

BAB VI

PENUTUP

Kesimpulan

Dengan memperhatikan uraian penelitian, hasil temuan penelitian, dan pembahasan mengenai pengembangan sumber daya manusia dalam pengelolaan Museum Penataran, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagaimana berikut,

1. Perencanaan SDM dalam pengelolaan Museum Penataran ini membahas terkait *job analysis* diantaranya terkait aktivitas kinerja karyawan, standar pekerjaan, organisasi antara lain struktur organisasi, kepemilikan Museum, dan situasi persediaan tenaga kerja antara lain sistem persediaan tenaga kerja dan mengenai kebutuhan SDM yang sesuai di bidangnya, diharapkan ada tenaga kerja yang sesuai dengan bidang tersebut sehingga tujuan dan struktur keorganisasian yang ada di Museum Penataran ini dapat terstruktur dengan baik.
2. Pengadaan SDM dalam pengelolaan Museum Penataran ini membahas terkait proses *recruitment*, seleksi dan penempatan, orientasi dan induksi. Pengadaan SDM ini dilakukan ketika terdapat formasi yang membutuhkan, seperti saat ini instansi membutuhkan tenaga kerja yang pendidikannya linier, sehingga dapat memenuhi kebutuhan di bidang arkeolog dan administrasi.
3. Pembinaan dan pengembangan SDM dalam pengelolaan Museum Penataran membahas terkait jenis, proses, metode pembinaan dan pengembangan SDM. dapat meningkatkan kinerja karyawan Museum Penataran, dan tentunya Museum Penataran memiliki karyawan yang berkompetensi.

4. Sistem promosi dan mutasi dalam pengelolaan Museum Penataran membahas terkait asas-asas, dasar, dan syarat promosi dan mutasi, dan untuk saat ini yang diterapkan yaitu dengan kenaikan jabatan dan juga mengikuti event – event yang tujuannya untuk memperkenalkan kepada masyarakat bahwasannya karyawan di Museum Penataran ini merupakan karyawan yang berkompeten, dan juga menjadikan Museum Penataran menjadi destinasi yang wajib dikunjungi.

Implikasi

Berdasarkan kesimpulan diatas penelitian ini memiliki kemanfaatan terhadap pengembangan SDM dalam pengelolaan Museum Penataran. Agar kebermanfaatan tersebut dapat diterapkan dalam pengelolaan Museum Penataran, terdapat empat implikasi yang muncul dalam penelitian ini.

1. Untuk dapat meningkatkan kualitas perencanaan SDM di Museum Penataran, maka pengelola Museum Penataran dapat menyiapkan segala kekurangan dalam perencanaan tersebut dengan baik khususnya terkait situasi persediaan tenaga kerja di Museum Penataran, dengan begitu struktur keorganisasian di Museum Penataran dapat tersusun dengan baik dan benar.
2. Untuk dapat meningkatkan kualitas pengadaan SDM di Museum Penataran, maka pengelola Museum Penataran dapat memperluas informasi terkait kebutuhan tenaga kerja di khususnya untuk yang berpendidikan linier sehingga dengan cepat formasi yang di butuhkan terpenuhi.
3. Untuk dapat meningkatkan mutu pembinaan dan pengembangan SDM di Museum Penataran, maka pengelola lebih memperhatikan lagi yang

dibutuhkan oleh para karyawan, tidak hanya terkait pemeliharannya saja tapi juga terkait bagaimana pengelolaan Museum dengan baik dan benar.

4. Untuk dapat meningkatkan sistem promosi dan mutasi SDM di Museum Penataran, maka pengelola dapat memberikan promosi terbaik untuk karyawan yang berkompeten, selain itu untuk memutasikan karyawan hendaknya menganalisis secara detail dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut.

Rekomendasi

Dari penelitian ini direkomendasikan kepada pengelola Museum untuk redesain terkait pengembangan SDM dalam pengelolaan Museum Penataran, agar menjadi menarik dan diminati banyak orang khususnya generasi muda yang memiliki sifat terbuka terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan merespon secara cepat.

1. Kepada masyarakat dapat menjadikan penelitian ini sebagai motivasi .
2. 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.
3. 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

4. Bagi peserta didik penelitian ini bisa menjadi referensi di kemudian hari jika membutuhkan informasi dan pengalaman yang berhubungan dengan ilmu yang mereka pelajari di sekolah.

Batasan

Dari penelitian ini bahwasannya peneliti melakukan batasan penelitian dimana hanya dilakukan sebatas tingkat provinsi.

Saran

Ada beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan pada penelitian ini sebagai kontribusi terhadap pengembangan SDM dalam pengelolaan Museum Penataran.

1. Dinas Pemerintah Pengelola Museum Penataran.

Diharapkan kepada Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga dan juga Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XI Provinsi Jawa Timur terlepas sebagai penanggung jawab pengelolaan Museum Penataran, dapat memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan para karyawan khususnya dalam kebutuhan SDM di bidang arkeologi, administrasi kurator, dan bidang lain yang belum terpenuhi. Bisa dengan memberikan reward kepada karyawan yang mampu dan berkompeten untuk lanjut study ke perguruan tinggi yang sesuai dengan bidang yang dibutuhkan dan ketika lulus ditempatkan di formasi yang membutuhkan tenaga kerja tersebut. Sehingga dengan berjalannya waktu kebutuhan SDM yang berkompeten dibidangnya terpenuhi, dan pastinya dapat memenuhi kriteria yang diinginkan dan juga dapat meningkatkan kualitas Museum Penataran.

2. Museum Penataran

Untuk meningkatkan kualitas Museum Penataran hendaknya kepala museum dapat mengkoordinir dan memberikan inovasi kepada seluruh karyawan meskipun sebenarnya status seluruh tenaga kerja di Museum Penataran adalah juru pelihara, dengan koordinasi dan memberikan inovasi baru dan juga motivasi harapannya dapat meningkatkan kualitas Museum Penataran dan juga kualitas tenaga kerja di Museum Penataran.

3. Karyawan Museum

Diharapkan seluruh karyawan Museum Penataran dapat meningkatkan kualitas Museum Penataran, dan juga melaksanakan tugas sesuai dengan fungsi Museum, selain itu diharapkan karyawan Museum lebih fokus dan saling bekerja sama dalam pengelolaan Museum Penataran , saling menghargai dan mendengarkan motivasi atau intruksi dari siapapun tanpa memandang status jabatan.

4. Peneliti

Diharapkan untuk peneliti lain yang ingin mengkaji lebih dalam terkait pengembangan sumber daya manusia dalam pengelolaan Museum Penataran dapat mencari informasi lebih dalam ke tingkat lebih atas guna untuk mendapatkan data yang diinginkan.