaan budaya dan nilai-nilai "gotong royong" atau "rasa syukur" tersebut seringkali hanya dipandang sebagai atraksi wisata, dan belum dianalisis sebagai fondasi manajerial. Padahal, karakteristik demografi yang didominasi petani dan kuatnya tradisi kolektif di Cikalong adalah indikator awal dari praktik keberlanjutan. Di sinilah konsep *Sustainable Human Resource Management (Sustainable HRM)* menjadi relevan. *Sustainable HRM* menekankan pengelolaan SDM yang tidak hanya mengejar profitabilitas, tetapi juga keberlanjutan sosial dan lingkungan (Ehnert et al., 2016). Penelitian ini berargumen bahwa nilai-nilai budaya lokal yang hidup di Cikalong—seperti kolaborasi dalam *Rengkong* atau keseimbangan alam dalam *Nampaling*—sejatinya adalah *anteseden* (faktor pembentuk) yang krusial bagi penerapan manajemen SDM berkelanjutan. Memahami bagaimana nilai budaya dikonversi menjadi perilaku kerja di sektor wisata sangat penting untuk memastikan desa wisata tidak kehilangan identitasnya di tengah modernisasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran nilai budaya lokal sebagai *anteseden Sustainable HRM* di Desa Cikalong, Kabupaten Pangandaran.

TINJAUAN PUSTAKA

Sustainable Human Resource Management (Sustainable HRM)

Dalam satu dekade terakhir, paradigma manajemen SDM telah bergeser dari fokus sempit pada kinerja finansial menuju pendekatan yang lebih holistik. *Sustainable HRM* didefinisikan sebagai pola penyebaran sumber daya manusia dan strategi yang direncanakan untuk memungkinkan pencapaian tujuan organisasi, sekaligus secara simultan mereproduksi basis SDM itu sendiri dalam jangka panjang (Ehnert et al., 2016). Konsep ini mengadopsi prinsip *Triple Bottom Line* (Elkington, 1997), di mana keberhasilan pengelolaan SDM diukur melalui tiga dimensi:

- a) Keberlanjutan Ekonomi: Efisiensi dan produktivitas tenaga kerja.
- b) Keberlanjutan Sosial: Kesejahteraan, kesehatan, dan keadilan bagi karyawan/pengelola (internal) serta masyarakat sekitar (eksternal).
- c) Keberlanjutan Lingkungan: Praktik SDM yang mendukung pelestarian lingkungan (Green HRM).

Dalam konteks pariwisata pedesaan, *Sustainable HRM* menjadi sangat relevan karena sektor ini rentan terhadap eksploitasi sumber daya. Penerapan *Sustainable HRM* di desa wisata berarti menciptakan sistem kerja yang tidak hanya mengejar profit wisata, tetapi juga menjamin bahwa pengelola (masyarakat lokal) tidak mengalami *burnout*, budaya kerja tetap terjaga, dan lingkungan desa tidak rusak akibat aktivitas wisata (Kramar, 2014).

Nilai Budaya Lokal sebagai Modal Psikologis dan Sosial

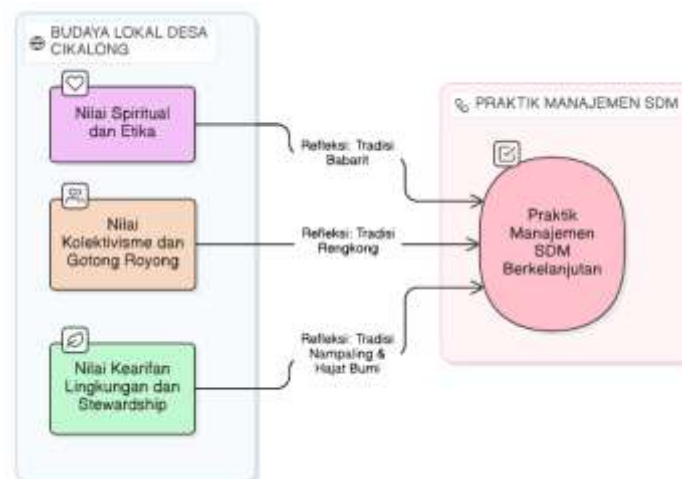
Budaya lokal seringkali dipahami merujuk pada definisi Hofstede (2011) sebagai "pemrograman kolektif dari pikiran" yang membedakan anggota satu kelompok dengan kelompok lain. Namun, dalam konteks perilaku organisasi, budaya lokal berfungsi sebagai Modal Sosial dan Moral Compass. Di Desa Cikalong, nilai-nilai budaya termanifestasi dalam berbagai tradisi yang memiliki implikasi manajerial:

- a) Gotong Royong (Kolektivisme): Tercermin dalam tradisi *Rengkong* dan *Festival Budaya*. Dalam perspektif SDM, nilai ini setara dengan *Teamwork* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), di mana individu sukarela berkontribusi demi tujuan bersama tanpa perhitungan transaksional yang kaku.
- b) Harmoni dengan Alam (Stewardship): Tradisi *Nampaling* dan *Hajat Bumi* mengajarkan keseimbangan ekosistem. Dalam SDM, ini menjadi fondasi bagi *Green Behavior* karyawan, di mana pengelola wisata secara sadar menjaga aset wisata (alam) bukan karena aturan SOP, tapi karena nilai internal.
- c) Spiritualitas dan Rasa Syukur: Tradisi *Babarit* mencerminkan nilai etika dan integritas. Nilai ini penting untuk membangun kepercayaan (*trust*) dan komitmen afektif dalam organisasi pengelola desa wisata.

Peran Nilai Budaya sebagai Anteseden Sustainable HRM

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa praktik manajemen yang diadopsi dari barat seringkali gagal jika tidak selaras dengan budaya lokal (*cultural fit*). Oleh karena itu, nilai budaya lokal diposisikan sebagai anteseden (faktor pendahulu) yang krusial. Hipotesis dasar dalam kajian ini adalah bahwa *Sustainable HRM* tidak dapat tumbuh di ruang hampa; ia memerlukan tanah yang subur berupa nilai-nilai kearifan lokal.

- a) Membentuk Norma Sosial: Nilai budaya *pamali* atau aturan adat menjadi mekanisme kontrol informal yang efektif untuk menjaga kedisiplinan dan keberlanjutan kerja, seringkali lebih efektif daripada aturan tertulis perusahaan.
- b) Meningkatkan Resiliensi SDM: Nilai kebersamaan (*social support*) yang kuat dalam budaya desa membuat SDM pariwisata lebih tahan banting (resilien) menghadapi fluktuasi kunjungan wisata, yang merupakan ciri khas kerentanan industri pariwisata.



Gambar 3. Conceptual Framework

Dengan demikian, integrasi nilai budaya lokal ke dalam sistem manajemen bukan sekadar pelestarian tradisi, melainkan strategi cerdas untuk menciptakan praktik SDM yang berkelanjutan, humanis, dan adaptif terhadap lingkungan.

METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif melalui rancangan studi kasus tunggal (*single case study*). Pendekatan ini dipilih untuk mengeksplorasi secara mendalam fenomena kompleks mengenai bagaimana nilai-nilai budaya lokal diinternalisasi ke dalam praktik manajemen sumber daya manusia di desa wisata (Yin, 2018). Fokus penelitian diarahkan untuk memahami makna di balik tradisi lokal Desa Cikalong dan relevansinya sebagai fondasi keberlanjutan SDM pariwisata.

2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Desa Cikalong, Kecamatan Sidamulih, Kabupaten Pangandaran. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada keunikan Desa Cikalong yang memiliki keragaman tradisi budaya (seperti *Ronggeng Gunung*, *Nampaling*, *Rengkong*) dan struktur sosial masyarakat agraris yang masih kuat, namun sedang bertransformasi menjadi desa wisata.

3. Subjek Penelitian (Informan)

Penentuan informan dilakukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu memilih narasumber yang dianggap paling mengetahui fenomena yang diteliti dan terlibat langsung dalam pelestarian budaya serta pengelolaan desa. Informan kunci (*key informants*) dalam penelitian ini meliputi:

- Tokoh Adat/Budayan Desa Cikalong: Untuk menggali filosofi mendalam dari tradisi *Rengkong*, *Nampaling*, dan *Babarit*.
- Kepala Desa dan Aparatur Desa: Untuk memahami kebijakan desa terkait integrasi budaya dalam tata kelola pemerintahan dan pemberdayaan masyarakat.

- c) Pengelola Desa Wisata (POKDARWIS): Untuk mengetahui praktik manajemen SDM sehari-hari dan bagaimana nilai budaya diterapkan dalam pelayanan wisata.
- d) Perwakilan Masyarakat/Petani: Sebagai pelaku utama tradisi dan subjek SDM di desa wisata.

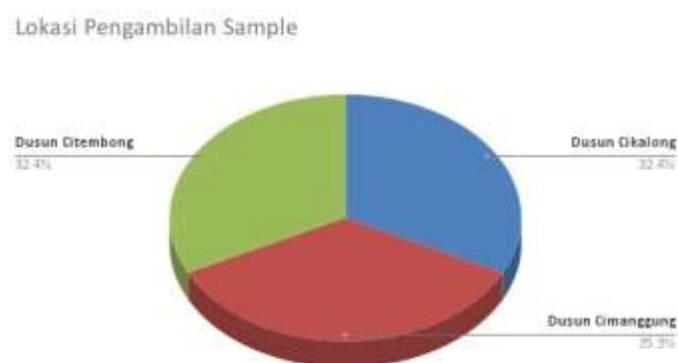
4. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui triangulasi teknik untuk menjamin validitas, yang terdiri dari:

- a) Observasi Partisipatif (*Participatory Observation*): Peneliti terlibat langsung dalam aktivitas masyarakat dan kegiatan budaya di Desa Cikalong selama proses pendampingan PkM. Hal ini memungkinkan peneliti mengamati perilaku gotong royong dan interaksi sosial secara alami (*natural setting*).
- b) Wawancara Mendalam (*In-depth Interview*): Melakukan tanya jawab terbuka dengan pedoman wawancara (*interview guide*) untuk menggali persepsi informan mengenai hubungan nilai budaya dengan semangat kerja dan keberlanjutan organisasi.
- c) Focus Group Discussion (FGD): Dilakukan bersamaan dengan kegiatan sosialisasi PkM untuk memvalidasi temuan dan mendapatkan perspektif kolektif dari masyarakat terkait tantangan pengelolaan SDM.
- d) Studi Dokumentasi: Mengkaji dokumen sejarah desa, profil desa wisata, dan arsip kegiatan budaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

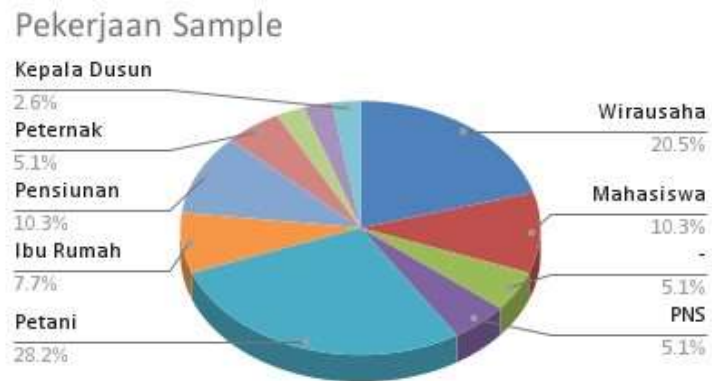
Berisi hasil dan pembahasan minimal lebih dari satu setengah halaman. Penelitian ini melibatkan 34 responden masyarakat Desa Cikalong yang dipilih secara *purposive* untuk merepresentasikan keberagaman elemen masyarakat. Karakteristik demografis ini bukan sekadar data statistik, melainkan cerminan dari struktur sosial yang menjadi landasan bagi penerapan manajemen SDM berkelanjutan di desa wisata. Distribusi Wilayah dan Representasi Sosial Responden tersebar secara proporsional di tiga dusun utama, yaitu Dusun Cimanggu (32,4%), Dusun Cikalong (32,4%), dan Dusun Citembong (35,3%).



Gambar 4. Lokasi Pengambilan Sample

Persebaran yang merata ini merefleksikan bahwa budaya lokal tidak terpusat pada satu kelompok elit saja, melainkan menjadi pengetahuan kolektif (*collective knowledge*) yang dipahami oleh seluruh warga desa. Dalam konteks manajemen SDM, ini mengindikasikan

adanya inklusivitas, di mana setiap wilayah memiliki perwakilan dalam pengembangan desa wisata.



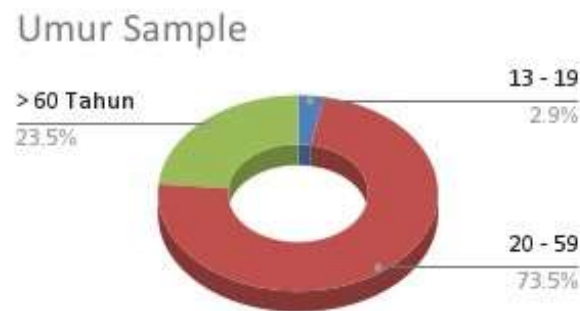
Gambar 5. Pekerjaan

Dominasi Kultur Agraris Hasil pemetaan menunjukkan mayoritas responden bekerja sebagai petani (28,2%). Hal ini mengonfirmasi bahwa sektor pertanian adalah "jiwa" dari Desa Cikalong. Dominasi profesi petani ini sangat relevan dengan pelestarian tradisi seperti *Nampaling* dan *Hajat Bumi*. Dari perspektif SDM, latar belakang agraris ini menjadi aset natural untuk Green HRM; masyarakat tidak perlu diajari dari nol tentang pelestarian lingkungan karena pekerjaan sehari-hari mereka sudah menuntut keharmonisan dengan alam. Selain itu, keberadaan wirausaha (20,5%)—seperti pemilik warung dan bengkel—menunjukkan adanya kemandirian ekonomi. Kombinasi antara petani (penjaga tradisi alam) dan wirausaha (penggerak ekonomi) menciptakan keseimbangan kompetensi yang dibutuhkan organisasi desa wisata.



Gambar 6. Pendidikan

Perpaduan Kearifan dan Intelektual Latar pendidikan responden sangat variatif, didominasi oleh lulusan SMA/SMK dan Sarjana (S1) masing-masing sebanyak 11 orang. Tingginya jumlah lulusan pendidikan menengah hingga tinggi (S1/S2) mengindikasikan bahwa Desa Cikalong memiliki SDM yang memiliki daya nalar kritis dan kemampuan manajerial modern. Kelompok ini berpotensi menjadi "agen perubahan" yang menerjemahkan tradisi lokal ke dalam paket wisata yang menarik. Di sisi lain, keberadaan lulusan SD dan SMP merepresentasikan kelompok masyarakat yang memegang teguh cara-cara tradisional. Kolaborasi antara kelompok berpendidikan tinggi dengan kelompok masyarakat akar rumput ini penting untuk memastikan pembangunan desa wisata tetap inovatif namun tidak tercerabut dari akar budayanya.



Gambar 7. Pendidikan

Ketersediaan Tenaga Kerja Produktif Responden didominasi oleh kelompok usia produktif (20–59 tahun) sebesar 73,5%. Ini adalah indikator positif bagi keberlanjutan operasional (*operational sustainability*). Desa Cikalong memiliki surplus tenaga kerja yang siap mengelola pariwisata. Sementara itu, kelompok usia lanjut (>60 tahun) sebesar 23,5% berperan vital sebagai "mentor budaya" atau *knowledge keeper*, memastikan nilai-nilai leluhur ditransfer dengan benar kepada generasi muda (usia 13-19 tahun) yang berjumlah 2,9%. B. Pembahasan: Peran Budaya Lokal dalam Membentuk Sustainable HRM



Gambar 8

Untuk mengetahui sejauh mana pemahaman masyarakat terhadap budaya lokal di Desa Cikalong, diperlukan strategi yang mampu mengidentifikasi faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi persepsi dan keterlibatan mereka. Melalui pendekatan IFAS (*Internal Factor Analysis Summary*) dan EFAS (*External Factor Analysis Summary*), dapat dianalisis bagaimana kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman membentuk dinamika pemahaman masyarakat terhadap budaya sebagai bagian dari identitas dan sumber daya berkelanjutan.

Tabel 1. Komponen Strategi IFAS Desa Cikalong

Aspek Internal	Strategi (IFAS)
<i>Strength vs Weakness</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memaksimalkan keterlibatan tokoh budaya untuk melatih SDM melalui pelatihan informal. 2. Gunakan identitas budaya lokal yang kuat untuk membentuk kelembagaan pengelola budaya. 3. Manfaatkan pelaku seni sebagai agen promosi digital, meski masih minim pelatihan

Di Desa Cikalong, keterlibatan tokoh budaya dan komunitas seni dapat dimobilisasi sebagai kekuatan kolektif untuk membangun kapasitas sumber daya manusia, bahkan tanpa struktur kelembagaan yang formal. Pendekatan ini selaras dengan Teori *Community-Based Development* (CBD) yang menekankan bahwa pembangunan berbasis komunitas mampu menghasilkan perubahan sosial ketika masyarakat lokal secara aktif terlibat dalam proses identifikasi masalah dan perumusan solusi (Mansuri & Rao, 2013). Pelatihan informal oleh pelaku budaya senior menjadi bentuk konkret transfer pengetahuan lokal, yang sejalan dengan konsep “*Situated Learning*” dari Lave & Wenger yang dikembangkan lebih lanjut oleh Wenger-Trayner (2020), yaitu proses pembelajaran yang terjadi secara kontekstual melalui interaksi sosial di dalam komunitas praktik (Lave & Wenger, 1991).

Selain itu, untuk mengatasi kelemahan dalam aspek promosi dan manajemen budaya, pendekatan *Digital Empowerment* sangat relevan, yakni pemberdayaan masyarakat melalui pelatihan literasi digital agar mampu menggunakan platform media sosial dan teknologi secara strategis (van Dijck et al., 2018). Hal ini menjadi investasi sosial dan kultural jangka panjang untuk memperkuat eksistensi budaya lokal di era digital.

Tabel 2. Komponen Strategi IFAS Desa Cikalong

Aspek Eksternal	Strategi (EFAS)
<i>Opportunity vs Threat</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manfaatkan tren wisata edukatif untuk menarik perhatian generasi muda terhadap budaya lokal 2. Libatkan seniman yang pernah tampil di luar daerah untuk menciptakan program regenerasi pelaku budaya 3. Kampanyekan nilai-nilai budaya melalui kegiatan wisata agar persepsi mistis dapat dikikis.

Dalam hal ini, tren wisata berbasis edukasi dan pengakuan terhadap seniman lokal merupakan katalis penting yang dapat digunakan untuk menarik minat generasi muda sekaligus mengikis stigma negatif terhadap tradisi budaya. Strategi ini dapat diperkuat melalui Teori Creative Placemaking yang menekankan bahwa seni dan budaya dapat menghidupkan ruang lokal dan menciptakan nilai ekonomi, sosial, dan identitas komunitas secara bersamaan (Markusen & Gadwa, 2010).

Berdasarkan profil demografi dan hasil observasi lapangan, ditemukan bahwa karakteristik sosial masyarakat Desa Cikalong menjadi lahan subur bagi tumbuhnya praktik Sustainable Human Resource Management (Sustainable HRM). Berikut adalah analisis mendalamnya:

- a) Kultur Agraris sebagai Anteseden *Green HRM* Data menunjukkan bahwa dominasi profesi petani (28,2%) membentuk pola pikir masyarakat yang ekosentris. Tradisi *Nampaling* dan *Hajat Bumi* bukan sekadar ritual, melainkan mekanisme kontrol

sosial untuk menjaga keseimbangan ekosistem. Dalam teori *Sustainable HRM*, perilaku pro-lingkungan (*pro-environmental behavior*) karyawan seringkali sulit dibentuk di perusahaan korporat. Namun, di Desa Wisata Cikalong, perilaku ini muncul secara organik (alami). Masyarakat mengelola desa wisata dengan prinsip "tidak merusak alam", karena alam adalah sawah ladang tempat mereka hidup. Ini membuktikan bahwa nilai budaya lokal berfungsi sebagai *internal driver* yang kuat bagi praktik manajemen SDM berbasis lingkungan.

- b) Modal Pendidikan dan Ketahanan Ekonomi (*Economic Sustainability*) Adanya proporsi yang seimbang antara petani dan wirausaha, serta tingginya tingkat pendidikan (SMA/S1), menciptakan ketahanan SDM. Nilai budaya "kemandirian" yang tercermin dari banyaknya wirausaha (20,5%) menjadi fondasi bagi keberlanjutan ekonomi desa wisata. SDM di Desa Cikalong tidak hanya bergantung pada bantuan pemerintah, tetapi mampu berinovasi menciptakan atraksi wisata (seperti *Festival Budaya Cikalong*) yang bernilai ekonomi. Pendidikan tinggi yang dimiliki sebagian responden membantu dalam proses *packaging* budaya lokal menjadi produk wisata yang memiliki nilai jual, tanpa mengorbankan sakralitas budaya itu sendiri.
- c) Kohesivitas Sosial dan Kesejahteraan SDM (*Social Sustainability*) Sebaran responden yang merata di tiga dusun dan adanya lintas generasi (produktif dan lansia) menunjukkan kuatnya modal sosial. Nilai gotong royong yang termanifestasi dalam tradisi *Rengkong* (memikul padi bersama) diadopsi ke dalam manajemen pengelolaan wisata. Praktik SDM di Desa Cikalong tidak berbasis transaksional murni (upah), melainkan relasional. Kesejahteraan SDM tidak hanya diukur dari gaji, tetapi dari rasa memiliki (*sense of belonging*) dan kebanggaan melestarikan budaya. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang sehat secara psikologis, meminimalisir konflik, dan menjamin keberlanjutan organisasi pengelola desa wisata dalam jangka panjang.

PENUTUP

Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai peran nilai budaya lokal di Desa Cikalong, penelitian ini menarik beberapa kesimpulan utama:

1. Budaya Lokal sebagai Antecedent Perilaku Kerja: Nilai-nilai budaya yang terkandung dalam tradisi *Rengkong* (gotong royong) dan *Nampaling* (keseimbangan alam) terbukti bukan sekadar ritual seremonial, melainkan telah terinternalisasi menjadi perilaku kerja masyarakat. Budaya lokal berfungsi sebagai *soft system* yang membentuk kedisiplinan, kerja sama tim, dan tanggung jawab lingkungan secara organik tanpa paksaan regulasi formal.
2. Kesiapan Modal Manusia (*Human Capital Readiness*): Profil demografi responden menunjukkan bahwa Desa Cikalong memiliki fondasi SDM yang kuat untuk mendukung *Sustainable HRM*. Kombinasi antara dominasi petani (sebagai penjaga kearifan lingkungan) dengan generasi muda berpendidikan menengah-tinggi (sebagai agen inovasi manajerial) menciptakan keseimbangan antara pelestarian tradisi dan modernisasi pengelolaan wisata.
3. Terbentuknya Sustainable HRM: Pemahaman masyarakat yang baik terhadap budaya lokal berkorelasi positif dengan dimensi keberlanjutan. Secara sosial, nilai kebersamaan mencegah konflik internal. Secara ekonomi, kemandirian wirausaha

mendukung ketahanan desa. Secara lingkungan, kultur agraris menjamin praktik wisata yang ramah lingkungan (*Green HRM*).

Penelitian ini memberikan rekomendasi praktis bagi pemangku kepentingan, khususnya pengelola Desa Wisata Cikalong (POKDARWIS) dan pemerintah daerah:

1. Integrasi Nilai dalam SOP: Pengelola desa wisata disarankan untuk menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) pelayanan yang secara eksplisit mengadopsi nilai lokal. Contoh: Menjadikan filosofi ramah tamah Sunda sebagai standar layanan (*service excellence*).
2. Pemberdayaan Berbasis Generasi: Memanfaatkan data demografi dengan menempatkan generasi muda (lulusan SMA/Sl) pada pos-pos manajerial dan pemasaran digital, sementara para tetua adat ditempatkan sebagai *advisor* atau dewan pertimbangan untuk menjaga keaslian budaya.
3. Pendidikan Budaya Berkelanjutan: Mengingat masih adanya responden usia remaja, diperlukan program regenerasi budaya yang sistematis agar nilai-nilai luhur tidak tergerus oleh komersialisasi pariwisata.

DAFTAR PUSTAKA

- Aritonang, D., Sutrisno, S., & Purwanto, A. (2018). Tradisi lisan dan regenerasi budaya: Studi kasus di Jawa Barat. *Jurnal Kebudayaan*.
- Becker, G. S. (1964). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. *University of Chicago Press*.
- Coghlan, A., & Weiler, B. (2018). Transformative tourism: Tourist perspectives. . *Channel View Publications*.
- Fordian, D., Dai, R. M., & Sitio, N. M. (2020). Penyusunan Profil Desa Cintaratu Berbasis Demografi Pekerjaan, Pendapatan dan Sumber Penghidupan. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), 6-9.
- Giddens, A. (1984). The constitution of society: Outline of the theory of structuration. . *University of California Press*.
- Lave, J., & Wenger, E. (1991). Situated learning: Legitimate peripheral participation. . *Cambridge University Press*.
- Mardhiah, N., Rahayu, G., & Oktavia, D. (2022). Design and Implementation of Odoo ERP Application as a Solution to Re-requirement of ULVA-Q MSME Business Information Systems Pangandaran. *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities*, 5(2), 404-410.
- Mansuri, G., & Rao, V. (2013). *Localizing development: Does participation work?* *World Bank*. Markusen, A., & Gadwa, A. (2010). Creative placemaking. *National Endowment for the Arts*. Pine, B. J., & G. J. H. (1999). The experience economy: Work is theatre & every business a stage. *Harvard Business School Press*.

- Putnam, R. D. (1993). *Making democracy work: Civic traditions in modern Italy*. Princeton University Press.
- Pratiwi, R., Putri, A. N., Indrajaya, K., Suyatno, A., & Sitio, N. M. (2025). The Impact of Sustainable Human Resource Management on Employee Performance: Literature Review and SEM Approach. *Tech Fusion in Business and Society: Harnessing Big Data, IoT, and Sustainability in Business: Volume 1*, 433-443.
- Richards, G. (2018). Cultural tourism: A review of recent research and trends. . *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 12–21.
- Setiawan, B. (2020). Persepsi masyarakat terhadap tradisi lokal dan imbasnya bagi pelestarian budaya. *Jurnal Antropologi Indonesia*.
- Suprpto, Y., Rusdarti, □, & Jazuli, M. (2015). Journal of Educational Social Studies PARTISIPASI MASYARAKAT DALAM PELESTARIAN WARISAN BUDAYA DI LASEM Info Artikel. In *JESS* (Vol. 4, Issue 1). <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jess>
- Suryani, A. N., & Hendramin. (2020). Pelestarian budaya lokal dalam kehidupan masyarakat desa pesisir Pangandaran. *Jurnal Sosial Dan Budaya*, 15(2), 101–115.
- Tindarika, R., & Ramadhan, I. (2021). Kesenian Hadrah Sebagai Warisan Budaya Di Kota Pontianak Kalimantan Barat. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 7(3), 907. <https://doi.org/10.37905/aksara.7.3.907-926.2021>
- Turner, V., & Bruner, E. M. (1986). The anthropology of experiences. *The Anthropology of Experiences*.
- Van Dijck, J., Poell, T., & de Waal, M. (2018). *The platform society: Public values in a connective world*. . Oxford University Press.