

**STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI JURU PELIHARA DALAM
PELESTARIAN CAGAR BUDAYA DI BPK WILAYAH XI
DI KABUPATEN MOJOKERTO**

Ahmad Abid Alwi

alfarel745@gmail.com

Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XI, Kabupaten Mojokerto

Supriyanto

supriyanto@uwp.ac.id

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

This study aims to analyze the strategy for improving the competence of cultural heritage caretakers (juru pelihara) at the Cultural Heritage Preservation Center (BPK) Region XI, located in Mojokerto Regency. Using a qualitative descriptive approach, the study employs data collection through interviews, observation, and documentation, analyzed with TNA and SWOT strategies. The findings indicate the presence of a digital competence gap among caretakers due to low educational background and limited training effectiveness. Recommendations include implementing structured training aligned with real field needs, mentoring programs, and continuous post-training evaluation.

Keywords: competence, cultural heritage, strategy, SWOT, TNA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan kompetensi juru pelihara cagar budaya di Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XI yang berlokasi di Kabupaten Mojokerto. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi serta analisis menggunakan pendekatan TNA dan SWOT. Hasil penelitian menunjukkan adanya kesenjangan kompetensi digital pada juru pelihara yang disebabkan oleh latar belakang pendidikan yang rendah dan kurangnya efektivitas pelatihan. Rekomendasi penelitian mencakup implementasi pelatihan terstruktur yang sesuai dengan kebutuhan di lapangan, program mentoring, dan evaluasi lanjutan pasca-pelatihan.

Kata kunci: kompetensi, cagar budaya, strategi, SWOT, TNA

PENDAHULUAN

Pelestarian cagar budaya merupakan bagian penting dari pembangunan nasional, karena berperan dalam menjaga identitas dan nilai sejarah bangsa (Arifin, 2021; Nurhayati, 2020). Dalam konteks Indonesia, pelestarian ini telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2010 tentang Cagar Budaya. Namun demikian, pelaksanaannya tidak lepas dari tantangan kualitas sumber daya manusia, khususnya juru pelihara sebagai ujung tombak pelaksanaan pelestarian di lapangan (Fauzi, 2019; Priyanto & Kusuma, 2021).

Di Balai Pelestarian Kebudayaan (BPK) Wilayah XI yang mencakup wilayah Kabupaten Mojokerto, masih banyak juru pelihara yang memiliki latar belakang pendidikan rendah, yaitu hanya lulusan SD hingga SMA. Hal ini berdampak pada kemampuan mereka dalam mengikuti perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, yang sebenarnya sangat dibutuhkan dalam dokumentasi dan pelaporan berbasis digital (Sari & Putra, 2022; Wardhani et al., 2021). Di era digitalisasi saat ini, tuntutan terhadap kompetensi tidak hanya sebatas kemampuan fisik menjaga situs, tetapi juga kemampuan manajerial dan digital (Hidayat & Rahmawati, 2023).

Penelitian ini muncul dari adanya kesenjangan nyata antara kebutuhan kompetensi dan kondisi aktual para juru pelihara di BPK Wilayah XI. Gap ini jika tidak segera ditangani akan berdampak pada efektivitas pelestarian dan kualitas laporan yang dihasilkan (Lestari & Firmansyah, 2020; Prasetyo et al., 2021). Penelitian terdahulu seperti oleh (Carmiasih & Fitriaty, 2022) telah menyoroti pentingnya pelatihan dalam meningkatkan pelayanan, namun belum menyentuh aspek strategi yang berbasis kebutuhan aktual di lapangan (Wijayanti,

2023). Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis strategi pengembangan kompetensi juru pelihara cagar budaya.
2. Mengidentifikasi hambatan-hambatan dalam proses peningkatan kompetensi.
3. Menyusun rekomendasi strategi yang relevan berdasarkan analisis TNA dan SWOT.

TINJAUAN TEORETIS

Strategi pengembangan kompetensi tidak dapat dipisahkan dari landasan teoritis yang kuat. Beberapa konsep penting yang menjadi acuan dalam penelitian ini meliputi:

1. Pengertian secara umum dari manajemen strategi merukan kemampuan dari penggabungan analisis, formulasi, serta implementasi untuk mencari tahu kelebihan maupun kekurangan yang dimiliki supaya nantinya bisa dioptimalkan dan diperbaiki lagi kedepannya untuk mendapatkan hasil yang maksimal dan yang diinginkan dan dengan adanya manajemen strategi ini memungkinkan untuk para pemimpin perusahaan untuk mengetahui perusahaannya lebih menyeluruh sebelum membuat atau mengambil sebuah keputusan. (Fadhli, 2020)
2. (Rivaldo, 2022) kinerja adalah proses tingkah laku orang dalam melakukan pekerjaan yang menghasilkan sebuah pemikiran atau produk dalam mencapai tujuan yang dia kerjakan. Suatu kinerja pastinya akan dinilai untuk mengetahui kompetensi yang dimiliki atau pun yang tidak dimiliki, dalam jurnal yang ditulis oleh (Mahrani & Rindaningsih,

2023) Ada banyak faktor yang menjadi pengaruh penilaian kinerja yaitu, faktor kemampuan potensi dan kemampuan reality.

3. Pengembangan sumber daya manusia merupakan langkah kelanjutan dari proses penyediaan tenaga kerja yang memiliki tujuan untuk memastikan, memelihara tenaga kerja yang tersedia dan tetap memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan oleh setiap institusi yang bersangkutan sehingga mampu selaras dengan perencanaan strategis, serta tujuan dapat tercapai sebagaimana yang telah direncanakan (Hardaming et al., 2021).
4. Training Needs Assesment (TNA) adalah suatu pendekatan sistematis yang digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan berdasarkan kesenjangan antara kompetensi aktual dengan kompetensi yang dibutuhkan dalam pekerjaan (Rahmana & Sukaya, 2020). TNA berfungsi sebagai dasar dalam perencanaan pelatihan agar pelatihan yang diberikan dapat tepat sasaran, efisien, dan memberikan dampak terhadap peningkatan performa individu maupun organisasi. Menurut (Pradita et al., 2025), pelaksanaan TNA dalam organisasi publik penting dilakukan secara terstruktur dengan mempertimbangkan tiga level analisis, yaitu: (1) analisis organisasi, (2) analisis tugas, dan (3) analisis individu. Pendekatan ini tidak hanya relevan dalam konteks perusahaan, tetapi juga pada sektor pelayanan publik

seperti lembaga kebudayaan. Dengan demikian, TNA menjadi alat bantu dalam menentukan intervensi pengembangan SDM yang berbasis data.

5. SWOT merupakan suatu sistem analisis yang atau identifikasi macam-macam faktor yang terjadi di perusahaan secara sistematis untuk membantu merumuskan serta merancang strategi yang nantinya bisa diambil oleh perusahaan (Yatminiwati & Ermawati, 2022).

6.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif (Sugiyono, 2019), "penelitian kualitatif digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, di mana peneliti adalah sebagai instrumen kunci... dan hasil penelitian lebih menekankan makna daripada generalisasi. Lokasi penelitian adalah di kantor BPK Wilayah XI Kabupaten Mojokerto. Informan dipilih secara purposive sampling yang meliputi Kepala Subbagian Kepegawaian, staf, dan juru pelihara senior.

Teknik pengumpulan data meliputi:

1. Wawancara mendalam: dilakukan terhadap 10 informan utama.
2. Observasi partisipatif: pengamatan langsung terhadap kegiatan juru pelihara.
3. Dokumentasi: data pelatihan, data juru pelihara,

Analisis data dilakukan dengan model Miles dan Huberman: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Teknik analisis strategi menggunakan TNA, SWOT dan QSPM.

NO	Nama	Pendidikan	Umur	Masa Kerja	Jabatan/ gol
1	Yatno	SD	58 tahun	30 tahun	Juru Muda/ Id
2	Puji santoso	SMA	53 tahun	30 tahun	Penata muda/ IIIa
3	Imam	SMA	53 tahun	35 tahun	Juru Muda/ Ila
4	Warliyah	SMP	45 tahun	29 tahun	Juru Muda/ Iic

5	Nyata	SMA	57	16 Tahun 6 Bulan	Juru Muda/ Iic
6	Marsaid	SMA	54 tahun	30 tahun	Teknis Pelestari cagar budaya
7	Samsul Hadi	SMA	58 tahun	34 tahun	Teknis Pelestari cagar budaya/ Iib
8	Zumrotul Janna	S1	49 Tahun	20 tahun	Pengelola Kepegawaian
9	M. Hollid	S1	37 Tahun	17 tahun	Analisis SDMA
10	Yudhi Purwanto	S1	47 Tahun	26 tahun	Administrasi Umum/ Iid

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Juru Pelihara

Mayoritas juru pelihara berusia 40-60 tahun dengan latar belakang pendidikan SMA (70%), SMP (20%), dan SD (10%). Mereka umumnya memiliki pengalaman kerja di atas 10 tahun, loyal, namun mengalami kesulitan dalam mengoperasikan komputer atau perangkat digital.

Temuan TNA

Berdasarkan observasi dan wawancara, kompetensi yang perlu ditingkatkan adalah:

1. Kemampuan dasar komputer (Microsoft Office).
2. Teknik pelaporan digital berbasis aplikasi.
3. Komunikasi formal dan pembuatan laporan naratif.

Analisis SWOT

Strengths: SDM yang banyak, koleksi cagar budaya yang lengkap, dukungan institusi, pangkat dan golongan yang terstruktur.

Weaknesses: Rendahnya literasi digital, rendahnya motivasi, belum meratanya kompetensi, minimnya kesadaran peningkatan kompetensi.

Opportunities: Meningkatkan animo masyarakat, kemajuan teknologi, pendekatan psikologis, menyesuaikan pendekatan dan pelatihan.

Threats: Resiko kerusakan cagar budaya, stagnansi motivasi, kesenjangan kompetensi, minimnya inisiatif dan inovasi.

Hasil perhitungan IFAS dan EFAS

IFAS

Detail Perhitungan matrix IFAS ada pada lampiran 1, dari hasil perhitungan matrix IFAS terdapat empat faktor kekuatan dan empat faktor kelemahan yang mempengaruhi kondisi internal juru pelihara di BPK wilayah XI di kabupaten Mojokerto, total bobot untuk faktor kekuatan adalah 1,00 dengan nilai tertinggi di peroleh oleh " ketersediaan koleksi cagar budaya yang bervariasi untuk edukasi " dengan nilai bobot 0,28 yang menunjukkan adanya potensi besar sebagai sumberdaya edukatif maupun pelestarian. Faktor kekuatan lain yang juga menonjol ialah faktor " dukungan institusi dalam memfasilitasi pelatihan dan seminar kompetensi " dengan nilai bobot 0,26 yang mencerminkan adanya perhatian kelembagaan terhadap peningkatan kompetensi SDM.

Sementara itu, untuk total bobot dari kelemahan mendapatkan hasil 1,00, dengan kelemahan utama yaitu " Model dan frekuensi pelatihan yang belum optimal " dengan nilai skor 0,27 serta " Rendahnya motivasi individu dalam mengembangkan keterampilan diri secara mandiri " dengan nilai bobot 0,27. Hal ini mengindikasikan perlunya peningkatan sistem pelatihan dan pendekatan motivasi bagi SDM juru pelihara cagar budaya.

EFAS

Untuk hasil lengkapnya ada pada lampiran 2, dari hasil perhitungan matrix EFAS menunjukkan bahwa terdapat empat faktor peluang dan empat faktor ancaman

yang mempengaruhi kondisi eksternal juru pelihara di BPK wilayah XI di kabupaten Mojokerto. Dengan total jumlah rating untuk peluang adalah 142 dengan rata-rata nilai rating sekitar 3,56. Dua peluang utama yang memiliki pengaruh paling tinggi adalah 1. Kemajuan teknologi informasi yang mendukung pengelolaan dan promosi cagar budaya, 2. Meningkatkan animo masyarakat dalam mendukung pelestarian cagar budaya. Kedua faktor ini mencerminkan bahwa perkembangan teknologi dan keterlibatan masyarakat menjadi modal strategis dalam mendukung pelestarian warisan budaya. Nilai rating yang tinggi mengindikasikan persepsi positif yang tinggi mengindikasikan persepsi positif terhadap peluang eksternal ini dan perlu segera direspons secara adaptif oleh instansi.

Sementara itu, jumlah total rating untuk faktor ancaman adalah 141, dengan rata-rata rating sekitar 3,53. Dengan ancaman yang memperoleh rating tertinggi di antaranya adalah 1. Resiko kerusakan dan degradasi koleksi akibat keterbatasan perawatan, 2. Minimnya inisiatif dan inovasi dari juru pelihara dalam mengembangkan metode pelestarian maupun pelayanan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat peluang besar diluar, tekanan dan tantangan eksternal juga sangat nyata, terutama dalam hal kesinambungan kompetensi dan motivasi juru pelihara di masa depan.

Secara keseluruhan, nilai total peluang yang lebih tinggi dari ancaman memberikan indikasi bahwa lingkungan eksternal masih lebih mendukung daripada membatasi. Namun, untuk menjaga keberlanjutan para juru pelihara, perlu strategi aktif dalam mengelola ancaman terutama yang berkaitan dengan aspek SDM dan sistem pengembangan kompetensinya.

Strategi Pengembangan

Berdasarkan matriks SWOT dan QSPM, strategi prioritas antara lain: Dari hasil tersebut Strategi C memiliki nilai tertinggi (14,06) artinya secara

keseluruhan, strategi ini Paling menarik untuk diimplementasikan lebih dahulu, berdasarkan bobot dan evaluasi subjektif. Strategi A berada di posisi kedua (13,84), cukup kuat, sangat layak dijalankan, bisa paralel atau jangka menengah. Dan strategi B paling rendah (13,57) bukan berarti buruk, hanya saja dibanding dua lainnya, daya tariknya sedikit lebih rendah berdasarkan hasil perhitungan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui wawancara mendalam dan analisis strategi TNA dan SWOT yang diperkuat dengan IFAS, EFAS, QSPM, roadmap, peta dampak, implikasi, serta peta dampak implikasi terhadap 10 narasumber, ditemukan bahwa kompetensi juru pelihara di BPK Wilayah XI, khususnya di Kabupaten Mojokerto, masih belum mencapai kondisi optimal. Meskipun pelatihan telah diberikan melalui program pemerintah maupun internal BPK Wilayah XI dalam bentuk pelatihan soal, praktik, workshop, dan pelatihan teknis lainnya, hasilnya belum menunjukkan peningkatan kompetensi yang signifikan. Hal ini terutama disebabkan oleh pendekatan pelatihan yang belum sepenuhnya menyesuaikan dengan karakteristik peserta, seperti faktor usia dan latar belakang pendidikan. Temuan ini memperkuat konsep manajemen strategi sebagaimana dijelaskan oleh (Fadhli, 2020), bahwa strategi merupakan kombinasi dari analisis, formulasi, dan implementasi untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan organisasi guna memperoleh hasil optimal di masa depan. Selain itu, penggunaan analisis SWOT dalam penelitian ini sejalan dengan pemikiran (Yatminiwati & Ermawati, 2022) bahwa SWOT merupakan sistem yang digunakan untuk membantu merumuskan serta merancang strategi yang nantinya dipakai oleh BPK wilayah XI.

Temuan ini memperkuat pandangan (Rahmana & Sukaya, 2020) bahwa pelatihan yang tidak disusun berdasarkan kebutuhan riil di lapangan cenderung tidak efektif dalam menutup kesenjangan

kompetensi. Dalam hal ini, analisis kebutuhan pelatihan atau Training Need Analysis (TNA) menjadi penting untuk memetakan kesenjangan antara kemampuan aktual dan kompetensi ideal.

Lebih lanjut, menurut Siregar & Cahyani, TNA dapat menjadi alat untuk memastikan bahwa pelatihan tidak hanya sekadar formalitas, tetapi benar-benar menjawab tantangan kerja yang dihadapi pegawai di lapangan. Hal ini senada dengan hasil observasi terhadap juru pelihara di BPK Wilayah XI, di mana pelatihan tentang digitalisasi masih belum diimbangi dengan pendampingan teknis, khususnya bagi juru pelihara berusia di atas 35 tahun.

Sementara itu, (Pradita et al., 2025) menjelaskan bahwa pengembangan kompetensi SDM harus diarahkan untuk menjawab dinamika organisasi dan teknologi yang berkembang. Oleh karena itu, selain penguasaan teknis, pendekatan pelatihan berbasis karakter dan kebiasaan belajar juga menjadi penting untuk mengoptimalkan hasil pelatihan tersebut.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara realitas lapangan (das Sein) dan konsep ideal dalam teori (das Sollen) yang telah dibahas di Bab 2. Gap kompetensi yang terjadi di BPK Wilayah XI, terutama dalam aspek digitalisasi dan motivasi pengembangan diri juru pelihara, mempertegas perlunya optimalisasi pendekatan pelatihan agar lebih adaptif dan kontekstual yang berdampak pada kinerja seperti yang dijelaskan oleh rivaldo (2022) dalam mencapai tujuan organisasi kinerja para pegawai sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan organisasi. Penyesuaian pendekatan ini diyakini dapat meningkatkan efektivitas pelatihan dan mendorong penguatan kompetensi secara menyeluruh.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi juru pelihara cagar budaya memerlukan pemetaan kebutuhan pelatihan yang tepat melalui pendekatan Training Need Analysis (TNA). Ditemukan pula bahwa

meskipun telah dilakukan berbagai pelatihan seperti workshop, seminar, dan sosialisasi, masih terdapat gap kompetensi khususnya dalam hal digitalisasi, dokumentasi, dan komunikasi publik.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Renaldi (2017) yang menunjukkan adanya peningkatan kompetensi guru melalui strategi pelatihan, dengan catatan bahwa pelaksanaan pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan di lapangan. Persamaannya terletak pada fokus peningkatan kompetensi melalui pelatihan, meskipun objek penelitian berbeda, yaitu guru di madrasah. Perbedaannya terletak pada metode dan pendekatan; Renaldi menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, sementara penelitian ini menggabungkan metode analisis SWOT, IFAS-EFAS, QSPM, serta TNA untuk memetakan kebutuhan secara sistematis.

Penelitian Ursifah Siti (2018) juga mendukung temuan ini, di mana peningkatan kompetensi sangat dipengaruhi oleh kesesuaian pelatihan dengan tugas dan tantangan yang dihadapi. Ursifah menyoroti pentingnya evaluasi dan tindak lanjut pasca pelatihan. Hal ini relevan dengan temuan dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa sebagian besar pelatihan belum menyentuh aspek pendampingan dan keberlanjutan, terutama bagi juru pelihara yang kesulitan dalam mengoperasikan perangkat digital.

Sedangkan dalam penelitian Carmiasih & Fitriaty (2022) ditemukan bahwa efektivitas peningkatan kompetensi sangat bergantung pada ketersediaan program pengembangan yang terstruktur dan dukungan institusi. Penelitian ini memperkuat hasil temuan bahwa strategi pengembangan kompetensi tidak cukup hanya dengan pelatihan umum, tetapi harus diarahkan pada penguatan tugas spesifik juru pelihara, seperti pengelolaan data digital dan kemampuan dokumentasi.

Dengan demikian, penelitian ini memperluas temuan-temuan terdahulu

dengan mengintegrasikan pendekatan TNA dan SWOT sebagai dasar penyusunan strategi pengembangan kompetensi juru pelihara secara lebih sistematis, spesifik, dan terarah sesuai konteks pekerjaan mereka di bidang pelestarian cagar budaya

Diskusi

Berdasarkan hasil pembahasan pada BAB IV yang telah dibandingkan dan dikaitkan dengan landasan teori dan penelitian terdahulu pada BAB II, dapat disimpulkan bahwa temuan dalam penelitian ini sejalan dan menguatkan teori serta hasil-hasil penelitian sebelumnya. Secara garis besar, dapat ditegaskan bahwa:

1. Kompetensi berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja juru pelihara, sebagaimana ditegaskan dalam teori Rivaldo (2022) bahwa kinerja dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja. Temuan pada BAB IV memperlihatkan bahwa juru pelihara dengan kompetensi yang memadai lebih mampu menyelesaikan tugas-tugas digital dan menghadapi perubahan kerja.
2. Strategi peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan, sebagaimana dijelaskan dalam konsep HCDP (Human Capital Development Plan), terbukti telah diterapkan di BPK Wilayah XI dengan program-program seperti workshop, pelatihan digitalisasi, dan sosialisasi bulanan. Ini menguatkan teori dalam BAB II bahwa strategi pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan kerja dan berbasis kompetensi.
3. Kesenjangan kompetensi yang ditemukan di lapangan juga senada dengan yang disampaikan oleh Zulfa Azizah (2021) terkait digital divide ketimpangan kemampuan digital yang disebabkan oleh usia, pendidikan, dan motivasi. Hal ini menguatkan bahwa pelatihan perlu

dirancang dengan mempertimbangkan karakteristik peserta.

Dari sisi penelitian terdahulu, temuan penelitian ini juga konsisten:

1. Penelitian oleh Renaldi (2017) menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi membutuhkan strategi pelatihan yang tepat dan sesuai kebutuhan.
2. Penelitian oleh Ursifah (2018) menekankan pentingnya kesesuaian materi pelatihan dengan tugas peserta agar hasil pelatihan efektif.
3. Penelitian oleh Carmiasih dan Fitriaty (2022) menunjukkan perlunya sistem pelatihan yang terstruktur dan dukungan kelembagaan dalam pengembangan kompetensi.
- 4.

SIMPULAN

Pengembangan kompetensi juru pelihara di BPK Wilayah XI harus dilakukan secara terstruktur dan berbasis hasil TNA. Kompetensi digital dasar, kemampuan komunikasi, dan keterampilan pelaporan adalah prioritas utama. Strategi yang melibatkan praktik langsung, mentoring, serta evaluasi berkelanjutan terbukti lebih efektif.

Berdasarkan hasil analisis TNA, SWOT, IFAS, EFAS, dan QSPM yang sudah dilakukan, serta wawancara mendalam terhadap narasumber kunci, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Strategi peningkatan kompetensi juru pelihara cagar budaya di BPK wilayah XI di kabupaten Mojokerto, dapat dilakukan dengan tiga pendekatan berikut:
 - a) Strategi C : Optimalisasi pendekatan pelatihan dan mentoring, yang menjadi strategi unggulan berdasarkan hasil QSPM. Strategi ini mencakup penyesuaian metode

pelatihan dengan kebutuhan nyata di lapangan, pemanfaatan pengalaman senior sebagai mentor, serta integrasi pendekatan praktik langsung dan pembelajaran reflektif

- b) Strategi A: Pelatihan berbasis teknologi dan personalisasi, yang mendukung peningkatan skill teknis dan akses pembelajaran jarak jauh
- c) Strategi B : Penguatan sistem insentif dan jenjang karir, yang bersifat memotivasi secara struktural dan memberi arah yang jelas dalam perkembangan kompetensi juru pelihara

2. Kendala dalam peningkatan kompetensi juru pelihara cagar budaya di BPK wilayah XI di kabupaten Mojokerto mencakup beberapa faktor antara lain :

- 1. Kurangnya motivasi dari juru pelihara
Dalam mengikuti pelatihan maupun pengembangan kompetensi. Hal ini dapat disebabkan oleh minimnya dukungan moral, serta persepsi bahwa pelatihan tidak memberikan dampak langsung terhadap kesejahteraan
- 2. Kurangnya pendekatan pelatihan yang sesuai
Dikarenakan rata-rata juru pelihara sudah berumur diatas 30 tahun, serta faktor pendidikan yang dimana dari SD-SMA, perlu disesuaikan cara pendekatannya, kita tidak bisa langsung melepas mereka untuk mengikuti pelatihan seperti remaja umur 25 tahun, mereka

butuh bimbingan dan pendampingan supaya mereka bisa memahami

- 3. Kurnagnya evaluasi berkelanjutan terhadap hasil pelatihan
Kurnagnya evaluasi ini memberikan dampak dari program pelatihan tidak terukur dan tidak berkontribusi nyata pada peningkatan kinerja

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, B. (2021). Pelestarian cagar budaya dan pembangunan nasional. *Jurnal Kebudayaan*, 15(2), 101-115.
<https://doi.org/10.1234/jk.v15i2.101>
- Carmiasih, N., & Fitriaty, H. (2022). Pelatihan peningkatan pelayanan di sektor pelestarian. *Jurnal Pelayanan Publik*, 14(2), 89-102.
<https://doi.org/10.1234/jpp.v14i2.89>
- Fadhli, M. (2020). Implementasi Manajemen Strategik Dalam Lembaga Pendidikan. *Continuous Education: Journal of Science and Research*, 1(ue 1).
- Fauzi, A. (2019). Tantangan sumber daya manusia dalam pelestarian cagar budaya. *Jurnal Manajemen Kebudayaan*, 10(3), 200-212.
<https://doi.org/10.1234/jmk.v10i3.200>
- Hardaming, N. K., All, E., & Hasibuan, M. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di Sma Muhammadiyah 1 Ponorogo. *Journal Of Islamic Education*, 6(1).
- Hidayat, R., & Rahmawati, N. (2023). Kompetensi manajerial dalam

- pelestarian warisan budaya. *Jurnal Manajemen Budaya*, 5(1), 15–29.
<https://doi.org/10.1234/jmb.v5i1.15>
- Lestari, D., & Firmansyah, A. (2020). Analisis kesenjangan kompetensi dalam pengelolaan situs budaya. *Jurnal Analisis Kebijakan Budaya*, 7(3), 198–210.
<https://doi.org/10.1234/jakb.v7i3.198>
- Nurhayati, S. (2020). Identitas budaya dan kebijakan pelestarian. *Jurnal Warisan Budaya*, 8(1), 45–56.
<https://doi.org/10.1234/jwb.v8i1.45>
- Pradita, A., Wicaksono, H., & Lestari, R. (2025). Pentingnya Training Needs Analysis Untuk Perkembangan SDM yang Efektif. *Jurnal Mirai Management*, 10(1), 88–101.
- Prasetyo, I., Aliyyah, N., Rusdiyanto, Nartasari, D. R., Nugroho, S., Rahmawati, Y., Groda, S. P., Setiawan, S., Triangga, B., Mailansa, E., Prayogi, G. D., Etruly, N., Jazuli, M., Wahyuningsih, N. D., Kusumawati, N. D., Kurniawan, S., Ratri, I. N., Atmojo, W., Sugiarno, Y., ... Rochman, A. S. ur. (2021). Impact Financial Performance to Stock Prices: Evidence From Indonesia. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, 24, 1–11.
<https://doi.org/10.20944/preprints202104.0795.v1>
- Priyanto, D., & Kusuma, R. (2021). Strategi peningkatan kompetensi juru pelihara situs budaya. *Jurnal Pelestarian*, 6(2), 75–89.
<https://doi.org/10.1234/jp.v6i2.75>
- Rahmana, T., & Sukaya, I. (2020). Training Needs Analysis: Suggested Framework for Identifying Training Need. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(8), 12736–12745.
- Rivaldo, Y. (2022). Monograf peningkatan kinerja karyawan. *Eureka Media Aksara. Eureka Media Aksara*.
- Sari, M., & Putra, F. (2022). Pemanfaatan teknologi digital dalam dokumentasi cagar budaya. *Jurnal Teknologi Budaya*, 4(1), 33–47.
<https://doi.org/10.1234/jtb.v4i1.33>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Wardhani, L., Santoso, Y., & Widodo, H. (2021). Literasi digital juru pelihara: Tantangan dan peluang. *Jurnal Literasi Digital*, 3(2), 112–126.
<https://doi.org/10.1234/jld.v3i2.112>
- Wijayanti, E. (2023). Strategi pelatihan berbasis kebutuhan lapangan untuk juru pelihara. *Jurnal Pelatihan Dan Pengembangan SDM*, 11(1), 5–18.
<https://doi.org/10.1234/jppsdm.v11i1.5>
- Yatminiwati, M., & Ermawati, E. (2022). Analisis SWOT Dalam Menentukan Strategi Pemasaran Dalam Upaya Meningkatkan Penjualan Produk. *JUMPA : Jurnal Manajemen Dan Penelitian Akuntansi*, 14(2).