



Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran
<http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>
 Volume 6 Nomor 4, 2023
 P-2655-710X e-ISSN 2655-6022

Submitted : 27/11/2023
 Reviewed : 07/12/2023
 Accepted : 13/12/2023
 Published : 18/12/2023

Ivon Zebua¹
 Syah Mendröfa²
 Eliagus³
 Maria Bate'e⁴

ANALISIS PERANAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN DAYA TARIK WISATA MELALUI PENERAPAN SAPTA PESONA DI MUSEUM PUSAKA NIAS

Abstrak

Budaya organisasi yang kuat dicirikan oleh nilai inti dari organisasi yang dianut dengan kuat, diatur dengan baik dan dirasakan bersama secara luas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi, serta peranan budaya organisasi dalam menerapkan Sapta Pesona dan meningkatkan daya tarik wisata di Museum Pusaka Nias. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ditemukan bahwa nilai-nilai budaya organisasi Museum Pusaka Nias adalah spiritualitas, kejujuran, disiplin, bekerja merdeka dan kolaborasi. Budaya organisasi Museum Pusaka Nias memiliki peran aktif dan sangat penting dalam menerapkan Sapta Pesona; karyawan melaksanakan pelayanan dengan sepenuh hati tanpa bersungut-sungut atau bekerja dengan merdeka/mandiri. Tanggung jawab yang diberikan bagi setiap karyawan dilaksanakan dengan rutin dan penuh kesungguhan serta berkolaborasi dengan yang lain. Sehingga, daya tarik wisata Museum Pusaka Nias dapat meningkat.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Sapta Pesona, Daya Tarik Wisata

Abstract

A strong organization culture is characterized by the core values of the organization being strongly held, well managed and widely shared. This research aims to find out how the Museum Pusaka Nias organization culture is, and how its role in implementing Sapta Pesona so the tourist attractions of Museum Pusaka Nias enhanced. This research was qualitative, while data collection techniques were observation, interviews and documentation. The research findings were the organization culture of Museum Pusaka Nias were spirituality, honesty, discipline, working independently and collaborations. The organization culture of Museum Pusaka Nias has an active and very important role in implementing Sapta Pesona; employees working in service wholeheartedly without complaining and work freely/independently. The responsibilities given to each employee were done routinely and seriously and in collaboration with others. So, tourist attractions of Nias Heritage Museum were increased.

Keywords: Cultural Organization, Sapta Pesona, Tourist Attraction

PENDAHULUAN

Demi keberlangsungan hidup organisasi dan mencapai keberhasilan, maka sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Kekuatan sumber daya manusia dibentuk oleh sifat dan karakter yang melekat pada masing-masing individu serta lingkungannya. Organisasi yang tumbuh dan berkembang akan menitik beratkan perhatiannya pada sumber daya manusia guna menjalankan fungsinya dengan optimal khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan demikian, kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral dari perilaku organisasi di semua tingkat pekerjaan sangat dibutuhkan.

^{1,2,3,4}) Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias
 email: ivonlovezebua13@gmail.com

Salah satu faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia adalah budaya organisasi. Menurut Fahmi (2018:117), “budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Semua anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya.” Ada pula pandangan yang dikemukakan oleh Sutrisno (2019:46), bahwa “budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri.” Sedangkan menurut Munandar (2020:15), “budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi.”

Dari uraian pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah dasar pendapat dan kepercayaan juga nilai praktek, mulai *inner working*, interaksi dengan lingkungan di luar organisasi, sampai ekspektasi di masa depan yang dimiliki bersama-sama oleh seluruh anggota dalam suatu organisasi.

Budaya organisasi yang kuat dicirikan oleh nilai inti dari organisasi yang dianut dengan kuat, diatur dengan baik dan dirasakan bersama secara luas. Oleh karena itu, budaya organisasi yang baik dapat menimbulkan pengaruh positif bagi produktivitas organisasi, meningkatkan daya tarik, serta memberikan motivasi yang kuat untuk mempertahankan, memelihara dan mengembangkan budaya organisasi yang dimiliki. Oleh sebab itu, peran budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap peningkatan daya tarik wisata sehingga menciptakan keinginan untuk kembali merasakan pengalaman yang sama atau bahkan lebih dari itu.

Sapta Pesona merupakan suatu upaya penataan dan pembinaan yang dilakukan melalui kampanye ‘sadar wisata’ secara nasional dengan menggali segala potensial nasional yang ada agar semua dapat ikut berperan serta mendukung dalam rangka mendongkrak potensi dan kemampuan industri pariwisata dan swadaya masyarakat Indonesia. Sapta Pesona mulai umum digunakan dan dikampanyekan sebagai kondisi yang harus diwujudkan pada setiap destinasi wisata baik itu bersifat alam, budaya, buatan maupun minat khusus. Hal ini dilakukan melalui perwujudan unsur aman, tertib, bersih, sejuk, indah, ramah dan kenangan. Sapta Pesona bertujuan untuk mewujudkan suasana kebersamaan yang berasal dari semua pihak agar terciptanya lingkungan alam dan budaya luhur bangsa, sehingga sangat berhubungan dengan dukungan dan peran dari masyarakat sebagai tuan rumah dalam upaya menciptakan lingkungan dan suasana kondusif.

Museum Pusaka Nias adalah satu-satunya museum yang ada di Pulau Nias, bertujuan untuk menanamkan rasa cinta terhadap kebudayaan suku Nias dan mendorong masyarakat untuk mengenal, menghayati dan mengembangkan nilai-nilai budayanya yang konstruktif menjadi media pendidikan. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2011, Museum Pusaka Nias tergolong dalam objek wisata budaya, karena berfungsi sebagai tempat menyimpan benda-benda warisan kebudayaan, sehingga museum ini berbeda dengan objek wisata lainnya, karena Museum Pusaka Nias didesain untuk memberikan informasi, pendidikan dan pemahaman kepada pengunjung tentang sejarah, seni, ilmu pengetahuan, budaya, atau topik khusus lainnya. Sedangkan objek wisata lainnya lebih berfokus pada hiburan, rekreasi atau pengalaman visual.

Museum Pusaka Nias tidak hanya sebatas museum pada umumnya yang fungsinya untuk memberikan edukasi kepada khalayak tentang suatu sejarah atau benda-benda suatu daerah, individu atau golongan, tetapi sebuah museum yang dapat memberikan daya tarik yang lebih dari itu; memberikan suatu kenangan yang baik, orang-orang yang berperan di dalamnya bersikap sangat ramah dan santun, misalnya menyapa pengunjung dengan penuh kesopanan, dan hal-hal lain yang dapat memikat pengunjung.

Apabila ditinjau dari uraian di atas, sebagai salah satu objek wisata, Museum Pusaka Nias wajib menerapkan unsur-unsur Sapta Pesona untuk memberikan daya tarik agar pengunjung ingin melihat budaya Nias serta memiliki rasa betah dan ingin kembali berkunjung di tempat itu. Namun jika dilihat dari rekapitulasi pengunjung pada tabel di bawah ini, jumlah pengunjung di Museum Pusaka Nias mengalami penurunan.

Tabel1 .Data Pengunjung Museum Pusaka Nias Tahun 2017 – 2022

Tahun	Uraian Pengunjung			Total
	Mahasiswa/ Umum	Anak-anak, TK, SD, SMP	Turis Mancanegara	
2017	64.340	12.578	177	77.095
2018	48.272	13.208	112	61.592
2019	46.473	11.159	125	57.757
2020	32.743	8.083	28	40.854
2021	42.294	10.819	3	53.071
2022	40.569	11.630	16	52.215

Sumber: Arsip Museum Pusaka Nias

Penurunan jumlah pengunjung disebabkan oleh tidak maksimalnya penerapan Sapta Pesona. Para pengunjung merasa bosan dengan kegiatan-kegiatan yang ada di Museum Pusaka Nias yang tidak memiliki perubahan setiap tahunnya, sehingga membawa dampak pada budaya organisasi yang masih belum memaksimalkan penerapan Sapta Pesona sebagai pedoman agar destinasi wisata memiliki daya tarik serta membuat pengunjung merasa nyaman dan ingin berkunjung kembali.

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui budaya organisasi Museum Pusaka Nias, menelusuri seperti apa peranan budaya organisasi Museum Pusaka Nias dalam menerapkan unsur-unsur Sapta Pesona, serta bagaimana peranan budaya organisasi dalam meningkatkan daya tarik wisata melalui penerapan Sapta Pesona di Museum Pusaka Nias. Secara lebih spesifik, bahwa bagaimana karakteristik serta nilai-nilai budaya organisasi dapat terlihat peranannya terhadap Penerapan Sapta Pesona sehingga daya tarik wisata di Museum Pusaka Nias meningkat.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sebuah karakteristik yang ada dan dijunjung tinggi dalam sebuah organisasi ataupun kehidupan masyarakat sehari-hari, hal ini tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Budaya organisasi berkaitan dengan norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami serta diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut (Mangkunegara, 2018:113).

Gareth (dalam Wirawan, 2019:52) menggolongkan nilai-nilai budaya organisasi menjadi nilai-nilai terminal, instrumental dan khusus. Nilai terminal adalah keadaan akhir atau output yang diharapkan atau ingin dicapai oleh anggota organisasi. Nilai instrumental adalah model perilaku yang diharapkan oleh organisasi. Model organisasi yang diharapkan misalnya kerja keras, kedisiplinan, menghormati tradisi, jujur, berani mengambil resiko. Nilai terminal dan instrumental menciptakan norma khusus berupa peraturan dan prosedur yang mengatur cara berperilaku dan melakukan pekerjaan tertentu.

Sapta Pesona

Sapta Pesona merupakan jabaran konsep ‘sadar wisata’ khususnya yang terkait dengan dukungan dan peran masyarakat sebagai tuan rumah dalam upaya menciptakan lingkungan dan suasana kondusif yang mampu mendorong tumbuh dan berkembangnya industri pariwisata (Peraturan Menteri Kebudayaan dan Pariwisata, 17 Januari 2008).

Di dalam Sapta Pesona, terdapat tujuh kondisi atau unsur yang harus diwujudkan dan dibudayakan dalam kehidupan sehari-hari yang dijadikan sebagai salah satu upaya untuk mampu memperbesar daya tarik juga daya saing pariwisata di Indonesia, yakni aman, tertib, bersih, sejuk, indah, ramah-tamah, serta kenangan.

Daya Tarik Wisata

Daya tarik wisata adalah segala sesuatu yang memiliki keunikan, kemudahan, dan nilai yang berupa keanekaragaman kekayaan alam, budaya, dan hasil buatan manusia yang menjadi sasaran atau kunjungan wisatawan (Undang-undang Republik Indonesia, No. 10 Tahun 2009). Menurut Yoeti (2018:75), daya tarik wisata hendaknya memenuhi beberapa syarat yaitu sesuatu yang dapat dilihat (something to see), sesuatu yang dapat dilakukan (something to do) dan sesuatu yang dapat dibeli (something to buy).

Adapun indikator daya tarik wisata menurut Yoeti (2018:75), antara lain: attraction atau atraksi adalah hal-hal menarik perhatian wisatawan agar mau datang berkunjung ke tempat wisata; accessibility atau aksesibilitas adalah sarana dan infrastruktur menuju destinasi wisata; amenities atau amenitas adalah segala fasilitas pendukung yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan wisatawan saat melakukan kegiatan wisata di suatu destinasi wisata seperti sarana akomodasi, penyedia makanan dan minuman, tempat hiburan dan perbelanjaan; serta ancillary atau jasa pendukung mencakup keberadaan dari berbagai organisasi yang memfasilitasi dan mendorong pengembangan serta pemasaran suatu destinasi wisata.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Museum Pusaka Nias, yang terletak di jalan Yos Sudarso, No. 134-A, Kelurahan Saombo, Kecamatan Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli, dengan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif deskriptif; menghasilkan kesimpulan berupa data yang menggambarkan secara rinci, bukan data yang berupa angka, Sukardi (2018:157). Terdapat tiga variabel penelitian, yaitu: yang pertama, budaya organisasi dengan indikator nilai terminal, nilai instrumental, norma khusus. Kedua adalah Sapta Pesona dengan indikator aman, tertib, bersih, sejuk, indah, ramah tamah, kenangan. Dan ketiga adalah daya tarik wisata. Sebagai indikatornya adalah accessibility, attraction, ancillary dan amenities.

Data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer, berasal dari hasil observasi dan hasil wawancara kepada informan, dan data sekunder, yang didapatkan dari dokumen-dokumen resmi, website, profil serta struktur organisasi. Jenis informan penelitian adalah informan utama yakni Direktur Museum Pusaka Nias, informan kunci yakni dua orang karyawan Museum Pusaka, sedangkan informan tambahan/pendukung adalah tiga orang pengunjung. Sedangkan instrumen penelitian terdiri dari dua bagian, antara lain: key instrumen; peneliti sendirilah yang berperan sebagai alat utama dalam penelitian, dan instrumen lainnya; pedoman wawancara, alat perekam wawancara dan alat pengambil gambar (kamera atau video).

Untuk mengumpulkan data penelitian, terdapat tiga teknik yang digunakan menurut Sugiyono (2018:403), yakni: yang pertama adalah observasi; untuk mengetahui secara langsung keadaan di lapangan tentang bagaimana peranan budaya organisasi dalam meningkatkan daya tarik wisata melalui penerapan Sapta Pesona di Museum Pusaka Nias. Yang kedua adalah wawancara; dilakukan kepada Direktur Museum Pusaka Nias sebagai orang yang memiliki otoritas tertinggi, dua orang karyawan serta pengunjung. Dan yang ketiga adalah dokumentasi; peneliti mengumpulkan data-data berupa catatan dan foto yang diperlukan yang ada di lapangan yang erat hubungannya dengan objek yang diteliti.

Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2018:244): data reduction; merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Data display; penyajian data dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, flowchart, pictogram dan sejenisnya. Data conclusion; kegiatan akhir dalam analisis data dan dari hasil kesimpulan peneliti mengetahui jawaban dari masalah yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya Organisasi Museum Pusaka Nias

Spiritualitas

Sebelum memulai pekerjaan, seluruh karyawan Museum Pusaka Nias berkumpul di sebuah ruangan pertemuan, yang dalam bahasa Nias disebut Omo Bale untuk melaksanakan ibadah singkat. Ibadah yang dilakukan adalah bernyanyi, mendengarkan sabda Tuhan dan berdoa. Ibadah dipimpin oleh karyawan yang telah ditentukan secara bergilir. Ibadah ini merupakan salah satu cara untuk mengutarakan rasa syukur seluruh karyawan kepada Tuhan; bahwa mereka dapat melewati semua tantangan pekerjaan karena pertolongan Tuhan. Dalam ibadah tersebut mereka juga memohon berkat agar selalu diberi kekuatan, kesehatan, kreatifitas dalam melaksanakan pekerjaan, agar semua rencana yang ditentukan dapat tercapai.

Kejujuran

Kejujuran merupakan hal utama yang diterapkan para karyawan. Perilaku jujur yang tampak pada karyawan yaitu ketika mereka bekerja, karyawan melaksanakannya tidak dengan tindakan yang berpura-pura agar terlihat bekerja; yang tidak membawa hasil yang baik. Tetapi, para

karyawan melaksanakan pekerjaan dengan hati yang tulus, bekerja dengan sungguh-sungguh serta tidak suka berbohong.

Disiplin

Kedisiplinan merupakan suatu nilai ketaatan dan kepatuhan dalam berbagai aturan. Karyawan selalu datang tepat waktu; tiba di tempat kerja sebelum pukul delapan pagi dan memulai pekerjaan pada pukul delapan tepat, serta menyelesaikan pekerjaan pada pukul lima sore. Seterusnya ialah tidak menunda-nunda pekerjaan. Karyawan yang diberi tanggung jawab untuk melaksanakan suatu pekerjaan, diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditentukan tanpa harus menunggu deadline atau melebihi batas waktu yang ditentukan.

Bekerja Merdeka

Bekerja merdeka atau bekerja independen adalah sebuah nilai yang diterapkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Ketika setiap karyawan menyelesaikan tanggung jawab yang telah diberikan padanya, pihak pimpinan atau pemberi tanggung jawab juga memberikan kebebasan secara penuh dalam menyelesaikan tanggung jawab itu. Maka karyawan melaksanakan pekerjaan secara mandiri tanpa harus diperintahkan untuk memulai menyelesaikannya; bekerja dengan hati, tidak harus dipantau saat bekerja ataupun harus diberi pendampingan serius agar karyawan mau melaksanakan, kecuali bila hal itu memang perlu kerja sama, serta bekerja dengan hati yang tulus tanpa bersungut-sungut atau karena terpaksa oleh keadaan. Oleh karena itu, secara otomatis karyawan juga dituntut menjadi lebih kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan; mampu menemukan solusi bila terjadi hambatan-hambatan, melakukan yang terbaik, berani bertindak dan menanggung resiko serta semakin tertantang untuk menciptakan hal-hal baru yang dapat memberi manfaat bagi Museum Pusaka Nias.

Kolaborasi

Kolaborasi adalah bentuk kerja sama antar karyawan. Sesama karyawan juga harus saling mendukung agar tanggung jawab itu benar-benar semakin mudah untuk selesai. Kerja sama itu tidak hanya sebatas pada pekerjaan, namun kerja sama yang diterapkan juga mengarah pada kedekatan batin; karyawan menganggap sesama karyawan lain sebagai saudara sehingga terbentuk satu keluarga dalam satu organisasi. Peneliti beranggapan bahwa hal ini cukup baik dan penting. Sebab, untuk memajukan sebuah kelompok memang membutuhkan kolaborasi yang sangat intensif, bahkan perlu menciptakan kemistri antar sesama, sehingga harapan yang dituju dapat tercapai. Lebih lagi bahwa tempat bekerja merupakan rumah kedua yang disalami setiap hari; orang-orang yang terus ditemui setiap hari adalah rekan kerja, maka dapat juga dikatakan bahwa organisasi atau tempat bekerja adalah rumah kedua bagi karyawan Museum Pusaka Nias.

Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti, ada kebiasaan yang diterus dipelihara pada museum ono niha itu. Bahwa pada jam yang telah ditentukan, seluruh karyawan berhenti sejenak dari segala hiruk-pikuk pekerjaan selama lima belas menit, mereka berkumpul di cafe untuk menyegarkan pikiran sambil menikmati kopi atau teh, bercanda gurau atau hanya sekedar bertegur sapa. Sering juga mereka saling berbagi pengalaman untuk memunculkan inspirasi baru terkait pekerjaan atau hal-hal lain yang mendukung sesama karyawan. Aktivitas ini dilakukan setiap pukul sepuluh dan pukul lima belas. Anggapan peneliti bahwa aktivitas tersebut dapat menjaga keharmonisan antar sesama karyawan rasa kekeluargaan dan kemistri yang diuraikan sebelumnya semakin meningkat dan menciptakan suasana damai

Peranan Budaya Organisasi Museum Pusaka Nias Dalam Menerapkan Sapta Pesona

Aman

Museum Pusaka Nias melalui bagian manajemen menunjuk beberapa orang yang menjaga keamanan atau pada umumnya dikenal sebagai SATPAM. Mereka ini adalah karyawan yang berperan aktif menjaga keamanan; melakukan patroli ke seluruh kompleks museum pada waktu-waktu tertentu, memantau keadaan, serta mengantisipasi terjadinya masalah atau kecelakaan. Selain itu, untuk mengantisipasi terjadinya kecelakaan di pantai bila pengunjung berenang, pihak keamanan memberikan pengumuman agar berhati-hati dalam melaksanakan aktivitas di sekitar pantai; melalui pengeras suara yang dipasang di beberapa titik di kompleks Museum Pusaka Nias. Hal ini dilaksanakan secara rutin, yakni setiap sekali dalam satu jam.

Tertib

Karyawan Museum Pusaka Nias mewujudkan keadaan tertib dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan sudah tiba di lokasi kerja sebelum bel berbunyi dan bekerja pada waktu-waktu yang telah ditetapkan; berhenti bekerja pada jam istirahat. Selain itu, karyawan juga berupaya patuh pada aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen atau yang disepakati bersama. Terlebih-lebih dalam menyelesaikan pekerjaan; tidak membiarkan pekerjaan yang diberikan menjadi tidak dikerjakan, tetapi berusaha untuk menyelesaikannya.

Bersih

Untuk menciptakan kondisi Museum Pusaka Nias yang selalu bersih, ada tiga hal yang selalu dilakukan yaitu: pertama, para karyawan Museum Pusaka Nias melaksanakan kebersihan di kompleks museum. Mereka secara kompak membersihkan semua sampah-sampah yang bertebaran di kompleks museum; memilah sampah organik dan anorganik. Kegiatan ini dilaksanakan sekali dalam seminggu, yakni setiap hari senin selesai ibadah. Dan untuk menjamin kebersihan setiap harinya, pihak manajemen telah menentukan karyawan yang bertanggung jawab pada bagian kebersihan dan aktif melaksanakan kebersihan.

Yang kedua ialah dengan memajang slogan-slogan unik di beberapa titik untuk menegur pengunjung yang tidak patuh pada peraturan, utamanya pada kebersihan; serta mengarahkan dan mengajak pengunjung untuk tetap menjaga kebersihan dengan membuang sampah pada tempat-tempat sampah yang telah disediakan. Yang ketiga adalah memberikan imbauan menjaga kebersihan melalui pengeras suara yang telah dipasang di beberapa titik. Imbauan ini dilakukan secara rutin pada waktu tertentu.

Sejuk

Museum Pusaka Nias tidak hanya merawat memelihara pusaka budaya, tetapi juga melestarikan pusaka alam Nias. Salah satunya adalah dengan menanam berbagai macam pohon di kompleks museum serta memeliharanya. Pepohonan yang ditanam bukan sembarang pohon yang hidup liar di hutan, melainkan pohon yang memberikan manfaat dalam kehidupan sehari-hari pada masa lalu orang Nias. Misalnya pohon manawa danö dan pohon berua. Kedua jenis pohon ini memiliki batang yang sangat keras, sehingga dulunya batang pohon itu dimanfaatkan sebagai material rumat adat Nias. Contoh yang lain adalah pohon boli. Pohon ini dimanfaatkan oleh orang Nias pada masa dulu sebagai mboto mbumbu atau kayu bubungan rumah adat yang dipercaya dapat melindungi rumah dari sambaran petir. Di samping itu, dulu daun dan kambiumnya juga dimanfaatkan sebagai obat tradisional.

Masih banyak lagi pepohonan yang membawa manfaat bagi kehidupan orang Nias dulu yang ditanam dan pelihara di kompleks Museum Pusaka Nias, baik yang bisa dimanfaatkan sebagai obat dan juga pemanfaatan lain. Itulah yang dilakukan untuk mewujudkan kesejukan di Museum Pusaka Nias.

Indah

Peninggalan-peninggalan leluhur Nias dimanfaatkan untuk mendukung keindahan di kompleks Museum Pusaka Nias yaitu dengan membuat taman megalit. Di taman ini terdapat beberapa jenis megalit khas Nias, misalnya patung leluhur (adu zatua), usungan (osa-osa), batu yang berbentuk bulat (gowe) dan lain-lain. Dan di beberapa lokasi lain juga dipasang guna mendukung keindahan alami Museum Pusaka Nias.

Ramah-tamah

Keramah-tamahan merupakan salah satu kunci utama dalam pelayanan kepada pengunjung di Museum Pusaka Nias. Karyawan yang bertugas pada bidang pelayanan secara langsung kepada tamu dituntut untuk memberikan sikap yang ramah dan rendah hati; karyawan menyapa pengunjung dengan salam khas Nias. Pada bidang pemanduan, karyawan yang bertugas diharuskan menyampaikan segala informasi kepada pengunjung dengan sopan dan menggunakan bahasa yang mudah dimengerti serta tidak bertele-tele. Apabila pengunjung menemukan kendala saat berkunjung, karyawan yang bertugas membantu memberikan solusi. Hal keramah-tamahan sudah menjadi dasar pelayanan di Museum Pusaka Nias. Apabila ditemukan karyawan yang belum memaksimalkan keramah-tamahan, maka karyawan yang bersangkutan akan dibina.

Kenangan

Dari informan kunci kedua, dapat diketahui bahwa dalam memberikan kenangan bagi pengunjung, Museum Pusaka Nias melalui karyawan yang bertugas memberikan pemanduan

tentang budaya Nias, baik pengunjung yang berasal dari Pulau Nias, maupun pengunjung dari luar. Kenangan yang berikutnya adalah dengan memperkenalkan berbagai alat musik tradisional Nias. Tetapi hal ini masih dilakukan dengan cara terbatas. Tidak semua pengunjung diberikan pengenalan itu, hanya bila pengunjung tertentu memberikan permintaan, misalnya dari sekolah-sekolah atau komunitas. Selanjutnya, di Museum Pusaka Nias juga diberikan pertunjukan, baik tarian maupun musik Nias, tetapi hanya pada tamu khusus, tidak pada semua pengunjung. Namun pada kenangan atau oleh-oleh yang dapat dibawa pengunjung sebagai kenangan kunjungan di museum masih belum terlalu difokuskan, sehingga hingga saat ini belum diakomodasikan.

Peranan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Daya Tarik Wisata Melalui Penerapan Sapta Pesona di Museum Pusaka Nias

Strategi Museum Pusaka Nias dalam meningkatkan daya tarik wisata yaitu dengan meningkatkan pelayanan yang baik atau *hospitality*; memberikan rasa aman dan nyaman selama pengunjung berada atau berkunjung ke Museum Pusaka Nias, misalnya memandu atau memberikan pemahaman dan pengenalan tentang budaya Nias.

Dari informasi yang disampaikan informan, dapat diketahui bahwa Museum Pusaka Nias berbeda dengan museum yang lain; dimana museum pada umumnya diketahui sebagai tempat untuk melestarikan, melihat dan mempelajari tentang benda-benda purba kala pada suatu daerah atau sejarah tertentu. Namun di Museum Pusaka Nias tidak hanya tempat melihat dan mempelajari tentang pusaka budaya Nias, melainkan juga menjadi tempat untuk mempelajari pusaka alam Nias; misalnya melihat dan mempelajari pepohonan atau tumbuhan yang digunakan oleh leluhur Nias sebagai penunjang kehidupan, melihat fauna Nias yang sudah mulai punah, dan yang lainnya. Dapat juga menjadi tempat untuk melaksanakan rekreasi individu atau kelompok dengan menikmati alamnya, sebagai tempat untuk memunculkan inspirasi baru, bahkan juga dapat merasakan tinggal dalam rumah tradisional Nias. Untuk meningkatkan semuanya itu, budaya organisasi Museum Pusaka Nias mengoptimalkan penerapan seluruh unsur-unsur Sapta Pesona, baik dalam pribadi setiap karyawan maupun bekerja sama dengan yang lain.

Sementara disampaikan hal yang lain oleh tiga informan tambahan yakni pengunjung Museum Pusaka Nias. Kesan yang dialami ketika berkunjung ke museum adalah rasa betah, artinya bahwa mereka betul-betul melihat dan mempelajari tentang kebudayaan Nias serta menikmati suasana alamiahnya. Akan tetapi, apabila melakukan kunjungan sesering mungkin akan menimbulkan rasa bosan, dikarenakan oleh atraksi-atraksi yang dilakukan di Museum Pusaka Nias masih bersifat monoton serta tidak ada perubahan yang memberikan kesan berbeda dari kunjungan mereka sebelumnya. Mereka berharap bahwa Museum Pusaka Nias dapat memberikan atraksi yang berbeda-beda, misalnya adanya suatu pertunjukan kesenian yang dapat menghibur pengunjung; pertunjukan tari dan musik sekaligus memperkenalkan tarian atau musik Nias kepada pengunjung, dan menyediakan souvenir yang bisa dibawa pulang sehingga dapat menjadi kenangan ketika berkunjung. Artinya bahwa Sapta Pesona pada unsur kenangan di Museum Pusaka Nias masih belum dioptimalkan secara maksimal sehingga hal ini menjadi kendala dalam meningkatkan daya tarik wisata.

Kendala yang ditemukan dalam meningkatkan daya tarik wisata di Museum Pusaka Nias adalah kurangnya atraksi-atraksi yang dapat dipertontonkan kepada pengunjung, dan berbagai souvenir yang dapat dibeli oleh pengunjung sehingga bisa menjadi kenangan saat berkunjung.

Peningkatan daya tarik wisata melalui penerapan Sapta Pesona masih belum maksimal, khususnya pada unsur kenangan. Selama ini belum tersedia suatu kenangan yang berkesan ketika pengunjung datang, misalnya, menyediakan minuman dan makanan khas Nias dan berbagai souvenir. Hambatan yang selama ini dialami adalah bahwa beberapa makanan khas Nias memang bersifat non-halal. Jadi, jenis makanan khas itu akan sulit diterima dan dinikmati oleh pengunjung, berhubung pengunjung Museum Pusaka Nias berasal dari berbagai kalangan. Hambatan yang kedua adalah sulitnya mendapatkan pengrajin souvenir sehingga tidak dapat diakomodasikan, dan bila didatangkan pengrajin dari luar dapat menimbulkan kesan souvenir yang mahal.

Hasil wawancara terakhir bersama informan utama adalah tanggapan-tanggapan solutif yang dipikirkan oleh pihak pengelola sehingga daya tarik wisata Museum Pusaka Nias semakin

meningkat. Hal yang pertama dilakukan Museum Pusaka Nias adalah dengan mengutus karyawannya untuk mengikuti pelatihan peningkatan kapasitas di berbagai bidang. Kegiatan ini diusahakan bagi seluruh karyawan, namun dilakukan secara bertahap mengingat operasional di museum berjalan setiap hari. Kegiatan solutif yang berikut adalah memberikan berbagai fasilitas kepada karyawannya untuk menciptakan sesuatu, sehingga dapat menjadi oleh-oleh bagi pengunjung. Oleh-oleh dimaksud adalah seperti souvenir berciri khas Nias, alat musik tradisional Nias, atau benda-benda lainnya.

Yang ketiga adalah Museum Pusaka Nias akan menyediakan minuman khas Nias yang berbahan herbal yang dapat dinikmati pengunjung secara langsung di cafe museum. Minuman khas tersebut dipastikan bersifat halal serta tidak menimbulkan efek samping bagi pengunjung. Langkah keempat untuk meningkatkan daya tarik wisata adalah Museum Pusaka Nias akan melakukan berbagai pertunjukan yang dapat dilihat langsung oleh pengunjung, yang mana direncanakan pada permulaannya sekali dalam sebulan serta dilakukan secara rutin. Pertunjukan-pertunjukan itu seperti tarian-tarian Nias dan juga alat musik tradisional Nias. Pengunjung tidak hanya dapat melihat, melainkan juga dapat memainkan alat musik secara langsung. Hal ini dapat menciptakan suatu pengalaman baru bagi pengunjung.

SIMPULAN

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa: (1) Budaya organisasi Museum Pusaka Nias terdiri dari tiga nilai; nilai terminal, yaitu spiritualitas. Kemudian nilai instrumental adalah kejujuran, kedisiplinan serta bekerja dengan merdeka. Sedangkan nilai budaya organisasi yang bernorma khusus adalah kolaborasi antar karyawan. (2) Budaya organisasi Museum Pusaka Nias berperan aktif dalam menerapkan Sapta. Namun penerapannya masih belum maksimal, seperti pada unsur kenangan pengenalan alat musik tradisional Nias dan pertunjukan tarian dan musik Nias, yang penerapannya masih dalam kalangan terbatas. Dan (3) Budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan daya tarik wisata di Museum Pusaka Nias melalui penerapan Sapta Pesona. Karyawan melaksanakan pelayanan dengan sepenuh hati tanpa bersungut-sungut atau bekerja dengan merdeka/mandiri. Tanggung jawab yang diberikan bagi setiap karyawan dilaksanakan dengan rutin dan penuh kesungguhan serta berkolaborasi dengan yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. CV. Alfabeta: Bandung.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya Organisasi*. Prenada Media: Jakarta.
- Munandar. A. S. (2021). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia (IUPress).
- Mangkunegara, A. Prabu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Kesepuluh, Pt. Remaja Rosda Karya: Jakarta.
- Wirawan. (2019). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Salemba Empat: Jakarta.
- Peraturan Menteri Kebudayaan dan Pariwisata, Nomor: PM.04/UM.001/MKP/2008 tentang Sadar Wisata. 17 Januari 2008. Jakarta.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisata. 16 Januari 2009. Jakarta.
- Yoeti, Oka. A. (2018). *Ekonomi Pariwisata: Introduksi, Informasi dan Aplikasi*. Kompas. Jakarta.
- Sukardi. (2018). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.