

**PERAN KOMUNITAS CAKRA DEWANTARA DALAM
MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI MUSEUM
DEWANTARA KIRTI GRIYA**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

Oleh :

Maulida Iftinan

NIM 20102030077

Pembimbing:

Siti Aminah S.Sos.I., M.Si.

NIP 198308112011012010

**PROGRAM STUDI PENGEMBANGAN MASYARAKAT ISLAM
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2024**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-172/Un.02/DD/PP.00.9/01/2024

Tugas Akhir dengan judul : PERAN KOMUNITAS CAKRA DEWANTARA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI MUSEUM DEWANTARA KIRTI GRIYA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MAULIDA IFTINAN
Nomor Induk Mahasiswa : 20102030077
Telah diujikan pada : Jumat, 26 Januari 2024
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Siti Aminah, S.Sos.I., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 65b707161b3f0



Penguji I
Prof. Dra. Siti Syamsiyatun, M.A., Ph.D.
SIGNED

Valid ID: 65b63161c8840



Penguji II
Muhamad Rashif Hilmi, S.Si., M.Sc.
SIGNED

Valid ID: 65b7061a3f4db



Yogyakarta, 26 Januari 2024
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 65b7082e9fadf



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jln. Marsda Adisucipto. Telp ☎ (0274)515856. Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamualaikum wr.wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara :

Nama : Maulida Ifiinan
NIM : 20102030077
Program Studi : Pengembangan Masyarakat Islam
Judul Skripsi : Optimalisasi Peran Komunitas Cakra Dewantara Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Museum Dewantara Kirti Griya

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Dakwah Program Studi Pengembangan Masyarakat Islam (PMI) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang sosial.

Dengan ini saya berharap agar skripsi tersebut diatas dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Pembimbing,

Siti Aminah S.Sos.I., M.Si.
NIP 198308112011012010

Yogyakarta, 22 Januari 2024
Mengetahui:
Ketua Prodi,

Siti Aminah S.Sos.I., M.Si.
NIP 198308112011012010

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Maulida Iftinan
NIM : 20102030077
Program Studi : Pengembangan Masyarakat Islam
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul : *“Optimalisasi Peran Komunitas Cakra Dewantara Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Museum Dewantara Kirti Griya”*, adalah hasil karya saya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku

Yogyakarta, 22 Januari 2023.

Yang menyatakan,



Maulida Iftinan

20102030077

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

Kedua orangtua yang amat sangat saya sayangi, dan menjadi penyemangat utama bagi saya untuk segera menyelesaikan skripsi ini, Alm. Iqbal Husni (Ayah) dan Baldiah (Mama). Terimakasih atas segala doa yang tak pernah putus, doa ayah dan mama menjadi semangat yang tak ternilai sampai saat ini. Untuk mama, komunikasi dua arah secara virtual yang kita habiskan, adalah ruang relaksasi terfavorit serta motivasi terbesar saya berjuang sampai sekarang. Teruntuk kedua kakak kandung saya, Mawaddah Aira dan Ulfatun Nazliah serta adik-adik tercinta. Terima kasih untuk segala dukungan dan menjadi rumah yang nyaman bagi saya untuk berkeluh kesah dalam proses menulis skripsi ini.

Skripsi ini juga saya persembahkan untuk diri saya sendiri, yang telah berjuang dan berusaha dengan menghabiskan banyak waktu untuk fokus menyelesaikan tugas akhir. Terima kasih atas kerja kerasnya, mari tetap berdoa dan terus berjuang sampai kapanpun yaa! Juga terima kasih seluas samudera, kepada seseorang yang menjadi alasan saya untuk selalu semangat agar terus menjadi pribadi yang lebih baik dan positif, kakak tersayang, M. Andrian Rafiza.

Saya dedikasikan pula hasil skripsi ini kepada seluruh teman-teman maupun sahabat terdekat saya yang sudah banyak memberi dukungan, ruang diskusi, dan ketulusan doa. Teman-teman PMI angkatan 20, terima kasih telah mengukir banyak kenangan yang tidak bisa dibeli. Semoga dalam segala kebaikan teman-teman semua, Allah SWT senantiasa memberikan kelancaran dan kemudahan dalam setiap langkah yang ditempuh.

Almater saya Prodi Pengembangan Masyarakat Islam, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang selalu saya banggakan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

“Janganlah kamu berduka cita, sesungguhnya Allah selalu bersama kita”

Qs. At-Taubah: 51

“Selagi masih muda, mari manfaatkan waktu sebaik-baiknya.

*Karena kamu yang sekarang adalah representasi,
dari apa yang kemarin kamu jajaki”*

Maulida Iftinan

“Kehidupan ini butuh cinta, tanpa cinta hidupmu terasa hampa”

M. Andrian Rafiza



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur tak terhingga kepada pemilik alam semesta, Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam, kepada suri tauladan di setiap zaman, senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah SAW. Berkat segala usaha, doa dan kerja keras akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir. Penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini dapat terselesaikan tepat waktu atas bantuan dan dorongan motivasi dari berbagai pihak. Berkaca dari hal tersebut, penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Prof. Dr. Phil. Al Makin, S. Ag, M.A., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta.
3. Siti Aminah, S.Sos. I., M.Si., selaku Ketua Prodi Pengembangan Masyarakat Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi, yang sudah berkenan meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan, nasihat, dan dukungan kepada penulis. Semoga segala urusan itu selalu dimudahkan oleh Allah SWT.
4. Dr. Pajar Hatma Indra Jaya, S.Sos., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik, yang telah memberikan saya banyak pembelajaran dan refleksi tentang kesabaran dalam meneliti skripsi ini.

5. Seluruh Bapak-Ibu Dosen Program Studi Pengembangan Masyarakat Islam, Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang telah menularkan ilmu yang luar biasa kepada penulis selama menimba ilmu di bangku perkuliahan.
6. Seluruh petugas TU (Tata Usaha) dan staf Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang sudah membantu penulis dalam proses administrasi penyusunan skripsi ini.
7. Kedua orang tua tercinta penulis, Bapak alm. Iqbal Husni dan Ibu Baldiah yang dalam setiap doanya senantiasa menyebutkan nama penulis agar penulis dimudahkan dalam proses pengerjaan skripsi ini. Dukungan yang tak terhingga dari orang tua adalah kado terhebat yang sampai sekarang menjadi alasan penulis untuk terus berjuang. Dan juga kepada kakak dan adik penulis yang tercinta, yang selalu memberikan kepercayaan dan ruang curhatan ternyaman bagi penulis.
8. Keluarga besar penulis yang telah melimpahkan banyak kasih dan sayang kepada penulis.
9. Kepada salah satu support system terbaik penulis, yaitu M.Andrian Rafiza. Kakak yang menjadi salah satu alasan penulis semangat untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
10. Seluruh staf Museum Dewantara Kirti Griya, Bu Muriani, Pak Agus, Mba Eva yang telah menyambut dengan kehangatan luar biasa akan kehadiran penulis dalam melaksanakan penelitian dengan baik dan senantiasa memberikan berbagai informasi dalam penelitian.
11. Kepada keluarga besar Komunitas Cakra Dewantara, yang beberapa diantaranya bersedia untuk menjadi informan penulis, Mba Ria Palupijati, Mba

Ahimsa, Mba Aulia Rachma Diah, Miladi, Wildan, Qisthy, Mba Endah, dan Riezka. Tentunya, skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik atas banyak informasi, cerita dan diskusi yang disampaikan.

12. Teman-teman PMI angkatan 20, yang memberi banyak kenangan dan kebersamai sukaduka dalam proses penyelesaian skripsi ini.
13. Kelompok PPM Lazisnu 20, Mba Ihda, Datul, Nana, Niam, Hesti, Salma, Faza, Figur yang telah kebersamai masa-masa PPM 1 dan II.
14. Kelompok KKN Batu, terutama Kelompok Tonggolari, yang memberi banyak arti kehidupan bersama dalam sebulan.
15. Pengurus Divisi Tahfiz UKM JQH Al-Mizan, Mas Didan, Mba Aul, Rohim, Oja, Rizka, Pais, yang telah menerima penulis untuk memiliki pengalaman menyenangkan awal-awal menjajaki Yogyakarta.
16. Purun-ku tercinta, Aciw, Apki, Ahul, Hisyam dan Adudu. Katanya kita bestie sampai punya anak cucu yaa wkwk.
17. Bestie di perkuliahan yang paling penulis sayangi sampai saat ini, Matsna Naqilal Khidriyah. Tuhan terlalu baik, mempertemukan penulis dengannya. Terima kasih sudah menjadi banyak peran bagi kehidupan penulis di perantauan. Perjuangan skripsi ini dilalui dengan banyak sekali lika-liku. Terima kasih telah kebersamai di setiap jalannya. Tuhan menjadi saksi bahwa doa terbaik penulis selalu menyertai kita, sekarang dan kedepannya.
18. Bestie *ter-friendly*, Siti Hani'am Maria, yang selalu memiliki kegiatan asik untuk teman-teman pejuang skripsi. Juga Siti Novia, partner kosan yang baik

sekali untuk membantu penulis dalam penyelesaian administrasi ICT untuk skripsi.

19. Sobatku Wanda Faring Fitnia. Kosan dan waktumu adalah healing terbaik penulis di masa-masa skripsi. Semoga Allah SWT membalas segala kebaikanmu.
20. Kak Nanda Khairani, kakak kosan yang banyak memberi info dan masukan dalam proses penulisan skripsi ini.
21. Serta berbagai pihak-pihak lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu, yang telah memberikan bantuan dan dukungan secara langsung maupun tidak langsung demi berjalannya penyusunan skripsi ini.

Ucapan terima kasih kepada seluruh saudara-saudari yang membantu memberikan banyak support dan dukungan kepada penulis. Semoga karya sederhana ini dapat memberikan manfaat tidak hanya bagi penulis, akan tetapi juga bagi Museum Dewantara Kirti Griya dan pihak yang membacanya. Penulis sangat menyadari dan memohon maaf apabila dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan ketidaksempurnaan. Untuk itulah, penulis sangat berkenan untuk menerima kritik dan saran yang membangun. Demikian yang penulis sampaikan, terima kasih.

Yogyakarta, Januari 2024

Penulis



Maulida Iftinan

NIM: 20102030077

ABSTRAK

Maulida Iftinan (20102030077), dengan judul Optimalisasi Peran Komunitas Cakra Dewantara Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Museum Dewantara Kirti Griya, *Skripsi*, Yogyakarta: Prodi Pengembangan Masyarakat Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Sumber Daya Manusia yang kompeten menjadi hal yang penting bagi perkembangan setiap Museum, tidak terkecuali di Museum Dewantara Kirti Griya. Museum tersebut dewasa ini telah menjadi salah satu cagar budaya yang berada di Yogyakarta. Jumlah kedatangan pengunjung Museum Dewantara Kirti Griya semakin meningkat hingga tahun 2023. Salah satu *stakeholder* yang berkontribusi meningkatkan pengunjung ke Museum Dewantara Kirti Griya adalah Komunitas Cakra Dewantara. Komunitas Cakra Dewantara hadir sebagai terobosan baru dalam membantu Sumber Daya Manusia (SDM) di museum yang masih terbatas. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa peran-peran dari hadirnya Komunitas Cakra Dewantara yaitu sebagai penggagas program di museum, menjadi pendamping program di Museum, tim manajemen organisasi serta social media specialist. Hasil dari peran tersebut juga menunjukkan peningkatan branding museum kian hari semakin baik. Hal tersebut terbukti dari data pengunjung pada tahun 2023 yang semakin meningkat serta partisipasi oleh generasi muda yang mulai tertarik dan ingin mengetahui tentang Museum Dewantara Kirti Griya. Selain itu, peran komunitas juga memberi banyak pengalaman baru yang bermanfaat bagi SDM dalam proses mengaktualisasikan serta meningkatkan kompetensi di bidangnya masing-masing.

Keywords: Komunitas Cakra Dewantara, SDM Museum Dewantara, Optimalisasi Peran.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I: PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	3
C. Rumusan Masalah.....	9
D. Tujuan Penelitian.....	9
E. Manfaat Penelitian.....	10
F. Tinjauan Pustaka	11
G. Landasan Teori	17
H. Metode Penelitian.....	26
I. Sistematika Pembahasan	36
BAB II: GAMBARAN UMUM LOKASI DAN SUBJEK PENELITIAN	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	37
1. Sejarah Museum Dewantara Kirti Griya.....	37
2. Koleksi Museum.....	40
3. Tata Pamer.....	41
4. Struktur Pengelola	43
B. Gambaran Umum Objek Penelitian	44
1. Profil Komunitas Cakra Dewantara.....	44
2. Struktur Kepengurusan Komunitas	46
3. Visi Misi.....	47

4. Prinsip Komunitas	48
5. Program Kolaborasi Komunitas dan Museum	52

BAB III: PERAN KOMUNITAS CAKRA DEWANTARA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA

A. Peran Komunitas Cakra Dewantara Dalam Meningkatkan Kualitas SDM Museum.....	56
1. Pendamping Program Pekan Dewantara di Museum Dewantara Kirti Griya.....	59
2. Tim Manajemen Organisasi.....	63
3. Social Media Specialist Museum Dewantara Kirti Griya	68
B. Hasil Optimalisasi Peran Komunitas Cakra Dewantara	74
1. Branding dan Peningkatan Kualitas SDM Museum.....	75
2. Peningkatan Sumber Daya Komunitas.....	79
C. Pembahasan Analisis Hasil Penelitian.....	82

BAB IV : PENUTUP

A. Kesimpulan.....	87
B. Saran.....	88

DAFTAR PUSTAKA	91
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN	97
-----------------------	-----------

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Daftar Narasumber	29
Tabel 3.1 : Data Pengurus Divisi Komunitas Cakra Dewantara.....	56
Tabel 3.2 : Argumentasi Peserta Program Pelatihan Edukator Museum	66
Tabel 3.3 : Analisis SOAR hasil peningkatan SDM melalui peran Komunitas Cakra Dewantara	73
Tabel 3.4 : Data Pengunjung Museum Dewantara Kirti Griya	75
Tabel 3.5 : Analisis Peran Melalui Indikator Kualitas SDM	83
Tabel 3.6 : Pembahasan Analisis Hasil Optimalisasi Peran Melalui SOAR	84



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Susunan Pengurus Museum Dewantara Kirti Griya.....	42
Gambar 2.2 : Struktur Kepengurusan Komunitas Cakra Dewantara	43
Gambar 2.3 : Screening Film Program Pekan Dewantara	51
Gambar 2.4 : Tapak Tilas X Kolega Museum Program Pekan Dewantara ..	53
Gambar 2.5 : Logo Komunitas Cakra Dewantara.....	55
Gambar 3.1 : Pemandu Program Pekan Dewantara.....	61
Gambar 3.2 : Program Pelatihan Edukator Museum.....	65
Gambar 3.4 : Instagram Museum Dewantara Kirti Griya.....	67
Gambar 3.5 : Sharing Penggunaan Sosial Media.....	69

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Judul Skripsi ini “Peran Komunitas Cakra Dewantara Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Museum Dewantara Kirti Griya”. Untuk menghindari kekeliruan dan pemahaman tentang skripsi ini, maka perlu dijabarkan beberapa istilah yang terdapat dalam judul di atas, sebagai berikut:

1. Peran Komunitas

Menurut Kozier Barbara peran adalah tingkah laku individu yang sesuai dengan kedudukannya dalam suatu sistem.¹ Sukanto berpendapat bahwa peran merupakan status seseorang yang dilakukan sesuai dengan hak dan kewajiban.² Hal tersebut senada dengan yang diungkapkan oleh Merton bahwa peranan didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang diharapkan dari orang yang menduduki status tertentu.³ Berkaca dari hal tersebut, Peran yang dimaksud dalam penelitian adalah suatu upaya yang dilakukan oleh Komunitas Cakra Dewantara untuk meningkatkan

¹ Iskandar, Irfan, Muhammad Arif "Sub Bagian Peranan Informasi dan Hubungan Masyarakat Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara", *Jurnal Riset Manajemen*, vol.2:1 (2024), hlm. 101.

² *Ibid*, hlm. 101.

³ Susiana Pantju, *Peran Pemerintah Desa Dalam Pelaksanaan Pembangunan di Desa Sulewana Kecamatan Pamona Utara Kabupaten Poso*, Disertasi (Universitas Sintuwu Maroso, 2020), hlm. 27.

kegiatan serta berbagai peranan penting yang dibutuhkan oleh Museum Dewantara Kirti Griya.

2. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

Kualitas berasal dari bahasa latin *qualitas*, yang berarti kegunaan.⁴ Secara strategi, kualitas adalah segala sesuatu yang memenuhi keinginan maupun kebutuhan pelanggan. Hal tersebut dapat diartikan juga sebagai sesuatu yang menentukan kepuasan pelanggan dan upaya perubahan terus menerus.⁵ Disisi lain, Sedarmayanti berpendapat bahwa Kualitas SDM merupakan kesanggupan tiap-tiap karyawan. Baik dalam menyelesaikan pekerjaannya, mengembangkan dirinya, serta mendorong pengembangan diri rekan-rekannya.⁶

Dalam penelitian ini, kualitas sumber daya manusia yang dimaksud adalah sebuah penelitian yang ingin mengkaji perihal pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dari Sumber Daya Manusia di Museum yang berkolaborasi bersama Komunitas Cakra Dewantara.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

⁴Sri Winarsih, "Kebijakan dan implementasi manajemen pendidikan tinggi dalam meningkatkan mutu pendidikan", *Cendikia: Jurnal Kependidikan dan Kemasyarakatan*, vol.15:1 (2017), hlm. 55.

⁵ Puspitawaty, "Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Front Office Yang Berdampak Pada Kualitas Pelayanan Publik", *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, vol. 2:2 (2020), hlm. 153.

⁶ Maulyan, "Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review", *Jurnal Sains dan Manajemen*, vol. 1:1 (2019), hlm.42.

B. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini salah satu aset Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) dalam menjaga dan melestarikan budaya warisan bangsa Indonesia adalah melalui museum.⁷ Dalam Statistik Kebudayaan 2021, DIY tercatat memiliki 35 museum, yang tentunya memiliki potensi besar untuk terus dikembangkan.⁸ Kendati demikian, angka kunjungan ke museum di DIY masih sangat rendah dibandingkan dengan jumlah kunjungan wisatawan yang ada di DIY. Pengembangan permuseuman di DIY merupakan tugas dari seluruh elemen masyarakat di DIY, khususnya generasi muda. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2021 menunjukkan bahwa jumlah pemuda saat ini sekitar 64,90 juta jiwa atau 23,90% dari total jumlah penduduk Indonesia. Oleh karenanya, Generasi muda sendiri memiliki peran penting sebagai sumber daya manusia (SDM) di Indonesia.

Dalam wacana kebangsaan, generasi muda memiliki posisi strategis bagi kelangsungan suatu negara. Generasi muda adalah pewaris bangsa dan negara ini, sehingga baik buruknya bangsa kedepan tergantung bagaimana generasi mudanya, apakah mereka memiliki kepribadian yang kokoh, memiliki semangat nasionalisme dan karakter yang kuat untuk membangun kualitas SDM bangsa dan negaranya.⁹ Setidaknya dalam hal ini museum

⁷ Nugraha, dkk., "Pelestarian Naskah Kuno dalam Upaya Menjaga Warisan Budaya Bangsa di Perpustakaan Museum Dewantara Kirti Griya Tamansiswa Yogyakarta", *Jurnal Kajian Ilmu Perpustakaan, Informasi dan Kearsipan*, vol. 7:1 (2021), hlm. 111.

⁸ Kusuma, dkk., "Maskot Kota Yogyakarta", *Mudra Jurnal Seni Budaya*, vol 35:2 (2020), hlm.253.

⁹ Widiyono S, "Pengembangan nasionalisme generasi muda di Era Globalisasi", *Jurnal Populika*, vol. 7:1 (Januari, 2019), hal. 15-16.

dapat mengambil peran untuk menumbuh kembangkan perasaan cinta tanah air pada generasi muda, sehingga terbentuk generasi yang diharapkan mampu menjadi penerus hal-hal baik di Indonesia. Berkaca dari hal tersebut, generasi muda perlu diberdayakan untuk menumbuhkan sikap kesadaran akan potensi museum kedepannya.¹⁰

Jika melihat pada fenomena perkembangan terakhir museum, diketahui bahwa generasi muda yang menggunakan museum sebagai objek rekreasi dan pembuatan konten untuk sosial media, melahirkan anggapan sebagai hal positif dan negatif bagi beberapa golongan. Anggapan negatif yang sering diperbincangkan oleh pengelola museum dan pemerhati museum adalah generasi muda hanya fokus mengambil gambar atau swafoto (*selfie*) untuk keperluan pribadi tanpa melihat koleksi di museum sebagai artefak yang mampu memberikan pengetahuan kepada mereka. Hal ini karena museum dianggap sebagai tempat tua yang kuno, kurang terawat, membosankan dan hanya diperuntukkan bagi siswa TK dan SD saja.¹¹

Namun, anggapan negatif diatas dibarengi dengan penilaian positif mengenai pergerakan anak muda yang kini tergerak untuk melangkah masuk ke museum dengan berbagai bentuk kegiatan. Jejaring komunitas yang terhubung melalui media internet ternyata mampu membentuk kegiatan positif yang mengedukasi anak muda saat berada di dalam

¹⁰ Hakim M.L., *Peran Pemuda Dalam Upaya Pengembangan Museum dan Implikasinya Terhadap Ketahanan Budaya Wilayah : Studi Pada Duta Museum Daerah Istimewa Yogyakarta*, Disertasi (Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada, 2016), hlm. 9.

¹¹ Sarkowi, "Peran Generasi Milenial dalam Pemanfaatan dan Pelestarian Museum di Kota Lubuklinggau." *Criksetra: Jurnal Pendidikan Sejarah*, vol. 9:2 (2020), hlm. 131.

museum, seperti hadirnya berbagai komunitas pecinta museum bagi kalangan generasi muda.¹²

Menurut Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Mendikbud) Nadiem Anwar Makarim, dua masalah yang masih dihadapi museum di Indonesia saat ini yaitu manajemen pengelolaan museum dan keterbatasan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten.¹³ Senada dengan hal tersebut, untuk mendukung museum yang sesuai standar SDM berkualitas, dibutuhkan posisi yang sesuai dengan kompetensi. Kompetensi merupakan suatu keahlian yang dimiliki oleh setiap individu dalam melakukan tugas atau pekerjaan pada bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang sudah diberikan. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap orang memiliki peranan yang penting terhadap efektivitas pelaksanaan pada berbagai tugas pekerjaan.¹⁴

Secara makro, kualitas SDM museum perlu ditingkatkan guna mencapai tujuan pembangunan museum yang mencakup perencanaan, pengembangan dan pengelolaan.¹⁵ Sedangkan secara mikro, kualitas SDM museum juga tidak kalah penting untuk ditingkatkan guna mencapai kualitas museum yang maksimal seperti perencanaan edukasi wisata museum, pelatihan, juga pengelolaan tenaga kerja. SDM museum yang

¹² Istina Dhiyah., "Keberadaan dan Fungsi Museum Bagi Generasi Z", *Jurnal Tata Kelola Seni*, vol. 8:2 (Desember, 2022), hlm.96.

¹³ Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Rencana strategis (Renstra) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2020-2024* (2020).

¹⁴ Rohida Leni, "Pengaruh era revolusi industri 4.0 terhadap kompetensi sumber daya manusia." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*. vol. 6:1 (Oktober, 2018), hlm. 117.

¹⁵ Janelian, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Unit Museum Dan Taman Budaya Dinas Kebudayaan Kepariwisataaan Sulawesi Selatan*, Disertasi (Politeknik STIA LAN Makassar, 2018), hlm. 35.

berkualitas, dapat mengungkap dan menemukan fakta empiris mengenai keilmuan budaya bidang museum.

Keberadaan Museum di Indonesia sendiri belum bisa diandalkan menjadi tempat tujuan kunjungan yang bisa menghasilkan devisa sebagaimana museum negara-negara maju.¹⁶ Bukan hanya pembangunan fisik yang harus ditata ulang, SDM pun sudah selayaknya juga ditingkatkan. Jika museum dianggap salah satu media yang cocok bagi pembelajaran hidup, maka setidaknya museum mampu memberikan manfaat lebih bagi generasi muda untuk mengenal diri, masyarakat dan bangsanya. Berkaca dari hal tersebut, menjadi pengingat bagi generasi muda untuk lebih mencintai museum dan menjadi bagian dalam perjalanan sejarah bangsa kita, karena minimnya jumlah SDM yang bertugas sebagai pengelola museum sampai saat ini masih menjadi tantangan yang sangat krusial.¹⁷

Seiring perkembangannya, untuk memaksimalkan keberadaan museum, maka generasi muda mulai diikutsertakan perannya dalam beberapa museum daerah Yogyakarta, salah satunya seperti diselenggarakannya kompetisi pemilihan duta museum di Yogyakarta dengan rentang umur bagi generasi muda. Berkaca dari hal tersebut, generasi muda pelan-pelan mulai lebih peduli akan museum dan berusaha untuk memaksimalkan peran mereka terhadap museum. Selain diadakannya

¹⁶ Margareta, dkk., "Analisis Strategi Pengembangan Destinasi Wisata Museum Negeri Sumatera Selatan Balaputra Dewa Oleh Dinas Pariwisata Di Kota Palembang", *Jurnal Publisitas*, vol. 7:2 (2021): 134.

¹⁷ Syah Firman, "Strategi Pengembangan Produk Dan Pelayanan Untuk Meningkatkan Niat Berkunjungwisatawan Ke Museum Nasional DKI Jakarta", *Epigram (e-journal)* vol. 15:1 (April, 2018), hlm. 54.

pemilihan duta museum, pada tahun 2019 lalu, hadirlah suatu komunitas yang bergerak dibawah naungan Museum Dewantara Kirti Griya yang bernama Komunitas Cakra Dewantara. Komunitas ini terdiri oleh generasi muda dari berbagai daerah di Kota Yogyakarta. Hadirnya komunitas ini atas dasar untuk membantu keterbatasan SDM museum dan sebagai upaya menggandeng generasi muda yang mencintai Museum Dewantara Kirti Griya, serta ingin mengasah kemampuan mereka di dalamnya. Kendati demikian, agar dapat memaksimalkan peran museum dalam melestarikan koleksi yang berupa warisan budaya tak benda maupun warisan budaya benda, sangat dibutuhkan peningkatan kompetensi bagi SDM museum Dewantara Kirti Griya.

Aziz Muslim berpendapat bahwa perencanaan program yang baik, menuntut pada SDM yang memiliki kemampuan dan keterampilan tertentu.¹⁸ Dalam mengatasi berbagai permasalahan khususnya pada keterbatasan dan kualitas SDM Cakra Dewantara di Museum Dewantara Kirti Griya, maka dibutuhkan analisis strategi yang lebih tepat dalam mengembangkan museum ini agar menjadi lebih baik lagi dalam mengoptimalkan peran museum bagi masyarakat, salah satunya dengan menganalisis perkembangan strategi yang merupakan elemen penting karena strategi dapat menjadi kerangka yang mendasar. Apalagi dewasa ini, museum tidak lagi hanya sebagai tempat untuk memamerkan karya seni,

¹⁸ Aziz Muslim, *Dasar-dasar Pengembangan Masyarakat*, cet.1 (Jomblangan: Penerbit Samudra Biru, 2012), hlm.79.

namun museum juga telah bertransformasi sebagai ruang publik di dalamnya yang dapat dipergunakan untuk acara kegiatan kemasyarakatan, seperti acara seminar, bedah buku, talkshow demi mengasah intelektual dan kepekaan masyarakat terhadap eksistensi museum serta SDM di dalamnya.¹⁹

Dari uraian diatas, maka dari itu peneliti tertarik untuk mengeksplorasi lebih mendalam akan pentingnya kualitas SDM bagi museum Dewantara Kirti Griya dan melakukan penelitian dengan Judul **“Peran Komunitas Cakra Dewantara Dalam Meningkatkan Kualitas SDM di Museum Dewantara Kirti Griya”**.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹⁹ Repositori Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, “Konsep penyajian museum”, <https://repositori.kemdikbud.go.id/24346/1/Konsep%20penyajian%20museum.pdf>, diakses tanggal 13 November 2023.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka dapat disimpulkan beberapa rumusan masalah yang akan dikaji sebagai berikut :

1. Apa saja peran Komunitas Cakra Dewantara dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Museum Dewantara Kirti Griya?
2. Bagaimana hasil dari peran Komunitas Cakra Dewantara dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Museum Dewantara Kirti Griya?

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok-pokok permasalahan yang telah dirumuskan, tujuan penelitian diharapkan memberikan gambaran yang spesifik, maksud tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui peran-peran Komunitas Cakra Dewantara dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Museum Dewantara Kirti Griya.
2. Untuk menganalisis hasil melalui peran Komunitas Cakra Dewantara dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Museum Dewantara Kirti Griya.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan permasalahan dalam latar belakang tersebut, maka dalam kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumbangan bahan ilmu pengetahuan yang berkenaan dengan pengembangan sumberdaya manusia, serta pembahasan yang lebih bermanfaat untuk bahan referensi penelitian selanjutnya dalam bidang kebudayaan dan pariwisata khususnya pada kualitas SDM museum Dewantara Kirti Griya, sebagai upaya awal dalam mencetak dan membina kader generasi muda yang memiliki jiwa cinta akan budaya sehingga bisa membuka pengetahuan dan kualitas SDM yang lebih baik kedepannya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan masukan dan evaluasi bagi SDM museum agar dapat memaksimalkan peran dan kebermanfaatan museum secara maksimal untuk khalayak umum serta dapat memberikan kontribusi pemikiran dalam perkembangan terhadap potensi sumber daya manusia di museum yang nantinya dapat menjadi bahan referensi bagi pemerintah, lembaga, atau kelompok yang bergerak dibidang pengembangan sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini juga memberi manfaat terhadap penulis dalam menambah pengetahuan dan pengalaman tentang proses peningkatan kualitas SDM

Cakra Dewantara yang dapat diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari.

F. Tinjauan Pustaka

Untuk menghindari kegiatan duplikasi, maka dalam penelitian yang akan dihasilkan, peneliti menyajikan beberapa hasil kajian atau penelitian terdahulu yang fokus perhatiannya sama dengan penelitian ini, diantaranya sebagai berikut :

Pertama, Incar Maximilian Hia (2023) dengan judul penelitian “*Urgensi Pelatihan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Museum Pusaka Nias*”.²⁰ Penelitian ini berfokus membahas pelatihan yang dilakukan oleh museum Pusaka Nias untuk pengembangan SDM sebuah organisasi. Hasilnya adalah 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 kepala-kepala unit ataupun dibimbing oleh karyawan senior. Selain itu disebutkan dalam penelitian bahwa sebagian pelatih tersebut tidak memiliki pengetahuan yang mendalam tentang perkembangan dunia kepariwisataan. Letak persamaan penelitian peneliti dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang pengembangan SDM, namun perbedaannya adalah penelitian Incar Maximilian Hia menulis pengembangan SDM di Museum Pusaka Nias

²⁰ Hia, dkk. "Urgensi Pelatihan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Museum Pusaka Nias." *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, vol. 10:2 (2023): 1620-1630.

berbasis pelatihan, sedangkan penelitian ini akan mengkaji tentang peran dan hasil pengembangan SDM di Museum Dewantara Kirti Griya melalui komunitas Cakra Dewantara.

Kedua, penelitian Adib Rofiuddin Basori (2020), berjudul “*Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Sosial-Kemasyarakatan Islam : Studi Pelatihan dan Pengembangan Petani di Lembaga Pengembangan Pertanian Nahdlatul Ulama D.I. Yogyakarta*”. Penelitian ini membahas tahapan-tahapan dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan SDM di lembaga sosial-kemasyarakatan Islam (studi pelatihan dan pengembangan petani di lembaga pengembangan pertanian Nahdlatul Ulama D.I. Yogyakarta tahun 2019). Hasil penelitian mengungkapkan langkah-langkah yang dilakukan LPPNU sebelum mengadakan pelatihan dan pengembangan, yaitu melihat dan menganalisis kebutuhan petani berdasarkan kebutuhan yang paling urgent, yang kemudian dikelompokkan kepada jenis-jenis pelatihan apa saja yang akan diselenggarakan.

Adapun tahapan-tahapan yang dilaksanakan oleh LPPNU yaitu mengidentifikasi pelatihan dan pengembangan, menetapkan tujuan, metode penelitian, implementasi program serta evaluasi program. Metode yang digunakan yaitu *on the job training* yang berupa metode ceramah atau metode kuliah, diskusi, konferensi, tanya jawab dan praktek.²¹ Letak

²¹ Adib Rofiuddin Basori, *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Sosial-Kemasyarakatan Islam : Studi Pelatihan dan Pengembangan Petani di Lembaga Pengembangan Pertanian Nahdlatul Ulama D.I. Yogyakarta*” Skripsi (Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2020).

persamaan penelitian peneliti dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang pengembangan SDM melalui program kegiatan, namun perbedaannya adalah bahwa penelitian Adib Rofiuddin Basori menulis pengembangan SDM di LPPNU dengan metode pelatihan *on the job training*, sedangkan penelitian ini akan mengkaji tentang pengembangan kualitas SDM komunitas Cakra Dewantara yang diakuisi oleh generasi muda yang memiliki kesadaran akan pentingnya peran museum melalui program-program unggulan, yang salah satunya yaitu Pekan Dewantara di museum Dewantara Kirti Griya.

Ketiga, Albertus Yuwono dkk (2022) dalam penelitian “Peningkatan Kompetensi SDM Museum Keris Nusantara (MKN) dalam Pembuatan Konten Narasi Digital Benda Koleksi Museum”.²² Penelitian ini mengidentifikasi peran SDM dalam memaksimalkan penggunaan konten narasi digital di museum dapat dimanfaatkan untuk memberikan informasi kepada pengunjung museum dan dijadikan materi promosi yang disematkan pada situs web dan kanal informasi serta media promosi museum. Terdapat dua penyebab utama permasalahan yang ada di MKN melalui penelitian ini. Pertama, SDM MKN belum mampu memproduksi konten narasi digital karena keterbatasan kompetensi staf museum. Kedua, MKN belum membentuk divisi khusus yang bertugas memproduksi konten digital untuk kepentingan promosi MKN.

²² Yuwono, dkk. "Peningkatan Kompetensi SDM Museum Keris Nusantara (MKN) dalam Pembuatan Konten Narasi Digital Benda Koleksi Museum." *Bubungan Tinggi: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, vol. 4:4 (2022), hlm. 23.

Dari permasalahan tersebut, diadakannya kegiatan pengabdian yang bertujuan khusus untuk meningkatkan SDM para staf MKN melalui pelatihan dan pendampingan pembuatan konten digital agar mereka mampu memproduksi konten digital secara mandiri dengan memanfaatkan fasilitas yang telah tersedia. Pelatihan difokuskan pada pembuatan konten digital agar staf MKN mampu memproduksi konten digital secara mandiri di masa depan dengan tujuan meningkatkan kunjungan masyarakat ke MKN. Pengelola museum harus mampu menumbuhkan minat masyarakat untuk berkunjung ke museum dengan mengidentifikasi kebutuhan pengunjung.

Kemudian hasil kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah pemerolehan dan peningkatan keterampilan staf MKN dalam memproduksi konten narasi digital benda koleksi museum, yang diwujudkan dalam sembilan video berbahasa Indonesia dan bahasa Inggris, yang siap ditayangkan di LCD Display MKN. Hasil kegiatan ini sekaligus menjawab permasalahan mitra pengabdian (MKN), yaitu belum adanya konten narasi yang layak putar di LCD Display MKN. Para staf MKN sudah mampu memproduksi konten narasi digital secara mandiri untuk MKN. Mereka kini sudah memiliki kemampuan untuk memilah konten yang relevan untuk disajikan kepada para pengunjung museum. Letak persamaan penelitian peneliti dengan penelitian ini adalah terletak pada identifikasi adanya permasalahan akan kurangnya kualitas SDM museum yang kemudian dipolesi dengan upaya program pelatihan. Sama-sama meneliti tentang pengembangan SDM, namun perbedaannya adalah bahwa penelitian

Albertus Yuwono dkk berfokus pada peningkatan SDM di bidang konten narasi, sedangkan penelitian ini akan mengidentifikasi tentang peningkatan kualitas SDM Cakra Dewantara melalui keterlibatan dan perannya dalam membantu pengelola museum Dewantara Kirti Griya.

Keempat, Desi Fahidtri (2016) dalam penelitian yang berjudul “*Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pamela Satu Supermarket Yogyakarta*”.²³ Penelitian ini fokus membahas pengembangan sumber daya manusia melalui metode pelatihan, rotasi jabatan yang dilaksanakan per divisi dan pengajian rutin bulanan. Hasil penelitian ini adalah pelatihan pengajaran akuntansi dan stimulasi terhadap pembeli. Adapun untuk membangkitkan semangat kerja diberikan dorongan motivasi berupa *reward* bagi yang memenuhi persyaratan dan *punish* bagi yang tidak menyelesaikan targetnya. Letak persamaan penelitian peneliti dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang pengembangan SDM, namun bedanya adalah bahwa Desi Fahidtri menulis bentuk-bentuk pengembangan SDM yang dilakukan di Pamela satu. Sedangkan penelitian penulis akan mengkaji tentang peran penting Cakra Dewantara dalam meningkatkan kualitas SDM tiap divisi di museum Dewantara Kirti Griya.

²³ Desi Fahidtri, *Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pamela Satu Supermarket Yogyakarta*, Skripsi (Yogyakarta : Jurusan MD Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2016).

Kelima, Aryna Alvi Sa'adah (2019) dengan penelitian berjudul “*Pengembangan Sumber Daya Manusia di Agro 12 Pilahan, Rejowinangun, Kotagede*”.²⁴ Penelitian ini membahas tentang pengembangan SDM melalui agrowisata di Pilahan Rejowinangun yaitu mencakup perencanaan pembentukan pilahan RW 12 menjadi sebuah agrowisata, dengan metode pengembangan sumber daya manusia. Untuk mengembangkan kampung sayur menjadi agrowisata yang diberi nama agro 12, maka diperlukan pengembangan SDM yang lebih optimal. Dalam pelaksanaan peningkatan SDM, digunakan metode dengan memberi pelatihan (*lecture*), *case study*, dan *apprenticeship*.

Metode *lecture*, berfokus pada pemberian materi atau ceramah secara lisan yang dilakukan oleh pelatih kepada sekelompok dengan sistem berdiskusi. Adapun pada metode *case study*, merupakan pelatihan yang Kemudian pada metode *apprenticeship*, mengkombinasikan antara materi di kelas dengan praktek langsung di lapangan. Hasil dari metode tersebut adalah mulai adanya peningkatan kualitas kerja pada masyarakat. Bahkan dengan adanya pengembangan dan pelatihan yang sering diadakan mendorong masyarakat lebih rajin untuk mengembangkan SDM yang dimiliki sehingga adanya peningkatan produktivitas.

Dilihat dari kajian pustaka yang telah dipaparkan, ada beberapa perbedaan antara hasil penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan

²⁴ Aryna Alvi Sa'adah, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Agro 12 Pilahan, Rejowinangun, Kotagede*, Skripsi (Yogyakarta : Jurusan PMI Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2019).

peneliti lakukan. Bahkan peneliti juga belum menemukan pembahasan yang sama dengan pembahasan yang akan diuraikan. Penelitian ini memfokuskan tentang pengembangan kualitas SDM Cakra Dewantara dalam memaksimalkan segala program dan pelatihan yang ada di Museum Dewantara Kirti Griya. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif. Dari penelitian-penelitian diatas, nampak jelas bahwa penelitian yang berjudul *Optimalisasi Peran Cakra Dewantara Dalam Meningkatkan Kualitas SDM di Museum Dewantara Kirti Griya* masih sangat layak untuk diteliti karena berdasarkan sejauh penelusuran, peneliti belum menemukan hasil penelitian yang sama membahas penelitian ini.

G. Landasan Teori

1. Kualitas Sumber Daya Manusia

a. Kualitas Sumber Daya Manusia

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada didalamnya.²⁵ Sedarmayanti berpendapat bahwa

kualitas kerja karyawan adalah seorang karyawan yang memenuhi syarat kualitatif yang dituntut oleh pekerjaannya, sehingga

pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikannya.²⁶ Menurut Kamus

Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kualitas memiliki makna sebagai tingkat baik buruknya sesuatu (kadar) atau dapat diartikan sebagai

²⁵ Sahadi, S., Otong Husni Taufiq, Ari Kusumah Wardani. "Karakter Kepemimpinan Ideal Dalam Organisasi" Moderat: *Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, vol. 6:3 (2020). hlm. 515.

²⁶ Debby, dkk. "Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Publik pada Kantor Kecamatan Pineleng Kabupaten Minahasa." *Jurnal Ilmu Sosial & pengelolaan Sumberdaya Pembangunan*, vol. 2 (2016). hlm. 66.

derajat atau taraf (kepandaian, kecakapan, dan sebagainya) serta mutu. Kualitas adalah tolak ukur yang dapat menjelaskan seberapa jauh telah terpenuhinya berbagai syarat, spesifikasi, dan harapan. Sumber Daya diartikan sebagai suatu alat yang berguna untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dan kesempatan yang ada. Ndraha dalam Pratiwi mengemukakan bahwa SDM yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif, generatif, inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence*, *creativity*, dan *imagination*.²⁷ Selain itu, Danim mengemukakan bahwa kualitas SDM adalah sumber daya yang memenuhi kriteria kualitas fisik dan kesehatan, kualitas intelektual (pengetahuan dan keterampilan), dan kualitas mental spiritual (kejuangan).²⁸

Terdapat beberapa pendapat lain dari para ahli mengenai

kualitas sumber daya, diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Matituna menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah pengetahuan (*Knowlage*), Keterampilan (*Skills*), dan Kemampuan (*Ability*).

²⁷Oktayani, "Manajemen Sumber Daya Manusia", <https://media.neliti.com/media/publications/314777-manajemen-sumber-daya-manusia-dalam-pers-8529d3b9.pdf>, diakses tanggal 14 November 2023.

²⁸Sari, dkk. "Determinan Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus: Pt Bank Mandiri Tbk KC Bandar Lampung, Malahayati)." *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis*. vol. 2:1 (2022), hlm. 149.

- b. Menurut Soekidjo Notoatmodjo Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan suatu hal yang mencakup kedalam dua aspek yaitu aspek fisik dan aspek non fisik (kualitas non fisik) yang menyangkut dengan kemampuan bekerja, berpikir, dan keterampilan.
- c. Menurut M. Dawam Raharjo Kualitas Sumber Daya Manusia tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan dan atau kekuatan fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuan, pengalaman atau kematangan dan juga sikap serta nilai – nilai yang dimiliki oleh seorang individu.
- d. Sedangkan menurut Wirawan Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan perpaduan antara kemampuan fisik (kesehatan) dan kemampuan non fisik (kemampuan bekerja, berfikir, mental, dan ketrampilan-ketrampilan) yang dimiliki oleh seorang individu sehingga mereka mampu bekerja, berkreasi, berpotensi di dalam organisasi.²⁹

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kualitas SDM merupakan suatu karakteristik dalam diri seseorang yang mampu membedakan individu satu dengan lainnya baik secara kualitas fisik maupun nonfisik. Selain itu, kualitas SDM adalah

²⁹ SamuelSouhoka dan Mohammad Amin, *Pemahaman Praktis Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: CV Jakad Media Publishing, 2021). hlm.52.

tolok ukur untuk mencapai tujuan dan kompetensi dari setiap individu maupun kelompok.

b. Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia

Garis Besar Haluan Negara menyebutkan pembangunan merupakan usaha peningkatan kualitas manusia dan masyarakat Indonesia yang dilakukan secara berkelanjutan.³⁰ Pemikiran ini menunjukkan bahwa pemerintah memiliki komitmen yang tinggi terhadap kualitas penduduk. Sehingga penempatan SDM tidak hanya dipandang sebagai modal pembangunan, tapi juga dijadikan sebagai indikator keberhasilan pembangunan.³¹ Sementara itu, Kasanuddin mengatakan bahwa indikator dari kualitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Kualitas intelektual meliputi pengetahuan dan keterampilan
2. Pendidikan
3. Memahami bidangnya
4. Kemampuan
5. Semangat kerja
6. Kemampuan perencanaan pengorganisasian.

³⁰ Fauzani, dkk. "Pemberlakuan Peraturan Dasar Sebagai Wadah Haluan Negara (Gagasan Redesain Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN) Prespektif Sistem Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia)." *Jurnal Penegakan Hukum dan Keadilan*, vol. 2:1 (2021).

³¹ Yuningsih, Nining. "Penerapan Manajemen Kinerja Pegawai Di Instansi Pemerintah." *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, vol. 19:2 (2018). Hlm. 23.

Menurut Hutapea dan Nurianna, indikator kualitas sumber daya manusia antara lain³² :

1. Pemahaman bidang kerja. Adanya pemahaman pegawai terkait dengan bidang kerja yang diberikan oleh atasan akan memudahkan mereka dalam bekerja.
2. Pengetahuan. Adanya pengetahuan pegawai dalam menjalankan tugas kerja yang diberikan dapat mempermudah mereka dalam menyelesaikan tugas kerja.
3. Kemampuan. Para pegawai memiliki yang kemampuan dalam menjalankan berbagai tugas kerja yang diberikan akan lebih efisien dalam bekerja.
4. Semangat kerja. Adanya semangat kerja dalam diri pegawai dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka.
5. Kemampuan perencanaan. Pegawai yang memiliki kemampuan dalam perencanaan pegawai sangat membantu mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu.

³² Eriva, dkk. "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Kualitas Teknologi Infomasi Terhadap Kualitas Penerbitan Surat Perintah Pencairan Dana (Sp2d) Pada Bendahara Umum Daerah Kota Banda Aceh." *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, vol. 9:1 (2022).

Matutina menjelaskan tentang kualitas sumber daya manusia mengacu pada³³:

1. Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
2. Keterampilan (*Skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
3. Kemampuan (*Abilities*) yaitu yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

2. Peran Komunitas Generasi Muda

a. Indikator Peran

Dalam sebuah komunitas, tentu tidak akan lepas dari peran koordinator atau leader dalam komunitas tersebut. Menurut Mintzberg dalam buku Pengantar Manajemen dan Buku Kepemimpinan Dalam Manajemen yang ditulis oleh Siswanto dan Miftah Thoah, terdapat tiga peran yang dilakukan oleh pemimpin komunitas beserta jajarannya.³⁴

³³ Sutrisna, dkk. "Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Pariwisata di Era Pandemi Covid-19 Berdasarkan Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual." *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, vol. 12:1 (2021), hlm. 43.

³⁴ Amran, A., Agustin, O., Ritonga, A. H., & Wijaya, M. R., "Peranan Alumni Ilmu Komunikasi Penyiaran Islam Dalam Pengembangan Dakwah Islamiyah Di Kota Padangsidempuan." *Jurnal Penelitian Ilmiah*. vol. 03:02 (2019), hlm. 11.

1. *Interpersonal Role*

Pada peran ini, komunitas terbagi tugasnya sebagai pemimpin, dan sebagai penghubung agar komunitas yang didirikan berjalan dengan lancar. Komunitas disini juga berperan sebagai tokoh dan perantara dalam melakukan interaksi dengan staf, dan orang-orang yang berada di luar organisasi untuk mendapatkan informasi.

2. *Informational Role*

Sekelompok orang dalam komunitas, khususnya pemimpin akan berperan sebagai monitor. Dimana peranan ini mengidentifikasi informasi yang diterima oleh lembaga ataupun kelompok sesuai dengan kategori berikut, yaitu informasi berasal dari hasil analisis, informasi berasal dari buah pikiran dan kecenderungan serta informasi amat bermanfaat bagi kelompok tersebut.

3. *Decisional Role*

Peran ini merupakan keterlibatan atasan maupun anggota dalam kelompok untuk saling berperan dalam mengambil keputusan-keputusan strategis yang akan diambil.

b. Hasil Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Analisis

SOAR

Berikut merupakan beberapa pengertian tentang pengembangan sumber daya manusia.³⁵

1. Chris Rowley dan Keith Jackson mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan kerja.
2. Krismiyati berpendapat bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah upaya untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap anggota, organisasi, dan penyediaan jalur karir yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan.
3. Sikula oleh priansa menjelaskan bahwa pengembangan SDM biasanya bertanggung jawab untuk sejumlah kegiatan, termasuk perekrutan karyawan, pelatihan dan pengembangan, motivasi, penilaian kerja, pengembangan organisasi, keselamatan, kesejahteraan, manfaat dan penghargaan.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil pengembangan sumber daya manusia merupakan ketercapaian

³⁵ Purnama, dkk. "Pengaruh Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arta Sedana Singaraja." *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 2:1 (2020), hlm. 103.

yang diperoleh dari perencanaan kegiatan yang membangun baik dari individu maupun kelompok. Selain itu, hasil pengembangan sumber daya manusia hanya dapat ditinjau saat program atau kegiatan yang dilakukan telah selesai dilaksanakan. Adapun pada penelitian ini, analisis hasil pengembangan kualitas sumber daya manusia di Museum Dewantara Kirti Griya akan menggunakan analisis SOAR untuk menggambarkan hasil optimalisasi peran Komunitas Cakra Dewantara secara sistematis, faktual dan akurat sebagaimana data di lapangan. Analisis SOAR diciptakan untuk membantu organisasi maupun lembaga dalam menghasilkan inovasi dan rancangan strategi seputar kekuatan dan peluang. Berikut adalah beberapa tahapan dalam analisis SOAR.³⁶

1. *Strengths* (kekuatan)

Segala sesuatu yang menjadi kekuatan maupun kemampuan terbesar baik yang dimiliki oleh individu maupun kelompok.

2. *Opportunities* (peluang)

Tahapan ini adalah proses melihat potensi maupun peluang dari lingkungan eksternal berdasarkan analisis dan pemanfaatan yang memberikan keuntungan.

³⁶Suryadi, S. "Penerapan Analisis SOAR Dalam Strategi Pengembangan Bisnis Clothing Line Parasite Cloth", *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, vol. 9:2 (2021), hlm.28-29.

Tahapan ini juga menjadi pemicu keberhasilan dari suatu perusahaan, lembaga, maupun organisasi.

3. *Aspirations* (aspirasi)

Keterlibatan semua pihak dalam sebuah organisasi untuk berproses melakukan perencanaan dengan tujuan menciptakan visi misi yang kuat demi tujuan bersama.

4. *Results* (Hasil)

Proses penetapan ukuran pencapaian yang dilaksanakan oleh orang-orang dalam organisasi. Tahapan ini juga sebagai evaluasi sejauh mana pencapaian dan kekurangan-kekurangan dapat diatasi lebih baik.

H. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan oleh peneliti di Museum Dewantara Kirti Griya yang terletak di kompleks Majelis Luhur Tamansiswa di Jalan Taman Siswa no. 31 Yogyakarta. Alasan memilih lokasi tersebut:

Pertama, museum inilah awal lahirnya Badan Musyawarah Musea (Barahmus) Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 1971. *Kedua*, Museum Dewantara Kirti Griya sudah ditetapkan sebagai Bangunan Cagar Budaya dengan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 243/M/2015.³⁷ *Ketiga*, komunitas Cakra

³⁷ Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta, "Pendopo Agung Tamansiswa Wisata Edukasi Sarat Nilai Perjuangan", <https://pariwisata.jogjakota.go.id/>, diakses tanggal 14 Desember 2023.

Dewantara yang merupakan bagian dari Museum Dewantara Kirti Griya merupakan kumpulan generasi muda yang memiliki minat besar untuk membranding Museum dan meningkatkan kompetensi diri mereka melalui pelatihan dan program-program didalamnya. *Keempat*, Museum Dewantara masuk kepada 10 Museum Yogyakarta yang memiliki pengikut Instagram terbanyak. *Kelima*, Museum Dewantara Kirti Griya merupakan salah satu museum yang banyak diminati pengunjung dari berbagai kalangan karena letaknya berada di perkotaan yang memudahkan akses jalannya.

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian tentang Optimalisasi Peran Cakra Dewantara Dalam Meningkatkan Kualitas SDM di Museum Dewantara Kirti Griya diarahkan pada pendekatan deskriptif kualitatif yaitu dengan pengamatan, wawancara, serta dokumentasi. Beberapa alasan diantaranya, yaitu:³⁸

Pertama, metode kualitatif lebih relevan digunakan apabila berhadapan dengan kenyataan ganda. *Kedua*, dari sejumlah data yang banyak dikumpulkan dan saling berkaitan dapat dijadikan satu untuk menjadi teori dasar. Dari pendekatan ini dapat menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata secara tertulis maupun lisan hasil dari pelaku yang diamati.

³⁸ Muhammad Ramdhan, *Metode Penelitian*. cet. 1 (Malang: Cipta Media Nusantara, 2021), hlm. 3.

Ketiga, metode ini lebih mementingkan proses daripada hasil. Oleh karenanya, peneliti memilih untuk menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Dalam penelitian ini akan mendeskripsikan tentang proses dan hasil pengembangan kualitas SDM Cakra Dewantara serta perannya di Museum Dewantara Kirti Griya.

3. Subjek dan Fokus Penelitian

Subjek penelitian adalah orang-orang yang menjadi sumber informasi (informan) yang dapat memberikan data sesuai dengan masalah yang sedang diteliti oleh peneliti.³⁹ Melong dalam Shofa menjelaskan subjek penelitian sebagai informan, yang artinya orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi yang menjadi tempat penelitian.⁴⁰ Jadi, subjek penelitian dalam penelitian ini adalah orang-orang yang cukup lama berpartisipasi dalam kegiatan yang sedang diteliti sehingga dapat memberikan informasi secara detail kepada peneliti. Berdasarkan kriteria tersebut, maka subjek penelitian ini adalah pengurus Museum Dewantara Kirti griya dan pengurus Komunitas Cakra Dewantara.

Adapun objek penelitian adalah apa yang menjadi pokok perhatian dari suatu penelitian.⁴¹ Berdasarkan pengertian tersebut, maka fokus penelitian ini yaitu menganalisis peran, strategi dan hasil

³⁹ *Ibid*, hlm.4.

⁴⁰ Rukajat, Ajat. *Pendekatan penelitian kualitatif (Qualitative research approach)*. cet.1. (Yogyakarta: Deepublish, 2018), hlm. 20.

⁴¹ *Ibid*.

dari komunitas Cakra Dewantara dalam proses mengembangkan kualitas sumber daya manusia di Museum Dewantara Kirti Griya.

4. Teknik Penentuan Informan

Teknik penentuan informan atau memilih sampel dalam penelitian ini dilakukan secara *purposive*, yaitu pengambilan sampel berdasarkan kriteria untuk menentukan informan yang layak dijadikan sampel dan dilakukan berdasar pilihan langsung peneliti, atau bisa juga peneliti mengandalkan pada pendapat ahli yang mengetahui dengan pasti siapa saja yang bisa dikelompokkan ke dalam sampel. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling* berdasarkan kriteria. Adapun penentuan informan berdasarkan kriteria adalah meninjau kembali dan mengkaji semua kasus yang cocok dengan kriteria penting yang sudah ditentukan dengan alasan menggali informasi lebih detail dari informan yang lebih mengetahui tentang pengembangan sumber daya manusia di komunitas Cakra Dewantara. Adapun kriteria pada penelitian ini sebagai berikut :

- a. Pengelola utama Museum Dewantara Kirti Griya
- b. Pengurus Komunitas Cakra Dewantara
- c. Masyarakat yang pernah terlibat dalam program Cakra Dewantara.

Tabel 1.1 Daftar Narasumber

No	Informan	Profil	Jenis Kelamin	Tanggal	Tempat
1.	Sri Muryani	Staf MDKG	Perempuan	19/12/2023	MDKG
2.	Agus Purwanto	Staf MDKG	Laki-laki	19/12/2023	MDKG
3.	Eva Paradita	Staf MDKG	Perempuan	19/12/2023	MDKG
4.	Ria Putri Palupijati	Founder Komunitas Cakra Dewantara	Perempuan	26/12/2023	Kembang Sawah
5.	Ahimsa S.Swadeshi	Ketua Komunitas Cakra Dewantara	Perempuan	30/12/2023	Via WA
6.	Aulia Rachma Diah	Koordinator Divisi Komunitas Cakra	Perempuan	29/12/2023	Hou Ji Tea
7.	Wildan Syukron	Anggota Komunitas Cakra Dewantara	Laki-laki	1/1/2024	Via WA
8.	Endah Mutia Rahma	Peserta Program Komunitas Cakra	Perempuan	1/1/2024	Via WA
9.	Miladi Noer Qoidah	Peserta Program Komunitas Cakra	Perempuan	1/1/2024	Perpustakaan UIN Suka
10.	Meriezka Hazna	Peserta Program Komunitas Cakra	Perempuan	1/1/2024	Via WA
11.	Qisthy	Peserta Program Komunitas Cakra	Perempuan	1/1/2024	Via Wa
12.	Azizah Maharani	Masyarakat	Perempuan	26/1/2024	Pendopo Taman Siswa

Sumber: Data Lapangan

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian kualitatif dapat dilakukan dengan menggunakan sumber data primer.⁴² Untuk memperoleh data yang relevan dengan penelitian ini, maka dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara (*interview*), pengamatan (*observasi*), dan dokumentasi.

⁴² Jaya, I. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif: Teori Penerapan, dan Riset Nyata*. cet.1. (Yogyakarta: Penerbit Anak Hebat Indonesia, 2020), hlm. 92.

a. Wawancara

Wawancara (*interview*) adalah interaksi bahasa langsung antara dua orang yang saling berbicara untuk memperoleh informasi terkait pendapat tentang masalah yang diteliti.⁴³ Wawancara dilakukan guna mendapatkan informasi tambahan untuk menunjang data yang dibutuhkan pada saat penelitian berlangsung sehingga akan mendapat data dari orang yang sudah mengetahui secara mendalam tentang penelitian tersebut. Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur. Dalam wawancara ini, pertanyaan-pertanyaan sudah disiapkan terlebih dahulu dan berharap informan menjawab pertanyaan tersebut dalam hal-hal kerangka wawancara, sehingga sebelum melakukan pengambilan data, peneliti membuat pedoman wawancara terlebih dahulu.

Adapun data yang digali nantinya adalah proses pengembangan sumber daya manusia dan hasil dari pengembangan sdm di Museum Dewantara Kirti Griya.

b. Pengamatan

Pengamatan (*Observasi*) adalah suatu cara pengamatan yang secara langsung dan selektif terhadap suatu interaktif dari setiap

⁴³ *Ibid*, hlm. 146.

kegiatan yang ada di lapangan.⁴⁴ Teknik observasi dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi langsung yaitu pengamatan dan pencatatan gejala-gejala yang tampak pada objek penelitian yang berada di lapangan, yang pelaksanaannya langsung pada tempat dimana suatu peristiwa, keadaan atau situasi sedang terjadi.

Metode observasi yang peneliti laksanakan bertujuan agar mendapatkan data yang sesuai dengan keadaan sebenarnya, dengan mengamati secara langsung objek yang dituju pada saat ada program pelatihan pengembangan sumber daya manusia di Museum Dewantara Kirti Griya.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu metode atau cara untuk mengumpulkan data yang menghasilkan catatan penting berhubungan dengan masalah penelitian, sehingga akan memperoleh data yang lengkap dan sah, bukan berdasarkan perkiraan.⁴⁵ Pengumpulan data dengan menggunakan dokumen sebagai data dari catatan peristiwa yang sudah berlalu, baik yang berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumentasi ini digunakan dengan tujuan memperkuat penelitian dari data yang diperoleh sebelumnya.

⁴⁴ *Ibid.* hlm. 149.

⁴⁵ Ritonga. "Peran Perbankan Syariah Terhadap UMKM Selama Pandemi COVID-19." *At-Tawassuth: Jurnal Ekonomi Islam*, vol. 6:02 (2021). Hlm. 23.

Selain itu, peneliti juga mencari dokumentasi terdahulu sebagai bentuk visual kegiatan lapangan yang berisi kegiatan peningkatan kualitas sumber daya manusia bagi Komunitas Cakra Dewantara di Museum Dewantara Kirti Griya.

6. Teknik Validitas Data

Kebenaran dan kevalidan data diperlukan untuk menghindari keraguan penelitian. Maka dalam penelitian ini, peneliti membutuhkan pengecekan mengenai kebenaran data dengan menggunakan metode Triangulasi yang merupakan proses penguatan bukti dari individu-individu yang berbeda. Dengan menggunakan teknik ini akan menjamin penelitian ini lebih akurat, karena informasi berasal dari berbagai sumber informasi baik individu maupun kelompok.

Teknik Triangulasi merupakan teknik yang digunakan untuk melakukan pengumpulan data dan menganalisis data, serta usaha memeriksa kebenaran dan informasi yang diperoleh dari peneliti dengan sumber yang berbeda-beda.⁴⁶ Adapun peneliti menggunakan Triangulasi untuk membandingkan dan mengecek kembali kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui sumber terbuka.

7. Analisis Data

Setiap data yang diperoleh di lapangan kemudian dikumpulkan dan dianalisis. Data yang telah terkumpul, kemudian diseleksi terlebih dahulu sebelum disajikan. Setelah itu kemudian dapat dihasilkan

⁴⁶ Rukajat, *Pendekatan Penelitian Kualitatif*, hlm. 26.

perbandingan dengan teori sebelumnya sehingga dapat menghasilkan temuan baru. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan model analisis data menurut Miles dan Huberman, yaitu model interaktif. Terdapat tiga kegiatan dalam model interaktif, sebagai berikut:⁴⁷

a. Reduksi data

Reduksi data adalah proses peneliti menyeleksi data-data temuan yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. Proses ini berlangsung dari memilah data yang valid dan benar-benar dibutuhkan, kemudian menghilangkan data yang tidak penting dan mengorganisasikan data dalam satu cara, dengan penarikan kesimpulan akhir yang dapat digambarkan dan diverifikasi.

b. Penyajian data

Penyajian data merupakan suatu kumpulan informasi yang disusun dari hasil penelitian di lapangan untuk ditarik menjadi sebuah kesimpulan serta mengambil tindakan dengan tujuan untuk memudahkan dalam membaca dan menarik kesimpulan. Bentuk penyajian data dalam penelitian ini yaitu dalam bentuk teks naratif dari kejadian di saat peristiwa itu terjadi atau di masa lampau.

c. Penarikan kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan upaya untuk mencari dan memahami makna, keteraturan, pola-pola, penjelasan, alur sebab

⁴⁷ Ningsih Suprpti. "Strategi membangun Costumer Trust Pada Online Shop Dikalangan Mahasiswa Milenial" *Dinamis: Journal of Islamic Management and Bussiness*, vol. 3:1 (2020). hlm. 6.

akibat atau proposisi.⁴⁸ Penarikan kesimpulan dalam penelitian ini yaitu peneliti menyusun secara sistematis, melakukan verifikasi dan menguji keabsahan data untuk menjawab rumusan masalah sebagai hasil kesimpulan. Apabila proses sudah benar dan data yang dianalisis telah memenuhi standar kelayakan, maka kesimpulan awal yang diambil akan dapat dipercaya.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini melakukan analisis data sesuai tiga langkah tersebut. Ketiga hal diatas merupakan satu kesatuan sehingga dapat menghasilkan sebuah analisis dalam penelitian dan nantinya menjawab rumusan masalah yang peneliti buat. Kemudian peneliti akan menarik kesimpulan tentang *Optimalisasi Peran Cakra Dewantara Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Museum Dewantara Kirti Griya.*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

⁴⁸ Chairul Echwan. "Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di MTSN 4 Tabalong" *ADIBA: Journal of Education*, vol. 3:1 (2023). hlm. 91.

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan diperlukan untuk mempermudah pemahaman dan penyusunan skripsi. Adapun sistematika pembahasan dalam penelitian ini tersusun sebagai berikut:

BAB I : Berisi pendahuluan yang terdiri dari judul, latar belakang, rumusan masalah, tujuan, kegunaan penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : Menjelaskan tentang letak geografis museum, sejarah singkat berdirinya museum dan komunitas Cakra Dewantara, visi misi, dasar dan tujuan, struktur organisasi kepengurusan, program-program Cakra Dewantara, dan sarana-prasarana di Museum Dewantara Kirti Griya.

BAB III : Pembahasan meliputi peran Komunitas Cakra Dewantara, analisis hasil peningkatan SDM melalui peran komunitas Cakra Dewantara, serta analisis hasil pembahasan.

BAB IV : Penutup, yang berisi kesimpulan penelitian serta saran. Pada penulisan proposal ini akan diakhiri dengan daftar pustaka, lampiran-lampiran, dan daftar riwayat hidup. Serta lampiran yang dianggap perlu.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan menguraikan pokok-pokok pada rumusan masalah mengenai “*Peran Komunitas Cakra Dewantara Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Museum Dewantara Kirti Griya*”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Proses peningkatan kualitas sumber daya manusia di Museum Dewantara Kirti Griya melalui kehadiran peran Komunitas Cakra Dewantara mencakup tentang peran-peran yang dibutuhkan oleh staf museum, dalam membantu untuk mengkoordinir suatu program yang menarik. Adapun peran tersebut yaitu sebagai penggagas program, pemandu kegiatan di museum, menjadi tim manajemen organisasi serta pemandu sosial media di Museum Dewantara Kirti Griya.
2. Sebagai penggagas dan pemandu kegiatan, maka Komunitas Cakra Dewantara dipercayai untuk menyelenggarakan kegiatan, sesuai dengan ide-ide kreatif anggota, yang sampai tahun 2023 terus menghadirkan program tahunan yaitu Pekan Dewantara. Pekan Dewantara ini menjadi program ikonik yang semakin dikenal oleh masyarakat umum, dan diminati oleh generasi muda. Hal tersebut dilatarbelakangi karena Pekan Dewantara senantiasa mengangkat tema-tema menarik di masyarakat, yang salah satunya pada tahun 2023 isu yang diusung tentang pendidikan inklusif.

Selain itu, pada peran pemandu pula, komunitas akan selalu kebersamai staf untuk berdiskusi dan mengambil keputusan bersama akan kegiatan yang dilaksanakan. Adapun program pelatihan edukator museum, menjadi program pertama yang mengajak generasi muda untuk berpartisipasi dan berlatih sebagai edukator museum.

3. Peran Komunitas Cakra Dewantara juga dilakukan dengan menjadi tim manajemen organisasi. Sebelum hadirnya peran ini, sebagaimana tersebut diatas bahwa, keterbatasan staf di Museum, membuat program-program terbaru yang ingin direalisasikan terhambat, sehingga output dari peranan komunitas ini adalah untuk menentukan strategi, serta upaya-upaya dalam mengkoordinir acara di Museum Dewantara Kirti Griya. Adapun urgensi peranan komunitas disini salah satunya berbentuk pendaftaran *volunteer* bagi generasi muda Yogyakarta. Selain itu, peran yang tak kalah krusial yang dijalankan oleh Komunitas bagi Museum Dewantara Kirti Griya adalah sebagai Social Media Specialist. Staf di Museum, justru sangat terbantu dan saling belajar bersama komunitas untuk teru sberkolaborasi dalam meningkatkan *branding* museum melalui media sosial sehingga keberadaan museum lebih banyak diketahui melalui Instagram resminya.
4. Melalui berbagai peran serta Komunitas Cakra Dewantara di Museum, tersirat dampak-dampak positif bagi anggota maupun koordinator Komunitas Cakra Dewantara. Adapun dampak utamanya terdapat pada kolaborasi yang baik bersama staf, melahirkan program-program yang

bermanfaat bagi khalayak ramai. Selain itu, seluruh anggota komunitas juga mendapatkan *networking* yang semakin bertambah satu sama lain. Senada dengan hal tersebut, ruang berekspresi untuk setiap *passion* anggota, justru memberi kebermanfaatan juga bagi staf museum dalam berdialog belajar bersama baik tentang branding hingga menjadi edukator serta konservator yang ramah sebagai upaya mengoptimalkan kualitas Museum Dewantara Kirti Griya.

B. Saran

Saran yang diberikan peneliti bertujuan sebagai bahan masukan agar pengembangan kualitas Museum Dewantara melalui sumber daya manusia dapat semakin berkembang dan terus berkelanjutan. Adapun beberapa saran penulis adalah sebagai berikut:

1. Komunitas Cakra Dewantara yang berperan sebagai pemandu program Pekan Dewantara, memerlukan perencanaan lebih signifikan untuk lebih meningkatkan efektivitas dari program yang direncanakan agar terus menerus dapat berkelanjutan dan menyesuaikan dengan kebutuhan Museum Dewantara Kirti Griya.
2. Perlu adanya kerjasama yang lebih kuat dengan perusahaan atau pemandu wisata yang relevan agar sumber daya manusia di Museum Dewantara Kirti Griya, dapat selalu refleksi dan improvisasi agar masyarakat lebih banyak yang tertarik ke museum.

3. Perlunya pelatihan terbaru khususnya bagi sumber daya manusia di museum, serta Komunitas Cakra Dewantara melalui perhatian pemerintah, agar potensi sumber daya manusia dapat ditingkatkan tidak hanya sebatas pada pembuatan program menarik di masyarakat, akan tetapi juga untuk penguatan sumber daya manusia yang baik bagi Museum Dewantara Kirti Griya.
4. Anggota Komunitas Cakra Dewantara diharapkan lebih semangat untuk terus mengembangkan dan menjadikan museum sebagai tempat bertumbuh dan memberi banyak pengalaman baru bagi generasi muda.
5. Diperlukan penelitian selanjutnya untuk melihat peningkatan serta upaya-upaya lanjutan dari sumber daya manusia di Museum, agar kualitas Museum Dewantara Kirti Griya semakin banyak dikenang akan kebermanfaatannya bagi sesama.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajat Rukajat, *Pendekatan penelitian kualitatif (Qualitative research approach)*, Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- Amelia, Lydia Lukmawati, Siraj, et al. "Penerapan Budaya Organisasi Di Sekolah Dalam Menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) Yang Unggul." *Ta'rim: Jurnal Pendidikan dan Anak Usia Dini*, vol. 4:3, 2023.
- Amran, A., Agustin, O., Ritonga, A. H., & Wijaya, M. R., "Peranan Alumni Ilmu Komunikasi Penyiaran Islam Dalam Pengembangan Dakwah Islamiyah Di Kota Padangsidempuan." *Jurnal Penelitian Ilmiah*. vol. 03:02, 2019.
- Arif Muhammad, Iskandar, Irfan, "Sub Bagian Peranan Informasi dan Hubungan Masyarakat Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara", *Jurnal Riset Manajemen*, vol.2:1, 2024.
- Arsip Komunitas Cakra Dewantara (2020).
- Basori Adib Rofiuddin, *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Sosial-Kemasyarakatan Islam : Studi Pelatihan dan Pengembangan Petani di Lembaga Pengembangan Pertanian Nahdlatul Ulama D.I. Yogyakarta*” Skripsi, Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2020.
- Benny, “Manajemen Sumber Daya Manusia”,
<https://media.neliti.com/media/publications/73535-ID-manajemen-sumber-daya-manusia-di-perguru.pdf>, diakses tanggal 14 November 2023.
- Dhiyah Istina., “Keberadaan dan Fungsi Museum Bagi Generasi Z”, *Jurnal Tata Kelola Seni*, vol. 8:2, 2022.
- Dinas Kebudayaan Kota Yogyakarta, “Profil Museum Dewantara Kirti Griya”,
<https://kebudayaan.jogjakota.go.id/page/index/profil-museum-dewantara-kirti>., diakses tanggal 14 November 2023.
- Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta, “Pendopo Agung Tamansiswa Wisata Edukasi Sarat Nilai Perjuangan”, <https://pariwisata.jogjakota.go.id/>, diakses tanggal 14 Desember 2023.
- Dokumentasi Komunitas Cakra Dewantara.

- Echwan Chairul, "Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di MTSN 4 Tabalong" *ADIBA: Journal of Education*, vol. 3:1, 2023.
- Edy Soetrisno, *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta : Kencana, 2016.
- Effendy, Rochmad, Irma Mufita Yulistiowati, Aryo Prakoso, "Peran Publik dalam Mendorong Kinerja Media Layanan Publik dalam Mewujudkan Watak Kepublikannya." *Jurnal Komunikasi Nusantara*, vol. 2:2, 2020.
- Efi Madya, "Pentingnya pembinaan sumber daya manusia dalam organisasi dakwah." *Al-Idarah: Jurnal Pengkajian Dakwah Dan Manajemen* , vol. 5:6, 2018.
- Eriva, Cut Yunina, Totok Rudianto, Amalia Mizlina, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Kualitas Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Penerbitan Surat Perintah Pencairan Dana (Sp2d) Pada Bendahara Umum Daerah Kota Banda Aceh." *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, vol. 9:1, 2022.
- Fahidtri Desi, *Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pamela Satu Supermarket Yogyakarta*, Skripsi, Yogyakarta : Jurusan MD Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2016.
- Fatimah Feti, Maulyan,"Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir": Theoretical Review: *Jurnal Sains dan Manajemen*, vol. 1:1, 2019.
- Fauzani, M. Addi, Fandi Nur Rohman, Dimas Firdausy, "Pemberlakuan Peraturan Dasar Sebagai Wadah Haluan Negara (Gagasan Redesain Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN) Prespektif Sistem Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia)." *Jurnal Penegakan Hukum dan Keadilan*, vol. 2:1, 2021.
- Febriyanti Doris, Margareta, Novia Kencana,"Analisis Strategi Pengembangan Destinasi Wisata Museum Negeri Sumatera Selatan Balaputra Dewa Oleh Dinas Pariwisata Di Kota Palembang", *Jurnal Publisitas*, vol. 7:2, 2021.
- Hakim, *Peran Pemuda Dalam Upaya Pengembangan Museum dan Implikasinya Terhadap Ketahanan Budaya Wilayah : Studi Pada Duta Museum Daerah Istimewa Yogyakarta*, Disertasi Universitas Gadjah Mada, 2016.
- Hia, Incar Maximilian, Ayler Beniah Ndraha, "Urgensi Pelatihan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Museum Pusaka Nias." *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, vol. 10:2, 2023.
- I, Jaya, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif: Teori Penerapan, dan Riset Nyata.*, Yogyakarta: Penerbit Anak Hebat Indonesia, 2020.

- Indar Khofifah, Rahman, Khadijah, "Optimalisasi Perkembangan Fisik Motorik Kasar pada Anak Usia Dini", *Murhum: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, vol. 4:1, 2023.
- Janelian, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Unit Museum Dan Taman Budaya Dinas Kebudayaan Kepariwisata Sulawesi Selatan*, Disertasi Politeknik STIA LAN Makassar, 2018.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Rencana strategis (Renstra) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2020-2024*.
- Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- Leni Rohida, "Pengaruh era revolusi industri 4.0 terhadap kompetensi sumber daya manusia." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*. vol. 6:1, 2018.
- Lestari Nia, Suryapranatha, Dicky, "Pelatihan Manajemen SDM Meningkatkan Kinerja UMKM Desa Kertasari." *Prosiding Konferensi Nasional Penelitian dan Pengabdian Universitas Buana Perjuangan Karawang*, vol. 2:1, 2022.
- Lintjewas, Debby, Michael Mamentu, "Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Publik pada Kantor Kecamatan Pineleng Kabupaten Minahasa." *Jurnal Ilmu Sosial & pengelolaan Sumberdaya Pembangunan*, vol. 2, 2016.
- Lukmana Ferrika, *Pemikiran Pendidikan Suwardi Suryaningrat*, Disertasi, Jakarta: Universitas Negeri Jakarta, 2017.
- Masni, Dade, "Optimalisasi Pemberdayaan Perempuan Dalam Organisasi Dharma Wanita", *Al-Wardah: Jurnal Kajian Perempuan, gender dan Agama*, vol. 14:2, 2020.
- Mattajang, Rio, Andini Nurwulandari, Yoshua, "Pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan pelatihan terhadap employee engagement melalui kinerja pegawai di Mayapada Hospital." *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, vol. 5:2, 2022.
- Mochamad dan Niken Lastiti, *Community Empowerment: Teori dan Praktik Pemberdayaan Komunitas*, Malang: UB Press, 2020.
- Muslim Aziz, *Dasar-dasar Pengembangan Masyarakat*, cet.1 (Jomblangan: Penerbit Samudra Biru, 2012), hlm.79.
- Nining Yuningsih, "Penerapan Manajemen Kinerja Pegawai Di Instansi Pemerintah." *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, vol. 19:2, 2018.

- Nugraha, Herwin Cahya, Nurdin Laugu, "Pelestarian Naskah Kuno dalam Upaya Menjaga Warisan Budaya Bangsa di Perpustakaan Museum Dewantara Kirti Griya Tamansiswa Yogyakarta", *Jurnal Kajian Ilmu Perpustakaan, Informasi dan Kearsipan*, vol. 7:1, 2021.
- Oktayani, "Manajemen Sumber Daya Manusia", <https://media.neliti.com/media/publications/314777-manajemen-sumber-daya-manusia-dalam-pers-8529d3b9.pdf>, diakses tanggal 14 November 2023.
- Paku, Kusuma, "Maskot Kota Yogyakarta", *Mudra Jurnal Seni Budaya*, vol 35:2 (2020), hlm.253.
- Pantju Susiana, Peran Pemerintah Desa Dalam Pelaksanaan Pembangunan di Desa Sulewana Kecamatan Pamona Utara Kabupaten Poso, Disertasi: Universitas Sintuwu Maroso, 2020.
- Purnama, Made Wulan Dwi, Putu Indah Rahmawati, Putu Yulinthini, "Pengaruh Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arta Sedana Singaraja." *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 2:1, 2020.
- Ramdhan Muhammad, *Metode Penelitian*, Malang: Cipta Media Nusantara, 2021.
- Repositori Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, "Konsep penyajian museum", <https://repositori.kemdikbud.go.id/24346/1/Konsep%20penyajian%20museum.pdf>, diakses tanggal 13 November 2023.
- Ritonga, "Peran Perbankan Syariah Terhadap UMKM Selama Pandemi COVID-19." *At-Tawassuth: Jurnal Ekonomi Islam*, vol. 6:02, 2021.
- Rumengan Reza Juno, "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja ." *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, vol. 6:2, 2018.
- Sa'adah Aryna Alvi, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Agro 12 Pilahan, Rejowinangun, Kotagede*, Skripsi, Yogyakarta : Jurusan PMI Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2019.
- Sambiran Sarah, Sondakh, Revaldo W., "Optimalisasi Dinas Perdagangan Dalam Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah Kota Bitung", *Jurnal Eksekutif*, vol. 3:3, 2019.

- Sari, Natallini Chandra, Ahiruddin, Djunaidi "Determinan Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus: Pt Bank Mandiri Tbk KC Bandar Lampung, Malahayati)." *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis*. vol. 2:1, 2022.
- Sari, Puspitawaty, "Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Front Office Yang Berdampak Pada Kualitas Pelayanan Publik", *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, vol. 2:2, 2020.
- Sarkowi, "Peran Generasi Milenial dalam Pemanfaatan dan Pelestarian Museum di Kota Lubuklinggau." *Criksetra: Jurnal Pendidikan Sejarah*, vol. 9:2, 2020.
- Souhoka Samuel dan Mohammad Amin, *Pemahaman Praktis Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Surabaya: CV Jakad Media Publishing, 2021.
- Sumber Publikasi Museum Dewantara Kirti Griya, 2019.
- Suprapti Ningsih, "Strategi membangun Customer Trust Pada Online Shop Dikalangan Mahasiswa Milenial" *Dinamis: Journal of Islamic Management and Business*, vol. 3:1, 2020.
- Suryadi, S. "Penerapan Analisis SOAR Dalam Strategi Pengembangan Bisnis Clothing Line Parasite Cloth", *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, vol. 9:2, 2021.
- Suseno Widiyono, "Pengembangan nasionalisme generasi muda di Era Globalisasi", *Jurnal Populika*, vol. 7:1, 2019.
- Sutrisna, Arga, Suci Putri Lestari, "Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Pariwisata di Era Pandemi Covid-19 Berdasarkan Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual." *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, vol. 12:1, 2021.
- Syah Firman, "Strategi Pengembangan Produk Dan Pelayanan Untuk Meningkatkan Niat Berkunjungwisatawan Ke Museum Nasional DKI Jakarta", *Epigram (e-journal)* vol. 15:1, 2018.
- Talenta Negara, "Kebijakan Pembangunan SDM Berbasis Komunitas", <https://talentanegara.id/kebijakan-pembangunan-sdm-berbasis-komunitas/>, diakses tanggal 14 November 2023.
- Wahyudi Imam, Alim, M.N., Malia, Dewi, "Budaya Organisasi dan Sistem Pengendalian Manajemen Pada Perguruan Tinggi." *KABILAH: Journal of Social Community*, vol. 6:2, 2020.

Wawancara dengan Agus Purwanto, Staff Museum Dewantara Kirti Griya, Tanggal 19 Desember 2023.

Wawancara dengan Ahimsa S.Swadeshi, Ketua Komunita Cakra Dewantara, Tanggal 30 Desember 2023.

Wawancara dengan Aulia Rachma Diah, Pengurus Komunitas Cakra Dewantara, Tanggal 29 Desember 2023.

Wawancara dengan Azizah Maharani, Masyarakat sekitar Museum, tanggal 26 Januari 2024.

Wawancara dengan Eva Paradita, Staff Museum Dewantara Kirti Griya, Tanggal 19 Desember 2023.

Wawancara dengan Ria Putri Palupijati, Founder Komunitas Cakra Dewantara, 26 Desember 2023.

Wawancara dengan Sri Muryani, Staf Museum Dewantara Kirti Griya, 19 Desember 2023.

Winarsih Sri, "Kebijakan dan implementasi manajemen pendidikan tinggi dalam meningkatkan mutu pendidikan", *Cendikia: Jurnal Kependidikan dan Kemasyarakatan*, vol.15:1, 2017.

Young on Top, "Pentingnya Peran Komunitas Anak Muda di Zaman Sekarang", <https://www.youngontop.com/pentingnya-peran-komunitas-anak-muda-di-zaman-sekarang/>, diakses tanggal 14 November 2023.

Yuwono, Alberstus Agung, B.D., Nuraeni., Saptaningsih., "Peningkatan Kompetensi SDM Museum Keris Nusantara (MKN) dalam Pembuatan Konten Narasi Digital Benda Koleksi Museum." *Bubungan Tinggi: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, vol. 4:4, 2022.