

STRATEGI PENGEMBANGAN SDM BERBASIS LOCAL WISDOM MUSEUM TJONG A FIE SEBAGAI WISATA SEJARAH DI KOTA MEDAN

Miranda Lidya Napitupulu¹, Fahmi Sulaiman^{2*}

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma, Medan

e-mail: ¹mirandalydya@gmail.com, ^{2*}fahmisulaiman@stimsukmamedan.ac.id

Abstract: *Managing Tjong A Fie Museum as a historical tourism destination requires human resources who are not only technically competent but also able to internalize and convey local wisdom values to visitors. This study focuses on analyzing human resource development strategies based on local wisdom and identifying local values that can serve as a foundation for enhancing museum staff competence. A descriptive qualitative approach was employed. Three tour guides and two tourist were selected as informants through purposive sampling, with data collected through semi-structured interviews, observation, and documentation. Data analysis followed the interactive model of Miles, Huberman, and Saldana, while data validity was examined through source and technique triangulation. The findings reveal that guides' competence development has largely relied on informal peer-to-peer learning, whereas actual training needs include storytelling skills, public speaking, cross-language communication, and field situation management. Local wisdom values embedded in the museum's history religious and ethnic tolerance, the spirit of gotong royong (mutual/communal cooperation), social concern, work ethic, and the blend of Chinese, Malay, and European cultures are considered highly relevant as training content. The museum is advised to develop a documented training system grounded in these values to ensure the authenticity and sustainability of the historical tourism services offered.*

Keywords: *Human Resource Development; Local Wisdom; Historical Tourism.*

Abstrak: Pengelolaan Museum Tjong A Fie sebagai destinasi wisata sejarah memerlukan SDM yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga mampu menghayati dan menyampaikan nilai-nilai kearifan lokal kepada pengunjung. Kajian ini difokuskan pada analisis strategi pengembangan SDM berbasis kearifan lokal serta identifikasi nilai-nilai lokal yang dapat dijadikan landasan pengembangan kompetensi pengelola museum. Pendekatan kualitatif deskriptif digunakan dalam penelitian ini. Tiga pemandu wisata dan dua wisatawan dipilih sebagai informan melalui purposive sampling, dengan data digali lewat wawancara semi terstruktur, observasi, dan dokumentasi. Proses analisis mengacu pada model interaktif Miles, Huberman, dan Saldana, sementara keabsahan data diperiksa melalui triangulasi sumber dan teknik. Penelitian menemukan bahwa peningkatan kompetensi pemandu selama ini bertumpu pada mekanisme belajar tidak formal antar pemandu, padahal kebutuhan pelatihan yang sesungguhnya mencakup kemampuan bertutur, berbicara di depan umum, komunikasi lintas bahasa, dan penanganan situasi lapangan. Nilai-nilai kearifan lokal yang melekat pada sejarah museum toleransi antar agama dan antar suku, semangat gotong royong, kepedulian sosial, etos kerja, serta perpaduan budaya Tionghoa, Melayu, dan Eropa dinilai sangat relevan sebagai muatan pelatihan. Museum disarankan membangun sistem pelatihan yang terdokumentasi dan berpijak pada nilai-nilai tersebut agar pelayanan wisata sejarah yang ditawarkan semakin autentik dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Pengembangan SDM, Kearifan Lokal, Wisata Sejarah

PENDAHULUAN

Pariwisata merupakan salah satu sektor yang memiliki peran penting dalam pembangunan ekonomi dan daerah. Perkembangan pariwisata tidak hanya memberikan kontribusi terhadap peningkatan pendapatan, tetapi juga membuka kesempatan kerja dan mendorong pemanfaatan potensi budaya sebagai daya tarik wisata. Seiring dengan perkembangan tersebut, wisatawan semakin tertarik pada pengalaman wisata yang memberikan nilai edukatif, autentik, dan berkaitan dengan sejarah serta budaya lokal. Kondisi ini mendorong berkembangnya wisata berbasis warisan budaya (cultural heritage tourism) yang menempatkan sejarah, tradisi, dan kearifan lokal sebagai bagian penting dari pengalaman wisata (Sabillah et al., 2026).

Indonesia memiliki keragaman budaya yang menjadi potensi besar dalam pengembangan pariwisata berbasis kearifan lokal. Kearifan lokal merupakan nilai, pengetahuan, norma, dan praktik yang berkembang dalam kehidupan masyarakat serta diwariskan secara turun-temurun. (Danuwidjojo & Sidabutar, 2022) menjelaskan bahwa kearifan lokal merupakan kebenaran yang telah menjadi tradisi dalam suatu daerah dan memiliki nilai kehidupan yang dapat digali, dikembangkan, dan dilestarikan. Sejalan dengan hal tersebut, (Nugroho & Triyono, 2022) menjelaskan bahwa pengembangan pariwisata berbasis kearifan lokal dan pemberdayaan masyarakat dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat di sekitar destinasi. Dengan demikian, pengembangan pariwisata berbasis kearifan lokal tidak hanya berkaitan dengan pemanfaatan daya tarik budaya, tetapi juga dengan upaya mempertahankan identitas budaya dan memberikan manfaat bagi masyarakat.

Kota Medan merupakan salah satu wilayah yang memiliki keragaman etnis dan budaya. Keragaman tersebut menjadi potensi dalam pengembangan wisata sejarah dan budaya. Salah satu destinasi yang memiliki nilai sejarah dan budaya yang kuat adalah Museum Tjong A

Fie. Museum Tjong A Fie merupakan bekas kediaman Tjong A Fie, seorang tokoh Tionghoa-Hakka yang memiliki peranan penting dalam perkembangan Kota Medan. Bangunan museum memperlihatkan perpaduan unsur budaya Tionghoa, Melayu, dan Eropa yang mencerminkan proses akulturasi budaya. Selain nilai arsitektur dan sejarah, Tjong A Fie juga dikenal memiliki hubungan yang baik dengan berbagai kelompok masyarakat serta memiliki kepedulian sosial dan sikap toleransi lintas agama dan etnis. Kondisi tersebut menjadikan Museum Tjong A Fie memiliki potensi tidak hanya sebagai objek wisata sejarah, tetapi juga sebagai media edukasi mengenai keberagaman dan nilai-nilai kearifan lokal. Potensi Museum Tjong A Fie sebagai destinasi wisata sejarah perlu didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi dalam memberikan pelayanan dan menyampaikan narasi sejarah serta budaya kepada wisatawan. (Hairani Idrus et al., 2023) menegaskan bahwa pendekatan berbasis kearifan lokal dapat meningkatkan daya saing destinasi wisata sekaligus mendukung pelestarian nilai budaya. Sementara itu, (Wesnawa, 2022) menekankan pentingnya integrasi antara potensi, kearifan lokal, dan ekonomi kreatif dalam pengembangan pariwisata berkelanjutan. Dengan demikian, kualitas SDM menjadi bagian penting dalam memastikan bahwa nilai sejarah dan kearifan lokal yang dimiliki Museum Tjong A Fie dapat disampaikan secara tepat kepada wisatawan.

Namun, kondisi pengelolaan Museum Tjong A Fie menunjukkan bahwa upaya pelayanan berbasis budaya belum sepenuhnya didukung oleh strategi pengembangan SDM yang sistematis dan secara eksplisit mengintegrasikan dimensi local wisdom. Pengembangan kompetensi pemandu masih berlangsung secara informal, sementara kebutuhan peningkatan kompetensi meliputi kemampuan storytelling, public speaking, bahasa asing, dan problem solving. Pada sisi lain, nilai-nilai kearifan lokal yang

terdapat pada Museum Tjong A Fie, seperti toleransi lintas agama dan etnis, gotong royong, kepedulian sosial, serta akulturasi budaya Tionghoa, Melayu, dan Eropa, memiliki potensi untuk diintegrasikan ke dalam pengembangan kompetensi SDM museum.

Penelitian ini mengacu sudut pandang yang berbeda dalam kajian Museum Tjong A Fie dengan menitik beratkan perhatian pada pengembangan sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam pengelolaan wisata sejarah. Selama ini, penelitian mengenai Museum Tjong A Fie lebih banyak membahas sejarah tokoh, nilai arsitektur bangunan, pelestarian cagar budaya, serta potensi wisata yang dimiliki. Sementara itu, penelitian ini berfokus pada pemanfaatan nilai-nilai kehidupan yang diwariskan oleh Tjong A Fie. Nilai-nilai seperti toleransi antar etnis dan agama, kepedulian terhadap masyarakat, semangat bekerja, serta kemampuan membangun hubungan yang harmonis dalam keberagaman dipandang tidak hanya sebagai bagian dari narasi sejarah, tetapi juga sebagai pedoman dalam membentuk kualitas SDM museum. Berbeda dengan penelitian wisata budaya dan sejarah pada umumnya yang menempatkan kearifan lokal sebagai unsur pelengkap daya tarik destinasi, penelitian ini melihat kearifan lokal sebagai sumber nilai yang dapat diterapkan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Melalui pendekatan tersebut, penelitian ini berupaya menghasilkan gambaran mengenai pengembangan SDM yang selaras dengan karakter dan identitas Museum Tjong A Fie, sehingga dapat mendukung peningkatan mutu layanan, penyampaian informasi sejarah kepada wisatawan, serta keberlanjutan museum sebagai salah satu warisan budaya penting di Kota Medan.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis strategi pengembangan SDM berbasis local wisdom yang tepat dalam meningkatkan kualitas pengelolaan Museum Tjong A Fie sebagai wisata sejarah di Kota Medan serta mengidentifikasi nilai-nilai kearifan lokal

yang relevan untuk diintegrasikan ke dalam strategi pengembangan SDM. Penelitian ini bertujuan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian manajemen pariwisata sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi pengelola Museum Tjong A Fie dalam membangun SDM yang kompeten, berkarakter, dan mampu menyampaikan pengalaman wisata sejarah yang autentik, bermakna, dan berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman secara mendalam mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis local wisdom di Museum Tjong A Fie sebagai destinasi wisata sejarah di Kota Medan. Pendekatan kualitatif deskriptif digunakan untuk menggambarkan dan menganalisis kondisi penelitian secara alamiah berdasarkan informasi yang diperoleh dari narasumber, hasil pengamatan, dan dokumen yang berkaitan dengan objek penelitian.

Penelitian dilaksanakan di Museum Tjong A Fie, Jalan Ahmad Yani No. 105, Kesawan, Kecamatan Medan Barat, Kota Medan, Sumatera Utara. Penelitian berlangsung selama kurang lebih tiga bulan, yaitu mulai Mei sampai Juli 2026. Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui wawancara dengan narasumber mengenai strategi pengembangan SDM berbasis local wisdom. Data sekunder diperoleh dari dokumen internal museum, laporan, literatur ilmiah, jurnal penelitian, dan sumber pustaka lain yang relevan dengan pengembangan SDM, *local wisdom*, serta pariwisata sejarah. Pengumpulan data dilakukan melalui penelitian lapangan (*field research*) dan penelitian kepustakaan (*library research*). Penelitian lapangan dilakukan melalui wawancara dan observasi. Wawancara dilakukan kepada

pemandu wisata (Tour Guide) dan wisatawan Museum Tjong A Fie untuk memperoleh informasi mengenai pengalaman, kompetensi, proses pengembangan SDM, sejarah museum, serta nilai-nilai kearifan lokal yang diterapkan dalam pengelolaan museum. Observasi dilakukan dengan mengamati kondisi museum, aktivitas pengelolaan, interaksi antara petugas dengan pengunjung, serta penerapan nilai-nilai kearifan lokal dalam kegiatan operasional. Penelitian kepustakaan dilakukan dengan memanfaatkan buku, jurnal ilmiah, prosiding, tesis, disertasi, dan dokumen resmi yang relevan dengan topik penelitian.

Informan penelitian ditentukan menggunakan purposive sampling, yaitu pemilihan informan berdasarkan pertimbangan bahwa informan memiliki pengetahuan dan pengalaman yang relevan dengan fokus penelitian. Informan penelitian berjumlah tiga orang pemandu dan juga wisatawan Museum Tjong A Fie, yaitu Natalia, Zahra, Suci, Yabes dan Yosephine. Jumlah informan dapat berkembang sesuai kebutuhan penelitian berdasarkan prinsip kejenuhan data (*data saturation*). Karakteristik informan terdiri atas Natalia dengan masa kerja sekitar empat tahun sebagai guide senior, sedangkan Zahra dan Suci masing-masing memiliki masa kerja sekitar enam bulan sebagai guide baru.

Analisis data menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldana sebagaimana dikutip dalam (Zulfirman, 2022). Analisis dilakukan melalui empat tahapan, yaitu pengumpulan data (*data collection*), reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan penarikan serta verifikasi kesimpulan (*conclusion drawing/verification*). Data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi dikumpulkan dan diseleksi sesuai fokus penelitian, kemudian disajikan dalam bentuk narasi deskriptif, tabel, atau bentuk penyajian lain yang relevan sebelum dilakukan penarikan kesimpulan dan verifikasi berdasarkan data asli.

Data hasil wawancara diverifikasi melalui triangulasi sumber dan teknik dengan membandingkan hasil wawancara tiga orang pemandu wisata dan wisatawan, dokumen internal Museum Tjong A Fie berupa SOP Pemandu Wisata, serta hasil observasi di lapangan. Hasil wawancara mengenai pelayanan pemandu, seperti menyambut wisatawan, memberikan informasi, mengarahkan kunjungan, menjelaskan ruangan dan koleksi, serta menyesuaikan penyampaian dengan karakter wisatawan, memiliki kesesuaian dengan SOP yang mengatur tugas pemandu, penyesuaian gaya komunikasi, penyambutan di pintu masuk, dan pelaksanaan guided tour selama 40–60 menit. Keterangan tersebut juga dibandingkan dengan wawancara wisatawan yang menyatakan bahwa pelayanan staf dan pemandu ramah, sopan, sabar, mudah dipahami, serta tidak membedakan wisatawan berdasarkan latar belakang. Selanjutnya, melalui observasi, peneliti membandingkan praktik pelayanan yang berlangsung di museum dengan prosedur dalam SOP, terutama pada proses penyambutan, pemberian informasi, pengarahan wisatawan, dan pelaksanaan kunjungan berpandu. SOP juga mengatur pemberian informasi mengenai aturan museum bagi wisatawan yang berkeliling secara mandiri. Temuan mengenai nilai local wisdom, seperti toleransi, penghargaan terhadap perbedaan budaya, serta perpaduan budaya Tionghoa, Melayu, dan Eropa, diperkuat melalui keterangan wisatawan dan pengamatan terhadap kondisi serta interaksi di museum. Sementara itu, kebutuhan pengembangan SDM seperti pelatihan sejarah, bahasa asing, storytelling, public speaking, problem solving, evaluasi kinerja, dan sertifikasi merupakan temuan wawancara yang tidak secara khusus diatur dalam SOP. Adapun struktur organisasi dapat digunakan untuk memeriksa pembagian tugas dan tanggung jawab pemandu, tetapi hanya dapat dijadikan dasar apabila dokumen struktur organisasi resmi museum tersedia. Dengan demikian, data wawancara dinyatakan semakin kuat

apabila terdapat kesesuaian antara keterangan informan, pengalaman wisatawan, ketentuan SOP, dan kondisi yang ditemukan melalui observasi di lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menghasilkan dua tema utama yang berkaitan dengan tujuan penelitian, yaitu (1) strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis kearifan lokal di Museum Tjong A Fie dan (2) nilai-nilai kearifan lokal yang terkandung dalam Museum Tjong A Fie. Data diperoleh melalui wawancara semi terstruktur terhadap tiga orang pemandu wisata (*tour guide*), yaitu Natalia, Zahra, dan Suci, yang memiliki masa kerja dan pengalaman berbeda. Natalia merupakan guide senior dengan masa kerja sekitar empat tahun, sedangkan Zahra dan Suci merupakan guide baru dengan masa kerja sekitar enam bulan. Perbedaan pengalaman tersebut memberikan gambaran mengenai proses pembelajaran, tantangan, dan kebutuhan pengembangan kompetensi pada tingkat pengalaman kerja yang berbeda.

Strategi Pengembangan SDM Berbasis Kearifan Lokal

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses pengembangan kompetensi *tour guide* di Museum Tjong A Fie masih berlangsung secara informal dan berbasis pengalaman kerja (*on the job learning*). Pemandu senior memperoleh pengetahuan melalui pembelajaran dari senior guide, observasi langsung, diskusi mengenai sejarah bangunan dan keluarga Tjong A Fie, serta pembaruan informasi apabila terdapat data atau hasil penelitian baru. Sementara itu, pemandu baru memperoleh materi sejarah museum secara menyeluruh, mulai dari kedatangan Tjong A Fie dari Tiongkok hingga perkembangan kehidupannya di Kota Medan, dengan tambahan pembekalan bahasa Inggris dasar pada salah satu informan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa proses

pengembangan SDM telah berjalan melalui transfer pengetahuan antarpemandu, tetapi belum sepenuhnya didukung oleh sistem pelatihan yang terstruktur dan terdokumentasi. Dengan demikian, kualitas pengembangan kompetensi masih cukup bergantung pada pengalaman dan inisiatif individu pemandu.

Hasil wawancara juga menunjukkan adanya kebutuhan pengembangan kompetensi yang lebih luas. Kompetensi yang perlu diperkuat meliputi Integrasi local wisdom ke dalam pelatihan SDM Museum Tjong A Fie dilakukan dengan menjadikan nilai akulturasi budaya Tionghoa, Melayu, Deli dalam sejarah hidup Tjong A Fie sebagai landasan pelatihan, bukan sekadar materi tambahan yang berdiri sendiri. Pada kompetensi *storytelling*, SDM dilatih menyampaikan kisah hidup Tjong A Fie dari perantau sederhana hingga saudagar dan filantropis berpengaruh secara naratif dan menggugah, dengan memanfaatkan artefak, foto arsip, dan ruang rumah bersejarah sebagai properti cerita agar narasi terasa hidup dan personal bagi pengunjung. Pada kompetensi *public speaking*, pelatihan diarahkan membentuk gaya bicara yang memadukan keramahan budaya Melayu Deli dengan kewibawaan khas saudagar Tionghoa peranakan, melalui simulasi pemanduan tur bagi berbagai segmen pengunjung sesuai nilai *hospitality* yang menjadi warisan keluarga Tjong A Fie.

Untuk kompetensi bahasa asing, pelatihan terinspirasi dari kemampuan Tjong A Fie berkomunikasi lintas bahasa (Hokkien, Melayu, Belanda, Inggris) dalam relasi dagangnya, sehingga SDM dilatih memandu tur berbahasa asing terutama Inggris dan Mandarin dengan tetap menyisipkan istilah lokal yang autentik agar pengalaman pengunjung lebih kaya. Sementara pada kompetensi *problem solving*, kisah kepemimpinan Tjong A Fie dalam menjembatani kepentingan berbagai etnis di Medan dijadikan studi kasus penyelesaian masalah berbasis musyawarah dan prinsip *win-win solution*, yang kemudian

dipraktikkan SDM dalam menghadapi situasi nyata seperti keluhan pengunjung atau kendala operasional museum.

Pelaksanaan integrasi ini didukung oleh modul pelatihan berbasis arsip dan koleksi museum, pendampingan oleh ahli waris atau pengelola yang memahami sejarah keluarga secara mendalam, simulasi tur dengan skenario pengunjung lintas budaya, serta evaluasi berbasis praktik lapangan. Dengan pendekatan ini, SDM Museum Tjong A Fie diharapkan tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga mampu merepresentasikan identitas museum sebagai simbol keberagaman dan akulturasi budaya di Kota Medan.

Kompetensi tersebut diperlukan karena pemandu tidak hanya bertugas menyampaikan informasi sejarah, tetapi juga harus mampu membangun komunikasi dengan wisatawan, menyampaikan cerita secara menarik, menghadapi pertanyaan yang beragam, serta memberikan pelayanan kepada wisatawan dengan latar belakang yang berbeda. Temuan ini juga tercermin dalam abstrak penelitian yang menyatakan bahwa kebutuhan pelatihan pemandu mencakup storytelling, public speaking, bahasa asing, dan problem solving.

Nilai-Nilai Kearifan Lokal Museum Tjong A Fie

Hasil penelitian mengidentifikasi beberapa nilai kearifan lokal yang relevan dengan pengembangan SDM Museum Tjong A Fie. Nilai tersebut meliputi toleransi antaragama dan antaretnis, kerja sama dan gotong royong, kepedulian sosial, etos kerja keras, serta akulturasi budaya Tionghoa, Melayu, dan Eropa. Nilai-nilai tersebut tidak hanya terdapat dalam sejarah dan narasi mengenai Tjong A Fie, tetapi juga tercermin dalam praktik interaksi dan kerja sama antarpemandu.

Nilai toleransi menjadi salah satu unsur penting dalam narasi Museum Tjong A Fie karena sejarah tokoh tersebut menunjukkan adanya hubungan dengan berbagai kelompok masyarakat. Sementara itu, akulturasi budaya tercermin dalam perpaduan unsur Tionghoa, Melayu,

dan Barat yang menjadi bagian dari identitas Museum Tjong A Fie. Nilai kerja sama, gotong royong, dan kepedulian sosial juga relevan untuk dikembangkan sebagai bagian dari budaya kerja SDM museum.

Pembahasan

Ketergantungan pada Pembelajaran Informal:

Tinjauan dari Model Kompetensi SDM Pariwisata Kontemporer

Pola pembelajaran on the job yang mendominasi proses penguasaan kompetensi di Museum Tjong A Fie bukan fenomena unik pada destinasi ini. (Sun & Zhao, 2024), yang membangun model mekanisme pelatihan kompetensi berbasis grounded theory untuk sektor pariwisata, menemukan bahwa institusi pariwisata skala kecil-menengah cenderung mengandalkan pembelajaran berbasis pengalaman karena keterbatasan sumber daya untuk membangun sistem pelatihan formal. Namun mereka juga menegaskan bahwa pola ini punya batas: begitu institusi berkembang atau kompleksitas layanan meningkat, kesenjangan kompetensi antarindividu seperti yang tampak dari perbedaan penguasaan materi antara pemandu dengan masa kerja empat tahun dan pemandu dengan masa kerja enam bulan pada penelitian ini akan makin sulit dikelola tanpa mekanisme yang terstruktur.

Temuan ini juga selaras dengan Wahyuningrat dan (Wahyuningrat & Harsanto, 2025), yang meneliti pengelolaan SDM pariwisata perdesaan di Indonesia. Mereka menyimpulkan bahwa kesenjangan keterampilan pada destinasi wisata berskala kecil umumnya bukan disebabkan oleh rendahnya motivasi individu untuk belajar, melainkan oleh absennya strategi pengembangan human capital yang terdokumentasi di tingkat kelembagaan. Dengan kata lain, faktor penentunya berada pada level sistem, bukan pada level individu pemandu. Bila dibaca melalui kerangka ini, ketimpangan kompetensi yang muncul di Museum Tjong A Fie sebetulnya adalah gejala dari

struktur, bukan kekurangan personal pemandu junior sebuah pergeseran cara pandang yang penting bagi arah pembenahan SDM ke depan, karena solusinya terletak pada perancangan sistem, bukan sekadar menambah jam pelatihan individu.

Poin lain yang relevan dikonfrontasikan adalah soal kompetensi bahasa asing. (Minor et al., 2025), dalam kajian kesenjangan keterampilan digital di sektor pariwisata Inggris, mencatat bahwa kebutuhan pelatihan bahasa dan komunikasi lintas budaya kini semakin berkelindan dengan kebutuhan literasi digital mengingat sebagian interaksi dengan wisatawan mancanegara sudah bergeser ke kanal digital sebelum kunjungan fisik terjadi. Temuan penelitian ini yang membatasi pengembangan kompetensi bahasa hanya pada konteks tur langsung menunjukkan bahwa dimensi digital dari kompetensi pemandu belum menjadi perhatian, sebuah celah yang tidak muncul eksplisit dalam kerangka empat kompetensi (storytelling, public speaking, bahasa asing, problem solving) yang selama ini digunakan.

Nilai Kearifan Lokal sebagai Sumber Daya Organisasi, Bukan Sekadar Materi Tur.

Nilai-nilai kearifan lokal yang teridentifikasi toleransi, gotong royong, kepedulian sosial, dan akulturasi budaya akan lebih tepat dibaca bukan sebagai daftar nilai yang berdiri sendiri, melainkan sebagai bentuk human capital spesifik-konteks yang menjadi pembeda Museum Tjong A Fie dari destinasi sejenis. (Wahyuningrat & Harsanto, 2025) menekankan bahwa pada destinasi wisata berbasis komunitas, modal sosial dan modal budaya lokal justru sering menjadi sumber daya kompetitif yang lebih tahan lama dibanding infrastruktur fisik, asalkan dikelola sebagai bagian dari strategi SDM, bukan hanya sebagai konten interpretasi bagi pengunjung.

Argumen ini memperkuat sekaligus mempertajam simpulan penelitian bahwa nilai kearifan lokal perlu "dipraktikkan"

oleh SDM, bukan hanya "disampaikan" kepada wisatawan. Konsekuensinya, keberhasilan integrasi ini semestinya diukur bukan dari seberapa baik pemandu menceritakan nilai toleransi dalam narasi tur, melainkan dari indikator yang lebih struktural: apakah pola relasi kerja antarpemandu termasuk pola pembimbingan senior terhadap junior yang selama ini berjalan informal benar-benar mencerminkan nilai gotong royong dan kepedulian sosial yang mereka ceritakan. Penelitian ini belum mengukur kesenjangan antara nilai yang dinarasikan dan nilai yang dipraktikkan secara internal, dan ini menjadi keterbatasan yang perlu dicatat.

Implikasi: Dari Kompetensi Individual ke Sistem SDM Berbasis Kearifan Lokal.

Secara keseluruhan, konfrontasi temuan dengan literatur terkini menunjukkan bahwa masalah utama di Museum Tjong A Fie bukan pada rendahnya kualitas transfer pengetahuan antarpemandu yang justru terbukti berjalan cukup baik secara informal melainkan pada belum adanya sistem yang mengubah pengetahuan dan nilai tersebut dari aset perorangan menjadi aset kelembagaan yang terdokumentasi, terukur, dan dapat direplikasi lintas generasi pemandu. (Sun & Zhao, 2024) maupun (Wahyuningrat & Harsanto, 2025) sama-sama menunjukkan bahwa transisi ini adalah tantangan umum pada institusi wisata budaya berskala kecil, sehingga temuan penelitian ini bukan kasus terisolasi, melainkan bagian dari pola yang lebih luas pada pengelolaan SDM pariwisata berbasis komunitas di Indonesia.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi pemandu wisata di destinasi sejarah seperti Museum Tjong A Fie sesungguhnya bertumpu pada dua lapisan yang saling terkait namun

jarang dipandang sebagai satu kesatuan, yaitu keterampilan teknis berkomunikasi dan penghayatan atas nilai budaya yang menjadi ruh dari tempat tersebut. Selama proses pewarisan pengetahuan antarpemandu berlangsung secara lisan dan informal, kompetensi yang terbentuk cenderung rapuh karena bergantung pada ingatan dan kehadiran individu tertentu, sehingga begitu seorang pemandu senior berhenti bekerja, sebagian pemahaman sejarah dan cara menuturkannya turut menghilang tanpa jejak yang dapat diwariskan secara utuh kepada generasi berikutnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa persoalan pengembangan SDM di museum semacam ini bukan sekadar soal minimnya pelatihan formal, melainkan soal belum adanya proses pengubahan pengetahuan yang tersimpan dalam pengalaman perorangan menjadi pengetahuan bersama yang dapat diakses siapa pun yang bergabung kemudian. Di titik inilah kearifan lokal yang melekat pada sejarah Tjong A Fie pertemuan budaya Tionghoa, Melayu, dan Eropa, toleransi lintas agama, serta etos kerja dan kepedulian sosial yang ia wariskan memperoleh kedudukan yang lebih dari sekadar materi cerita untuk pengunjung, karena nilai-nilai itu juga menjadi acuan sikap dan cara kerja bagi pemandu itu sendiri, menyatukan apa yang diceritakan dengan bagaimana ia dijalani dalam keseharian kerja museum. Cara memandang persoalan seperti ini memberi sudut pandang baru bagi kajian pengembangan SDM pariwisata warisan budaya, yang selama ini lebih banyak membahas pelatihan keterampilan dan pelestarian nilai sejarah sebagai dua hal yang terpisah, padahal keduanya dapat saling memperkuat apabila dipandang sebagai satu proses yang sama. Pemahaman semacam ini berpotensi diperluas untuk menelaah museum atau situs warisan lain yang tumbuh dari pertemuan berbagai etnis dan agama, sehingga gagasan mengaitkan kearifan lokal dengan pembentukan kompetensi pemandu tidak berhenti sebagai temuan kasus tunggal, melainkan berkembang

menjadi cara berpikir yang lebih luas dalam memahami pengelolaan sumber daya manusia di destinasi wisata sejarah yang berakar pada keberagaman budaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Danuwidjojo, Y., & Sidabutar, Y. F. (2022). Implementasi Strategi Infrastruktur Berbasis Kearifan Lokal Menjadi Potensi Ekonomi Masyarakat di Kampung Tua. *Jurnal Potensi*, 2(1), 18–36. <https://doi.org/10.37776/jpot.v2i1.818>
- Hairani Idrus, S., Akib, H., . A., & . R. (2023). The Development of Sustainable Tourism in Kendari City, Indonesia, During the COVID-19 Pandemic Based on the Local Wisdom Approach. *Kne Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v8i2.12752>
- Wahyuningrat, & Harsanto, B. T. (2025). Managing human resource in the rural tourism sector: evidence from Indonesia. *Cogent Business & Management*, 12(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2025.2493312>
- Minor, K., McLoughlin, E., & Carlisle, S. (2025). The Digital Skills Gap – Is it Time to Rethink the Needs of Tourism and Hospitality Organizations in the UK? *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 37(3), 301–312. <https://doi.org/10.1080/10963758.2024.2316338>
- Nugroho, D. Y., & Triyono, J. (2022). Development Tourism Village of Conto Village Based on Local Wisdom and Community Empowerment. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Budaya*, 8(4), 1521. <https://doi.org/10.32884/ideas.v8i4.1>
- Sabillah, S. N., Yulianita, F., Birroh, A., & Manshur, A. (2026). Journal of Innovative and Creativity Peran Pendidikan Dalam Menjaga

-
- Multikulturalisme dan Kearifan Lokal di Indonesia. In *Journal of Innovative and Creativity* (Vol. 6, Number 2).
- Sun, G., & Zhao, L. (2024). The construction of competency training mechanism model for tourism undergraduates based on grounded theory. *PLOS ONE*, 19(2), e0296683. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0296683>
- Wesnawa, I. G. A. (2022). Pengembangan Pariwisata Perdesaan Bali: Integrasi Potensi, Kearifan Lokal dan Ekonomi Kreatif. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 11(1), 149–160. <https://doi.org/10.23887/jish.v11i1.44184>
- Zulfirman, R. (2022). *Implementasi Metode Outdoor Learning Dalam Peningkatan Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam Di MAN 1 Medan*.