

ANALISIS METODE PEREKRUTAN KARYAWAN DI MUSEUM PUSAKA NIAS

By MELITINUS ZEGA

**ANALISIS METODE PEREKRUTAN KARYAWAN
DI MUSEUM PUSAKA NIAS**

SKRIPSI



Oleh :

MELITINUS ZEGA

NPM 2320185

91

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS UNIAS

2024

Puji syukur dan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa yang dengan penuh kasih dan anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal Rancangan Penelitian yang berjudul judul “**Analisis Metode Perekrutan Karyawan di Museum Pusaka Nias Kota Gunungsitoli**”

Pada kesempatan ini kami penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan sehingga Proposal Rancangan Penelitian ini dapat selesai. Peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Eliyunus Waruwu, S.Pt.,M.Si. sebagai Pj. Rektor Universitas Nias.
2. Ibu Maria Magdalena Bate'e., S.E.,M.M., sebagai Plt. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias.
3. Bapak Yupiter Mendrofa, SE.,MM. sebagai Plt. Ketua Prodi Fakultas Ekonomi Universitas Nias
4. Bapak Dr.Ayler Beniah Ndraha, S.STP.,M.Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi
5. Bapak Nata'alui Duha, S.Pd, sebagai Direktur Museum Pusaka Nias yang telah memberikan izin serta dukungan dalam penyusunan proposal penelitian ini.
6. Bapak Fabius Nduru, sebagai Sekretaris, Administrasi dan Kearsipan sekaligus sebagai Pembimbing selama PKM di Museum Pusaka Nias, yang telah berkontribusi banyak dalam membantu penyelesaian proposal penelitian ini.
7. Museum Pusaka Nias sebagai tempat saya bekerja yang telah menjadi jembatan dalam meraih impian dan harapan saya, serta dukungan keluarga besar Museum Pusaka Nias hingga penyelesaian proposal penelitian ini.
8. Tim Verifikator outline penelitian mahasiswa
9. Kepada kedua orangtua saya dan seluruh keluarga besar yang telah mendukung saya dalam doa, materi, dan tenaga dalam proses penyelesaian proposal penelitian ini.

- 28
10. Kepada seluruh pihak-pihak yang telah banyak mendukung dalam proses penyelesaian Proposal Penelitian ini.

Meskipun telah berusaha menyelesaikan proposal penelitian ini sebaik mungkin, peneliti menyadari bahwa proposal Rancangan penelitian ini masih ada kekurangan. Oleh karena itu peneliti mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari pembaca guna menyempurnakan segala kekurangan dalam penyusunan proposal penelitian ini.

Akhir kata peneliti berharap semoga proposal penelitian ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Gunungsitoli, Oktober 2024
Peneliti,

MELITINUS ZEGA
NPM. 2320185

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN

KATA PENGANTAR i

DAFTAR ISI..... ii

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang Masalah 1

1.2 Fokus Penelitian 6

1.3 Rumusan Masalah 7

1.4 Tujuan penelitian 7

1.5 Kegunaan Hasil Penelitian 7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... 9

2.1 Konsep Rekrutmen karyawan 9

2.1.1 Sistem Rekrutmen Karyawan..... 9

2.1.2 Pengertian Rekrutmen Karyawan 10

2.1.3 Tujuan Rekrutmen Karyawan 11

2.1.4 Prinsip-prinsip Rekrutmen Karyawan..... 11

2.1.5 Strategi Rekrutmen Karyawan 12

2.1.6 Proses dan Sumber-Sumber Rekrutmen Karyawan 14

2.1.7 Kendala Dalam Proses Rekrutmen Karyawan..... 18

2.1.8 Indikator Sistem Rekrutmen Karyawan..... 21

2.2 Kompetensi Karyawan 22

2.2.1 Pengertian Kompetensi Karyawan 22

2.2.2 Jenis-Jenis Kompetensi 23

2.2.3 Faktor- Faktor Yang mempengaruhi Kompetensi..... 23

2.2.4 Dimensi Kompetensi Karyawan..... 24

2.2.5. Indikator Kompetensi Karyawan..... 24

2.3 Tujuan Analisis Pekerjaan 25

2.3.3 Manfaat Analisis Pekerjaan..... 25

2.4 Museum Pusaka Nias 26

2.4.3 Profil Museum Pusaka Nias 26

2.4.4 Kegiatan Utama Museum Pusaka Nias 26

2.4.5 Kerangka Berpikir	26
2.6. Penelitian Terdahulu	27
21 BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian	32
3.2 Variabel Penelitian	33
3.3 lokasi dan jadwal penelitian	33
3.4 Sumber data.....	34
3.5 Instrumen peneliti	35
3.6 Teknik Pengumpulan Data	35
3.7 Teknik Analisis Data.....	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	39
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	39
4.1.1 Sejarah Berdirinya Museum Pusaka Nias.....	39
93 4.1.2 Visi Misi Dan Fungsi Museum Pusaka Nias	41
4.1.3 Stuktur Organisasi Tata Kelola Museum Pusaka Nias	44
4.2 Mengidentifikasi proses perekrutan dilakukan di Museum Pusaka Nias	56
4.3 Faktor Penghambat Dalam Proses Perekrutan Calon Karyawan	58
4.4 Upaya Mengatasi Faktor Penghambat dalam Proses Rekrutmen Calon Karyawan di Museum Pusaka Nias	62
4.5 Penetapan dan pemenuhan kualifikasi dalam perekrutan	65
4.6 Pendekatan Komprehensif dalam Meningkatkan Efektivitas Perekrutan	68
4.7. Pembahasan	72
4.7.1 Proses Perekrutan Karyawan di Museum Pusaka Nias	72
4.7.2 Faktor Penghambat dalam Proses Perekrutan Karyawan.....	74
4.7.3 Upaya Mengatasi Faktor Penghambat dalam Proses Rekrutmen di Museum Pusaka Nias	77
36 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	51
5.1 Kesimpulan	51
5.2 Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA	84

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data rekrutmen karyawan di Museum Pusaka Nias	
Tahun 2020-2022	5
51 Tabel 2.6 Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.3 Jadwal Penelitian.....	33
Tabel 3.4 Data Informan Penelitian	34
Tabel 4.1.1 Jumlah Karyawan Tetap di Museum Pusaka Nias	40
94 Tabel 4.1.2 Jumlah Karyawan Tidak Tetap di Museum Pusaka Nias	41

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.5 Bagan Strategi Rekrutmen.....	12
Gambar 2.2 Bagan Sumber dan metode rekrutmen	14
Gambar 4.1.7 Bagan Sistem Proses Rekrutmen	21
Gambar 2.4.5 Bagan Kerangka Berfikir	27
Gambar 3.7 Bagan Komponen Dalam Analisis Data.....	37
Gambar 4.1.3 Bagan Struktur Organisasi Tata Kelola (SOTK) Yayasan Pusaka Nias.....	45

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Rekrutmen merupakan fungsi penting dalam pengembangan SDM. Dalam mengelola SDM, bertujuan untuk memastikan bahwa aktivitas internal perusahaan berjalan dengan efektif dan efisiensi, sehingga kontribusi karyawan berkualitas tinggi dapat memberikan manfaat besar bagi perkembangan perusahaan.

Metode rekrutmen adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang kosong. Perekrutan yang efektif dan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan. Karena bertujuan untuk menarik dan menemukan individu yang memiliki keterampilan yang dibutuhkan perusahaan. Sistem rekrutmen ini serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja demi mewujudkan keperluan untuk menutupi kekurangan identifikasi dalam perencanaan kepegawaian, untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas. Setelah tahap rekrutmen, langkah selanjutnya adalah seleksi, dimana MSDM menentukan dan memilih sumber daya manusia yang tepat untuk ditempatkan pada posisi yang sesuai. Jika sistem rekrutmen dilakukan dengan baik, perusahaan dapat memperoleh individu yang tepat dengan keterampilan yang sesuai, yang pada gilirannya membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan kegiatan perusahaan. Dalam perekrutan ada beberapa metode yang digunakan oleh perusahaan dalam perekrutan karyawan yaitu metode tertutup, yaitu pelaksanaan rekrutmen terbatas, hanya untuk karyawan dan orang-orang tertentu saja, sehingga lamaran yang masuk tidak banyak dengan demikian akan sulit mendapatkan karyawan yang berkualitas. Metode terbuka yaitu, pelaksanaan rekrutmen yang diumumkan melalui media iklan media Massa. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan banyak lamaran, sehingga kesempatan memperoleh karyawan yang baik dan handal menjadi lebih besar.

Tujuan metode ³⁸rekrutmen digunakan untuk memperoleh dan menyediakan sejumlah tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi yang ⁸⁹dipersyaratkan untuk kebutuhan seleksi. Dengan tersediannya calon tenaga kerja yang sudah direkrut melalui proses seleksi. Namun, jika proses ini tidak dikelola dengan baik, maka perusahaan dapat kehilangan kesempatan untuk mendapatkan staf, yang sesuai yang berpotensi mengakibatkan kegiatan yang kurang efisiensi dan efektif. Oleh karena itu, pengolahan SDM melalui sistem perekrutan dan pemilihan efektif sangat penting untuk kesuksesan perusahaan.

Rekrutmen internal adalah proses pencarian dan pemilihan kandidat karyawan yang dilakukan hanya dalam lingkungan perusahaan saja, perekrutan ini juga sering disebut internal hiring. Sedangkan rekrutmen secara eksternal adalah proses pencarian kandidat karyawan dari sumber luar dengan cara menyebarkan informasi lowongan kerja tersebut.

Metode rekrutmen karyawan ini mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya. Dalam konteks bisnis yang kompetitif dan dinamis, perusahaan perlu memiliki karyawan yang berkompeten dan dapat beradaptasi dengan perubahan kebutuhan karyawan dalam sebuah perusahaan dapat berasal dari latar belakang baik pendidikan, keterampilan yang dimiliki atau keahlian khusus yang dimiliki. ¹⁰Dalam metode rekrutmen perusahaan memerlukan perencanaan rekrutmen karyawan yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Dalam menghadapi kebutuhan karyawan yang ⁶⁸terus berkembang dan maju, perusahaan harus mampu memperoleh dan merekrut karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan persyaratan pekerjaan yang ditawarkan. Metode rekrutmen karyawan yang baik dan sistematis mencari kunci dalam mendapatkan karyawan dan berkompeten.

³Sistem rekrutmen dan pemilihan sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu proses penting dalam perusahaan untuk mencari, memilih, dan menempatkan karyawan baru yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Tujuan utama dari sistem ³ini adalah untuk menemukan kandidat yang tepat berdasarkan kualifikasi, pengalaman, dan karakteristik yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Menurut Collings, dkk (2019:215), dalam bukunya yang berjudul "Human Resource Management : A Critical Approach" sistem rekrutmen merupakan salah satu aspek penting dari manajemen sumber daya manusia (SDM). Sistem Rekrutmen karyawan menjadi penting karena mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya.

Dalam konteks lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dan dinamis, perusahaan perlu memiliki karyawan yang berkompeten dan mampu beradaptasi dengan perubahan. Oleh karena itu, sistem rekrutmen SDM harus didesain dengan baik untuk memastikan bahwa perusahaan mendapatkan karyawan yang memiliki keterampilan dan pengalaman yang diperlukan serta dapat berkontribusi secara efektif dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, sistem rekrutmen SDM juga penting karena dapat mempengaruhi citra dan reputasi perusahaan di mata publik. Jika perusahaan berhasil merekrut karyawan yang berkompeten dan berhasil berkontribusi dalam mencapai tujuan bisnis, maka citra dan reputasi perusahaan akan semakin baik. Dalam hal ini, perusahaan harus memiliki metode rekrutmen karyawan yang efektif dan efisiensi untuk dapat merekrut karyawan yang berkompeten.

Menurut Saefullah, dkk (2022:77), kebutuhan karyawan dapat dibagi menjadi 2 kategori utama, yaitu kebutuhan operasional dan kebutuhan strategis. Kebutuhan operasional berkaitan dengan kebutuhan untuk mengisi posisi-posisi yang ada di perusahaan dan memenuhi tugas-tugas operasional harian. Kebutuhan operasional biasanya didefinisikan melalui analisis jabatan dan deskripsi pekerjaan. Pada kategori kebutuhan ini, karyawan yang dibutuhkan adalah karyawan dengan kualifikasi dan kemampuan yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang ditetapkan. Sementara itu, kebutuhan strategis berkaitan dengan kebutuhan untuk mengembangkan perusahaan dan mencapai tujuan jangka panjang. Salah satu usaha yang menarik untuk diteliti adalah Museum Pusaka Nias Kota Gunungsitoli.

Dari hasil pengamatan sementara menunjukkan bahwa Museum Pusaka Nias menghadapi tantangan dalam memenuhi kebutuhan karyawan mereka melalui sistem rekrutmen yang ada. Meskipun menggunakan dua sumber rekrutmen yaitu rujukan internet atau media sosial memiliki keuntungan,

Namun juga terdapat dampak negatif yang perlu di perhatikan. Salah satunya masalah yang dihadapi adalah kesulitan menempatkan karyawan yang direkrut melalui rujukan sesuai dengan bidang atau posisi yang tepat. Hal ini disebabkan oleh unsur tradisional dan keluarga yang kuat dalam sumber daya manusia perusahaan. Karena kekeluargaan yang tinggi, penempatan karyawan kurang efektif, dan mereka mungkin tidak dapat memberikan kontribusi maksimal sesuai dengan bidang atau posisi yang seharusnya mereka tempati. Selain itu, Museum Pusaka Nias juga menghadapi masalah kompleks dalam memenuhi kebutuhan karyawan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa dengan perkembangan teknologi yang harus berubah, karyawan yang ada mungkin tidak memiliki pengetahuan atau keterampilan yang memadai untuk mengikuti perkembangan tersebut. Kedua biaya rekrutmen dan pelatihan yang intensif untuk mengembangkan keterampilan karyawan. Biaya yang tinggi ini mungkin terkait dengan proses perekrutan yang rumit atau pelatihan yang intensif untuk mengembangkan keterampilan karyawan. Hal ini dapat membatasi kemampuan Museum untuk merekrut dan melatih karyawan baru sesuai dengan kebutuhan mereka. Ketiga produktivitas karyawan juga menjadi perhatian bagi Museum Pusaka Nias. Masalah produktivitas dapat mencakup berbagai faktor, seperti kurangnya motivasi atau kurangnya pemahaman tentang tugas-tugas yang dilakukan. Produktivitas yang rendah dapat menghambat kinerja dan pencapaian tujuan Museum.

Disisi lain, karyawan yang direkrut melalui internet atau media sosial sering menghadapi kesulitan dalam beradaptasi. Mereka cenderung cepat mengundurkan diri karena kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja atau tugas yang dihadapi. Hal ini menunjukkan bahwa proses adaptasi mereka terhadap lingkungan kerja dan tugas masih menjadi perhatian.

Metode rekrutmen, terbagi menjadi 2 (dua) dalam (Hartati & Nurul Hidayati Murtafiah, 2022):

1. **Metode tertutup:** Yaitu pelaksanaan rekrutmen terbatas, hanya untuk karyawan dan orang-orang tertentu saja, sehingga lamaran yang masuk tidak banyak dengan demikian akan sulit memperoleh karyawan yang baik.
2. **Metode terbuka:** Yaitu pelaksanaan rekrutmen yang diumumkan melalui iklan di media massa. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan banyak lamaran,

sehingga kesempatan memperoleh karyawan yang baik dan handal menjadi lebih besar. Dari penjelasan diatas yang menjadi fenomena di Museum Pusaka Nias. Dimana rekrutmen karyawan di Museum Pusaka Nias menggunakan metode tertutup karena hanya di informasikan kepada karyawan atau orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk relatif sedikit, sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik akan semakin sulit, sehingga Museum tidak bisa mendapatkan karyawan yang berkualitas.

Tabel 1.1
Data rekrutmen karyawan di Museum Pusaka Nias
Tahun 2020-2022

No	Bidang unit	Karyawan 2020		Karyawan 2021		Karyawan 2022	
		masuk	keluar	Masuk	keluar	masuk	keluar
1	penginapan	1	2	2	3	-	3
2	Taman Satwa	1	3	-	2	1	1
3	Taman Rekreasi	-	3	1	2	1	2
4	Pameran	1	3	1	2	-	3
5	Cafe	1	2	-	3	-	2
Total		4	13	4	12	2	11

Sumber : Museum Pusaka Nias, 2023

Dari data rekrutmen diatas dapat dilihat bahwa, secara umum total rekrutmen karyawan yang keluar atau karyawan yang tidak bekerja dimana karyawan yang masuk dari tahun 2020 sampai 2022 pada semua bidang sebanyak 10 orang sedangkan total karyawan yang keluar sebanyak 36 orang. Karyawan yang keluar-masuk paling banyak terdapat pada tahun 2020 pada semua bidang/unit dan karyawan yang keluar masuk paling sedikit terdapat pada tahun 2022 pada semua bidang/unit.

Hal ini disebabkan kurangnya pencermatan dalam perekrutan karyawan yang dibutuhkan Pusaka Nias Rekrutmen karyawan di Museum Pusaka Nias tidak dianalisis atau tidak diramalkan dengan tepat dilihat dari plus minusnya rekrutmen karyawan. Kurangnya perencanaan rekrutmen karyawan di Museum

Pusaka Nias mengakibatkan banyaknya karyawan yang keluar akhirnya Museum Pusaka Nias kekurangan karyawan atau personil yang bekerja (minus). Sehingga hal ini menjadi masalah yang harus segera dicari solusi atas dalam perekrutan karyawan di Museum Pusaka Nias.

Museum Pusaka Nias merupakan perusahaan non-publik yang mengelola aset daerah yang berupa sejarah dan elemen yang berharga atas warisan budaya dari masa lalu. Menurut peraturan pemerintah No. 66 tahun 2015 tentang Museum bahwa Museum adalah sebuah lembaga yang bertujuan untuk melindungi, memanfaatkan koleksi dan mengkomunikasikannya kepada masyarakat. Dalam hal ini peraturan tentang Museum lebih mengutamakan perlindungan dan pelestarian atas warisan budaya yang ada dan mengedukasi masyarakat dari sejarah tersebut. Museum Pusaka Nias memiliki beberapa Departemen, termasuk Museum, kebun binatang, pariwisata air, restoran, hotel, sumber daya manusia, dan staf kantor.

Berdasarkan masalah yang dihadapi oleh Museum Pusaka Nias, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perekrutan karyawan dan seleksi, maka pihak dari Museum Pusaka Nias dapat mengidentifikasi kelemahan dan mencari solusi yang tepat untuk meningkatkan perekrutan karyawan, memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan di Museum Pusaka Nias dan mengatasi masalah yang dihadapi.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul “Analisis Metode Perekrutan Karyawan di Museum Pusaka Nias Kota Gunungsitoli”

1.2 Fokus Penelitian

Penelitian ini akan fokus analisis metode perekrutan karyawan di Museum Pusaka Nias Kota Gunungsitoli. Dalam analisis metode rekrutmen berfokus pada analisis metode rekrutmen karyawan, prosedur metode rekrutmen dan hambatan metode rekrutmen karyawan di Museum Pusaka Nias Kota Gunungsitoli. Agar lebih spesifik maka hal yang tidak berhubungan dengan hal tersebut akan di bahas dalam penelitian ini.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan diatas, maka rumusan masalah peneliti ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana proses perekrutan calon karyawan pada Museum Pusaka Nias?
2. Bagaimana faktor penghambat dalam proses rekrutmen calon karyawan di Museum Pusaka Nias?
3. Bagaimana metode dalam upaya mengatasi faktor penghambat proses rekrutmen calon karyawan di Museum Pusaka Nias?

1.4 Tujuan penelitian

Ada pun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana proses rekrutmen calon karyawan di Museum Pusaka Nias
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana faktor penghambat dalam proses rekrutmen calon karyawan di Museum Pusaka Nias
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana upaya mengatasi factor penghambat proses rekrutmen calon karyawan di Museum Pusaka Nias.

1.5 Kegunaan Hasil Penelitian

1.5.1 Bagi peneliti

Meningkatkan pengetahuan peneliti khususnya pada bidang metode rekrutmen karyawan di Museum Pusaka Nias Kota Gunungsitoli.

1.5.2 Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Nias

Hasil penelitian ini akan menambah literasi hal-hal penelitian khususnya mahasiswa di Fakultas Ekonomi Universitas Nias.

1.5.3 Bagi Lokasi Penelitian

Hasil penelitian dan juga kesimpulan yang diperoleh melalui penelitian ini dapat menjadi bahan bagi Museum Pusaka Nias di Kota Gunungsitoli dalam upaya mengevaluasi kembali analisis metode rekrutmen karyawan serta meningkatkan efektivitas analisis metode rekrutmen karyawan dan menemukan cara yang lebih baik sesuai kebutuhan perusahaan yang diperlukan.

1.5.4 ³³Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti ini dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian tentang analisis metode ³rekrutmen karyawan di Museum Pusaka Nias Kota Gunungsitoli atau perusahaan serupa. Selain itu juga apa yang menjadi kekurangan yang terdapat pada penelitian ini juga dapat menjadi sarana perbaikan untuk peneliti yang lebih baik kedepannya, dan ⁵⁷dapat mengembangkan metode penelitian yang lebih baik lagi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Rekrutmen karyawan

Proses rekrutmen karyawan dan seleksi memainkan peranan penting untuk membantu perusahaan menjaga eksistensinya. Dalam industri yang kompetitif, perusahaan harus merekrut dan menyeleksi karyawan yang terbaik. Kualitas sumber daya manusia pada setiap pekerja bergantung pada kualitas kerangka kerja perusahaan, jika kerangka rekrutmennya baik, maka perusahaan mendapatkan pekerja yang memiliki sumber daya manusia berkualitas tinggi (Prastiwi et al., 2022). Sebaliknya, jika kerangka rekrutmennya buruk, maka perusahaan akan menanggung kerugian, sebab sumber daya yang didapatkan oleh perusahaan tidak sesuai target yang diharapkan. Sangat penting untuk diperhatikan bahwa sumber daya manusia mempunyai peran yang krusial dalam mendukung kesuksesan tujuan perusahaan.

2.1.1 Sistem Rekrutmen Karyawan

Sistem rekrutmen yang didasarkan pada kebutuhan artinya sistem rekrutmen ini dilaksanakan setelah adanya analisa kebutuhan akan karyawan baru, hal ini bertujuan agar tidak terjadi kesalahan dalam perekrutan hingga penempatannya (Bairizki, 2021). Sebab rekrutmen merupakan langkah awal untuk memperoleh karyawan yang berkualitas, yang dapat mendukung perusahaan dalam mewujudkan cita-cita atau target yang telah ditetapkan (Ramli, 2024).

Menurut Kawiana (2020:117), Rekrutmen membutuhkan biaya, waktu, dan tenaga yang cukup besar. Sebelum memutuskan untuk melaksanakan rekrutmen, perlu dipertimbangkan berbagai alternatif tindakan lain yang dapat menghemat biaya dan waktu, namun tetap memenuhi kebutuhan lain yang dapat dipertimbangkan antara lain Alih daya (outsourcing): perusahaan dapat menggunakan jasa eksternal untuk menjalankan pekerjaan sebelumnya dikerjakan secara internal. Dengan menggunakan jasa outsourcing, perusahaan dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Karyawan tidak tetap (contingent works): perusahaan dapat mempekerjakan karyawan paruh waktu, karyawan sementara, atau kontraktor independen. Dengan mempekerjakan karyawan tidak tetap, perusahaan dapat menghindari biaya-biaya yang terkait

dengan pekerjaan tidak tetap seperti gaji dan tunjangan, serta dapat memperoleh tenaga kerja yang fleksibel dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Organisasi pemberi Kerja profesional: perusahaan dapat menggunakan jasa dari perusahaan yang menyewakan karyawan kepada perusahaan lainnya. Dengan menggunakan jasa organisasi pemberi kerja profesional, perusahaan dapat memperoleh tenaga kerja yang terlatih dan terampil, serta dapat menghindari biaya-biaya rekrutmen, seleksi, dan pelatihan.

Kerja Lembur (*overtime*): perusahaan dapat memanfaatkan kerja lembur sebagai alternatif untuk mengatasi fluktuasi jangka pendek dalam beban kerja. Dengan memanfaatkan kerja lembur, perusahaan dapat menghindari biaya-biaya rekrutmen, seleksi, dan pelatihan, sedangkan para karyawan memperoleh peningkatan pendapatan selama periode kerja lembur.

Namun, sebelum memutuskan untuk menggunakan alternatif tindakan lain, perusahaan perlu mempertimbangkan keuntungan dan kerugian dari masing-masing alternatif, serta memastikan bahwa alternatif yang dipilih dapat memenuhi kebutuhan tenaga kerja perusahaan.

2.1.2 Pengertian Rekrutmen Karyawan

Rekrutmen merupakan proses mencari dan menarik calon pelamar kerja yang dianggap memiliki keterampilan serta mampu untuk bekerja di perusahaan sebagai karyawan (dalam Lina, 2020). Proses ini juga mencakup kegiatan lain seperti mendeskripsikan jabatan dan melakukan spesifikasi pekerjaan, kegiatan tersebut bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh karyawan yang akan direkrut.

Rekrutmen adalah proses yang membutuhkan banyak biaya, waktu, dan tenaga. Jadi sebelum memutuskan untuk melaksanakan rekrutmen perlu dipertimbangkan berbagai alternatif tindakan lain sebagai berikut:

1. Alih daya (*outsourcing*): Menggunakan jasa eksternal untuk menjalankan pekerjaan yang sebelumnya dikerjakan secara internal
2. Karyawan tidak tetap (*contingent workers*): karyawan paruh waktu, karyawan sementara, atau kontraktor independen
3. Organisasi pemberi kerja profesional: perusahaan yang menyewakan karyawan kepada perusahaan-perusahaan lainnya.
4. Kerja Lembur (*overtime*): alternatif untuk mengatasi fluktuasi jangka pendek

5. dalam beban kerja. Perusahaan bisa menghindari biaya-biaya rekrutmen, seleksi, dan pelatihan, sedangkan para karyawan memperoleh peningkatan pendapatan selama periode kerja lembur.

2.1.3 Tujuan Rekrutmen Karyawan

Menurut Sunyoto (dalam Roidah, 2020), rekrutmen didefinisikan sebagai aktivitas yang bertujuan untuk menemukan dan menarik pelamar untuk bergabung dengan sebuah perusahaan proses ini melibatkan identifikasi kualifikasi, keahlian, kemampuan, motivasi, dan pengetahuan pelamar yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan. Menurut Sabarofek (2022:45), tujuan perekrutan adalah:

1. Menyediakan sekelompok calon pegawai/karyawan yang memenuhi persyaratan
2. Konsisten dengan strategi, wawasan, dan nilai perusahaan.
3. Mengurangi kemungkinan karyawan yang sudah lama tidak bekerja cuti.
4. Untuk memenuhi tanggung jawab perusahaan dalam upaya menciptakan lapangan kerja

Dari pengertian yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan rekrutmen adalah untuk memenuhi penawaran sebanyak mungkin dari calon-calon karyawan sehingga organisasi memiliki peluang yang lebih besar untuk standar kualifikasi organisasi. Dan juga untuk mendapatkan karyawan yang tepat bagi suatu jabatan yang tepat, sehingga karyawan tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan diperusahaan untuk waktu yang sama.

2.1.4 Prinsip-prinsip Rekrutmen Karyawan

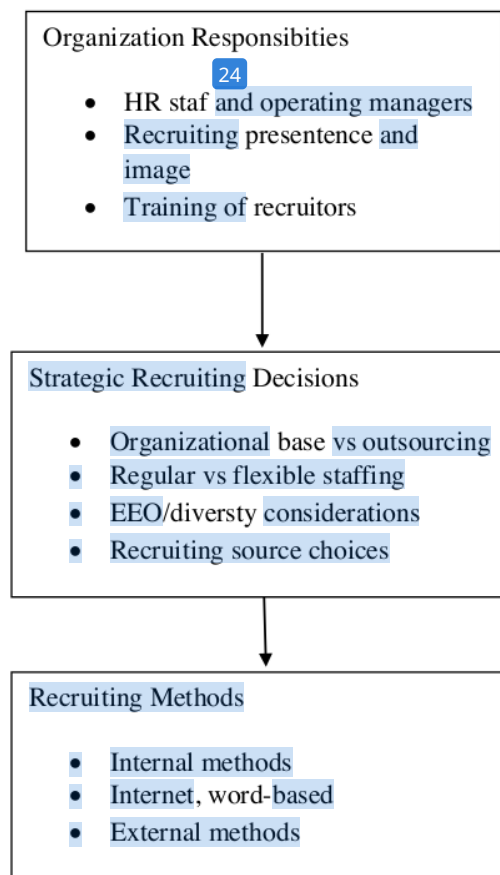
Dalam buku Kawina (2020:118). “Manajemen Sumber Daya Manusia: Perubahan” mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai. Untuk itu sebelumnya perlu dibuat (1) analisis pekerjaan, (2) dekripsi pekerjaan, dan (3) spesifikasi pekerjaan:

1. Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan job yang tersedia untuk mendapatkan hal tersebut perlu dilakukan: (1) peramalan kebutuhan tenaga kerja, (2) analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja (work force analysis).

2. Biaya yang diperlukan diminimalkan
3. Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan
4. Fleksibility
5. Pertimbangan-pertimbangan hukum.

2.1.5 Strategi Rekrutmen Karyawan

Dalam buku yang ditulis Kawina (2020:118), “Manajemen Sumber Daya Manusia: “. Rekrutmen dapat dilakukan dengan strategis dikutip dari Mathis and Jackson.



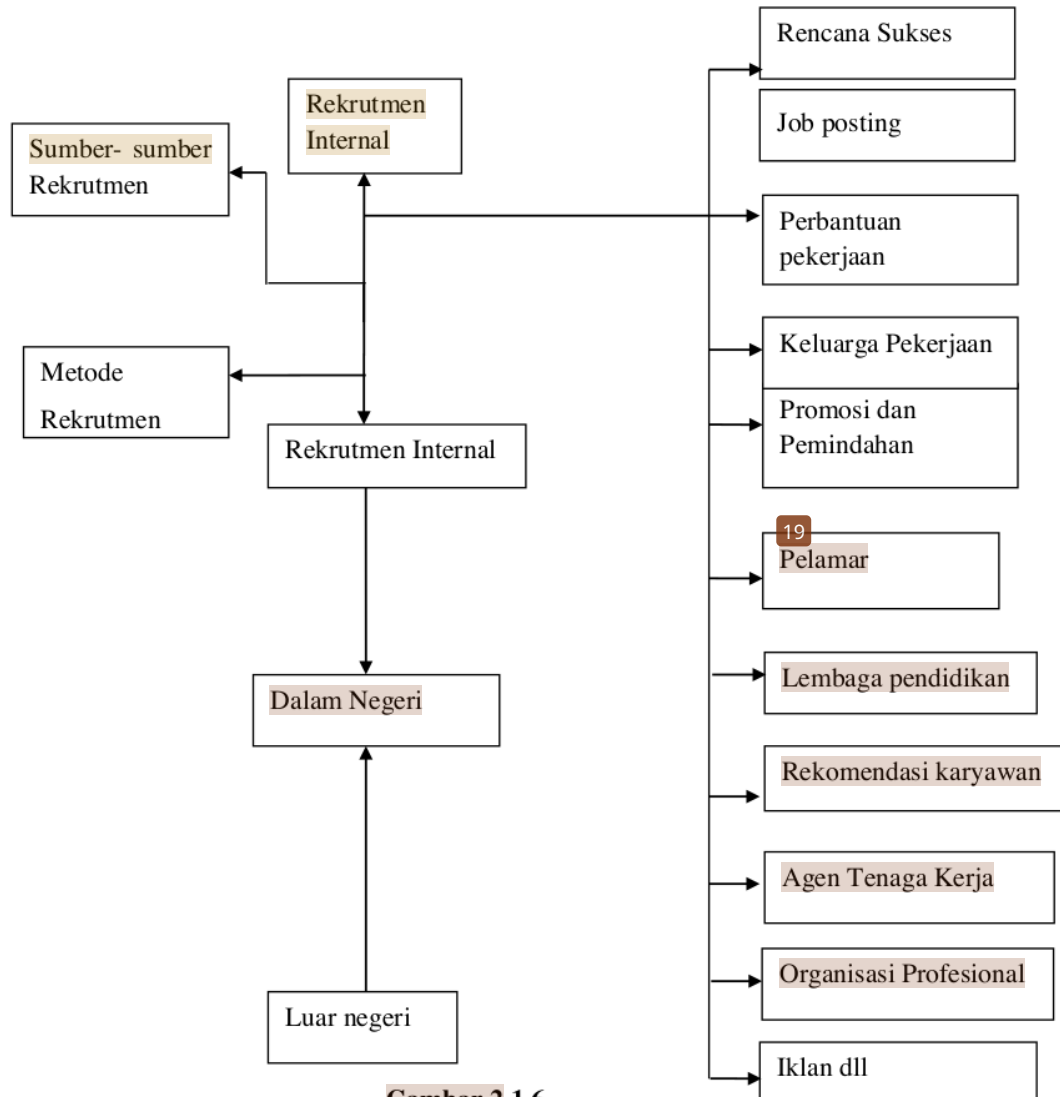
Gambar 2.1.5
Strategi Rekrutmen

Sumber : kawina 2020

1. Analisis Kebutuhan Karyawan
 - a) Mengidentifikasi posisi yang harus diisi berdasarkan rencana strategis organisasi
 - b) Menentukan kualifikasi, kompetensi, dan pengalaman yang dibutuhkan untuk setiap posisi.
 - c) Memperkirakan jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan organisasi.
2. Strategi Sumber Rekrutmen
 - a. Rekrutmen Internal
 - 1) Promosi atau mutasi karyawan yang ada.
 - 2) Pengembangan keterampilan karyawan internal.
 - 3) Keuntungan: Meningkatkan motivasi dan retensi karyawan, biaya lebih rendah.
 - 4) Tantangan: Mungkin ada keterbatasan kandidat internal.
 - b. Rekrutmen Eksternal
 - 1) Iklan di media cetak atau online
 - 2) Kerjasama dengan lembaga pendidikan atau agensi tenaga kerja
 - 3) Referensi dari karyawan atau koneksi profesional
 - 4) Media sosial dan situs pencarian kerja
 - 5) Keuntungan: Mendapatkan kandidat baru dengan keterampilan dan perspektif yang segar
 - 6) Tantangan: Biaya rekrutmen lebih tinggi, proses seleksi lebih lama.
3. Proses Seleksi yang Efektif
 - 1) Skrining aplikasi dan CV untuk mengevaluasi kualifikasi.
 - 2) Wawancara untuk menilai kompetensi, kepribadian, dan kesesuaian dengan organisasi.
 - 3) Tes kemampuan atau keterampilan untuk mengevaluasi kinerja calon.
 - 4) Pemeriksaan referensi untuk memverifikasi informasi dan riwayat calon.
4. Penawaran dan Negosiasi yang Kompetitif
 - 1) Membuat penawaran yang menarik dan sesuai dengan nilai pasar.
 - 2) Melakukan negosiasi syarat dan ketentuan yang dapat diterima oleh kandidat.
 - 3) Memastikan kandidat memahami dan menyetujui penawaran yang diberikan
5. Onboarding dan Pengembangan Karyawan
 - 1) Sediakan program orientasi untuk memperkenalkan karyawan baru dengan organisasi
 - 2) Berikan pelatihan dan pengembangan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan
 - 3) Buat rencana pengembangan karir untuk mendukung pertumbuhan karyawan dalam organisasi

Strategi rekrutmen yang efektif membutuhkan perencanaan yang matang, pemahaman tentang kebutuhan organisasi, dan kemampuan untuk menarik serta mempertahankan talenta terbaik. Dengan menerapkan strategi ini, organisasi dapat memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan membantu mencapai tujuan organisasi.

2.1.6 Proses dan Sumber-Sumber Rekrutmen Karyawan



Gambar 2.1.6
Sumber dan metode rekrutmen

Sumber: Kawiana 2020

Rekrutmen karyawan adalah proses mencari, mengidentifikasi, dan menarik kandidat yang memenuhi syarat untuk mengisi posisi yang tersedia di dalam organisasi. Tujuan utama rekrutmen adalah untuk mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Proses Rekrutmen Karyawan:

1. Analisis Kebutuhan Karyawan
 - a. Mengidentifikasi posisi yang harus diisi berdasarkan rencana strategis organisasi.
 - b. Menentukan kualifikasi, kompetensi, dan pengalaman yang dibutuhkan untuk setiap posisi.
 - c. Memperkirakan jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan organisasi.
2. Sumber Rekrutmen
 - 1) Rekrutmen Internal:
 - a) Promosi atau mutasi karyawan yang ada.
 - b) Pengembangan keterampilan karyawan internal.
 - 2) Rekrutmen eksternal:
 - a) Iklan di media cetak atau online.
 - b) Kerjasama dengan lembaga pendidikan atau agensi tenaga kerja.
 - c) Referensi dari karyawan atau koneksi profesional.
 - d) Media sosial dan situs pencarian kerja.
3. Proses Seleksi
 - a) Skrining aplikasi dan CV untuk mengevaluasi kualifikasi.
 - b) Wawancara untuk menilai kompetensi, kepribadian, dan kesesuaian dengan organisasi.
 - c) Tes kemampuan atau keterampilan untuk mengevaluasi kinerja calon.
 - d) Pemeriksaan referensi untuk memverifikasi informasi dan riwayat calon.
4. Penawaran dan Negosiasi
 - a) Membuat penawaran yang kompetitif dan sesuai dengan nilai pasar.
 - b) Melakukan negosiasi syarat dan ketentuan yang dapat diterima oleh kandidat.
 - c) Memastikan kandidat memahami dan menyetujui penawaran yang diberikan.

Menurut Kawina (2020:-120-124), untuk pelaksanaan perlu ditempuh melalui berbagai sumber penerimaan SDM yang berasal dari berbagai tempat seperti terlihat dari gambar diatas dapat dijelaskan sebagai berikut: Sumber Internal perusahaan, yakni SDM yang ditarik (diterima) adalah berasal dari

perusahaan /lembaga itu sendiri. Dengan cara ini perusahaan mencari karyawan yang ada dalam lingkungan sendiri untuk ditempatkan pada posisi tertentu.

1. Keuntungan merekrut dari dalam perusahaan:

- a. tidak terlalu mahal
- b. Dapat memelihara loyalitas dan mendorong usaha yang lebih besar antara para karyawan perusahaan
- c. Sudah terbiasa dengan suasana perusahaan sendiri

2. Kelemahan merekrut dari dalam perusahaan:

- a. Perbatasan terhadap bakat-bakat
- b. Mengurangi peluang
- c. Dapat meningkatkan perasaan puas diri.

1) Perekrutan dalam perusahaan dapat dilakukan melalui Penawaran terbuka untuk suatu jabatan (job posting programs) rekrutmen terbuka ini merupakan sistem mencari pekerja yang berkemampuan tinggi untuk mengisi jabatan yang kosong dengan memberikan kesempatan pada semua karyawan yang berminat. Semua karyawan yang berminat untuk mengisi jabatan itu menyampaikan permohonan untuk mengikuti seleksi intern.

2) Pembantuan pekerja (departemen employees). Rekrutmen ini dapat dilakukan melalui perbantuan pekerja untuk suatu jabatan dari unit kerja lain (pekerja yang sudah ada). Kemudian setelah selang beberapa waktu lamanya, apabila pekerja yang diperbantukan tersebut merupakan calon yang tepat, maka akan diingat untuk mengisi jabatan kosong tersebut.

1. Sumber eksternal di dalam negeri prekrutan melalui:

- a. **Walk-ins** dan **Write-ins** (pelamar yang datang dan menulis lamaran sendiri), Walk-ins yaitu seseorang datang ke departemen SDM untuk mengetahui lowongan pekerja apa yang sedang dicari, sedangkan Write-ins, yaitu pelamar menulis blanko pertanyaan yang disediakan perusahaan.
- b. Rekomendasi dari karyawan teman, anggota keluarga karyawan perusahaan sendiri atau karyawan karyawan-karyawan perusahaan lain). Para karyawan perusahaan dari perusahaan lain bisa merekomendasikan pencari pekerjaan kepada departemen SDM. Metode ini mempunyai beberapa kebaikan pertama, karyawan memberikan rekomendasi berarti telah melakukan agadari pemberi rekomendasi tentang pelamar. Ketiga

karyawan akan cenderung merekomendasi teman-temannya yang mempunyai kebiasaan dan sikap yang hampir sama dan keempat, pelamar telah mengetahui karakteristik perusahaan dari karyawan pemberi rekomendasi. Meskipun teknik ini legal dan baik, perusahaan harus berhati-hati dalam penggunaannya, karena masalah utamanya adalah kecenderungan diskriminasi berdasarkan kesamaan agama, suku, ras, almamater dan lain sebagainya.

2. c. Pengiklanan (surat kabar, majalah, televise, radio dan media lainnya) pengiklanan sebagai suatu metode efektif yang cukup untuk penarikan. Ada dua jenis penarikan yaitu pertama, menguraikan keuntungan dan pekerjaan, mengidentifikasi perusahaan dan memberitahukan bagaimana cara pelamar (**Wants ads**). Jenis ini adalah bentuk iklan penarikan yang paling umum, baik dipasang pada majalah-majalah profesional ataupun Koran-Koran lokal dan nasional. Wants ads ini mempunyai beberapa keterbatasan, diantaranya akan menyebabkan perusahaan banjir pelamar atau sebaliknya kekurangan pelamar untuk pekerjaan-pekerjaan yang tidak menarik. Sedangkan yang kedua adalah kebalikan dari wants ads, yaitu pelamar yang berminat diminta untuk mengirimkan lamaran mereka ke P.O. Box dengan nomor tertentu pada kantor pos atau e-mail atau pada perusahaan surat kabar. Bentuk iklan menjaga kerahasiaan, mencegah telepon yang berlebihan dan menghindari masalah-masalah hubungan masyarakat yang tidak perlu. Pengiklanan untuk menarik melalui media-media lain seperti papan pengumuman, televisi dan radio jarang digunakan karena hasilnya kurang memuaskan dibandingkan dengan pengeluaran-pengeluarannya.
- d. Agen-agen penempatan tenaga kerja Negara. Melalui cara ini perekrutan untuk posisi tertentu cukup efektif, terutama untuk jenis pekerjaan yang memerlukan keahlian tertentu dan jangka, terutama yang berkaitan dengan pekerjaan yang beresiko tinggi dan pelamar memerlukan keahlian tertentu yang sangat spesifik.
- e. Agen-agen penempatan tenaga kerja. penarikan tenaga kerja dapat juga dilakukan melalui agen-agen penempatan tenaga kerja sebagai kantor penyalur kebutuhan lowongan pekerjaan dan pencari kerja. Disamping itu agen penempatan biasanya menyediakan pelayanan informasi pekerjaan melalui papan-papan pengumuman, penerbitan -penerbitan secara periodik, website, e-mail yang berisi daftar lowongan pekerjaan sesuai dengan kualifikasi tertentu berdasarkan pasar kerja.
- f. Lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan yang menggunakan tenaga kerja khusus yang menghasilkan SDM yang berkualitas dan siap kerja.
- g. Departemen tenaga kerja selalu menampung SDM yang mencari pekerjaan dan menyalurkan ke perusahaan-perusahaan yang membutuhkan.
- h. Tenaga-tenaga profesional mencari perusahaan. Cara ini dilakukan biasanya hanya untuk menarik para pelamar yang profesional untuk jabatan-jabatan eksekutif atau pekerjaan khusus yang memerlukan kemampuan tinggi.
- i. Organisasi-organisasi profesi/keahlian. Organisasi ini terdiri dari kumpulan tenaga-tenaga profesional seperti insinyur, akuntan, pelatih, konsultan dan profesional lainnya.

- j. Asosiasi-asosiasi pekerja. Biasanya serikat buruh memiliki data tentang daftar orang-orang yang memiliki keterampilan-keterampilan tertentu yang dapat diandalkan.
- k. Operasi-operasi militer, banyak tenaga-tenaga yang terlatih yang berasal dari dinas militer yang telah habis masa tugasnya dan menjadi veteran. Mereka biasanya memiliki keterampilan yang dapat diandalkan dalam bidang-bidang tertentu, seperti mekanik, pilot dan keamanan.
- l. Program pelatihan kerja yang diselenggarakan pihak swasta biasanya juga sebagai lembaga yang secara khusus menyediakan jasa pelatihan tertentu.
- m. Pekerja-pekerja sewaan. Untuk menyesuaikan dengan kebutuhan SDM jangka pendek, perusahaan bisa menarik karyawan Honorer yang dibayar secara harian atau per-jam. Praktik ini telah bermanfaat dalam bidang-bidang tertentu. Dengan cara leasing perusahaan tidak hanya mendapatkan karyawan yang terlatih, baik dan terpilih tetapi juga menghindarkan perusahaan dari kewajiban-kewajiban dalam pensiun, angsuran dan kompetensi tambahan lainnya.
- n. Open house. Suatu penarikan juga dapat dilakukan adalah open house orang di sekitar perusahaan diundang untuk mengunjungi dan melihat fasilitas-fasilitas perusahaan, memperoleh penjelasan-penjelasan dan mungkin menonton film mengenai perusahaan. Dengan metode ini terutama untuk menarik para karyawan dengan keterampilan yang langka yang sumber suplainnya.

2. Sumber Eksternal Luar Negeri

Dari hasil sumber eksternal diluar negeri/internasional perekrutan melalui:

- a. Profesional Search Firm
- b. Educational Institutional
- c. Professional Association
- d. Labour Organization
- e. Military Operation
- f. Gowerment-Fudent and Community training Program

2.1.7 Kendala Dalam Proses Rekrutmen Karyawan

Karena berharap mendapatkan calon tenaga kerja yang bermutu dan memenuhi syarat, maka dalam proses rekrutmen ada beberapa kendala (Kawiana, 2020: 124-127) yang dihadapi oleh penyelenggara, di antaranya :

a. Faktor-faktor Organisasi

faktor-faktor organisasional yang meliputi kebijakan-kebijakan promosi dari dalam, yaitu apabila terjadi kekosongan jabatan, maka akan diisi oleh karyawan yang ada dalam, kebijakan tentang imbalan yang meliputi gaji/upah dan tunjangan-tunjangan, kebijakan tentang status kepegawaian dan rencana SDM. Dalam merumuskan kebijakan perusahaan tentang sistem imbalan maka ada empat hal yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Kepentingan para anggota organisasi sesuai dengan kesepakatan
2. Kemampuan perusahaan
3. Keharusan mentaati peraturan
4. Penyeimbangan lokasi

b. kebijakan pencari tenaga kerja yang harus mampu bertindak dan berpikir

c. kondisi pencari tenaga kerja yang harus mampu bertindak dan berpikir:

1. Tingkat pengangguran
2. Kedudukan perusahaan pencari tenaga kerja baru, dengan organisasi lain yang bergerak di bidang kegiatan yang sama.
3. Langkah tindaknya keahlian atau keterampilan tertentu
4. Proyeksi angkatan kerja pada umumnya
5. Peraturan perundang-undangan di bidang ketenaga kerjaan
6. Praktik rekrutmen oleh organisasi lain.
7. Kendala terakhir yang harus diertimbangkan oleh pencari tenaga kerja yaitu tuntutan tugas yang kelak akan dikerjakan oleh para pekerja baru tersebut.

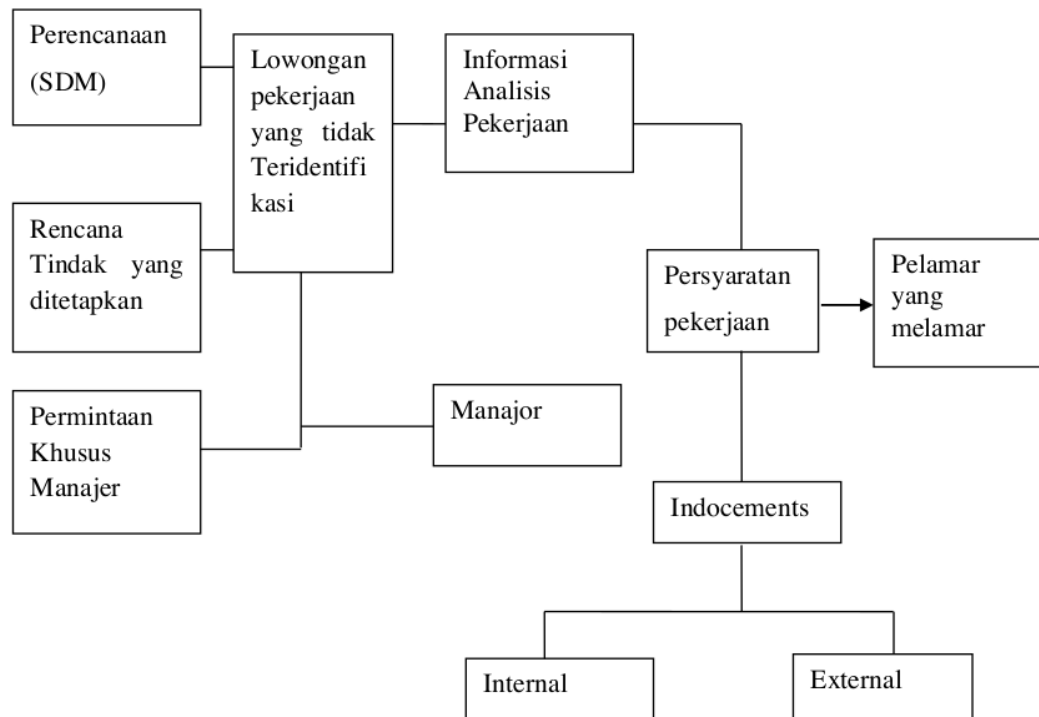
Selain kendala yang dihadapi tersebut ada beberapa tantangan yang berhubungan dengan rekrutmen, yaitu:

1. Para rekrutmen menghadapi permasalahan dalam menarik pelamar.
2. Sumber atau channel transisional perekrutan tidak memadai
- 7 seperti yang berhubungan dengan rekrutmen, yaitu:
3. Departemen SDM harus terus menemukan kebutuhan pelanggannya, manajer operasi yang memiliki pekerjaan harus diisi.
4. Kompetisi SDM menyebabkan para manajer menerima calon yang belum qualified sehingga perlu latihan-latihan pengembangan yang lebih intensif.

Namun dari beberapa kelemahan/batasan dan tantangan diatas, maka yang sering timbul adalah:

1. Rencana SDM dan strategi, berupa arahan perusahaan dan saran tipe tugas dan pekerjaan yang perlu ditangani. Rencana SDM yang meliputi pekerjaan harus diisi dengan merekrut dari luar dan diisi secara internal. Penempatan internal lebih murah meskipun hasil diperoleh terbatas

2. Kesempatan kerja yang sama, yang menolak adanya diskriminasi dalam semua pekerjaan meliputi rekrutmen. Seperti yang terjadi perusahaan yang dimiliki oleh etnis tertentu hanya merekrut dari lembaga atau sekolah tertentu sehingga menimbulkan itu terjadi di antara para pemoretas seperti konsentrasi hanya pada satu tipe pekerja, maka sebagian besar pekerja merespon dengan rencana bagi yang afirman dengan menggunakan rekrutmen
3. Kebiasaan rekrutmen yang mengarah pada keputusan membatasi konsumsi waktu.
4. Persyaratan pekerjaan adalah keterampilan meliputi:
 - a. Membuat surat lamaran untuk pelamar
 - b. Mengembangkan lamaran alternatif
 - c. Merekrut melalui organisasi perusahaan dengan mengembangkan hubungan dengan coordinator siswa yang tidak bisa pada sekolah, college dan universitas umum dan khusus / swasta
 - d. Mengumumkan komitmen pegawai
 - e. Mengakomodasikan karyawan yang tidak mampu, sehingga karyawan menjadi produktif.
 - f. Memelihara lingkungan organisasi untuk semua pegawai/ tanpa ada kesulitan.
5. harga pelamar dalam proses rekrutmen harus dievaluasi agar efektif dan efisien
6. insentif akan menjadi hambatan jika para karyawan menggunakannya atau merupakan respon terhadap batasan lain yang dihadapi oleh rekruter.
7. kebijakan perusahaan digunakan untuk memperoleh manfaat informasi dan ekonomi. Tujuan lain kebijakan perusahaan terdiri atas:
 - a. Kebijakan kompensasi perusahaan, biasanya menuntut tingkat kompensasi untuk pekerjaan yang berbeda sesuai dengan spesifikasi pekerjaan.
 - b. Kebijakan status karyawan baik yang bersifat part time atau temporary.
 - c. Kebijakan pengakuan internasional, yaitu kebijakan menuntut bahwa pekerja asing bila dilakukan dengan pekerja lokal.
 - d. Kebijakan pindah, sehingga membatasi rekruter dalam hal mencari karyawan dari dalam sebelum mendapat dari luar.



Gambar 4.1.7

Sistem Proses Rekrutmen

Sumber : Kawiana 2020

2.1.8. Indikator Sistem Rekrutmen Karyawan

Indikator rekrutmen menurut (suryani&sulaeman, 2021) adalah dasar penarikan, sumber-sumber penarikan, metode penarikan dan kendala-kendala penarikan. Berikut indikator-indikator yang disebutkan oleh suryani&sulaeman mengenai proses rekrutmen:

1. Dasar perekrutan: indikator ini mengacu pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditetapkan untuk posisi yang akan diisi. Proses rekrutmen harus didasarkan pada persyaratan dan kualifikasi pekerjaan yang telah ditentukan:
2. Sumber perekrutan:
 - a. Sumber internal: indikator ini menunjukkan bahwa perusahaan mempertimbangkan mutasi atau promosi karyawan yang memenuhi standar untuk mengisi posisi yang kosong
 - b. Sumber eksternal: indikator ini mencakup rekrutmen dari sumber tenaga kerja diluar perusahaan, seperti melalui iklan lowongan kerja, perekrutan dari lembaga pendidikan, atau agen perekrutan eksternal

- 52
3. Metode perekrutan:
- 52 Metode tertutup: indikator ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen hanya diinformasikan kepada karyawan atau individu tertentu yang telah ditentukan sebelumnya.
 - Metode terbuka: indikator ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen diinformasikan secara luas kepada masyarakat melalui iklan dan promosi untuk menjangkau calon karyawan yang berpotensi.

26

2.2 Kompetensi Karyawan

2.2.1 Pengertian Kompetensi Karyawan

Para ahli memiliki berbagai pengertian mengenai Kompetensi, yang dapat dirangkum sebagai berikut (Rahadi dkk, 2021:8)

- 8 Menurut Boyatzi, kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang, yang secara kausal terkait dengan kinerja kerja yang efektif. Kompetensi dapat dianggap sebagai faktor penyebab perubahan dalam variabel lain yang berhubungan dengan skripsi.
- Menurut Perrenaud, kompetensi adalah kapasitas seseorang untuk memobilisasi berbagai sumber daya kognitif guna menghadapi situasi tertentu.
- Menurut Leboterf, kompetensi bukanlah sumber daya itu sendiri dalam hal pengetahuan, tindakan, atau sikap, tetapi melibatkan kemampuan untuk mengintegrasikan, mengorganisasikan, dan memanfaatkan sumber daya tersebut.
- 34 Menurut Jackson dan Schuler, kompetensi didefinisikan sebagai keterampilan, pengetahuan, kemampuan, dan karakteristik lain yang diperlukan seseorang untuk menjalankan pekerjaan dengan efektif.
- Menurut Yusuf dan Armstrong, kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, pengalaman, sikap/atribut yang produktif, serta keterampilan fungsional dan teknis yang tepat dalam mencapai tujuan tertentu.
- 77 Menurut people Soft, kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan yang dapat diukur dan diamati, serta perilaku yang memberikan kontribusi pada kesuksesan dalam pekerjaan atau posisi.

65 Dari berbagai pengertian yang disampaikan oleh para ahli, kesimpulan tentang pengertian kompetensi adalah bahwa kompetensi mencakup kombinasi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakteristik lain yang diperlukan seseorang untuk melakukan pekerjaan atau posisi dengan efektif. Kompetensi melibatkan kemampuan untuk mengintegrasikan, mengorganisasikan, dan memanfaatkan sumber daya yang relevan, serta dapat diukur dan diamati konteks pencapaian tujuan tertentu.

25

2.2.2 Jenis-Jenis Kompetensi

Dalam buku Nyoto (2019:5), Kunandar membagi Kompetensi menjadi 5 bagian yaitu:

1. Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja;
 2. Kompetensi fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas;
 3. Kompetensi pribadi, yakni perangkat perilaku tertentu yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri;
 4. Kompetensi sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial;
- Kompetensi spiritual, yakni peramalan, penghayatan, serta pengamalan, kaidah-kaidah keagamaan.

2.2.3 Faktor- Faktor Yang mempengaruhi Kompetensi

Menurut Ruky dalam Liana (2020:317), kompetensi juga dapat mencakup faktor-faktor berikut:

1. Karakter pribadi (traits): Aspek-aspek pribadi yang mencerminkan kepribadian dan karakter individu.
2. Konsep diri (self concept); persepsi individu terhadap dirinya sendiri, termasuk keyakinan, nilai- nilai, dan identitas diri.
3. Pengetahuan (knowledge): informasi dan pemahaman yang dimiliki individu dalam bidang tertentu.
4. Keterampilan (skill): kemampuan praktis untuk melaksanakan tugas dan aktivitas tertentu.
5. Motivasi kerja (motives): Dorongan dan motivasi individu untuk bekerja dan mencapai tujuan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi Pegawai dapat mencakup hal- hal berikut (liana, 2020: 318):

1. Keyakinan dan nilai-nilai perilaku seseorang: keyakinan dan nilai-nilai individu dan mempengaruhi sikap dan tindakan mereka dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Karakteristik kepribadian: Karakteristik kepribadian individu, seperti kepercayaan diri, ketekunan, kemandirian, dan keterbukaan, dapat mempengaruhi kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dengan efektif.
3. Motivasi: tingkat motivasi individu dalam mencapai tujuan dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi dan kinerja mereka.
4. Isu emosional: faktor emosional, seperti stress, kelelahan, atau konflik pribadi, dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam mengelola tugas dan berinteraksi dengan rekan kerja.
5. Kemampuan intelektual: kemampuan intelektual individu, seperti kecerdasan, pemahaman, dan analisis, dapat mempengaruhi

kemampuan mereka dalam memecahkan masalah dan mengambil keputusan yang tepat.

6. Budaya organisasi: Nilai-nilai, norma, dan praktik yang ada dalam budaya organisasi dapat mempengaruhi cara pegawai berinteraksi, beradaptasi, dan mengembangkan kompetensi yang relevan dengan konteks organisasi tersebut.

2.2.4 Dimensi Kompetensi Karyawan

Selanjutnya Aris Wijayanto, dkk (Liana, 2020:318) Mengelompokkan Kompetensi menjadi sembilan dimensi, yaitu:

1. Manajerial kualitatif : kemampuan menggunakan metode ilmiah dalam pengambilan keputusan praktis terkait dengan solusi terhadap masalah-masalah bisnis yang kompleks
2. Etika: Nilai dan norma moral yang menjadi acuan individu dalam mengatur perilaku.
3. Kepemimpin: Kemampuan mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama dan memperbaiki kelompok serta budayanya
4. Analisis: Kemampuan menganalisis, memilah, dan menafsirkan suatu informasi atau fenomena dengan kriteria tertentu.
5. Manajemen Kualitatif/informasi: kemampuan memahami hubungan dan interaksi antara elemen manusia, objek, dan institusi dalam memahami peristiwa atau fenomena.
6. Mutu Diri pekerja; Kesadaran individu untuk meningkatkan kualitas diri dan memenuhi kebutuhan kualitas dalam lingkungan kerja.
7. Penyesuaian Diri: Kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan, baik dengan mengubah dirinya sendiri maupun mengubah lingkungan sesuai kebutuhan.
8. Belajar dan Memahami sesuatu: proses belajar dan pemahaman yang mengarah pada pencapaian kompetensi dasar yang menjadi acuan penilaian kinerja.
9. Pencapaian Hasil Kinerja individu dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan yang ditetapkan

2.2.5. Indikator Kompetensi Karyawan

Indikator kompetensi karyawan mencakup beberapa faktor penting dan mencerminkan kemampuan dasar seseorang untuk melakukan pekerjaan. Berikut adalah indikator kompetensi karyawan menurut Miftahul, dkk (liana, 2020:317):

1. Pengetahuan (Knowledge): informasi yang dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk tindakan yang tertanam dalam pikiran seseorang.
2. Pemahaman (Understanding): kemampuan untuk memahami sesuatu secara mental, termasuk makna, filosofi, maksud, implikasi, dan aplikasinya.

3. Kemampuan/keterampilan (Skill): Kemampuan dalam melakukan tindakan dan memenuhi tugas yang diberikan.
4. Nilai (Value): sesuatu yang ditawarkan kepada pasar untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan, serta dapat memiliki, digunakan, dikonsumsi, atau dinikmati.
5. Sikap (Attitude): Kesiapan mental individu yang mempengaruhi, mewarnai, bahkan menentukan respon terhadap objek atau situasi yang dimiliki arti bagi individu tersebut.
6. Minat (Interest): Rasa suka dan keterikatan pada suatu hal atau aktivitas tanpa adanya tekanan, yang diikuti dengan perasaan senang dan kepuasan.

2.3 Tujuan Analisis Pekerjaan

Menurut Setiono (2020:68), Analisis pekerjaan bertujuan untuk menyediakan bagi manajemen atau pemahaman yang mendalam tentang isi dan persyaratan dari sebuah posisi atau pekerjaan. Hasil analisis pekerjaan merupakan masukan untuk berbagi aktivitas sumber daya manusia. Analisis pekerjaannya biasanya mengumpulkan informasi mengenai tugas tertentu atau apa yang dikerjakan oleh seseorang akan membentuk suatu posisi. Posisi-posisi yang identik akan membentuk sebuah pekerjaan, dan pekerjaan yang serupa secara luas dikombinasikan menjadi jabatan/ pekerjaan. Tugas (task) adalah unit terkecil dari analisis, merupakan pernyataan khusus atau spesifik mengenai apa yang dikerjakan seseorang : contohnya mengoperasikan sebuah PC , menjawab surat-surat masuk , dll.

2.3.3 Manfaat Analisis Pekerjaan

Analisis pekerjaan adalah suatu kegiatan sistematis dalam menelaah suatu pekerjaan dengan menentukan tugas, kewajiban dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan, pengetahuan, kemampuan dan keahlian yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dalam suatu organisasi.

Dalam bukunya Setiono (2020:72) manfaat analisis pekerjaan sebagai berikut:

1. Analisis penyusunan pegawai desain organisasi
2. Telah dan perencanaan kinerja pegawai sukses manajemen
3. Pelatihan dan pengembangan jalur karir
4. Kriteria seleksi evaluasi pekerjaan

2.4 Museum Pusaka Nias

2.4.3 Profil Museum Pusaka Nias

Museum Pusaka Nias adalah sebuah tempat peninggalan budaya atau sejarah pulau Nias yang dikelola oleh Yayasan Pusaka Nias. Visi yayasan ini adalah “menanamkan rasa cinta terhadap kebudayaan suku Nias dan mendorong masyarakat untuk mengenal, menghayati dan mengembangkan nilai-nilai budaya yang konstruktif menjadi media pendidikan”. Sedangkan misinya adalah “mengembangkan dan mengelola Museum yang diberi nama Museum Pusaka Nias” sebagai pusat segala perwujudan visinya. Lembaga ini didirikan sebagai wujud kepribadian terhadap kepunahan budaya nias dan pentingnya mempertahankan nilai- nilai luhur budaya Suku Nias.

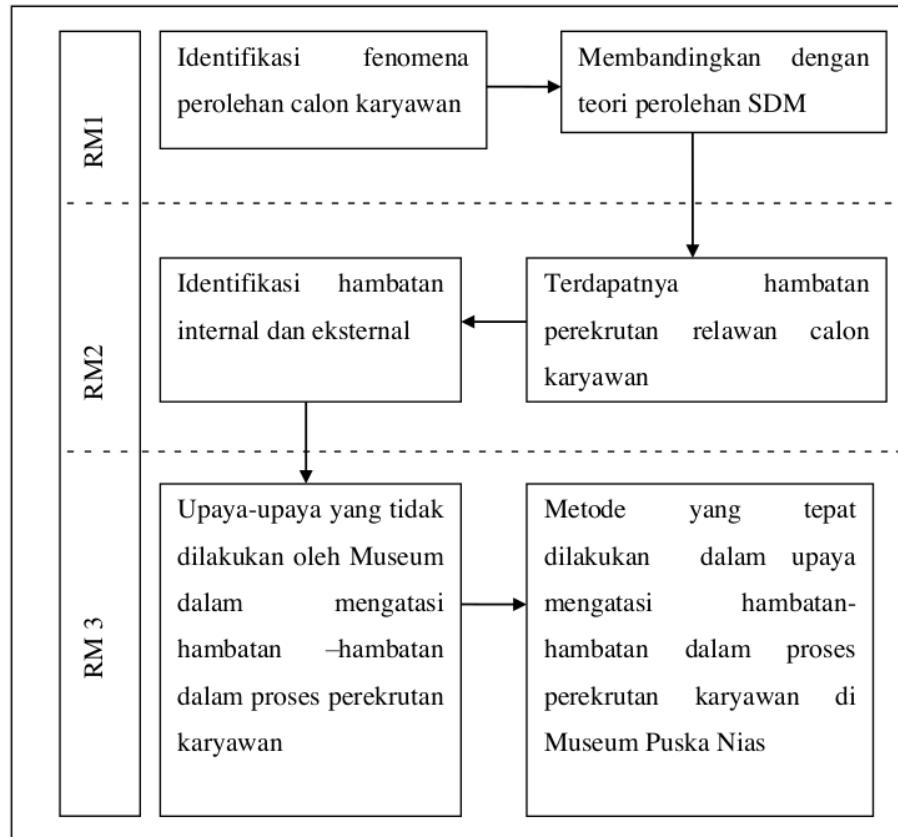
Sejak diresmikannya, yayasan ini telah memperluas kegiatannya yang juga mencakup pendidikan, penelitian, kesadaran lingkungan hidup menjadi dan menjadi salah satu antraksi wisata yang paling penting dengan taman kreasi yang indah dan sangat populer dengan masyarakat lokal dan wisatawan yang berkunjung.

2.4.4 Kegiatan Utama Museum Pusaka Nias

Museum Pusaka Nias ini dijadikan sebagai basis untuk kegiatan pelestarian budaya Nias mulai dari pengumpulan berbagai artefak, penelitian, hingga pada pameran artefak Budaya Nias. Kegiatan lain yang dilakukan di Museum Pusaka Nias yaitu adanya penerbitan buku budaya nias, pengelolaan perpustakaan, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan budaya, perdokumentasian visual, perbudidaya tanaman rekreasi, merehabilitasi rumah-rumah adat dan situs mengalit di Kepulauan Nias, seni tari dan musik dan melakukan promosi destinasi wisata di Kepulauan Nias.

2.4.5 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir yang disebut juga dengan paradigm atau model penelitian dan memberikan penjelasan kepada pembaca yang dapat disajikan dengan bagan yang menunjukkan alur pikir peneliti serta keterkaitan antar variabel yang diteliti (Unaradjan, 2019:92).



Gambar 2.4.5

Kerangka Berpikir

Sumber, Penulis dari berbagai referensi, 2024

54

2.6. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.6
Penelitian Terdahulu

No	Nama	judul	Tahun	Hasil/ kesimpulan
1	Sholehah et al.	Evaluasi Sistem Informasi Pendaftaran Rawat Jalan BPJS dengan Metode	2021	Hasil penelitian yang diperoleh berdasarkan aspek <i>performance/kinerja</i> sudah berjalan sesuai kebutuhan pengguna meskipun kurang lengkap. Berdasarkan aspek <i>information</i> menghasilkan nilai

		Pieces RSUD Sidoarjo		yang cukup akurat, sedangkan dari aspek <i>economics</i> belum menghasilkan nilai yang ekonomis. Aspek <i>control</i> sudah berjalan dengan adanya pembatasan hak akses dan keamanan sistem. Dari sisi <i>efficiency</i> sudah memberikan efisiensi dalam penerapannya dan untuk aspek <i>service</i> sudah memberikan kemudahan bagi <i>user</i> .
2	(N. H. Haay & Sitokdana	Evaluasi Sistem Informasi Pendaftaran Rawat Jalan BPJS dengan Metode Pieces RSUD Sidoarjo	2022	penelitian ini lebih difokuskan pada pengembangan sistem rekrutmen berbasis digital di Rumah Sakit Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang. Terdapat kesenjangan dalam pemahaman mengenai efisiensi dan pengelolaan rekrutmen karyawan di rumah sakit dalam era digitalisasi, yang menjadi fokus utama penelitian ini. Dengan merancang dan mengimplementasikan sistem rekrutmen digital, penelitian ini berupaya memahami dampak perubahan tersebut terhadap efisiensi dan proses kerja dalam konteks rumah sakit modern.
3	Yanto dan Sitio.	Pengaruh Rekrutmen,	2020	Hasil dari penelitian yang dilakukan bahwa rekrutmen berdampak positif jika

		Seleksi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Kingfood Bekasi		dilakukan dengan benar akan kualitas kinerja para karyawan yang diperoleh. Maka dari itu apabila kualitas dalam rekrutmen yang dilakukan berjalan dengan baik, maka performa karyawan yang diperoleh pun ikut baik juga, tetapi, jika kualitas rekrutmen menurun maka kualitas kinerja karyawan pun akan ikut turun.
4	Kusuma, I.p.M., Murti,A. A., dan Astuti, M.E	Analisis proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada perusahaan BUMN	2019	Penelitian ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada perusahaan BUMN cenderung memiliki persyaratan yang lebih tinggi dan menggunakan sistem seleksi yang ketat. Oleh karena itu, perusahaan BUMN perlu memperhatikan faktor-faktor yang di pertimbangkan dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan serta menjaga sistem pengembangan karyawan yang terstruktur untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas dan berkinerja tinggi di perusahaan.
5	Sari,A.p.,dan Suryandri, R.A	Strategi rekrutmen dan seleksi karyawan pada perusahaan startupdi	2020	Penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan startup memiliki persyaratan yang lebih fleksible dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan, serta menggunakan metode seleksi yang tidak

		indoensia		konvensional. Perusahaan juga memiliki strategi rekrutmen yang berfokus pada sosial media dan platform online serta memiliki pertimbangan karyawan yang kurang terstruktur. Oleh karena itu, perusahaan startup perlu memperhatikan faktor- faktor tersebut dalam strategi rekrutmen dan seleksi karyawan serta pengembangan karyawan yang terstruktur untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas dan berkerja tinggi dan perusahaan.
--	--	-----------	--	---

Persamaan dari kelima penelitian diatas adalah semuanya menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi karyawan mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Selain itu, semuanya juga menekankan pentingnya faktor- faktor seperti kualitas rekrutmen, proses seleksi yang efektif dan efisien, dan pengembangan karyawan yang terstruktur untuk meningkatkan keberhasilan rekrutmen karyawan.

Perbedaan dari kelima penelitian diatas adalah:

- a) Penelitian pertama menunjukkan bahwa dalam evaluasi sistem informasi pendaftaran rawat jalan BPJS dengan Metode Pieces RSUD Sidoarjo dalam economics belum menghasilkan nilai yang ekonomis.
- b) Penelitian kedua menunjukkan bahwa sistem rekrutmen berbasis digital sangat berpengaruh dalam pengelolaan rekrutmen karyawan dirumah sakit dalam era digitalisasi.
- c) Penelitian ketiga menunjukkan faktor- faktor yang mempengaruhi keberhasilan rekrutmen karyawan, termasuk kualifikasi dan kompetensi

karyawan yang dibutuhkan perusahaan, media rekrutmen yang digunakan, proses seleksi karyawan, dan citra positif perusahaan.

- d) Penelitian keempat menunjukkan bahwa perusahaan startup memiliki persyaratan yang lebih tinggi dan menggunakan sistem seleksi yang ketat dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan.
- e) Penelitian kelima menunjukkan bahwa perusahaan startup memiliki persyaratan yang lebih fleksibel, menggunakan metode seleksi yang tidak konvensional, dan fokus pada sosial media dan platform online dalam strategi rekrutmen dan seleksi karyawan serta pengembangan karyawan yang kurang terstruktur.

Dikarenakan dari kedua hal diatas masih ditemukan perbedaan dari hasil penelitian yang relevan, maka peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian yang relevan.

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor dalam (Arifudin, 2023) menyatakan pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Menurut (Rahayu, 2020) bahwa caranya dengan mentranskripsikan data, kemudian pengkodean pada catatan-catatan yang ada di lapangan dan diinterpretasikan data tersebut untuk memperoleh kesimpulan. Jenis penelitian ini dapat dibedakan menjadi tiga antara lain adalah penelitian kualitatif, kuantitatif, dan penelitian gabungan antara lain:

1. Penelitian Kuantitatif, penelitian ini menggunakan data numeric atau kuantitatif yang dapat diukur dengan metode pengukuran yang tepat. Data yang digunakan dalam penelitian ini dapat berupa angka-angka, statistic, tabel, dan grafik. Analisis dalam penelitian kuantitatif umumnya menggunakan teknik statistik, seperti regresi, ujit, ANOVA, dan sebagainya.
2. Penelitian kualitatif, penelitian ini menggunakan data deskriptif yang lebih sulit diukur secara numerik. Data yang digunakan dalam penelitian ini umumnya berupa narasi, observasi, wawancara, atau dokumen. Analisis dalam penelitian kualitatif umumnya menggunakan teknik analisis konten, analisis naratif, dan analisis grounded.
3. Penelitian gabungan (Mixed methods), penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang masalah yang diteliti. Analisis data dalam penelitian gabungan dapat menggunakan teknik statistik dan analisis kualitatif.

Berdasarkan pendapat di atas, peneliti menarik kesimpulan bahwa jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif, karena dalam metode penelitian kualitatif peneliti turun lapangan langsung untuk menemukan fakta-fakta yang ada dan data yang mendalam dan mengolah data yang diperoleh dalam bentuk kalimat. Jenis penelitian kualitatif ini akan memungkinkan peneliti untuk menjelaskan dan memahami fenomena secara mendalam dan detail.

3.2 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:38) variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian ini adalah variabel penelitian Tunggal. Variabel penelitian ini adalah metode Penelitian tunggal

3.3 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Lokasi penelitian merupakan hal penting dalam melakukan penelitian supaya penelitian terarah pada tempat tertentu. Adapun lokasi penelitian dalam penelitian ini yaitu : Museum Pusaka Nias yang beralamat di Jl. Sudarso Ujung No.134-A, Iraonogeba, Kota Gunungsitoli, Sumatera Utara. Penelitian ini akan dilakukan selama periode enam bulan, dimulai pada bulan April sehingga September 2023. Jadwal penelitian akan dibagi menjadi tiga tahapan antara lain:

1. Tahap awal penelitian perekrutan dan pengumpulan data.
2. Tahap analisis data, meliputi pengolahan dan analisis data yang telah dikumpulkan dalam tahap sebelumnya.
3. Tahap akhir penelitian, meliputi penyusunan laporan hasil penelitian dan rekomendasi.

Dalam periode tersebut, penelitian akan dilakukan secara bertahap dan berkesinambungan untuk memastikan data yang diperoleh akurat dan terpercaya serta hasil yang dapat memberikan manfaat kepada Lokasi dan penelitian lebih lanjut di masa depan.

Untuk melaksanakan penelitian ini, peneliti telah membuat jadwal sebagai panduan, sebagai berikut:

Tabel 3.3 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Jadwal																								
	Januari 2024					Februari 2024					Maret 2024					April 2024					Mei 2024				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Kegiatan proposal penelitian																									

		Museum Pusaka Nias)
4	Oktoberlina Telaumbanua, SE	Pegawai Tetap (Kepala Bagian Usaha Museum Pusaka Nias)
5	Asmia Harefa	Karyawan Harian Museum Pusaka Nias

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen. Data ini dapat berupa data kualitatif atau kuantitatif yang diperoleh dari sumber seperti publikasi ilmiah, arsip, basis data, atau dokumen resmi. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder bersumber dari dokumen-dokumen serta bahan pelatihan, daftar hadir peserta di Museum Pusaka Nias yang pernah dilakukan yang mendukung penelitian ini.

3.5 Instrumen peneliti

Instrumen peneliti sebagai penelitian, untuk menemukan hasil dan kesimpulan dengan instrumen. Menurut Syafrida (2021: 45) mengatakan bahwa instrumen penelitian digunakan sebagai alat-alat yang digunakan untuk mengumpulkan informasi.

1. Peneliti

Instrumen pertama dan utama dalam penelitian adalah peneliti itu sendiri. Tanpa peneliti tidak akan berjalan karena tidak ada pihak yang menentukan judul dan masalah penelitian.

2. Pedoman wawancara

Pedoman wawancara atau panduan wawancara mendalam berupa daftar informasi yang harus dikumpulkan oleh peneliti melalui wawancara kepada sumber data.

3. Perekam suara

Perekam suara digunakan untuk merekam informasi yang disampaikan oleh informan.

4. Alat tulis

Alat tulis yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian adalah berupa buku, pulpen dan lainnya yang berfungsi sebagai media untuk mencatat hal-hal penting melakukan penelitian.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah penelitian dimana peneliti menerapkan cara ilmiah kemudian mengumpulkan data secara teliti untuk di analisa. Menurut Sugiyono (2019:296) bahwa tanpa teknik pengumpulan data peneliti tidak akan memperoleh data akurat yang lebih diterapkan.

1. Observasi

Observasi dalam penelitian dapat diartikan sebagai pemusatan perhatian pada suatu objek melibatkan seluruh indera untuk memperoleh data yang akurat maka observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi yang pasif.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan observasi pasif atau nonpartisipan dimana peneliti sebagai pengamat independen. Hal-hal yang peneliti amati atau observasi yaitu metode perekrutan karyawan di Museum Pusaka Nias.

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dan peneliti untuk mendapatkan data secara lisan. Menurut Sugiyono (2019:313) bahwa wawancara adalah pertemuan antara dua orang atau lebih untuk bertukar informasi dengan Tanya jawab sehingga terdapat makna dari wawancara tersebut. Salah satu untuk memperoleh data yaitu bertanya dalam bentuk wawancara kepada informan yaitu direktur, HRD Karyawan Museum Pusaka Nias.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan bukti tertulis dari suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2019:315) menyatakan bahwa hasil dari suatu penelitian akan lebih akurat dan dipercaya bila dibantu oleh sejarah pribadi seseorang, masyarakat, dan dokumen lainnya.

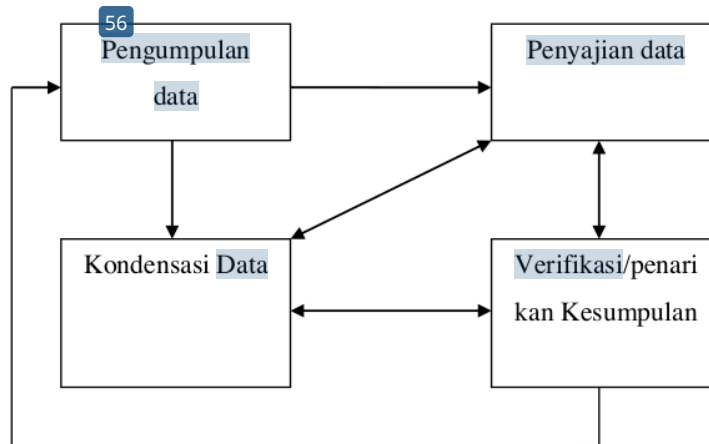
Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dokumentasi untuk mengumpulkan data tertulis sebagai informasi untuk mendukung penelitian seperti logo atau profil Museum Pusaka Nias dan berkas lain yang sesuai dengan judul penelitian.

80

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses sistematis dalam mencari dan mengorganisasikan data yang telah dikumpulkan dari sumber seperti wawancara, catatan lapangan, dan dokumen. Proses tersebut mencakup pengorganisasian data ke dalam kategori, penguraian data menjadi unit-unit yang lebih kecil, penyintesan data, identifikasi pola, penekanan pada data penting yang akan dipelajari, dan pembuatan kesimpulan yang dapat dengan mudah dipahami oleh peneliti maupun orang lain.

Menurut para ahli teknik analisis data Model Miles dan Huberman. (2023:40) Mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data Kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus- menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh, aktivitas dalam analisis data, yaitu pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data dan penarik kesimpulan atau verifikatif. Berikut adalah komponen dalam analisis data model Miles dan Huberman sebagai berikut:



Gambar 3.7

Komponen Dalam Analisis Data

Model Miles dan Huberman (Sari, 2023)

1. Reduksi data
Reduksi data bertujuan untuk mempersempit fokus analisis pada hal-hal yang relevan dengan pertanyaan penelitian atau tujuan analisis. Dalam tahap ini, data awal yang diperoleh dari observasi, wawancara, atau dokumentasi akan diorganisir dan dijaring sehingga dapat diidentifikasi melalui teknik- teknik seperti coding, sorting, dan memilih sampel yang representatif.
2. Penyajian data
Penyajian data yaitu melibatkan pengorganisasian data yang sudah direduksi dari awal sehingga dapat dibaca, dipahami, dan dianalisis. Dalam tahap ini, data yang telah diorganisir dan dijaring akan dijelaskan secara naratif atau visual dengan menggunakan tabel, grafik, atau diagram. Penyajian data akan membantu peneliti memperoleh pemahaman yang lebih dalam tentang pola dan tema yang muncul dari data.
3. Penarikan kesimpulan
Penarikan kesimpulan yang bertujuan untuk menafsirkan hasil analisis dan membuat kesimpulan. Dalam tahap ini, data yang sudah diorganisir dan

dijelaskan akan dihubungkan dengan teori atau kerangka pemikiran yang relevan untuk mengembangkan pemahaman yang lebih mendalam tentang fenomena yang diamati. Penarikan kesimpulan juga dapat dilakukan melalui triangulasi, yaitu membandingkan hasil analisis dari berbagai sumber data atau metode analisis yang berbeda.

Secara keseluruhan, Model Miles dan Huberman dapat menjadi alat yang berguna untuk analisis data kualitatif di lapangan. Model ini memberikan kerangka kerja yang sistematis untuk mengorganisir dan menganalisis data secara efektif sehingga dapat dihasilkan penjelasan dan pemahaman yang mendalam tentang fenomena yang diamati. Namun model ini juga dapat dimodifikasikan atau dikombinasikan dengan model analisis data lainnya agar sesuai dengan kebutuhan penelitian atau tujuan yang spesifik.

HASIL DAN PEMBAHASAN**4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian****4.1.1. Sejarah Berdirinya Museum Pusaka Nias**

Sejarah berdirinya Museum Pusaka Nias berawal sejak tahun 1972, dimana seorang misionaris Gereja Katolik bernama Johannes Maria Hämmerle sudah memulai mengoleksi benda-benda budaya, seni dan sejarah masyarakat Nias. Lama-kelamaan jumlah koleksinya semakin banyak, dan dia mulai mencatat nama dan kegunaannya masing-masing. Pastor Johannes mengusulkan kepada Dewan Ordo Kapusin Provinsi Sibolga untuk mendirikan sebuah museum dan disetujui pada tahun 1990.

Pada Kapitel Ordo Kapusin Provinsi Sibolga pada tanggal 28-30 Juli 1990, Pastor Hadrian Hess, OFM Cap menyampaikan suatu ceramah tentang pentingnya untuk melestarikan budaya dan mendirikan museum Nias. Kemudian dalam rapat pleno Ordo Kapusin Kota Sibolga diputuskan bersama untuk mendirikan museum Nias dengan lokasi kota Gunungsitoli, dulu bagian kabupaten Nias, karena banyak siswa yang meneruskan studinya di sana. Ordo Kapusin Kota Provinsi Sibolga mempercayakan pendirian museum dan pengurusannya kepada Pastor Johannes sampai sekarang. Rencana pendirian Museum Pusaka Nias telah banyak menemui kendala karena prosedur dan persyaratan pendirian sebuah museum belum diketahui sebelumnya. Yayasan Nusantara Jaya di Jakarta memberi informasi tentang pendirian sebuah museum dan menganjurkan pendirian sebuah yayasan demi operasi museum. Pada tanggal 19 April 1991, Pastor Johannes bertindak atas nama Dewan Ordo Kapusin Kota Sibolga menghadap Notaris untuk mendirikan Yayasan Pusaka Nias sebagai Badan Hukum Museum Pusaka Nias.

Setelah Yayasan Pusaka Nias berdiri, kemudian yayasan melakukan hubungan dengan Direktorat Permuseuman untuk memperoleh petunjuk-petunjuk yang lengkap. Tidak lama sesudahnya, dikeluarkan Surat Keputusan Bupati Nias tentang Izin Mendirikan Bangunan (IMB) Museum Pusaka Nias yang terdiri dari 4 (empat) Paviliun dan 1 (satu) Paviliun khusus tempat koleksi batu-batu megalit. Pada 16 September 1993, Kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan

Kebudayaan (Kanwil Depdikbud) Provinsi Sumatra Utara mengeluarkan Izin Pendirian Museum Pusaka Nias.

Museum Pusaka Nias disisi lain sebagai wadah pelestarian pusaka alam juga terdiri dari berbagai unit usaha seperti penyediaan sewa tempat penginapan (*guesthouse*), *Cafe* Museum, kebun binatang (*mini zoo*), penyewaan gedung (*meetingroom*), dan produksi obat tradisional Nias (*Nias traditional medicine*), yang menunjang operasional Museum Pusaka Nias. Berikut daftar karyawan yang bekerja di Museum Pusaka Nias :

Tabel 4.1.1

Jumlah Karyawan Tetap di Museum Pusaka Nias

No.	Nama Pegawai	Jabatan
1	Nata'alui Duha, S.Pd	Direktur Museum Pusaka Nias
2	Fabius Nduru	Sekretaris, Administrasi dan Kearsipan
3	Idaman Harefa, SE	Akuntan
4	Hatima Farasi, S.Ag	Kasir Utama
5	Faozisokhi Laia, SE	Kepala Bagian Cagar Budaya
6	Arozanolo Gulo, A.Md	Kepala Rumah Tangga Museum dan Lingkungan Hidup
7	Oktoberlina Telaumbanua, SE	Kepala Unit Usaha
8	Faozatulo Gulo	Bagian Umum
9	Gratiano Telaumbanua	Elektronika, Teknisi dan Desain
10	Petrus Alima Harefa	Filial II
11	Filemon Soalisokhi Hulu, S.Pd	PemanduWisata

Sumber Data : Museum Pusaka Nias (update Agustus 2023)

Tabel diatas menunjukkan jumlah karyawan tetap di Museum Pusaka Nias sebanyak 11 (sebelas) orang. Adapun jumlah karyawan tidak tetap di Museum Pusaka Nias di uraikan pada tabel berikut :

Tabel 4.1.2
Jumlah Karyawan Tidak Tetap di Museum Pusaka Nias

No.	Unit-unit Usaha	Jumlah Karyawan
1	Galeri Museum Pusaka Nias	5 orang
2	<i>Guesthouse</i> Museum Nias	4 orang
3	<i>Café</i> Museum	8 orang
4	Taman dan Obat Traditional	3 orang
5	Kebun binatang (<i>mini zoo</i>)	3 orang
6	Ruang pertemuan (<i>meeting room</i>)	2 orang
7	Loket Karcis	2 orang
8	Parkiran	2 orang
9	Satpam	4 orang
10	Tukang Museum	5 orang

Sumber Data : Museum Pusaka Nias (update Agustus 2023)

Tabel diatas menunjukkan jumlah karyawan tidak tetap di Museum Pusaka Nias sebanyak 38 (tiga puluh delapan) orang. Jumlah tersebut akan mengalami perubahan setiap bulan/tahun tertentu sesuai dengan kebutuhan operasional, strategi jangka panjang, maupun keputusan karyawan untuk mengundurkan diri.

4.1.2 Visi Misi Dan Fungsi Museum Pusaka Nias

Museum Pusaka Nias didirikan dengan tujuan utama untuk melestarikan, mengamati, dan mempromosikan warisan budaya dan sejarah unik dari masyarakat Nias. Visi dan misi museum ini bertujuan untuk mempersembahkan tempat yang menginspirasi dan mendidik masyarakat lokal dan pengunjung tentang kekayaan budaya Nias, termasuk seni tradisional, adat istiadat, serta perkembangan sejarah dan peradaban Nias. Melalui pameran, riset, pendidikan, dan program edukatif, museum ini berkomitmen untuk menghormati serta memperkuat identitas budaya Nias, sekaligus mempromosikan apresiasi dan pemahaman lintas budaya bagi semua yang datang berkunjung. Untuk mencapai keberhasilan tersebut, adapun VisiMisi dan Fungsi Museum Pusaka Nias yang ditetapkan yaitu:

4.1.2.1 VISI

Menumbuhkan rasa cinta terhadap Pusaka Pulau Nias dan mendorong masyarakat untuk mengenal menghargai, menghayati, memelihara dan mengembangkan nilai-nilai budayanya yang konstruktif menjadi sumber kearifan, media pendidikan dan modal pembangunan.

4.1.2.2 MISI

Untuk mewujudkan keberhasilan visi yang telah ditetapkan adapun misi dari Museum Pusaka Nias sebagai berikut:

1. Mengembangkan dan mengelola Museum Pusaka Nias (*Nias Heritage Museum*) sebagai pusat pelestarian Pusaka Nias.
2. Memfasilitasi masyarakat untuk mempertahankan dan mengembangkan pengetahuan atau kearifan lokal dan nilai-nilai budaya Nias yang masih ada serta menjadikannya sumber pendidikan tentang manusia yang beradap, bermartabat dan memiliki identitas melalui pendidikan Pusaka (*Cultural Heritage Education*).
3. Menggali, mengumpulkan, mendokumentasikan, memamerkan, dan mempublikasikan Pusaka Pulau Nias sebagai sumber pengetahuan, inspirasi dan media refleksi.
4. Kampanye untuk meyakinkan masyarakat bahwa rumah adat memiliki ketahanan padakondisi gempa yang sering menerpa Pulau Nias.
5. Memfasilitasi bantuan kemanusiaan dari berbagai organisasi atau individu donor untuk membantu rekonstruksi dan rehabilitasi Nias.
6. Mendorong atau menginspirasi pembangunan kecamatan atau wilayah yang bercirikan Nias, serta melakukan kegiatan pelestarian budaya berkesinambungan terintegrasi dengan lingkungan dalam menyikapi fenomena alam di Nias gempa bumi, pemanasan global (*global warming*) dan perubahan iklim yang ekstrim (*climate change*).
7. Melestarikan dan menyelamatkan alam beserta isinya yang mengandung nilai-nilai budaya dari kepunahan guna menghindari berbagai krisis identitas selaras dengan kemajuan zaman.

8. Melakukan dan mewujudkan pembangunan yang berwawasan budaya melalui kerjasama dengan berbagai pihak untuk mengetaskan kemiskinan dan keterbelakangan umat manusia.

4.1.2.3 Fungsi Museum Pusaka Nias

Fungsi utama museum ini adalah untuk menyajikan koleksi artefak, seni tradisional, dan benda-benda bersejarah yang mencerminkan kehidupan dan budaya masyarakat Nias. Melalui pameran permanen dan sementara, museum ini menjadi pusat edukasi yang memberikan wawasan mendalam tentang tradisi, adat istiadat, kepercayaan, serta perkembangan sosial dan budaya yang telah membentuk identitas khas suku Nias selama berabad-abad. Selain itu, Museum Pusaka Nias juga berfungsi sebagai sarana riset bagi para ilmuwan, antropolog, dan sejarawan yang tertarik untuk menggali lebih dalam tentang sejarah dan perkembangan masyarakat Nias, sehingga berkontribusi pada pemahaman lebih baik tentang keragaman budaya Indonesia.

Museum Pusaka Nias memiliki peran penting dalam menjaga warisan budaya suku Nias dari kemungkinan kepunahan dan modernisasi. Dengan mengoleksi, merawat, dan memamerkan benda-benda bersejarah dan seni tradisional, museum ini membantu mempertahankan identitas budaya yang unik dan mengajarkan generasi muda tentang akar budaya mereka. Selain itu, museum ini juga mendorong pariwisata budaya dan edukasi, memungkinkan wisatawan lokal dan internasional untuk lebih memahami warisan budaya Nias. Fungsi Museum Pusaka Nias sebagai tempat belajar, refleksi, dan apresiasi terhadap budaya suku Nias mengambil peran sentral dalam menjaga keberlanjutan budaya dan merawat warisan yang berharga bagi generasi mendatang. Adapun secara rinci fungsi Museum Pusaka Nias sebagai berikut:

1. Melestarikan dan memanfaatkan warisan alam budaya.
2. Mendokumentasikan, meneliti, menginformasikan, dan mengomunikasikan seni, ilmu, teknologi, dan religi.
3. Bertindak sebagai media pembinaan seni ilmu, teknologi, dan religi.
4. Melengkapi sarana peragaan pendidikan.
5. Memperkenalkan budaya nusantara dan antar bangsa.

6. Memberikan cermin perkembangan alam, sejarah, perjuangan, bangsa, dan peradaban manusia.
7. Pusat rekreasi.

4.1.3 Struktur Organisasi Tata Kelola Museum Pusaka Nias

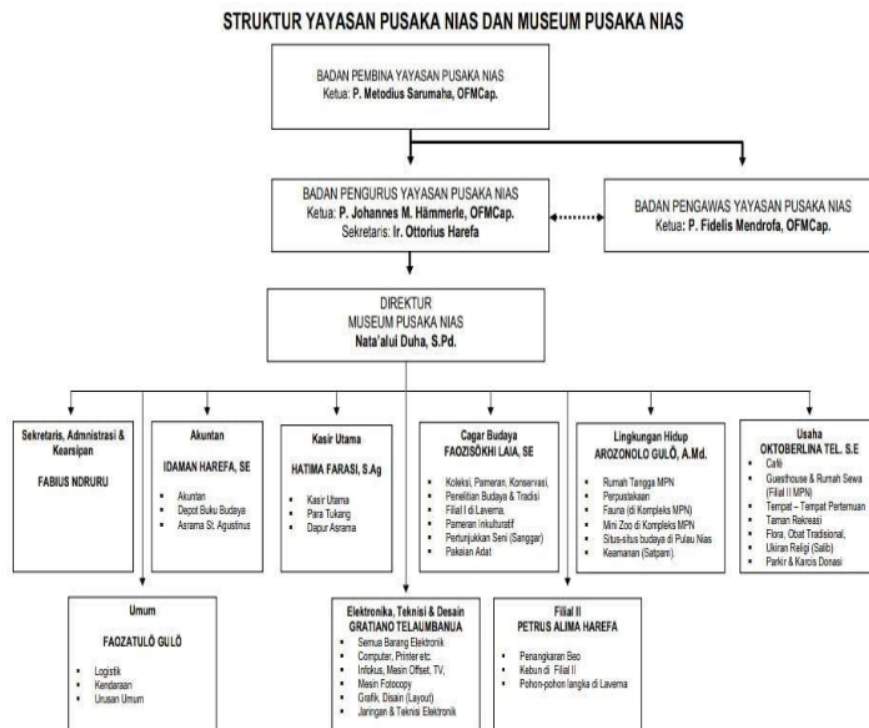
Struktur Organisasi Tata Kelola Museum Pusaka Nias mencerminkan kerangka kerja yang mengatur berbagai aspek pengelolaan dan pelestarian warisan budaya serta artefak etnografis yang terkait dengan budaya Nias. Dalam upaya menjaga keaslian dan makna dari koleksi museum, struktur organisasi ini memainkan peran penting dalam mengelola sumber daya manusia, keuangan, dan operasional. Pada level puncak, Museum Pusaka Nias memiliki kepengurusan tertinggi mulai dari Badan Pembina, Badan Pengurus Yayasan, Badan Pengawas, Direktur Museum dan kepala-kepala unit usaha di Museum Pusaka Nias. Berikut gambaran tugas dan tanggungjawab pimpinan di Yayasan Pusaka Nias :

1. Badan Pembina Yayasan Pusaka Nias merupakan bagian tertinggi dalam struktur organisasi. Fungsinya adalah memberikan arahan, pengawasan, dan kebijakan strategis untuk seluruh Badan Yayasan yang dibawahinya, serta berperan penting dalam mengarahkan visi dan misi yayasan.
2. Badan pengurus bertanggungjawab untuk melaksanakan kebijakan dan arahan yang telah ditetapkan oleh Badan Pembina. Mereka mengelola operasional sehari-hari yayasan dan memastikan tujuan organisasi tercapai.
3. Badan pengawas merupakan lembaga yang sejajar dengan Badan Pengurus. Tugas utamanya adalah melakukan pengawasan terhadap kegiatan dan keuangan yayasan. Mereka juga memastikan transparansi, akuntabilitas, dan kepatuhan terhadap peraturan.
4. Direktur merupakan individu yang bertanggungjawab atas pelaksanaan tugas sehari-hari organisasi. Direktur memimpin dan mengkoordinasikan unit-unit dibawahnya. Direktur ini bekerja bersama dengan Dewan Penasihat yang terdiri dari para pakar, akademisi, dan tokoh masyarakat Nias. Dewan Penasihat memberikan pandangan berharga dalam pengambilan keputusan terkait perencanaan program, pameran, serta penelitian yang relevan dengan budaya Nias.

5. Unit-unit Usaha mencakup berbagai aspek atau proyek yang dilaksanakan oleh yayasan. Masing-masing unit memiliki tanggungjawab tertentu, seperti program-program spesifik atau inisiatif yang mendukung tujuan yayasan.

Secara keseluruhan, struktur organisasi tata kelola Museum Pusaka Nias dirancang untuk memastikan bahwa warisan budaya dan artefak etnografis dari Nias dijaga, dikelola, dan dipersembahkan dengan cara yang sesuai dan menghormati nilai-nilai budaya masyarakat Nias, sambil tetap membuka peluang interaksi dan pembelajaran bagi publik yang lebih luas. Struktur Organisasi Tata Kelola Yayasan Museum Pusaka Nias dapat terlihat berdasarkan bagan di bawah ini:

Bagan 4.1.3
Struktur Organisasi Tata Kelola (SOTK) Yayasan Pusaka Nias



Tugas pokok masing-masing pemangku jabatan di Museum Pusaka Nias memiliki peran hak dan tanggungjawab untuk mencapai keberhasilan dan keberlangsungan pengorganisasian dan pengembangan Museum Pusaka Nias itu sendiri. Adapun penjabaran tupoksi stakeholder sebagai berikut:

1. Direktur

- a) Memimpin perencanaan setiap kegiatan di semua bidang berdasarkan visi dan misi Yayasan Pusaka Nias.
- b) Melakukan pengawasan setiap pelaksanaan kegiatan agar fokus pada pencapaian tujuan dan visi dan misi organisasi.
- c) Memimpin dan mengarahkan seluruh karyawan untuk mencapai tujuan, visi dan misi organisasi.
- d) Mengontrol tertibnya administrasi dan keuangan.
- e) Membangun loyalitas, kedisiplinan dan rasa tanggung jawab seluruh karyawan.
- f) Mempersiapkan dan menyampaikan laporan atas pelaksanaan setiap kegiatan kepada Pengurus Yayasan Pusaka Nias.
- g) Mewakili organisasi dalam membangun kerjasama yang menguntungkan organisasi.

2. Administrasi

- a) Menyiapkan segala surat-surat atau dokumen yang di perlukan untuk korespondensi
- b) Menyiapkan *draft* segala proposal
- c) Membuat dan mengatur nomor surat keluar
- d) Membuat notulensi
- e) Mengolah dan menyimpan risalah/notulen rapat
- f) Menyiapkan *draft* setiap acara
- g) Menyiapkan administrasi setiap pertemuan Pengurus Yayasan
- h) Menata dan mengelola arsip dan semua dokumen
- i) Merancang dan menata sistem kearsipan yang praktis, rapi, dan terjamin
- j) Menyediakan informasi mengenai korespondensi dan dokumen lainnya.

3. Penerbitan

- a) Menata *draft lay-out* (tata letak) setiap bahan cetakan, bekerja sama dengan bidang desain
- b) Mempersiapkan pencetakan karcis masuk ke Museum Pusaka Nias
- c) Menghubungi korespondensi dengan perusahaan percetakan
- d) Mengelola dan mengontrol setiap bahan dan hasil cetakan
- e) Mencatat hasil distribusi hasil cetakan

4. Akuntan

- a) Mengumpulkan dan mengarsipkan semua bukti transaksi keuangan di YPN/MPN.
- b) Menata pembukuan keuangan Yayasan Pusaka Nias/Museum Pusaka Nias.
- c) Menyiapkan laporan keuangan YPN/MPN.
- d) Membuat perhitungan pajak organisasi setiap tahun dan melakukan pembayaran bersama bendahara.

5. Audit Internal

- a) Melakukan pemeriksaan keuangan internal Yayasan Pusaka Nias/Museum Pusaka Nias.
- b) Merencanakan manajemen dan sistem keuangan yang efisien dan akuntabel.
- c) Depot Buku
- d) Mengelola buku-buku terbitan Yayasan Pusaka Nias atau Museum Pusaka Nias untuk dijual.
- e) Mencatat setiap penjualan dan penyerahan buku kepada pihak lain.

6. Ukiran Rohani (Salib, Patung Yesus, dll)

- a) Melakukan perawatan terhadap benda-benda rohani.
- b) Mengontrol penjualan benda-benda rohani.
- c) Melakukan pencatatan dan laporan penjualan benda-benda yang berkaitan dengan religi.
- d) Akuntan dan Audit
- e) Menata pembukuan keuangan Museum Pusaka Nias.
- f) Membuat setiap laporan keuangan yang diperlukan.

7. Bendahara

- a) Melakukan pembayaran setiap transaksi keuangan.
- b) Melakukan pembayaran gaji karyawan dan tenaga kerja lainnya di lingkungan Yayasan Pusaka Nias.
- c) Mencatat setiap pengeluaran dan pemasukan dana.
- d) Mengumpulkan bukti-bukti pengeluarannya dan menyusunnya dengan akurat dan mudah dipahami.
- e) Membuat laporan pengeluaran setiap bulan.
- f) Melaporkan pemasukan dana setiap bulan kepada Direktur dan Pengurus Yayasan setiap bulan.
- g) Membuat laporan keuangan setiap bulan
- h) Merancang alur kas yang praktis dan akuntabel
- i) Senantiasa berkoordinasi dengan Akuntan dalam pelaksanaan tugas menyangkut keuangan.

8. Pembangunan dan Tukang

- a) Mengatur atau mengorganisir pekerjaan yang dilakukan oleh tukang di Museum Pusaka Nias.
- b) Melakukan pembayaran gaji tukang setiap minggu.
- c) Mengawasi pemakaian bahan dan alat pembangunan oleh tukang.
- d) Berkoordinasi dan berkomunikasi dengan bidang logistik dalam hal pengadaankeperluan pembangunan di kompleks MPN.
- e) Berkomunikasi dan berkonsultasi dengan Pengurus YPN dan Direktur MPN untuk merencanakan pembangunan di lingkungan MPN.

9. Taman

- a) Melakukan pengawasan dan pembagian tugas para petugas yang bekerja di bagian taman/kebun.
- b) Melakukan pembinaan dan penegakkan disiplin terhadap pegawai/ petugas yang bekerja di taman/kebun.
- c) Memelihara kebersihan seluruh taman di kompleks museum.
- d) Memilah sampah organik dan sampah non-organik.
- e) Mengelola sampah organik menjadi kompos (pupuk organik) yang dipergunakan untuk pemeliharaan dan perawatan taman museum.

- f) Memelihara dan membudidayakan berbagai kembang dan tanaman lainnya untuk keindahan taman.
- g) Menata tanaman dengan berbagai tanaman berkhasiat obat, tumbuhan langka dan bunga-bunga yang indah.
- h) Membuat dan memasang merek-merek yang diperlukan di taman serta label-label pada tanaman tertentu.

10. Kebun

- a) Memelihara semua tanaman pangan yang ada di atas tanah museum.
- b) Melaporkan hasil taman-pangan dan tanaman ekonomis di atas tanah MPN.

11. Flora

- a) Menjaga dan memelihara keanekaragaman flora di taman kompleks MPN.
- b) Mengupayakan berbagai bibit flora yang langka, bermanfaat dan indah di taman kompleks MPN.

12. Obat Tradisional/Tanaman Obat

- a) Membudidayakan dan memelihara tanaman berkhasiat obat di taman kompleks MPN.
- b) Membudidayakan tanaman berkhasiat khususnya tanaman yang hanya tumbuh di Pulau Nias dan sering digunakan oleh masyarakat Nias.
- c) Mengolah tanaman berkhasiat obat dan memasarkannya untuk mendukung keuangan MPN.
- d) Membuat catatan dan laporan penjualan hasil olahan obat tradisional setiap bulan dan setiap akhir tahun.
- e) Melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap pegawai (karyawan) yang bekerja di taman/kebun, dan pengolahan herbal nasional.

13. Kendaraan

- a) Mengantar dan menjemput tamu
- b) Memelihara/merawat kondisi seluruh kendaraan secara rutin.
- c) Mengurus pembayaran pajak dan surat-surat kendaraan lainnya.
- d) Melakukan perbaikan/servis pada kendaraan.

14. Logistik

- a) Menampung semua usulan keperluan/kebutuhan pendukung kelancaran aktivitas dari masing-masing bidang.
- b) Berkoordinasi dengan bendahara/bagian keuangan dalam hal pembiayaan.
- c) Melakukan pengadaan barang-barang keperluan di MPN.
- d) Mengkomunikasikan dan meminta persetujuan setiap pembelian/pengadaan barang kepada Direktur.
- e) Berkoordinasi dengan karyawan di bidang lain yang memiliki informasi tentang pengadaan barang yang dibutuhkan.
- f) Mendistribusikan barang dibutuhkan berdasarkan usulan/kebutuhan.
- g) Mengumpulkan bukti pembelian atau pengeluaran uang, kemudian menyerahkannya kepada bendahara/bagian keuangan.
- h) Membuat catatan inventaris (daftar barang-barang/peralatan pendukung yang ada di MPN) dan melaporkan setiap akhir tahun. Untuk melaksanakan tugas ini harus berkoordinasi dan bekerja sama dengan bidang IT dan audit internal.

15. Urusan Umum

- a) Mengantar jemput Ketua Yayasan Pusaka Nias, jika diperlukan.
- b) Melakukan pembayaran rekening telepon, listrik, dll.
- c) Melakukan pembayaran/pengiriman uang melalui Bank.
- d) Mendistribusikan surat-surat YPN.
- e) Membantu bagian *Cafe, Mini Zoo, Guest House* dan bagian pembangunan dalam hal *transport* pengadaan/pembelian barang-barang keperluan di unit tersebut.
- f) Melakukan pekerjaan yang diberikan langsung oleh Pengurus Yayasan Pusaka Nias dan Direktur Museum Pusaka Nias.

16. Pameran Koleksi

- a) Merancang mempersiapkan penataan setiap pameran di Museum Pusaka Nias berkoordinasi dengan Direktur.
- b) Memelihara kebersihan ruangan pameran (paviliun) dan kompleks paviliun setiap pagi.

- c) Mengontrol keamanan seluruh artefak (koleksi) yang dipajang dalam ruangan pameran.
- d) Mengontrol penggunaan, keamanan dan pemeliharaan barang/alat pendukung yang ada dalam ruangan pameran.
- e) Mengontrol pelayanan pengunjung dalam ruangan pameran.
- f) Mengkoordinir pelayanan pengunjung khusus dalam ruangan pameran dan sekitarnya dengan sopan komunikatif dan profesional.
- g) Mengontrol pelayanan penjualan buku dan souvenir lainnya di dalam ruang pameran.
- h) Memeriksa pintu-pintu dan alat-alat pendukung sebelum meninggalkan tempat kerja pada siang dan sore hari.
- i) Membuat laporan pengunjung, penjualan karcis masuk ruangan pameran, penjualan buku-buku dan barang souvenir lainnya setiap bulan.
- j) Membuat catatan dan laporan pengunjung setiap bulan dan juga pada akhir tahun.

17. Penanganan Koleksi

- a) Meregistrasi dan menginventarisasi setiap koleksi MPN.
- b) Melengkapi data-data koleksi yang belum ada.
- c) Mengkonservasi/merestorasi koleksi.
- d) Menginventarisasi dan meregistrasi koleksi.
- e) Memformalin/mengawetkan koleksi secara organik (obat kimia) dan non organik.
- f) Membuat replica koleksi yang sudah rusak/lapuk.
- g) Mengecek kondisi/keadaan, keamanan dan tempat (rak, lemari podium pameran, dan vitrin) koleksi.
- h) Menyusun dokumentasi koleksi yang mengalami restorasi dan replikasi untuk mengetahui kondisi/keadaan sebelum dan sesudah diperbaiki.
- i) Menyusun catatan perpindahan koleksi, berita acara, dan laporan koleksi yang mengalami: kerusakan, pemusnaan, restorasi dan replikasi.

18. Karcis Pengunjung/Ruang Pameran

- a) Mengontrol persediaan dan distribusi/penjualan karcis masuk ruangan pameran.

- b) Melaporkan dan menyetorkan hasil penjualan karcis masuk ruangan pameran setiap hari kepada bendahara.

19. Sanggar, Musik dan Pakaian Adat Tradisional

- a) Mengorganisir dan merekrut anggota sanggar.
- b) Menyusun kepengurusan sanggar.
- c) Membuat jadwal dan mengkoordinir latihan anggota sanggar.
- d) Membagi tugas dan tanggung jawab setiap pengurus dan anggota.
- e) Mengumpulkan bahan-bahan latihan dari berbagai sumber untuk dilatihkan kepada anggota sanggar
- f) Mengurus pemeliharaan/perawatan pakaian adat yang sudah ada.
- g) Menerima penyewaan.

20. Perpustakaan

- a) Melayani pengunjung perpustakaan.
- b) Menginventarisasi dan registrasi buku
- c) Pengadaan buku yang relevan dengan perpustakaan Museum Pusaka Nias, pembelian, sumbangan, dan lain-lain. Hal ini bisa juga berupa artikel, makalah yang berhubungan dengan budaya Nias dan Museum serta membuat kartu katalog perpustakaan.

21. Security/Satpam

- a) Melakukan pembagian tugas dan tanggung jawab para Satpam/Security.
- b) Melakukan pengawasan tugas dan penegakkan disiplin para Satpam/Security MPN.
- c) Melakukan pembinaan dan evaluasi pekerjaan Satpam secara rutin.
- d) Mengontrol pencatatan waktu kerja dan kelebihan jam kerja Satpam.
- e) Merencanakan strategi pengamanan di kompleks MPN.
- f) Membagi dan mengontrol pelaksanaan tugas Satpam terutama pada hari minggu, hari-hari besar, hari libur dan malam hari.

22. Rumah Tangga

- a) Mengkoordinir pelaksanaan solidaritas keluarga besar MPN baik sukamaupun duka.

- b) Mengkoordinir perayaan hari khusus, misalnya : Perayaan Misa Tengah Tahun, Misa Akhir Tahun, HUT MPN, HUT Karyawan/Karyawati, HUT Museum sedunia, dll.
- c) Mengatur petugas pada hari besar (natal dan tahun baru) setiap tahun.

23. Mini Zoo (Taman Satwa)

- a) Memberikan makanan binatang 2x sehari (termasuk hari minggu dan hari besar lainnya).
- b) Membersihkan kandang secara rutin.
- c) Mengamati binatang setiap waktu.
- d) Membeli pakan binatang : daun ubi, pisang, padi , dan lain-lain.
- e) Pengamanan dikompleks mini zoo setiap waktu
- f) Membuat merek yang memuat nama binatang dan nama penyumbang dan asalnya.

24. Cafe MPN

- a) Mengatur pekerjaan dan jadwal para petugas di *cafe*.
- b) Mengawasi pengadaan barang dan hasil penjualan di *cafe*.
- c) Mengontrol kualitas pelayanan dan kualitas makanan di *cafe*.
- d) Merencanakan sistem pelayanan di *cafe*.
- e) Mengontrol pemasukan dan persediaan barang kebutuhan *cafe*.
- f) Mengontrol pemakaian dan pemeliharaan alat/pelengkapan di *cafe*.
- g) Mengontrol sistem keamanan barang-barang di *cafe*.
- h) Memelihara kebersihan dan keindahan kompleks *cafe*.
- i) Merencanakan pengembangan usaha *cafe* dengan berkoordinasi dengan Direktur Museum Pusaka Nias.
- j) Menyusun laporan *Cafe* setiap akhir bulan dan akhir tahun.

25. Guesthouse di Kompleks Museum Pusaka Nias

- a) Mengontrol pelayanan tamu/penginap di *guesthouse*.
- b) Mengontrol kebersihan seluruh rumah adat, kamar-kamar *guesthouse*, kamar mandi, toilet dan kompleks *guesthouse* secara rutin.
- c) Memelihara kebersihan kain-kain (sprei, dan sarung bantal, handuk, dll di *guesthouse*) setiap kali pertukaran penginap.

- d) Mengkoordinasikan penyediaan sarapan pagi (*breakfast*) dengan pengelola *cafe*.
- e) Melakukan pencatatan atas setiap tamu yang menginap dan menyusun laporan (statistik) menginap setiap bulan dan akhir tahun.
- f) Menerima dan mencatat uang sewa rumah atau *guesthouse*.
- g) Melaporkan penerimaan dan menyetor uang dari *guesthouse* kepada bendahara MPN setiap sore hari.
- h) Menginventarisasi peralatan dan perlengkapan yang ada di *guesthouse*.
- i) Mengawasi penggunaan peralatan/perlengkapan/fasilitas yang ada di *guesthouse*.
- j) Melakukan pembinaan terhadap para petugas di *guesthouse* secara rutin.

26. Rumah sewa & Rumah kos Filial II

- a) Melakukan negosiasi sewa kepada pihak penyewa dengan tetap berkoordinasi dengan Direktur MPN.
- b) Menerima penyewa dan membuat kontrak dengan para pihak penyewa rumah kos Filial II dan rumah sewa lainnya.
- c) Mengontrol secara rutin Rumah kos Filial II MPN di Jalan Golkar.
- d) Melakukan pengawasan rumah-rumah sewa/rumah kos.
- e) Melakukan perbaikan dan pembenahan rumah-rumah sewa/rumah kos dengan berkonsultasi dengan Direktur MPN bekerja sama dengan bidang pembangunan (tukang).
- f) Melayani keluhan dari para penyewa dan melakukan tindak lanjut dengan pendekatan kekeluargaan.

27. Tempat Pertemuan (*meetingroom*)

- a) Menerima pesanan pemakaian tempat-tempat pertemuan di kompleks MPN.
- b) Membuat catatan (membukukan) setiap kelompok penyewa tempat pertemuan (nama kelompok, nama penanggungjawab, jumlah peserta dan nomor Hp penanggungjawab kelompok).
- c) Melakukan negosiasi sewa tempat-tempat pertemuan dengan pihak penyewa dengan tetap mempertimbangkan agar saling menguntungkan

kedua belah pihak.

- d) Membersihkan seluruh tempat pertemuan dan kamar mandi yang dekat dengan tempat pertemuan secara rutin.
- e) Mengkoordinasikan penyediaan peralatan pendukung dan fasilitas lainnya pada ruang pertemuan.
- f) Menerima uang sewa tempat-tempat pertemuan.
- g) Melaporkan penerimaan sewa dan dan menyetorkan uang sewa kepada bendahara MPN setiap minggu.
- h) Mengawasi penggunaan dan pemakaian peralatan/perlengkapan/fasilitas ruang pertemuan.

28. Filial I (Rumah adat di Laverna)

- a) Mengontrol kebersihan dan koleksi rumah adat di Laverna.
- b) Merawat koleksi dalam rumah adat di Laverna.

29. Parkir

- a) Menempatkan petugas parkir.
- b) Mengatur pekerjaan (tugas dan tanggung jawab) petugas parkir di kompleks MPN terutama pada hari libur.
- c) Melakukan pembinaan dan penegakkan disiplin petugas parkir.

30. Edukasi Kultural Bagi Pengunjung

- a) Merencanakan program dan strategi pelatihan dan edukasi kultural bagi kelompok, sekolah-sekolah dan pengunjung Museum Pusaka Nias sebagai sarana untuk meningkatkan kunjungan dan kecintaan masyarakat pada Museum Pusaka Nias.
- b) Mengatur dan mempersiapkan paket bimbingan kultural bagi pengunjung Museum Pusaka Nias.
- c) Melakukan koordinasi dengan para staf lainnya dalam mempersiapkan pelatihan dan bimbingan edukasi kultural di Museum Pusaka Nias.
- d) Menjalin kerjasama dengan pihak-pihak lain untuk melaksanakan bimbingan edukasi cultural.

4.2. Mengidentifikasi proses perekrutan dilakukan di Museum Pusaka Nias.

Museum Pusaka Nias menerapkan proses perekrutan calon karyawan yang sistematis dan komprehensif, dengan tujuan untuk memastikan bahwa setiap posisi diisi oleh individu yang memiliki kualifikasi dan dedikasi yang sesuai dengan visi dan misi museum. Langkah awal dalam proses ini adalah melakukan analisis kebutuhan yang mendalam. Tim manajemen melakukan identifikasi terhadap kebutuhan masing-masing posisi yang kosong, dengan mempertimbangkan aspek kualifikasi, keterampilan teknis, serta pengalaman yang relevan. Hal ini memungkinkan museum untuk menetapkan kriteria seleksi yang jelas dan terukur.

Setelah kebutuhan diidentifikasi, museum melanjutkan dengan mempromosikan lowongan pekerjaan melalui berbagai saluran yang sesuai. Pengumuman dilakukan baik di dalam lingkungan museum maupun melalui platform digital, seperti website resmi dan media sosial. Hal ini bertujuan untuk menjangkau calon karyawan yang memiliki potensi, meskipun harus disesuaikan dengan anggaran yang tersedia. Proses penerimaan lamaran dimulai dengan pengumpulan dan penyaringan aplikasi yang masuk, di mana tim HR melakukan evaluasi awal untuk menentukan kandidat yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan.

**Tabel Proses Perekrutan Tertutup
Di Museum Pusaka Nias Dapat Dilaksanakan Dengan Lebih Terstruktur**

No	Nama	Jabatan	Status	Jenis kelamin
1	Nata'alui Duha (S.pd.)	Direktur(MPN)	Pengawai tetap	L
2	Filemon Hulu (S.Pd)	(Pemandu Tamu)	Pengawai tetap	L
3	Faozisokhi Laia (S.E.)	(Konservator)	Pengawai tetap	L.
4	Mustika Zega	(Pemandu Tamu)	Pengawai harian	P
5	Cristi. E. Zendato	(Pemandu Tamu)	Pengawai Harian	P

Sumber: Museum Pusaka Nias 2024

Berdasarkan uraian tabel di atas, proses perekrutan tertutup di Museum Pusaka Nias menunjukkan bahwa sebagian besar posisi diisi oleh pegawai tetap, dengan mayoritas posisi penting seperti Direktur dan Konservator ditempati oleh karyawan laki-laki yang sudah memiliki status pegawai tetap. Beberapa posisi, seperti Pemandu Tamu, diisi oleh pegawai harian yang lebih fleksibel. Proses perekrutan tertutup ini memungkinkan museum untuk merekrut karyawan yang sudah dikenal baik dalam lingkungan internal museum maupun dari jaringan profesional terbatas, sehingga prosesnya lebih terstruktur dan efisien. Berdasarkan wawancara Nata'alui Duha S.Pd (Direktur Museum Pusaka Nias) pada tanggal 24 Juli 2024, beliau mengatakan bahwa berdasarkan proses perekrutan calon karyawan pada museum pusaka nias beliau mengatakan bahwasanya Proses perekrutan calon karyawan pada Museum Pusaka Nias dengan menggunakan proses perekrutan secara tertutup, biasanya dilakukan tanpa mengumumkan publik dan ditujukan untuk calon karyawan yang direkomendasikan atau dikenal oleh pihak museum. Oleh karena itu perekrutan tertutup ini lebih efisien dan cepat, namun biasanya hanya digunakan untuk posisi tertentu atau dalam situasi khusus.

Berdasarkan wawancara Faosisokhi laia S.Pd (Selaku Kepala Bagian Cagar Budaya pada hari Senin, 29 Juli 2024 di Museum Pusaka Nias beliau mengatakan proses pelaksanaan perekrutan karyawan di Museum Pusaka Nias dengan menggunakan metode tertutup. Karena itu yang sering digunakan atau yang sering diterapkan untuk mengutamakan calon internal atau kelompok tertentu yang sudah dikenal guna memastikan proses perekrutan yang lebih terkendali dan berfokus. Dan biasanya dalam metode tertutup, pengumuman lowongan pekerjaan biasanya hanya di sebarluaskan di kalangan internal museum atau kelompok tertentu. Ini bisa berupa pengumuman internal, Email kepada Staf, atau pengumuman di jaringan Profesional tertentu.

Berdasarkan wawancara dengan Nata'alui Duha (S.Pd) dan Faosisokhi Laia (S.Pd), pada tanggal 24 Juli 2024, yang menjabat sebagai (Direktur Museum Pusaka Nias) peneliti menyimpulkan bahwasanya Museum Pusaka Nias menggunakan metode perekrutan tertutup dalam proses perekrutan karyawan. Metode ini dinilai lebih efisien dan cepat karena tidak melibatkan pengumuman publik yang luas, melainkan difokuskan pada calon yang sudah dikenal atau

direkomendasikan oleh pihak museum. Perekrutan tertutup ini terutama digunakan untuk posisi tertentu atau dalam situasi khusus yang memerlukan kandidat dengan kualifikasi spesifik, memastikan bahwa proses rekrutmen berjalan lebih terkendali dan terfokus. Nata'alui Duha menekankan bahwa metode ini cocok untuk kebutuhan spesifik museum, sementara Faosisokhi Laia menyoroti bahwa pengumuman lowongan dalam perekrutan tertutup biasanya hanya disebarluaskan di kalangan internal, melalui pengumuman internal, email kepada staf, atau dalam jaringan profesional tertentu. Secara keseluruhan, metode perekrutan ini memungkinkan Museum Pusaka Nias untuk menjalankan proses rekrutmen yang lebih terarah, dengan mengutamakan calon yang memiliki kepercayaan dan kredibilitas yang telah dikenal oleh museum.

Berdasarkan observasi peneliti pada tanggal 24 Juli 2024, di museum mengenai proses perekrutan tertutup yang diterapkan oleh Museum Pusaka Nias, meskipun efisien dan terfokus, menghadapi beberapa tantangan signifikan. Metode ini membatasi akses bagi kandidat potensial dari luar jaringan internal, sehingga mengurangi diversitas dan potensi kualitas sumber daya manusia yang dapat diperoleh. Selain itu, ada risiko ketidakadilan dalam seleksi, di mana hanya individu yang sudah dikenal atau direkomendasikan yang memiliki peluang untuk dipertimbangkan, yang pada gilirannya dapat menimbulkan persepsi kurang transparan. Oleh karena itu, meskipun perekrutan tertutup efektif untuk posisi tertentu atau situasi khusus, museum perlu mempertimbangkan pendekatan yang lebih inklusif untuk memperluas kesempatan bagi kandidat berkualifikasi, serta meningkatkan keterbukaan dan keadilan dalam proses rekrutmen.

4.3. Faktor Penghambat Dalam Proses Perekrutan Calon Karyawan

Proses perekrutan calon karyawan merupakan langkah krusial dalam membangun tim yang berkualitas dan memenuhi visi serta misi sebuah organisasi. Namun, dalam praktiknya, terdapat berbagai faktor penghambat yang dapat mengganggu kelancaran proses ini, khususnya di Museum Pusaka Nias. Salah satu faktor utama yang menjadi kendala adalah keterbatasan sumber daya yang dimiliki oleh museum. Dengan anggaran yang terbatas dan staf yang kurang terlatih dalam bidang rekrutmen, museum sering kali kesulitan untuk melaksanakan proses seleksi yang adil dan efisien. Hal ini berdampak pada

kemampuan museum untuk menarik kandidat yang berkualitas, karena minimnya promosi dan penyebaran informasi mengenai lowongan pekerjaan. Selain itu, penggunaan metode perekrutan tertutup juga menjadi faktor penghambat. Metode ini, meskipun menawarkan efisiensi dan kendali, cenderung membatasi jumlah kandidat yang dapat dipertimbangkan. Hanya individu yang memiliki koneksi atau jaringan yang kuat yang akan mendapatkan kesempatan untuk melamar, sehingga keberagaman dan potensi kualitas kandidat yang tersedia dapat berkurang. Keterbatasan jaringan ini tidak hanya membatasi peluang bagi kandidat dari luar, tetapi juga dapat menciptakan ketidakadilan dalam proses seleksi, di mana mereka yang tidak terhubung dengan museum mungkin merasa terpinggirkan.

Data penghambat dalam proses karyawan di membantu Museum

No.	Faktor Penghambat	Penjelasan	Dampak	Solusi yang Diusulkan
1	85 terbatasan Sumber Daya	Anggaran dan sumber daya manusia yang terbatas, serta kurangnya staf terlatih untuk melakukan proses rekrutmen yang efisien dan adil	Sulit menarik kandidat yang berkualitas, promosi lowongan pekerjaan terbatas.	Meningkatkan anggaran rekrutmen, melatih staf untuk melaksanakan proses seleksi yang lebih efektif.
2	Metode Perekrutan Tertutup	Penggunaan metode tertutup, yang hanya ditujukan untuk calon internal atau jaringan profesional tertentu, mengurangi keterbukaan	Mengurangi jumlah kandidat potensial dan kualitas yang dapat dipertimbangkan, membatasi keberagaman.	Memperluas jangkauan perekrutan dengan kombinasi metode terbuka dan tertutup, tergantung pada kebutuhan posisi.

		dalam perekrutan.		
3	Keterbatasan Jaringan Kandidat	Perekrutan tertutup membatasi kesempatan bagi mereka yang tidak memiliki koneksi atau akses ke jaringan internal museum.	Menciptakan ketidakadilan dalam seleksi dan membatasi variasi kandidat yang bisa berkontribusi lebih baik.	Meningkatkan akses perekrutan melalui pengumuman lebih luas di platform digital, serta jaringan profesional yang lebih inklusif.
4	Minimnya Transparansi Rekrutmen	Proses perekrutan tertutup kurang transparan, menyebabkan persepsi ketidakadilan dan kurangnya kepercayaan dari calon karyawan.	Mengurangi minat kandidat eksternal dan merusak reputasi museum sebagai institusi yang adil dalam seleksi karyawan.	Mengurangi minat kandidat eksternal dan merusak reputasi museum sebagai institusi yang adil dalam seleksi karyawan.
5	Kurangnya Promosi Lowongan Pekerjaan	Terbatasnya promosi lowongan pekerjaan karena anggaran dan jangkauan yang minimal.	Membatasi jumlah pelamar potensial dan mengurangi kesempatan mendapatkan karyawan yang tepat	Mengalokasikan sumber daya untuk promosi yang lebih luas, termasuk penggunaan media sosial dan jaringan kerja yang lebih besar.

Sumber: Museum Pusaka Nias 2024

Berdasarkan uraian tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa proses perekrutan karyawan di Museum Pusaka Nias menghadapi beberapa hambatan utama, seperti keterbatasan sumber daya, metode perekrutan tertutup, dan minimnya transparansi. Hambatan-hambatan ini mengurangi jumlah dan kualitas kandidat yang bisa dipertimbangkan serta membatasi keberagaman dalam seleksi.

Berdasarkan wawancara Nata'alui Duha S.Pd sebagai direktur Museum Pusaka Nias pada tanggal 24 Juli 2024, Beliau mengatakan bahwasanya yang menjadi faktor penghambat dalam proses rekrutmen calon karyawan adanya keterbatasan sumber daya museum memiliki sumber daya terbatas untuk melaksanakan proses perekrutan yang adil dan efisien, termasuk kurangnya staf yang terlatih dalam perekrutan calon karyawan yang dibutuhkan. Begitu juga yang menjadi faktor penghambat dalam perekrutan tertutup adanya keterbatasan jaringan, jika perekrutan dilakukan secara tertutup, hanya individu dengan jaringan atau koneksi yang kuat yang mungkin mendapatkan kesempatan untuk melamar. Ini membatasi keberagaman dan kualitas kandidat yang tersedia.

Berdasarkan wawancara Cristi E. Zendato Sebagai (Pemandu Museum) Rabu, 31 juli 2024 Pukul 16:00 di Museum pusaka nias berkaitan mengenai Faktor penghambat dalam proses rekrutmen calon karyawan beliau mengatakan adanya keterbatasan sumber daya museum memiliki sumber daya terbatas untuk melaksanakan proses perekrutan yang adil dan efisien, termasuk kurangnya staf yang terlatih dalam perekrutan calon karyawan yang dibutuhkan.

Berdasarkan kesimpulan berdasarkan wawancara dengan Nata'alui Duha (S.Pd) dan Cristi E. Zendato, dapat disimpulkan bahwa proses perekrutan calon karyawan di Museum Pusaka Nias mengalami berbagai hambatan, terutama disebabkan oleh keterbatasan sumber daya. Keterbatasan anggaran dan kurangnya staf yang terlatih menghalangi pelaksanaan rekrutmen yang adil dan efisien. Selain itu, penggunaan metode perekrutan tertutup juga mempersempit cakupan kandidat, karena hanya mereka yang memiliki jaringan kuat yang dapat melamar, yang pada akhirnya membatasi keberagaman dan kualitas kandidat yang tersedia. Kendala ini menegaskan perlunya perbaikan dalam aspek sumber daya dan jaringan untuk meningkatkan kualitas rekrutmen di museum.

Berdasarkan observasi terhadap wawancara dengan Nata'alui Duha (S.Pd) dan Cristi E. Zendato, pada hari Rabu, 31 juli 2024 pukul 16:00 di Museum pusaka nias peneliti menyimpulkan bahwa proses rekrutmen di Museum Pusaka Nias menghadapi sejumlah hambatan signifikan yang terutama disebabkan oleh keterbatasan sumber daya. Terbatasnya anggaran dan kurangnya staf yang terlatih dalam bidang rekrutmen menghalangi pelaksanaan proses seleksi yang adil dan

efisien, mengakibatkan ketidakmampuan untuk menarik kandidat berkualitas. Selain itu, penggunaan metode perekrutan tertutup mempersempit cakupan kandidat yang dapat melamar, hanya memberi peluang kepada individu dengan jaringan kuat, yang pada akhirnya membatasi keberagaman dan inovasi di lingkungan kerja. Oleh karena itu, perlu adanya reformasi dalam aspek alokasi sumber daya dan strategi jaringan untuk meningkatkan kualitas dan keberagaman dalam proses rekrutmen, sehingga Museum Pusaka Nias dapat memenuhi kebutuhan SDM yang lebih efektif dan responsif terhadap tantangan yang ada.

4.4. Upaya Mengatasi Faktor Penghambat dalam Proses ¹³ Rekrutmen Calon

Karyawan di museum pusaka nias

Proses rekrutmen calon karyawan di Museum Pusaka Nias menghadapi berbagai faktor penghambat, seperti keterbatasan sumber daya dan penggunaan metode rekrutmen yang tertutup. Untuk mengatasi tantangan ini, beberapa langkah strategis perlu diimplementasikan agar proses seleksi dapat berjalan dengan lebih adil dan efisien. Peningkatan alokasi anggaran untuk rekrutmen merupakan langkah fundamental yang harus dilakukan. Dengan sumber daya keuangan yang lebih memadai, museum dapat melaksanakan program pelatihan bagi staf yang terlibat dalam proses rekrutmen. Pelatihan ini tidak hanya akan meningkatkan keterampilan teknis staf dalam melakukan seleksi, tetapi juga akan memperkuat pemahaman mereka tentang praktik terbaik dalam rekrutmen yang adil dan transparan. Hal ini diharapkan dapat menciptakan proses rekrutmen yang lebih profesional dan berorientasi pada pencarian kandidat yang sesuai dengan kebutuhan museum. Perluasan jaringan dalam proses rekrutmen juga sangat penting. Museum Pusaka Nias dapat menerapkan metode rekrutmen terbuka dengan memanfaatkan platform daring, seperti situs lowongan kerja dan media sosial, untuk mengumumkan lowongan pekerjaan. Dengan cara ini, museum dapat menjangkau lebih banyak calon yang beragam dan berkualitas, bukan hanya mereka yang memiliki koneksi atau jaringan dalam lingkungan internal museum. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan variasi kandidat, tetapi juga memberi kesempatan bagi individu yang memiliki potensi yang mungkin tidak diketahui sebelumnya.

Data Mengatasi Faktor Penghambat
Dalam proses Rekrutmen Di Museum Pusaka Nias.

Faktor Penghambat	Langkah Strategis	Hasil yang Diharapkan
Keterbatasan Sumber Daya	1. Meningkatkan alokasi anggaran untuk rekrutmen	Sumber daya keuangan yang memadai untuk mendukung proses rekrutmen
	2. Menyediakan program pelatihan bagi staf	Staf lebih terampil dalam melakukan rekrutmen yang adil dan efektif
Penggunaan Metode Rekrutmen Tertutup	3. Menerapkan metode rekrutmen terbuka	Akses lebih luas bagi calon pelamar dari beragam latar belakang
	4. Memanfaatkan platform daring untuk pengumuman	Meningkatkan visibilitas lowongan dan menarik kandidat berkualitas
Kurangnya Keterampilan Staf	5. Mengadakan pelatihan rekrutmen untuk staf	Staf memahami praktik terbaik dalam rekrutmen yang transparan
	6. Memberikan workshop tentang wawancara yang tidak bias	Mengurangi bias dalam penilaian kandidat
Keterbatasan Jaringan Rekrutmen	7. Memperluas jaringan melalui kolaborasi dengan institusi pendidikan dan profesional	Meningkatkan akses ke kandidat yang memiliki potensi tinggi
	8. Mengadakan acara pencarian bakat atau job fair	Memperkenalkan museum kepada lebih banyak calon dan menciptakan kesadaran tentang peluang yang ada

Sumber : Museum Pusaka Nias 2024

Berdasarkan uraian tabel di atas, langkah-langkah strategis yang diambil oleh Museum Pusaka Nias bertujuan untuk mengatasi berbagai faktor penghambat dalam proses rekrutmen. Dengan meningkatkan alokasi anggaran dan memberikan pelatihan kepada staf, museum diharapkan dapat mengatasi keterbatasan sumber daya dan meningkatkan keterampilan staf dalam melaksanakan rekrutmen yang adil dan efektif. di Museum Pusaka Nias.

Berdasarkan hasil wawancara bapak Nata'alui Duha, yang menjabat sebagai (Direktur Museum Pusaka Nias) Rabu 31 juli 2024 pukul 16:00 di Museum Pusaka Nias Beliau mengatakan bahwasanya: Metode dalam upaya mengatasi faktor penghambat melakukan pendekatan atau teknik yang digunakan untuk mengidentifikasi, mengatasi, dan mengurangi berbagai kendala atau tantangan yang menghambat suatu proses perekrutan calon karyawan di Museum Pusaka Nias. Bila dalam konteks perekrutan metode mencakup langkah sistematis yaitu memperbaiki proses, meningkatkan efektivitas, dan meminimalkan masalah yang dihadapi selama proses perekrutan. Dan biasanya melibatkan adanya analisis data artinya memahami faktor penghambat dengan cara menganalisis data, umpan balik, dan observasi, atau menyusun rencana yang jelas untuk mengatasi masalah yang telah diidentifikasi.

Berdasarkan hasil wawancara Faosisokhi laia S.Pd (Selaku Kepala Bagian Cagar Budaya pada hari Senin, 29 juli 2024 di Museum Pusaka Nias mengatasi faktor penghambat dalam proses perekrutan harus membutuhkan pendekatan yang komprehensif artinya lembaga Museum Pusaka Nias melakukan analisis kebutuhan yang spesifik untuk posisi yang akan diisi, termasuk keterampilan, pengalaman, dan kualifikasi yang diperlukan oleh lembaga Museum Pusaka Nias. Dalam hal ini juga dalam mengatasi faktor penghambat harus membutuhkan strategi yang efektif dan terencana.

Berdasarkan wawancara dengan Nata'alui Duha dan Faosisokhi Laia pada hari Senin, 29 juli 2024 di Museum Pusaka Nias peneliti menyimpulkan bahwasanya untuk mengatasi faktor penghambat dalam proses rekrutmen di Museum Pusaka Nias, diperlukan pendekatan sistematis yang mencakup analisis data mendalam guna memahami tantangan yang ada, perbaikan berkelanjutan dalam proses seleksi, serta analisis kebutuhan spesifik untuk posisi yang akan diisi. Implementasi strategi yang terencana dan efektif tidak hanya akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi rekrutmen, tetapi juga memastikan penempatan kandidat yang sesuai dengan keterampilan dan kualifikasi yang dibutuhkan oleh museum. Dengan langkah-langkah ini, Museum Pusaka Nias dapat membangun proses rekrutmen yang lebih profesional, transparan, dan inklusif, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian visi dan misi lembaga.

Berdasarkan observasi dilaksanakan di Museum Pusaka Nias pada Senin, 29 juli 2024 di Museum Pusaka Nias mengenai proses rekrutmen di Museum Pusaka Nias menunjukkan bahwa keberhasilan dalam mengatasi faktor penghambat yang ada sangat bergantung pada penerapan pendekatan yang sistematis dan komprehensif. Melalui wawancara dengan para pemimpin museum, terungkap bahwa analisis data yang mendalam dan evaluasi umpan balik merupakan langkah fundamental untuk memahami tantangan yang dihadapi. Di samping itu, perlunya perbaikan berkelanjutan dalam prosedur seleksi serta analisis kebutuhan spesifik untuk setiap posisi menunjukkan komitmen museum dalam menyesuaikan proses rekrutmen dengan tuntutan operasional yang dinamis. Dengan mengadopsi strategi yang terencana dan efektif, Museum Pusaka Nias tidak hanya akan meningkatkan efisiensi rekrutmen, tetapi juga memastikan bahwa kandidat yang terpilih memiliki keterampilan dan kualifikasi yang tepat, sehingga mendukung pencapaian visi dan misi lembaga secara lebih optimal. Pendekatan ini menegaskan pentingnya transparansi dan inklusivitas dalam rekrutmen, yang pada gilirannya akan memperkuat reputasi museum sebagai institusi yang profesional dan kredibel.

4.5. Penetapan dan pemenuhan kualifikasi dalam perekrutan

Museum Pusaka Nias berkomitmen untuk memastikan bahwa setiap proses perekrutan karyawan dilakukan secara sistematis dan berbasis pada kualifikasi yang jelas. Misi utama dari proses ini adalah mengisi setiap posisi dengan individu yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis yang memadai tetapi juga semangat dan komitmen yang kuat terhadap visi dan misi museum. Proses perekrutan dimulai dengan **analisis mendalam terhadap kebutuhan setiap posisi**. Tim manajemen melakukan penilaian komprehensif untuk menentukan keterampilan, pengalaman, dan pendidikan yang diperlukan untuk setiap fungsi di museum. Hal ini tidak hanya mencakup pemahaman teknis tentang pekerjaan, tetapi juga mengidentifikasi kemampuan interpersonal yang diperlukan untuk berkolaborasi dengan tim dan berinteraksi dengan pengunjung. Kualifikasi ditetapkan adalah **mendokumentasikan kriteria seleksi** dengan jelas. Ini menjadi pedoman bagi seluruh proses perekrutan, memastikan transparansi dan keadilan bagi semua kandidat.

**Data Penetapan Dan Pemenuhan Kualifikasi
Dalam Perekrutan Karyawan Di Museum Pusaka Nias**

No.	Kriteria	Deskripsi	Metode Penilaian	Keterangan
1	Kualifikasi Pendidikan	Tingkat pendidikan yang diharapkan (mis. S1, S2)	Dokumen pendidikan	Memastikan kesesuaian pendidikan
2	Keterampilan Teknis	Keterampilan khusus yang dibutuhkan (mis. IT, bahasa)	Tes keterampilan	Penilaian praktis terhadap keterampilan
3	Pengalaman Kerja	Pengalaman sebelumnya di bidang terkait	Riwayat hidup (CV)	Memeriksa relevansi pengalaman
4	Kemampuan Interpersonal	Keterampilan komunikasi dan kerja sama	Wawancara	Menilai kemampuan berkomunikasi
5	Komitmen terhadap Visi	Motivasi untuk berkontribusi terhadap misi museum	Pertanyaan wawancara	Evaluasi nilai-nilai pribadi kandidat
6	Proses Seleksi Transparan	Kejelasan dan keterbukaan dalam proses seleksi	Dokumentasi kriteria	Memastikan transparansi dalam seleksi
7	Umpan Balik dan Evaluasi	Mekanisme untuk memberikan umpan balik pasca-rekrutmen	Formulir evaluasi	Meningkatkan proses berkelanjutan
8	Pengembangan Berkelanjutan	Program pelatihan dan pengembangan karyawan	Rencana pelatihan	Menjamin keterampilan terus berkembang
9	Penyesuaian	Keselarasn antara	Wawancara	Mengukur kecocokan

	Budaya Organisasi	kandidat dengan budaya organisasi	perilaku	kandidat
10	Penilaian Kinerja	Evaluasi kinerja setelah masa percobaan	Penilaian berkala	Mengukur keberhasilan integrasi kandidat

Sumber: Museum Pusaka Nias 2024

Berdasarkan data tabel di atas, proses perekrutan di Museum Pusaka Nias menekankan pentingnya menetapkan dan memenuhi kualifikasi yang sesuai untuk setiap posisi yang akan diisi. Museum ini menggunakan berbagai kriteria untuk menilai kandidat, termasuk kualifikasi pendidikan, keterampilan teknis, pengalaman kerja, kemampuan interpersonal, dan komitmen terhadap visi museum. Setiap kriteria dinilai melalui metode yang spesifik, seperti dokumen pendidikan, tes keterampilan, wawancara, dan evaluasi kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Nata'alui Duha, S.Pd selaku Direktur Museum Pusaka Nias, yang dilaksanakan pada Rabu, 24 Juli 2024 terungkap bahwa proses pemenuhan kualifikasi calon karyawan di museum ini didasarkan pada evaluasi menyeluruh terhadap karyawan yang berada di bawah kepemimpinannya. Dalam konteks ini, beliau menekankan pentingnya mempertimbangkan beberapa faktor krusial, seperti lama masa kerja, kinerja yang telah ditunjukkan, serta minat calon terhadap posisi yang dilamar. Nata'alui Duha menggarisbawahi bahwa apabila proses rekrutmen dilakukan secara informal, yang artinya terbatas dalam lingkungan museum, maka semua karyawan diperbolehkan untuk mendaftar sesuai dengan unit yang relevan.

Selanjutnya, wawancara dengan Cristi E. Zendato, yang dilakukan pada Rabu, 31 Juli 2024 mengungkapkan bahwa kualifikasi yang dicari oleh Museum Pusaka Nias sering kali memerlukan akses khusus terhadap informasi dan sumber daya internal. Beliau juga menyoroti bahwa terdapat preferensi terhadap kandidat yang memiliki pengalaman dan keterampilan spesifik yang sesuai dengan kebutuhan operasional museum pada waktu tertentu.

Dari kedua wawancara ini, dapat disimpulkan bahwa proses pemenuhan kualifikasi calon karyawan di Museum Pusaka Nias mengedepankan evaluasi internal dan kebutuhan khusus organisasi. Nata'alui Duha menekankan

pentingnya mempertimbangkan masa kerja, kinerja, dan minat karyawan dalam proses seleksi, terutama ketika rekrutmen dilakukan secara informal. Di sisi lain, Cristi E. Zendato menunjukkan bahwa museum memberikan nilai tambah kepada kandidat yang memiliki akses ke informasi internal serta keterampilan khusus yang relevan dengan kebutuhan spesifik museum. Pendekatan ini menunjukkan bahwa pemenuhan kualifikasi di Museum Pusaka Nias bersifat adaptif terhadap kondisi internal dan berfokus pada pengembangan karyawan yang sesuai dengan tuntutan operasional.

Melalui observasi yang dilakukan pada Rabu, 31 Juli 2024 proses pemenuhan kualifikasi calon karyawan di Museum Pusaka Nias menggambarkan pendekatan yang komprehensif. Evaluasi internal menjadi landasan utama dalam pemilihan karyawan, di mana Nata'alui Duha menggarisbawahi pentingnya mempertimbangkan masa kerja, kinerja, dan minat karyawan dalam proses seleksi, terutama ketika rekrutmen bersifat informal dan terbuka bagi seluruh karyawan dalam unit yang relevan. Namun, Cristi E. Zendato mengidentifikasi tantangan terkait akses informasi dan keterampilan spesifik yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan operasional museum saat ini.

Secara keseluruhan, meskipun terdapat niat yang kuat untuk memperkuat pemenuhan kualifikasi, tantangan dalam mengidentifikasi dan menyeleksi kandidat yang tidak hanya memiliki potensi, tetapi juga mampu beradaptasi dengan dinamika dan kebutuhan internal museum, tetap menjadi perhatian. Semua faktor ini berpotensi berdampak signifikan terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan, menjadikan proses seleksi karyawan di Museum Pusaka Nias sebagai area yang memerlukan perhatian dan pengembangan lebih lanjut.

4.6. Pendekatan Komprehensif dalam Meningkatkan Efektivitas Perekrutan

Dalam upaya meningkatkan efektivitas perekrutan karyawan, Museum Pusaka Nias menerapkan pendekatan komprehensif yang bertujuan untuk menarik dan memilih kandidat yang berkualitas. Proses seleksi yang cermat dimulai dengan evaluasi internal yang mendalam, di mana kinerja, pengalaman, dan minat karyawan saat ini diperhatikan. Dengan demikian, museum tidak hanya memberikan kesempatan kepada karyawan yang berpotensi, tetapi juga memastikan bahwa setiap individu yang terlibat dalam proses ini memiliki

pemahaman yang jelas tentang visi dan misi lembaga. Transparansi dalam proses perekrutan menjadi salah satu pilar utama dalam pendekatan ini. Kejelasan mengenai kriteria dan prosedur yang digunakan untuk menilai kandidat sangat penting untuk membangun kepercayaan di kalangan calon pelamar. Dengan memastikan bahwa seluruh proses berlangsung secara terbuka, Museum Pusaka Nias dapat menarik perhatian lebih banyak pelamar yang berkualitas, sekaligus mengedepankan prinsip keadilan dan kesetaraan.

Selain itu, akses terhadap informasi dan sumber daya internal menjadi faktor kunci dalam menjamin bahwa kandidat yang terpilih tidak hanya memiliki keterampilan teknis yang diperlukan, tetapi juga kemampuan untuk beradaptasi dengan kebutuhan dan dinamika organisasi. Pelatihan dan pengembangan berkelanjutan bagi staf yang terlibat dalam proses perekrutan juga harus menjadi perhatian, guna memastikan bahwa mereka dilengkapi dengan keterampilan yang memadai untuk melakukan penilaian yang objektif dan adil terhadap setiap kandidat.

**Data Pendekatan Komprehensif
Dalam Meningkatkan Efektivitas Perekrutan Di Museum Pusaka
Nias:**

No	Elemen Pendekatan	Deskripsi	Tujuan
1	Evaluasi Internal	Penilaian kinerja, pengalaman, dan minat karyawan saat ini.	Mengidentifikasi potensi karyawan dan memberikan kesempatan berkembang.
2	Transparansi Proses	Kejelasan mengenai kriteria dan prosedur seleksi kandidat.	Membangun kepercayaan di kalangan calon pelamar.
3	Akses Informasi	Memberikan kandidat akses terhadap informasi dan sumber daya	Memastikan kandidat memahami visi dan misi lembaga.

		internal museum.	
4	Pelatihan Staf	Pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi staf yang terlibat dalam proses perekrutan.	Meningkatkan kemampuan staf dalam penilaian kandidat.
5	Pengembangan Berkelanjutan	Program pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan karyawan.	Memastikan keterampilan karyawan selalu relevan dan berkembang.
6	Pembangunan Reputasi	Membangun reputasi sebagai lembaga yang adil dan profesional dalam proses perekrutan.	Menarik lebih banyak pelamar berkualitas di masa mendatang.
7	Cipta Lingkungan Kerja	Menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan produktif.	Mendorong kontribusi maksimal dari setiap karyawan.

Sumber: Museum Pusaka Nias 2024

Berdasarkan tabel di atas, pendekatan komprehensif yang diterapkan Museum Pusaka Nias bertujuan untuk meningkatkan efektivitas proses perekrutan dengan memperhatikan berbagai elemen penting. Pendekatan ini mencakup evaluasi internal untuk mengidentifikasi potensi karyawan, transparansi proses seleksi untuk membangun kepercayaan, serta akses informasi yang diberikan kepada kandidat agar lebih memahami visi dan misi museum.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada 24 Juli 2024 dengan Nata'alui Duha, S.Pd Direktur Museum Pusaka Nias, terungkap bahwa

pendekatan perekrutan di museum ini mengedepankan evaluasi kinerja internal, di samping pertimbangan pengalaman dan minat karyawan. Beliau menjelaskan bahwa proses seleksi karyawan sering dilakukan secara internal dengan mempertimbangkan lamanya masa kerja, kinerja, dan minat individu terhadap pengembangan institusi. "Kami selalu melihat rekam jejak karyawan yang sudah ada, khususnya bagaimana mereka berkontribusi selama ini. Apabila ada karyawan yang menunjukkan minat dan performa yang baik, kami mempertimbangkannya dalam rekrutmen internal," ungkapnya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan Cristi E. Zendato pada 31 Juli 2024, beliau mengatakan bahwa Museum Pusaka Nias sering kali memerlukan kandidat dengan akses khusus terhadap informasi dan sumber daya internal museum, serta keterampilan spesifik yang sesuai dengan kebutuhan museum pada waktu tertentu. "Kualifikasi yang kami cari sering kali sangat spesifik, terutama ketika terkait dengan kebutuhan museum yang terus berkembang. Kandidat yang memiliki akses dan pemahaman terhadap informasi internal museum memiliki nilai lebih," jelasnya.

Dari hasil kedua wawancara ini, peneliti menyimpulkan bahwa Museum Pusaka Nias menerapkan pendekatan komprehensif dalam proses perekrutan, di mana evaluasi internal dan pengembangan karyawan menjadi kunci. Museum juga menekankan pentingnya keterampilan khusus yang relevan dengan dinamika operasional museum, yang sering kali memerlukan fleksibilitas dan adaptasi terhadap kebutuhan institusi.

Berdasarkan hasil observasi dari wawancara yang dilakukan dengan Nata'alui Duha, S.Pd, Direktur Museum Pusaka Nias, dan Cristi E. Zendato pada 31 Juli 2024, peneliti menyimpulkan bahwa Museum Pusaka Nias mengedepankan pendekatan komprehensif dalam proses perekrutan karyawan. Pendekatan ini secara khusus menekankan evaluasi kinerja internal dan pemenuhan keterampilan khusus yang relevan dengan kebutuhan institusi. Nata'alui Duha menjelaskan bahwa dalam seleksi internal, lamanya masa kerja, kontribusi, serta minat karyawan terhadap pengembangan museum menjadi faktor kunci yang sangat diperhatikan. Hal ini menunjukkan adanya pengakuan dan penghargaan terhadap rekam jejak karyawan yang telah berkontribusi secara

positif terhadap institusi. Di sisi lain, Cristi E. Zendato menekankan pentingnya kandidat yang memiliki akses terhadap informasi dan sumber daya internal museum, serta keterampilan spesifik yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan museum yang dinamis. Namun, pendekatan ini tidak tanpa tantangan. Terdapat keterbatasan akses eksternal dalam proses perekrutan, di mana fokus yang berlebihan pada kandidat internal dapat menciptakan kesan eksklusivitas. Kondisi ini berpotensi mengurangi kesempatan bagi kandidat eksternal yang yang bisa saja juga memenuhi kualifikasi, namun tidak memiliki akses terhadap informasi internal museum. Pendekatan yang terlalu internal ini dapat membatasi keberagaman dan inovasi yang mungkin dibawa oleh perspektif baru dari kandidat eksternal.

Oleh karena itu, penting bagi Museum Pusaka Nias untuk menemukan keseimbangan yang tepat antara memanfaatkan potensi internal yang ada dan membuka kesempatan bagi kandidat eksternal. Dengan langkah ini, museum tidak hanya dapat memperkuat sumber daya manusia yang ada, tetapi juga mengoptimalkan kontribusi dari berbagai perspektif yang berbeda. Hal ini akan memastikan bahwa Museum Pusaka Nias tetap relevan dan adaptif terhadap tuntutan zaman yang terus berkembang, serta mampu menghadirkan inovasi yang mendukung kemajuan institusi

4.7. PEMBAHASAN

4.7.1. Proses Perekrutan ¹³ Karyawan di Museum Pusaka Nias

Museum **Pusaka Nias** menerapkan proses perekrutan yang sistematis dan komprehensif untuk memastikan bahwa setiap posisi diisi oleh individu yang sesuai dengan kualifikasi dan misi museum. Proses ini dimulai dengan analisis kebutuhan mendalam, di mana tim manajemen mengidentifikasi kualifikasi, keterampilan teknis, dan pengalaman yang diperlukan untuk setiap posisi kosong. Langkah ini penting untuk menetapkan kriteria seleksi yang jelas dan terukur.

Setelah kebutuhan diidentifikasi, museum mempromosikan lowongan pekerjaan melalui berbagai saluran, baik di lingkungan internal maupun melalui platform digital. Pengumuman dilakukan di website resmi dan media sosial, meskipun harus disesuaikan dengan anggaran yang tersedia. Proses penerimaan

lamaran melibatkan pengumpulan dan penyaringan aplikasi oleh tim HR, yang melakukan evaluasi awal untuk menentukan kandidat yang memenuhi kriteria.

4.7.1.1. Proses Perekrutan Tertutup

Proses perekrutan di Museum Pusaka Nias sebagian besar menggunakan metode tertutup. Berdasarkan tabel yang disajikan, sebagian besar posisi diisi oleh pegawai tetap, dengan mayoritas posisi penting, seperti Direktur dan Konservator, ditempati oleh karyawan laki-laki. Posisi Pemandu Tamu, di sisi lain, diisi oleh pegawai harian yang lebih fleksibel. Metode perekrutan tertutup ini memungkinkan museum untuk merekrut karyawan yang sudah dikenal dalam lingkungan internal maupun dari jaringan profesional terbatas, sehingga prosesnya lebih terstruktur dan efisien.

Nata'alui Duha (S.Pd), dalam wawancaranya, menjelaskan bahwa metode ini lebih efisien dan cepat karena tidak melibatkan pengumuman publik yang luas, dan biasanya hanya digunakan untuk posisi tertentu atau dalam situasi khusus. Faozisokhi Laia (S.Pd) juga menegaskan pentingnya metode tertutup, yang lebih mengutamakan calon internal atau kelompok tertentu yang sudah dikenal.

4.7.1.2. Tantangan dalam Proses Perekrutan Tertutup Meskipun proses ini efisien, ada beberapa tantangan signifikan yang dihadapi:

- a. Keterbatasan Diversitas: Metode perekrutan tertutup membatasi akses bagi kandidat potensial dari luar jaringan internal, sehingga mengurangi keberagaman dalam tim. Keberagaman merupakan faktor penting dalam meningkatkan kreativitas dan inovasi, sebagaimana dijelaskan oleh Robinson (2023).
- b. Persepsi Ketidakadilan: Proses ini dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan di kalangan calon pelamar. Hanya individu yang sudah dikenal atau direkomendasikan yang memiliki peluang untuk dipertimbangkan, yang dapat menciptakan persepsi kurang transparan dalam proses rekrutmen (Adams, 2023).

4.7.1.3 Solusi untuk Meningkatkan Proses Rekrutmen

Untuk mengatasi tantangan ini, Museum Pusaka Nias perlu mempertimbangkan beberapa solusi:

- a. Pendekatan Inklusif: Memperluas jangkauan pengumuman lowongan pekerjaan dapat menarik lebih banyak kandidat berkualitas. Menggunakan platform yang lebih luas untuk pengumuman lowongan pekerjaan dapat meningkatkan jumlah pelamar yang beragam (Bennett, 2023).
- b. Meningkatkan Transparansi: Memberikan umpan balik kepada semua kandidat dan menjelaskan kriteria seleksi yang digunakan dapat membantu membangun kepercayaan dan meningkatkan persepsi positif terhadap proses perekrutan (Adams, 2023).
- c. Kerja Sama dengan Institusi Pendidikan: Menjalin kemitraan dengan institusi pendidikan dan organisasi profesional dapat membantu museum menemukan kandidat dengan potensi tinggi yang mungkin tidak terjangkau sebelumnya (Chen et al., 2023).

Kesimpulan

Secara keseluruhan, proses perekrutan di Museum Pusaka Nias dirancang untuk memenuhi kebutuhan spesifik museum, dengan metode tertutup yang memberikan efisiensi dan kontrol. Namun, untuk meningkatkan keberagaman, transparansi, dan keadilan dalam proses rekrutmen, penting bagi museum untuk mempertimbangkan pendekatan yang lebih inklusif dan terbuka. Dengan melakukan demikian, Museum Pusaka Nias tidak hanya dapat menarik kandidat berkualitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif.

4.7.2 Faktor Penghambat dalam Proses Perekrutan Karyawan

Proses perekrutan yang efektif sangat penting untuk membangun tim yang berkualitas dan mencapai visi serta misi organisasi. Namun, Museum Pusaka Nias menghadapi sejumlah tantangan yang menghambat kelancaran proses ini. Beberapa faktor utama penghambat yang diidentifikasi meliputi keterbatasan sumber daya, penggunaan metode perekrutan tertutup, dan minimnya transparansi dalam proses seleksi.

4.7.2.1. Keterbatasan Sumber Daya

Salah satu faktor utama yang menjadi kendala dalam proses perekrutan adalah keterbatasan sumber daya yang dimiliki oleh museum. Hal ini mencakup anggaran yang terbatas dan kurangnya staf yang terlatih untuk melaksanakan proses rekrutmen dengan baik. Menurut Nata'alui Duha (S.Pd), Direktur Museum Pusaka Nias, terbatasnya sumber daya mengakibatkan kesulitan dalam menjalankan proses seleksi yang adil dan efisien. Sejalan dengan itu, Chen et al. (2023) menyatakan bahwa keterbatasan sumber daya dalam organisasi dapat menghambat kemampuan mereka untuk menarik kandidat berkualitas, karena kurangnya promosi dan penyebaran informasi mengenai lowongan pekerjaan. Tanpa dukungan sumber daya yang memadai, museum menghadapi kesulitan dalam mencapai tujuan rekrutmen yang diinginkan.

4.7.2.2. Metode Perekrutan Tertutup

Penggunaan metode perekrutan tertutup di Museum Pusaka Nias juga berkontribusi terhadap penghambatan dalam proses ini. Metode ini, meskipun menawarkan efisiensi dan kontrol, cenderung membatasi jumlah kandidat yang dapat dipertimbangkan. Hanya individu yang memiliki koneksi atau jaringan yang kuat yang mendapatkan kesempatan untuk melamar, seperti yang dijelaskan oleh Faosisokhi Laia (S.Pd). Robinson (2023) menekankan bahwa metode perekrutan yang tidak inklusif dapat mengurangi keberagaman dan potensi inovasi dalam organisasi. Dengan membatasi akses kandidat dari luar jaringan internal, museum kehilangan kesempatan untuk mendapatkan beragam perspektif dan keterampilan yang dapat meningkatkan kualitas tim.

4.7.2.3. Keterbatasan Jaringan Kandidat

Keterbatasan jaringan juga menjadi hambatan signifikan dalam proses rekrutmen di Museum Pusaka Nias. Perekrutan yang dilakukan secara tertutup membatasi kesempatan bagi mereka yang tidak memiliki koneksi dalam jaringan internal museum. Hal ini berpotensi menciptakan ketidakadilan dalam seleksi, di mana hanya individu dengan jaringan yang kuat yang dapat dipertimbangkan. Adams (2023) menunjukkan bahwa ketidakadilan dalam proses rekrutmen dapat mengurangi minat kandidat berkualitas dari luar, yang berdampak negatif

terhadap reputasi organisasi sebagai tempat kerja yang adil dan terbuka. Oleh karena itu, museum perlu mencari cara untuk meningkatkan jangkauan jaringan kandidatnya agar dapat menarik talenta yang lebih beragam.

4.7.2.4. Minimnya Transparansi Rekrutmen

Minimnya transparansi dalam proses perekrutan juga menjadi penghambat. Proses yang kurang transparan menyebabkan persepsi ketidakadilan di antara calon karyawan, yang dapat merusak kepercayaan mereka terhadap museum. Cristi E. Zendato (Pemandu Museum) menggarisbawahi bahwa ketidakjelasan dalam proses seleksi dapat menurunkan minat kandidat untuk melamar, khususnya dari luar jaringan. Bennett (2023) berpendapat bahwa transparansi dalam rekrutmen sangat penting untuk membangun kepercayaan di antara calon karyawan. Organisasi yang transparan dalam proses rekrutmen cenderung memiliki reputasi yang lebih baik dan dapat menarik lebih banyak kandidat berkualitas.

4.7.2.5. Minimnya Promosi Lowongan Pekerjaan

terbatasnya promosi lowongan pekerjaan akibat anggaran yang minimal dan jangkauan yang terbatas juga menjadi masalah. Seperti yang diungkapkan dalam tabel, promosi yang tidak memadai membatasi jumlah pelamar potensial dan mengurangi kesempatan museum untuk menemukan karyawan yang tepat. Robinson (2023) menekankan pentingnya promosi yang efektif dalam menarik kandidat berkualitas. Dengan mengalokasikan sumber daya untuk promosi yang lebih luas, termasuk penggunaan media sosial dan jaringan kerja yang lebih besar, museum dapat meningkatkan visibilitas lowongan pekerjaan mereka dan menarik lebih banyak pelamar.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa proses perekrutan di Museum Pusaka Nias menghadapi beberapa hambatan utama, termasuk keterbatasan sumber daya, penggunaan metode perekrutan tertutup, minimnya transparansi, dan promosi lowongan yang terbatas. Hambatan-hambatan ini mengurangi jumlah dan kualitas kandidat yang bisa dipertimbangkan, serta

membatasi keberagaman dalam seleksi. Untuk mengatasi hambatan-hambatan ini, Museum Pusaka Nias perlu melakukan reformasi dalam aspek alokasi sumber daya, strategi jaringan, dan transparansi dalam proses rekrutmen. Dengan demikian, museum dapat meningkatkan kualitas dan keberagaman dalam rekrutmen, sehingga lebih responsif terhadap tantangan yang ada dan mampu memenuhi kebutuhan sumber daya manusia secara lebih efektif.

4.7.3. Upaya Mengatasi Faktor Penghambat dalam Proses Rekrutmen di Museum Pusaka Nias

4.7.3.1. peningkatan Alokasi Anggaran

Peningkatan alokasi anggaran untuk rekrutmen merupakan langkah penting yang harus diambil oleh Museum Pusaka Nias. Menurut Davenport (2023), anggaran yang lebih besar memungkinkan institusi untuk mengadakan program pelatihan bagi staf yang terlibat dalam rekrutmen. Dengan pelatihan yang tepat, staf dapat mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan seleksi yang lebih efektif dan adil. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan proses rekrutmen, tetapi juga membantu museum dalam menarik kandidat yang lebih berkualitas. Ketersediaan sumber daya yang cukup akan memperkuat proses seleksi dan menciptakan citra positif bagi museum.

4.7.3.2. Perluasan Jaringan Rekrutmen

Metode rekrutmen yang terbuka menjadi solusi untuk mengatasi keterbatasan jaringan dan memastikan keberagaman kandidat. Robinson & Judge (2023) menyatakan bahwa keberagaman dalam tim dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi di organisasi. Dengan memanfaatkan platform daring seperti situs lowongan kerja dan media sosial, Museum Pusaka Nias dapat menjangkau calon pelamar dari berbagai latar belakang. Pendekatan ini juga mengurangi ketergantungan pada koneksi internal yang terbatas, sehingga meningkatkan peluang untuk menemukan kandidat yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.

4.7.3.3. Peningkatan Keterampilan Staf

Kurangnya keterampilan staf dalam proses rekrutmen dapat menjadi penghambat signifikan. Smith (2023) menekankan pentingnya pelatihan dalam wawancara dan praktik seleksi untuk mengurangi bias dan meningkatkan kualitas pemilihan kandidat. Dengan mengadakan workshop dan pelatihan yang fokus pada teknik wawancara yang tidak bias dan prinsip-prinsip rekrutmen yang adil, museum dapat meningkatkan keahlian staf. Ini akan memastikan bahwa setiap kandidat dinilai berdasarkan kualifikasi dan potensi mereka, bukan berdasarkan koneksi atau latar belakang mereka.

4.7.3.4. Keterbatasan Jaringan Rekrutmen

Mengatasi keterbatasan jaringan adalah kunci untuk meningkatkan keberagaman dalam rekrutmen. Harrison (2023) mencatat bahwa kolaborasi dengan institusi pendidikan dan organisasi profesional dapat memperluas jaringan dan menarik kandidat berkualitas tinggi. Museum Pusaka Nias harus aktif dalam membangun kemitraan dengan lembaga pendidikan untuk mengadakan acara pencarian bakat atau job fair. Kegiatan ini tidak hanya akan memperkenalkan museum kepada calon pelamar tetapi juga menciptakan kesadaran tentang peluang karir di museum.

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan di atas, jelas bahwa untuk mengatasi faktor penghambat dalam proses rekrutmen di Museum Pusaka Nias, perlu adanya langkah-langkah strategis yang menyeluruh. Peningkatan alokasi anggaran, perluasan jaringan rekrutmen, pelatihan staf, dan kolaborasi dengan institusi pendidikan adalah beberapa langkah yang dapat diambil untuk meningkatkan kualitas dan keberagaman kandidat. Implementasi langkah-langkah ini akan memastikan bahwa proses rekrutmen lebih adil, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan operasional museum, sehingga dapat mendukung pencapaian visi dan misi lembaga secara lebih optimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang dilakukan mengenai analisis metode perekrutan karyawan di museum pusaka nias:

1. Berdasarkan penelitian yang berjudul "Analisis Metode Perekrutan Karyawan di Museum Pusaka Nias," dapat disimpulkan bahwa proses perekrutan di Museum Pusaka Nias telah diterapkan secara sistematis dan komprehensif. Proses ini dimulai dengan analisis kebutuhan mendalam untuk setiap posisi yang kosong, yang mencakup identifikasi kualifikasi, keterampilan teknis, dan pengalaman yang diperlukan. Hal ini penting untuk menetapkan kriteria seleksi yang jelas dan terukur, memastikan bahwa kandidat yang terpilih sesuai dengan misi dan tujuan museum.

Namun, Museum Pusaka Nias lebih mengandalkan metode perekrutan tertutup, di manaposisi diisi terutama oleh pegawai tetap yang sudah dikenal dalam lingkungan internal atau dari jaringan profesional terbatas. Metode ini menawarkan efisiensi dan struktur, tetapi juga menghadapi tantangan signifikan, seperti keterbatasan diversitas dan persepsi ketidakadilan di kalangan calon pelamar. Keterbatasan akses bagi kandidat dari luar jaringan internal dapat mengurangi kreativitas dan inovasi, sementara persepsi kurangnya transparansi dapat merugikan reputasi museum.

Untuk meningkatkan proses perekrutan, beberapa solusi perlu dipertimbangkan. Pertama, pendekatan inklusif yang melibatkan pengumuman lowongan pekerjaan melalui platform yang lebih luas dapat meningkatkan jumlah pelamar yang beragam. Kedua, meningkatkan transparansi dalam proses rekrutmen dengan memberikan umpan balik kepada semua kandidat dapat membantu membangun kepercayaan dan meningkatkan persepsi positif. Ketiga, menjalin kerja sama dengan institusi pendidikan dan organisasi profesional akan memperluas jangkauan dalam menemukan kandidat berkualitas yang mungkin tidak

terjangkau sebelumnya. Dengan mengimplementasikan langkah-langkah ini, Museum Pusaka Nias dapat menarik kandidat yang lebih berkualitas, menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif, serta memastikan bahwa proses rekrutmen tidak hanya efisien, tetapi juga adil dan inklusif. Hal ini akan mendukung pencapaian visi dan misi museum secara lebih optimal.

2. Berdasarkan analisis terhadap faktor penghambat dalam proses perekrutan calon karyawan di Museum Pusaka Nias, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa tantangan signifikan yang menghalangi kelancaran proses ini. Pertama, keterbatasan sumber daya menjadi kendala utama, dengan anggaran yang terbatas dan kurangnya staf yang terlatih yang menghambat pelaksanaan proses rekrutmen yang adil dan efisien. Kedua, penggunaan metode perekrutan tertutup berpotensi mengurangi keberagaman kandidat dan membatasi peluang bagi individu di luar jaringan internal museum untuk melamar, sehingga mengurangi variasi keterampilan dan perspektif yang dapat memperkaya tim. Ketiga, minimnya transparansi dalam proses seleksi menciptakan persepsi ketidakadilan di kalangan calon pelamar, yang dapat mengurangi minat mereka untuk bergabung dengan museum. Terakhir, minimnya promosi lowongan pekerjaan akibat anggaran yang rendah mengurangi jumlah pelamar potensial dan membatasi kesempatan museum untuk menemukan karyawan yang tepat. Untuk mengatasi faktor-faktor penghambat ini, Museum Pusaka Nias perlu melakukan reformasi dalam alokasi sumber daya, memperluas jaringan pengumuman lowongan pekerjaan, meningkatkan transparansi dalam proses rekrutmen, dan mempromosikan lowongan dengan lebih efektif. Dengan melakukan langkah-langkah tersebut, museum dapat meningkatkan kualitas dan keberagaman dalam rekrutmen, sehingga lebih responsif terhadap tantangan yang ada dan mampu memenuhi kebutuhan sumber daya manusia secara lebih efektif. Hal ini akan mendukung pencapaian visi dan misi Museum Pusaka Nias dalam jangka panjang.

3. Berdasarkan analisis tentang upaya mengatasi faktor penghambat dalam proses perekrutan calon karyawan di Museum Pusaka Nias, beberapa metode strategis dapat diidentifikasi. Pertama, peningkatan alokasi anggaran sangat diperlukan untuk mendukung pelaksanaan program pelatihan bagi staf yang terlibat dalam rekrutmen. Dengan anggaran yang lebih besar, museum dapat mengembangkan keterampilan staf untuk melakukan seleksi yang lebih efektif dan adil, sehingga meningkatkan kualitas kandidat yang diterima. Kedua, perluasan jaringan rekrutmen dengan menggunakan metode yang lebih terbuka memungkinkan museum untuk menjangkau calon pelamar dari latar belakang yang beragam. Penggunaan platform daring seperti situs lowongan kerja dan media sosial dapat mengurangi ketergantungan pada jaringan internal yang terbatas, sehingga meningkatkan peluang untuk menemukan kandidat yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Ketiga, peningkatan keterampilan staf dalam proses rekrutmen sangat penting. Melalui workshop dan pelatihan yang berfokus pada teknik wawancara yang tidak bias dan prinsip-prinsip rekrutmen yang adil, staf dapat dinilai berdasarkan kualifikasi dan potensi mereka, bukan hanya berdasarkan koneksi atau latar belakang. Keempat, kolaborasi dengan institusi pendidikan dan organisasi profesional dapat memperluas jaringan dan menarik kandidat berkualitas tinggi. Kegiatan pencarian bakat atau job fair yang diadakan secara aktif akan meningkatkan kesadaran tentang peluang karir di museum dan memperkenalkan museum kepada calon pelamar yang potensial. Secara keseluruhan, metode-metode ini dirancang untuk menciptakan proses perekrutan yang lebih adil, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan operasional Museum Pusaka Nias. Dengan mengimplementasikan langkah-langkah ini, museum dapat meningkatkan keberagaman dan kualitas kandidat, serta mendukung pencapaian visi dan misi organisasi secara lebih optimal.

5.2. Saran

1. Berdasarkan uraian mengenai proses perekrutan di Museum Pusaka Nias, penting untuk mempertimbangkan penerapan pendekatan perekrutan terbuka guna memperluas jangkauan kandidat dan meningkatkan diversitas dalam tim. Meningkatkan transparansi dalam proses seleksi juga krusial untuk membangun kepercayaan di kalangan calon pelamar, di mana museum sebaiknya menyediakan panduan yang jelas mengenai kriteria dan prosedur yang akan diikuti. Selain itu, perluasan jaringan dan promosi lowongan pekerjaan melalui platform digital dapat menarik lebih banyak pelamar berkualitas. Melatih staf yang terlibat dalam perekrutan untuk mengatasi bias dan memahami pentingnya keberagaman akan sangat membantu dalam menciptakan proses yang adil. Membangun reputasi sebagai institusi yang profesional dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif akan semakin mendorong kontribusi maksimal dari setiap karyawan, sedangkan evaluasi rutin terhadap proses perekrutan serta umpan balik dari karyawan baru akan memberikan wawasan berharga untuk perbaikan di masa mendatang. Dengan langkah-langkah ini, Museum Pusaka Nias dapat memastikan bahwa setiap posisi diisi oleh individu yang tidak hanya memenuhi kualifikasi, tetapi juga mampu membawa nilai dan perspektif baru ke dalam organisasi.
2. Untuk mengatasi faktor penghambat dalam proses perekrutan karyawan di Museum Pusaka Nias, perlu ada peningkatan alokasi anggaran yang khusus untuk kegiatan perekrutan, guna mendukung promosi yang lebih luas dan pelatihan bagi staf yang terlibat. Implementasi metode perekrutan terbuka akan membantu menjangkau lebih banyak kandidat berkualitas dan beragam, sementara peningkatan transparansi dalam proses seleksi akan membangun kepercayaan di antara calon pelamar. Selain itu, menjalin kemitraan dengan institusi pendidikan dan organisasi profesional dapat memperluas jaringan kandidat, sehingga museum dapat menemukan talenta dengan potensi tinggi yang sebelumnya tidak terjangkau. Dengan strategi promosi yang lebih efektif melalui media sosial dan platform digital, serta evaluasi berkala terhadap proses

perekrutan yang ada, Museum Pusaka Nias dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan adil, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada pencapaian visi dan misi museum dalam melestarikan budaya dan warisan Nias.

3. Museum Pusaka Nias perlu mengambil langkah strategis untuk mengatasi faktor penghambat dalam proses perekrutan karyawan dengan meningkatkan alokasi anggaran untuk rekrutmen, yang akan memungkinkan penyelenggaraan pelatihan bagi staf dalam melakukan seleksi yang lebih efektif dan adil. Selain itu, dengan mengadopsi metode rekrutmen terbuka melalui platform online dan media sosial, museum dapat menjangkau lebih banyak calon pelamar dari berbagai latar belakang, sehingga meningkatkan keberagaman dan perspektif dalam tim. Peningkatan keterampilan staf melalui workshop tentang teknik wawancara yang tidak bias juga penting untuk memastikan penilaian kandidat yang objektif. Di samping itu, membangun kemitraan dengan institusi pendidikan untuk mengadakan acara job fair dapat membantu menarik individu berbakat yang mungkin tidak terjangkau sebelumnya. Meningkatkan transparansi dalam proses perekrutan dengan memberikan umpan balik kepada semua kandidat serta menjelaskan kriteria seleksi yang digunakan akan membantu membangun kepercayaan publik terhadap museum. Terakhir, dengan meningkatkan promosi lowongan pekerjaan secara luas, termasuk di komunitas lokal, museum dapat memperluas jangkauan dan menarik pelamar yang lebih beragam, sehingga menciptakan proses rekrutmen yang lebih inklusif dan responsif terhadap kebutuhan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayanti, T. N., & Meidasari, E. (2018). Pengaruh sistem rekrutmen dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan sukarela (TKS) Rumah Sakit Abdul Moloek Provinsi Lampung. **Jurnal Ekonomi dan Bisnis**, **Vol. No.I**, 55-69. P-ISSN 2356-0282 E-ISSN 2684-7582.
- Ardillah, S. (2020). Pengaruh sistem manajemen rekrutmen, employee engagement, kompensasi terhadap motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan ekspedisi di Kecamatan Pabean Cantikan Surabaya.
- Arifudin, O. (2022). Implementation of internal quality assurance system.
- Arifudin, O. (2023). Pendampingan meningkatkan kemampuan.
- Collings, G., & Leslie. (2019). **Human resource management: A critical approach** (Second edition). New York: Routledge.
- Endraswara, S. (2013). **Metodologi penelitian sastra**. Yogyakarta: CAPS.
- Hartati, S., & Murtafiah, N. H. (2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan Islam. **An Naba**, **5*(2)*, 86–102. <https://doi.org/10.51614/annaba.v5i2.161>.
- Ibrahim, A. H. A., Madi, B., Ahmad, M. A., & Dermawati. (2018). **Metode penelitian**. Makasar: Gunadarma Ilmu.
- Iskandar, D. (2018). Strategi peningkatan kinerja perusahaan melalui pengelolaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan. **Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia**, **12*(1)*, 23–31. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.8>.
- Kawiana, I. G. P. (2020). **Manajemen sumber daya manusia: Perusahaan**. UNHI Press Publishing.
- Liana, Y. (2020). Kompetensi pegawai, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. **Inspirasi: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial**, **17*(2)*, P-ISSN: 19072015 E-ISSN: 2686-3456.
- Lina, S. R. (2020). Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan. **Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business**, **3*(3)*, 281290. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3930694>.
- Misnawati. (2015). *Hiyang Wadian Dayak Maanyan di Kabupaten Barito Timur (Kajian ekopuitika)*. (Disertasi). Surabaya: Universitas Negeri Surabaya
- Monalis, E., Rumawas, W., & Tumbel, T. M. (2020). Pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. **Productivity**, **1*(3)*, 279–284.

- Nasution, S. (1996). **Metode penelitian naturalistik kualitatif**. Bandung: Tarsito.
- Nyoto. (2019). **Buku ajar manajemen sumber daya manusia**. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Ong, A., & Nonini, D. (1997). **The cultural politics of modern Chinese transnationalism**. New York & London: Routledge.
- Pateda, M. (2013). **Teori, metode, dan teknik penelitian sastra**. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Prastiwi, N. L. P. E. Y., Ningsih, L. K., & Putrini, K. (2022). Peran kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai: Self esteem sebagai variabel intervening. **Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis**, **7*(1)*.
<https://journal.undiknas.ac.id/index.php/manajemen>.
- Priyono, A. A. (2020). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. **Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah**, **3*(1)*, 31–42. <https://doi.org/10.54069/attadrib.v3i1.179>.
- Rahadi, D. E. S., & Farid, M. M. (2021). **Monograf kompetensi sumber daya manusia**. Tasikmalaya: CV. Lentera Ilmu Madani.
- Rahayu, Y. N. (2020). **Program linier (teori dan aplikasi)**. Bandung: KBM Indonesia.
- Ricoeur, P. (2006). **Hermeneutik dan ilmu sosial** (M. Syukri, Penerjemah). Yogyakarta: Kreasi Wacana.
- Roidah, L. (2020). Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan. **Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business**, *3(3)*, 281–290. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3930694>.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. **Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen**, **2*(1)*, 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>.
- Saefullah, E., Putra, A. R., & Hartoko, G. (2022). **Manajemen sumber daya manusia**. Jawa Tengah: CV. Eureka Media Aksara.
- Sabarofek, M. S. (2020). **Manajemen sumber daya manusia**. Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.
- Setiono, B. A., & Sustiyanti, E. (2020). **Manajemen sumber daya manusia: Pendekatan teoritis dan praktik**. Surakarta: CV. Berkah Wisnu.
- Sinuhaji, E. (2019). Pengaruh kepribadian, kemampuan kerja dan motivasi kerja
- Sugiyono. (2019). **Metode penelitian kuantitatif dan R&D**. Bandung: Alfabeta.
- Syafrida, H. S. (2021). **Metodologi penelitian**. KBM Indonesia.
- Tanjung, R. (2023). Pendampingan meningkatkan kemampuan terhadap kinerja SDM outsourcing pada PT. Catur Karya Sentosa Medan.

- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Bukit Sanomas. **Agora**, **6**(2), 1–5.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi pada rumah sakit milik pemerintah di Kota Medan. **Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum**, **4**(1), 61–72. <https://doi.org/10.30601/humaniora.V4i1.433>.

No. Wawancara	: 01
Narasumber / Status	: Nata'alui Duha (S.Pd)
Penanya	: M.Z
Perihal	: Bagaimana proses perekrutan calon karyawan di Museum Pusaka Nias , apa saja faktor penghambat dalam proses perekrutan calon karyawan, metode dalam mengatasi faktor penghambat dalam proses rekrutmen karyawan di Museum Pusaka Nias.
Tipe Wawancara	: Terstruktur
Hari/Tanggal	: Rabu, 24 juli 2024
Waktu	: 16:06 wib
Lokasi	: Museum Pusaka Nias
Suasana	: M.Z berangkat dari rumah (Desa Nazalou) sekitar 15:30 Wib, cuaca pada saat itu sejuk dan matahari ditutupin awan, M.Z sampai di Museum Pusaka Nias langsung ke Pemandu Museum Pusaka Nias jam 15: 45 wib, hal yang pertama di lakukan adalah mengecek ponseel untuk menghubungi N.D, kemudian melapor ke petugas untuk menunjukkan ruangan N.D setelah tiba ruangan N.D sedikit basa-basih dilakukan kembali M.Z mengeluarkan Snack yang telah disiapkan dan memohon izin untuk merekam pembicaraan.

Transkrip		Ide Pokok
Inisial		
MZ	: Ya'ahowu pak, izin merekam buat kebutuhan analisis data.	-
ND	: Iya, boleh dek	-

MZ	:	Izin satu lagi, apa nanti saya boleh menulis nama asli bapak	-
ND	:	Boleh dek	-
MZ	:	Gini pak, saya sudah banyak dengar tentang perekrutan calon karyawan di Museum Pusaka Nias, bagaimana proses perekrutan calon karyawan di Museum Pusaka Nias, dan apa saja yang menjadi faktor penghambat dalam proses rekrutmen calon karyawan , apa saja metode yang digunakan dalam mengatasi faktor penghambat dalam proses perekrutan karyawan di Museum Pusaka Nias.	-
ND	:	proses perekrutan yang digunakan oleh Pihak Museum untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas? Beliau mengatakan: Proses perekrutan calon karyawan pada Museum Pusaka Nias dengan menggunakan proses perekrutan secara tertutup, biasanya dilakukan tanpa mengumumkan publik dan ditujukan untuk calon karyawan yang direkomendasikan atau dikenal oleh pihak museum. Oleh karena itu perekrutan tertutup ini lebih efisien dan cepat, namun biasanya hanya digunakan untuk posisi tertentu atau dalam situasi khusus.	Proses perekrutan calon karyawan di Museum Pusaka Nias.
MZ	:	Baik pak izin melanjutkan mewawancarai bapak apa saja yang menjadi faktor penghambat dalam proses perekrutan calon karyawan di Museum Pusaka Nias ?	-
ND	:	Beliau mengatakan bahwasanya yang menjadi faktor penghambat dalam proses rekrutmen calon karyawan adanya keterbatasan sumber daya museum memiliki sumber daya terbatas untuk melaksanakan proses perekrutan yang adil dan efisien, termasuk kurangnya staf yang terlatih dalam perekrutan calon karyawan yang dibutuhkan. Begitu juga yang menjadi faktor penghambat dalam perekrutan tertutup adanya keterbatasan jaringan , jika perekrutan dilakukan secara tertutup, hanya individu dengan jaringan atau koneksi yang kuat yang	Faktor penghambat dalam proses perekrutan karyawan di Museum Pusaka Nias

		<p> mungkin mendapatkan kesempatan untuk melamar. Ini membatasi keberagaman dan kualitas kandidat yang tersedia.</p>	
MZ		<p>Baik pak selanjutnya apa yang menjadi metode dalam mengatasi faktor penghambat dalam proses perekrutan karyawan di Museum Pusaka Nias?</p>	-
ND		<p>Beliau mengatakan bahwasanya: Metode dalam upaya mengatasi faktor penghambat melakukan pendekatan atau teknik yang digunakan untuk mengidentifikasi, mengatasi, dan mengurangi berbagai kendala atau tantangan yang menghambat suatu proses perekrutan calon karyawan di Museum Pusaka Nias. Bila dalam konteks perekrutan metode mencakup langkah sistematis yaitu memperbaiki proses, meningkatkan efektivitas, dan meminimalkan masalah yang dihadapi selama proses perekrutan. Dan biasanya melibatkan adanya analisis data artinya memahami faktor penghambat dengan cara menganalisis data, umpan balik, dan observasi, atau menyusun rencana yang jelas untuk mengatasi masalah yang telah diidentifikasi.</p>	<p>Metode dalam upaya mengatasi faktor penghambat dalam proses perekrutan karyawan di Museum Pusaka Nias</p>
MZ	:	<p>Bagaimana penetapan dan pemenuhan kualifikasi dalam perekrutan karyawan di Museum Pusaka Nias?</p>	
ND	:	<p>Pemenuhan Kualifikasi calon karyawan harus terpenuhi dari karyawan yang dia bawahinya, untuk terpilih calon karyawan yang berkualitas beliau mengatakan bahwa : maka dipertimbangkan dengan lamanya bekerja , apakah sudah bekerja dengan baik selama ini, serta minatnya. Dan apabila tidak formal, artinya pelaksanaan hanya dilingkungan Museum saja, maka peserta calon karyawan terbuka untuk seluruh karyawan sesuai dengan unitnya masing-masing.</p>	<p>Kualifikasi calon karyawan harus terpenuhi dari karyawan yang dibawahinya.</p>
MZ		<p>Untuk selanjutnya pak bagaimana pelaksanaan perekrutan yang sudah diterapkan di Museum</p>	

	Pusaka Nias ?	
ND	<p>Pelaksanaan perekrutan karyawan terhadap sumber daya manusia di lembaga Museum Pusaka Nias ini sudah tentu bertujuan supaya karyawan di lembaga ini memiliki (kemampuan, skill, dalam meningkatkan kualitas mereka. Namun tujuan tersebut belum tercapai dengan baik dengan apa yang diharapkan. Hal ini di dasari dengan beberapa perekrutan karyawan di Museum Pusaka Nias. Dimana belum ada perkembangan yang bersangkutan terhadap kinerja mereka, baik itu di sebabkan karena belum mampu untuk menjalankan pekerjaan yang telah di terapkan oleh lembaga Museum Pusaka Nias.</p>	<p>Pelaksanaan perekrutan karyawan terhadap sumber daya manusia di Museum Pusaka Nias.</p>
MZ	: Nias ?	
ND	<p>Proses seleksi karyawan berdasarkan kebutuhan di Museum Pusaka Nias bertujuan untuk memastikan bahwa setiap posisi diisi oleh individu yang tidak hanya memenuhi kualifikasi, tetapi juga memiliki semangat untuk berkontribusi terhadap visi dan misi museum. Dengan prosedur seleksi yang sistematis dan profesional, museum dapat meningkatkan kualitas layanan dan pengalaman pengunjung.</p>	<p>Proses seleksi berdasarkan kebutuhan Museum Nias</p>
MZ	: Bagaimana strategi dalam pengembangan proses perekrutan karyawan di Museum Pusaka Nias yang efisien?	-
ND	: Mengenai Strategi Pengembangan Proses Perekrutan Yang Efisien melakukan proses seleksi karyawan di museum tersebut. Proses ini dirancang untuk memenuhi kebutuhan spesifik organisasi, dengan tujuan utama memastikan bahwa setiap posisi diisi oleh individu yang tidak hanya memenuhi kualifikasi teknis, tetapi juga memiliki semangat dan komitmen untuk berkontribusi terhadap visi dan misi museum. Bahkan ia menekankan bahwa pendekatan ini	<p>Strategi Pengembangan Proses Perekrutan Yang Efisien</p>

	mencakup berbagai aspek, seperti penggunaan teknologi dalam perekrutan, pelatihan staf perekrutan, serta penerapan proses yang transparan, evaluasi dan umpan balik yang berkelanjutan, strategi pemasaran untuk lowongan pekerjaan, dan pengembangan rencana sukses.	
MZ	: Bagaimana proses seleksi berdasarkan kebutuhan Museum Pusaka Nias ?	- Seleksi kebutuhan museum tidak hanya didasarkan pada kualifikasi akademis dan profesional, melainkan juga mempertimbangkan aspek semangat dan komitmen calon karyawan terhadap visi dan misi museum. "Setiap posisi harus diisi oleh individu yang tidak hanya memenuhi kualifikasi, tetapi juga memiliki semangat untuk berkontribusi terhadap visi dan misi museum." Pendekatan ini mencerminkan bahwa museum tidak hanya mengejar kecakapan teknis dari setiap calon karyawan, tetapi juga memastikan bahwa mereka memiliki dedikasi untuk mendukung tujuan strategis museum, yang akan berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan dan pengalaman pengunjung.
ND	:	Seleksi kebutuhan museum tidak hanya didasarkan pada kualifikasi akademis dan profesional, melainkan juga mempertimbangkan aspek semangat dan komitmen calon karyawan terhadap visi dan misi museum. "Setiap posisi harus diisi oleh individu yang tidak hanya memenuhi kualifikasi, tetapi juga memiliki semangat untuk berkontribusi terhadap visi dan misi museum." Pendekatan ini mencerminkan bahwa museum tidak hanya mengejar kecakapan teknis dari setiap calon karyawan, tetapi juga memastikan bahwa mereka memiliki dedikasi untuk mendukung tujuan strategis museum, yang akan berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan dan pengalaman pengunjung.
MZ	: Bagaimana proses pendekatan komprehensif dalam meningkatkan efektivitas perekrutan?	- pendekatan perekrutan di museum mengedepankan evaluasi kinerja internal dan pertimbangan pengalaman serta minat karyawan. Menurutnya, seleksi karyawan seringkali dilakukan secara internal, dengan mempertimbangkan lamanya masa kerja, kinerja, serta minat individu terhadap pengembangan institusi. "Kami selalu melihat rekam jejak karyawan yang sudah ada, khususnya bagaimana mereka berkontribusi selama ini. Apabila ada karyawan yang menunjukkan minat dan performa yang baik, kami mempertimbangkannya dalam rekrutmen internal.
ND	:	pendekatan perekrutan di museum mengedepankan evaluasi kinerja internal dan pertimbangan pengalaman serta minat karyawan. Menurutnya, seleksi karyawan seringkali dilakukan secara internal, dengan mempertimbangkan lamanya masa kerja, kinerja, serta minat individu terhadap pengembangan institusi. "Kami selalu melihat rekam jejak karyawan yang sudah ada, khususnya bagaimana mereka berkontribusi selama ini. Apabila ada karyawan yang menunjukkan minat dan performa yang baik, kami mempertimbangkannya dalam rekrutmen internal.

No. Wawancara	: 02
Narasumber / Status	: Filemon Hulu(Sebagai Pemandu Museum)
Penanya	: M.Z
Perihal	: Bagaimana Prose pelaksanaan perekrutan karyawan di Museum Pusaka Nias sehingga mendapatkan karyawan yang berkualitas.
Tipe Wawancara	: Terstruktur
Hari/Tanggal	: Kamis 25 juli 2024
Waktu	: 16.00 wib
Lokasi	: Musem Pusaka Nias
Suasana	M.Z berangkat dari rumah (Desa Nazalou) sekitar 15:30 Wib, cuaca pada saat itu sejuk dan matahari ditutupin awan, M.Z sampai di Museum Pusaka Nias langsung ke Pemandu Museum Pusaka Nias jam 16: wib, hal yang pertama di lakukan adalah mengecek ponsel untuk menghubungi N.D, kemudian melapor ke petugas untuk menunjukkan ruangan N.D setelah tiba ruangan N.D sedikit basa-basih dilakukan kembali M.Z mengeluarkan Snack yang telah disiapkan dan memohon izin untuk merekam pembicaraan.

Transkrip		Ide Pokok
Inisial		
MZ	: Ya' ahowu pak, izin merekam buat kebutuhan analisis data.	-
FH	: Iya, boleh dek	-
MZ	: Izin satu lagi, apa nanti saya boleh menulis nama asli bapak	-

FH	:	Boleh dek	-
MZ	:	Gini pak, saya sudah banyak dengar tentang pelaksanaan perekrutan karyawan di Museum Pusaka Nias. Nah bagaimana proses pelaksanaan perekrutan tersebut sehingga mendapatkan karyawan yang berkualitas.	-
FH	:	Pelaksanaan perekrutan terhadap karyawan tentu bertujuan supaya memperoleh karyawan yang memiliki skill atau kemampuan dalam bidang yang dibutuhkan di museum Pusaka Nias. Nah tentunya dalam hal ini lembaga kita Museum Pusaka Nias diharapkan dengan pelaksanaan perekrutan tersebut dapat memberikan pengaruh pada Museum Pusaka Nias, dimana kemampuan karyawan yang mencalonkan diri sebagai karyawan di Museum Pusaka Nias.	Museum Pusaka Nias ingin mendapatkan karyawan yang memiliki keterampilan atau kemampuan yang dibutuhkan, dengan harapan bahwa hal ini akan memberikan dampak positif pada museum tersebut.
MZ	:	Metode apa yang diterapkan di Museum Pusaka Nias dalam melakukan proses perekrutan calon karyawan?	-
FH	:	Dalam proses perekrutan yang dilakukan oleh Museum Pusaka Nias menggunakan metode perekrutan secara tertutup . alasannya dapat membantu menciptakan loyalitas dan komitmen yang lebih kuat dari kandidat yang terpilih.	Penggunaan metode perekrutan tertutup oleh Museum Pusaka Nias yang bertujuan untuk menciptakan

			loyalitas dan komitmen yang lebih kuat dari kandidat yang terpilih.
MZ	Bagaimana penetapan dan pemenuhan kualifikasi dalam perekrutan di Museum Pusaka Nias?		
FH	Penetapan dan pemenuhan kualifikasi dalam perekrutan melakukan kualifikasi memilih peserta calon karyawan. apabila itu perekrutan secara tertutup maka kepala unitlah yang akan mempertimbangkannya, tentunya dalam hal ini, memilih calon karyawan yang bekerja dengan baik dan memiliki kepribadian yang baik.		Peran kepala unit dalam memilih calon karyawan pada proses perekrutan tertutup.
MZ	Apa tujuan utama dalam melakukan perekrutan calon karyawan di Museum Pusaka Nias?		
FH	Tujuan dalam melakukan perekrutan calon karyawan supaya memperoleh karyawan yang memiliki kualitas. Nah tentunya dalam hal ini lembaga kita Museum Pusaka Nias mengharapkan dengan pelaksanaan perekrutan tersebut dapat memberikan pengaruh pada Museum Pusaka Nias dimana kemampuan karyawan yang mencalonkan diri sebagai karyawan di Museum Pusaka Nias.		Tujuan perekrutan calon karyawan untuk memperoleh karyawan berkualitas yang diharapkan dapat memberikan dampak positif pada Museum Pusaka Nias.
MZ	Metode apa yang diterapkan dalam proses perekrutan di Museum pusaka Nias ?		-

FH	<p>Metode perekrutan yang sedang dilakukan di Museum dengan menggunakan metode perekrutan secara tertutup. alasan nya dalam metode tertutup memungkinkan untuk membangun hubungan yang lebih dekat dan personal dengan kandidat yang direkrut.</p>	<p>Alasan penggunaan metode perekrutan tertutup di Museum. Metode ini dipilih karena memungkinkan untuk membangun hubungan yang lebih dekat dan personal dengan kandidat yang direkrut.</p>
----	--	---

No. Wawancara	: 03
Narasumber / Status	: Faosisokhi laia (S.Pd)
Penanya	: M.Z
Perihal	: Metode perekrutan calon karyawan yang diterapkan di Museum Pusaka Nias?
Tipe Wawancara	: Terstruktur
Hari/Tanggal	: Senin,29 juli 2024
Waktu	: 14:59 wib
Lokasi	: Museum Pusaka Nias
Suasana	M.Z berangkat dari rumah (Desa Nazalou) sekitar 01:45 Wib, cuaca pada saat itu sejuk dan matahari ditutupin awan, M.Z sampai di Museum Pusaka Nias langsung ke Pemandu Museum Pusaka Nias jam 14:00 wib, hal yang pertama di lakukan adalah mengecek ponsel untuk menghubungi N.D, kemudian melapor ke petugas untuk menunjukkan ruangan N.D setelah tiba ruangan N.D sedikit basa-basih dilakukan kembali M.Z mengeluarkan Snack yang telah disiapkan dan memohon izin untuk merekam pembicaraan.

Inisial		Transkrip	Ide Pokok
MZ	:	Ya'ahowu pak, izin merekam buat kebutuhan analisis data.	-
FL	:	Iya, boleh dek	-
MZ	:	Izin satu lagi, apa nanti saya boleh menulis nama asli bapak	-

FL	:	Boleh dek	-
MZ	:	Gini pak, saya sudah banyak dengar tentang pelaksanaan perekrutan karyawan di Museum Pusaka Nias, nah bagaimana metode perekrutan yang diterapkan di Museum Pusaka Nias?	
FL	:	Pelaksanaan perekrutan karyawan di Museum Pusaka Nias dengan menggunakan metode tertutup. Karena itu yang sering digunakan atau yang sering diterapkan untuk mengutamakan calon internal atau kelompok tertentu yang sudah dikenal guna memastikan proses perekrutan yang lebih terkendali dan berfokus. Dan biasanya dalam metode tertutup, pengumuman lowongan pekerjaan biasanya hanya di sebarluaskan di kalangan internal museum atau kelompok tertentu. Ini bisa berupa pengumuman internal, Email kepada Staf, atau pengumuman di jaringan Profesional tertentu.	Alasan penggunaan metode perekrutan tertutup di Museum Pusaka Nias. Metode ini dipilih untuk mengutamakan calon internal atau kelompok tertentu yang sudah dikenal guna memastikan proses perekrutan yang lebih terkendali dan berfokus, serta pengumuman lowongan pekerjaan disebarluaskan hanya di kalangan internal atau jaringan profesional tertentu.
MZ	:	Izin pak melanjutkan wawancara terhadap bapak Bagaimana sistem perekrutan yang digunakan di Museum Pusaka Nias?	-
FL	:	Perekrutan calon karyawan pada Museum Pusaka Nias dengan menggunakan proses perekrutan secara tertutup, biasanya dilakukan tanpa mengumumkan publik dan	Metode perekrutan tertutup di Museum Pusaka Nias. Metode ini dilakukan

	ditujukan untuk calon karyawan yang direkomendasikan atau dikenal oleh pihak Museum. Oleh karena itu perekrutan tertutup ini lebih efisien dan cepat, namun biasanya hanya digunakan untuk posisi tertentu atau dalam situasi khusus.	tanpa pengumuman publik dan ditujukan untuk calon karyawan yang sudah dikenal atau direkomendasikan oleh pihak Museum. Perekrutan tertutup dianggap lebih efisien dan cepat, tetapi umumnya digunakan hanya untuk posisi tertentu atau dalam situasi khusus.
MZ	: apa yang menjadi faktor penghambat dalam proses rekrutmen calon karyawan di museum Pusaka Nias ?	
FL	: yang menjadi faktor penghambat dalam proses rekrutmen calon karyawan adanya keterbatasan sumber daya museum memiliki sumber daya terbatas untuk melaksanakan proses perekrutan yang adil dan efisien , termasuk kurangnya staf yang terlatih dalam perekrutan calon karyawan yang dibutuhkan.	Faktor penghambat dalam proses rekrutmen calon karyawan di Museum Pusaka Nias. Faktor tersebut adalah keterbatasan sumber daya, termasuk kurangnya staf yang terlatih untuk melaksanakan proses perekrutan yang adil dan efisien.
MZ	: Bagaimana proses perekrutan yang digunakan oleh pihak Museum untuk merekrut calon karyawan yang mengisi kekosongan di dalam bidang yang dibutuhkan?	-
FL	: Proses perekrutan calon karyawan di Museum Pusaka nias yang sering digunakan dengan metode perekrutan secara tertutup karna keterbatasan Sumber daya : proses perekrutan tertutup lebih efisien dalam hal waktu dan sumber daya, terutama jika museum memiliki	Alasan penggunaan metode perekrutan tertutup di Museum Pusaka Nias. Keterbatasan sumber daya, seperti

	anggaran terbatas dan ingin menghindari proses panjang dan mahal.	anggaran terbatas, membuat perekrutan tertutup menjadi pilihan yang lebih efisien dalam hal waktu dan biaya, serta menghindari proses yang panjang dan mahal.
MZ	Bagaimana melakukan kualifikasi pada setiap calon karyawan di Museum pusaka Nias?	Kualifikasi dalam memilih calon karyawan dalam perekrutan tertutup. Kepala unit bertanggung jawab untuk mempertimbangkan dan memilih calon karyawan yang tidak hanya memiliki kinerja yang baik tetapi juga kepribadian yang baik.
FL	Kualifikasi memilih calon karyawan, apabila itu perekrutan secara tertutup, maka kepala unitlah yang akan mempertimbangkannya, tentunya dalam hal ini memilih peserta calon karyawan yang bekerja dengan baik dan memiliki kepribadian yang baik.	
MZ	Bagaimana cara mengatasi faktor penghambat proses perekrutan calon karyawan?	-
FL	Dalam mengatasi faktor penghambat dalam proses perekrutan harus membutuhkan pendekatan yang komprehensif artinya lembaga Museum Pusaka Nias melakukan analisis kebutuhan yang spesifik untuk posisi yang akan diisi, termasuk keterampilan, pengalaman, dan kualifikasi yang diperlukan oleh lembaga Museum Pusaka Nias. Dalam hal ini juga dalam mengatasi faktor penghambat harus membutuhkan strategi yang efektif dan terencana.	Pendekatan komprehensif dalam mengatasi faktor penghambat dalam proses perekrutan di Museum Pusaka Nias. Hal ini mencakup analisis kebutuhan spesifik untuk posisi yang akan diisi, termasuk keterampilan, pengalaman, dan kualifikasi yang diperlukan, serta penerapan strategi yang efektif dan terencana untuk

			mengatasi penghambat tersebut.
MZ	Bagaimana proses seleksi karyawan berdasarkan kebutuhan museum pusaka nias ?		-
	Proses seleksi karyawan berdasarkan kebutuhan museum yaitu melakukan analisis kebutuhan museum disetiap posisi harus memiliki deskripsi pekerjaan yang jelas, termasuk tanggung jawab, keterampilan, dan kompetensi yang diperlukan.		Proses seleksi berdasarkan kebutuhan museum pusaka nias
MZ	Apa yang menjadi Kendala sumber daya dan etika dalam proses perekrutan karyawan di Museum Pusaka Niasn ?		-
FL	kendala sumber daya etika dalam proses perekrutan adanya keterbatasan sumber daya, termasuk anggaran yang minim dan kurangnya staf terlatih, menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan proses perekrutan yang adil dan efisien. " keterbatasan dalam hal sumber daya, terutama staf yang terlatih untuk melakukan perekrutan.		kendala sumber daya etika dalam proses perekrutan adanya keterbatasan sumber daya, termasuk anggaran yang minim dan kurangnya staf terlatih, menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan proses perekrutan yang adil dan efisien.

No. Wawancara	: 04
Narasumber / Status	: Mustika zega (Sebagai Pemandu)
Penanya	: M.Z
Perihal	: Kualifikasi yang diberikan dalam metode perekrutan karyawan di Museum Pusaka Nias.
Tipe Wawancara	: Terstruktur
Hari/Tanggal	: Selasa 30 juli 2024
Waktu	: 16:55 wib
Lokasi	: Museum Pusaka Nias
Suasana	M.Z berangkat dari rumah (Desa Nazalou) sekitar 03:00 Wib, cuaca pada saat itu sejuk dan matahari ditutupin awan, M.Z sampai di Museum Pusaka Nias langsung ke Pemandu Museum Pusaka Nias jam 16:55wib, hal yang pertama di lakukan adalah mengecek ponsel untuk menghubungi N.D, kemudian melapor ke petugas untuk menunjukkan ruangan N.D setelah tiba ruangan N.D sedikit basa-basih dilakukan kembali M.Z mengeluarkan Snack yang telah disiapkan dan memohon izin untuk merekam pembicaraan.

Inisial		Transkrip	Ide Pokok
MZ	:	Ya'ahowu ibu, izin merekam buat kebutuhan analisis data.	-
MU	:	Iya, boleh dek	-

MZ	:	Izin satu lagi, apa nanti saya boleh menulis nama asli bapak	-
MU	:	Boleh dek	-
MZ	:	Gini ibu , saya sudah banyak dengar tentang pelaksanaan perekrutan karyawan di Museum Pusaka Nias, nah bagaimana kualifikasi dalam metode perekrutan karyawan di Museum pusaka Nias.	-
MU	:	Kualifikasi dalam proses perekrutan karyawan di Museum Pusaka Nias secara tertutup mengacu pada serangkaian persyaratan dan kompetensi yang harus dipenuhi kebutuhan posisi yang harus dibuka. Proses perekrutan tertutup bahwa kesempatan ini tidak diumumkan secara luas ke public, tetapi lebih ditujukan kepada kandidat yang sudah teridentifikasi atau direkomendasikan , misalnya oleh staf internal atau melalui jaringan profesional tertentu. Kualifikasi biasanya diperiksa dalam proses pendidikan dan latar belakang, pengalaman kerja,kompetensi teknis, dan keterampilan	Kualifikasi dalam proses perekrutan karyawan secara tertutup di Museum Pusaka Nias.
MZ	:	Bagaimana proses perekrutan yang di terapkan di Museum Pusaka Nias untuk perekrutan calon karyawan ?	
MU	:	proses perekrutan yang dilakukan oleh Museum pusaka Nias Menggunakan Metode tertutup,dimana pelaksanaan metode perekrutan di Museum Pusakan Nias berupa metode tertutup disetiap unit yang melakukan perekrutan serta menginstruksikan karyawan untuk bekerja sesuai yang diharapkan oleh pihak Museum Pusaka Nias.	Penggunaan metode perekrutan tertutup di Museum Pusaka Nias. Proses ini dilakukan di setiap unit yang melakukan perekrutan dan melibatkan instruksi kepada

			karyawan untuk bekerja sesuai dengan harapan pihak museum.
MZ	:	apa saja yang menjadi faktor penghambat dalam perekrutan secara tertutup ?	
		faktor penghambat dalam proses perekrutan yaitu masalah kepatuhan dan etika yang dimana proses perekrutan yang tertutup bertentangan dengan prinsi- prinsip kepatuhan dan etika dalam perekrutan, yang mengharuskan proses yang adil dan trasparan untuk memastikan bahwa semua calon diberikan kesempatan yang sama.biasanya faktor ini dapat mempengaruhi efektivitas dan kualitas perekrutan serta potensi berdampak negative pada reputasi Museum.	Faktor penghambat dalam Proses perekrutan yang berkaitan dengan kepatuhan dan etika. Metode perekrutan tertutup dapat bertentangan dengan prinsip-prinsip kepatuhan dan etika yang mengharuskan proses yang adil dan transparan. Hal ini dapat mempengaruhi efektivitas dan kualitas perekrutan serta berpotensi berdampak negatif pada reputasi Museum.
MU	:		
MZ	:	Bagaimana proses perekrutan calon karyawan pada Museum pusaka nias?	
		perekrutan karyawan terhadap sumber daya manusia di lembaga Museum Pusaka Nias ini sudah tentu bertujuan supaya karyawan di lembaga ini memiliki (kemampuan, skill, dalam meningkatkan kualitas kerja mereka,namun tujuan belum tercapai dengan baik dengan apa yang diharapkan , hal ini didasari dengan beberapa perekrutan karyawan di Museum Pusaka Nias. Dimana belum ada perkembangan yang bersangkutan terhadap kinerja mereka.baik itu di	Tujuan dan tantangan dalam perekrutan karyawan di Museum Pusaka Nias. Tujuannya adalah agar karyawan memiliki kemampuan dan keterampilan
MU	:		

	<p>sebabkan karena belum mampu untuk menjalankan pekerjaan yang telah diterapkan oleh lembaga Museum pusaka Nias.</p>	<p>yang dapat meningkatkan kualitas kerja mereka. Namun, tujuan ini belum tercapai dengan baik, karena terdapat masalah dalam perkembangan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh ketidakmampuan beberapa karyawan untuk menjalankan pekerjaan sesuai harapan lembaga.</p>
MZ :	<p>Apa yang menjadi kendala daya sumber dan etika dalam proses perekrutan tertutup di Museum Pusaka Nias</p>	<p>-</p>
MU :	<p>Kendala daya sumber dan etika dalam proses perekrutan yang tertutup bertentangan dengan prinsip transparansi dan keadilan, yang seharusnya menjadi landasan utama dalam setiap proses seleksi. "Proses perekrutan yang tertutup ini tidak sesuai dengan prinsip etika dan transparansi. Semua kandidat harus diberikan kesempatan yang sama, tetapi sayangnya, hal itu sering kali tidak terjadi," dan Ia menekankan bahwa keterutupan dalam perekrutan tidak hanya menciptakan ketidakadilan bagi calon karyawan, tetapi juga merusak reputasi museum di mata masyarakat.</p>	<p>Kendala daya sumber dan etika dalam proses perekrutan yang tertutup bertentangan dengan prinsip transparansi dan keadilan, yang seharusnya menjadi landasan utama dalam setiap proses seleksi.</p>

No. Wawancara	: 05
Narasumber / Status	: Cristi E. Zendato (Sebagai Pemandu Museum)
Penanya	: M.Z
Perihal	: Seperti apakah kualifikasi peserta calon karyawan yang direkrut di Museum Pusaka Nias.
Tipe Wawancara	: Terstruktur
Hari/Tanggal	: Rabu ,31 juli 2024
Waktu	: 16:00
Lokasi	: Museum Pusaka Nias
Suasana	M.Z berangkat dari rumah (Desa Nazalou) sekitar 03:00 Wib, cuaca pada saat itu sejuk dan matahari ditutupin awan, M.Z sampai di Museum Pusaka Nias langsung ke Pemandu Museum Pusaka Nias jam 16:00 wib, hal yang pertama di lakukan adalah mengecek ponsel untuk menghubungi N.D, kemudian melapor ke petugas untuk menunjukkan ruangan N.D setelah tiba ruangan N.D sedikit basa-basih dilakukan kembali M.Z mengeluarkan Snack yang telah disiapkan dan memohon izin untuk merekam pembicaraan.

Inisial		Transkrip	Ide Pokok
MZ	:	Ya'ahowu ibu, izin merekam buat kebutuhan analisis data.	-
CZ	:	Iya, boleh dek	-

MZ	:	Izin satu lagi, apa nanti saya boleh menulis nama asli bapak	-
CZ	:	Boleh dek	-
MZ	:	Gini ibu , saya sudah banyak dengar tentang pelaksanaan perekrutan karyawan di Museum Pusaka Nias.Nah seperti apakah kualifikasi peserta calon karyawan yang direkrut di Museum Pusaka Nias.	
CZ	:	Kualifikasi yang diberikan oleh Museum Pusaka Nias biasanya perlu memiliki akses khusus informasi dan sumber internal Museum. Tetapi kriteria khusus atau preverensi tertentu yang dicari oleh Museum, seperti pengalaman khusus atau keterampilan tertentu yang sangat spesifik sesuai dengan kebutuhan internal museum pada saat ini.	Kualifikasi dalam perekrutan tertutup di Museum Pusaka Nias. Kualifikasi ini biasanya memerlukan akses khusus ke informasi dan sumber internal museum. Selain itu, Museum mencari kriteria khusus atau preferensi tertentu, seperti pengalaman atau keterampilan spesifik yang sesuai dengan kebutuhan internal museum saat ini.
MZ	:	Bagaimana proses perekrutan calon karyawan pada Museum pusaka nias?	-
CZ	:	Proses perekrutan calon karyawan di Museum Pusaka Nias melibatkan identifikasi Kebutuhan: Menentukan kebutuhan posisi dan kualifikasi yang diperlukan. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan yang direkrut sesuai dengan kebutuhan museum dan dapat memberikan kontribusi yang positif.	Proses perekrutan calon karyawan di Museum Pusaka Niasyang melibatkan identifikasi kebutuhan posisi dan kualifikasi yang diperlukan. Tujuan utama dari proses ini adalah untuk

		memastikan bahwa karyawan yang direkrut sesuai dengan kebutuhan museum dan dapat memberikan kontribusi positif.
MZ	: Apa yang menjadi faktor penghambat dalam proses perekrutan?	-
CZ	: Faktor penghambat dalam proses rekrutmen calon karyawan adanya keterbatasan sumber daya museum memiliki sumber daya terbatas untuk melaksanakan proses perekrutan yang adil dan efisien, termasuk kurangnya staf yang terlatih dalam perekrutan calon karyawan yang dibutuhkan.	Faktor penghambat dalam proses perekrutan calon karyawan di Museum Pusaka Nias. Faktor-faktor tersebut termasuk keterbatasan sumber daya, seperti anggaran dan staf yang terlatih, yang dapat mempengaruhi kemampuan museum untuk melaksanakan proses perekrutan yang adil dan efisien.
MZ	: Bagaimana metode dalam upaya mengatasi faktor penghambat proses perekrutan calon karyawan di Museum Pusaka Nias?	-
CZ	: Untuk mengatasi faktor penghambat dalam proses perekrutan calon karyawan di Museum Pusaka Nias, beberapa metode yang dapat diterapkan meliputi: 1. Analisis Kebutuhan yang Mendalam: Melakukan analisis mendalam tentang kebutuhan posisi yang akan diisi, termasuk keterampilan, pengalaman, dan kualifikasi yang	Metode untuk mengatasi faktor penghambat dalam proses perekrutan karyawan di Museum Pusaka Nias. Metode-metode tersebut meliputi:

	<p>spesifik. Ini membantu memastikan bahwa proses perekrutan tepat sasaran.</p> <p>2. Pengembangan dan Pelatihan Staf Perekrutan: Melatih staf yang terlibat dalam perekrutan untuk memastikan mereka memahami prinsip-prinsip kepatuhan dan etika serta teknik perekrutan yang efektif.</p> <p>3. Penerapan Proses yang Adil dan Transparan: Meskipun menggunakan metode tertutup, memastikan bahwa proses perekrutan tetap adil dan transparan. Misalnya, dengan mendokumentasikan kriteria seleksi dan proses evaluasi secara jelas.</p> <p>4. Peningkatan Komunikasi Internal: Memperkuat komunikasi dan koordinasi di antara unit yang terlibat dalam perekrutan untuk memastikan informasi yang tepat dan konsisten mengenai calon karyawan.</p> <p>5. Pemantauan dan Evaluasi Proses: Secara berkala mengevaluasi dan memantau proses perekrutan untuk mengidentifikasi dan mengatasi masalah yang muncul. Ini termasuk mengevaluasi efektivitas metode perekrutan dan dampaknya terhadap kualitas karyawan.</p> <p>6. Penyesuaian Metode Perekrutan: Jika metode tertutup menghambat proses atau menciptakan masalah kepatuhan, pertimbangkan untuk mengadopsi metode yang lebih</p>	<p>1. Analisis Kebutuhan yang Mendalam: Memahami kebutuhan posisi, termasuk keterampilan, pengalaman, dan kualifikasi spesifik.</p> <p>2. Pengembangan dan Pelatihan Staf Perekrutan: Melatih staf perekrutan untuk memahami prinsip kepatuhan, etika, dan teknik perekrutan yang efektif.</p> <p>3. Penerapan Proses yang Adil dan Transparan: Menjaga proses perekrutan tetap adil dan transparan meskipun menggunakan metode tertutup.</p> <p>4. Peningkatan Komunikasi Internal: Memperkuat koordinasi dan komunikasi di antara unit yang terlibat dalam perekrutan.</p> <p>5. Pemantauan dan Evaluasi Proses :</p>
--	--	---

	<p>terbuka untuk posisi tertentu, sambil tetap menjaga kerahasiaan jika diperlukan.</p> <p>7. Meningkatkan Sistem Pendaftaran dan Seleksi: Menggunakan sistem pendaftaran yang lebih efisien dan teknologi untuk mengelola aplikasi dan proses seleksi, sehingga mengurangi beban administratif dan meningkatkan kecepatan proses.</p> <p>8. Mengatasi Masalah Kepatuhan dan Etika: Menetapkan pedoman yang jelas untuk memastikan bahwa semua calon diberikan kesempatan yang sama, meskipun perekrutan dilakukan secara tertutup.</p> <p>Dengan menerapkan metode ini, Museum Pusaka Nias dapat mengatasi faktor penghambat dalam proses perekrutan dan meningkatkan kualitas serta efektivitas perekrutan karyawan.</p>	<p>Mengevaluasi dan memantau proses perekrutan secara berkala untuk mengidentifikasi dan mengatasi masalah.</p> <p>6. Penyesuaian Metode Perekrutan: Mengadaptasi metode perekrutan untuk memastikan kepatuhan sambil menjaga kerahasiaan jika diperlukan.</p> <p>7. Meningkatkan Sistem Pendaftaran dan Seleksi: Menggunakan teknologi untuk memperbaiki sistem pendaftaran dan seleksi.</p> <p>8. Mengatasi Masalah Kepatuhan dan Etika: Menetapkan pedoman untuk memastikan kesempatan yang sama bagi semua calon.</p> <p>Dengan menerapkan metode-metode ini, Museum Pusaka Nias dapat mengatasi penghambat dalam proses</p>
--	--	--

		perekrutan dan meningkatkan efektivitas serta kualitas perekrutan karyawan.
MZ :	<p>Apa yang menjadi tujuan utama dalam melakukan perekrutan karyawan di Museum Pusaka Nias?</p> <p>Tujuan utama dalam melakukan perekrutan karyawan di Museum Pusaka Nias adalah untuk memperoleh karyawan yang memiliki keterampilan, pengalaman, dan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan museum. Tujuan ini mencakup:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan Kualitas Kerja: Mendapatkan karyawan yang dapat meningkatkan kualitas kerja dan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan museum. 2. Memenuhi Kebutuhan Posisi: Mengisi posisi yang kosong dengan kandidat yang memenuhi kriteria spesifik dan memiliki kemampuan untuk menjalankan tanggung jawab posisi tersebut. 3. Menunjang Misi dan Visi Museum: Memastikan bahwa karyawan baru sejalan dengan misi dan visi museum, serta dapat mendukung dan memperkuat nilai-nilai dan tujuan jangka panjang museum. 4. Meningkatkan Efisiensi Operasional : Menyediakan sumber daya manusia yang dapat 	-
CZ :		<p>Ide pokok dari uraian di atas adalah tujuan utama perekrutan karyawan di Museum Pusaka Nias. Tujuan tersebut meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan Kualitas Kerja: Mendapatkan karyawan yang dapat meningkatkan kualitas kerja dan berkontribusi positif pada pencapaian tujuan museum. 2. Memenuhi Kebutuhan Posisi: Mengisi posisi yang kosong dengan kandidat yang memiliki kualifikasi yang sesuai dan mampu menjalankan tanggung jawab. 3. Menunjang Misi dan Visi Museum:

	<p>bekerja secara efektif dan efisien, membantu museum dalam menjalankan operasional sehari-hari dan proyek-proyek khusus.</p> <p>5. Mengoptimalkan Sumber Daya : Memastikan proses perekrutan dilakukan dengan efisien, mempertimbangkan keterbatasan sumber daya dan anggaran yang ada di museum.</p> <p>Dengan mencapai tujuan-tujuan ini, Museum Pusaka Nias dapat membangun tim yang solid dan berkualitas untuk mendukung keberhasilan dan perkembangan museum.</p>	<p>Memastikan karyawan baru sejalan dengan misi dan visi museum serta mendukung nilai-nilai dan tujuan jangka panjang.</p> <p>4. Meningkatkan Efisiensi</p> <p>Operasional: Menyediakan sumber daya manusia yang bekerja secara efektif dan efisien untuk mendukung operasional sehari-hari dan proyek-proyek khusus.</p> <p>5. Mengoptimalkan Sumber Daya: Melakukan proses perekrutan dengan efisien, mempertimbangkan keterbatasan sumber daya dan anggaran.</p> <p>Tujuan-tujuan ini bertujuan untuk membangun tim yang solid dan berkualitas guna mendukung keberhasilan dan perkembangan Museum Pusaka Nias.</p>
--	---	--

MZ	<p>Bagaimana proses strategi pengembangan proses perekrutan yang efisien?</p> <p>mengenai strategi pengembangan proses perekrutan yang efisien harusnya melakukan analisis kebutuhan karyawan, serta menggaris bawahi pentingnya melakukan analisis mendalam mengenai kebutuhan posisi yang akan diisi. Hal ini meliputi keterampilan, pengalaman, dan kualifikasi spesifik yang diperlukan, guna memastikan bahwa proses perekrutan berjalan secara tepat sasaran. Meskipun ada penggunaan metode perekrutan yang bersifat tertutup, Cristi menegaskan bahwa museum tetap berupaya menjaga prinsip keadilan dan transparansi dengan mendokumentasikan kriteria seleksi dan proses evaluasi secara jelas.</p>	<p>mengenai strategi pengembangan proses perekrutan yang efisien harusnya melakukan analisis kebutuhan karyawan, serta menggaris bawahi pentingnya melakukan analisis mendalam mengenai kebutuhan posisi yang akan diisi.</p>
MZ	<p>Bagaimana proses pendekatan komprehensif dalam meningkatkan efektivitas perekrutan di Museum Pusaka Nias</p>	<p>-</p>
CZ	<p>Museum Pusaka Nias sering kali membutuhkan pendekatan komprehensif dalam meningkatkan efektivitas kandidat dengan akses khusus terhadap informasi dan sumber daya internal museum, serta keterampilan spesifik yang sesuai dengan kebutuhan museum pada waktu tertentu. "Kualifikasi yang kami cari sering kali sangat spesifik, terutama ketika terkait dengan kebutuhan museum yang terus berkembang. Kandidat yang memiliki akses dan pemahaman terhadap informasi internal museum memiliki nilai lebih jelas.</p>	<p>Museum Pusaka Nias sering kali membutuhkan pendekatan komprehensif dalam meningkatkan efektivitas kandidat dengan akses khusus terhadap informasi dan sumber daya internal museum, serta keterampilan spesifik yang sesuai dengan kebutuhan museum pada waktu tertentu.</p>

ANALISIS DATA TERKAIT PROSES PEREKRUTAN KARYAWAN DI MUSEUM PUSAKA NIAS

IDE POKOK PENELITIAN	KONSEPTUALISASI	KATEGORISASI	TEMATISASI
<p>Museum Pusaka Nias menginginkan proses perekrutan yang dapat menyeleksi karyawan dengan keterampilan yang sesuai untuk memberikan dampak positif bagi museum.</p>	<p>Seleksi karyawan yang sesuai dengan kebutuhan museum untuk mencapai tujuan organisasi.</p>	<p>Proses perekrutan berbasis kebutuhan museum.</p>	<p>Seleksi karyawan yang efektif dan relevan.</p>
<p>Keterbatasan sumber daya dan tantangan kepatuhan serta etika dalam proses perekrutan menjadi penghambat yang perlu diatasi untuk memastikan perekrutan yang efisien.</p>	<p>Tantangan dalam proses perekrutan, termasuk kendala sumber daya dan kepatuhan serta etika.</p>	<p>Faktor penghambat dalam perekrutan.</p>	<p>Penghambat dalam perekrutan: sumber daya dan etika.</p>
<p>Mengembangkan metode untuk mengatasi penghambat, termasuk analisis kebutuhan yang mendalam, pelatihan staf, dan penerapan proses yang adil serta transparan.</p>	<p>Metode untuk mengatasi hambatan dalam perekrutan dengan pendekatan yang strategis dan terencana.</p>	<p>Pendekatan strategis dalam perekrutan.</p>	<p>Pengembangan metode perekrutan: analisis, pelatihan, dan transparansi.</p>

<p>Kualifikasi yang ketat dan relevan harus dipenuhi untuk memastikan karyawan yang direkrut memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan museum.</p>	<p>Penetapan standar kualifikasi yang relevan untuk memastikan pemenuhan kebutuhan posisi yang dibutuhkan oleh museum.</p>	<p>Standar kualifikasi dalam perekrutan.</p>	<p>Pemenuhan kualifikasi ketat dalam perekrutan.</p>
<p>Pendekatan komprehensif yang mencakup analisis kebutuhan posisi dan strategi untuk mengatasi penghambat sangat penting untuk meningkatkan efektivitas perekrutan museum.</p>	<p>Pendekatan holistik dalam perekrutan mempertimbangkan semua aspek penting dalam pemilihan karyawan.</p>	<p>Pendekatan menyeluruh dalam perekrutan.</p>	<p>Pendekatan komprehensif dan strategis untuk meningkatkan efektivitas perekrutan.</p>

IDE POKOK DARI ND/ KATA KUNCI	KONSEPTUALISASI	KATEGORISASI	TEMATISASI
Proses perekrutan calon karyawan di Museum Pusaka Nias.	Analisis sistematis terhadap langkah-langkah dan tahapan yang diterapkan dalam proses perekrutan karyawan di Museum Pusaka Nias.	Tahapan Proses Perekrutan	Tema ini menekankan pentingnya memahami setiap tahap dalam proses perekrutan karyawan, dari identifikasi kebutuhan hingga seleksi akhir, serta bagaimana proses ini diimplementasikan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia di museum.
-	-	-	-
Faktor penghambat dalam proses perekrutan karyawan di Museum Pusaka Nias	Identifikasi hambatan-hambatan yang muncul selama proses perekrutan dan bagaimana hambatan ini mempengaruhi efektivitas serta efisiensi perekrutan.	Hambatan dalam Perekrutan	Tema ini mengeksplorasi berbagai tantangan yang dihadapi oleh Museum Pusaka Nias dalam proses perekrutan, baik dari segi internal maupun eksternal, serta dampaknya terhadap keberhasilan perekrutan

			karyawan yang sesuai dengan kebutuhan museum.
-	-	-	-
Metode dalam upaya mengatasi faktor penghambat dalam proses perekrutan karyawan di Museum Pusaka Nias	Evaluasi terhadap strategi dan metode yang digunakan untuk mengatasi hambatan dalam proses perekrutan guna memastikan proses berjalan lancar.	Solusi untuk Mengatasi Hambatan	Tema ini berfokus pada pendekatan dan metode yang digunakan untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam perekrutan, serta efektivitas solusi tersebut dalam mencapai hasil perekrutan yang optimal bagi museum.
-	-	-	-
Kualifikasi calon karyawan harus terpenuhi dari karyawan yang dibawahinya.	Penekanan pada pentingnya pemenuhan kualifikasi spesifik yang ditetapkan, yang harus dipenuhi oleh calon karyawan untuk memastikan kinerja yang optimal.	Standar Kualifikasi	Tema ini menyoroti pentingnya menetapkan dan memenuhi standar kualifikasi yang ketat bagi calon karyawan, serta bagaimana pemenuhan kualifikasi ini mempengaruhi kesuksesan dan efektivitas kinerja karyawan di museum.

Pelaksanaan perekrutan karyawan terhadap sumber daya manusia di Museum Pusaka Nias.	- Implementasi dari strategi perekrutan dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk memastikan museum memiliki staf yang kompeten dan berkualitas.	- Implementasi Perekrutan	- Tema ini mengeksplorasi bagaimana strategi perekrutan diterapkan secara praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia di Museum Pusaka Nias, serta dampak dari pelaksanaan ini terhadap kualitas dan efektivitas tim yang dibentuk.
---	---	------------------------------	--

IDE POKOK DARI FH / KATA KUNCI	KONSEPTUALISASI	KATEGORISASI	TEMATISASI
Museum Pusaka Nias ingin mendapatkan karyawan yang memiliki keterampilan atau kemampuan yang dibutuhkan, dengan harapan bahwa hal ini akan memberikan dampak positif pada museum tersebut.	Pengembangan strategi perekrutan yang fokus pada identifikasi keterampilan dan kompetensi yang spesifik dibutuhkan oleh museum untuk mencapai tujuan organisasi.	Seleksi Keterampilan dan Kompetensi	Tema ini menekankan pentingnya proses seleksi berdasarkan keterampilan dan kompetensi spesifik yang sesuai dengan kebutuhan museum, serta bagaimana hal ini berkontribusi pada kesuksesan operasional dan pengembangan jangka panjang museum.
-	-	-	-
Penggunaan metode perekrutan tertutup oleh Museum Pusaka Nias yang bertujuan untuk menciptakan loyalitas dan komitmen yang lebih kuat dari kandidat yang terpilih.	Penerapan metode perekrutan tertutup sebagai pendekatan strategis untuk membangun loyalitas dan komitmen yang lebih dalam dari karyawan yang direkrut.	Metode Perekrutan Tertutup	Tema ini mengeksplorasi alasan di balik penggunaan metode perekrutan tertutup dan dampaknya terhadap loyalitas dan komitmen karyawan, serta bagaimana metode ini dibandingkan dengan metode perekrutan

			terbuka dalam konteks lembaga budaya seperti museum.
	-	-	-
Peran kepala unit dalam memilih calon karyawan pada proses perekrutan tertutup.	Pelibatan kepala unit sebagai aktor kunci dalam proses perekrutan untuk memastikan kandidat yang dipilih sesuai dengan kebutuhan unit spesifik.	Keterlibatan Kepemimpinan	Tema ini menggarisbawahi peran kritis yang dimainkan oleh kepala unit dalam proses perekrutan, terutama dalam memastikan kecocokan kandidat dengan kebutuhan operasional spesifik unit, serta dampak dari kepemimpinan pada hasil perekrutan.
	-	-	-
Tujuan perekrutan calon karyawan untuk memperoleh karyawan berkualitas yang diharapkan dapat memberikan dampak positif pada Museum	Menetapkan kualitas sebagai prioritas utama dalam proses perekrutan untuk memastikan bahwa hanya kandidat terbaik yang diterima, sehingga memberikan dampak positif pada museum.	Orientasi Kualitas	Tema ini fokus pada pentingnya kualitas dalam perekrutan karyawan dan bagaimana penekanan pada kualitas dapat menghasilkan hasil yang signifikan dan

Pusaka Nias.			menguntungkan bagi pengembangan institusi seperti museum.
-	-	-	-
<p>Alasan penggunaan metode perekrutan tertutup di Museum. Metode ini dipilih karena memungkinkan untuk membangun hubungan yang lebih dekat dan personal dengan kandidat yang direkrut.</p>	<p>Pendekatan perekrutan tertutup sebagai alat untuk membangun hubungan kerja yang lebih personal dan mendalam, yang dapat meningkatkan kinerja dan integrasi karyawan.</p>	<p>Relasi Personal dalam Perekrutan</p>	<p>Tema ini mengeksplorasi bagaimana metode perekrutan tertutup memungkinkan pembangunan hubungan yang lebih dekat antara institusi dan kandidat, serta implikasi dari pendekatan ini terhadap budaya organisasi dan kinerja karyawan.</p>

ANALISIS DATA METODE PEREKRUTAN KARYAWAN DI MUSEUM PUSAKA NIAS

IDE POKOK DARI ,FL / KATA KUNCI	KONSEPTUALISASI	KATEGORISASI	TEMATISASI
<p>Alasan penggunaan metode perekrutan tertutup di Museum Pusaka Nias. Metode ini dipilih untuk mengutamakan calon internal atau kelompok tertentu yang sudah dikenal guna memastikan proses perekrutan yang lebih terkendali dan berfokus, serta pengumuman lowongan pekerjaan disebarluaskan hanya di kalangan internal atau jaringan profesional tertentu.</p>	<p>Metodologi Rekrutmen Tertutup sebagai Strategi Pengendalian dan Efisiensi: Penggunaan pendekatan rekrutmen tertutup untuk kendali dan efisiensi dalam proses seleksi.</p>	<p>Klasifikasi Strategi Rekrutmen Berdasarkan Aksesibilitas dan Target Kandidat: Pembatasan pengumuman hanya kepada kalangan internal atau jaringan profesional tertentu.</p>	<p>Efektivitas dan Efisiensi dalam Proses Seleksi Personalia di Lingkungan dengan Sumber Daya Terbatas: Fokus pada manajemen tantangan sumber daya terbatas melalui metode rekrutmen tertutup.</p>
<p>Metode perekrutan tertutup di Museum Pusaka Nias. Metode ini dilakukan tanpa pengumuman publik dan ditujukan untuk calon karyawan yang sudah dikenal atau direkomendasikan oleh pihak</p>	<p>Efisiensi dalam Penggunaan Sumber Daya: Pengadopsian metode rekrutmen tertutup sebagai solusi atas keterbatasan sumber daya, waktu, dan biaya.</p>	<p>Prioritas Rekrutmen Internal: Pengelompokan metode yang mengutamakan kandidat dari dalam organisasi untuk menghemat sumber daya.</p>	<p>Optimalisasi Sumber Daya melalui Perekrutan Tertutup: Tema yang mengangakat pentingnya efisiensi waktu dan biaya dalam lingkungan dengan anggaran terbatas.</p>

Museum. Perekrutan tertutup dianggap lebih efisien dan cepat, tetapi umumnya digunakan hanya untuk posisi tertentu atau dalam situasi khusus.	-			
Faktor penghambat dalam proses rekrutmen calon karyawan di Museum Pusaka Nias. Faktor tersebut adalah keterbatasan sumber daya, termasuk kurangnya staf yang terlatih untuk melaksanakan proses perekrutan yang adil dan efisien.	-	Keterbatasan dalam Infrastruktur dan Kapasitas Manusia: Identifikasi keterbatasan dalam sumber daya manusia dan infrastruktur sebagai hambatan dalam rekrutmen yang efisien.	Kendala Operasional dalam Rekrutmen: Kategori ini mengacu pada hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan rekrutmen akibat kekurangan sumber daya.	Strategi Penanganan Keterbatasan dalam Perekrutan: Tema yang berfokus pada pengembangan solusi untuk mengatasi hambatan sumber daya dalam proses perekrutan.
Kualifikasi dalam memilih calon karyawan dalam perekrutan tertutup. Kepala unit bertanggung jawab untuk mempertimbangkan dan memilih calon karyawan yang tidak hanya memiliki kinerja yang baik tetapi juga kepribadian yang baik.	-	Integrasi Kompetensi dan Kepribadian dalam Seleksi: Pendekatan seleksi yang mempertimbangkan tidak hanya kemampuan teknis tetapi juga kepribadian calon karyawan.	Standar Evaluasi dalam Rekrutmen: Kategori yang mengklasifikasikan kriteria seleksi berdasarkan kompetensi dan karakter personal.	Penekanan pada Kualifikasi dalam Perekrutan Tertutup: Tema ini membahas pentingnya pemilihan karyawan yang memenuhi standar kualifikasi yang ditetapkan.

<p>-</p> <p>Pendekatan komprehensif dalam mengatasi faktor penghambat dalam proses perekrutan di Museum Pusaka Nias. Hal ini mencakup analisis kebutuhan spesifik untuk posisi yang akan diisi, termasuk keterampilan, pengalaman, dan kualifikasi yang diperlukan, serta penerapan strategi yang efektif dan terencana untuk mengatasi penghambat tersebut.</p>	<p>-</p> <p>Analisis Kebutuhan dan Strategi Pengelolaan Hambatan: Pendekatan menyeluruh dalam mengidentifikasi kebutuhan posisi dan penerapan strategi untuk mengatasi hambatan.</p>	<p>-</p> <p>Pemetaan Strategi Rekrutmen: Kategori ini mencakup pengelompokan strategi yang diterapkan untuk menangani kendala dalam proses rekrutmen.</p>	<p>-</p> <p>Pendekatan Sistematis dalam Penyelesaian Hambatan Rekrutmen: Tema ini menyoroti pentingnya pendekatan yang sistematis dan terencana dalam mengatasi hambatan dalam rekrutmen.</p>
--	--	---	---

ANALISIS DATA METODE PEREKRUTAN KARYAWAN DI MUSEUM PUSAKA NIAS

IDE POKOK DARI, MU / KATA KUNCI	KONSEPTUALISASI	KATEGORISASI	TEMATISASI
<p>Kualifikasi dalam proses perekrutan karyawan secara tertutup di Museum Pusaka Nias. Proses ini mengacu pada serangkaian persyaratan dan kompetensi yang harus dipenuhi sesuai dengan kebutuhan posisi yang dibuka. Perekrutan tertutup tidak diumumkan secara luas ke publik, tetapi ditujukan kepada kandidat yang sudah teridentifikasi atau direkomendasikan, seperti staf internal atau melalui jaringan profesional tertentu. Kualifikasi yang diperiksa meliputi pendidikan, latar belakang, pengalaman kerja, kompetensi teknis, dan keterampilan.</p>	<p>Spesifikasi Kualifikasi dalam Perekrutan Tertutup: Mengacu pada serangkaian persyaratan yang harus dipenuhi kandidat, meliputi pendidikan, pengalaman, dan kompetensi teknis yang sesuai dengan posisi yang ditawarkan.</p>	<p>Kualifikasi Kandidat: Kategori ini meliputi semua aspek yang terkait dengan kualifikasi yang diperlukan dalam proses seleksi karyawan, seperti latar belakang pendidikan, pengalaman, dan kompetensi spesifik.</p>	<p>Seleksi Berbasis Kualifikasi dalam Perekrutan Tertutup: Tema yang berfokus pada pentingnya kualifikasi dan kompetensi dalam memastikan efektivitas proses perekrutan tertutup.</p>
<p>Penggunaan metode perekrutan</p>	<p>Implementasi Metode Perekrutan</p>	<p>Strategi Perekrutan: Kategori</p>	<p>Efisiensi dan Kontrol dalam</p>

<p>tertutup di Museum Pusaka Nias. Proses ini dilakukan di setiap unit yang melakukan perekrutan dan melibatkan instruksi kepada karyawan untuk bekerja sesuai dengan harapan pihak museum.</p>	<p>Tertutup: Proses perekrutan yang dilakukan secara internal dan melalui jaringan tertentu untuk memastikan kesesuaian kandidat dengan harapan museum.</p>	<p>ini mengelompokkan metode perekrutan yang digunakan di museum, khususnya yang melibatkan pendekatan tertutup.</p>	<p>Rekrutmen: Tema ini menyoroti bagaimana penggunaan metode perekrutan tertutup dapat memberikan kontrol lebih besar dan efisiensi dalam proses perekrutan.</p>
<p>Faktor penghambat dalam Proses perekrutan yang berkaitan dengan kepatuhan dan etika. Metode perekrutan tertutup dapat bertentangan dengan prinsip-prinsip kepatuhan dan etika yang mengharuskan proses yang adil dan transparan. Hal ini dapat mempengaruhi efektivitas dan kualitas perekrutan serta berpotensi berdampak negatif pada reputasi Museum.</p>	<p>Konflik antara Metode Tertutup dan Prinsip Etika: Penekanan pada potensi konflik antara perekrutan tertutup dan prinsip-prinsip kepatuhan serta etika yang memerlukan transparansi dan keadilan.</p>	<p>Hambatan Kepatuhan dan Etika: Kategori ini mencakup semua hambatan yang muncul akibat ketidakpatuhan terhadap prinsip-prinsip etika dan keadilan dalam perekrutan.</p>	<p>Tantangan Etis dalam Rekrutmen Tertutup: Tema yang membahas dampak negatif dari kurangnya transparansi dan potensi konflik etika dalam penggunaan metode perekrutan tertutup.</p>

<p>Tujuan dan tantangan dalam perekrutan karyawan di Museum Pusaka Nias. Tujuannya adalah agar karyawan memiliki kemampuan dan keterampilan yang dapat meningkatkan kualitas kerja mereka. Namun, tujuan ini belum tercapai dengan baik, karena terdapat masalah dalam perkembangan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh ketidakmampuan beberapa karyawan untuk menjalankan pekerjaan sesuai harapan lembaga.</p>	<p>Keselarasannya dengan Kinerja Karyawan: Menganalisis bagaimana tujuan perekrutan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan sering kali tidak tercapai karena masalah dalam perkembangan kinerja.</p>	<p>Tujuan Rekrutmen dan Kinerja Karyawan: Kategori ini berfokus pada hubungan antara tujuan perekrutan dan hasil kinerja karyawan, serta faktor-faktor yang menghambat pencapaian tujuan tersebut.</p>	<p>Tujuan Rekrutmen dan Kinerja Karyawan: Kategori ini berfokus pada hubungan antara tujuan perekrutan dan hasil kinerja karyawan, serta faktor-faktor yang menghambat pencapaian tujuan tersebut.</p>
--	---	--	--

ANALISIS DATA METODE PEREKRUTAN KARYAWAN DI MUSEUM PUSAKA NIAS

IDE POKOK DARI ,CZ / KATA KUNCI	KONSEPTUALISASI	KATEGORISASI	TEMATISASI
<p>Kualifikasi dalam perekrutan tertutup di Museum Pusaka Nias. Kualifikasi ini biasanya memerlukan akses khusus ke informasi dan sumber internal museum. Selain itu, Museum mencari kriteria khusus atau preferensi tertentu, seperti pengalaman atau keterampilan spesifik yang sesuai dengan kebutuhan internal museum saat ini.</p>	<p>Kualifikasi Khusus dalam Perekrutan Tertutup: Kualifikasi yang memerlukan akses khusus dan berfokus pada kriteria spesifik sesuai dengan kebutuhan internal museum.</p>	<p>Kriteria dan Preferensi Perekrutan: Kategori yang mencakup kriteria khusus seperti pengalaman, keterampilan, dan akses informasi internal yang diperlukan dalam perekrutan.</p>	<p>Pemenuhan Kualifikasi Khusus dalam Rekrutmen Tertutup: Tema ini membahas pentingnya kualifikasi dan kriteria khusus dalam proses perekrutan tertutup untuk memastikan kesesuaian dengan kebutuhan museum.</p>
<p>-</p> <p>Proses perekrutan calon karyawan di Museum Pusaka Nias yang melibatkan identifikasi kebutuhan posisi dan kualifikasi yang diperlukan. Tujuan utama dari proses ini adalah untuk memastikan bahwa karyawan yang direkrut sesuai dengan kebutuhan</p>	<p>Penyesuaian Kebutuhan Posisi dan Kualifikasi: Proses yang melibatkan identifikasi kebutuhan posisi dan kualifikasi yang sesuai untuk memastikan karyawan dapat berkontribusi secara positif.</p>	<p>Identifikasi dan Seleksi Kategori ini berfokus pada proses identifikasi kebutuhan posisi dan seleksi kualifikasi yang diperlukan.</p>	<p>Optimalisasi Proses Perekrutan untuk Pemenuhan Kebutuhan: Tema ini menyoroti pentingnya kesesuaian antara kualifikasi kandidat dan kebutuhan museum untuk meningkatkan</p>

museum dan dapat memberikan kontribusi positif.			kontribusi karyawan.
-			
Faktor penghambat dalam proses perekrutan calon karyawan di Museum Pusaka Nias. Faktor-faktor tersebut termasuk keterbatasan sumber daya, seperti anggaran dan staf yang terlatih, yang dapat mempengaruhi kemampuan museum untuk melaksanakan proses perekrutan yang adil dan efisien.	Keterbatasan Sumber Daya dalam Perekrutan: Faktor-faktor seperti anggaran dan kurangnya staf yang terlatih sebagai hambatan utama dalam melaksanakan perekrutan yang adil dan efisien.	Hambatan Operasional dan Sumber Daya: Kategori yang mencakup berbagai kendala operasional dan keterbatasan sumber daya yang menghambat proses perekrutan.	Tantangan dalam Mengatasi Keterbatasan Sumber Daya: Tema ini berfokus pada hambatan yang dihadapi museum dalam proses perekrutan, terutama yang terkait dengan keterbatasan sumber daya.
-			
Metode untuk mengatasi faktor penghambat dalam proses perekrutan karyawan di Museum Pusaka Nias. Metode-metode tersebut meliputi: 1 Analisis Kebutuhan yang Mendalam: Memahami secara mendalam kebutuhan posisi,	Strategi Komprehensif untuk Mengatasi Hambatan Perekrutan: Mengembangkan dan menerapkan metode yang mencakup analisis kebutuhan, pelatihan staf, transparansi, dan peningkatan komunikasi untuk mengatasi penghambat dalam perekrutan.	Pendekatan Terpadu untuk Perekrutan Efektif: Kategori ini mencakup metode-metode yang diterapkan untuk mengatasi hambatan dalam proses perekrutan, termasuk pelatihan, penyesuaian metode, dan pemantauan proses.	Implementasi Strategi untuk Mengatasi Hambatan dalam Rekrutmen: Tema yang berfokus pada penerapan strategi yang efektif dan terencana untuk mengatasi hambatan yang muncul dalam proses perekrutan karyawan

<p>termasuk keterampilan, pengalaman, dan kualifikasi spesifik.</p> <p>2. Pengembangan dan Pelatihan Staf Perekrutan: Melatih staf perekrutan untuk memahami prinsip kepatuhan, etika, dan teknik perekrutan yang efektif.</p> <p>3. Penerapan Proses yang Adil dan Transparan: Menjaga proses perekrutan tetap adil dan transparan meskipun menggunakan metode tertutup.</p> <p>4. Peningkatan Komunikasi Internal: Memperkuat koordinasi dan komunikasi di antara unit yang terlibat dalam perekrutan.</p> <p>5. Pemantauan dan Evaluasi Proses : Mengevaluasi dan memantau proses perekrutan secara berkala untuk mengidentifikasi dan</p>		<p>di museum.</p>
--	--	-------------------

<p>mengatasi masalah.</p> <p>6. Penyesuaian Metode Perekrutan: Mengadaptasi metode perekrutan untuk memastikan kepatuhan sambil menjaga kerahasiaan jika diperlukan.</p> <p>7. Meningkatkan Sistem Pendaftaran dan Seleksi: Menggunakan teknologi untuk memperbaiki sistem pendaftaran dan seleksi.</p> <p>8. Mengatasi Masalah Kepatuhan dan Etika: Menetapkan pedoman untuk memastikan kesempatan yang sama bagi semua calon.</p> <p>Dengan menerapkan metode-metode ini, Museum Pusaka Nias dapat mengatasi penghambat dalam proses perekrutan dan meningkatkan efektivitas serta kualitas perekrutan karyawan.</p>		
-		

<p>Ide pokok dari uraian di atas adalah tujuan utama perekrutan karyawan di Museum Pusaka Nias. Tujuan tersebut meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Meningkatkan Kualitas Kerja: Mendapatkan karyawan yang dapat meningkatkan kualitas kerja dan berkontribusi positif pada pencapaian tujuan museum.2. Memenuhi Kebutuhan Posisi: Mengisi posisi yang kosong dengan kandidat yang memiliki kualifikasi yang sesuai dan mampu menjalankan tanggung jawab.3. Menunjang Misi dan Visi Museum: Memastikan karyawan baru sejalan dengan misi dan visi museum serta mendukung nilai-nilai dan tujuan jangka panjang.4. Meningkatkan Efisiensi Operasional: Menyediakan sumber		
--	--	--

<p>daya manusia yang bekerja secara efektif dan efisien untuk mendukung operasional sehari-hari dan proyek-proyek khusus.</p> <p>5. Mengoptimalkan Sumber Daya: Melakukan proses perekrutan dengan efisien, mempertimbangkan keterbatasan sumber daya dan anggaran. ini bertujuan untuk membangun tim yang solid dan berkualitas guna mendukung keberhasilan dan perkembangan Museum Pusaka Nias.</p>			
---	--	--	--

ANALISIS DATA TERKAIT PROSES PEREKRUTAN KARYAWAN DI MUSEUM PUSAKA NIAS

No.	IDE POKOK DARI INFORMAN 1 / KATA KUNCI	IDE POKOK DARI INFORMAN 2/ KATA KUNCI	IDE POKOK DARI INFORMAN 3/ KATA KUNCI	IDE POKOK DARI INFORMAN 4 / KATA KUNCI	IDE POKOK DARI INFORMAN 5 / KATA KUNCI	IDE POKOK DARI PENELITIAN
01	Proses perekrutan calon karyawan di Museum Pusaka Nias.	Museum Pusaka Nias ingin mendapatkan karyawan yang memiliki keterampilan atau kemampuan yang dibutuhkan, dengan harapan bahwa hal ini akan memberikan dampak positif pada museum	Alasan penggunaan metode perekrutan tertutup di Museum Pusaka Nias. Metode ini dipilih untuk mengutamakan calon internal atau kelompok tertentu yang sudah dikenal guna memastikan proses perekrutan yang lebih terkendali dan berfokus, serta pengumuman lowongan pekerjaan	Kualifikasi dalam proses perekrutan karyawan secara tertutup di Museum Pusaka Nias. Proses ini mengacu pada serangkaian persyaratan dan kompetensi yang harus dipenuhi sesuai dengan kebutuhan posisi yang dibuka. Perekrutan tertutup tidak diumumkan secara luas ke publik, tetapi	Kualifikasi dalam perekrutan tertutup di Museum Pusaka Nias. Kualifikasi ini biasanya memerlukan akses khusus ke informasi dan sumber internal museum. Selain itu, Museum mencari kriteria khusus atau preferensi tertentu, seperti pengalaman atau keterampilan spesifik yang sesuai dengan kebutuhan	Museum Pusaka Nias menginginkan proses perekrutan yang dapat menyeleksi karyawan dengan keterampilan yang sesuai untuk memberikan dampak positif bagi museum.

	tersebut.	disebarluaskan hanya di kalangan internal atau jaringan profesional tertentu.	ditujukan kepada kandidat yang sudah teridentifikasi atau direkomendasikan, seperti staf internal atau melalui jaringan profesional tertentu. Kualifikasi yang diperiksa meliputi latar belakang, pengalaman kerja, kompetensi dan keterampilan.	internal museum saat ini.		
02	Faktor penghambat dalam proses perekrutan karyawan di Museum Pusaka	Penggunaan metode perekrutan tertutup oleh Museum Pusaka	Metode perekrutan tertutup di Museum Pusaka Nias. Metode ini dilakukan tanpa pengumuman publik dan ditujukan untuk	Penggunaan metode perekrutan tertutup di Museum Pusaka Nias. Proses ini dilakukan di setiap unit yang melakukan perekrutan	Proses perekrutan calon karyawan di Museum Pusaka Nias yang melibatkan identifikasi kebutuhan posisi dan kualifikasi	Keterbatasan sumber daya dan tantangan kepatuhan serta etika dalam proses perekrutan

Nias	Nias yang bertujuan untuk menciptakan loyalitas dan komitmen yang lebih kuat dari kandidat yang terpilih.	calon karyawan yang sudah dikenal atau direkomendasikan oleh pihak Museum. Perekrutan tertutup dianggap lebih efisien dan cepat, tetapi umumnya digunakan hanya untuk posisi tertentu atau dalam situasi khusus.	dan melibatkan instruksi karyawan bekerja sesuai dengan harapan pihak museum.	yang diperlukan. Tujuan utama dari proses ini adalah untuk memastikan bahwa karyawan yang direkrut sesuai dengan kebutuhan museum dan dapat memberikan kontribusi positif.	menjadi penghambat yang perlu diatasi untuk memastikan perekrutan yang efisien.
03	Metode dalam upaya mengatasi faktor penghambat dalam proses perekrutan karyawan di Museum Pusaka Nias	Faktor penghambat dalam proses rekrutmen calon karyawan di Museum Pusaka Nias. Faktor tersebut adalah keterbatasan sumber daya, termasuk kurangnya staf yang	Faktor penghambat dalam perekrutan berkaitan dengan kepatuhan dan etika. Metode perekrutan tertutup bertentangan dengan prinsip-prinsip	Faktor penghambat dalam proses perekrutan karyawan di Museum Pusaka Nias. Faktor-faktor tersebut termasuk keterbatasan sumber daya, seperti anggaran dan staf yang	Mengembangkan metode untuk mengatasi penghambat, termasuk analisis kebutuhan yang mendalam, pelatihan staf, dan penerapan proses

			terlatih untuk melaksanakan proses perekrutan yang adil dan efisien.	kepatuhan dan etika yang mengharuskan proses yang adil dan transparan. Hal ini dapat mempengaruhi efektivitas dan kualitas perekrutan serta berpotensi berdampak negatif pada reputasi Museum.	terlatih, yang dapat mempengaruhi kemampuan museum untuk melaksanakan proses perekrutan yang adil dan efisien.	yang adil serta transparan.
04	Kualifikasi calon karyawan harus terpenuhi dari karyawan yang dibawahinya.	Tujuan perekrutan calon karyawan untuk memperoleh karyawan berkualitas yang diharapkan dapat memberikan dampak positif	Alasan penggunaan metode perekrutan tertutup di Museum Pusaka Nias. Keterbatasan sumber daya, seperti anggaran terbatas, membuat perekrutan tertutup menjadi pilihan yang lebih efisien dalam hal	Tujuan dan tantangan dalam perekrutan karyawan di Museum Pusaka Nias. Tujuannya adalah agar karyawan memiliki kemampuan dan keterampilan yang dapat meningkatkan kualitas kerja mereka.	-	Kualifikasi yang ketat dan relevan harus dipenuhi untuk memastikan karyawan yang direkrut memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan

	<p>pada Museum Pusaka Nias.</p>	<p>waktu dan biaya, serta menghindari proses yang panjang dan mahal.</p>	<p>Namun, tujuan ini belum tercapai dengan baik, karena terdapat masalah dalam perkembangan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh ketidakmampuan beberapa karyawan untuk menjalankan pekerjaan sesuai harapan lembaga.</p>	<p>1. Analisis Kebutuhan yang Mendalam: Memahami secara mendalam kebutuhan posisi, termasuk keterampilan, pengalaman, dan kualifikasi spesifik.</p> <p>2. Pengembangan dan Pelatihan Staf</p> <p>Perekrutan: Melatih staf perekrutan untuk memahami prinsip kepatuhan, etika, dan teknik perekrutan yang efektif.</p> <p>3. Penerapan Proses yang Adil dan Transparan:</p>	<p>museum.</p>
--	---------------------------------	--	--	--	----------------

						pedoman untuk memastikan kesempatan yang sama bagi semua calon. Dengan menerapkan metode-metode ini, Museum Pusaka Nias dapat mengatasi penghambat dalam proses perekrutan dan meningkatkan efektivitas serta kualitas perekrutan karyawan.	
05	Pelaksanaan perekrutan karyawan terhadap sumber	Alasan penggunaan metode	Kualifikasi memilih karyawan perekrutan	dalam calon dalam tertutup.	membahas berbagai kendala yang dihadapi dalam proses perekrutan di museum.	-	-
							Mengkaji seberapa efektif metode perekrutan tertutup yang

<p>daya manusia di Museum Pusaka Nias.</p>	<p>perekrutan tertutup di Museum. Metode ini dipilih karena memungkinkan untuk membangun hubungan yang lebih dekat dan personal dengan kandidat yang direkrut.</p>	<p>Kepala bertanggung jawab unit untuk mempertimbangkan dan memilih calon karyawan yang tidak hanya memiliki kinerja yang baik tetapi juga kepribadian yang baik.</p>	<p>seperti keterbatasan sumber daya, dan tantangan etika, dan kepatuhan terhadap standar perekrutan yang adil.</p>	<p>untuk mengatasi hambatan-hambatan yang ada, termasuk pelatihan staf, analisis kebutuhan, dan peningkatan transparansi dalam proses perekrutan.</p>	<p>diterapkan di Museum Pusaka Nias dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, serta dampaknya terhadap kinerja institusi.</p>
--	--	---	--	---	--

ANALISIS DATA TENTANG METODE PERKRUTAN KARYAWAN DI MUSEUM PUSAKA NIAS

IDE POKOK PENELITIAN	KONSEPTUALISASI	KATEGORISASI	TEMATISASI	Judul subbab penelitian
Museum Pusaka Nias menginginkan proses perekrutan yang dapat menyeleksi karyawan dengan keterampilan yang sesuai untuk memberikan dampak positif bagi museum.	Seleksi karyawan yang sesuai dengan kebutuhan museum untuk mencapai tujuan organisasi.	Proses perekrutan berbasis kebutuhan museum.	Seleksi karyawan yang efektif dan relevan.	Mengidentifikasi proses perekrutan dilakukan di museum pusaka nias
Keterbatasan sumber daya dan tantangan kepatuhan serta etika dalam proses perekrutan menjadi penghambat yang perlu diatasi untuk memastikan perekrutan yang efisien.	Tantangan dalam proses perekrutan, termasuk kendala sumber daya dan kepatuhan serta etika.	Faktor penghambat dalam perekrutan.	Penghambat dalam perekrutan: sumber daya dan etika.	Faktor penghambat dalam proses perekrutan calon karyawan
Mengembangkan metode mengatasi penghambat, termasuk analisis kebutuhan	Metode untuk mengatasi hambatan dalam perekrutan dengan pendekatan yang	Pendekatan strategis dalam perekrutan.	Pengembangan metode perekrutan: analisis, pelatihan, dan transparansi.	Upaya mengatasi faktor penghambat dalam proses

yang mendalam, pelatihan staf, dan penerapan proses yang adil serta transparan.	strategis dan terencana.			rekrutmen calon karyawan dimuseum pusaka nias
Kualifikasi yang ketat dan relevan harus dipenuhi untuk memastikan karyawan yang direkrut memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan museum.	Penetapan standar kualifikasi yang relevan untuk memastikan pemenuhan kebutuhan posisi yang dibutuhkan oleh museum.	Standar kualifikasi dalam perekrutan.	Pemenuhan kualifikasi ketat dalam perekrutan.	Penetapan dan Pemenuhan Kualifikasi dalam Perekrutan
Pendekatan komprehensif yang mencakup analisis kebutuhan posisi dan strategi untuk mengatasi penghambat sangat penting untuk meningkatkan efektivitas perekrutan museum.	Pendekatan holistik dalam perekrutan yang mempertimbangkan semua aspek penting dalam pemilihan karyawan.	Pendekatan menyeluruh dalam perekrutan.	Pendekatan komprehensif dan strategis untuk meningkatkan efektivitas perekrutan.	Pendekatan Komprehensif dalam Meningkatkan Efektivitas Perekrutan

FOTO DOKUMENTASI



ANALISIS METODE PEREKRUTAN KARYAWAN DI MUSEUM PUSAKA NIAS

ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	sinta.unud.ac.id Internet	416 words — 2%
2	repository.uinjkt.ac.id Internet	367 words — 1%
3	ejournal.unsrat.ac.id Internet	358 words — 1%
4	123dok.com Internet	204 words — 1%
5	jurnal.politeknik-kebumen.ac.id Internet	195 words — 1%
6	repo.unhi.ac.id Internet	158 words — 1%
7	es.scribd.com Internet	124 words — < 1%
8	repository.unpas.ac.id Internet	101 words — < 1%
9	docplayer.info Internet	94 words — < 1%

10	ojs-steialamar.org Internet	79 words — < 1%
11	repository.stieipwija.ac.id Internet	77 words — < 1%
12	repository.stie-mce.ac.id Internet	74 words — < 1%
13	Sadarman Laia, Odalioziduhu Halawa, Ayler Beniah Ndraha. "ANALISIS PELAKSANAAN PERENCANAAN REKRUTMEN KARYAWAN DI MUSEUM PUSAKA NIAS KOTA GUNUNGSTOLI", JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 2023 Crossref	69 words — < 1%
14	id.wikipedia.org Internet	61 words — < 1%
15	ejournal.uinib.ac.id Internet	58 words — < 1%
16	repository.unibos.ac.id Internet	57 words — < 1%
17	mydewidamas21.blogspot.com Internet	56 words — < 1%
18	ujiansma.com Internet	56 words — < 1%
19	adoc.pub Internet	47 words — < 1%
20	digilib.unimed.ac.id Internet	47 words — < 1%

21	repository.unsri.ac.id Internet	46 words — < 1%
22	repository.upi-yai.ac.id Internet	41 words — < 1%
23	ririnpurwati23.blogspot.com Internet	35 words — < 1%
24	xa.yimg.com Internet	35 words — < 1%
25	eprints.ubhara.ac.id Internet	31 words — < 1%
26	repository.ub.ac.id Internet	29 words — < 1%
27	repository.usahid.ac.id Internet	26 words — < 1%
28	eprints.umm.ac.id Internet	24 words — < 1%
29	fr.slideshare.net Internet	24 words — < 1%
30	press.umsida.ac.id Internet	24 words — < 1%
31	repository.uin-suska.ac.id Internet	24 words — < 1%
32	13107shs.blogspot.com Internet	23 words — < 1%

33	www.coursehero.com Internet	23 words — < 1%
34	ojs.unik-kediri.ac.id Internet	22 words — < 1%
35	eprints.itn.ac.id Internet	21 words — < 1%
36	repository.stiegici.ac.id Internet	21 words — < 1%
37	repository.ukwms.ac.id Internet	20 words — < 1%
38	repository.unived.ac.id Internet	20 words — < 1%
39	etd.umy.ac.id Internet	19 words — < 1%
40	repositori.uma.ac.id Internet	19 words — < 1%
41	www.researchgate.net Internet	18 words — < 1%
42	etheses.uin-malang.ac.id Internet	17 words — < 1%
43	lppm.upmi.ac.id Internet	17 words — < 1%
44	media.neliti.com Internet	17 words — < 1%

www.ekowahyuwidayat.com

45	Internet	17 words — < 1%
46	edoc.pub Internet	16 words — < 1%
47	idr.uin-antasari.ac.id Internet	16 words — < 1%
48	repository.iainpare.ac.id Internet	16 words — < 1%
49	repositori.kemdikbud.go.id Internet	15 words — < 1%
50	izudinjosep.blogspot.com Internet	14 words — < 1%
51	rama.unimal.ac.id Internet	14 words — < 1%
52	repository.radenintan.ac.id Internet	14 words — < 1%
53	repository.upstegal.ac.id Internet	14 words — < 1%
54	eprints.umg.ac.id Internet	13 words — < 1%
55	eprints.unmas.ac.id Internet	13 words — < 1%
56	repository.upbatam.ac.id Internet	13 words — < 1%
57	digilib.unila.ac.id	

Internet

12 words — < 1%

58 journal.universitaspahlawan.ac.id

Internet

12 words — < 1%

59 Ida Ayu Jessica Putri Kemenuh. "Implementasi proses rekrutmen dan seleksi karyawan di alamkukul boutique resort", Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis, 2022

Crossref

11 words — < 1%

60 digilib.uinsby.ac.id

Internet

11 words — < 1%

61 eprints.umpo.ac.id

Internet

11 words — < 1%

62 repositori.usu.ac.id

Internet

11 words — < 1%

63 vdocuments.mx

Internet

11 words — < 1%

64 digilib.uinsa.ac.id

Internet

10 words — < 1%

65 karyatulisku.com

Internet

10 words — < 1%

66 pdfcoffee.com

Internet

10 words — < 1%

67 repository.stipjakarta.ac.id

Internet

10 words — < 1%

68 geograf.id

Internet

		9 words — < 1%
69	pt.scribd.com Internet	9 words — < 1%
70	repository.umsu.ac.id Internet	9 words — < 1%
71	repository.unmuhjember.ac.id Internet	9 words — < 1%
72	repository.upp.ac.id Internet	9 words — < 1%
73	resumemanajemensumberdayaalam.blogspot.com Internet	9 words — < 1%
74	eprints.perbanas.ac.id Internet	8 words — < 1%
75	eprints.untirta.ac.id Internet	8 words — < 1%
76	id.scribd.com Internet	8 words — < 1%
77	jurnal.fkip.unila.ac.id Internet	8 words — < 1%
78	jurnalwacana.psikologi.fk.uns.ac.id Internet	8 words — < 1%
79	martinyunianto.files.wordpress.com Internet	8 words — < 1%
80	perpustakaan.iaiskjmalang.ac.id	

Internet

8 words — < 1%

81 repository.mercubuana.ac.id

Internet

8 words — < 1%

82 repository.upi.edu

Internet

8 words — < 1%

83 stiepembnas.ac.id

Internet

8 words — < 1%

84 ureechan.wordpress.com

Internet

8 words — < 1%

85 www.scilit.net

Internet

8 words — < 1%

86 Ibrahim, Ary Natalina, Agustina Nicke Kakiay, Supiningtyas Purwaningrum. "PENGARUH ONLINE CUSTOMER REVIEW DAN ONLINE CUSTOMER RATING TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PARFUM HMNS MELALUI E-COMMERCE", Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis, 2023

Crossref

6 words — < 1%

87 Jismin Jismin, Nurdin Nurdin, Rustina Rustina. "Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu", Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan, 2022

Crossref

6 words — < 1%

88 ilmumanajemenperusahaan.blogspot.com

Internet

6 words — < 1%

89 journal.uin-alauddin.ac.id

Internet

6 words — < 1%

90	khabibthoha.blogspot.com Internet	6 words — < 1%
91	repositori.ukdc.ac.id Internet	6 words — < 1%
92	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet	6 words — < 1%
93	repository.uhamka.ac.id Internet	6 words — < 1%
94	repository.wima.ac.id Internet	6 words — < 1%
95	text-id.123dok.com Internet	6 words — < 1%
96	www.slideshare.net Internet	6 words — < 1%

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE SOURCES OFF

EXCLUDE MATCHES OFF