

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Perkembangan jumlah museum di Indonesia saat ini berkembang pesat. Bagaimanapun, hal ini tidak diimbangi dengan peningkatan kualitas museum itu sendiri. Gambaran pusat sejarah yang masih belum berkembang lebih jauh ini mengukuhkan kaitan bahwa museum hanyalah tempat menyimpan dan memamerkan benda-benda kuno dengan model statis.¹ Hal ini membuat ruang pameran di Indonesia kurang menarik bagi para tamu. Begitu juga dengan Balai Pameran Penataran atau yang lebih dikenal dengan Museum Penataran.

Gedung Pameran Penataran merupakan salah satu galeri otoritas publik yang dimiliki oleh Pemerintah Kabupaten Blitar. Area esensial dari desa Penataran yang berada di Kawasan Industri Wisata Penataran tidak membuat Museum Penataran menarik bagi para tamu, terutama segmen usia yang lebih muda. Hal ini berbanding terbalik dengan keadaan Kolam Penataran dan Kompleks Candi Penataran.² Oleh karena itu, penataan ruang Pameran Penataran menjadi penting sehingga dapat menarik untuk dikunjungi, terutama oleh para tamu yang berusia lebih muda.

Museum ini sama sekali tidak seperti kebanyakan pusat sejarah pada umumnya, Balai Pameran Blitar hanyalah tempat untuk menyimpan benda-benda purbakala yang ditemukan oleh pejabat Blitar saat itu, Pak Warso

¹ Rina Yulianti, Dr. Widya Nayati, M.A “Rancangan Museum Penataran Kabupaten Blitar Sebagai Ruang Publik Edukasi dan Rekreasi yang Berorientasi IGeneration “ 2021.

² M. Firmansah Amalludin “ Redesain Museum Penataran di Kawasan Wisata Penataran Kabupaten Blitar”, 2022

Kusumo. Kemudian pada saat itu, untuk memberikan pengakuan kepada orang-orang terhadap penemuan-penemuan tersebut, secara sah dipindahkan ke pusat sejarah di ruang kompleks Penataran Sanctuary yang berganti nama menjadi Museum Penataran³.

Maksudnya adalah melihat berjalannya waktu dapat menarik minat pelajar dan wisatawan untuk menjadikan Museum Penataran sebagai tujuan wisata sejarah dan metode untuk mencari tahu tentang sejarah. Penulisan dasar berkonsentrasi pada aturan informasi desain dan buku harian, untuk berbagai tipologi, penyebaran Kerajaan penting di Jawa Timur, termasuk Kerajaan Mataram, Kerajaan Majapahit, Kerajaan Kadiri, dll.

Selain itu kunjungan situs ini juga digunakan untuk mendapatkan informasi penting dan tambahan bagi para mahasiswa atau tenaga pendidik yang ingin mengetahui sejarah ataupun apa saja yang terkandung di dalam Museum Penataran. Hal ini kemudian digunakan untuk merencanakan tahapan kunci untuk peningkatan pusat sejarah sesuai dengan motivasi di balik berdirinya museum. Museum Penataran juga dapat memiliki banyak peluang potensial untuk mengembangkan dirinya sebagai ruang publik yang menarik untuk sekolah dan hiburan bagi anak-anak dengan usia yang lebih muda, dimana usia tersebut merupakan usia baru dengan semua kualitasnya⁴. Museum Penataran juga harus memiliki opsi untuk menyesuaikan diri dengan semua keadaan, termasuk selama pandemi Coronavirus. Museum Penataran seharusnya bisa menjadi ruang publik yang tidak hanya nyaman untuk belajar

³ Tourist Information Center (ITC), *Koleksi Museum Penataran Kabupaten Blitar*, Amazing Blitar.

⁴ Rina Yulianti, Dr. Widya Nayati, M.A “Rancangan Museum Penataran Kabupaten Blitar Sebagai Ruang Publik Edukasi dan Rekreasi yang Berorientasi IGeneration “ 2021.

dan bersenang-senang, tetapi juga harus memberikan rasa aman bagi para pengunjungnya. Selain digunakan untuk tempat wisata edukasi Museum Penataran juga dapat digunakan sebagai suatu obyek pengembangan Sumber Daya Manusia di bidang kompetensi.

Pengisian, peningkatan atau penguatan (SDM) dibantu melalui program-program pergerakan, misalnya pemberian persiapan dan kemajuan pekerja (persiapan dan kemajuan), ujian pelaksanaan. Bagaimanapun, sering dirasakan oleh organisasi bahwa mereka belum mencapai hasil yang paling ekstrim dari latihan penguatan dan pengembangan aset manusia. Salah satu alasannya adalah bahwa latihan ini dilakukan tanpa didasarkan pada persiapan yang penting. Organisasi yang memanfaatkan spesialis SDM dan penasihat eksekutif mengharapkan Aset Manusia berbasis kapabilitas hasil dewan untuk memasukkan perwakilan yang berkembang lebih lanjut dan pelaksanaan yang berwibawa.⁵

Kemajuan suatu negara membutuhkan sumber daya esensial yang disebut aset, baik aset reguler maupun SDM. Kedua aset ini sangat penting dalam menentukan hasil dari pergantian peristiwa. Namun jika diminta mana dari kedua aset tersebut yang lebih penting, dalam pandangan pencipta, SDM lebih penting. Hal ini dapat kita lihat dari kemajuan suatu negara sebagai tanda dari hasil akhir dari peristiwa negara tersebut.

Membahas SDM, sebenarnya kita bisa melihat dua sudut pandang, yaitu jumlah dan kualitas yang spesifik. Jumlah menyangkut kuantitas SDM (penduduk) yang komitmennya kurang signifikan dikembangkan, berbeda dengan segi kualitas. Bahkan jumlah SDM tanpa disertai kualitas yang bagus akan menjadi beban bagi

⁵ Assoc Prof.Dr. Ded Rianto Rahadi. Dr. Ety Susilowati, *Kompetensi Sumber Daya Manusia*, Tasikmalaya : Lentera Ilmu Mandiri, 2021, Hal 3

kemajuan suatu negara. Sementara itu, kualitas menyangkut sifat SDM tersebut, yang meliputi kapasitas, baik kapasitas aktual maupun kapasitas nonaktual (pengetahuan dan mental). Oleh karena itu, untuk mempercepat kemajuan di bidang apa pun, bekerja pada sifat SDM adalah hal yang sangat penting.

Sifat SDM juga mencakup dua sudut pandang, khususnya perspektif aktual (kualitas aktual), dan sudut non-aktual (kualitas non-aktual) yang menyangkut kapasitas untuk bekerja, berpikir, dan kemampuan yang berbeda. Selanjutnya, upaya menggarap sifat SDM juga dapat dikoordinasikan dengan kedua perspektif tersebut. Untuk mencapai kualitas yang sebenarnya, upaya dapat dilakukan melalui program kesehatan dan gizi. Sementara itu, untuk bekerja pada kualitas atau kapasitas non-aktual, pengajaran dan itu yang paling diharapkan untuk mempersiapkan usaha. Pekerjaan ini tersirat oleh peningkatan aset manusia.

Dari gambaran singkat ini, dapat disimpulkan bahwa apa yang tersirat dari peningkatan aset manusia skala penuh adalah proses bekerja pada kualitas atau batas manusia untuk mencapai tujuan kemajuan publik. Interaksi peningkatan di sini mencakup persiapan, kemajuan, dan dewan SDM. Jika kita berbicara tentang miniatur, dalam artian berada di dalam suatu unit kerja (kantor atau organisasi lain), maka SDM yang dimaksud adalah angkatan kerja, perwakilan atau (perwakilan). SDM atau perwakilan dalam suatu yayasan atau kantor yang dirujuk.

Sangat mirip dengan penggambaran karyawan, bahkan kantor yang bagus dan lengkap bukanlah jaminan hasil dari pendirian, tanpa disesuaikan dengan sifat pekerja yang akan memanfaatkan kantor-kantor ini. Kita juga bisa melihat ini, misalnya, organisasi lain yang utamanya menggunakan beberapa orang, hasilnya lebih unggul daripada organisasi publik dengan lebih banyak perwakilan dan kantor yang lengkap.

Lagi pula, sebuah perpecahan atau kemapanan di tengah-tengah masyarakat, tentu saja memiliki tujuan dan sasaran utamanya sendiri-sendiri. Untuk mencapai misi dan sasaran tersebut disusunlah latihan atau proyek, dan selanjutnya untuk pelaksanaan pengamatan dan penilaian latihan tersebut diperlukan tenaga pengajar yang cakap atau berkualitas. Juga, kantor atau organisasi di dalam area lokal harus berlomba. Perangkat kelas baru, kantor baru, dll ditemukan, jadi jika yayasan ini memiliki keinginan untuk tetap sadar akan waktu, maka mereka harus memiliki hal-hal ini.

Oleh karena itu, pasokan tenaga kerja yang dimilikinya harus diubah, pada dasarnya diberikan persiapan agar pemanfaatan alat baru tersebut dapat mahir. Ini semua menunjukkan bahwa SDM dalam suatu organisasi atau divisi lokal membutuhkan peningkatan atau kemajuan, untuk mencapai hasil kerja yang ideal.

Dari sini dapat diduga bahwa peningkatan sumber daya manusia adalah proses mengatur sekolah, mempersiapkan dan mengawasi tenaga kerja atau perwakilan untuk mencapai hasil yang ideal. Hasil ini dapat berupa administrasi atau barang dagangan atau uang tunai. Dari batasan ini, dapat diduga bahwa metode yang terlibat dalam menciptakan SDM terdiri dari pengaturan, instruksi dan persiapan, dan dewan.⁶

Dari masalah yang ada peneliti ingin memberikan kajian ini dan berencana untuk memberikan saran atau ide perencanaan kepada pengelola Museum Penataran sebagai ruang publik untuk pelatihan dan pengalihan yang mengacu pada persyaratan usia yang lebih muda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang melalui tahapan pengumpulan

⁶ Prof. Dr. Soekidjo Notoatmidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta, 2003, hal. 4

informasi, penyelidikan informasi, dan akhir kesimpulan data. Penelitian ini menjelaskan tentang keadaan aliran ruang Pameran Penataran dimana menunjukkan kekurangan, kualitas, bahaya dan peluang Museum Penataran. Maka dari itu peneliti akan membahas terkait **Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pengelolaan Museum Penataran Kabupaten Blitar.**

B. Fokus Penelitian .

1. Bagaimana perencanaan Sumber Daya Manusia dalam pengelolaan Museum Penataran ?
2. Bagaimana pengadaan Sumber Daya Manusia dalam pengelolaan Museum Penataran ?
3. Bagaimana pembinaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia dalam pengelolaan Museum Penataran ?
4. Bagaimana sistem promosi dan mutasi Sumber Daya Manusia dalam pengelolaan Museum Penataran ?

C. Tujuan Penelitian.

1. Menganalisis perencanaan Sumber Daya Manusia dalam pengelolaan Museum Penataran.
2. Menganalisis pengadaan Sumber Daya Manusia dalam pengelolaan Museum Penataran.

3. Menganalisis pembinaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia dalam pengelolaan Museum Penataran.
4. Menganalisis sistem promosi dan mutasi Sumber Daya Manusia dalam pengelolaan Museum Penataran.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini dan hasil penelitian ini juga dapat diharapkan dapat berguna bagi pihak-pihak sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah koleksi ilmu pendidikan, khususnya dalam rangka wisata edukasi dan peningkatan sumber daya manusia di bidang kompetensi, dan dapat dimanfaatkan sebagai sumber perspektif dalam perbandingan masa depan dan penelitian yang sama.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi sekolah hasil dari tinjauan ini diharapkan dapat memberikan pembicaraan positif kepada sekolah dan staf mereka dalam membuat pendekatan yang berhubungan dengan wisata edukasi untuk lebih mengembangkan prestasi siswa.
- b. Bagi guru konsekuensi dari tinjauan ini diharapkan dapat memberikan referensi untuk perolehan kunjungan edukatif yang dapat diterapkan di sekolah sehingga dapat memajukan imajinasi instruktur dalam membina bahan ajarnya
- c. Bagi siswa ulasan ini diharapkan dapat bermanfaat bagi siswa bahwa pemanfaatan kegiatan wisata edukasi dengan baik akan memberikan

banyak manfaat bagi kemajuan informasi dan pengalaman yang berhubungan dengan ilmu yang mereka pelajari di sekolah.

E. Definisi Konsep

Adapun untuk memperjelas judul yang peneliti angkat pada skripsi ini, perlu kiranya ditegaskan kembali agar lebih mudah untuk dipahami. Berikut pemaparan judul yang penulis maksud:

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Disini penulis ingin memaparkan terkait Perencanaan Sumber Daya Manusia di Museum Penataran, dimana perencanaan merupakan proses penentuan langkah-langkah yang akan dilakukan di masa datang. Disebut juga sebagai proses pengambilan keputusan sekarang untuk sesuatu hal yang dilaksanakan pada waktu yang akan datang.⁷ Museum ini adalah milik Pemerintah Daerah Kabupaten Blitar yang menempati lokasi strategis yaitu terletak di Jl. Penataran Nomor 11 Desa Penataran Kecamatan Nglegok Kabupaten Blitar, yang termasuk dalam kompleks Wisata Penataran. Titik koordinat berada di 8° 0.739'S 112°12.523'E dengan batas utara sawah dan lokasi masjid serta Petilasan Syekh Subakir; batas timur Masjid serta Petilasan Syekh Subakir , jalan raya, rumah penduduk; batas selatan yaitu panggung terbuka (amphiteater), diorama, kolam renang Penataran; serta bagian barat berbatasan dengan area persawahan dan panggung terbuka (amphiteater). Selain itu menjelaskan terkait visi misi Museum Penataran, dimana tujuan pendirian Museum ini adalah untuk menampung hasil

⁷ Drs. Saydam, Gouzali, Bc. TT. Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab . Jakarta : Djambatan, 2000, hal. 37.

temuan dari seluruh wilayah kabupaten Blitar , serta digunakan untuk sarana wisata edukasi, tidak hanya itu pendopo yang ada di Museum Penataran ini juga digunakan untuk sanggar tari yang biasanya ditampilkan diacara yang di adakan oleh Pemerinah Daerah seperti contoh acara Kresnayana. Kemudian Museum Penataran ini juga dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang memadai guna untuk menunjang keefektifan Museum Penataran, dan terdapat juga berbagai koleksi yang terdapat di Museum Penataran contohnya koleksi Arkeologi, Etnografi, dan Numismatik.

2. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Disini penulis akan memaparkan terkait pengadaan sumber daya manusia di Museum Penataran, dimana pengadaan itu sendiri merupakan suatu upaya untuk mendapatkan jumlah dan jenis individu atau tenaga kerja yang tepat dan sesuai dengan kriteria perusahaan atau organisasi khususnya di Museum Penataran.

3. Pembinaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia

Disini penulis akan memaparkan terkait pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia, dari beberapa aspek manajemen sumber daya manusia salah satunya adalah pembinaan sumber daya manusia dimana pembinaan itu sendiri merupakan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna.⁸ Dengan demikian SDM berarti kegiatan yang dilakukan terhadap adanya tenaga kerja dalam perusahaan, agar mereka lebih berdaya guna dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

⁸ Drs. Saydam, Gouzali, Bc. TT. Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab . Jakarta : Djambatan, 2000, hal. 409

Proses pembinaan itu sendiri lebih banyak diarahkan pada pembinaan sikap dimana dalam bertingkah laku dalam melaksanakan pekerjaan agar mereka menjadi terbiasa sesuai yang diharapkan perusahaan atau intstitusi khususnya Museum Penataran ini.

Kemudian dalam pengembangan sumber daya manusia sendiri adalah suatu hal yang harus dilakukan oleh perusahaan atau institusi guna untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan ketampilan mereka yang sesuai dengan harapan perusahaan atau institusi tersebut. Dengan kegiatan pengembangan ini maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh perusahaan atau institusi.⁹

4. Sistem promosi dan mutasi Sumber Daya Manusia.

Disini penulis akan memaparkan terkait sistem promosi dan mutasi sumber daya manusia. Promosi merupakan suatu proses yang dapat menunjang jalannya kegiatan dalam perusahaan atau insitusi yang mana nantinya membawa perubahan dari suatu pekerjaan dalam hirarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi dari yang sebelumnya, dimana nanti sistem promosi ini antara lain melewati wisata edukasi, pengenalan cagar budaya yang ada disana, melalui acara-acara tertentu yang pastinya dapat menunjang jalannya promosi yang ada di Museum Penataran.

Selanjutnya yaitu penulis akan membahas terkait mutasi sumber daya manusia, suatu hubungan kerja yang berjalan lama antara tenaga kerja

⁹ Ibid,hal. 496

dengan perusahaan mungkin suatu saat terjadi pemutusan / mutasi, dimana pemutusan ini merupakan suatu kondisi dimana tenaga kerja atau karyawan tidak bekerja lagi dengan perusahaan yang dinaunginya.

F. Penelitian Terdahulu

Kajian penelitian mencakup cuplikan isi bahasan pustaka yang berkaitan dengan masalah penelitian yang akan dilakukan berupa sajian hasil atau bahasan ringkas dari hasil temuan penelitian terdahulu yang relevan dengan masalah penelitian. Berikut ini disajikan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai perbandingan terhadap penelitian penulis.

1. Rina Yulianti, Dr. Widya Nayati , M.A “Rancangan Museum Penataran Kabupaten Blitar Sebagai Ruang Publik Edukasi dan Rekreasi yang Berorientasi IGeneration “ Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang melalui tahapan pengumpulan data, analisis data dan berujung pada penyimpulan. Hasil dari investigasi ini adalah untuk melihat kondisi Museum Penataran dan melihat di mana ia kemudian digunakan untuk membentuk tahapan-tahapan penting untuk perkembangan koridor presentasi sesuai dengan justifikasi di balik penyebaran fokus kronik. Konsekuensi tertunda dari penilaian ini menunjukkan bahwa fokus Museum Penataran memiliki berbagai peluang luar biasa untuk mengembangkan dirinya sebagai ruang publik yang menarik untuk bimbingan dan pengalihan untuk iGeneration yang merupakan usia luar biasa dengan semua karakteristiknya. Namun pengaturan perkembangan koridor tampilan ini ingin menyelesaikan masalah iGeneration, fokus yang dapat diverifikasi harus dapat diakses

oleh semua orang. Selain itu, lobi Penataran Show juga harus memiliki pilihan untuk menyesuaikan diri dengan segala kondisi, termasuk selama pandemi Covid. Penataran Display seharusnya menjadi ruang publik yang tidak hanya menyenangkan untuk pembelajaran dan hiburan, tetapi juga harus memberikan rasa aman bagi para pengunjungnya.¹⁰

2. M. Firmansah Amalludin “ Redesain Museum Penataran di Kawasan Wisata Penataran Kabupaten Blitar” Studi ini melibatkan strategi eksplorasi di mana ilmuwan membaginya menjadi dua kumpulan, menjadi informasi penting khusus dan informasi tambahan. Konsekuensi dari kajian ini adalah gagasan tentang struktur pusat sejarah yang mutakhir dan kontemporer sesuai dengan kapasitasnya. Selain itu, tindakan ruangan dalam struktur juga harus fokus pada perspektif yang menarik pengunjung untuk terus mengunjungi gerai ritel ini. Hal ini tergantung pada bagian dari pengalihan atau hiburan yang diberikan oleh gedung pertokoan itu sendiri. Serta menempatkan latihan hiburan di lantai atas bangunan sehingga pengunjung yang memiliki tujuan hiburan dapat melewati semua penjual dan pengecer di lantai terakhir di gedung utama ruang pameran ini.¹¹

¹⁰ Rina Yulianti, Dr. Widya Nayati , M.A “Rancangan Museum Penataran Kabupaten Blitar Sebagai Ruang Publik Edukasi dan Rekreasi yang Berorientasi IGeneration “ 2021.

¹¹ M. Firmansah Amalludin “ Redesain Museum Penataran di Kawasan Wisata Penataran Kabupaten Blitar”, 2022

3. ASSOC Prof. Dr. Dedi Rianto Rahadi, “ Kompetensi Sumber Daya Manusia” Hasil dari penyusunan buku ini adalah kapabilitas dapat digambarkan sebagai perpaduan antara kemampuan, informasi, dan sifat untuk menghasilkan karya dengan norma-norma yang telah ditetapkan. Kemampuan adalah pengaturan yang jelas dari atribut dan kemampuan yang memberdayakan dan membangun produktivitas pelaksanaan pekerjaan. Juga, menurut pencipta ini, kemampuan lebih seluk beluk daripada kemampuan dan mempertimbangkan informasi dan kapasitas individu untuk memutuskan apakah seseorang memiliki cara berperilaku yang benar untuk menang dalam pertunjukan. Tetapi karena pekerja memiliki rasional internal dan sosial yang melibatkan kemampuan sebagai alasan kemampuan, maka dewan membutuhkan ketelitian dan kewaspadaan yang lebih besar daripada pada dasarnya mencari perwakilan yang memiliki kemampuan yang tepat.¹²

4. Epon Ningrum “ Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan “ Kajian ini mengkaji (SDM) sebagai komponen yang dominan dalam sebuah pendirian, tak terkecuali dalam bidang persekolahan. Pelatihan membutuhkan SDM yang berkualitas untuk menyelesaikan tugasnya dalam melayani kebutuhan edukatif daerah setempat. Kebutuhan instruktif menggabungkan kebutuhan situasional yang layak serta persyaratan yang diharapkan untuk perubahan sosial. Oleh karena itu, menciptakan SDM untuk pengakuan nilai SDM di

¹² Assoc Prof.Dr. Ded Rianto Rahadi. Dr. Ety Susilowati, *Kompetensi Sumber Daya Manusia*, Tasikmalaya : Lentera Ilmu Mandiri, 2021,

bidang pendidikan sangat penting. Peningkatan aset manusia dilakukan melalui instruksi dan persiapan, baik secara resmi maupun santai, yang diselesaikan secara terus menerus. Ada lima ruang SDM yang dipandang signifikan dalam peningkatan SDM di bidang persekolahan. Lima ruang tersebut adalah: keterampilan yang mengesankan, kekuatan kejam, kemampuan utilitarian, manfaat partisipatif, dan kolaborasi. Namun, peningkatan lima ruang SDM membutuhkan semua kontrol kualitas (TQC) dan program persiapan terpadu untuk mencapai kelangsungannya.¹³

5. Ahmad Azmy “ Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Mencapai Career Ready Profesional di Universitas Tanri Abeng”
Artikel ini membahas peningkatan kemampuan dalam mencapai tujuan hierarkis. Penelitian ini mengkaji tentang bagaimana membina kemampuan aset manusia dalam mewujudkan cita-cita asosiasi, khususnya vokasi siap cakap di Tanri Abeng College. Motivasi di balik tinjauan tersebut adalah untuk memecah tugas asosiasi dalam menciptakan kemampuan aset manusia dalam mencapai tujuan otoritatif. Teknik eksplorasi yang digunakan mencerahkan. Kajian ini memikirkan tentang spekulasi-spekulasi yang berhubungan dengan subjek eksplorasi dengan aplikasi-aplikasi yang telah diterapkan dan yang telah diperkuat oleh investigasi-investigasi sebelumnya. Konsekuensi dari tinjauan menunjukkan bahwa peningkatan

¹³ Epon Ningrum “ Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan “ 2009

kemampuan aset manusia harus dilakukan dalam mencapai tujuan hierarkis dengan cara yang ekonomis. Pergantian peristiwa dan perubahan hierarkis harus terhubung di pinggul pada waktu tertentu. Kedua siklus tersebut membutuhkan kemampuan yang diharapkan oleh semua individu dari pergaulan. Peningkatan kemampuan harus dimungkinkan dengan memberikan proses perpindahan informasi antar individu dari asosiasi. Cara untuk maju adalah tanggung jawab dan korespondensi.¹⁴

6. Prof. Dr. Soekidjo Notoatmidjo, “Pengembangan Sumber Daya Manusia” dalam buku ini dijelaskan bahwa tenaga kerja sebagai SDM dalam suatu asosiasi atau pendirian atau organisasi sangat penting untuk memperluas kegunaan atau kemajuan asosiasi organisasi. Selain itu, buku ini didistribusikan untuk dua sasaran utama, yaitu perintis berwibawa dan mahasiswa¹⁵.

7. Prof.Dr.H.Buchari Zainun, MPA, “Manajemen Sumber Daya manusia Indonesia” dalam buku ini dijelaskan peranan manajer dalam pengembangan SDM, bagaimana merencanakan SDM, mengetahui kapasitas SDM yang dimiliki organisasi, pembahasan SDM di

¹⁴ Ahmad Azmy “ Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Mencapai Career Ready Profesional di Universitas Tanri Abeng”,

¹⁵ Prof. Dr. Soekidjo Notoatmidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta, 2003,

pemerintahan dan birokrasinya, keberhasilan menilai program kerja dan kualitas SDM nya.¹⁶

8. Ali Akbar, “ Museum di Indonesia” dalam buku ini dijelaskan terkait kendala dan harapan dalam pembangunan Museum di Indonesia, dimana dalam mengembangkan Museum di Indonesia memerlukan pengetahuan mengenai perkembangan Museum di luar Indonesia dan tempat umum lainnya. Dengan begitu dalam buku ini juga dijelaskan terkait Pengelolaan museum, pemerhati museum, pengelolaan situs dan bangunan bersejarah, pengelola lembaga yang bersifat edukasi dan hiburan, sampai ke masyarakat umum.¹⁷
9. Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan, “ Manajemen Sumber Daya Manusia” didalam buku ini memaparkan terkait pemikiran dari Drs. H, Malayu S.P. Hasibuan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia , yang mana didalam MSDM tersebut menjelaskan mengenai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.¹⁸

¹⁶ Prof.Dr.H.Buchari Zainun, MPA, Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, HAJI MASAGUNG, cetakan keempat 1994

¹⁷ Akbar, Ali “ Museum di Indonesia Kendala dan Harapan”, Jakarta: Paps Sinar Sinanti, cetakan pertama , 2010

¹⁸ Hasibuan, Malayu, S.P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarat: Bumi Aksara.

Tabel 1.1 : Penelitian Terdahulu

NO	Penelitian/Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Tesis, Rina Yulianti, Dr. Widya Nayati , M.A, 2021	<ul style="list-style-type: none"> - Profil Museum Penataran - Penataan ruang guna untuk daya tarik IGeneration. 	Pada penelitian ini hanya berfokus pada pengelolaan khususnya penataan ruang Museum Penataran
2.	Tesis, M. Firmansah Amalludin, 2022	Profil Museum Penataran	Pada penelitian ini hanya berfokus pada redesain bangunan Museum Penataran.
3.	Buku Monograf, ASSOC Prof. Dr. Dedi Rianto Rahadi, 2021	Kompetensi Sumber Daya Manusia	Pada penelitian ini hanya berfokus pada kompetensi yang dimiliki para SDM
4.	Jurnal, Epon Ningrum, 2009	Pengembangan Sumber Daya Manusia	Pada penelitian ini hanya berfokus pada sistem pengembangan SDM pada pendidikan

5.	Jurnal, Ahmad Azmy. 2015	Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia	Pada penelitian ini hanya berfokus pada kompetensi, komitmen, dan pengetahuan SDM
6.	Buku, Prof. Dr. Soekidjo Notoatmidjo, cetakan ketiga 2003	Pengembangan Sumber Daya Manusia	Pada penelitian ini hanya berfokus pada teori-teori pengembangan SDM.
7.	Buku, Prof.Dr.H.Buchari Zainun, MPA, cetakan keempat 1994	Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia	Pada penelitian ini hanya berfokus pada konsep dasar manajemen SDM.
8.	Buku, Ali Akbar , cetakan pertama 2010	Pengelolaan museum, pemerhati museum, pengelolaan situs dan bangunan bersejarah, pengelola lembaga yang bersifat edukasi dan hiburan, sampai ke masyarakat umum.	Pada penelitian ini hanya memaparkan bagaimana mendirikan dan mengelola museum dengan baik dan benar.

9.	Buku, Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan, cetakan keenam 2003	Manajemen Sumber Daya Manusia	Pada penelitian ini hanya berfokus pada manajemen sumber daya manusia nya saja.
----	--	-------------------------------	---