

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perencanaan karyawan merupakan salah satu aspek kritical dalam konteks perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang bertujuan untuk memastikan tersedianya tenaga kerja yang tepat dalam jumlah dan kualitas yang dibutuhkan oleh organisasi pada waktu yang tepat. Dalam perencanaan sumber daya manusia terdapat hubungan yang aspek penting dalam perencanaan karyawan dikarenakan dalam konteks perencanaanya yang bertujuan untuk memastikan tersedianya sumber daya yang efektif dan relevan untuk memastikan bahwa organisasi dapat berjalan dengan baik dan mendapatkan kualitas yang dibutuhkan oleh suatu organisasi. Dalam konteks museum, perencanaan karyawan menjadi semakin penting karena sifat operasional museum yang unik dan kebutuhan akan keahlian khusus yang tidak selalu mudah ditemukan di pasar tenaga kerja. Museum Pusaka Nias, sebagai salah satu institusi yang bertugas melestarikan dan mempromosikan warisan budaya Nias, memerlukan perencanaan karyawan yang efektif untuk memastikan bahwa operasi sehari-hari berjalan lancar dan tujuan jangka panjang dapat tercapai.

Museum Pusaka Nias memiliki misi penting dalam melestarikan warisan budaya lokal dan menyediakan edukasi bagi masyarakat. Untuk mencapai tujuan ini, museum harus memiliki tenaga kerja yang kompeten di berbagai bidang, termasuk konservasi, kurasi, edukasi, dan administrasi.

Menurut Febrian (2022) manajemen SDM yang baik tidak hanya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan operasional, tetapi juga untuk memastikan bahwa organisasi mampu berkembang dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal. Tanpa perencanaan karyawan yang matang, museum dapat menghadapi masalah serius seperti kekurangan tenaga ahli dalam konservasi, yang dapat mengancam keberlanjutan koleksi artefak yang berharga.

Konservasi artefak merupakan salah satu tugas utama museum yang memerlukan keahlian khusus. Artefak yang disimpan di museum sering kali sangat berharga dan rentan terhadap kerusakan. Oleh karena itu, museum harus memastikan bahwa mereka memiliki staf yang terlatih dan berpengalaman dalam teknik konservasi yang terbaru. Perencanaan karyawan yang baik memungkinkan museum untuk mengidentifikasi kebutuhan akan konservator dengan keahlian khusus dan mengembangkan program pelatihan untuk memastikan bahwa staf yang ada terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka.

Ricardianto et al (2020) menyebutkan bahwa daerah-daerah terpencil sering menghadapi tantangan dalam mengembangkan SDM karena kurangnya akses terhadap pelatihan dan pendidikan berkualitas. Oleh karena itu, perencanaan karyawan di Museum Pusaka Nias harus mempertimbangkan cara-cara untuk mengatasi hambatan ini, seperti menawarkan insentif tambahan bagi staf yang bersedia pindah ke Nias atau mengembangkan program pelatihan jarak jauh.

Selain konservasi, Museum Pusaka Nias juga memiliki tanggung jawab untuk menyediakan edukasi publik dan melakukan penelitian. Ini memerlukan staf yang memiliki pengetahuan mendalam tentang sejarah dan budaya Nias serta kemampuan untuk menyampaikan informasi tersebut dengan cara yang menarik dan informatif. Fajriyani et al (2023) menyatakan bahwa pendekatan naturalistik dalam penelitian kualitatif dapat membantu mengungkap kompleksitas budaya dalam suatu komunitas. Dalam konteks museum, ini berarti bahwa staf harus memiliki kemampuan untuk melakukan penelitian yang mendalam tentang budaya Nias dan menyampaikan temuan mereka kepada publik dengan cara yang dapat dipahami dan diapresiasi oleh semua orang.

Museum Pusaka Nias menghadapi berbagai tantangan dalam manajemen sumber daya manusia. Salah satu tantangan utamanya adalah keterbatasan sumber daya finansial yang tersedia untuk rekrutmen dan pelatihan karyawan. Hal ini mengakibatkan kesulitan dalam menarik dan mempertahankan staf yang berkualitas. Selain itu, pengembangan

keterampilan karyawan yang ada sering kali membutuhkan pelatihan khusus yang mahal dan memakan waktu.

Pembangunan nasional yang berkelanjutan memerlukan kontribusi dari berbagai sektor, termasuk kebudayaan dan pariwisata. Museum Pusaka Nias memiliki peran penting dalam mendukung tujuan pembangunan nasional melalui pelestarian budaya dan peningkatan kesadaran masyarakat akan nilai-nilai sejarah. Dalam konteks ini, pengelolaan SDM yang efektif di museum berdampak pada operasional internal dan juga berkontribusi pada pencapaian tujuan pembangunan nasional yang lebih luas.

Di Museum Pusaka Nias, ini bisa diimplementasikan melalui program pelatihan yang berkelanjutan, pemberian insentif yang sesuai, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Untuk mengukur keberhasilan perencanaan karyawan di Museum Pusaka Nias, perlu dikembangkan indikator kinerja yang jelas. Indikator ini bisa mencakup tingkat kepuasan karyawan, tingkat retensi karyawan, kualitas dan jumlah program edukasi yang diselenggarakan, serta tingkat keberhasilan dalam konservasi artefak. Bagi Museum Pusaka Nias, ini berarti memastikan bahwa karyawan memiliki akses terhadap pelatihan yang relevan dan diberi dorongan untuk mempertahankan standar kerja yang tinggi.

Museum Pusaka Nias menghadapi berbagai tantangan dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang harus diatasi untuk memastikan kelangsungan operasional dan pencapaian tujuan strategisnya. Tantangan-tantangan ini mencakup keterbatasan sumber daya finansial, pemahaman akan bentuk jenis, dan sifat organisasi kompleksitas geografis, pengembangan keterampilan, serta kebutuhan akan pemahaman mendalam tentang budaya lokal.

Hal ini juga dikarenakan adanya perpindahan kepemimpinan Yayasan mengakibatkan berkurangnya investor di Museum Pusaka Nias. Serta menghambat kemampuan museum untuk meningkatkan layanan dan melestarikan warisan budaya dengan optimal, memperkuat argumen bahwa keterbatasan dana menjadi kendala signifikan dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di museum.

Berdasarkan pra Penelitian peneliti, keterbatasan sumber daya finansial di Museum Pusaka Nias menjadi salah satu tantangan utamayang sering dihadapinya. Pastor Yohanes menjelaskan bahwa anggaran yang tersedia sering kali hanya cukup untuk kebutuhan operasional sehari-hari, seperti perawatan koleksi dan fasilitas. Akibatnya, museum kesulitan untuk menarik dan mempertahankan staf berkualitas, karena tidak mampu menawarkan pelatihan dan pengembangan yang memadai.

Menurut Ong, J. O., & Mahazan, M. (2020) pengelolaan SDM yang efektif dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Namun, untuk mencapai hal ini, investasi dalam pengembangan SDM adalah suatu keharusan. Keterbatasan finansial di Museum Pusaka Nias membuat upaya ini menjadi lebih menantang. Pengelolaan yang bijaksana dari sumber daya yang ada menjadi krusial agar museum tetap dapat beroperasi dengan efektif.

Selain itu, keterbatasan anggaran mempengaruhi kemampuan museum untuk menawarkan insentif yang kompetitif bagi calon karyawan. Insentif yang menarik, seperti gaji yang kompetitif, tunjangan, dan peluang pengembangan karir, adalah faktor penting dalam menarik dan mempertahankan talenta terbaik. Tanpa insentif ini, museum mungkin kesulitan menarik karyawan berkualitas, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kualitas layanan dan program yang disediakan oleh museum.

Selanjutnya peneliti melihat berdasarkan prapeneliti bahwa sebuah organisasi ditinjau dari bentuk,jenis,dan sifatnya, menurut Teori Dr.Francis Tantri dimana museum merupakan suatu pengelolaan berbasis yayasan yang berorientasi pada non-provit. Tinjauan ini dapat di artikan bahwa yayasan Museum Pusaka Nias seharusnya dioperasikan dengan tujuan kegiatan non Bisnis dan berfungsi pada sosial dengan imputan keuangan berdasarkan bantuan dari Stake Holder itu sendiri

Sedangkan yang terjadi di tempat adalah Yayasan atau Museum Pusaka Nias mengfungsikan yayasan sebagian tempat pengelolaan Keuntungan dan Bisnis dalam kata lain Museum disisi lain Berorientasi pada Hal Provit, yang mana pengelolaan dalam Yayasan tersebut Bergantung pada

keuangan yang dihasilkan oleh Tempat tersebut dalam strategi perencananya.

Kondisi geografis Nias yang relatif terpencil juga menambah kompleksitas dalam perekrutan karyawan. Banyak calon karyawan potensial mungkin enggan untuk pindah ke Nias karena berbagai alasan, termasuk keterbatasan akses terhadap fasilitas umum dan infrastruktur yang kurang memadai. Lokasi yang terpencil juga dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Keterbatasan akses terhadap fasilitas kesehatan, pendidikan, dan hiburan dapat menjadi faktor yang membuat calon karyawan ragu untuk bekerja di Nias. Selain itu, konektivitas yang terbatas dengan wilayah lain dapat mengisolasi karyawan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi motivasi dan produktivitas mereka.

Untuk mengatasi tantangan ini Peneliti melakukan Prapenelitian. Yaitu, Museum Pusaka Nias perlu mengembangkan strategi rekrutmen yang kreatif dan inovatif. Salah satu pendekatan yang dapat dilakukan adalah dengan menawarkan insentif tambahan bagi karyawan yang bersedia pindah ke Nias. Insentif ini bisa berupa tunjangan relokasi, fasilitas perumahan, atau bahkan program beasiswa bagi keluarga karyawan. Dengan menawarkan insentif yang menarik, museum dapat meningkatkan daya tariknya sebagai tempat kerja bagi calon karyawan potensial.

Lebih jauh lagi, ada kebutuhan untuk memastikan bahwa karyawan yang bekerja di Museum Pusaka Nias memiliki pemahaman yang mendalam tentang budaya dan sejarah lokal. Pengetahuan ini tidak hanya penting untuk tugas konservasi, tetapi juga untuk program edukasi publik yang bertujuan meningkatkan apresiasi masyarakat terhadap warisan budaya mereka.

Berdasarkan pra penelitian, kebutuhan akan pemahaman mendalam tentang budaya dan sejarah lokal bagi karyawan Museum Pusaka Nias menjadi sangat penting. Ini menekankan bahwa pengetahuan ini tidak hanya esensial untuk tugas-tugas konservasi, tetapi juga krusial untuk keberhasilan program edukasi publik. Tanpa pemahaman yang kuat tentang warisan budaya Nias, karyawan tidak dapat memberikan edukasi yang efektif kepada masyarakat, yang berdampak pada rendahnya apresiasi publik terhadap

budaya mereka sendiri. Ini memperkuat argumen bahwa investasi dalam pelatihan karyawan mengenai sejarah dan

Menurut Wati, A. A., & Rahmi, R. (2021) mengemukakan bahwa pendekatan naturalistik dalam penelitian kualitatif dapat membantu mengungkap kompleksitas budaya yang ada di suatu komunitas, yang sangat relevan dalam konteks museum yang berfungsi sebagai penjaga warisan budaya. Karyawan yang memiliki pemahaman mendalam tentang budaya lokal dapat menyampaikan informasi dengan lebih akurat dan menarik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan apresiasi publik terhadap museum.

Untuk memastikan bahwa karyawan memiliki pemahaman budaya yang cukup, museum dapat mengimplementasikan program orientasi yang komprehensif bagi karyawan baru. Program ini dapat mencakup pelatihan tentang sejarah dan budaya Nias, serta kunjungan lapangan ke situs-situs budaya lokal. Selain itu, museum juga dapat mengadakan lokakarya dan seminar yang melibatkan ahli budaya lokal untuk memperkaya pengetahuan karyawan.

Pembangunan nasional yang berkelanjutan memerlukan kontribusi dari berbagai sektor, termasuk sektor kebudayaan dan pariwisata. Museum Pusaka Nias, sebagai salah satu institusi kebudayaan, memiliki peran penting dalam mendukung tujuan pembangunan nasional melalui pelestarian budaya dan peningkatan kesadaran masyarakat akan nilai-nilai sejarah. Dalam konteks ini, Perencanaan SDM yang efektif di museum tidak hanya berdampak pada operasional internal, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan pembangunan nasional yang lebih luas.

Kelima Fenomena yang dikemukakan di atas menjadi polemik tersendiri pada Museum Pusaka Nias Merupakan sebuah yayasan yang berorientasi pada organisasi non profit, dimana organisasi tersebut seharusnya melakukan perencanaan karyawan yang tidak terlalu ketat. Artinya Ketika terjadi suatu aktifitas masuknya karyawan baru maka tidak berbasis kinerja sebagai indikator utama dalam bekerja, ditambah lagi seorang karyawan tidak menuntut gaji yang berbasis kinerja. Sedangkan ketika peneliti turun prapenelitian, ironisnya terjadi sebuah perencanaan

karyawan yang cukup ketat dengan tahap seleksi yang cukup ketat dan dengan berdasarkan bobot serta multiaktivitas yang dilakukan oleh karyawan dalam akumulasi pencapaian kinerja karyawan tersebut

Berdasarkan pokok pemikiran di atas, penulis merasa tertarik untuk mengetahui bagaimana analisis teknik perencanaan karyawan yang perlu diterapkan di museum pusaka Nias. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengangkat topik dengan judul; **“Perencanaan Karyawan Berbasis Kearifan Lokal Di Museum Pusaka Nias”**

1.2 Fokus Penelitian

Penelitian ini berfokus pada perencanaan karyawan di Museum Pusaka Nias, menyoroti pentingnya strategi manajemen SDM yang efektif untuk mencapai tujuan operasional dan strategis museum. Perencanaan ini esensial karena museum memerlukan keahlian khusus dalam konservasi, edukasi, dan administrasi. Tantangan utama yang dihadapi termasuk keterbatasan sumber daya finansial, perubahan kepemimpinan, kondisi geografis, pemahaman akan budaya serta pemahaman akan bentuk, jenis dan sifat Organisasi, yang menghambat rekrutmen dan pelatihan karyawan. Pengelolaan SDM yang efektif juga berkontribusi pada tujuan pembangunan nasional melalui pelestarian budaya.

Penelitian ini akan menganalisis teknik-teknik perencanaan karyawan yang relevan dan memberikan rekomendasi praktis untuk mengatasi tantangan tersebut, menjadikan Museum Pusaka Nias sebagai objek ideal karena perannya dalam promosi budaya Nias dan tantangan unik yang dihadapinya. Berdasarkan factor-faktor dalam merumuskan teknik perencanaan karyawan berbasis kearifan lokal

1.3 Rumusan Masalah

Pertanyaan penelitian yang ingin dijawab melalui penelitian ini ada beberapa yakni sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi perencanaan karyawan di Museum Pusaka Nias?

2. Bagaimana tantangan yang dihadapi oleh Museum Pusaka Nias dalam perencanaan karyawan?
3. Bagaimana teknik perencanaan karyawan yang efektif untuk operasional museum Puaka Nias?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah berikut tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk menganalisis kondisi perencanaan karyawan di Museum Pusaka Nias.
2. Untuk menganalisis tantangan yang dihadapi oleh Museum Pusaka Nias dalam perencanaan karyawan.
3. Untuk menganalisis teknik perencanaan karyawan yang efektif untuk operasional museum Pusaka Nias

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi Museum Pusaka Nias dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusianya. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat berkontribusi pada literatur akademik terkait perencanaan karyawan di sektor kebudayaan.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoretis

Penelitian ini akan menambah wawasan akademik mengenai teknik perencanaan karyawan di sektor kebudayaan, khususnya di museum. Dengan menggunakan pendekatan metodologis yang tepat, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis yang signifikan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1.5.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang aplikatif bagi Museum Pusaka Nias dalam meningkatkan efektivitas perencanaan karyawannya. Implikasi hasil penelitian ini bagi manajemen museum mencakup:

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perguruan Tinggi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan tambahan atau menjadi referensi kepustakaan dan bacaan dalam perkuliahan serta menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang tertarik dalam bidang yang sama.

2. Akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pembelajaran dan tambahan ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Instansi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai/honorer dan menjadi sebagai bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan selanjutnya untuk memperbaiki tantangan dan peluang dalam pelatihan sumber daya manusia agar dapat memberikan kinerja yang lebih baik dan meningkat kedepannya.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bermanfaat bagi Museum Pusaka Nias, tetapi juga bagi institusi kebudayaan lainnya yang menghadapi tantangan serupa dalam pengelolaan sumber daya manusia.