

Kajian Literatur tentang Nilai-Nilai Budaya Palaku dalam Perkawinan Adat Dayak Ngaju dan Relevansinya terhadap Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Nopia

Universitas Kristen Palangka Raya

nopiapia35@gmail.com

Abstract

Palaku is an essential component of the Dayak Ngaju traditional marriage system that embodies cultural values such as responsibility, commitment, respect, socio-economic preparedness, and appreciation of family relationships. Although previous studies have examined Palaku from cultural, legal, and social perspectives, limited attention has been given to its relevance within the field of Human Resource Management (HRM). This study aims to analyze and synthesize previous research on the cultural values of Palaku in Dayak Ngaju traditional marriage and to identify their relevance to Human Resource Management concepts. This study employed a Narrative Literature Review using a qualitative descriptive approach. Data were collected from peer-reviewed journal articles, academic books, and other relevant scholarly publications, and were analyzed through content analysis and thematic synthesis. The findings indicate that Palaku embodies fundamental values of responsibility, commitment, respect, socio-economic preparedness, and cultural adaptability to social change. These values demonstrate conceptual relevance to several HRM constructs, including achievement motivation, self-efficacy, organizational commitment, organizational culture, and human resource development. This review suggests that Palaku should not merely be understood as a customary marriage tradition but also as a form of local wisdom that provides valuable cultural foundations for character development and culturally based human resource development.

Keywords: *Human Resource Development; Human Resource Management; Local Culture; Organizational Culture; Palaku.*

Abstrak

Tradisi Palaku merupakan salah satu unsur penting dalam perkawinan adat Dayak Ngaju yang mengandung nilai-nilai budaya, seperti tanggung jawab, komitmen, penghormatan, kesiapan sosial-ekonomi, serta penghargaan terhadap hubungan kekeluargaan. Meskipun telah banyak dikaji dari perspektif budaya, hukum adat, dan sosial, kajian yang menghubungkan nilai-nilai Palaku dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) masih relatif terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mensintesis hasil-hasil penelitian mengenai nilai-nilai budaya Palaku dalam perkawinan adat Dayak Ngaju serta mengidentifikasi relevansinya terhadap konsep-konsep Manajemen Sumber Daya Manusia. Penelitian menggunakan metode Narrative Literature Review dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Data diperoleh dari artikel jurnal ilmiah, buku akademik, dan dokumen ilmiah yang relevan melalui proses identifikasi, seleksi, analisis isi (*content analysis*), dan sintesis tematik (*thematic synthesis*). Hasil sintesis menunjukkan bahwa tradisi Palaku mengandung nilai tanggung jawab, komitmen, penghormatan, kesiapan sosial dan ekonomi,

serta adaptasi budaya terhadap perubahan sosial. Nilai-nilai tersebut memiliki keterkaitan konseptual dengan berbagai konsep dalam MSDM, antara lain motivasi berprestasi (*achievement motivation*), efikasi diri (*self-efficacy*), komitmen organisasi (*organizational commitment*), budaya organisasi (*organizational culture*), dan pengembangan sumber daya manusia (*human resource development*). Kajian ini menunjukkan bahwa Palaku tidak hanya berfungsi sebagai tradisi adat, tetapi juga memiliki potensi sebagai sumber nilai dalam pembentukan karakter dan pengembangan sumber daya manusia berbasis budaya.

Kata kunci: Budaya Lokal; Manajemen Sumber Daya Manusia; Palaku; Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pendahuluan

Indonesia merupakan negara yang kaya akan budaya dan tradisi adat, termasuk dalam sistem perkawinan tradisional masyarakat daerah. Salah satu budaya adat yang masih dipertahankan hingga saat ini adalah perkawinan adat Dayak Ngaju di Kalimantan Tengah. Dalam budaya tersebut terdapat syarat utama yang disebut *Palaku*, yaitu bentuk pemberian dari pihak laki-laki kepada pihak perempuan sebagai simbol penghormatan, tanggung jawab, dan kesungguhan dalam membangun rumah tangga (Aggan, 1998).

Palaku memiliki makna yang lebih luas daripada sekadar mahar perkawinan. Dalam masyarakat Dayak Ngaju, *Palaku* mencerminkan kesiapan laki-laki dalam memenuhi kewajiban sosial, ekonomi, dan moral terhadap calon istri serta keluarganya (Tasti, 2025). Oleh sebab itu, pemenuhan *Palaku* menjadi ukuran penghargaan dan kehormatan seorang laki-laki dalam masyarakat adat. Tasti (2024) menjelaskan perkembangan zaman dalam perkawinan adat Dayak digantikan dengan benda-benda berharga seperti sepetak tanah, emas, rumah, uang tunai dan benda lainnya yang dianggap memiliki nilai jual. Perubahan tersebut menunjukkan adanya proses adaptasi budaya terhadap perkembangan sosial dan ekonomi masyarakat.

Fenomena tersebut menarik untuk dikaji dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) karena pengembangan sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi, tetapi juga mencakup pembentukan nilai, karakter, motivasi, tanggung jawab, dan perilaku individu yang memengaruhi efektivitas kerja. Tradisi *Palaku* menjadi menarik untuk dianalisis lebih lanjut melalui sintesis penelitian dari nilai-nilai tersebut yang memiliki keterkaitan konseptual dengan sejumlah kajian dalam MSDM, seperti motivasi berprestasi (*achievement motivation*), komitmen dan bertanggung jawab dalam menjalankan peran (*organizational commitment*), budaya organisasi (*organizational culture*), dan pengembangan sumber daya manusia (Fiolita & Safaria, 2024).

Berbagai penelitian mengenai *Palaku* pada masyarakat Dayak Ngaju umumnya berfokus pada aspek budaya, hukum adat, serta makna sosial dalam pelaksanaan perkawinan adat (Aggan, 1998; Tasti, 2025). Kajian-kajian tersebut menunjukkan bahwa *Palaku* merupakan simbol penghormatan, tanggung jawab, dan komitmen dalam kehidupan bermasyarakat. Namun, penelitian yang secara khusus mengkaji nilai-nilai budaya *Palaku* dalam perspektif Manajemen Sumber

Daya Manusia (MSDM) masih relatif terbatas. Padahal, nilai-nilai yang terkandung dalam tradisi *Palaku* berpotensi memberikan kontribusi terhadap pengembangan karakter, motivasi, komitmen, dan budaya organisasi yang merupakan bagian penting dalam kajian MSDM. Oleh karena itu, diperlukan suatu kajian literatur yang mengintegrasikan temuan-temuan penelitian mengenai *Palaku* dengan konsep-konsep MSDM sehingga diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai relevansi budaya lokal terhadap pengembangan sumber daya manusia.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mensintesis hasil-hasil penelitian mengenai nilai-nilai budaya *Palaku* dalam perkawinan adat Dayak Ngaju serta mengidentifikasi relevansinya terhadap konsep-konsep Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya berkaitan dengan motivasi kerja, komitmen, budaya organisasi, dan pengembangan sumber daya manusia.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kajian literatur (*Narrative Literature Review*) dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Metode ini dipilih untuk mengidentifikasi, mengkaji, dan mensintesis berbagai hasil penelitian yang membahas tradisi *Palaku* dalam perkawinan adat Dayak Ngaju serta menghubungkannya dengan konsep-konsep dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Kajian literatur (*Narrative Literature Review*) bertujuan mengidentifikasi, menganalisis, dan mensintesis literatur yang relevan secara interpretative (Grant & Booth, 2009). Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai relevansi nilai-nilai budaya lokal terhadap pengembangan sumber daya manusia.

Sumber data penelitian berasal dari artikel jurnal ilmiah, buku akademik, serta dokumen ilmiah yang relevan dengan topik penelitian. Penelusuran literatur dilakukan melalui *Google Scholar*, *Garuda*, dan sumber ilmiah lain yang menyediakan publikasi mengenai budaya Dayak Ngaju, tradisi *Palaku*, serta teori dan praktik Manajemen Sumber Daya Manusia.

Proses pencarian literatur menggunakan beberapa kata kunci, antara lain "Palaku", "perkawinan adat Dayak Ngaju", "budaya Dayak Ngaju", "*Human Resource Management*", "*organizational culture*", "*achievement motivation*", "*organizational commitment*", dan "*human resource development*". Literatur yang dipilih merupakan publikasi berbahasa Indonesia maupun Inggris yang memiliki keterkaitan langsung dengan fokus penelitian. Selain itu, teori-teori klasik yang relevan tetap digunakan sebagai landasan konseptual untuk mendukung analisis.

Kriteria inklusi dalam penelitian ini meliputi: (1) artikel yang membahas tradisi *Palaku* atau perkawinan adat Dayak Ngaju; (2) penelitian mengenai konsep-konsep MSDM yang berkaitan dengan motivasi, komitmen, budaya organisasi, dan pengembangan sumber daya manusia; (3) artikel yang dipublikasikan dalam jurnal ilmiah atau buku akademik yang memiliki kredibilitas. Adapun literatur yang tidak memiliki keterkaitan langsung dengan fokus penelitian, merupakan artikel populer, atau tidak menyediakan informasi yang memadai dikeluarkan dari proses analisis.

Data dianalisis melalui analisis isi (*content analysis*) yang dilanjutkan dengan

sintesis tematik (*thematic synthesis*). Tahapan analisis meliputi identifikasi literatur, pengelompokan berdasarkan tema, perbandingan hasil penelitian terdahulu, serta penyusunan sintesis untuk mengidentifikasi nilai-nilai budaya *Palaku* yang memiliki relevansi dengan konsep-konsep Manajemen Sumber Daya Manusia. Hasil sintesis tersebut kemudian digunakan sebagai dasar dalam penyusunan pembahasan dan penarikan kesimpulan penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Nilai-Nilai Budaya Palaku dalam perkawinan Adat Dayak Ngaju

Tradisi *Palaku* merupakan salah satu unsur penting dalam perkawinan adat Dayak Ngaju yang memiliki makna lebih luas dari pada sekadar pemberian materi kepada pihak perempuan. Menurut Agan (1998), *Palaku* merupakan simbol penghormatan, kesungguhan, dan tanggung jawab laki-laki terhadap perempuan yang akan menjadi pasangan hidupnya. Dalam konteks budaya, *Palaku* menjadi salah satu syarat penting yang menunjukkan kesiapan dan keseriusan laki-laki untuk menjalankan tanggung jawab, kewajiban sosial dan moral dalam kehidupan rumah tangga.

Jannah menjelaskan bahwa *Palaku* tidak hanya memiliki fungsi adat, tetapi juga berperan sebagai bentuk komitmen sosial yang mengikat kedua belah pihak dalam perkawinan (Jannah, 2016). Melalui *Palaku*, masyarakat Dayak Ngaju menanamkan nilai tanggung jawab, penghargaan terhadap perempuan, serta keseriusan dalam membangun keluarga. Dengan demikian, keberadaan *Palaku* tidak dapat dipahami hanya sebagai tradisi seremonial, melainkan sebagai mekanisme sosial yang memperkuat hubungan antarindividu dan keluarga dalam masyarakat adat.

Tasti menjelaskan bahwa praktik *Palaku* mengalami perubahan seiring perkembangan sosial dan ekonomi masyarakat (Tasti, 2025). *Palaku* diwujudkan dalam bentuk benda-benda adat tertentu, saat ini perwujudan *palaku* dapat berupa tanah, rumah, emas, uang tunai, atau aset lain yang memiliki nilai ekonomi. Meskipun demikian, perubahan tersebut tidak menghilangkan makna utama *Palaku* sebagai simbol penghormatan dan tanggung jawab. Nilai Budaya Dayak Ngaju memiliki kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan zaman tanpa meninggalkan nilai-nilai fundamental yang menjadi dasar tradisi tersebut.

Persamaan pandangan bahwa *Palaku* merupakan simbol penghormatan, tanggung jawab, dan komitmen dalam kehidupan sosial masyarakat Dayak Ngaju. Perbedaannya terletak pada fokus kajian masing-masing penelitian. Agan (1998) lebih menekankan makna budaya dan simbolik *Palaku*, Jannah (2016) menyoroti fungsi sosial dan komitmennya dalam perkawinan, sedangkan Tasti (2025) mengkaji perubahan bentuk *Palaku* dalam konteks perkembangan sosial dan ekonomi masyarakat modern.

Sintesis dari berbagai penelitian tersebut menunjukkan bahwa nilai utama yang terkandung dalam tradisi *Palaku* meliputi tanggung jawab, komitmen, penghormatan, kesiapan ekonomi, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan sosial. Nilai-nilai tersebut tidak hanya berfungsi dalam kehidupan

keluarga dan masyarakat adat, tetapi juga memiliki relevansi dengan pengembangan karakter individu yang menjadi salah satu aspek penting dalam kajian Manajemen Sumber Daya Manusia. Tradisi *Palaku* dapat dipahami sebagai bentuk kearifan lokal yang mengandung nilai-nilai pengembangan sumber daya manusia berbasis budaya.

Nilai-Nilai Palaku dalam Perspektif Psikologi

Tradisi *Palaku* menunjukkan bahwa pemenuhan syarat adat tidak hanya dipandang sebagai kewajiban budaya, tetapi juga sebagai bentuk kesiapan individu dalam memenuhi tanggung jawab sosial dan ekonomi. Aggan (1998) menjelaskan bahwa *Palaku* merupakan simbol kesungguhan dan tanggung jawab laki-laki terhadap perempuan dan keluarganya. Dalam penelitian Tasti (2024) menunjukkan bahwa perkembangan bentuk *Palaku* menjadi aset yang memiliki nilai ekonomi mendorong calon mempelai untuk mempersiapkan kemampuan finansial sebelum memasuki kehidupan rumah tangga.

Teori motivasi berprestasi (*achievement motivation*) yang dikemukakan oleh McClelland (Andjarwati, 2015) individu memiliki kebutuhan berprestasi tinggi yang mendorong untuk mencapai standar keberhasilan melalui usaha yang optimal. Pemenuhan *palaku* menunjukkan adanya motivasi untuk mencapai kesiapan ekonomi dan sosial sebagai syarat memasuki kehidupan berkeluarga. Nilai budaya *palaku* memiliki keterkaitan konseptual dengan motivasi berprestasi karena sama-sama menekankan usaha individu dalam mencapai tujuan yang dianggap bernilai.

Tradisi *palaku* juga mencerminkan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam memenuhi tuntutan sosial. Pemenuhan *palaku* mengharuskan calon mempelai laki-laki mempersiapkan berbagai aspek, baik ekonomi maupun sosial, sebelum memasuki kehidupan rumah tangga. Bandura menjelaskan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas atau menghadapi tantangan tertentu, dengan efikasi diri yang tinggi cenderung lebih percaya diri, gigih, dan mampu bertahan Ketika menghadapi kesulitan (Ross & Bruce, 2007). Teori efikasi diri dapat dipahami bahwa tradisi *palaku* tidak hanya menuntut kesiapan materi tetapi kesiapan psikologis yaitu keyakinan diri terhadap kemampuan diri sebagai kesiapan menjalankan kehidupan berumah tangga.

Bentuk komitmen laki-laki terhadap perempuan serta keluarga yang akan dibangun, menegaskan bahwa perkawinan dipandang sebagai tanggung jawab jangka Panjang yang memerlukan kesungguhan, konsistensi, dan kesediaan menjalankan kewajiban (Aggan, 1998); (Jannah, 2016). Komitmen dipahami sebagai kesediaan individu untuk mempertahankan hubungan atau menjalankan kehidupan rumah tangga secara konsisten dan mendorong individu untuk bertanggung jawab terhadap keputusan yang diambil. Nilai komitmen yang kuat menempatkan tanggung jawab dan kesungguhan sebagai dasar pembentukan keluarga.

Relevansi Nilai-Nilai Palaku terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia

Aggan (1998) menjelaskan bahwa *Palaku* merupakan simbol penghormatan, tanggung jawab, dan kesungguhan laki-laki dalam membangun rumah tangga. Jannah (2016) menjelaskan bahwa *Palaku* memiliki fungsi sebagai bentuk komitmen sosial yang mengikat kedua belah pihak dalam menjalankan kehidupan keluarga. Tasti (2025) menunjukkan bahwa meskipun bentuk *Palaku* mengalami perubahan mengikuti perkembangan sosial dan ekonomi masyarakat, nilai utama yang terkandung di dalamnya tetap dipertahankan sebagai simbol tanggung jawab dan penghormatan. Hasil berbagai penelitian menunjukkan bahwa tradisi *Palaku* tidak hanya memiliki fungsi sebagai syarat dalam perkawinan adat Dayak Ngaju, tetapi juga mengandung nilai-nilai yang membentuk perilaku individu. Nilai tanggung jawab, komitmen, penghargaan, serta kesiapan sosial dan ekonomi ada dalam bentuk tradisi *palaku*.

Perspektif manajemen sumber daya manusia yang ada dalam tradisi *palaku* adalah nilai-nilai tersebut memiliki keterkaitan dengan berbagai konsep yang berperan dalam pembentukan perilaku kerja dan pengembangan kualitas individu. Salah satu nilai utama dalam tradisi *palaku* adalah tanggung jawab. Aggan (1998) dan Jannah (2016) menjelaskan pemenuhan *palaku* mencerminkan kesiapan laki-laki untuk memenuhi kewajiban moral, sosial dan ekonomi terhadap pasangan serta keluarganya. Tanggung jawab dalam tradisi *palaku* memiliki kesesuaian konseptual dengan *organizational commitment*, yaitu kesediaan individu untuk menjalankan peran, memenuhi kewajiban, dan mempertahankan komitmen terhadap tujuan yang telah disepakati (Fiolita & Safaria, 2024).

Tradisi *palaku* menunjukkan adanya dorongan untuk meningkatkan kemampuan ekonomi sebelum memasuki kehidupan rumah tangga, tasti (2025) menjelaskan bahwa perubahan bentuk *palaku* menjadi asset yang bernilai ekonomi menunjukkan adanya tuntutan agar calon mempelai memiliki kesiapan finansial. Dorongan individu menurut McClelland (Andjarwati, 2015) yaitu motivasi berprestasi mendorong individu mencapai standar keberhasilan tertentu melalui usaha dan kerja keras. Pemenuhan *palaku* tidak hanya dipengaruhi oleh kewajiban adat, tetapi dorongan untuk meningkatkan kemampuan diri sehingga memperoleh pengakuan sosial dan motivasi yang sangat mempengaruhi kualitas seseorang (Ridho, 2020).

Tradisi *Palaku* adalah penghormatan terhadap norma dan hubungan sosial. Agan (1998) menegaskan bahwa *Palaku* merupakan bentuk penghormatan kepada perempuan dan keluarganya, sedangkan Jannah (2019) menunjukkan bahwa tradisi tersebut memperkuat hubungan sosial dalam masyarakat adat. Nilai penghormatan, Kerjasama, dan komitmen dalam tradisi *palaku* memiliki kesamaan karakteristik dengan konsep *organizational culture* yang membangun norma, perilaku dan hubungan yang harmonis di dalam suatu hubungan keluarga atau kelompok.

Nilai pengembangan sumber daya manusia dalam tradisi *palaku* adalah meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakter individu agar mampu memberikan kontribusi yang optimal (Rifa Sani Silaen et al., 2025). *Palaku* menunjukkan bahwa tradisi ini menanamkan nilai tanggung jawab, disiplin,

komitmen, penghormatan dan kesiapan menghadapi tuntutan sosial sejak sebelum seseorang membangun keluarga. Tradisi *palaku* ini dapat dipahami sebagai salah satu bentuk kearifan lokal yang berpotensi mendukung pengembangan sumber daya manusia berbasis budaya, terutama dalam pembentukan karakter dan nilai-nilai kerja yang positif.

Sintesis Hasil Kajian Literatur

Hasil sintesis dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa tradisi *palaku* dalam perkawinan adat Dayak Ngaju tidak hanya berfungsi sebagai syarat adat tetapi mengandung nilai-nilai yang berperan dalam pembentukan karakter individu. Penelitian Aggan (1998) menenkankan *palaku* sebagai simbol penghormatan, tanggung jawab dan kesungguhan laki-laki dalam membangun rumah tangga. Jannah (2016) menunjukkan tradisi *palaku* merupakan bentuk komitmen sosial yang mengikat kedua belah pihak dalam kehidupan keluarga. Tasti (2025) menjelaskan bahwa meskipun bentuk *palaku* telah mengalami perubahan mengikuti perkembangan sosial dan ekonomi masyarakat, nilai-nilai utama yang terkandung di dalamnya tetap dipertahankan.

Berdasarkan sintesis penelitian yang telah ada, dapat diidentifikasi bahwa nilai utama dalam tradisi *palaku* meliputi tanggung jawab, komitmen, penghormatan, kesiapan sosial dan ekonomi, serta kemampuan budaya untuk beradaptasi terhadap perubahan zaman. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa *palaku* tidak hanya sebuah tradisi namun merupakan mekanisme sosial yang membentuk perilaku individu melalui internalisasi norma, tanggung jawab dan penghargaan terhadap orang lain.

Nilai-nilai tersebut memiliki keterkaitan dalam perspektif psikologi yaitu konsep motivasi berprestasi, efikasi diri dan komitmen. Tradisi *palaku* mendorong individu mempersiapkan kemampuan diri, meningkatkan kesiapan ekonomi, serta menunjukkan kesungguhan dalam menjalankan kehidupan rumah tangga. Nilai-nilai psikologis yang dimaksudkan memiliki relevansi dengan berbagai konsep dalam manajemen sumber daya manusia, seperti motivasi kerja, komitmen organisasi (*organizational commitment*), budaya organisasi (*organizational culture*), dan pengembangan sumber daya manusia (*human resource development*).

Hasil kajian literatur ini menunjukkan bahwa nilai-nilai budaya lokal yang terkandung dalam tradisi *palaku* memiliki keterikatan konseptual dengan pembentukan katakter individu yang diperlukan dalam pengembangan sumber daya manusia. Budaya lokal tidak hanya berfungsi sebagai identitas sosial masyarakat tetapi dapat menjadi sumber nilai yang mendukung pengembangan sumber daya manusia berbasis budaya. Sehingga integrasi nilai-nilai budaya lokal ke dalam kajian manajemen sumber daya manusia dapat menjadi salah satu pendekatan dalam membangun individu yang memiliki tanggung jawab, komitmen, motivasi berprestasi, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan sosial dan organisasi.

Implikasi

Penelitian ini memberikan tiga kontribusi teoritis. Pertama, hasil sintesis literatur memperluas kajian mengenai tradisi *Palaku* dengan tidak hanya menempatkannya sebagai praktik budaya dalam perkawinan adat Dayak Ngaju, tetapi juga sebagai representasi nilai-nilai yang berkaitan dengan pembentukan karakter individu. Kedua, penelitian ini memperlihatkan adanya keterkaitan konseptual antara nilai-nilai budaya *Palaku*—meliputi tanggung jawab, komitmen, penghormatan, kesiapan sosial-ekonomi, dan adaptasi budaya—dengan konsep-konsep utama dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, seperti motivasi berprestasi (*achievement motivation*), komitmen organisasi (*organizational commitment*), budaya organisasi (*organizational culture*), dan pengembangan sumber daya manusia (*human resource development*). Ketiga, penelitian ini memperkaya literatur mengenai MSDM berbasis budaya dengan menunjukkan bahwa kearifan lokal dapat menjadi salah satu sumber nilai dalam membangun perilaku kerja, etika, dan karakter individu. Dengan demikian, hasil kajian ini memberikan landasan konseptual bagi pengembangan model MSDM yang lebih kontekstual terhadap nilai-nilai budaya lokal di Indonesia.

Secara praktis, hasil kajian literatur ini menunjukkan bahwa nilai-nilai budaya *Palaku*, seperti tanggung jawab, komitmen, penghormatan, kesiapan sosial-ekonomi, dan kemampuan beradaptasi, memiliki potensi untuk diintegrasikan dalam praktik pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, organisasi, lembaga pendidikan, maupun instansi pemerintah dapat memanfaatkan nilai-nilai budaya lokal sebagai salah satu dasar dalam membangun karakter individu, memperkuat etika kerja, serta meningkatkan komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab.

Dalam konteks organisasi, nilai tanggung jawab dan komitmen yang terkandung dalam tradisi *Palaku* dapat dijadikan referensi dalam penyusunan program orientasi karyawan, pelatihan pengembangan karakter, maupun penguatan budaya organisasi yang menekankan integritas, loyalitas, dan tanggung jawab. Pendekatan tersebut dapat membantu organisasi mengembangkan sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki nilai-nilai sosial dan moral yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Bagi lembaga pendidikan, khususnya pada bidang psikologi, manajemen, dan ilmu sosial, hasil kajian ini dapat dimanfaatkan sebagai materi pembelajaran yang mengintegrasikan kearifan lokal dengan konsep-konsep Manajemen Sumber Daya Manusia. Pendekatan tersebut diharapkan dapat meningkatkan pemahaman mahasiswa mengenai pentingnya budaya lokal sebagai salah satu sumber pembentukan karakter dan perilaku kerja.

Selain itu, bagi pemerintah daerah dan lembaga adat, hasil kajian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam penyusunan program pelestarian budaya yang tidak hanya berorientasi pada perlindungan tradisi, tetapi juga pada pemanfaatan nilai-nilai budaya sebagai modal sosial dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia. Dengan demikian, budaya *Palaku* tidak hanya dipertahankan sebagai warisan budaya, tetapi juga dapat memberikan kontribusi terhadap pembangunan

sumber daya manusia yang berkarakter dan berdaya saing.

Rekomendasi untuk Penelitian Lanjutan

Hasil kajian ini membuka beberapa peluang pengembangan penelitian di masa mendatang. Pertama, diperlukan penelitian empiris untuk menguji keterkaitan antara nilai-nilai budaya *Palaku* dengan berbagai variabel dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, sehingga hubungan yang dalam artikel ini masih bersifat konseptual dapat diuji secara lebih sistematis. Kedua, penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model konseptual yang menjelaskan mekanisme bagaimana nilai tanggung jawab, komitmen, penghormatan, dan kesiapan sosial-ekonomi dalam tradisi *Palaku* memengaruhi pembentukan perilaku kerja, motivasi, dan pengembangan sumber daya manusia. Ketiga, kajian komparatif mengenai berbagai tradisi perkawinan adat di Indonesia juga perlu dilakukan untuk mengidentifikasi persamaan dan perbedaan nilai budaya yang berkontribusi terhadap pengembangan sumber daya manusia berbasis budaya. Keempat, penelitian di masa mendatang disarankan melibatkan perspektif lintas disiplin, seperti psikologi, antropologi, sosiologi, dan manajemen, sehingga hubungan antara budaya lokal dan pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami secara lebih komprehensif.

Kesimpulan

Kajian literatur ini menunjukkan bahwa tradisi *Palaku* dalam perkawinan adat Dayak Ngaju merupakan salah satu bentuk kearifan lokal yang mengandung nilai-nilai budaya berupa tanggung jawab, komitmen, penghormatan, kesiapan sosial dan ekonomi, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan sosial. Hasil sintesis berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa meskipun bentuk *Palaku* mengalami perubahan mengikuti perkembangan zaman, nilai-nilai utama yang mendasarinya tetap dipertahankan sebagai bagian dari identitas budaya masyarakat Dayak Ngaju.

Melalui sintesis berbagai literatur, penelitian ini mengidentifikasi bahwa nilai-nilai budaya *Palaku* memiliki keterkaitan konseptual dengan sejumlah konsep dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, antara lain motivasi berprestasi (*achievement motivation*), efikasi diri (*self-efficacy*), komitmen organisasi (*organizational commitment*), budaya organisasi (*organizational culture*), dan pengembangan sumber daya manusia (*human resource development*). Keterkaitan tersebut menunjukkan bahwa budaya lokal tidak hanya memiliki fungsi dalam kehidupan sosial masyarakat, tetapi juga berpotensi menjadi sumber nilai dalam pembentukan karakter individu yang mendukung pengembangan sumber daya manusia.

Dengan demikian, kajian ini memberikan kontribusi konseptual dengan memperluas perspektif mengenai hubungan antara budaya lokal dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Hasil sintesis menunjukkan bahwa nilai-nilai budaya *Palaku* dapat dipahami sebagai salah satu landasan dalam pengembangan sumber daya manusia berbasis budaya, khususnya dalam membentuk individu yang memiliki tanggung jawab, komitmen, motivasi berprestasi, serta kemampuan beradaptasi

terhadap perubahan sosial dan organisasi. Temuan ini memperlihatkan bahwa integrasi nilai-nilai budaya lokal ke dalam kajian MSDM dapat menjadi pendekatan yang relevan dalam pengembangan sumber daya manusia yang tidak hanya berorientasi pada kompetensi, tetapi juga pada pembentukan karakter dan nilai-nilai sosial.

Rujukan

- Agan, Thian. (1998). *Buku upacara perkawinan umat hindu kaharingan*. Palangka Raya: Majelis Agama Hindu Kaharingan Pusat Palangka Raya.
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori xy Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 1(1), 45–54. <https://doi.org/10.30996/jmm17.v2i01.422>
- Fiolita, A., & Safaria, S. (2024). The Influence of Organizational Culture and Compensation on Employee Performance with Employee Motivation as an Intervening Variable at PT. Arai Rubber Seal Indonesia (ARSI). *Formosa Journal of Sustainable Research*, 3(3), 457–476. <https://doi.org/10.55927/fjsr.v3i3.8374>
- Grant, M. J., & Booth, A. (2009). A typology of reviews: An analysis of 14 review types and associated methodologies. *Health Information and Libraries Journal*, 26(2), 91–108. <https://doi.org/10.1111/j.1471-1842.2009.00848.x>
- Jannah, Z. (2016). *The Traditional Leader's Views About the Role of Dayak Ngaju Marriage Agreement in Perspective of Sadd Adz- Dzarī'ah*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Ridho, M. (2020). Implikasinya Dalam Pembelajaran PAI. *PALAPA: Jurnal Studi Keislaman Dan Ilmu Pendidikan*, 8 Nomor 1, 1–16. <https://doi.org/10.24042/alidarah.v11i1.888>
- Rifa Sani Silaen, N., Br Hutapea, S., & Hasibuan, A. (2025). Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Penggerak Inovasi Proses Pada Industri Manufaktur Modern. *Journal of Golden Generation Multidisciplinary*, (1), 164–169. <https://doi.org/10.65244/jggm.v1i6.210>
- Ross, J., & Bruce, C. (2007). Professional development effects on teacher efficacy: Results of randomized field trial. *Journal of Educational Research*, 101(1), 50–60. <https://doi.org/10.3200/JOER.101.1.50-60>
- Tasti, R. W. T. (2025). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Perempuan Atas Petak Palaku: Studi Perkawinan Masyarakat Adat Dayak Ngaju. *Jurnal Hadratul Madaniyah*, 11(2), 31–38. <https://doi.org/10.33084/jhm.v11i2.8217>