

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI

UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBI UNSRAT)

URGENSI PELATIHAN DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI MUSEUM PUSAKA NIAS

Incar Maximilian Hia, Ayler Beniah Ndraha

Universitas Nias

ARTICLE INFO

Keywords:

Training and Development, Human Resources

Kata Kunci:

Pelatihan dan Pengembangan, Sumber Daya Manusia.

Corresponding author:

Incar Maximilian Hia

incarmaximilian22@gmail.com

Abstract. *This study aims to find out how the training in human resource development is carried out by the Nias Heritage Museum. This institution is the only museum that is a place for preserving Nias culture in the Nias Islands. Apart from that, the Nias Heritage Museum also has several business units such as: Lodging (Guesthouse), Café Museum, Rental hall (meeting room), production of Nias traditional medicine, zoo (mini zoo), so that the people in it play a role in services to guests/visitors. So this research will explain the urgency of training in human resource development at the Nias Heritage Museum. The type of research conducted is qualitative research and is descriptive in nature, namely research that describes the urgency of training in human resource development. Data collected by means of interviews, observation, and documentation. The data analysis technique used is data reduction, data presentation and conclusion. The results of the study show that training in human resource development at the Nias Heritage Museum tends to be carried out in the form of briefings or sharing sessions, but this is not optimal in developing human resources at the Nias Heritage Museum, while the implementation of formal training is carried out in certain situations when management identifies serious weaknesses in certain business units.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Museum Pusaka Nias. Lembaga ini merupakan Museum satu-satunya yang menjadi wadah pelestarian budaya Nias yang ada dikepulauan Nias. Selain itu, Museum Pusaka Nias juga memiliki beberapa unit usaha seperti : Penginapan (Guesthouse), Café Museum, Penyewaan aula (meeting room), produksi obat tradisional Nias, kebun binatang (mini zoo), sehingga orang-orang didalamnya berperan dalam memberikan pelayanan terhadap tamu/pengunjung. Maka dalam penelitian ini akan dianalisis urgensi pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia di Museum Pusaka Nias. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kualitatif dan bersifat deskriptif yaitu penelitian yang menggambarkan urgensi pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia. Data yang dikumpulkan dengan cara wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia di Museum Pusaka Nias cenderung dilakukan dalam bentuk briefing atau sharing session, namun hal tersebut tidak maksimal dalam mengembangkan sumber daya manusia di Museum Pusaka Nias, sedangkan pelaksanaan pelatihan formal dilaksanakan dalam situasi tertentu ketika manajemen mengidentifikasi adanya kelemahan yang serius di unit-unit usaha tertentu.

PENDAHULUAN

Peran museum dalam pariwisata dan pengembangan ekonomi juga sangat signifikan. Koleksi yang unik dan menarik di museum dapat menjadi daya tarik wisata yang mampu menarik kunjungan wisatawan lokal maupun internasional. Hal ini memberikan manfaat ekonomi bagi daerah, seperti pendapatan dari penjualan tiket, souvenir, atau layanan pendukung lainnya di sekitar museum. Untuk memastikan keberhasilan fungsi-fungsi dari museum, kualitas dari sumber daya khususnya sumber daya manusia, maka perencanaan sumber daya manusia yang efektif, serta pelatihan yang baik, dan pengembangan yang tepat sangat diperlukan di dalam museum. Sebaliknya, suatu organisasi juga akan semakin maju dan berkembang apabila sumber daya yang dimiliki oleh karyawannya baik dan berkualitas, sebagaimana hal ini dikuatkan dengan penelitian Leni (2018: 114-136) yang berjudul "Pengaruh era revolusi industri 4.0 terhadap kompetensi sumber daya manusia." Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa sebuah organisasi akan berkembang dengan cepat apabila memiliki sumber daya manusia yang berkapasitas dan kompeten dalam bidangnya serta memiliki pengetahuan yang baik. Karyawan dalam suatu organisasi memiliki kemampuan yang beragam, dilihat dari sektor-sektor ataupun divisi yang ditempatinya. Perkembangan dibidang teknologi dan ilmu pengetahuan membuat organisasi harus semakin peka dalam peningkatan kualitas sumber daya yang dimilikinya.

Museum Pusaka Nias mengambil peran menjadi salah satu lembaga pelestari ikon budaya dan peninggalan bersejarah yang ada di Kepulauan Nias serta satu-satunya museum etnografi yang terletak di Kota Gunungsitoli, Nias, Sumatera Utara. Museum Pusaka Nias disisi lain sebagai wadah pelestarian pusaka alam juga terdiri dari berbagai unit usaha seperti penyediaan sewa tempat penginapan (*guesthouse*), *Café* Museum, Kebun Binatang (*mini zoo*), dan Penyewaan Gedung (*meeting room*), dimana pada praktiknya, memerlukan sumber daya manusia yang baik dan terlatih, demi mencapai tujuan dan target organisasi.

Beberapa pelatihan yang pernah dilakukan oleh Museum Pusaka Nias tidak sinkron dengan arah pengembangan SDM sebuah organisasi. Karena prinsip pengembangan organisasi melalui pelatihan adalah proses berkesinambungan, melihat SDM yang potensial, reward dan punishment yang jelas, kebutuhan organisasi itu sendiri, perkembangan zaman dan teknologi informasi di era modern. Sebagaimana hal ini dikuatkan oleh pernyataan Huzain (2021) pemberian penghargaan (reward) adalah suatu upaya dalam mendorong keberlangsungan pengembangan suatu organisasi dan peningkatan mutu kinerja karyawan didalamnya, pemberian penghargaan disesuaikan pada keperluan organisasi itu sendiri dan tingkat pemahaman tentang edukasi digital modern yang terus berkembang. Pelatihan yang pernah dilakukan oleh Museum Pusaka Nias tidak sinkron dengan arah pengembangan SDM sebuah organisasi. Karena prinsip pengembangan organisasi melalui pelatihan adalah proses berkesinambungan, melihat SDM yang potensial, reward dan punishment yang jelas, kebutuhan organisasi itu sendiri, perkembangan zaman dan teknologi informasi di era modern. Sebagaimana hal ini dikuatkan oleh pernyataan Huzain (2021) pemberian penghargaan (reward) adalah suatu upaya dalam mendorong keberlangsungan pengembangan suatu organisasi dan peningkatan mutu kinerja karyawan didalamnya, pemberian penghargaan disesuaikan pada keperluan organisasi itu sendiri dan tingkat pemahaman tentang edukasi digital modern yang terus berkembang.

Ketidakseimbangan ini menghadirkan tantangan yang serius bagi efisiensi dan kualitas pekerjaan di Museum Pusaka Nias sesuai dengan pra-penelitian yang dilakukan. Adapun konsekuensi apabila fenomena ini tidak diteliti maka akan memberi dampak terhadap para pegawai yang tidak mendapatkan

pelatihan dimana cukup cenderung mengalami kesulitan dalam menghadapi perubahan tuntutan pekerjaan, terutama dalam era yang terus berkembang seperti sekarang. Hal ini bisa berdampak negatif pada pengalaman pengunjung museum dan citra lembaga secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi Museum Pusaka Nias untuk mengubah pendekatan mereka terhadap pelatihan dalam pengembangan pegawai. Perlu dilakukan evaluasi menyeluruh untuk mengidentifikasi kebutuhan individu dan tim serta menyusun program pelatihan yang sesuai sebagaimana hal ini dikemukakan oleh Haryati, R. A. (2019) dalam penelitiannya dengan judul penelitian “Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama”. Dalam penelitiannya Hayati mengungkapkan bahwa setiap individu dalam sebuah lingkungan kerja berhak mendapatkan kesempatan untuk mengikuti tahapan pelatihan dan pengembangan kompetensi dirinya guna peningkatan kemampuan untuk memperoleh kesempatan kenaikan jenjang karir untuk menunjang daripada keberlangsungan proses kerja dengan baik. Selain itu, manajemen harus meyakinkan bahwa semua pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan dan mengembangkan keterampilan mereka. Melibatkan pegawai yang merupakan pelaku utama dalam melaksanakan tugas kerja setiap harinya dalam pelatihan juga penting. Dengan memberikan kesempatan kepada mereka untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, Museum Pusaka Nias dapat mendorong inovasi, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih berdaya guna dan memadai. Sebagai lembaga budaya, Museum Pusaka Nias memiliki peran penting dalam mempromosikan dan melestarikan budaya Nias, serta meningkatkan pariwisata di daerah Kepulauan Nias.

KAJIAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

Manusia adalah bagian penting dari organisasi yang akan bergerak dan melakukan hal-hal untuk mencapai tujuan mereka. Orang-orang dalam suatu organisasi menentukan keberhasilannya. Pengembangan SDM berbasis kompetensi biasanya akan mempertinggi produktivitas karyawan sehingga kualitas kerja lebih tinggi, yang berarti pelanggan lebih puas dan organisasi lebih beruntung. Dengan demikian, SDM akan bekerja secara optimal. Semua orang yang bekerja untuk suatu organisasi untuk mencapai tujuan tersebut disebut Sumber Daya Manusia.

Menurut Ajabar (2020 : 4) sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya. Menurut Riniwati (2016:1) manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi personil, tenaga kerja, karyawan atau pegawai. Menurut Veithzal Rivai (2018), SDM adalah orang yang siap, mau, dan mampu berkontribusi pada upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, sumber daya manusia adalah salah satu elemen masukan (input). Dengan bantuan elemen lain seperti modal, bahan, mesin, metode, dan teknologi, elemen ini diubah menjadi proses manajemen yang menghasilkan keluaran (output) dalam bentuk barang atau jasa yang digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia, menurut Hasibuan (2016), adalah bidang dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar mereka dapat membantu mencapai tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat dengan cara yang efisien. Sumber daya manusia (SDM) adalah komponen organisasi yang paling penting dibandingkan dengan komponen lain seperti modal, teknologi, dan uang. Ini karena manusia mengendalikan orang lain. Menurut Purnaya (2016:3) sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam satu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya, misi tersebut dikelola oleh manusia. Jadi,

manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi atau sering juga disebut tenaga kerja, pekerja atau pegawai.

Pelatihan

Menurut Dessler (2020), pelatihan adalah proses memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh karyawan untuk melakukan tugas mereka. Pelatihan memberikan pengetahuan yang dapat diterapkan dalam lingkungan kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan mencapai tujuan perusahaan. Namun, menurut Ajabar (2020:22), pelatihan adalah proses yang dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan atau meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis mereka. Menurut Ivancevich dalam Edy Sutrisno (2016:67), pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) seorang pekerja dalam pekerjaannya saat ini atau dalam pekerjaan lain yang akan datang. Sedarmayanti (2015:164) menyatakan bahwa pelatihan adalah bagian dari pendidikan, yang mencakup proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat, dan dengan metode yang lebih menekankan praktek dari pada teori.

Indikator Pelatihan

Menurut (Wahyuningsih, 2019: 6) terdapat 5 indikator dalam pelatihan, yakni:

1. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan wajib realistis serta dapat disampaikan sedemikian rupa sehingga pelatihan dilakukan untuk mengembangkan keterampilan kerja sehingga peserta dapat meningkatkan kesadaran akan pekerjaan yang harus dilakukan oleh para peserta.

2. Materi

Dalam bentuk manajemen kerja, esai, korespondensi kerja, psikologi kerja, disiplin kerja dan etika, serta pelaporan kerja, bahan ajar dapat digunakan.

3. Metode yang digunakan

Dalam pelatihan, metode yang dipakai merupakan cara pengajaran dengan pendekatan partisipatif seperti pembahasan kelompok, seminar, latihan, praktek (demonstrasi) serta permainan, acara pendidikan, tes, kunjungan kerja kelompok serta studi (studi banding).

4. Kualifikasi Peserta

Peserta merupakan karyawan yang telah melewati persyaratan kualifikasi, seperti karyawan tetap dan karyawan dengan rekomendasi dari pemimpin.

5. Kualifikasi pelatih

Pelatih / pemberi pelatihan kepada peserta harus memenuhi persyaratan kualifikasi seperti: memiliki keterampilan terkait materi pelatihan, mampu menghasilkan inspirasi dan motivasi pada peserta dan menggunakan metode partisipatif.

Pengembangan

Menurut Noe (2020), pengembangan mengacu pada pelatihan, pendidikan formal, pengalaman kerja, hubungan, dan penilaian kepribadian, keterampilan, dan kemampuan yang membantu karyawan mempersiapkan diri untuk menghadapi pekerjaan atau posisi di masa yang akan datang. Dan menurut Jackson et al. (2018), pengembangan mengacu pada kegiatan yang dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi untuk mengantisipasi kebutuhan masa depan organisasi. Untuk itu, kegiatan pengembangan

sering disebut sebagai pengembangan karir atau pengembangan kepemimpinan. Sedangkan menurut Mondy & Martocchio (2016), pengembangan SDM adalah salah satu fungsi manajemen SDM yang fokus pada perencanaan karier dan kegiatan pengembangan, pengembangan organisasi dan manajemen kinerja, serta penilaian.

Menurut Kurniawati (2020) pengembangan SDM merupakan upaya terencana dari organisasi untuk meningkatkan kompetensi SDM yang dilakukan secara terus-menerus dalam jangka panjang, yang dilakukan untuk menjamin ketersediaan SDM sesuai dengan kebutuhan jabatan, serta ditujukan untuk peningkatan kinerja individu yang bermuara pada kinerja organisasi.

Indikator Pengembangan

Menurut Krismiyati (2017) ada beberapa indikator pengembangan SDM yang perlu diperhatikan yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi.

Suatu dorongan atau penyemangat kepada seseorang agar orang tersebut dapat berusaha untuk melakukan apa yang diinginkan itu tercapai dengan baik. Motivasi yang didapatkan bisa berasal dari atasan maupun dari dalam diri, ada hal yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yaitu: yang didapatkan bisa berasal dari atasan seperti motivasi terhadap kekuasaan (dorongan hati untuk mempengaruhi perilaku orang lain serta mengontrol dan memanipulasi lingkungan) maupun dari dalam diri seperti motivasi terhadap prestasi (dorongan hati untuk memberikan sumbangan/kontribusi nyata dalam setiap kegiatan).

2. Kepribadian.

Kepribadian mencakup kebiasaan, sikap, sifat, yang dimiliki seseorang yang berkembang ketika seseorang berhubungan dengan orang lain. Kepribadian sangat kaitannya dengan nilai, norma, dan perilaku. Kepribadian menyangkut kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika, dan moralitas.

3. Keterampilan

Keterampilan merupakan kecakapan untuk menyelesaikan tugas. Atau kecakapan yang disyaratkan. Dengan adanya pelatihan, keterampilan karyawan akan semakin membaik. Keterampilan yang baik dapat didapatkan dari dalam diri atau dengan pelatihan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penelitian ini yaitu kualitatif dengan metode deskriptif. Penelitian ini bermaksud memberikan gambaran secara mendalam terkait dengan objek penelitian yaitu pelatihan dalam pengembangan SDM pada Museum Pusaka Nias. Dalam Penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif, yaitu bertemu langsung dengan pegawai untuk melakukan wawancara. Penelitian kualitatif menurut Hendryadi, et. al, (2019:218) merupakan proses penyelidikan naturalistik yang mencari pemahaman mendalam tentang fenomena sosial secara alami.

Penelitian ini dilakukan pada bulan Agustus 2023, dimana informan dalam penelitian ini terdiri dari 12 karyawan Museum Pusaka Nias. Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan teknik wawancara, dokumentasi dan observasi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data model Miles dan Huberman (1992:16), yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan Sumber Daya Manusia Di Museum Pusaka Nias

Apabila suatu organisasi atau instansi menyelenggarakan pelatihan bagi para karyawan, maka perlu lebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi tujuan instansi dan bila tidak dijelaskan maka apa yang akan dicapai tidak akan efektif dan tidak mencapai sasaran yang optimal. Oleh karena itu pelatihan tidak terlepas dari suatu perencanaan yang matang dan seksama karena menyangkut masalah pengembangan karyawan dan mempunyai dampak terhadap produktivitas kinerja karyawan itu sendiri.

Pelatihan mengacu pada upaya terencana perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan, yang bertujuan agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan dalam pelatihan dan menerapkannya dalam aktivitas sehari-hari (Noe, 2020). Menurut Jackson et al. (2018), pelatihan memiliki tujuan utama untuk meningkatkan kinerja dalam waktu dekat dan dalam pekerjaan tertentu dengan meningkatkan kompetensi karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap informan, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian terkait pelatihan sumber daya manusia di Museum Pusaka Nias:

1. Pelaksanaan pelatihan di Museum Pusaka Nias masih belum mencapai tujuan yang diharapkan oleh lembaga Museum Pusaka Nias hal ini dinilai pada perkembangan dari karyawan masih belum maksimal dalam menerapkan apa yang telah didapatkan selama pelatihan.
2. Materi pelatihan yang telah diterapkan dalam pelatihan sumber daya manusia di Museum Pusaka Nias sudah cukup sesuai dengan bidang usaha yang ditekuni oleh masing-masing karyawan.
3. Museum Pusaka Nias lebih menerapkan metode pelatihan *on the job training* dimana pada pelaksanaan metode pelatihan di Museum Pusaka Nias berupa bimbingan atau *briefing* oleh kepala-kepala unit terhadap unit-unit usaha yang mereka bawahi masing-masing, serta menginstruksikan karyawan untuk berlatih dan belajar dari senior, dan metode *off the job training* memang sudah pernah terlaksana akan tetapi untuk saat ini sudah jarang di terapkan.
4. Regulasi sebagai peserta pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia di Museum Pusaka Nias yaitu : apabila pelatihannya formal maka dipertimbangkan dari lamanya bekerja serta minat karyawan tersebut dan apabila pelatihan tersebut tidak formal maka pelatihan tersebut terbuka untuk seluruh karyawan di Museum Pusaka Nias.
5. Kualifikasi pelatih di Museum Pusaka Nias, belum memenuhi persyaratan pelatih yang baik dan profesional, dimana hal ini terlihat pada pernyataan dari wawancara tersebut bahwa pelatihan yang terlaksana lebih banyak dalam bentuk *briefing* oleh kapal-kepala unit ataupun dibimbing oleh karyawan senior, dimana pelatih tersebut tidak memiliki pengetahuan yang luas tentang perkembangan dunia kepariwisataan, baik itu pengetahuan tentang perhotelan yang diperlukan dibagian *Guesthouse Museum*, *penyajian food and beverage* dibagian *Café Museum*, pengetahuan tentang perawatan satwa dan penanganan penyakit pada satwa dibagian *Mini Zoo* dan berbagai pelatihan penting di unit-unit lainnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengetahuan yang ditransfer oleh pelatih *internal* tidak cukup untuk memperluas pengetahuan, keahlian dan keterampilan karyawan, selain itu pelatih *external* yang memiliki keahlian khusus di bidang tersebut, sangat jarang didatangkan.

Urgensi Pelatihan Dalam Pengembangan SDM Di Museum Pusaka Nias

Pentingnya investasi dalam pelatihan karyawan tidak hanya menguntungkan individu, tetapi juga berdampak positif pada pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Karim (2019), bahwa organisasi yang menginvestasikan keterampilan karyawannya melalui kegiatan pelatihan dan pengembangan akan menuai keuntungan melalui produktivitas karyawan, sehingga sangat penting bagi perusahaan untuk terus mengembangkan keterampilan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Selain itu urgensi pelatihan dalam pengembangan SDM di Museum Pusaka Nias akan membantu karyawan untuk menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan dan perubahan kedepannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Veithzal Rivai dalam Susanti (2018), bahwa pentingnya kebutuhan pelatihan tersebut yaitu :

1. Kebutuhan memenuhi tuntutan sekarang. Kebutuhan ini biasanya dapat dikenali dari prestasi karyawannya yang tidak sesuai dengan standar hasil kerja yang dituntut pada jabatan itu. Meskipun tidak selalu penyimpangan ini dapat dipecahkan dengan pelatihan.
2. Memenuhi kebutuhan tuntutan jabatan lainnya. Pada tingkat hirarki maupun dalam instansi sering dilakukan rotasi jabatan. Alasannya bermacam-macam, ada yang menyebutkan untuk generalis. Seorang manajer keuangan, sebelum dipromosikan menjadi general manajer tentunya perlu melewati jabatan fungsional lainnya.
3. Untuk memenuhi tuntutan perubahan. Perubahan-perubahan, baik intern (perubahan sistem, struktur organisasi) maupun eksternal (perubahan teknologi, perubahan orientasi instansi) sering memerlukan adanya tambahan pengetahuan baru. Meskipun pada saat ini tidak ada persoalan antara kemampuan orangnya dengan tuntutan jabatannya, tetapi dalam rangka menghadapi perubahan diatas dapat di antisipasi dengan adanya pelatihan yang bersifat potensial.

Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti menyimpulkan bahwa secara keseluruhan, urgensi pelatihan dalam pengembangan SDM di Museum Pusaka Nias adalah kunci untuk meningkatkan motivasi, memperbaiki kepribadian, dan mengasah keterampilan karyawan. Hal ini tidak hanya akan berdampak pada efektivitas internal organisasi, tetapi juga pada kualitas pelayanan dan pengalaman pengunjung. Dengan fokus yang tepat pada pelatihan yang relevan, Museum Pusaka Nias dapat mencapai tujuan-tujuan tersebut dan meningkatkan keberhasilan operasionalnya secara menyeluruh serta memberikan kemampuan pada karyawan untuk menyesuaikan diri terhadap berbagai tuntutan pekerjaan.

Hambatan Pelatihan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Museum Pusaka Nias

Berdasarkan hasil wawancara, maka peneliti menyimpulkan bahwa hambatan pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia di Museum Pusaka Nias yaitu :

1. Dukungan Manajemen : Ketidapahaman akan nilai pelatihan, prioritas yang berubah, keterbatasan anggaran, serta kurangnya komunikasi dan pemahaman mengenai manfaat jangka panjang dari investasi dalam pelatihan karyawan.
2. Motivasi : Tidak semua karyawan mungkin memiliki motivasi yang tinggi untuk mengikuti pelatihan. Beberapa mungkin merasa sudah cukup kompeten dalam pekerjaan mereka saat ini atau merasa bahwa pelatihan tidak akan memberikan dampak signifikan pada kinerja mereka.
3. Kepribadian : Perbedaan kepribadian antar karyawan dapat mempengaruhi cara mereka merespons pelatihan. Beberapa karyawan mungkin lebih terbuka untuk belajar dan beradaptasi, sementara yang lain mungkin lebih enggan untuk mengubah rutinitas atau menghadapi situasi yang baru.

4. Keterampilan : Karyawan mungkin tidak memiliki dasar keterampilan atau pengetahuan yang cukup untuk mengikuti pelatihan tertentu. Ini bisa menghambat kemampuan mereka untuk mengikuti materi yang diajarkan dan memahami konsep yang lebih kompleks.

Hal ini juga didukung oleh penelitian Agus Dwi Cahya Dkk (2021) yang menyatakan bahwa faktor penghambat yang muncul adalah kurangnya perhatian pemilik pada karyawan setelah pelatihan dan kurangnya motivasi karyawan untuk mengikuti pelatihan. Untuk evaluasi dari kegiatan tidak dilakukan secara formal melainkan hanya dengan *sharing session* antara karyawan dan pemilik. Penting bagi perusahaan untuk mengidentifikasi hambatan-hambatan ini dan mengambil langkah-langkah untuk mengatasinya. Ini bisa melibatkan perencanaan anggaran yang baik, pemberian insentif untuk meningkatkan motivasi karyawan, memilih metode pelatihan yang sesuai dengan berbagai tipe kepribadian, dan menyusun program pelatihan yang memperhitungkan tingkat keterampilan yang berbeda. Secara keseluruhan, untuk meminimalkan hambatan ini, perencanaan pelatihan harus mempertimbangkan motivasi, kepribadian, dan keterampilan karyawan. Pendekatan yang sesuai dengan preferensi belajar individu dan konten yang relevan akan membantu meningkatkan efektivitas pelatihan serta keterlibatan karyawan dalam proses tersebut.

Strategi Pelatihan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Museum Pusaka Nias

Strategi pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia adalah rencana terencana dan terstruktur untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan dalam suatu organisasi. Tujuan utamanya adalah meningkatkan kinerja individu dan kolektif, serta mendukung pertumbuhan dan pencapaian tujuan perusahaan. Strategi ini mencakup identifikasi kebutuhan pelatihan, perencanaan program, pelaksanaan, evaluasi, dan pengukuran dampak jangka panjang dari pelatihan tersebut. Dengan mengadopsi strategi pelatihan yang efektif, perusahaan dapat memastikan bahwa sumber daya manusia mereka memiliki keterampilan yang relevan dan diperlukan untuk menghadapi tuntutan lingkungan kerja yang terus berubah.

Berdasarkan wawancara tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa strategi pelatihan di Museum Pusaka Nias, dilaksanakan dengan metode *on the job training*, dimana strategi ini lebih mengacu pada pendekatan pelatihan yang lebih tidak terstruktur dan spontan dalam pengembangan keterampilan karyawan di lingkungan kerja sehari-hari, dan karyawan lebih banyak belajar dari senior atau atasan dalam menguasai pekerjaan. Hal ini juga dikuatkan oleh pendapat Dessler (2020) dalam Riska Gustiana (2022), salah satu implementasi pengembangan dengan penerapan strategi yaitu *Managerial On The Job Training and Rotation*, yaitu pengembangan di dalam lingkungan kerja yang dapat dilakukan melalui metode *coaching* (pendampingan), *action learning*, *stretch assignment* (mendorong pegawai menyelesaikan pekerjaan melampaui zona nyaman mereka).

KESIMPULAN

Hasil dari data yang diperoleh dalam penelitian yang berjudul “Urgensi Pelatihan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Museum Pusaka Nias”, antara lain sebagai berikut :

1. Pelaksanaan pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia di Museum Pusaka Nias cenderung dilaksanakan dalam bentuk *briefing* ataupun *sharing session* yang dilakukan oleh kepala-kepala unit di masing-masing unit yang dibawahinya, namun hal tersebut tidak maksimal dalam mengembangkan sumber daya manusia di Museum Pusaka Nias, karena tenaga pelatih yang tidak memiliki keahlian yang luas seputar edukasi yang berhubungan dengan unit-unit usaha yang ada di

Museum Pusaka Nias, sedangkan pelaksanaan pelatihan formal yang biasanya melibatkan tenaga pelatih yang memiliki keahlian khusus seputar unit-unit usaha yang dimiliki oleh Museum Pusaka Nias hanya dilaksanakan dalam situasi-situasi tertentu. Biasanya, pelatihan ini diadakan ketika manajemen mengidentifikasi adanya kelemahan yang serius di unit-unit usaha tertentu.

2. Hambatan-hambatan pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia di Museum Pusaka Nias, diantaranya, kurangnya dukungan manajemen, serta kurangnya evaluasi dan umpan balik dimana hal ini terlihat pada kurangnya motivasi dalam diri karyawan untuk mengembangkan dan memberikan *feedback* dengan pelatihan yang telah didapatkan dari program pelatihan.
3. Strategi pelatihan dalam mengembangkan sumber daya manusia di Museum Pusaka Nias dengan metode *on the job training* dan dalam pelaksanaannya mengarah pada *informal on the job training*, dimana karyawan dibimbing dan dilatih oleh kepala-kepala unit usaha dimasing-masing bidang, serta belajar dari karyawan senior.

SARAN

1. Museum Pusaka Nias sebaiknya menyelenggarakan program pelatihan dengan mempertimbangkan tujuan, materi yang relevan, metode yang baik, menentukan peserta yang sesuai kriteria serta memilih pelatih yang ahli dalam pelatihan yang akan disampaikan, serta melaksanakan pelatihan secara berkesinambungan dan merata pada seluruh karyawan di Museum Pusaka Nias.
2. Memberikan ikatan kerja terhadap karyawan yang dianggap mampu dan berprestasi dalam mengikuti program pelatihan sehingga manfaat dalam pelaksanaan pelatihan tidak sia-sia dan dapat memberikan umpan balik pada kinerja organisasi.
3. Membangun kerjasama dengan lembaga-lembaga lain dalam pelaksanaan pelatihan SDM, supaya kelangsungan program pelatihan dapat meringankan dukungan finansial dan saling memberikan *feedback* diantara kedua belah pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Buulolo, et al. (2022). Analisis Implementasi SISKUDES di Desa Sinar Baho Kecamatan Lahusa. *Jurnal Empowering Management for Business and Administration (EMBA)*, 10(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43993>
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *YUME: Journal of Management*, 4(2).
- Caniago, A. P. et al. (2022). "Peran Kecamatan dalam Evaluasi Dana Desa Ladara di Kecamatan Tuheumberua, Kabupaten Nias Utara (Studi Kasus Desa Ladara)." *Jurnal Ilmiah Simantek*, vol. 6, no. 4, November 2022, ISSN 2550-0414.
- Damayanti, F., & Thoyib, A. (2012). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi (Studi pada Karyawan PT Pos Indonesia Persero Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 1(2).
- Fandi Zulfian Zebuai et al. (2022). "Evaluasi Implementasi Sistem Keuangan Desa (SISKEUDES) di Desa Orahili Tumori." *Jurnal Empowering Management for Business and Administration (EMBA)*, vol. 10, no. 4, 2022. DOI: <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43989>.
- Gea et al. (2022). "Evaluasi Penerimaan Retribusi Sampah terhadap Peningkatan Pendapatan Asli

- Daerah pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara Tahun 2021." *Jurnal Empowering Management for Business and Administration (EMBA)*, 10(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43994>.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657-666.
- Halawa, S. J. et al. (2022). Dinamika Perubahan Profesionalisme Pegawai sebagai Bentuk Adaptasi Sistem Kerja Baru di Tempat Usaha di Kota Gunungsitoli. *Journal of Empowering Management for Business and Administration (EMBA)*, 10(4), <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43997>.
- Hasan Toyib et al. "Kolaborasi Sumber Daya Manusia dalam Pencapaian Target dan Sasaran Kinerja LKPI pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kabupaten Nias." *Journal of Empowering Management for Business and Administration (EMBA)*, vol. 10, no. 4, 2022, <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43995>.
- Kasih, M. I. et al. (2022). "Penguatan Komunikasi antara Pemerintah Desa dan BPD untuk Menghasilkan Produk Regulasi Desa yang Berkualitas di Desa Lolozasai Kecamatan Gido." *Journal of Empowering Management for Business and Administration (EMBA)*, vol. 10, no. 4, 2022, <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43992>.
- Maichel Wutoy., et al. "Application of the Presidential Threshold Concept in the Presidential and Vice-Presidential Election System and its Impact on the Indonesian Constitutional System." *Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)*, vol. 2022, no. 7, 2022, pp.
- Mendrofa, V. M. et al. (2022). "Peran Kepemimpinan Transformasional di PT. Cabang Bank Sumut Gunungsitoli dalam Menjaring Kerjasama dengan Stakeholder sebagai Mitra Kerja Pemerintah di Kota Gunungsitoli." *Journal of Empowering Management for Business and Administration (EMBA)*, 10(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43996>
- Minta Indah Laoli et al. (2022). "Implementasi SIPD dalam Pengelolaan Keuangan Daerah di Pemerintah Kabupaten Nias (Studi Kasus BPKPD sebagai Leading Sektor Penganggaran)." *Journal of Empowering Management for Business and Administration (EMBA)*, 10(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43987>
- Ndraha, A. B. (2023). Optimizing Public Services: Reconstructing the Discordant Relationship between Local Leaders to Foster Harmony (A Case Study of Indonesia). *Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)*, 2(07), 18–34. <https://doi.org/10.56982/dream.v2i07.143>
- Ndraha, A. B. ., & Uang, D. P. . (2022). Camat's Leadership in Increasing Community Participation in Development in the Era of Disruption and Social Society 5.0 (Case Study Districts at Nias Regency). *Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)*, 1(01), 55–66. <https://doi.org/10.56982/journalo.v1i01.23>
- Ndraha, A. B. et al. "Delegation Policy Implementation Model of Regent's Authority to District Head (Camat) on Local Autonomy in Nias Regency, North Sumatera Province." *Journal of Public Administration and Governance*, vol. 9, no. 3, 2019, ISSN 2161-7104.
- Ndraha, A., & Uang, D. (2018). Strategi Pemberdayaan Masyarakat Desa Melalui Pengembangan Ekonomi Lokal Di Kabupaten Halmahera Barat Provinsi Maluku Utara. *J-3P (Jurnal Pembangunan Pemberdayaan Pemerintahan)*, 3(2), 137-149. <https://doi.org/10.33701/j-3p.v3i2.867>

- Pratiwi & Ndraha, A. B. (2018). Strategi Pengendalian Banjir di Kota Samarinda Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal MSDM*, 5(2), 141-156.
- Pulubuhu, R. M. (2023). *Pengaruh Kepribadian Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Variabel Organizational Citizenship Behaviour Pada Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Raharjo, R. P. (2014). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan-Lawang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Rona, I. G. A. A. A., & Sariyathi, N. K. (2016). *Pengaruh lingkungan kerja, self- efficacy, dan karakteristik peserta pelatihan terhadap transfer pelatihan pada karyawan PT. Indonesia Power* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Syifa, P. S. B. N., Arifin, Z., Siburian, O. K., Fitriani, M. W., & Watini, S. (2023). Implementasi Model SIUUL dalam Mengembangkan Kemampuan Manajerial *Briefing*. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(6), 3718-3723.
- Sari, S. Y., Sari, V. N., Sari, D. P., & Sari, Y. P. (2021). Penerapan Motivasi dan Briefing Kepada Karyawan sebagai Media untuk Meningkatkan Kinerja dan Mempengaruhi Tingkat Penjualan: Pada UMKM Anandia Bakery. *Jurnal Pustaka Mitra* (Pusat Akses Kajian Mengabdikan Terhadap Masyarakat), 1(2), 124-128.
- Susanti, N. (2018). *Analisis Pelatihan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Pekanbaru (Kasus Pada Kantor Induk Cempaka)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau)
- Waruwu, E. et al. (2022). "Peluang dan Tantangan G20 dalam Transformasi Manajemen Pendidikan di Era Revolusi Industri 4.0 dan Civil Society 5.0 Pasca Pandemi COVID-19." *Jurnal Ilmiah Maksitek*, vol. 7, no. 3, 26-32. Retrieved from <https://makarioz.sciencemakarioz.org/index.php/JIM/article/view/345>
- Widiarti S, T. (2022). Peran Inovasi, Literasi Keuangan, Modal Kerja Dan Kebijakan Pemerintah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja UKM. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 9(3), 1359–1371. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v9i3.44541>