



Perencanaan Karyawan Berbasis Kearifan Lokal di Museum Pusaka Nias

INFO PENULIS	INFO ARTIKEL
Vandi Falentino Telaumbanua Universitas Nias vanditelaumbanua02@gmail.com	ISSN: 2808-1307 Vol. 5, No. 2, Agustus 2025 https://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh
Ayler Beniah Ndraha Universitas Nias aylerndraha@gmail.com	
Sukaaro Waruwu Universitas Nias sukawaruwu414@gmail.com	
Meiman Hidayat Waruwu Universitas Nias meimanwaruwu@unias.ac.id	

© 2025 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Telaumbanua, V. F., Ndraha, A. B., Waruwu, S., & Waruwu, M. H. (2025). Perencanaan Karyawan Berbasis Kearifan Lokal di Museum Pusaka Nias. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 5 (2), 2854-2863.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi perencanaan karyawan pada Museum Pusaka Nias dengan menyoroti tantangan yang dihadapi dalam pengelolaan sumber daya manusia di lembaga kebudayaan. Museum sebagai institusi pelestarian budaya memerlukan tenaga kerja dengan kompetensi khusus, baik dalam bidang konservasi artefak maupun edukasi publik. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa Museum Pusaka Nias masih menghadapi kendala mendasar, terutama keterbatasan sumber daya finansial, keterisolasian geografis, serta minimnya program pengembangan kompetensi bagi karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan model interaktif yang mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa meskipun terdapat dedikasi tinggi dari sebagian karyawan, rendahnya insentif dan terbatasnya akses pelatihan menghambat peningkatan kompetensi secara berkelanjutan. Oleh karena itu, strategi perencanaan karyawan berbasis kearifan lokal, kolaborasi dengan pemangku kepentingan, serta pemberdayaan insentif non-finansial menjadi alternatif solusi untuk memperkuat pengelolaan sumber daya manusia. Dengan perencanaan yang adaptif dan partisipatif, Museum Pusaka Nias berpotensi meningkatkan efektivitas pelestarian budaya sekaligus memberikan kontribusi nyata bagi pembangunan daerah.

Kata Kunci: Perencanaan Karyawan, Museum Pusaka Nias, Manajemen SDM, Kearifan Lokal, Konservasi Budaya.

Abstract

This study aims to analyze employee planning strategies at the Nias Heritage Museum by highlighting the challenges faced in human resource management at cultural institutions. As an institution dedicated to cultural preservation, museums require workers with specialized competencies, both in the field of artifact conservation and public education. However, the research findings indicate that the Nias Heritage Museum still faces fundamental constraints, particularly financial resource limitations, geographical isolation, and a lack of competency development programs for employees. This study employs a descriptive qualitative approach with data collection techniques including in-depth interviews, observations, and document analysis. Data analysis was conducted using an interactive model that included data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The research findings show that despite the high dedication of some employees, low incentives and limited access to training hinder continuous competency improvement. Therefore, employee planning strategies based on local wisdom, collaboration with stakeholders, and the empowerment of non-financial incentives are alternative solutions to strengthen human resource management. With adaptive and participatory planning, the Nias Heritage Museum has the potential to enhance the effectiveness of cultural preservation while making a tangible contribution to regional development.

Keywords: Employee Planning, Nias Heritage Museum, Human Resource Management, Local Wisdom, Cultural Conservation.

A. Pendahuluan

Perencanaan karyawan merupakan salah satu pilar strategis dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang bertujuan memastikan ketersediaan tenaga kerja dengan jumlah, kualitas, dan waktu yang tepat bagi organisasi. Dalam konteks manajemen SDM modern, perencanaan karyawan bukan sekadar aktivitas administratif, melainkan instrumen penting dalam menjamin efektivitas organisasi sekaligus keberlanjutan jangka panjangnya (Fortega, 2022; Marto, 2021). Sejalan dengan itu, pengelolaan SDM yang tepat mampu meningkatkan produktivitas, retensi tenaga kerja, serta daya adaptasi organisasi terhadap perubahan lingkungan eksternal (Febrian et al., 2022; Akbar et al., 2022).

Dalam ekosistem museum, urgensi perencanaan karyawan semakin menonjol mengingat sifat operasionalnya yang unik dan menuntut keahlian khusus, seperti konservasi, kurasi, dan edukasi publik. Museum Pusaka Nias, sebagai lembaga kebudayaan yang memiliki misi melestarikan warisan budaya Nias sekaligus menyediakan layanan edukatif bagi masyarakat, membutuhkan strategi perencanaan karyawan yang cermat agar mampu menjalankan fungsi konservasi, riset, dan edukasi secara berkesinambungan (Chatulistiwa et al., 2024; Laia et al., 2023). Tanpa perencanaan SDM yang matang, museum berisiko menghadapi permasalahan serius, seperti kekurangan tenaga ahli dalam konservasi yang dapat mengancam kelestarian artefak berharga, ataupun keterbatasan tenaga edukatif yang berkompeten dalam mentransformasikan pengetahuan budaya kepada publik.

Konservasi artefak, sebagai mandat utama museum, menuntut keterampilan teknis tinggi dan pengetahuan khusus mengenai metode pelestarian mutakhir. Karyawan yang ditempatkan pada posisi ini tidak hanya dituntut memiliki kompetensi teknis, tetapi juga harus mengikuti pembaruan keilmuan secara berkala (Hidayat, 2021; Ricardianto et al., 2020). Dalam hal ini, perencanaan SDM berfungsi sebagai mekanisme strategis untuk mengidentifikasi kebutuhan tenaga ahli, menyusun jalur rekrutmen, serta mengembangkan program pelatihan yang sesuai (Halisa, 2020; Fadli & Alie, 2023).

Selain fungsi konservasi, museum juga mengemban peran edukasi publik dan penelitian budaya. Peran ini menuntut keberadaan staf dengan pengetahuan mendalam mengenai sejarah, adat, dan tradisi Nias, serta kemampuan menyampaikannya kepada masyarakat dengan pendekatan edukatif yang menarik (Fajriyani et al., 2023). Dalam perspektif metodologis, pendekatan naturalistik dalam penelitian kualitatif dapat mendukung pemahaman kompleksitas budaya lokal, sehingga menjadi modal penting bagi staf museum dalam melaksanakan tugas edukasi dan penelitian (Fiantika et al., 2022; Iskandar, 2022).

Namun demikian, Museum Pusaka Nias menghadapi sejumlah tantangan fundamental dalam perencanaan SDM. Keterbatasan sumber daya finansial merupakan hambatan utama, di mana anggaran yang tersedia sering kali hanya cukup untuk kebutuhan operasional sehari-hari,

seperti pemeliharaan koleksi dan fasilitas (Ong & Mahazan, 2020; Jesi & Sentoso, 2023). Kondisi ini menyulitkan museum dalam menarik serta mempertahankan staf berkualitas karena terbatasnya insentif, pelatihan, dan kesempatan pengembangan karier (Azizah & Setyowati, 2022; Pratiwi et al., 2020).

Selain kendala finansial, faktor geografis Nias yang relatif terpencil menambah kompleksitas dalam rekrutmen tenaga kerja. Lokasi yang jauh dari pusat urban membuat calon karyawan potensial sering enggan untuk menetap, mengingat keterbatasan infrastruktur, akses kesehatan, pendidikan, serta keterhubungan transportasi (Savy & Hodgkin, 2021). Tantangan ini semakin menegaskan perlunya strategi rekrutmen yang kreatif, misalnya melalui pemberian tunjangan relokasi, penyediaan fasilitas perumahan, atau insentif berbasis kesejahteraan keluarga karyawan (Suwanto, 2020; Sapitri et al., 2022).

Dari sisi kelembagaan, Museum Pusaka Nias beroperasi dalam bentuk yayasan yang seharusnya berorientasi nirlaba (non-profit). Namun, realitas menunjukkan adanya orientasi ganda yang juga menekankan aspek profitabilitas. Pergeseran orientasi ini berdampak pada pola perencanaan karyawan, di mana proses seleksi dan evaluasi dilakukan secara ketat dengan berbasis kinerja, berbeda dari praktik umum organisasi nirlaba yang biasanya lebih longgar (Laia et al., 2023). Fenomena ini menunjukkan adanya dinamika internal yang unik, sehingga menjadi relevan untuk ditelaah lebih dalam.

Berdasarkan pra-penelitian, keterbatasan dana, dinamika yayasan, dan kondisi geografis telah membentuk tantangan besar dalam pengelolaan SDM di Museum Pusaka Nias. Hal ini diperparah dengan kebutuhan mendesak akan tenaga kerja yang memiliki pemahaman mendalam mengenai budaya lokal. Tanpa basis pengetahuan budaya yang kuat, karyawan akan kesulitan menjalankan misi konservasi maupun edukasi publik (Wati & Rahmi, 2021). Oleh karena itu, program orientasi budaya, lokakarya, serta seminar yang melibatkan tokoh dan ahli budaya lokal sangat penting untuk memperkuat kapasitas karyawan museum (Nurhayati & Atmaja, 2021).

Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa perencanaan karyawan di Museum Pusaka Nias bukan hanya soal pemenuhan kebutuhan tenaga kerja secara administratif, melainkan merupakan strategi yang menentukan kelangsungan operasional, keberhasilan misi pelestarian, serta kontribusi museum terhadap pembangunan nasional di bidang kebudayaan dan pariwisata. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk menganalisis secara mendalam perencanaan karyawan berbasis kearifan lokal di Museum Pusaka Nias, dengan harapan dapat memberikan rekomendasi praktis dalam menghadapi tantangan manajemen SDM di lembaga kebudayaan.

B. Metodologi

1. Research Design

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif deskriptif. Desain ini dipilih karena mampu memberikan gambaran komprehensif mengenai fenomena perencanaan karyawan di Museum Pusaka Nias secara naturalistik tanpa manipulasi variabel. Penelitian kualitatif deskriptif berfokus pada penggambaran realitas sosial sebagaimana adanya, dengan tujuan memahami makna yang terkandung di balik pengalaman para informan (Iskandar, 2022; Fiantika et al., 2022). Menurut Pahleviannur et al. (2022), pendekatan deskriptif memungkinkan peneliti mengkaji konteks sosial secara mendalam, sehingga sangat sesuai digunakan dalam penelitian yang berhubungan dengan dinamika sosial-budaya.

2. Participants (Population and Sample)

Subjek penelitian terdiri atas pengelola yayasan, staf konservasi, staf edukasi, serta tenaga administrasi di Museum Pusaka Nias. Penentuan partisipan dilakukan menggunakan purposive sampling, yakni pemilihan informan yang dianggap paling memahami fenomena yang diteliti (Mustafa et al., 2022). Strategi ini sejalan dengan pandangan Hidayat & Syam (2020) yang menekankan pentingnya memilih informan yang relevan dan memiliki pengalaman langsung terhadap objek penelitian. Dengan demikian, partisipan dalam penelitian ini diposisikan sebagai sumber data utama yang memberikan perspektif mendalam mengenai perencanaan karyawan.

3. Technique of Data Collection

Data dikumpulkan melalui tiga teknik utama, yakni wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Wawancara mendalam digunakan untuk menggali pandangan informan terkait strategi, tantangan, dan praktik perencanaan karyawan. Observasi partisipatif memberikan peluang bagi peneliti untuk mengamati secara langsung interaksi dan dinamika kerja di lingkungan museum. Sedangkan studi dokumentasi digunakan untuk

memperoleh data sekunder berupa laporan tahunan, arsip, serta dokumen kelembagaan. Menurut Thalib (2022), kombinasi ketiga teknik ini mencerminkan prinsip triangulasi metode yang penting untuk memperkuat validitas penelitian kualitatif.

4. Instruments

Instrumen utama penelitian ini adalah peneliti itu sendiri, sebagaimana ditekankan oleh Iskandar (2022), bahwa dalam penelitian kualitatif peneliti berperan sebagai instrumen kunci yang melakukan pengumpulan, interpretasi, dan analisis data. Selain itu, digunakan pula instrumen bantu berupa pedoman wawancara semi-terstruktur, catatan lapangan, dan dokumentasi visual (foto serta dokumen tertulis). Pedoman wawancara dirancang fleksibel untuk memungkinkan eksplorasi data lebih mendalam sesuai dengan respons informan (Fiantika et al., 2022).

5. Technique of Data Analysis

Data dianalisis menggunakan model analisis kualitatif interaktif yang dikembangkan Miles dan Huberman, yang meliputi tiga tahapan utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Iskandar, 2022). Reduksi data dilakukan dengan memilah informasi relevan dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Penyajian data disusun dalam bentuk narasi deskriptif yang memudahkan interpretasi, sementara penarikan kesimpulan dilakukan dengan menghubungkan temuan empiris dengan teori dan literatur yang relevan. Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menerapkan strategi triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan member check, sebagaimana direkomendasikan oleh Zakariah et al. (2020). Strategi ini dipandang penting untuk meminimalisasi bias serta memastikan validitas hasil penelitian.

C. Hasil dan Pembahasan

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, OFMCap., 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.

1. Hasil

a. Kondisi Perencanaan Karyawan di Museum Pusaka Nias

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan karyawan di Museum Pusaka Nias masih menghadapi sejumlah kendala yang kompleks. Keterbatasan sumber daya finansial menjadi hambatan utama yang berimplikasi langsung terhadap kualitas proses rekrutmen, pelatihan, dan retensi tenaga kerja. Dana yang tersedia lebih banyak difokuskan pada kebutuhan operasional rutin, seperti pemeliharaan koleksi artefak, perawatan gedung, dan kebutuhan administratif, sementara aspek pengembangan kapasitas SDM sering kali belum menjadi prioritas. Kondisi ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara kebutuhan nyata museum dengan kemampuan manajerial dalam mengalokasikan sumber daya.

Fenomena ini sejalan dengan temuan Febrian et al. (2022) yang menekankan bahwa keterbatasan finansial sering menjadi penghambat utama dalam implementasi manajemen SDM di organisasi sektor publik maupun nirlaba. Kekurangan dana menyebabkan organisasi sulit mengembangkan strategi jangka panjang untuk peningkatan kualitas tenaga kerja, sehingga berdampak pada rendahnya produktivitas dan daya saing kelembagaan.

b. Tantangan Geografis dalam Rekrutmen Tenaga Kerja

Selain keterbatasan finansial, penelitian juga menemukan bahwa faktor geografis menjadi penghalang signifikan dalam perekrutan tenaga kerja. Lokasi Nias yang relatif terpencil membuat museum kesulitan menarik tenaga kerja dari luar daerah. Akses transportasi yang terbatas, infrastruktur sosial yang belum memadai, serta keterbatasan fasilitas pendidikan dan kesehatan menjadi faktor yang menurunkan minat calon karyawan untuk bergabung. Temuan ini memperkuat pernyataan Ricardianto et al. (2020) bahwa institusi di wilayah 3T (tertinggal, terdepan, terluar) cenderung mengalami kesulitan dalam pengembangan SDM karena keterisolasian geografis dan kurangnya daya tarik lingkungan kerja. Dengan demikian, museum menghadapi tantangan ganda, yakni keterbatasan dana dan rendahnya minat karyawan potensial akibat kondisi geografis.

c. Kualitas dan Dedikasi Karyawan yang Ada

Meskipun menghadapi banyak keterbatasan, penelitian juga menemukan adanya dedikasi tinggi dari sebagian karyawan yang bekerja di Museum Pusaka Nias. Mereka menunjukkan loyalitas dan komitmen yang kuat dalam menjalankan tugas konservasi maupun edukasi publik. Namun, rendahnya kesempatan pelatihan lanjutan serta minimnya insentif mengakibatkan peningkatan kompetensi karyawan berjalan lambat. Hasil ini konsisten dengan penelitian Hidayat (2021) yang menyatakan bahwa komitmen karyawan dapat bertahan meskipun organisasi memiliki keterbatasan, tetapi tanpa adanya dukungan berupa pelatihan dan insentif yang memadai, potensi karyawan tersebut sulit berkembang optimal. Dengan demikian, museum harus berupaya lebih keras untuk menyediakan jalur pengembangan karier meskipun dalam kondisi keterbatasan finansial.

2. Pembahasan

a. Urgensi Perencanaan Karyawan dalam Lembaga Kebudayaan

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa perencanaan karyawan di Museum Pusaka Nias merupakan elemen vital dalam menentukan keberlanjutan lembaga. Museum bukan hanya lembaga pelestarian artefak, tetapi juga pusat edukasi dan penelitian budaya lokal. Oleh karena itu, perencanaan karyawan tidak dapat dipandang sekadar pemenuhan kebutuhan tenaga kerja administratif, melainkan sebagai strategi integral untuk menjamin kelangsungan misi lembaga. Menurut Chatulistiwa et al. (2024), lembaga kebudayaan memerlukan perencanaan SDM yang visioner, karena keberhasilan konservasi dan edukasi sangat ditentukan oleh kualitas tenaga kerja yang mendukungnya. Dalam konteks ini,

Museum Pusaka Nias harus merancang strategi rekrutmen, pelatihan, dan retensi yang sesuai dengan kebutuhan khusus pelestarian budaya Nias.

b. Rekrutmen dan Seleksi: Tantangan dan Strategi

Penelitian menemukan bahwa proses seleksi karyawan di Museum Pusaka Nias dilakukan dengan ketat berdasarkan beban kerja dan multiaktivitas yang harus dijalani staf. Hal ini menarik, karena meskipun museum berbentuk yayasan non-profit, mekanisme rekrutmen lebih menyerupai organisasi profit yang berbasis kinerja. Menurut Fitrianti & Prasada (2021), efektivitas rekrutmen sangat menentukan kualitas kinerja organisasi, karena tenaga kerja yang dipilih akan menjadi motor penggerak utama dalam menjalankan misi kelembagaan. Dalam kasus Museum Pusaka Nias, strategi rekrutmen berbasis kinerja memang relevan untuk memastikan staf yang direkrut memiliki kapasitas memadai. Namun, kondisi geografis dan keterbatasan insentif membuat strategi tersebut sulit diimplementasikan sepenuhnya.

c. Keterbatasan Finansial dan Dampaknya terhadap SDM

Keterbatasan finansial museum berdampak luas, tidak hanya terhadap kemampuan merekrut staf berkualitas, tetapi juga terhadap pemeliharaan motivasi karyawan yang sudah ada. Minimnya insentif menyebabkan karyawan kurang terdorong untuk meningkatkan kompetensi. Padahal, menurut Sidik et al. (2024), insentif merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi motivasi kerja, keterlibatan, dan loyalitas tenaga kerja. Dalam konteks ini, museum perlu mengadopsi strategi kolaborasi dengan berbagai pemangku kepentingan, seperti pemerintah daerah, lembaga donor, maupun komunitas lokal, untuk menutupi keterbatasan finansial. Pendekatan kolaboratif ini terbukti efektif dalam mendukung lembaga nirlaba sebagaimana ditunjukkan oleh penelitian Ong & Mahazan (2020).

d. Kompetensi Kultural sebagai Fondasi SDM Museum

Temuan lain yang mengemuka adalah pentingnya pengetahuan kultural bagi karyawan museum. Kompetensi budaya tidak hanya relevan untuk tugas konservasi artefak, tetapi juga penting dalam mendukung program edukasi publik. Tanpa pemahaman mendalam tentang budaya lokal, karyawan akan kesulitan mentransformasikan nilai budaya kepada masyarakat. Fajriyani et al. (2023) menekankan bahwa kompetensi kultural menjadi bagian integral dari kualitas SDM di era modern, terutama dalam konteks pendidikan budaya. Oleh karena itu, Museum Pusaka Nias perlu mengadakan program orientasi budaya, pelatihan berbasis kearifan lokal, serta seminar rutin yang melibatkan tokoh adat dan ahli budaya Nias. Program ini tidak hanya memperkuat kapasitas staf, tetapi juga mempererat hubungan museum dengan komunitas lokal.

e. Strategi Peningkatan Perencanaan Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa strategi yang dapat diterapkan Museum Pusaka Nias dalam memperbaiki perencanaan karyawan:

1. Penguatan kapasitas internal melalui pelatihan rutin, workshop, dan pendidikan berkelanjutan, meskipun dengan anggaran terbatas.
2. Kolaborasi eksternal dengan universitas, pemerintah, dan LSM untuk mendukung program pengembangan SDM.
3. Pengembangan insentif non-finansial, seperti penghargaan, pengakuan sosial, dan kesempatan pengembangan diri yang dapat meningkatkan motivasi staf.
4. Program orientasi budaya lokal bagi seluruh staf baru untuk memperkuat kompetensi kultural.

Strategi-strategi tersebut selaras dengan pandangan Laia, Halawa, & Ndraha (2023) yang menekankan bahwa pengelolaan SDM di daerah 3T memerlukan pendekatan inovatif berbasis kearifan lokal agar dapat berkelanjutan.

D. Kesimpulan

Dalam menjamin keberlanjutan operasi dan pelestarian budaya berbasis kearifan lokal di Museum Pusaka Nias, perencanaan karyawan sangat penting. Meskipun telah dilakukan upaya untuk menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja dengan misi museum, beberapa masalah, terutama keterbatasan finansial dan ketidakefektifan manajemen, masih menjadi masalah utama. Keterbatasan ini dapat mempengaruhi bagaimana museum menjalankan fungsinya sebagai pusat pelestarian budaya dan edukasi. Pada akhirnya, hal ini dapat mempengaruhi bagaimana mengelola sumber daya manusia dan merekrut karyawan yang berkualitas. Oleh karena itu, pendekatan perencanaan yang lebih terorganisir dan berkelanjutan diperlukan

untuk meningkatkan efisiensi operasional dan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam melindungi warisan budaya Nias.

Perencanaan karyawan di Museum Pusaka Nias sangat sulit. Ini terutama terkait dengan kekurangan dana, lokasi yang tidak strategis, dan kurangnya insentif dan pelatihan berbasis budaya lokal. Keterbatasan anggaran menghambat perekrutan dan retensi tenaga kerja berkualitas, sementara lokasi yang jauh membuat calon karyawan tidak tertarik. Selain itu, pelatihan yang buruk dan kurangnya insentif mengurangi keinginan untuk melestarikan budaya. Secara kolektif, hal-hal ini berpotensi menurunkan kualitas layanan museum dan menghambat tujuan jangka panjang untuk menjaga dan menyebarkan nilai-nilai budaya Nias.

Museum Pusaka Nias sebagai institusi pelestarian budaya bergantung pada perencanaan karyawan yang efektif. Museum dapat meningkatkan kualitas dan loyalitas tenaga kerjanya melalui analisis kebutuhan SDM yang menyeluruh, rekrutmen berbasis kompetensi, program pelatihan berkelanjutan, dan insentif yang tepat. Memanfaatkan teknologi dan bekerja sama dengan institusi eksternal meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia, memungkinkan museum untuk menyesuaikan diri dengan kemajuan zaman. Strategi ini memungkinkan Museum Pusaka Nias untuk tetap beroperasi dan memperkuat peran sebagai pusat pendidikan, penelitian, dan promosi warisan budaya Nias.

E. Referensi

- Akbar, M. A., Taher, F., Salim, M., & Dabamona, S. A. (2022). Pengaruh Penempatan Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Jayapura. *Ekonomika*, 6, 156-164.
- Azizah, I., & Setyowati, T. (2022). Rekrutmen, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Bondowoso. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 3(2), 338-348.
- Chatulistiwa, D., Santoso, G., Mustika, N., & Khairunnisa, S. (2024). Peran Museum Pendidikan Nasional Sebagai Media Dalam Pembelajaran Sejarah. *Jurnal Pendidikan Transformatif*, 3(2), 12-131.
- Fadli, S. and Alie, M. (2023). Analysis of human resource planning on employee recruitment policy at the special coal terminal of pt. cakra transindo utama. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 4(10), 1850-1868.
- Fajriyani, D., Fauzi, A., Kurniawati, M. D., Dewo, A. Y. P., Baihaqi, A. F., & Nasution, Z. (2023). Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 1004-1013.
- Febrian, W. D., Ardista, R., Kutoyo, M. S., Suryana, Y., Febrina, W., Kusnadi, K., ... & Irwanto, I. (2022). Manajemen sumber daya manusia.
- Fiantika, F., Wasil, M., Jumiyati, S. R. I., Honesti, L., Wahyuni, S. R. I., Mouw, E., ... & Ambarwati, K. (2022). Metodologi penelitian kualitatif. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. In Rake Sarasin (Issue March). Surabaya: PT. Pustaka Pelajar. <https://scholar.google.com/citations>.
- Fitrianti, D., & Prasada, D. (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Klasik Distribusi Indonesia Di Jakarta Utara. *Jurnal Hummansi (Humaniora, Manajemen, Akuntansi)*, 4(2), 23-33.
- Fortega, G. F. D. (2022). Perencanaan Strategis Sumber Daya Manusia Pada Industri Perbankan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 65-70.
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia" Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14-22.
- Hasyim, N. (2024, March). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Camat Pemulutan Kabupaten Ogan Ilir. In *Forbiswira Forum Bisnis Dan Kewirausahaan (Vol. 13, No. 2, Pp. 585-602)*.
- Hidayat, I. S. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Vonex Indonesia Rancaekek (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Hidayat, M. C., & Syam, A. R. (2020). Urgensitas perencanaan strategis dan pengelolaan sumber daya manusia madrasah era revolusi industri 4.0. *AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education*, 4(1), 1-13.

- Huzain, H. (2021). Pengelolaan sumber daya manusia.
- Ichsan, R. N., & Nasution, L. (2021). Sosialisasi Pelatihan Disiplin Kerja Karyawan Restaurant Kenanga Garden Medan. *PKM Maju UDA*, 1(3), 127-132.
- Inaya, S. A., Jannah, P. M. I., Rahayu, W. S., Yusuf, A. M., & Anshori, M. I. (2024). Mengoptimalkan Kinerja Perusahaan Melalui Tes dan Seleksi Karyawan Yang Akurat. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, 2(3), 31-45.
- Irawan, R., Dayana, D., Dewi, I. K., Wijaya, D., & Prana, I. (2022). Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Cv. Fauzan Network Interactive Di Tangerang. *J. Akrab Juara*, 7(2), 137-143.
- Iskandar, D. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif: Petunjuk Praktis Untuk Penelitian Lapangan, Analisis Teks Media, Dan Kajian Budaya. Maghza Pustaka.
- Istiana, P. (2016). Kolaborasi Perpustakaan & Stakeholder. *JUPI (Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi)*, 1(2), 241-250.
- Istiantara, D. (2019). Pengembangan manajemen sumber daya manusia
- Jesi, T., & Sentoso, A. (2023). Analisis Dukungan Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterlibatan Karyawan Sebagai Mediasi Pada Perusahaan Freight Forwarder Kota Batam. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 102-113.
- Kaharuddin, K. (2021). Kualitatif: ciri dan karakter sebagai metodologi. *Equilibrium: Jurnal Pendidikan*, 9(1), 1-8.
- Kosasih, N., & Kohar, M. (2021). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati. *Citra Ekonomi*, 2(1), 66-85.
- Kurniawati, E. (2022). Perencanaan Sumber Daya Manusia pada PT ABC. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(2), 470646.
- Laia, S., Halawa, O., & Ndraha, A. B. (2023). Analisis Pelaksanaan Perencanaan Rekrutmen Karyawan Di Museum Pusaka Nias Kota Gunungstoli. *Jmbi Unsrat (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(2), 1668-1681.
- Lina, R. (2020). Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 281-290.
- Lina, R. (2020). Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 281-290.
- Marto, S. (2021). Perencanaan Sumber Daya Manusia.
- Monalis, E., Rumawas, W., & Tumbel, T. M. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Productivity*, 1(3), 279-284.
- Munawwaroh, R. (2019). 6 pelajaran manajemen sdm yang perlu diimplementasikan
- Mustafa, P. S., Gusdiyanto, H., Victoria, A., Masgumelar, N. K., & Lestariningsih, N. D. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian tindakan kelas dalam pendidikan o Jaya, I. M. L. M. (2020). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif: Teori, penerapan, dan riset nyata. *Anak Hebat Indonesia. lahraga. Insight Mediatama*.
- Nasution, M. Y. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Citra Kencana Industri (Doctoral Dissertation, Fakultas Teknik, Universitas Islam Sumatera Utara).
- Nikmah, W., Mukarromah, A., Widyansyah, D., & Anshori, M. I. (2023). Penggunaan teknologi dalam pengembangan SDM. *Mutiara: Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 1(5), 366-386.
- Nurhayati, A., & Atmaja, H. E. (2021). Efektifitas program pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan. *Kinerja*, 18(1), 24-30.
- Nyoni, J., Christmals, C. D., Asamani, J. A., Illou, M. M. A., Okoroafor, S. C., Nabyonga-Orem, J., ... & Ahmat, A. (2022). The process of developing health workforce strategic plans in africa: a document analysis. *BMJ Global Health*, 7(Suppl 1), e008418. <https://doi.org/10.1136/bmjgh-2021-008418>
- Nyoni, J., Christmals, C. D., Asamani, J. A., Illou, M. M. A., Okoroafor, S. C., Nabyonga-Orem, J., ... & Ahmat, A. (2022). The process of developing health workforce strategic plans in africa: a document analysis. *BMJ Global Health*, 7(Suppl 1), e008418. <https://doi.org/10.1136/bmjgh-2021-0084>
- Oktaria, A. (2020). Hubungan Penempatan Pegawai Dengan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 1(1).
- Ong, J. O., & Mahazan, M. (2020). Strategi pengelolaan sdm dalam peningkatan kinerja perusahaan berkelanjutan di era industri 4.0. *Business Economic, Communication, and Social Sciences Journal (BECOSS)*, 2(1), 159-168.
- Pahleviannur, M. R., De Grave, A., Saputra, D. N., Mardianto, D., Hafrida, L., Bano, V. O., ... & Sinthania, D. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif. Pradina Pustaka.

- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., Farhah, Z., & Afifah, Z. N. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215-228.
- Pratama, F., Rizki, I. D. N., Setiawan, W., Satriadi, S., & Syahputro, S. B. (2023). Implementasi Rekrutmen, Pelatihan dan Pengembangan Guna Meningkatkan Kualitas SDM di Secondhome Café. *Seminalu*, 1(1), 312-314.
- Pratiwi, W. N., Komariah, K., & Jhoansyah, D. (2020). Turnover Intention Berdasarkan Retensi Karyawan dan Insentif. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 2(1), 313-324.
- Purba, R. R. (2020). a Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Analisis Mutasi Pegawai Dan Penempatan Pegawai (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2), 252-262.
- Rahmatullah, F., Wijyantini, B., & Wibowo, Y. G. (2023). Analisis rbv (resources based view) untuk menentukan keunggulan bersaing perusahaan pada ud. tiga putra. *Journal of Economics, Assets, and Evaluation*, 1(1), 1-17. <https://doi.org/10.47134/jeae.v1i1.23>
- Raymond, S. E., Siregar, D. L., Indrawan, M. G., ST, M., & Sukma, M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Gita Lentera.
- Ricardianto, P., Nasution, S., Naiborhu, M. A., & Triantoro, W. (2020). Peluang dan Tantangan Sumber Daya Manusia dalam Penyelenggaraan Pelabuhan Cerdas (Smart Port) Nasional di Masa Revolusi Industri 4.0. *Warta Penelitian Perhubungan*, 32(1), 59-66.
- Sakti, D. P. B., Simamora, R. B., Karim, A., Nurmayanti, S., Alhamidi, E. M. A., Abidin, N., ... & Sinaga, T. M. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV. Intelektual Manifes Media.
- Salnika, S., Purwohedi, U., & Muliarsi, I. (2021). Pengaruh pengungkapan sukarela terhadap biaya modal ekuitas dengan asimetri informasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Akuntansi, Perpajakan Dan Auditing*, 2(2), 379-396. <https://doi.org/10.21009/japa.0202.11>
- Sapitri, D., Oktovian, E. N., Mulyadi, A., & Saputra, A. A. (2022). Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Dengan Metode Analisis SWOT Di PT X (Distributor Rokok Terbesar Di Indonesia). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 6(1), 73-80.
- Sari, A., Novianti, A., Nurlianti, A., Triananda, E. S., & Sopyan, M. T. A. (2022). Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) UMKM Ness Collection Sukabumi Di Desa Parungseah. *Jurnal Haspi: Jurnal Pengabdian Hasil Implementasi Dan Diseminasi Masyarakat*, 1(01), 23-28.
- Savy, P. and Hodgkin, S. (2021). Australian rural community aged care services: precarity and capacity. *Australian Journal of Public Administration*, 80(2), 324-339. <https://doi.org/10.1111/1467-8500.12480>
- Savy, P. and Hodgkin, S. (2021). Australian rural community aged care services: precarity and capacity. *Australian Journal of Public Administration*, 80(2), 324-339. <https://doi.org/10.1111/1467-8500.12480>
- Sidik, M., Yuliaty, F., & Rahmiyati, A. (2024). Efektivitas pemberian insentif terhadap kesejahteraan pegawai dan motivasi kerja (studi kasus pada rumah sakit angkatan laut dr. soedibjo sardadi jayapura). *Syntax Literate Jurnal Ilmiah Indonesia*, 9(12), 7277-7291. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v9i12.17208>
- Silaen, N. R., Sembiring, V., & Halawa, R. T. S. (2022). Pengaruh Proses Rekrutmen, Kompetensi Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Andal Sejati Medan. *Jurnal Darma Agung*, 30(1), 193-200.
- Silalahi, E. B. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Pt. Karya Beton Sudhira, Banten) (Doctoral dissertation, Universitas Atma Jaya Yogyakarta).
- Sugirmantoro, M. and Hakim, A. (2021). Pengaruh insentif non finansial dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan pt. pltu nii tanasa konawe. *Sigma Journal of Economic and Business*, 4(2), 55-70. <https://doi.org/10.60009/sigmajeb.v4i2.94>
- Sukesi, D. (2023). Perencanaan sumber daya manusia dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Perisai Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(2), 195-206. <https://doi.org/10.32672/perisai.v2i2.162>
- Supriatna, D. (2020). Analisis Penempatan Pegawai Berdasarkan Merit System Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Di Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 6(3), 525-538.
- Suwarto, S. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 15-24.

- Syafruddin, S. E., Periansya, S. E., Farida, E. A., Nanang Tawaf, S. T., Palupi, F. H., St, S., ... & Satriadi, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Rey Media Grafika.
- Thalib, M. A. (2022). Pelatihan teknik pengumpulan data dalam metode kualitatif untuk riset akuntansi budaya. *Seandanan: Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 2(1), 44-50.
- Toto, E. R. (2021). Analisis Faktor-Faktor Penghambat Program Pelatihan Dan Pendidikan Dalam Pengembangan Sumberdaya Manusia.
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi manajemen sumber daya manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 225-236.
- Wati, A. A., & Rahmi, R. (2021). LAM (Libraries, Archives, Museums) dalam preservasi pengetahuan. *Berkala Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 17(2), 181-194.
- Widowati, R., & Agustina, A. (2021). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada PT Lunto Prima Megah. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(1), 22-30.
- Yanti, Y., Gunawan, A., & Firdaos, R. (2023). Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Pegawai. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(10), 676-688.
- Zahrosa, D. B., Maharani, A. D., & Amam, A. (2021). Performa badan usaha milik desa (bum desa) di kabupaten lumajang. *Jurnal Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis*, 5(3), 935-949. <https://doi.org/10.21776/ub.jepa.2021.005.03.29>
- Zakariah, M. A., Afriani, V., & Zakariah, K. M. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Action Research, Research and Development (R n D)*. Yayasan Pondok Pesantren Al Mawaddah Warrahmah Kolaka.
- Zaky, M. (2022). Pentingnya Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Tantangan Global. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis jurusan Manajemen FEBI UIN Sunan Gunung Djati Bandung*, VOL. 1 NO.2.