

**PENELITI ARKEOLOGI DI INDONESIA:
Antara Idealisme dan Kenyataan**
Archaeology Researchers in Indonesia: Between Idealism and Fact

Marlon NR Ririmasse
Balai Arkeologi Ambon-Indonesia
Jl. Namalatu-Latuhalat, Ambon 97118
ririmasse@yahoo.com

Naskah diterima: 02-03-2015; direvisi: 20-04-2015; disetujui: 25-05-2015

Abstract

The archaeological research in Indonesia is in positive progress in the last years. This situation is reflected by the increasing of public and media interest in the archaeological and cultural historical research activity. A main factor which is determine the quality of research result and the performance of the archaeological institution is the human capital. The quality and competence of researcher serve as the main factors in developing archaeological research institution in Indonesia. This paper will discuss the performance of archaeology researchers in Indonesia with the main focus on the researcher in Balai Arkeologi Ambon. Analysis on the perfomance was conducted based on the synopsis of National Research Result Evaluation 2013. We hope that this paper might serves as the discussion medium to evaluate the performance of archaeological research and develop solution for the better perfomance in the future.

Keywords: *Researcher, Archaeology, Indonesia, Balai Akeologi Ambon*

Abstrak

Penelitian arkeologi di Indonesia semakin berkembang selama tahun-tahun belakangan. Hal mana tercermin dari meluasnya perhatian masyarakat dan media atas aktifitas riset arkeologi dan sejarah budaya. Hal mana juga berimplikasi pada meningkatnya ekspektasi publik atas hasil penelitian. Salah satu faktor kunci yang menentukan kualitas hasil penelitian dan kinerja lembaga riset termasuk bidang arkeologi adalah sumber daya manusia. Kualitas kemampuan dan kompetensi peneliti merupakan penentu kinerja dan capaian institusi penelitian arkeologi di Indonesia. Makalah ini membahas mengenai tinjauan atas kinerja peneliti arkeologi di Indonesia dengan fokus pada kinerja peneliti di Balai Arkeologi Ambon. Telaah atas kinerja dilakukan dengan mengacu pada tujuh parameter kinerja yang disampaikan dalam sinopsis kegiatan Evaluasi Hasil Penelitian Arkeologi Nasional 2013. Diharapkan makalah sederhana ini bisa menjadi ruang diskusi untuk melakukan evaluasi kinerja peneliti arkeologi dan membangun solusi bagi kinerja yang lebih baik ke depan.

Kata Kunci: Peneliti, Arkeologi, Indonesia, Balai Arkeologi Ambon

PENDAHULUAN

“*Edizamen emeoton*”, aku mencari diriku sendiri. Ungkapan sarat makna ini disampaikan oleh Herakleitos, seorang filsuf Yunani yang hidup lima abad sebelum masehi. Gagasan Herakleitos ibarat menarik saripati persoalan dunia pemikiran yang telah berjalan selama ribuan tahun hingga

melahirkan wajah kebudayaan manusia yang kompleks dimana generasi kita menjadi bagian di sana. Bahwa di balik rumit sejarah peradaban yang jalin menjalin, segenap pergulatan pemikiran manusia sejatinya merupakan cermin untuk menemukanali dan memahami kemanusiaannya (Dahana, 2001).

Tak heran lebih dari satu dasawarsa silam seorang budayawan nasional pernah menyampaikan gagasan bahwa kerja kebudayaan apapun dan dimanapun sebenarnya tidak lebih dari upaya bagi mereka yang terlibat untuk membela kegelisahannya sebagai makhluk yang gamang di tengah ketidakpastian semesta. Kerja kebudayaan merupakan upaya mencari argumentasi mengapa hidup mesti dipertahankan dan diri mesti ditemukan (Dahana, 2001). Di sini, kegelisahan telah menjadi wahana yang menggerakkan manusia untuk bertindak dan memilih tempatnya dalam zaman.

Adakah kegelisahan serupa yang juga menjadi alasan penentuan tema Evaluasi Hasil Penelitian Arkeologi tahun 2013 silam: “Retrospeksi Arkeologi Nasional”. Mengacu pada sinopsis yang disebar oleh pelaksana, pemilihan tema ini merupakan wahana untuk meninjau kembali kondisi arkeologi nasional; menemuknenali kemajuan dan kekurangan; serta merumuskan solusi dalam bentuk program yang konkret. Melekat pada tujuan dimaksud, dijelaskan bahwa penentuan tema di atas juga merupakan upaya untuk meninjau kembali peran EHPA sebagai ruang kontemplasi bagi segenap insan arkeologi Indonesia yang bernaung di bawah Pusat Arkeologi Nasional.

Sebagaimana namanya, kegiatan Evaluasi Hasil Penelitian Arkeologi sejatinya ditujukan menjadi rumah perenungan bersama yang diharapkan mampu memberikan pemikiran-pemikiran terbaik untuk memajukan penelitian arkeologi nasional. Dalam kenyataan nilai ideal EHPA ini dipandang telah luntur dan tersandera oleh EHPA itu sendiri. Rutinitas pelaksanaan EHPA telah membuat kegiatan ini menjelma menjadi begitu mekanistik. Secara berkala diulang, namun dipandang kurang memberi relevansi nyata bagi kemajuan arkeologi. Meminjam bahasa sinopsis pelaksana, selama ini pelaksanaan EHPA cenderung untuk EHPA itu sendiri.

EHPA hilang dalam keberadaannya sendiri.

Jika mau jujur, rasanya bukan baru kali ini hakekat pelaksanaan EHPA dikeluhkan dan dipertanyakan oleh kawan-kawan arkeolog. Betapa kegiatan ini telah menjelma menjadi tak lebih dari sebuah rutinitas. Ajang *temu kangen* bagi sesama penggiat arkeologi Indonesia di bawah naungan Pusat Arkeologi Nasional. Tak heran dalam berbagai kesempatan, tahun demi tahun, kritik atas manfaat EHPA senantiasa disampaikan. Umumnya dalam konteks informal dan bersifat personal. Kali ini segenap kritik tersebut nampaknya telah diformalkan dan akan dibahas bersama dalam kegiatan EHPA 2013 di Medan.

Secara pribadi memang terasa agak ganjil, membayangkan EHPA sebagai ajang nasional instansi sains ternyata masih mencari tempat dalam kegiatan EHPA itu sendiri. Janggal membayangkan sebuah kegiatan yang dari segi usia sudah bisa dibilang dewasa, namun dipandang belum matang dalam format dan manfaat. Ibarat pakaian, sudah berulang kali dikenakan dan begitu melekat, namun yang menggunakan tetap masih merasa belum pas di badan. Tentu kita tidak menutup mata, bahwa rangkaian EHPA yang telah dilaksanakan pada waktu silam telah membawa banyak manfaat bagi mereka yang terlibat dalam kegiatan ini. Lepas dari konteks konten evaluasi yang dirasa minim, EHPA mampu menjadi ajang tukar gagasan meski dalam lingkup terbatas. Menjadi ruang diskusi reguler bagi arkeologi nasional. Namun mengutip maksud pelaksanaan EHPA dalam edaran yang disampaikan, aspek yang dirasa masih menjadi kendala adalah implementasi hasil pelaksanaan. Beragam pemikiran dan gagasan yang dirumuskan bersama, tidak mengalir dalam pelaksanaan pasca kegiatan. Penyelenggaraan EHPA 2013 dimaksudkan untuk menyusun program pelaksanaan segenap pemikiran dan gagasan yang dirangkul dalam pelaksanaan kegiatan ini.

Dalam upaya mencapai manfaat terbaik di atas, bahasan kegiatan EHPA 2013 dikemas dalam empat pokok yang saling kait mengkait guna meninjau kembali dan mengevaluasi kinerja arkeologi di bawah payung PUSARNAS. Salah satu aspek yang menjadi perhatian adalah isu sumber daya manusia dalam tata-kelola arkeologi nasional. Topik ini secara khusus akan membedah wajah terkini sumber daya manusia arkeologi nasional yang tercermin dalam kinerja para peneliti sebagai garda depan *human capital*.

Isu sumber daya manusia ini rasanya menjadi aspek kunci. Menimbang tema perubahan yang menjadi semangat EHPA kali ini agaknya hanya bisa terlaksana melalui pembenahan aktivitas tata-kelola segenap sumber daya arkeologi nasional yang meliputi sumber daya arkeologi; anggaran; sumber daya manusia; fasilitas dan informasi. Di atas semuanya satu sumber daya yang jauh lebih penting karena tidak pernah terbarukan adalah waktu. Sigap tidaknya arkeologi nasional melakukan pembenahan atas keberadaannya, akan menentukan kiprahnya dalam dinamika berbangsa yang terus berjalan.

Jika harus memilih aspek mana yang harus segera dibenahi, rasanya wajar jika pembenahan sumber daya manusia kemudian menjadi salah satu pilihan untuk didahulukan. Faktor manusia dan kemampuannya dalam mengambil dan melaksanakan keputusan akan menentukan bagaimana arkeologi nasional akan dikelola dan roda sistemnya akan digerakkan. Mengutip salah seorang pakar manajemen nasional : “Perubahan pada dasarnya bukanlah menerapkan teknologi, metode, struktur, atau manajer-manajer baru. Perubahan pada dasarnya adalah mengubah cara manusia dalam berpikir dan berperilaku” (Kasali, 2007). Berpijak pada gagasan di atas, makalah ini mencoba untuk meninjau satu masalah

pokok, bagaimanakah kondisi sumber daya tenaga fungsional peneliti di Balai Arkeologi Ambon?

Makalah ini akan mencoba mendiskusikan tema dimaksud dengan secara khusus mengamati wajah sumber daya manusia arkeologi di Balai Arkeologi Ambon sebagaimana terwakili dalam kinerja para peneliti beserta segenap aspek yang melingkupinya. Untuk itu akan diamati sejauh mana kinerja peneliti dengan berpijak parameter yang ditetapkan dalam sinopsis kegiatan EHPA 2013 yang meliputi tujuh aspek: (1) profesionalisme; (2) kemampuan manajemen; (3) bimbingan dan pelatihan; (4) penguasaan bidang spesialisasi; (5) karir fungsional; (6) kerjasama dan jaringan lokal-nasional-internasional; serta (7) kiprah dan capaian (Pusat Arkeologi Nasional, 2013). Ketujuh aspek ini akan menjadi parameter dalam diskusi untuk mengamati komparasi antara nilai-nilai ideal sebagai peneliti dengan kondisi terkini yang menjadi kenyataan.

Pada dasarnya parameter tinjauan kinerja peneliti yang disampaikan dalam sinopsis kegiatan EHPA 2013 ini bersifat umum. Hal mana tidak dijelaskan secara rinci dalam sinopsis dimaksud faktor-faktor yang menjadi pengukur kinerja. Oleh karena itu diperlukan kerangka teori untuk memberi landasan akademis bagi upaya mengamati kinerja peneliti di Balai Arkeologi Ambon yang menjadi fokus kajian ini.

Kinerja (Performance) secara umum dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Krisna, 2007)

Disamping itu, kinerja (*performance*) diartikan sebagai hasil kerja seseorang pegawai, sebuah proses

manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Mangkunegara (2000:67) mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) sebagai berikut: "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan Bernardin dan Russel (1993:397), mengatakan pengertian bahwa: "kinerja pegawai tergantung pada kemampuan, usaha kerja dan kesempatan kerja yang dapat dinilai dari *out put*".

Kinerja merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai. Tiga hal penting dalam kinerja adalah tujuan, ukuran, dan penilaian. Penentuan tujuan setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja.

Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi dari setiap personel. Tetapi ternyata tujuan saja tidak cukup, sebab itu diperlukan ukuran apakah seseorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan. Untuk itu penilaian kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personel memegang peranan yang penting. Akhir dari proses kinerja adalah penilaian kinerja itu sendiri yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan. Dimensi-dimensi yang dijadikan ukuran kinerja, menurut Nawawi (2000: 97) adalah:

1. Tingkat kemampuan kerja (kompetensi) dalam melaksanakan pekerjaan baik yang diperoleh dari hasil pendidikan dan pelatihan maupun yang bersumber dari pengalaman kerja.
2. Tingkat kemampuan eksekutif dalam memberikan motivasi kerja, agar

pekerja sebagai individu bekerja dengan usaha maksimum, yang memungkinkan tercapainya hasil sesuai dengan keinginan dan kebutuhan masyarakat.

Makalah ini akan berfokus pada aspek pertama yaitu tingkat kemampuan kerja atau kompetensi. Perhatian pada kompetensi karena faktor kemampuan kerja ini dipandang sebagai elemen yang bisa menjadi wahana untuk meninjau kinerja peneliti arkeologi di Balai Arkeologi Ambon. Untuk itu, kompetensi sebagai indikator tinjauan akan dilekatkan dengan ketujuh elemen yang dijabarkan dalam sinopsis panitia EHPA 2013 sebagai standar untuk membedah kinerja peneliti di Balai Arkeologi Ambon yaitu: (1) profesionalisme; (2) kemampuan manajemen; (3) bimbingan dan pelatihan; (4) penguasaan bidang spesialisasi; (5) karir fungsional; (6) kerjasama dan jaringan lokal-nasional-internasional; serta (7) kiprah dan capaian (Pusat Arkeologi Nasional, 2013).

METODE

Sejalan dengan gagasan kajian ini yang mencoba mengamati secara konseptual kondisi terkini sumber daya manusia di Balai Arkeologi Ambon, maka pendekatan yang digunakan adalah observasi dan kajian pustaka. Observasi dilakukan untuk menemukenali kondisi kekinian sumber daya manusia di Balai Arkeologi Ambon. Referensi utama yang menjadi rujukan adalah segenap sumber-sumber terkait hasil penelitian yang menjadi data bagi komparasi capaian-capaian kinerja. Referensi tentang tata kelola sumber daya manusia dan organisasi juga menjadi rujukan untuk memberi kerangka konseptual bagi observasi dan diskusi.

Analisis untuk mengukur kinerja peneliti di Balai Arkeologi Ambon akan dilakukan dengan melakukan komparasi antara kondisi kinerja yang diamati dengan ketujuh parameter penilaian kinerja yang

dijabarkan dalam sinopsis Panitia EHPA 2013 yaitu: (1) profesionalisme; (2) kemampuan manajemen; (3) bimbingan dan pelatihan; (4) penguasaan bidang spesialisasi; (5) karir fungsional; (6) kerjasama dan jaringan lokal-nasional-internasional; serta (7) kiprah dan capaian (Pusat Arkeologi Nasional, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Arkeologi Nasional dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia: Tinjauan Terkini

Dua tahun lagi Indonesia dan negara-negara yang berhimpun di bawah serikat bangsa-bangsa di Asia Tenggara (ASEAN) akan memasuki era baru pasar bebas yang disebut sebagai *Asean Economic Community*. Tujuan besar kesepakatan bersama ini tentu melekat pada upaya memajukan ekonomi kawasan dalam arti seluasnya. Dimana untuk mencapai hal dimaksud sekat-sekat birokrasi nasional akan dibuka secara bertahap sehingga arus sumber daya antar negara dapat mengalir dengan lebih lapang.

Implikasi atas pemberlakuan sistem terbuka ini tentu saja sangat luas. Pasar nasional yang tadinya diproteksi pada masing-masing negara kini harus menerima gelombang kedatangan komoditi impor yang hadir dengan kualitas yang lebih baik dan harga yang lebih bersaing. Tak heran selama beberapa tahun terakhir ini isu peningkatan daya saing produk-produk nasional terus didengungkan sebagai upaya persiapan menghadapi lingkungan ekonomi baru ini.

Salah satu sektor yang juga menjadi perhatian untuk dibenahi adalah ketenagakerjaan. Menimbang bahwa pemberlakuan pasar bebas ASEAN juga meliputi liberisasi tenaga kerja, maka peningkatan kualitas dan daya saing pekerja Indonesia menjadi tuntutan yang tidak mungkin dihindari. Sejauh ini komentar dari kementerian yang berwenang cukup positif. Dimana negara

optimis bahwa tenaga kerja nasional dipandang akan mampu bersaing dengan para pendatang di era pasar bebas Asia Tenggara.

Benar tidaknya optimisme para penanggung jawab di atas akan bisa diamati dalam beberapa tahun mendatang. Satu hal yang pasti adalah bahwa pemberlakuan sistem ekonomi terbuka di kawasan Asia Tenggara merupakan tahap awal menuju sistem liberisasi yang lebih luas di masa mendatang. Hal mana yang berarti persaingan akan semakin tinggi dan tantangan yang dihadapi juga jauh lebih kompleks. Dengan kondisi dimaksud maka pembenahan sumber daya manusia menjadi hal yang tidak bisa ditawar-tawar lagi. Tidak semata melekat pada menumbuhkan daya saing tenaga kerja, namun meningkatkan kualitas sumber daya manusia nasional dalam arti yang seluasnya.

Sebagai bidang yang melekat dengan negara sebagai patron, arkeologi barangkali tidak akan merasakan dampak langsung pemberlakuan sistem ekonomi terbuka di atas. Label pelat merah yang melekat pada institusi-institusi arkeologi nasional bisa menjadi garansi keberlanjutan eksistensi lembaga dan segenap individu yang menjadi bagian institusi. Meski demikian, dengan atau tanpa adanya pasar bebas ASEAN, kondisi kekinian bangsa dan dunia mengharuskan kehadiran sumber daya manusia yang sejalan dengan tuntutan kompleksitas jaman. Wajah bangsa yang semakin dinamis dan rumit, membutuhkan model tata-kelola negara yang lebih efektif dan efisien. Hal mana bisa terwujud melalui sumber daya manusia yang kompeten.

Reformasi sistem birokrasi dipandang sebagai salah satu wahana yang sesuai untuk menjawab kebutuhan kondisi kekinian di atas. Pemberlakuan sistem tata-kelola pemerintahan berbasis kinerja merupakan implementasi atas pembaharuan dimaksud. Dengan sistem

ini, maka segenap institusi pemerintah dan sumber daya manusia dituntut untuk melakukan fungsinya mengacu pada basis-hasil yang terukur. Harapannya tentu dengan parameter yang jelas, budaya kerja yang lebih profesional dapat dibentuk dalam lingkup institusi pemerintah.

Hadir sebagai bagian dari keluarga besar lembaga negara, arkeologi nasional kini dihadapkan pada tantangan serupa. Memiliki basis fungsi yang melekat pada bidang penelitian, nuansa pembaharuan itu kini mulai terasa dengan pembenahan-pembenahan yang dilakukan dalam kerangka jabatan fungsional. Insentif yang lebih baik telah diberikan pemerintah pada jabatan fungsional peneliti setelah hampir dua dekade stagnan. Melekat pada peningkatan penghargaan tersebut adalah penyesuaian syarat jabatan dan hasil kerja bagi peneliti untuk meningkatkan bobot fungsi jabatan fungsional ini. Dalam lingkup Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan kini juga telah diberlakukan reformasi birokrasi. Pemberian tunjangan kinerja merupakan langkah awal pembenahan yang pemberlakuannya disertai dengan peningkatan parameter kinerja yang berbasis hasil.

Disadari bahwa segenap tolok ukur berbasis kinerja, baik yang bersinggungan dengan hasil kerja minimal jabatan fungsional LIPI maupun dengan satuan-satuan capaian berbasis kinerja dalam unit kerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, adalah standar umum yang digunakan untuk memayungi pencapaian peneliti secara general. Termasuk peneliti arkeologi nasional dengan keragaman latar belakang bidang kepakaran; wilayah kerja dan jenjang jabatan. Hal mana yang membuat parameter ini cenderung bersifat teknis-kuantitatif. Tolok ukur ini dapat menjadi lebih utuh dan melekat dengan 'visi' arkeologi nasional ketika segenap capaian pada lingkup satuan kerja dimaksud diselaraskan dengan target-target yang tercantum dalam

RIPPAN (Simanjuntak dkk, 2003). Khususnya yang terkait dengan delapan tema penelitian besar pada skala nasional. Masing-masing satuan kerja di bawah payung arkeologi nasional dituntut untuk mampu menselaraskan capaian-capaian dalam bentang himpunan tema tersebut dengan parameter yang terukur dan serasi dengan maksud capaian berbasis kinerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan LIPI.

Sebagai lembaga dengan sebelas unit kerja yang terbagi dalam satu instansi induk dan sepuluh instansi daerah, capaian arkeologi nasional kiranya diukur melalui kinerja segenap unit kerja dimaksud. Terbagi dalam sepuluh wilayah kerja dengan karakteristik kawasan perhatian khas. Capaian arkeologi nasional dibentuk oleh mozaik-mozaik kinerja setiap unit kerja yang membentuk gambaran utuh karakter arkeologi Indonesia. Tak heran dengan kondisi spesifik pada setiap unit kerja tentu memiliki pendekatan dan kebutuhan dan berbeda pada wilayah masing-masing. Hal mana akan berimbas pada profil sumber daya manusia yang juga dibutuhkan untuk mendukung pencapaian-pencapaian kinerja.

Pusat Arkeologi Nasional sebagai instansi induk telah berupaya memfasilitasi kebutuhan ini dengan penetapan *highlight* atau spesifikasi kajian yang bersifat unggulan di setiap Balai Arkeologi sebagai unit kerja. Penentuan *highlight* yang mengacu pada karakteristik potensi diharapkan mampu menjadi panduan untuk mendorong efektivitas kegiatan penelitian sebagai aktivitas pokok. Hal mana dalam pelaksanaan dapat disesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan dan kondisi kekinian yang ada di wilayah kerja masing-masing. Termasuk hal-hal yang menjadi tuntutan masyarakat dalam kaitan dengan studi arkeologi dan sejarah budaya. Segenap hasil penelitian dalam masing-masing wilayah kerja diharapkan dapat menjadi unsur-unsur khas yang memberi gambar utuh purbakala Nusantara.

Mengutip edaran pelaksana, Pusat Arkeologi Nasional kini memiliki hampir 100 orang tenaga fungsional peneliti yang aktif melakukan studi arkeologi di seluruh Indonesia. Jumlah ini tersebar di berbagai unit kerja mulai dari Pusat Arkeologi Nasional dan 10 Balai Arkeologi di seluruh Indonesia. Jenjang jabatan yang dimiliki pun beragam mulai dari peneliti pertama hingga profesor riset. Bidang kepakaran tentu saja sangat bervariasi dengan karaktersitik khas di masing-masing wilayah kerja. Dari data ini, kuantitas dan bobot tenaga peneliti di masing-masing unit kerja arkeologi nasional juga bervariasi. Ada yang memiliki tenaga dengan kualifikasi akademis tinggi dan jenjang jabatan peneliti tinggi. Sementara ada unit kerja yang baru memiliki peneliti pertama dengan latar akademis sedang. Dengan spektrum yang sedemikian berwarna, segenap tenaga peneliti arkeologi nasional dituntut untuk memberikan kontribusi terbaiknya sesuai standar profesi, jabatan dan bidang kepakaran.

Sejauh ini kinerja arkeologi nasional bisa dikatakan telah mewakili tugas dan fungsi bidangnya yang melekat pada ranah penelitian. Dimana setelah lebih dari enam dekade bertumbuh, kehadiran arkeologi nasional dalam kehidupan berbangsa semakin dirasakan. Pendapat ini barangkali dipandang subjektif. Namun kenyataan dimaksud selama beberapa tahun terakhir kiranya dapat diamati dari kehadiran arkeologi yang semakin dirasakan dalam ranah publik. Sebagai misal, arkeologi kini semakin mendapat tempat di media bahkan bisa dikatakan hadir secara teratur. Bobot dan kedalamannya pun cukup mewakili. Bahkan di salah satu media cetak nasional terkemuka, arkeologi ibarat unsur yang senantiasa dilekatkan dalam liputan terkait sosial-budaya. Kehadiran arkeologi dalam ruang-ruang publik juga semakin nampak. Intensitas kegiatan pemasyarakatan di ruang publik luas-akses kini semakin meningkat.

Kepekaan identitas dan kesadaran akan pentingnya ranah kebudayaan, juga semakin mengakomodasi arkeologi dalam anjakan pembangunan di tingkat daerah.

Indikator-indikator ini setidaknya dapat menjadi cermin bahwa aktivitas dan kinerja sumber daya manusia arkeologi nasional mulai berada pada titik yang diharapkan. Kekurangan-kekurangan tentu ada. Terutama bila kembali bercermin pada beberapa isu penelitian arkeologis yang cukup kontroversial dan menjadi polemik luas setidaknya di media. Demikian halnya dengan masalah pengelolaan sumber daya arkeologis. Namun secara umum arkeologi rasanya sudah memiliki tempat dan telah menjadi isu nasional. Ke depan, segenap pencapaian dimaksud masih sangat mungkin ditingkatkan, dan kunci perubahan itu tentu melekat pada pembenahan tata-kelola sumber daya manusia sebagai motor kinerja arkeologi nasional.

Tata Kelola Sumber Daya Manusia di Balai Arkeologi Ambon

Serupa dengan kondisi yang ditemui dalam lingkup nasional, Balai Arkeologi Ambon kiranya juga dihadapkan pada tantangan yang sama. Kondisi geografis Maluku dan Maluku Utara yang khas, bukan saja menuntut keberadaan sumber daya manusia yang mampu menjawab tantangan alam, namun bisa menyesuaikan diri dengan dinamika sosial yang berubah dalam wilayah kerja.

Saat didirikan pada tahun 1995, Balai Arkeologi Ambon dimulai dengan satu orang tenaga peneliti arkeologi. Kondisi ini tidak banyak berubah selama satu dekade ke depan, ketika selama sepuluh tahun berikutnya segenap aktivitas penelitian arkeologis dilakukan dengan hanya dua orang tenaga peneliti. Saat ini Balai Arkeologi Ambon sudah memiliki sumber daya manusia yang lebih proporsional baik dari segi jumlah maupun bidang kepakaran. Himpunan

peneliti ini kini menjadi motor kerja penelitian di wilayah Maluku dan Maluku Utara. Bagaimana rekam kinerja sumber daya manusia di Balai Arkeologi ini kiranya akan coba ditinjau dengan berpijak pada parameter yang diberikan dalam sinopsis kegiatan EHPA 2013 yang diterbitkan Pusat Arkeologi Nasional dengan tujuh elemen yang meliputi: (1) profesionalisme; (2) kemampuan manajemen; (3) bimbingan dan pelatihan; (4) penguasaan bidang spesialisasi; (5) karir fungsional; (6) kerjasama dan jaringan lokal-nasional-internasional; serta (7) kiprah dan capaian (Pusat Arkeologi Nasional, 2013).

Profesionalisme

Kata profesional rasanya sudah sangat sering didengar. Namun tidak mudah untuk memberikan definisi yang tepat untuk istilah ini. Kondisi dimaksud utamanya terkait dengan sulitnya mencari dasar penilaian bagaimana sesuatu itu layak disebut profesional atau tidak. Selama ini latar belakang akademis senantiasa menjadi rujukan bagi tenaga dengan profesi spesifik mulai dari tingkat D1 hingga Sarjana bahkan Sarjana Plus atau Sarjana Profesi. Padahal profesionalitas sejatinya juga menyangkut sikap dalam berpraktik, cara mengambil keputusan, laku praktik dalam kegiatan sehari-hari di samping tentunya ketrampilan teknis menyangkut profesi yang digeluti (Rahman, 2009). Tak heran pada beberapa profesi yang menyangkut keselamatan manusia seperti kedokteran, kode etik profesi dijabarkan dengan sangat rinci. Meski kondisi ini tidak selalu ditemukan dalam profesi lain.

Kondisi serupa rasanya akan ditemui jika kita harus menjabarkan definisi profesional bagi peneliti arkeologi. Tolok ukur yang dijadikan standar umumnya melekat pada metode dan yang digunakan jika menyangkut teknis penelitian. Sementara hal-hal lain menyangkut tatakelola kegiatan penelitian biasanya sudah diatur dalam standar operasional prosedur yang bersifat internal di unit kerja.

Bercermin pada situasi ini, rujukan atas kinerja sebagai dasar profesionalisme kiranya bisa diacu pada parameter yang telah ditetapkan oleh LIPI bagi peneliti sebagaimana dijabarkan dalam standar kerja minimal. Bersifat umum untuk jabatan fungsional peneliti, parameter ini relevan untuk dijadikan acuan dalam mengukur derajat profesionalisme tenaga fungsional yang ada di masing-masing unit kerja. Termasuk di Balai Arkeologi Ambon.

Saat ini Balai Arkeologi Ambon memiliki delapan tenaga yang menjadi motor aktivitas penelitian di wilayah kerja. Enam orang dari jumlah itu memiliki latar belakang pendidikan arkeologi. Angka ini kemudian dilengkapi dengan satu orang tenaga yang memiliki latar belakang pendidikan sosiologi dan satu orang tenaga dengan latar belakang pendidikan sejarah. Dari jumlah ini baru empat orang yang telah menyanggah jabatan fungsional peneliti dimana tiga orang berada pada tingkat peneliti muda dan satu orang berada pada derajat peneliti pertama. Empat tenaga lain sementara ini masih berstatus calon peneliti, namun telah aktif dalam berbagai kegiatan penelitian.

Terkait bidang kepakaran dan minat kajian, tiga orang peneliti memilih bidang arkeologi prasejarah. Satu orang tenaga berkonsentrasi di bidang arkeologi Islam dan dua orang memilih mendalami bidang arkeologi kolonial. Dua tenaga lainnya masing-masing melekat pada kajian etnoarkeologi dan Sejarah Maluku. Ditinjau dari latar akademis, dari kedelapan tenaga tadi, tiga orang memiliki pendidikan setingkat pasca sarjana dan lima tenaga lain berkualifikasi sarjana. Berpijak pada profil sumber daya manusia inilah kerja penelitian arkeologi di wilayah Maluku dan Maluku Utara dilaksanakan oleh Balai Arkeologi Ambon.

Kemampuan Manajemen

Dalam edaran yang disebar oleh Panitia EHPA 2013, tidak dijelaskan secara lebih mendalam tentang apa yang dimaksudkan dengan kemampuan manajemen serta parameter untuk mengukur kinerja dalam aspek ini. Apakah kemampuan manajemen di sini berarti ketrampilan dalam tata kelola tugas sebagai peneliti secara umum ataukah dalam konteks manajemen teknis kerja penelitian.

Berangkat dari kondisi ini, pemahaman yang dipandang paling mendekati untuk menjadi parameter dalam menilai kemampuan manajemen kiranya dapat diacu pada pengalaman tenaga peneliti dalam tanggung jawab tata kelola sebagai ketua tim. Dari jumlah delapan tenaga di Balai Arkeologi Ambon, enam orang di antaranya sudah mendapat tanggung jawab sebagai ketua tim dengan frekuensi yang bervariasi. Dua tenaga lain sejauh ini dilibatkan dalam pendudukan kegiatan penelitian dan diharapkan dalam waktu dekat sudah mampu untuk mengemban tanggung jawab serupa guna mengelola tim. Di luar konteks kerja penelitian, seluruh tenaga peneliti di Balai Arkeologi Ambon sudah memiliki pengalaman sebagai penanggung jawab kegiatan pengembangan.

Bimbingan dan Pelatihan

Peningkatan kompetensi tenaga fungsional kiranya menjadi salah satu kunci dalam menjaga konsistensi kinerja sumber daya manusia. Bimbingan baik yang bersifat tutorial maupun pendampingan serta pelatihan yang bersifat teknis terkait bidang kerja adalah bentuk-bentuk implementasinya. Kehadiran senior sebagai mentor dan tenaga ahli sebagai instruktur, adalah keharusan untuk mewujudkan transfer pengetahuan dan keahlian.

Pada Balai Arkeologi Ambon, pelatihan yang bersifat teknis selama ini cenderung dilakukan dalam koridor kemelekatan dengan kegiatan instansi

induk, dimana Pusat Arkeologi Nasional biasanya menjadi rujukan. Bentuk kegiatan pelatihan teknis terkait pendudukan penelitian yang diikuti antara lain peningkatan kemampuan pemetaan yang juga melibatkan rekan-rekan dari unit kerja lain. Sementara untuk pembimbingan biasanya dilakukan dalam konteks informal yang dilekatkan saat penelitian bersama dengan instansi induk.

Nuansa perubahan terkait pembimbingan dan pelatihan mulai terasa sejak tahun 2013 dimana inisiatif kegiatan dimunculkan dari internal Balai Arkeologi Ambon. Salah satu kegiatan pelatihan yang dilaksanakan adalah pelatihan identifikasi keramik dengan mengundang instruktur dari Pusat Arkeologi Nasional dan dalam pelaksanaan kegiatan juga mengundang tenaga-tenaga terkait dari instansi serumpun di daerah sebagai peserta. Sementara dalam konteks pembimbingan, iklim pendampingan sudah mulai dibentuk dengan intensitas diskusi dan komunikasi yang meningkat intra peneliti dan antar peneliti dengan pengambil kebijakan. Ruang interaksi ini sekaligus menjadi ranah tukar pengalaman dan pembimbingan bagi tenaga-tenaga muda.

Penguasaan Bidang Spesialisasi

Sejalan dengan potensi yang ada di Maluku dan Maluku Utara maka telah ditetapkan bahwa *highlight* penelitian di Balai Arkeologi Ambon adalah arkeologi kolonial. Kondisi ini kiranya selaras dengan kenyataan historis Kepulauan Maluku sebagai kawasan sumber rempah-rempah yang mewujud dan mewujud dalam luasnya sebaran tinggalan bertema kolonial (Ririmasse, 2005; 2007; 2008a; 2008b; 2010a; 2010b; 2011; Lape 2000a; 2000b; 2006; 2010).

Dalam kaitan dengan bidang spesialisasi, sejauh ini Balai Arkeologi Ambon memiliki dua tenaga yang memiliki minat kajian pada bidang

arkeologi kolonial. Satu orang tenaga dengan spesialisasi arkeologi Islam dan tiga orang tenaga dengan fokus pada bidang arkeologi prasejarah. Dua orang tenaga lain masing-masing memiliki spesialisasi pada tema etnoarkeologi dan sejarah Maluku.

Menyangkut penguasaan bidang spesialisasi, bisa dikatakan agak sukar untuk dinilai. Terutama karena tolok ukur untuk menilai penguasaan itu sendiri tidak disebutkan secara spesifik. Namun jika bercermin pada konsistensi kajian, bisa dikatakan sudah cukup relevan. Dimana sumber daya manusia yang aktif dalam kerja penelitian, sudah cukup konsisten dengan pilihan topik yang selaras dengan bidang spesialisasi yang menjadi pilihan.

Karir Fungsional

Elemen karir fungsional sebagai parameter dalam mengukur kinerja sumber daya manusia di unit kerja arkeologi nasional tentu melekat pada segenap individu yang telah ditetapkan sebagai tenaga fungsional peneliti oleh Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia. Berpijak pada unsur ini maka saat ini Balai Arkeologi Ambon telah memiliki empat tenaga yang telah menduduki jabatan fungsional peneliti. Tiga orang di antaranya telah menduduki jenjang peneliti muda sementara satu orang melekat pada jabatan peneliti pertama. Empat tenaga lain masih memiliki status sebagai calon peneliti dan diharapkan segera diangkat dalam waktu dekat.

Dalam kaitan dengan masa jabatan, satu orang telah empat tahun memegang jabatan fungsional peneliti, sementara tiga peneliti lain baru satu tahun menduduki jabatan ini. Dengan bentang waktu yang masih relatif pendek, sukar untuk mengukur kinerja dalam kaitan dengan kemampuan mengelola jabatan fungsional dimaksud termasuk relevansinya dengan hasil-hasil kerja yang menjadi standar minimal.

Kerjasama dan Jaringan Lokal-Nasional Internasional

Aspek kerjasama barangkali adalah ranah yang mengalami perkembangan paling pesat sejak tahun 2012 di Balai Arkeologi Ambon. Selama ini memang telah dibangun kontak dan kerjasama dengan instansi-instansi terkait dalam lingkup pemerintah daerah seperti dengan museum dan dinas terkait. Namun jumlah dan kedalamannya masih sangat terbatas.

Sejak tahun 2012 Balai Arkeologi Ambon telah mengambil inisiatif untuk membuka ruang komunikasi dan membangun kerjasama dalam jaringan yang lebih luas dan menjangkau pihak-pihak pemangku kepentingan yang lebih beragam. Oleh karena itu cakupan kerjasama telah merangkul pihak universitas, lembaga kebudayaan, pemerintah daerah dalam lingkup yang lebih luas, hingga balai taman nasional. Dengan Universitas Pattimura telah ditandatangani nota kesepahaman untuk saling mendukung dalam aktivitas akademis baik penelitian maupun pengembangan. Balai Arkeologi Ambon juga telah dirangkul oleh Lembaga Kebudayaan Daerah Maluku dalam penyusunan rencana strategis pembangunan kebudayaan Maluku. Kerjasama dengan pemerintah daerah juga semakin ditingkatkan dengan keterlibatan dan partisipasi yang semakin aktif dalam kegiatan bersama yang relevan dengan tugas fungsi lembaga. Sementara bersama Balai Taman Nasional telah dibangun kesepahaman untuk saling mendukung dalam aktivitas penelitian yang dilaksanakan dalam kawasan Taman Nasional Manusela di Pulau Seram.

Perubahan ini tentu membawa dampak positif bagi sumber daya manusia yang ada di Balai Arkeologi Ambon. Khususnya bagi tenaga fungsional yang aktif dalam kerja penelitian. Dengan kerangka kerjasama yang formal, kontak

dan jaringan antara peneliti dengan lembaga pun individu semakin meluas. Hal mana akan membawa implikasi positif bagi akses dalam kaitan dengan efektivitas dan efisiensi kerja penelitian.

Dalam konteks personal, selama ini tenaga fungsional di Balai Arkeologi Ambon juga telah membangun jaringan yang bersifat lokal nasional, hingga internasional. Dimana umumnya, jaringan yang terbentuk merupakan implikasi keterlibatan dalam kerja penelitian yang dilakukan bersama maupun kegiatan pengembangan lintas lembaga yang melibatkan beragam institusi.

Kiprah dan Capaian

Bergerak menuju parameter terakhir yaitu kiprah dan capaian, kembali pelaksana tidak menjelaskan secara detil definisi aspek ini serta elemen-elemen yang menjadi tolok ukur untuk meninjaunya. Karena itu kiprah dan capaian di sini akan dipahami sebagai partisipasi aktif dalam aktivitas akademis segenap sumber daya manusia di Balai Arkeologi Ambon beserta capaiannya.

Sejauh ini meski dengan jumlah tenaga peneliti yang relatif terbatas, bisa dikatakan Balai Arkeologi Ambon sudah cukup terlibat dalam berbagai forum ilmiah nasional. Keterlibatan ini tentu tidak semata dalam arti pasif sebagai peserta namun secara aktif tampil memberikan sumbang pikir sebagai narasumber melalui makalah pilihan, dalam berbagai kesempatan temu ilmiah nasional. Baik yang dilakukan instansi induk maupun dalam cakupan yang lebih luas di tingkat kementerian dan lintas instansi.

Sementara untuk capaian, dalam arti penemuan-penemuan penting yang memberi wawasan serta pemahaman baru tentang arkeologi nasional, kiranya masih perlu untuk terus ditingkatkan. Sejak tahun 2011 hingga 2013 beberapa peneliti di Balai Arkeologi Ambon juga

mendapat kesempatan lewat pendudukan penelitian sumber asing melalui sistem kontestasi yang barangkali meskipun bersifat terbatas dapat diacu sebagai rujukan terkait pencapaian.

Tentu di samping tujuh aspek yang dijelaskan di atas, terdapat juga hal-hal yang dipandang menjadi kendala untuk diselesaikan, maupun hal-hal yang dipandang potensial untuk ditindaklanjuti dalam tata kelola sumber daya manusia. Utamanya yang terkait dengan upaya meningkatkan kinerja peneliti untuk mendekati kinerja ideal dalam profesi. Berikut beberapa aspek yang kiranya bisa menjadi bahan diskusi untuk menemukan solusi bersama.

Spesifikasi Spesialisasi

Telah dijelaskan pada bagian sebelumnya bahwa Balai Arkeologi Ambon saat ini memiliki delapan tenaga yang aktif dalam kerja penelitian. Dari jumlah ini masing-masing individu telah memiliki minat pada beberapa bidang kajian besar yang dikenal. Tiga orang dicatat memiliki minat pada bidang arkeologi prasejarah. Satu orang memilih untuk berfokus pada kajian arkeologi Islam. Dua orang tenaga arkeologi memiliki minat kajian pada bidang arkeologi kolonial. Serta dua orang pada bidang etnoarkeologi dan sejarah Maluku.

Meski masing-masing peneliti telah memilih bidang kajian menurut minat, tinjauan akademis yang dilakukan dipandang masih sangat umum dan terfragmentasi. Peminatan pada masing-masing bidang kajian belum ditindaklanjuti dengan spesifikasi spesialisasi oleh para peneliti. Hal mana yang membuat tema penelitian seringkali terasa kurang terstruktur dengan kedalaman yang juga minimal. Ke depan, penajaman spesifikasi spesialisasi dipandang sangat perlu untuk meningkatkan fokus dan bobot kajian

Ruang Diskusi

Salah satu karakteristik khas lembaga penelitian adalah iklim akademis yang kental. Kondisi ini biasanya ditandai bukan semata dari aktivitas riset yang tinggi, namun juga melalui produk-produk ilmiah sebagai hasil aktivitas dimaksud. Penanda lainnya adalah keberadaan ruang interaksi sebagai wahana diskusi dan tukar pikir periodik antar sesama peneliti. Melalui aktivitas diskusi dan tukar gagasan, budaya kritis sebagai ciri komunitas ilmiah bisa dibentuk dan pemikiran-pemikiran baru dan segar bisa ditampung dan menjadi inspirasi.

Sebagai lembaga riset dengan usia hampir mencapai dua dekade, iklim diskusi di lingkup Balai Arkeologi Ambon bisa dibilang masih cukup minimal. Padahal interaksi dan diskusi ini menjadi wahana pematangan gagasan-gagasan terkait penelitian lembaga. Budaya diskusi juga dapat berperan sebagai wadah untuk menampung masukan dan gagasan konstruktif yang mampu meningkatkan kinerja lembaga. Harapannya tentu saja budaya diskusi periodik dapat segera diterapkan di Balai Arkeologi

Akreditasi Jurnal

Barangkali salah satu parameter kunci untuk menilai kinerja suatu lembaga riset adalah keberadaan jurnal ilmiah. Media ini merupakan wahana akademis untuk mempresentasikan segenap hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan institusi. Jurnal ilmiah juga menjadi salah satu sarana interaksi formal antara peneliti maupun segenap penggiat kerja penelitian. Tak heran keberadaan jurnal ilmiah menjadi sangat strategis karena menyangkut secara langsung dengan pembinaan jabatan fungsional. Sejak tahun 2005, Balai Arkeologi Ambon telah memiliki jurnal ilmiah terkait arkeologi dan sejarah budaya dengan nama Kapata Arkeologi. Jurnal ini terbit secara berkala setiap enam bulan atau

dua edisi dalam satu tahun. Sayangnya hingga saat ini Kapata Arkeologi belum memiliki status terakreditasi. Langkah menuju status tersebut sudah mulai diatur, di antaranya dengan melakukan pembenahan-pembenahan internal dalam tata kelola jurnal ilmiah dengan standar yang ditetapkan oleh lembaga penanggung jawab. Demikian halnya ruang-ruang komunikasi telah dibuka dengan lembaga dan rekan yang telah memperoleh status ini agar masukan-masukan yang membangun bisa menyempurnakan tata kelola jurnal ilmiah menuju akreditasi.

KESIMPULAN

Segenap informasi yang disampaikan meski dalam cakupan terbatas kiranya diharapkan bisa menjadi rujukan untuk menilai sejauh mana kinerja sumber daya manusia yang ada di Balai Arkeologi Ambon. Beragam aspek yang telah dijelaskan adalah refleksi tentang sedekat apa kinerja sumber daya manusia pada institusi ini dengan nilai-nilai ideal profesi peneliti. Hadir sebagai representasi arkeologi nasional di wilayah Maluku dan Maluku Utara, hasil aktivitas dan laku kerja penelitian merupakan cermin tata kelola sumber daya manusia yang ada di lembaga ini.

Institusi adalah ibarat rumah bagi manusia dalam bekerja dan berkarya. Dimana wajah rumah akan menentukan wajah manusia-manusia yang bergiat di dalamnya. Keadaan yang pada akhirnya dipantulkan kembali lewat karya-karya yang dihasilkan manusianya. Rumah yang bersih dan nyaman, lebih berpotensi untuk menghasilkan sumber daya manusia yang mewakili suasana ideal tersebut. Rumah dengan struktur yang dinamis dan kultur yang berkembang, dapat menjadi sumber bagi individu-individu dengan karakter dan kecakapan serupa.

Beragam hal yang telah dijelaskan di atas menunjukkan bahwa tata-kelola sumber daya manusia arkeologi nasional

dalam lebih dan kurangnya, sejatinya telah berada pada rel yang seharusnya. Aktivitas, kiprah dan capaian yang semakin mendapat tempat di masyarakat adalah salah satu penanda. Hal yang kemudian menjadi kendala adalah derajat akselerasi gerbong sumber daya manusia yang belum bergerak sesuai dengan potensi yang dimiliki.

Kini dengan kebijakan baru yang mendorong kesejahteraan tenaga fungsional peneliti, segenap sumber daya manusia pada lembaga dengan basis riset, dituntut untuk mampu memberikan kontribusi yang mewakili idealisme profesi. Demikian halnya dengan reformasi birokrasi dalam lingkup Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, mengharuskan lembaga untuk memberikan hasil kerja yang mencerminkan tata kelola institusi yang berbasis hasil.

Akhirnya disadari bahwa segenap laku kerja kebudayaan pada dasarnya juga merupakan aktivitas untuk memperbaiki kemampuan dan mendorong kemajuan bagi beragam persoalan kehidupan. Ketika kultur dihubungkan dengan kinerja dan prestasi kemajuan, tolok ukurnya tidak hanya ekonomi semata, tetapi juga pembaharuan kualitas hidup manusia sebagai individu dan lembaga. Kebudayaan menjadi wahana untuk belajar, tumbuh dan berkembang. Dengan iklim birokrasi yang semakin bersahabat dengan kerja penelitian, tanggung jawab atas kinerja berbasis hasil yang melekat dengan idealisme profesi, akhirnya kembali ke peneliti itu sendiri.

Ucapan Terima Kasih

Penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih untuk rekan-rekan peneliti di Balai Arkeologi Ambon untuk diskusi dan masukan terkait makalah ini sebelum disampaikan dalam kegiatan Evaluasi Hasil Penelitian Arkeologi 2013 di Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abeng, Tanri. (2006). *Profesi Manajemen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Agung, Lilik A.M. (2007). *Human Capital Competences*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Bernardin, H. John and Russel, E.A., (1993), *Human resource Management, An Experiential Approach*. Singapore: Mc. Graw Hill International Edition.
- Dahana, Radar Panca. (2001). *Kebenaran dan Dusta dalam Sastra*. Jakarta: Indonesia Tera.
- Kasali, Rhenald. (2007). *Recode Your Change DNA*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Lape, P.V. (2000)a. *Contact and Conflict in the Banda Islands, Eastern Indonesia, 11th to 17th Centuries*. Unpublished Ph.D. thesis. Rhode Island: Brown University.
- Lape, P.V. (2000)b. Political Dynamics and Religious Change in the Late Pre-colonial Banda Islands, Eastern Indonesia. *World Archaeology*, 32(1), 138-155 . London: Routledge.
- Lape, P. (2006). Chronology of Fortified Sites in East Timor. *Journal of Island and Coastal Archaeology* 1, 285-297.
- Lape, P. (2010). Paleoclimates and emergence of fortification in the tropical Pacific islands. *Journal of Anthropological Archaeology*, 29(1).
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hadari, Nawawi. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nursam, M, et. al. (2008). *Sejarah yang Memihak: Mengenang Sartono Kartodirdjo*. Yogyakarta: Penerbit Ombak.
- Pusat Arkeologi Nasional. (2013). *Sinopsis Evaluasi Hasil Penelitian Arkeologi 2013*. Tidak Diterbitkan.
- Rahman, Eileen. (2009). *Profesional*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

- Ririmasse, M. (2005). Jejak dan Prospek Penelitian Arkeologi di Maluku. *Kapata Arkeologi*, 1(1).
- Ririmasse, M. (2007). Fragmen Moko dari Selaru: Temuan Baru Artefak Logam di Maluku. *Berita Penelitian Arkeologi*, 3(5).
- Ririmasse, M. (2008)a. Visualisasi Tema Perahu dalam Rekayasa Situs Arkeologi di Maluku. *Naditira Widya*, 2(1).
- Ririmasse, M. (2008)b. Manajemen Sumber Daya Budaya sebagai Dasar Pengembangan Pariwisata di Maluku. *Kapata Arkeologi* Edisi Khusus 2008.
- Ririmasse, M. (2010)a. *Boat Symbolism and Identity in the Insular Southeast Asia: A Case Study from the Southeast Moluccas*. Tesis Pascasarjana. Leiden: Rijkuniversiteit Leiden. Tidak diterbitkan.
- Ririmasse, M. (2010)b. Arkeologi Pulau-Pulau Terdepan di Maluku: Sebuah Tinjauan Awal. *Kapata Arkeologi*, 6(10).
- Ririmasse, M. (2011). Koleksi Budaya Bendawi Maluku Tenggara di Museum Etnologi Nasional Leiden. *Kalpataru*, 20(1).
- Simanjuntak, Truman, et. al. (2003). Rencana Induk Pusat *Penelitian Arkeologi*. Jakarta: Puslitbangarkeas.
- Swantoro, P. (2002). Dari Buku ke Buku: *Sambung Menyambung Menjadi Satu*. Jakarta: Kepustakaan Populer Gramedia.