

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum dan Sejarah Museum Pusaka Nias

Museum Pusaka Nias (MPN) didirikan pada tahun 1972 setelah seorang pastor Jerman bernama Johannes Maria Hämmerle, seorang misionaris Kapusin dari gereja Katolik, yang lahir pada tanggal 9 Juli 1941, datang ke Pulau Nias untuk melakukan pekerjaan misionaris dan menyebarkan ajaran agama Katholik. Selain itu, sebagai pastor, Johannes memiliki hobi berkeliling daerah

kecil. Dia melakukannya untuk mewartakan dan menyebarkan ajaran agama Katholik, mencatat, mengumpulkan, dan mengumpulkan artefak budaya bersejarah, dan belajar tentang sejarah dan kebudayaan masyarakat Nias. Pada akhirnya, koleksinya semakin banyak dan dia mulai mencatat nama dan kegunaan setiap artefak. Dia juga banyak menerbitkan buku tentang "*Ono Niha*", atau asal-usul orang Nias.

Menimbang banyaknya koleksi yang diperoleh pada saat misi Pastor Johannes kemudian mengusulkan kepada Dewan Ordo Kapusin Provinsi Sibolga untuk mendirikan sebuah museum sebagai tempat/pusat penyimpanan dan pelestarian benda-benda tersebut dan sehingga pada Forum Rapat Dewan Ordo Kapusin Provinsi Sibolga pada tahun 1990 pendirian Museum di Kepulauan Nias disetujui dengan nama Museum Pusaka Nias. Pada Kapitel Ordo Kapusin Provinsi Sibolga pada tanggal 28-30 Juli 1990, Pastor Hadrian Hess, OFM Cap., dalam suatu pertemuan menyampaikan suatu ceramah tentang pentingnya untuk melestarikan budaya dan mendirikan museum Nias. Kemudian dalam rapat pleno Ordo Kapusin Kota Sibolga diputuskan bersama untuk mendirikan museum Nias dengan lokasi kota Gunungsitoli, dulu bagian kabupaten Nias, karena banyak siswa yang meneruskan studinya di sana. Ordo Kapusin Kota Provinsi Sibolga mempercayakan pendirian museum dan pengurusannya kepada Pastor Johannes sampai sekarang.

Sebelumnya rencana pendirian Museum Pusaka Nias telah banyak menemui kendala karena prosedur dan persyaratan pendirian sebuah museum belum diketahui sebelumnya. Yayasan Nusantara Jaya di Jakarta memberi informasi tentang pendirian sebuah museum dan menganjurkan pendirian sebuah yayasan demi operasi museum. Pada tanggal 19 April 1991, Pastor Johannes bertindak atas nama Dewan Ordo Kapusin Kota Sibolga menghadap Notaris untuk mendirikan Yayasan Pusaka Nias sebagai Badan Hukum Museum Pusaka Nias.

Setelah Yayasan Pusaka Nias berdiri, kemudian yayasan melakukan hubungan dengan Direktorat Permuseuman untuk memperoleh petunjuk-petunjuk yang lengkap. Tidak lama sesudahnya, dikeluarkan Surat Keputusan Bupati Nias tentang Izin Mendirikan Bangunan (IMB) Museum Pusaka Nias yang terdiri dari 4 (empat) Paviliun dan 1 (Satu) Paviliun khusus tempat koleksi batu-batu megalit. Pada 16 September 1993, Kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (Kanwil Depdikbud) Provinsi Sumatra Utara mengeluarkan Izin Pendirian Museum Pusaka Nias.

Museum Pusaka Nias disisi lain sebagai wadah pelestarian pusaka alam juga terdiri dari berbagai unit usaha seperti penyediaan sewa tempat penginapan/lodges (guesthouse), Cafe Museum, kebun binatang (mini zoo), penyewaan gedung (meeting room), dan produksi obat tradisional Nias (Nias traditional medicine), yang menunjang operasional Museum Pusaka Nias. Museum Pusaka Nias merupakan institusi budaya yang berperan penting dalam pelestarian dan pengenalan warisan budaya Nias kepada masyarakat luas. Sebagai entitas yang mengelola kekayaan budaya dan sejarah, museum ini membutuhkan karyawan yang kompeten dan terampil untuk menjalankan berbagai fungsinya, mulai dari konservasi artefak hingga pengelolaan program edukasi dan publikasi. Untuk mencapai tujuan tersebut, perencanaan sumber daya manusia (SDM) dan karyawan yang efektif menjadi sangat krusial.

4.1.1 Stuktur Organisasi Museum Pusaka Nias

Struktur organisasi adalah kerangka formal yang menggambarkan pembagian tugas, hubungan kekuasaan, dan cara koordinasi dalam suatu entitas, baik itu organisasi publik, swasta, maupun nirlaba. Struktur ini menetapkan cara distribusi tugas dan tanggung jawab di antara individu dan unit kerja, serta mengatur aliran informasi dan proses pengambilan keputusan dalam organisasi. Berikut adalah struktur organisasi dari museum pusaka nias.

4.1.2 Profil Karyawan Museum Pusaka Nias

Berikut adalah nama-nama karyawan museum pusaka nias beserta dengan jabatannya.

Tabel 4.1
Nama-nama Karyawan Museum Pusaka Nias

No	Nama staf	Jabatan
1	Pastor Johannes	Pendiri MPN / Ketua YPN
2	Nata'alui Duha	Direktur MPN
3	Oktoberlina Tel.	Ka. Caffé/MR/GHS
4	Petrus Harefa	Filial II /BEO
5	Faozisökhi Laia	Ka. Pameran
6	Fabius F. Ndruru	Sekretaris MPN
7	Faozatulö Gulö	Ka. Logistik
8	Gratiano Telaumbanua	IT. Elektronik
9	Idaman Harefa	Akuntan
10	Filemo Hulu	staf Pameran
11	Arozanolo Gulo	Perpus / MN. / KRT.
12	Hatima Farasi	Bendahara MPN
13	Idaman Harefa	Akuntan
14	Sonilius Gulo	karyawan taman rekreasi
15	Agusman Hulu	karyawan Mini Zoo
16	Winda Kristiani Laoli	karyawan Café
17	Incar M. Hia	karyawan Gauest House
18	Hezatulo Ndruru	karyawan ruang Pameran
20	Asmia Harefa	karyawan Gauest House
21	Alfons Harefa	karyawan Café
22	Ester Kurnia Rina Zalukhu	karyawan Café
23	Delon Tel.	karywan Mini Zoo
24	Inda Zai	karyawan Café
25	Samsudin Zamili	karyawan Meeting Room
26	Sozanolo Giawa	karyawan Meeting Room
27	Grace Rosanti Tel.	karyawan Café
28	Irma Putri Harefa	karyawan Café
29	Herlin Dian P. Harefa	karyawan Café
30	Yanuari Laoli	karywan Mini Zoo
31	Tomas Mendrofa	karyawan Gauest House
32	Ina Mentari Gaurifa	karyawan T. Rekreasi
33	Meniati Baene	karyawan Café
34	Romanus Giawa	karyawan Gauest House
35	Desiman Gulö	karyawan T. Rekreasi

36	Petrus F. Bu'ulolo	Security
37	Zisman Telaumbanua	Security

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Perencanaan Karyawan Berbasis Kearifan Lokal

Perencanaan sumber daya manusia di Museum Pusaka Nias seharusnya berlandaskan pada kearifan lokal yang menjadi inti dalam pengelolaan karyawan. Kearifan lokal Nias, yang sarat dengan nilai-nilai budaya, etos kerja, dan sistem sosial yang berorientasi pada komunitas, dapat dijadikan acuan dalam proses rekrutmen, pengembangan, dan retensi karyawan yang tidak hanya memiliki keahlian profesional, tetapi juga pemahaman yang mendalam tentang warisan budaya daerah. Proses rekrutmen harus mengutamakan individu yang memiliki kedekatan dengan budaya Nias, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan kesadaran akan pentingnya menjaga warisan nenek moyang.

Berdasarkan wawancara yang disampaikan oleh Bapak Arozanolo Gulo selaku Kepala Bagian Perpustakaan (18/02/2025) beliau menyampaikan bahwa.

“Perencanaan karyawan di museum kita ini tentu sangat penting mulai dari perkerutan karyawan dan hingga ditempatkan pada tempat kerja masing-masing nantinya, hal ini juga tidak mudah sehingga terdapat kendala-kendala yang menyebabkan perencanaan karyawan ini tidak berjalan dengan baik. Karyawan yang direkrut harus memiliki pengetahuan tentang sejarah dan budaya Nias serta keterampilan komunikasinya”.

Namun, dalam hal ini sejalan dengan apa yang disampaikan Bapak Arozanolo Gulo, Bapak Filemon Hulu selaku kepala bagian pameran Museum Pusaka Nias (18/02/2025) menyampaikan.

“Memang benar perencanaan karyawan itu dilakukan namun masih belum efektif dikarenakan kendala seperti kekurangan dalam sumberdaya finansial dan lainnya”.

Berdasarkan hasil penelitian diatas peneliti menyimpulkan untuk menjamin keberlanjutan pelestarian budaya di Museum Pusaka Nias, perencanaan karyawan berbasis kearifan lokal sangat penting. Proses rekrutmen yang mengutamakan individu yang memahami sejarah dan budaya Nias adalah langkah strategis dalam membangun tim yang tidak hanya kompeten tetapi juga memiliki ikatan emosional dengan warisan leluhur. Namun, pelaksanaan perencanaan ini masih menghadapi banyak masalah. Yang paling menonjol adalah keterbatasan sumber daya finansial Program perekrutan dan penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan museum terhambat oleh masalah ini. Oleh karena itu, perencanaan karyawan yang lebih sistematis dan berkelanjutan diperlukan, selaras dengan tujuan museum untuk melestarikan kearifan lokal Nias. Ini termasuk mengoptimalkan anggaran, bekerja sama dengan lembaga terkait, dan meningkatkan kemampuan internal.

4.2.2 Tantangan dan Kendala dalam Perencanaan dan Pengelolaan

Karyawan Di Museum Pusaka Nias

4.2.2.1 Sumber Daya Finansial yang Kurang

Dalam proses perencanaan dan pengelolaan karyawan di Museum Pusaka Nias, ketersediaan sumber daya keuangan merupakan faktor penting yang sangat memengaruhi seberapa efektif strategi dan kebijakan sumber daya manusia diterapkan. Museum Nias membutuhkan karyawan yang memahami nilai-nilai budaya lokal dan memiliki kemampuan profesional. Namun, kekurangan dana seringkali menjadi hambatan utama untuk merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang memenuhi kebutuhan organisasi. Jika tidak ada cukup dana, banyak hal akan terhambat. Ini termasuk mempekerjakan karyawan yang baik, memberikan pelatihan yang memadai, dan memberikan insentif yang layak bagi karyawan untuk tetap termotivasi untuk melakukan pekerjaan

mereka. Keterbatasan finansial juga menyebabkan fasilitas dan infrastruktur museum menjadi kurang efisien. Dalam situasi ini, masalah keuangan memengaruhi aspek operasional dan keberlanjutan pengelolaan sumber daya manusia dalam jangka panjang. Oleh karena itu, untuk mengatasi tantangan ini dan memenuhi tujuan pelestarian budaya Museum Pusaka Nias, strategi kreatif diperlukan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Filemon Hulu selaku kepala bagian pameran di museum pusaka Nias (18/02/2025). Menyampaikan.

“Yang menjadi kekurangan kita disini yakni keterbatasan sumber daya finansial untuk merekrut karyawan”.

Wawancara dengan Herlin P. Diana Harefa bekerja sebagai karyawan menyampaikan (18/02/2025).

“Kedala yang dihadapi disini karena gaji tidak terlalu besar memungkinkan karyawan akan mencari tempat kerja yang lain dengan gaji lebih memadai lagi tentunya.”

Peneliti menyimpulkan bahwa keterbatasan sumber daya keuangan Museum Pusaka Nias menjadi kendala utama dalam manajemen sumber daya manusia. Ini berdampak pada proses rekrutmen, pengembangan, dan retensi karyawan yang memenuhi kebutuhan institusi. Karena tidak ada anggaran yang memadai, sulit untuk merekrut karyawan yang baik, memberikan pelatihan yang optimal, dan memberikan kompensasi yang layak untuk mempertahankan loyalitas karyawan. Ini diperkuat oleh wawancara yang menyatakan bahwa perekrutan terhambat oleh kekurangan dana; serta karyawan gaji yang rendah adalah alasan mengapa karyawan beralih ke tempat kerja yang dengan kompensasi yang lebih baik. Keterbatasan ini menyebabkan operasional museum menjadi kurang efisien dan membahayakan upaya pelestarian budaya mereka. Oleh karena itu, untuk mengatasi masalah

keuangan dan menjamin keberlanjutan pengelolaan sumber daya manusia, strategi kreatif diperlukan.

4.2.2.2 Letak Geografis

Perencanaan dan pengelolaan karyawan dipengaruhi oleh lokasi Museum Pusaka Nias, terutama dalam hal retensi, rekrutmen, dan pengembangan kompetensi tenaga kerja. Sebagai museum di Kepulauan Nias, mendapatkan akses ke lokasi menjadi tantangan tersendiri. Ini terutama berlaku bagi calon karyawan yang berasal dari luar daerah. Mobilitas tenaga kerja, baik selama proses perekrutan maupun dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, fasilitas pendukung lainnya. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada minat tenaga kerja profesional untuk bergabung, tetapi juga berdampak pada keberlanjutan program pelatihan dan kapasitas karyawan yang membutuhkan akses ke sumber daya eksternal.

Selain itu, jarak geografis yang jauh membuat sulit untuk menjalin kerja sama dengan komunitas budaya, dan lembaga terkait lainnya, yang semua dapat membantu meningkatkan sumber daya manusia museum. Karena peluang karir yang terbatas dan kurangnya fasilitas pendukung, museum sulit mempertahankan karyawan berkualitas.

Wawancara bersama Bapak Arozanolo Gulo (18/02/2025). “Yang menjadi tantangan dan kendala dalam merekrut dan mempertahankan karyawan yaitu letak museum yang berada pada daerah terpencil. Mengakibatkan adanya calon karyawan yang berpotensi enggan untuk pindah ke Nias dikarenakan faktor keterbatasan dalam mendapatkan akses ke infrastruktur dan fasilitas umum. Selain itu, lokasi yang terpencil dapat mempengaruhi kesehatan karyawan. Keterbatasan akses ke fasilitas kesehatan, pendidikan, dan

hiburan dapat menjadi faktor yang membuat calon karyawan ragu untuk bekerja di Nias”.

Letak geografis Museum Pusaka Nias sangat memengaruhi perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam hal retensi, rekrutmen, dan pengembangan kompetensi tenaga kerja. Museum kesulitan menarik karyawan dari luar daerah karena berada di kepulauan terpencil. Kandidat karyawan tidak hanya menghadapi kesulitan dalam proses relokasi, tetapi aksesibilitas yang terbatas juga membuat mobilitas tenaga kerja lebih sulit dalam menjalankan tugas sehari-hari. Selain itu, situasi geografis yang sulit sering memengaruhi kualitas program pelatihan, yang sering memerlukan sumber daya dari luar. Hambatan ini semakin diperburuk oleh keterbatasan infrastruktur dan fasilitas pendukung seperti layanan kesehatan, pendidikan, dan hiburan, yang membuat tempat tersebut tidak menarik bagi pekerja. Faktor ini menghambat perekrutan dan retensi tenaga kerja. Orang-orang berbakat cenderung menolak untuk bekerja di Nias karena kurangnya infrastruktur dasar dan fasilitas publik serta cenderung pindah ke daerah dengan layanan kesehatan yang lebih baik.

4.2.2.3 Minimnya Insentif

Pengelolaan sumber daya manusia sangat penting untuk mempertahankan karyawan dan meningkatkan produktivitas dan motivasi mereka. Salah satu faktor utama yang menentukan tingkat kepuasan karyawan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan adalah insentif yang memadai, baik secara finansial maupun non-finansial. Namun, karena keterbatasan anggaran di Museum Pusaka Nias, tidak ada insentif yang dapat diberikan kepada karyawan. Ini berdampak pada retensi dan motivasi kerja. Jika karyawan merasa mereka tidak mendapatkan

kompensasi yang layak, mereka cenderung mencari pekerjaan dengan kompensasi yang lebih baik di tempat lain.

Wawancara yang dilakukan bersama Indah Zai (karyawan) pada 18/02/2025 menyampaikan.

“kerja disini memang diberikan gaji setiap bulan. Tentu gaji itu berguna untuk kebutuhan, namun itu gaji masih belum cukuplah buat saya. Kalau memang ada pekerjaan yang lebih menguntungkan saya akan memilih pindah ke tempat kerja yang baru”.

Dilanjutkan dengan hasil wawancara bersama Bapak Arozanolo Gulo bahwa.

“museum kita ini memiliki pendapatan dari hasil operasi atau hasil dari banyaknya pengunjung. Yang mana pengelolaan museum ini bergantung pada provit yang dihasilkan sendiri”.

Minimalnya insentif akan memengaruhi karyawan secara keseluruhan, termasuk rasa kepemilikan mereka dan komitmen mereka terhadap visi dan misi museum. Karyawan mungkin kurang bersemangat untuk bekerja dan kurang produktif jika mereka tidak memiliki tunjangan tambahan, kesempatan untuk berkembang, dan penghargaan yang layak atas kinerja mereka. Kondisi di Museum Pusaka Nias semakin memburuk karena keterbatasan geografis dan akses yang sulit ke fasilitas pendukung. Peneliti juga memiliki beberapa data jumlah karyawan dari tahun 2022-2025. Berikut adalah tabelnya.

Tabel 4.2

Jumlah Karyawan pada Tahun 2022-2025

Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Karyawan Retensi	Karyawan Baru	Total Akhir
2022	46 Orang	2 Orang	4 Orang	44 Orang
2023	44 Orang	4 Orang	1 Orang	41 Orang
2024	41 Orang	3 Orang	-	38 Orang

2025	38 Orang	1 Orang	-	37 Orang
------	----------	---------	---	----------

Berdasarkan hal diatas peneliti menyimpulkan kurangnya insentif di Museum Pusaka Nias adalah tantangan besar dalam memelihara karyawan, tetap termotivasi dan produktif. Keterbatasan anggaran menghambat insentif keuangan dan non-finansial, yang memengaruhi kepuasan kerja dan perawatan kerja. Pembatasan remunerasi mendorong karyawan untuk mencari peluang yang lebih menguntungkan di tempat lain. Tanpa tunjangan tambahan, peluang pengembangan profesional dan apresiasi yang tepat, karyawan biasanya kurang termotivasi untuk melakukan tugas. Hambatan ini diperburuk oleh tantangan geografis dan akses terbatas ke lembaga pendukung. Oleh karena itu, strategi inovatif diperlukan untuk mengatasi hambatan ini untuk memastikan keberlanjutan manajemen yang efektif dan berkelanjutan di sektor SDM.

4.2.2.4 Kurangnya Pelatihan Berbasis Budaya Lokal

Pelatihan berbasis budaya lokal memainkan peran mendasar dalam meningkatkan kemampuan karyawan, khususnya lembaga yang berorientasi pada pelestarian warisan budaya, seperti Museum Pusaka Nias. Tanpa pelatihan yang tepat, karyawan mungkin merasa sulit untuk menafsirkan koleksi museum dengan hati-hati dan menyampaikan nilai-nilai budaya kepada pengunjung. Selain itu, kurangnya pelatihan juga mempengaruhi inovasi rendah dalam pendidikan dan strategi kuratorial.

Wawancara yang dilakukan bersama Grace Rosanti Telaumbanua sebagai karyawan (18/02/2025).

“Memang museum mengadakan pelatihan bagi karyawan setiap sekali setahun. Namun, manfaat pelatihan tersebut masih belum merata atau belum efektif terlaksana”.

Berdasarkan hal diatas maka peneliti menyimpulkan. Pelatihan berbasis budaya lokal di Museum Pusaka Nias sangat memengaruhi cara pengunjung memahami koleksi dan menyampaikan nilai budaya. Meskipun pelatihan diadakan setiap tahun, implementasinya masih belum optimal, yang berarti bahwa tidak semua karyawan mendapatkan manfaat dari pelatihan tersebut. Ketidaksesuaian ini menyebabkan kurangnya inovasi dalam kurikulum dan pendidikan. Pada akhirnya, hal ini dapat menghambat tujuan museum untuk melestarikan dan mempromosikan warisan budaya Nias. Oleh karena itu, untuk memaksimalkan efeknya, pelatihan yang lebih sistematis, berkelanjutan, dan relevan dengan kebutuhan khusus karyawan harus dibuat.

4.2.3 Dampak Keterbatasan Karyawan Terhadap Operasional Museum

Satu masalah besar dalam menjalankan operasi suatu museum adalah keterbatasan jumlah karyawannya. Museum membutuhkan tenaga kerja yang memadai untuk menjalankan berbagai fungsi strategis, seperti konservasi, kuratorial, layanan pengunjung, dan administrasi, karena mereka bertanggung jawab atas pelestarian, pendidikan, dan penyebaran warisan budaya.

Berdasarkan wawancara dengan dengan Bapak Filemon Hulu selaku kepala bagian pameran di museum pusaka Nias (18/02/2025). Menyampaikan.

“Tentunya dengan kurangnya karyawan akan membuat museum pusaka nias ini tidak akan berjalan dengan baik tentunya dengan jumlah yang sedikit akan menambah tugas dan tanggung jawab yang akan diterima oleh para karyawan serta akan menyebabkan museum mungkin tidak memiliki kapasitas yang cukup untuk melaksanakan upaya pelestarian yang diperlukan untuk artefak dan budaya lokal, yang merupakan salah satu tanggung jawab utama mereka. Jika aspek ini tidak ditangani dengan baik, maka akan terjadi kehilangan warisan

budaya yang berharga, yang dapat merugikan komunitas dan generasi mendatang”.

Wawancara dengan Herlin P. Diana Harefa bekerja sebagai karyawan menyampaikan (18/02/2025).

“Ya perasaan dengan beban kerja yang cukup besar kadang membuat kami mengeluh”.

Berdasarkan penelitian peneliti juga di lapangan menunjukkan bahwa museum yang dikelola oleh organisasi non-pemerintah atau berada di daerah dengan anggaran terbatas, mengalami kesenjangan antara kebutuhan sumber daya manusia dan jumlah pekerja yang tersedia. Berbagai aspek operasional dipengaruhi oleh keterbatasan ini. Ini termasuk bagaimana program pendidikan berjalan, bagaimana menyimpan koleksi, dan bagaimana pengunjung menikmati pengalaman. Dengan jumlah tenaga kerja yang terbatas, beban kerja karyawan meningkat secara eksponensial. Ini dapat berdampak pada kualitas layanan dan produktivitas institusi. Selain itu, modernisasi dan pengelolaan koleksi secara berkelanjutan dapat terhambat oleh kurangnya tenaga kerja ahli dalam bidang tertentu, seperti konservasi artefak bersejarah atau digitalisasi arsip. Oleh karena itu, sangat penting untuk memahami bagaimana keterbatasan karyawan berdampak pada operasional museum.

4.2.4 Strategi Penguatan Karyawan untuk Keberlanjutan Museum Pusaka Nias

Keberlanjutan operasi Museum Pusaka Nias sangat bergantung pada ketersediaan dan kemampuan stafnya. Museum menghadapi kesulitan untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan memadai karena fungsinya adalah menjaga, merawat, dan menyebarkan warisan budaya Nias. Efektivitas operasional dan upaya pelestarian jangka panjang museum dapat terhambat oleh keterbatasan jumlah karyawan dan keterampilan yang belum sepenuhnya sesuai dengan modernisasi pengelolaan museum. Oleh karena itu, strategi penguatan

karyawan menjadi langkah krusial dalam menjaga keberlanjutan museum ini.

Wawancara bersama Bapak Arozanolo Gulo (18/02/2025). “Mengatasi keterbatasan SDM perlu dilakukan yang namanya Pengembangan Program Pelatihan dan Edukasi Internal dengan cara museum mengembangkan program pelatihan internal bagi staf yang sudah ada. Pemberian Insentif bagi Karyawan mempertahankan tenaga kerja berkualitas, museum menawarkan berbagai bentuk insentif, seperti tunjangan, atau peluang pengembangan karier. Kolaborasi dengan Pihak Eksternal berupaya menjalin kerja sama dengan universitas, lembaga penelitian, dan organisasi budaya untuk mendapatkan bantuan tenaga ahli serta akses ke sumber daya tambahan, termasuk pelatihan dan pendanaan. Pemanfaatan Teknologi dalam Pelatihan dan Operasional Mengingat keterbatasan akses terhadap pendidikan berkualitas, museum mengadopsi metode pembelajaran jarak jauh untuk melatih karyawan dalam berbagai bidang, seperti manajemen museum, teknik konservasi, dan penyampaian materi edukatif kepada publik. Strategi Rekrutmen yang Fleksibel dan Berorientasi pada Misi Sosial Sebagai lembaga berbasis yayasan non-profit, museum mengadaptasi strategi perekrutan yang lebih fleksibel, seperti mempertimbangkan kandidat yang memiliki keterampilan dasar namun dapat dikembangkan melalui pelatihan. Peningkatan Kesadaran dan Dukungan dari Stakeholder Museum berupaya meningkatkan kesadaran publik dan stakeholder terkait pentingnya pelestarian budaya melalui berbagai program edukasi dan promosi”.

Wawancara dengan Indah Zai dan Grace Rosanti Telaumbanua (karyawan) pada 18/02/2025 menyampaikan. “Karyawan tentu terlibat sangat penting adanya pelatihan yang akan diikuti akan membuat karyawan mengembangkan keterampilan yang dimiliki”. Dan “Ya museum memang mengadakan pelatihan bagi karyawan setiap sekali setahun. Namun, manfaat pelatihan tersebut masih belum merata atau belum efektif terlaksana”.

Kemampuan dan ketersediaan tenaga kerja yang memadai untuk menjalankan operasi dan pelestarian budaya sangat penting untuk keberlanjutan Museum Pusaka Nias. Keterbatasan sumber daya manusia yang berkualitas serta disparitas antara keterampilan karyawan dengan tuntutan modernisasi pengelolaan museum adalah masalah utama yang dihadapi museum. Untuk mengatasi masalah ini, museum mengembangkan program pelatihan internal, memberikan insentif, dan bekerja sama dengan lembaga eksternal untuk mendapatkan lebih banyak tenaga kerja dan sumber daya. Museum juga menerapkan strategi rekrutmen yang fleksibel dan berbasis misi sosial serta memanfaatkan teknologi untuk pelatihan. Namun, efektivitas pelatihan masih menjadi masalah, menurut karyawan, yang merasa manfaatnya tidak merata. Oleh karena itu, untuk memastikan keberlanjutan museum, peningkatan dukungan stakeholder dan pengoptimalan program pelatihan merupakan komponen penting dalam meningkatkan kapasitas karyawan.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Kondisi Perencanaan Karyawan di Museum Pusaka Nias

Dalam sumber daya manusia, perencanaan karyawan adalah proses strategis yang mencakup analisis kebutuhan, peramalan jumlah tenaga kerja, dan penyesuaian terhadap kemampuan dan kualifikasi karyawan untuk memenuhi tujuan jangka panjang perusahaan (Ubah & Ibrahim, 2021; Fadli & Alie, 2023). Untuk menjaga keberlanjutan fungsinya sebagai pusat pelestarian budaya, perencanaan karyawan di Museum Pusaka Nias sangat penting. Sebagai lembaga yang bertanggung jawab atas warisan sejarah dan kearifan lokal Nias, museum memerlukan strategi perencanaan sumber daya manusia yang mempertimbangkan hubungan budaya dan sosial dari setiap karyawan. Rekrutmen, pengembangan, dan retensi tenaga kerja adalah semua bagian dari proses ini. Namun demikian, kebijakan yang lebih sistematis dan berkelanjutan harus mengatasi berbagai hambatan dalam

pelaksanaannya, seperti keterbatasan finansial dan ketidakefektifan manajemen. Perencanaan karyawan berdampak positif pada efisiensi organisasi secara keseluruhan, yang mencakup peningkatan produktivitas dan efisiensi operasional (Ubah & Ibrahim, 2021; Fadli & Alie, 2023).

Perencanaan karyawan di Museum Pusaka Nias sangat penting untuk pelestarian budaya yang berbasis kearifan lokal. Dalam situasi seperti ini, perencanaan sumber daya manusia harus berfokus pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja secara efektif serta mempertahankan nilai-nilai budaya yang ada di komunitas Nias. Rekrutmen tenaga kerja yang ideal membutuhkan pemahaman mendalam tentang sejarah dan budaya lokal serta keterampilan komunikasi yang baik untuk mendukung peran edukatif museum. Namun, para pejabat museum mengatakan bahwa perencanaan ini masih menghadapi banyak tantangan. Keterbatasan sumber daya keuangan merupakan kendala utama. Kekurangan sumber daya menghambat proses perekrutan dan penempatan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan strategis museum. Selain itu, elemen perencanaan tenaga kerja yang berkaitan dengan manajemen belum digunakan secara efektif sepenuhnya, yang mengakibatkan pengurangan dukungan terhadap keberlanjutan operasional. Oleh karena itu, pendekatan perencanaan yang lebih sistematis dan berkelanjutan diperlukan. Ini akan melibatkan pengoptimalan anggaran, kolaborasi dengan lembaga terkait, dan peningkatan kemampuan internal. Metode ini tidak hanya memastikan bahwa museum tetap berfungsi sebagai institusi kebudayaan, tetapi juga memperkuat peran sumber daya manusia dalam menjaga dan mewariskan kearifan lokal Nias kepada generasi berikutnya.

4.3.2 Tantangan yang Dihadapi oleh Museum Pusaka Nias dalam

Perencanaan Karyawan

Di Museum Pusaka Nias, perencanaan karyawan menghadapi banyak masalah yang mempengaruhi seberapa efektif pengelolaan sumber daya manusia dalam pelestarian budaya. Museum Nias membutuhkan karyawan yang tidak hanya memiliki kemampuan profesional tetapi juga memahami nilai-nilai lokal. Namun, dalam kenyataannya, proses perencanaan tenaga kerja dihambat oleh beberapa hambatan besar.

4.3.2.1 Kurangnya Sumber Daya Finansial

Kurangnya sumber daya finansial, Museum Pusaka Nias menghadapi masalah besar dalam perencanaan dan manajemen karyawan. Museum ini membutuhkan karyawan yang memahami nilai-nilai budaya dan memiliki kompetensi profesional yang diperlukan untuk mempertahankan budaya lokal. Di era ekonomi modern, sumber daya finansial merupakan fondasi utama yang mendukung berbagai aktivitas operasional dan pengembangan dalam sebuah organisasi, yang mencakup ketersediaan modal dan keuangan yang dapat dikelola secara strategis untuk mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang (Susanto et al., 2023; , Rahmatullah et al., 2023). Namun, kekurangan dana ini menjadi penghalang utama untuk merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang memenuhi kebutuhan perusahaan. Jika tidak ada dana yang cukup, berbagai aspek manajemen sumber daya manusia akan menjadi tidak efektif. Ini termasuk mempekerjakan karyawan yang berkualitas tinggi, memberikan pelatihan yang berkelanjutan, dan memberikan insentif yang kompetitif untuk mempertahankan pekerja setia. Di era globalisasi yang semakin kompetitif saat ini, sumber daya keuangan sangat penting untuk kelangsungan hidup dan pertumbuhan organisasi. Kecukupan

modal keuangan memastikan pemenuhan kebutuhan investasi, kelancaran operasi, dan pengelolaan risiko yang efektif (Amam, 2021; Salnika et al., 2021). Organisasi sering mengalami kesulitan untuk menerapkan strategi pertumbuhan dan inovasi jika tidak memiliki sumber daya finansial yang memadai. Hal ini pada gilirannya dapat mengurangi profitabilitas dan kelangsungan usaha (Zahrosa et al., 2021).

Dalam hal ini juga memicu karyawan cenderung beralih ke pekerjaan lain dengan kompensasi yang lebih baik karena kompensasi yang lebih rendah. Hal ini mengganggu stabilitas sumber daya manusia dan mungkin mengurangi kualitas layanan dan efektivitas operasional museum. Keterbatasan dana juga dapat berdampak pada infrastruktur dan fasilitas pendukung museum. Pada akhirnya, ini dapat mengurangi daya tarik museum bagi pengunjung dan investor. Keterbatasan anggaran adalah masalah utama dalam manajemen sumber daya manusia, karena kurangnya dana, perekrutan karyawan yang kompeten terhambat dan retensi karyawan menjadi sulit. Dalam jangka panjang, masalah ini akan berdampak pada keberlanjutan tujuan museum untuk pelestarian budaya dan efisiensi operasional. Dibutuhkan pendekatan kreatif untuk mengatasi masalah keuangan ini, seperti mencari sumber pembiayaan alternatif, membangun kolaborasi strategis, dan mengembangkan model bisnis yang lebih berkelanjutan untuk menjamin keberlanjutan manajemen SDM di Museum Pusaka Nias.

4.3.2.2 Letak Geografis yang Tidak Strategis

Letak geografis Museum Pusaka Nias menjadi salah satu masalah dalam perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia. Ini terutama berlaku untuk retensi, rekrutmen, dan pengembangan kompetensi tenaga kerja. Museum ini menghadapi banyak tantangan untuk menjadi mudah diakses

baik bagi karyawan baru maupun yang sudah bekerja karena lokasinya di kepulauan terpencil. Karena keterbatasan infrastruktur dan fasilitas publik yang mendukung kehidupan sehari-hari, seperti layanan kesehatan, pendidikan, dan hiburan, kandidat dari luar daerah cenderung menolak untuk pindah ke Nias. Karena kondisi geografis yang tidak mendukung, mobilitas tenaga kerja menjadi lebih sulit. Ini menghambat kelancaran operasional dan efektivitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki karyawan.

Faktor-faktor geografis seperti jarak, topografi, dan infrastruktur secara langsung memengaruhi ketersediaan tenaga kerja yang baik. Di daerah terpencil, merekrut dan mempertahankan karyawan seringkali sulit (Savy & Hodgkin, 2021; Nyoni et al., 2022). Fakta bahwa situasi geografis yang sulit menghalangi upaya untuk merekrut dan mempertahankan karyawan berkualitas. Sangat mungkin bahwa kandidat yang memenuhi syarat akan memilih untuk bekerja di daerah dengan infrastruktur dan fasilitas yang lebih baik, terutama dalam hal kesehatan dan kesejahteraan. Akibatnya, museum mengalami kesulitan untuk mempertahankan tenaga kerja profesional dalam jangka waktu yang lama, yang pada akhirnya berdampak pada efisiensi operasional dan keberlanjutan tujuan pelestarian budaya yang menjadi dasar keberadaan museum. Oleh karena itu, untuk mengatasi keterbatasan geografis ini, diperlukan pendekatan yang fleksibel dan inovatif. Strategi-strategi ini termasuk memberikan insentif yang lebih menarik, memperkuat jaringan kemitraan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung pertumbuhan dan kesejahteraan karyawan.

4.3.2.3 Minimnya insentif dan Kurangnya Pelatihan Berbasis

Budaya Lokal

Insentif merupakan suatu bentuk imbalan atau dorongan yang diberikan kepada individu atau kelompok untuk memotivasi perilaku tertentu. Insentif bisa dalam berbagai bentuk, baik finansial maupun non-finansial, dan memiliki peran penting dalam konteks ekonomi dan organisasi. Dalam konteks bisnis, insentif sering digunakan untuk memotivasi karyawan agar lebih produktif dan terlibat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Sugirmantoro et al. (Sugirmantoro et al., 2021), insentif non-finansial, seperti pengakuan dan penghargaan, dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan cara yang serupa dengan insentif finansial. Hal ini menunjukkan bahwa insentif tidak hanya terbatas pada aspek moneter, tetapi juga pada penguatan psikologis yang dihasilkan dari pengakuan prestasi.

Perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia di Museum Pusaka Nias sangat sulit karena kurangnya insentif, keterbatasan geografis, dan kurangnya pelatihan berbasis budaya lokal. Salah satu masalah utama adalah rendahnya insentif yang diberikan kepada karyawan, baik secara moneter maupun non-moneter. Museum tidak dapat memberikan kompensasi tambahan yang dapat meningkatkan kesehatan dan motivasi karyawan karena anggaran mereka terbatas. Akibatnya, banyak pekerja merasa gaji mereka tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan mereka, dan mereka cenderung mencari pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Keterbatasan sumber pendapatan museum, yang bergantung pada jumlah pengunjung dan hasil operasional, memperburuk tingkat kompensasi ini. Sebagai hasil dari berbagai penelitian, pemberian insentif digunakan untuk meningkatkan motivasi internal, meningkatkan semangat kerja, dan meningkatkan kesetiaan terhadap organisasi. Ini didasarkan

pada tujuan untuk mencapai kinerja yang lebih optimal (Sidik et al., 2024; Amiruddin, 2022).

Baldwin dan Ford dalam (Zaky, 2022) menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dapat membantu perusahaan mengoptimalkan produktivitas dan menjadi lebih kompetitif. Studi lain oleh McLeod dan Clarke (Zaky, 2022) menemukan bahwa organisasi yang menerapkan pelatihan dan pengembangan yang efektif memiliki karyawan yang lebih berkualitas, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Museum menghadapi masalah dalam pengelolaan sumber daya manusia karena kekurangan pelatihan berbasis budaya lokal. Untuk meningkatkan pemahaman karyawan tentang koleksi museum dan membantu mereka menyampaikan nilai-nilai budaya kepada pengunjung, pelatihan sangat penting. Meskipun museum mengadakan pelatihan setiap tahun, pelaksanaannya masih buruk dan tidak merata. Hal ini menyebabkan beberapa karyawan tidak memperoleh manfaat maksimal dari pelatihan, yang mengakibatkan kurangnya inovasi dalam pembuatan program pendidikan dan penyajian koleksi museum. Tanpa pelatihan yang teratur dan berkelanjutan, karyawan mengalami kesulitan dalam menafsirkan dan mengkomunikasikan warisan budaya. Pada akhirnya, ini dapat mengurangi daya tarik museum bagi pengunjung.

4.3.3 Teknik Perencanaan Karyawan yang Efektif untuk Operasional

Museum Pusaka Nias

4.3.3.1 Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia

Huzain, H. (2021) mendefinisikan perencanaan sumber daya manusia (SDM) sebagai suatu proses strategis yang mengatur kebutuhan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Memastikan bahwa perusahaan memiliki jumlah dan jenis

karyawan yang tepat untuk memenuhi tujuan bisnisnya saat ini dan masa depan adalah tujuan utamanya. Perencanaan karyawan yang efektif dimulai dengan melakukan analisis kebutuhan sumber daya manusia secara menyeluruh. Museum Pusaka Nias harus menilai jumlah dan kemampuan tenaga kerja yang tersedia dan membandingkannya dengan kebutuhan operasional saat ini. Dengan mempertimbangkan aspek kuratorial, konservasi, layanan pengunjung, dan administrasi, museum dapat menemukan kekurangan tenaga kerja yang potensial. Merekrut tenaga kerja baru, melatih karyawan yang sudah ada, atau membagi tugas secara lebih efisien adalah tindakan strategis yang dapat diambil dalam kasus di mana ketidaksesuaian ditemukan. Selain itu, analisis ini harus mempertimbangkan faktor-faktor dari luar, seperti peraturan tentang pekerjaan, tren di industri museum, dan kemajuan teknologi yang dapat mempengaruhi operasi museum.

Museum Pusaka Nias dapat memastikan bahwa setiap aspek operasinya berjalan secara optimal dengan perencanaan SDM yang matang. Keberlanjutan museum sebagai lembaga pelestari budaya dibantu oleh ketersediaan tenaga kerja yang berkualitas, yang juga meningkatkan peran karyawan dalam pendidikan dan pariwisata. Oleh karena itu, analisis kebutuhan SDM harus menjadi proses yang berkelanjutan, fleksibel, dan selaras dengan visi dan misi museum dalam menjaga dan mempromosikan warisan budaya Nias.

4.3.3.2 Rekrutmen dan Seleksi Berbasis Kompetensi

Untuk memastikan keberlanjutan operasinya, Museum Pusaka Nias harus menerapkan pendekatan rekrutmen berbasis kompetensi. Museum dapat mengadopsi pendekatan fleksibel dengan mempertimbangkan kandidat yang memiliki keterampilan dasar tetapi dapat berkembang melalui pelatihan

internal. Museum juga dapat bekerja sama dengan lembaga pendidikan dan komunitas lokal untuk menemukan orang yang memiliki minat dan komitmen besar terhadap pelestarian budaya. Proses seleksi harus dirancang untuk menilai keterampilan teknis, pemahaman budaya, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan modernisasi pengelolaan museum.

4.3.4 Pengembangan Program Pelatihan dan Penguatan Kapasitas

Kekurangan tenaga ahli di bidang tertentu merupakan masalah utama dalam operasional museum. Oleh karena itu, karyawan Museum Pusaka Nias harus mendapatkan pelatihan yang komprehensif dan berkelanjutan. Digitalisasi arsip, layanan publik, manajemen koleksi, dan pelatihan konservasi artefak dapat menjadi bagian dari program ini.

Menurut Sunyoto (Nurhayat Asfiai, 2021), tujuan pelatihan ini adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman karyawan. (1) memperbaiki kekurangan karyawan sebelumnya, (2) mengurangi waktu belajar, yang dapat membantu calon karyawan belajar saat proses seleksi belum maksimal, (3) memecahkan masalah operasional, promosi karyawan, (4) meningkatkan keahlian karyawan, (5) mengorientasikan karyawan ke organisasi, dan (6) memenuhi kebutuhan pribadi. Faktor internal dan eksternal juga dapat mempengaruhi pelatihan. Museum dapat menggunakan teknologi pembelajaran jarak jauh sebagai alternatif untuk mengatasi keterbatasan pendidikan formal di museum. Selain itu, program pelatihan harus dibuat lebih efisien dan merata untuk memastikan bahwa setiap pekerja menerima manfaat yang sama.

4.3.5 Memberikan Insentif dan Retensi Karyawan

Kesejahteraan karyawan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan kesetiaan institusi. Museum Pusaka Nias dapat menerapkan program insentif yang menarik, seperti manfaat kesejahteraan, kesempatan untuk berkembang, atau fleksibilitas kerja.

Insentif adalah kompensasi tambahan yang diberikan sebagai penghargaan atas kinerja karyawan tertentu, yang memiliki kinerja yang lebih baik daripada prestasi standar. Insentif adalah ganjaran atau penghargaan yang baik yang diberikan oleh perusahaan untuk mendorong para pekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka, sifatnya insentif pada dasarnya mencakup keadaan pikiran yang mendorong seseorang untuk tidak merasa puas cepat, tetapi untuk berkembang dan meningkatkan kemampuan kerja dengan terus mengupayakan dan memperbaiki perkembangan dalam (Pratiwil, Komariah, & Jhoansyah, 2020). Pemberian insentif kepada karyawan adalah salah satu cara perusahaan untuk mengurangi turnover karyawan. Museum dapat mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan juga dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan dedikasi mereka terhadap misi museum.

4.3.6 Pemanfaatan Teknologi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Teknologi adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk memproses data, menyalurkan pesan, atau memecahkan masalah. Pengembangan sumber daya manusia adalah proses meningkatkan kualitas, keterampilan, dan kemampuan manusia untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan tantangan masa depan. Perkembangan teknologi yang sangat pesat di era globalisasi saat ini telah memberikan banyak manfaat untuk kemajuan berbagai aspek sosial (Nikmah & At.al, 2023). Dalam era digital saat ini, penggunaan teknologi dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi keharusan. Ini termasuk untuk lembaga kebudayaan seperti Museum Pusaka Nias, di mana penggunaan teknologi yang dirancang khusus untuk museum dapat mengatasi keterbatasan jumlah tenaga kerja serta kebutuhan akan operasi yang efisien. teknologi ini berperan penting

dalam mengelola berbagai aspek sumber daya manusia, mulai dari perencan hingga pengawasan staf.

Salah satu keuntungan utama dari penerapan teknologi adalah kemampuan untuk mengotomatisasi tugas administratif yang sebelumnya memerlukan waktu dan tenaga yang cukup besar. Misalnya, dengan menggunakan sistem berbasis digital yang memungkinkan penyesuaian secara real-time sesuai dengan kebutuhan operasional museum, pengelolaan jadwal kerja dapat dilakukan dengan lebih sistematis. Ini meningkatkan efisiensi dan mengurangi kemungkinan kesalahan. Dengan penggunaan teknologi museum dapat membantu mengatasi keterbatasan sumber daya manusia di Museum Pusaka Nias. Ini dapat membantu dalam perencanaan jadwal kerja, mengelola inventaris koleksi, dan memantau kinerja karyawan. Pelatihan online dan akses lebih luas ke sumber daya dan informasi juga dapat dicapai dengan teknologi digital.

4.3.7 Kolaborasi dengan Institusi Eksternal

Museum Pusaka Nias berperan penting dalam pelestarian dan pengembangan warisan budaya masyarakat Nias. Namun, keberlanjutan operasi museum sangat bergantung pada kualitas karyawan yang mengelolanya. Sangat penting untuk bekerja sama dengan institusi luar, seperti universitas, lembaga penelitian, organisasi budaya, pemerintah daerah, dan komunitas lokal, untuk mengatasi masalah ini. Museum Pusaka Nias dapat memperoleh akses ke berbagai sumber daya melalui kerja sama yang terstruktur dan berkelanjutan. Kerja sama ini juga meningkatkan kapasitas kelembagaan dan memberikan dukungan keuangan dan kebijakan yang memadai.

Mernurut Buchanan, S., Gibb, F., Simmons, S., dan McMenemy, D dalam (Istiana. P 2016) mendefinisikan kolaborasi sebagai kerja sama yang lebih terlibat di mana ada pembagian sumber daya yang lebih mendalam dan penyatuan. Kerjasama tidak sekompleks kolaborasi. Komunikasi atau kontak kedua belah pihak

yang akan berkolaborasi dimulai dengan kolaborasi. Dalam diskusi ini, pihak yang berkolaborasi mengeksplorasi sumber daya yang memiliki serta potensi kolaborasi yang mungkin. Untuk menyelesaikan tujuan, kegiatan kolaborasi dirancang dan dijalankan melalui koordinasi terus-menerus yang bertujuan untuk menghasilkan ide-ide baru.

Berkolaborasi dengan universitas dan lembaga penelitian. Universitas merupakan salah satu strategi pengembangan sumber daya manusia Museum Pusaka Nias, sebagai pusat akademik dan inovasi, menyediakan program pelatihan, sertifikasi profesional, dan penelitian yang relevan untuk meningkatkan kemampuan staf museum dalam manajemen koleksi, konservasi benda budaya, kurasi pameran, dan digitalisasi artefak. Kolaborasi ini juga memberi mahasiswa peluang untuk magang dan melakukan pekerjaan praktik.

Keberlanjutan operasional Museum Pusaka Nias sebagai institusi budaya sangat bergantung pada kerja sama yang baik antara museum dan pemerintah daerah. Untuk memajukan sektor kebudayaan dan pariwisata, pemerintah daerah harus berkolaborasi secara strategis untuk membuat kebijakan yang mendukung pelestarian warisan budaya. Pemeliharaan infrastruktur, pembelian peralatan konservasi, dan peningkatan kapasitas tenaga kerja melalui pelatihan dan sertifikasi adalah beberapa contoh dukungan pemerintah. Untuk meningkatkan jumlah pengunjung dan pendapatan museum, pemerintah juga dapat mempromosikan museum sebagai destinasi wisata budaya dengan memasukkannya dalam program pariwisata daerah. Untuk memastikan keberlanjutan hukum museum, undang-undang yang berkaitan dengan perlindungan benda cagar budaya juga dapat diperkuat.

Penguatan museum sangat dibantu oleh komunitas lokal, bukan hanya pemerintah. Masyarakat dapat mengarahkan turis, membuat barang-barang budaya, dan berpartisipasi dalam program pendidikan dan festival budaya yang diadakan museum. Keterlibatan masyarakat meningkatkan rasa memiliki terhadap warisan budaya Nias selain menciptakan tenaga kerja tambahan. Museum memiliki kemampuan

untuk meningkatkan ekonomi lokal dengan memberikan pelatihan kepada masyarakat tentang konservasi benda budaya, kerajinan tradisional, dan pengelolaan wisata budaya. Museum tidak hanya menyimpan artefak, tetapi juga membantu pertumbuhan ekonomi, sosial, dan budaya masyarakat di sekitarnya. Keberlanjutan museum sebagai pusat pelestarian budaya yang relevan untuk generasi mendatang akan dijamin melalui kolaborasi yang erat antara pemerintah, komunitas, dan museum. Dengan adanya kolaborasi yang dilakukan bersama dengan instansi atau lembaga eksternal akan meningkatkan sumber daya manusia serta merupakan salah satu teknik perencanaan karyawan yang efektif untuk operasional museum pusaka nias.