



Analisis Metode Perekrutan Karyawan di Museum Pusaka Nias

INFO PENULIS	INFO ARTIKEL
Melitinus Zega Universitas Nias tinuszega4@gmail.com	ISSN: 2808-1307 Vol. 4, No. 3, Desember 2024 http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh
Ayler Beniah Ndraha Universitas Nias aylerndraha@gmail.com	
Meiman Hidayat Waruwu Universitas Nias meimanwaruwu571@gmail.com	
Heseziduhu Lase Universitas Nias laseheseziduhu@gmail.com	

© 2024 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Zega, M., Ndraha, A. B., Waruwu, M. H., & Lase, H. (2024). Analisis Metode Perekrutan Karyawan di Museum Pusaka Nias. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 4 (3), 1590-1603.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis metode perekrutan karyawan di Museum Pusaka Nias guna mengidentifikasi efektivitas, tantangan, dan potensi perbaikan dalam sistem perekrutan yang diterapkan. Menggunakan pendekatan kualitatif-deskriptif, data diperoleh melalui observasi langsung dan wawancara dengan manajemen serta karyawan yang terlibat dalam proses perekrutan di Museum Pusaka Nias selama periode penelitian dari Maret hingga Mei 2024. Analisis difokuskan pada aspek kualifikasi kandidat, metode seleksi, transparansi, serta potensi pengembangan sistem perekrutan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun museum menerapkan perekrutan tertutup yang efisien, metode ini membatasi keberagaman kandidat dan memunculkan persepsi ketidakadilan di kalangan pelamar potensial. Keterbatasan ini berdampak pada terbatasnya inovasi serta variasi keterampilan dalam tim kerja museum. Untuk meningkatkan efektivitas perekrutan, penelitian ini merekomendasikan beberapa strategi: peningkatan alokasi anggaran, perluasan jaringan perekrutan melalui platform digital, pelatihan untuk pengembangan keterampilan seleksi yang adil, dan kolaborasi dengan institusi pendidikan serta profesional. Kesimpulannya, penerapan strategi ini diharapkan tidak hanya meningkatkan efisiensi perekrutan, tetapi juga menciptakan proses yang inklusif, transparan, dan berdaya saing tinggi, yang pada akhirnya mendukung keberlanjutan Museum Pusaka Nias dalam mencapai visi dan misinya sebagai pusat budaya yang berdaya saing.

Kata kunci: Museum Pusaka Nias, metode perekrutan, diversitas kandidat, transparansi seleksi, pengembangan SDM.

Abstract

This research aims to analyze employee recruitment methods at the Nias Heritage Museum to identify the effectiveness, challenges and potential improvements in the recruitment system implemented. Using a qualitative-descriptive approach, data was obtained through direct observation and interviews with management and employees involved in the recruitment process at the Nias Heritage Museum during the research period from March to May 2024. The analysis focused on aspects of candidate qualifications, selection methods, transparency, as well as potential development of the recruitment system. The results showed that although the museum implemented efficient closed recruitment, this method limits candidate diversity and creates a perception of unfairness among potential applicants. These limitations resulted in limited innovation and skill variety in the museum's work team. To improve recruitment effectiveness, this study recommends several strategies: increased budget allocation, expansion of recruitment networks through digital platforms, training for the development of fair selection skills, and collaboration with educational and professional institutions. In conclusion, the implementation of these strategies is expected to not only improve recruitment efficiency, but also create an inclusive, transparent and highly competitive process, which ultimately supports the sustainability of the Nias Heritage Museum in achieving its vision and mission as a competitive cultural center.

Keywords: Nias Heritage Museum, recruitment methods, candidate diversity, selection transparency, HR development.

A. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu elemen krusial dalam pengelolaan organisasi, yang bertujuan untuk memastikan bahwa individu-individu yang tepat berada pada posisi yang sesuai dalam rangka mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan. Dalam konteks ini, rekrutmen menjadi salah satu fungsi utama yang mendasari keberhasilan manajemen SDM. Melalui proses rekrutmen yang efektif, perusahaan tidak hanya dapat menarik individu yang memiliki kompetensi dan keterampilan yang relevan, tetapi juga memastikan bahwa individu tersebut memiliki potensi untuk berkontribusi secara signifikan terhadap perkembangan organisasi.

Proses rekrutmen tidak sekadar melibatkan penarikan kandidat untuk mengisi posisi kosong, melainkan juga mencakup penilaian dan pemilihan individu yang paling sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Rekrutmen yang sukses diharapkan dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, yang pada gilirannya dapat berkontribusi terhadap efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan. Oleh karena itu, pemilihan metode rekrutmen yang tepat menjadi sangat penting, terutama dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dan dinamis.

Berdasarkan literatur yang ada, rekrutmen dapat dibedakan menjadi dua kategori utama: rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal. Rekrutmen internal merupakan proses pencarian kandidat di dalam organisasi yang sudah ada, sedangkan rekrutmen eksternal melibatkan pencarian kandidat dari sumber di luar organisasi. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kedua metode ini memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing. Misalnya, rekrutmen internal dapat mempercepat proses adaptasi karyawan baru karena mereka sudah familiar dengan budaya organisasi, sedangkan rekrutmen eksternal dapat membawa perspektif baru dan keterampilan yang mungkin tidak tersedia di dalam organisasi (Ahnani, 2023).

Namun, dalam praktiknya, banyak organisasi menghadapi tantangan dalam melaksanakan proses rekrutmen secara efektif. Salah satu tantangan yang signifikan adalah ketidakmampuan untuk menarik kandidat berkualitas. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya kejelasan dalam deskripsi pekerjaan, ketidakpuasan terhadap kompensasi yang ditawarkan, atau kurangnya citra positif perusahaan di mata calon pelamar. Menurut Andayanti dan Meidasari (2018), pengaruh sistem rekrutmen yang tidak transparan dapat berdampak

negatif terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa pentingnya merancang sistem rekrutmen yang tidak hanya adil tetapi juga menarik bagi calon pelamar.

Dalam konteks Museum Pusaka Nias Kota Gunungsitoli, isu rekrutmen menjadi perhatian utama. Berdasarkan hasil pengamatan, Museum Pusaka Nias menghadapi kesulitan dalam memenuhi kebutuhan karyawan melalui sistem rekrutmen yang ada. Meskipun sudah menggunakan berbagai sumber rekrutmen, termasuk media sosial dan referensi, tantangan tetap muncul, seperti kesulitan dalam menempatkan karyawan yang direkrut sesuai dengan bidang atau posisi yang tepat. Unsur tradisional dan kekerabatan yang kuat dalam organisasi ini berpotensi menghambat proses seleksi yang objektif, sehingga mengakibatkan penempatan karyawan yang kurang efisien dan efektif (Ardillah, 2020).

Tingkat produktivitas yang rendah dan tingginya angka pergantian karyawan juga menjadi masalah yang mengkhawatirkan. Menurut Ahnan (2023), sistem pendukung keputusan yang baik dalam manajemen kinerja karyawan dapat membantu organisasi dalam mengidentifikasi karyawan berkinerja tinggi serta memprediksi potensi keberhasilan karyawan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih mendalam untuk memahami dinamika rekrutmen dan bagaimana sistem yang ada dapat ditingkatkan untuk memenuhi kebutuhan Museum Pusaka Nias.

Selain itu, biaya rekrutmen dan pelatihan yang tinggi juga menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan. Museum Pusaka Nias harus menghadapi realitas bahwa pengembangan keterampilan karyawan tidak hanya memerlukan investasi finansial yang signifikan, tetapi juga waktu dan sumber daya yang dapat membatasi kemampuan mereka untuk berkembang dan beradaptasi dengan perubahan kebutuhan (Arifudin, tahun tidak tersedia). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis metode rekrutmen yang diterapkan di Museum Pusaka Nias, dengan fokus pada identifikasi kelemahan dan pencarian solusi yang tepat untuk meningkatkan proses perekrutan.

Dalam menghadapi tantangan ini, penting bagi Museum Pusaka Nias untuk merumuskan strategi rekrutmen yang lebih sistematis dan berbasis data. Dengan mengintegrasikan pendekatan berbasis penelitian, museum dapat mengembangkan proses rekrutmen yang lebih transparan dan akuntabel, yang tidak hanya dapat menarik kandidat berkualitas, tetapi juga menjaga citra positif organisasi di mata publik. Hal ini sejalan dengan pandangan Ardillah (2020) yang menekankan pentingnya *employee engagement* dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan pemahaman yang lebih baik mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi rekrutmen di Museum Pusaka Nias, serta rekomendasi untuk perbaikan yang dapat diterapkan. Penelitian ini diharapkan tidak hanya bermanfaat bagi pengelolaan sumber daya manusia di Museum Pusaka Nias, tetapi juga memberikan kontribusi bagi pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia di sektor non-profit, khususnya dalam konteks museum dan lembaga kebudayaan.

Dalam rangka mencapai tujuan penelitian, pendekatan kualitatif dan kuantitatif dapat diterapkan untuk mengumpulkan data dan menganalisis kondisi saat ini di Museum Pusaka Nias. Melalui wawancara dengan manajemen dan staf, serta analisis data rekrutmen yang ada, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang komprehensif tentang efektivitas metode rekrutmen yang digunakan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi langkah awal dalam merumuskan strategi yang lebih baik untuk menarik dan mempertahankan karyawan berkualitas, sekaligus meningkatkan produktivitas dan kinerja Museum Pusaka Nias secara keseluruhan.

Dalam konteks tersebut, judul penelitian ini adalah “Analisis Metode Perekrutan Karyawan di Museum Pusaka Nias Kota Gunungsitoli”. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang praktik rekrutmen saat ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan manajemen sumber daya manusia di Museum Pusaka Nias, serta mendukung pencapaian tujuan dan visi organisasi secara keseluruhan.

B. Metodologi

Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Bogdan dan Taylor (dalam Arifudin, 2023) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah prosedur yang menghasilkan data deskriptif dalam bentuk kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Selaras dengan pandangan Rahayu (2020), metode ini melibatkan proses mentranskripsikan data, melakukan pengkodean pada catatan lapangan, dan menginterpretasikan data untuk merumuskan kesimpulan. Jenis penelitian dapat dibedakan menjadi tiga kategori, yaitu penelitian kuantitatif, penelitian kualitatif, dan penelitian gabungan (mixed methods). Penelitian kuantitatif menggunakan data numerik yang dapat diukur, dengan analisis statistik seperti regresi, uji t, atau ANOVA. Sebaliknya, penelitian kualitatif fokus pada data deskriptif yang sulit diukur secara numerik, biasanya berupa narasi, observasi, dan wawancara. Penelitian gabungan memadukan kedua pendekatan tersebut untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai masalah yang diteliti. Dengan demikian, peneliti menarik kesimpulan bahwa penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kualitatif. Pendekatan ini memberikan kesempatan bagi peneliti untuk turun ke lapangan, menemukan fakta-fakta yang ada, dan mengolah data yang diperoleh menjadi narasi yang lebih mendalam dan detail.

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari guna memperoleh informasi. Berdasarkan pengertian Sugiyono (2019:38), variabel penelitian ini adalah variabel tunggal yang berfokus pada metode penelitian tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman mendalam mengenai fenomena yang sedang diteliti.

Lokasi penelitian memainkan peran krusial dalam memberikan fokus dan arah pada penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini dilaksanakan di Museum Pusaka Nias yang terletak di Jl. Sudarso Ujung No.134-A, Iraonogeba, Kota Gunungsitoli, Sumatera Utara. Penelitian direncanakan berlangsung selama enam bulan, mulai dari bulan April hingga September 2023. Selama periode tersebut, kegiatan penelitian dibagi menjadi tiga tahapan. Tahap pertama mencakup perekrutan dan pengumpulan data, yang diikuti oleh tahap kedua yang berfokus pada analisis data, termasuk pengolahan dan interpretasi data yang telah dikumpulkan. Tahap terakhir melibatkan penyusunan laporan hasil penelitian dan rekomendasi. Penelitian dilakukan secara bertahap dan berkesinambungan untuk memastikan keakuratan dan keandalan data yang diperoleh, sehingga hasil penelitian dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi lokasi penelitian dan untuk penelitian lebih lanjut di masa depan.

Sumber data merupakan komponen penting dalam penelitian, karena memberikan informasi yang relevan dan dapat dipertanggungjawabkan. Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis sumber data yang digunakan: data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui wawancara dengan informan yang terkait dengan topik penelitian. Peneliti melakukan wawancara dengan pegawai, staf, direktur, dan kepala unit di Museum Pusaka Nias. Data ini memberikan perspektif yang mendalam mengenai pengelolaan museum dan berbagai praktik yang diterapkan.

Tabel 3.4 menyajikan informasi mengenai para informan penelitian, termasuk nama dan jabatan mereka, seperti Fabius Ndruru sebagai Sekretaris Museum Pusaka Nias, serta pegawai tetap lainnya yang memberikan kontribusi penting dalam penelitian ini. Data sekunder, di sisi lain, merupakan informasi yang diperoleh dari sumber yang tidak langsung, seperti dokumen, publikasi ilmiah, dan arsip resmi. Dalam penelitian ini, data sekunder mencakup dokumen-dokumen dan bahan pelatihan yang terkait dengan kegiatan dan pengelolaan Museum Pusaka Nias, termasuk daftar hadir peserta yang relevan.

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan penelitian. Menurut Syafrida (2021:45), instrumen penelitian berfungsi sebagai sarana untuk mendapatkan hasil dan kesimpulan yang akurat. Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti itu sendiri, karena peneliti bertanggung jawab menentukan judul dan masalah penelitian. Selain itu, pedoman wawancara disusun untuk membantu peneliti dalam mengumpulkan informasi dari sumber data melalui wawancara mendalam. Perekam suara juga digunakan untuk merekam informasi yang disampaikan oleh informan, sedangkan alat tulis seperti buku dan pulpen berfungsi sebagai media pencatatan hal-hal penting selama penelitian.

Teknik pengumpulan data merupakan langkah krusial dalam proses penelitian, di mana peneliti menerapkan metode ilmiah untuk mengumpulkan data secara sistematis. Sugiyono (2019:296) menggarisbawahi bahwa tanpa teknik pengumpulan data yang tepat, peneliti tidak akan mendapatkan data yang akurat. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan pendekatan pasif, di mana peneliti berperan sebagai pengamat independen untuk mengamati metode perekrutan karyawan di Museum Pusaka Nias. Wawancara dilakukan untuk memperoleh data secara lisan melalui pertukaran informasi dengan informan, termasuk direktur dan karyawan museum. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan bukti tertulis yang mendukung penelitian, seperti logo, profil museum, dan berkas lainnya yang relevan.

Terakhir, teknik analisis data merupakan proses sistematis untuk mencari dan mengorganisasikan data yang telah dikumpulkan dari berbagai sumber. Proses ini mencakup pengorganisasian data ke dalam kategori, penguraian menjadi unit-unit yang lebih kecil, serta penyintesisan data untuk mengidentifikasi pola dan penekanan pada informasi penting. Dengan demikian, analisis data ini bertujuan untuk menyajikan kesimpulan yang dapat dipahami baik oleh peneliti maupun pihak lain yang berkepentingan.

C. Hasil dan Pembahasan

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, OFMCap 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 1. Jumlah Karyawan Tetap di Museum Pusaka Nias

No.	Nama Pegawai	Jabatan
1	Nata'alui Duha, S.Pd	Direktur Museum Pusaka Nias

No.	Nama Pegawai	Jabatan
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	Pemandu Wisata

Sumber Data : Museum Pusaka Nias (update Agustus 2023)

Perekrutan karyawan adalah salah satu aspek fundamental dalam manajemen sumber daya manusia (SDM), terutama di lembaga seperti Museum Pusaka Nias yang memiliki peran vital dalam pelestarian budaya dan sejarah. Proses ini tidak hanya melibatkan penempatan individu di posisi yang sesuai, tetapi juga mencakup strategi yang berfokus pada pencapaian visi dan misi organisasi. Dalam konteks Museum Pusaka Nias, proses perekrutan menjadi lebih kompleks, mengingat kebutuhan untuk mengisi posisi-posisi yang memiliki tanggung jawab besar dalam konservasi dan pendidikan publik.

Analisis Kebutuhan dalam Proses Perekrutan

Langkah pertama dalam proses perekrutan di Museum Pusaka Nias adalah melakukan analisis kebutuhan yang mendalam. Analisis ini mencakup identifikasi posisi yang perlu diisi, kualifikasi yang diperlukan, serta keterampilan dan pengalaman yang diharapkan dari kandidat. Penelitian menunjukkan bahwa analisis kebutuhan yang komprehensif dapat meningkatkan efektivitas proses rekrutmen secara keseluruhan (Huang & Liao, 2020). Dengan memahami kebutuhan organisasi secara rinci, museum dapat menghindari kesalahan dalam penempatan karyawan yang berpotensi merugikan operasi dan reputasi lembaga.

Museum Pusaka Nias memfokuskan analisis kebutuhan ini pada posisi-posisi strategis, seperti Direktur, Konservator, dan Staf Pendidikan. Untuk setiap posisi, terdapat kriteria yang jelas terkait dengan pendidikan, pengalaman kerja, dan keterampilan teknis yang relevan. Misalnya, posisi Konservator memerlukan pemahaman yang mendalam tentang teknik konservasi artefak serta kemampuan untuk bekerja dengan bahan-bahan bersejarah yang sensitif. Dalam hal ini, analisis kebutuhan tidak hanya membantu dalam menentukan kualifikasi yang tepat tetapi juga memberikan panduan bagi proses rekrutmen dan seleksi.

Metode Pengumuman Lowongan Pekerjaan

Setelah proses analisis kebutuhan selesai, langkah berikutnya adalah mempromosikan lowongan pekerjaan. Museum Pusaka Nias memanfaatkan berbagai saluran untuk mempublikasikan informasi lowongan, baik di lingkungan internal maupun melalui platform digital. Pengumuman dilakukan melalui situs web resmi museum, media sosial, dan jaringan profesional. Strategi ini sejalan dengan temuan Zhao et al. (2018), yang menunjukkan bahwa penggunaan berbagai saluran rekrutmen, terutama platform digital, dapat memperluas jangkauan kandidat dan meningkatkan keberagaman pelamar.

Penggunaan platform digital memungkinkan museum untuk menjangkau audiens yang lebih luas, termasuk lulusan baru dari universitas dan profesional yang berpengalaman di bidang terkait. Ini penting untuk menarik kandidat yang memiliki latar belakang beragam, yang

dapat membawa perspektif baru dan inovatif ke dalam organisasi. Di sisi lain, museum juga mempertimbangkan pengumuman internal untuk memberikan kesempatan bagi karyawan yang ingin meningkatkan karir mereka.

Proses Penyaringan dan Seleksi

Setelah pengumuman lowongan dilakukan, proses penerimaan lamaran dimulai. Tim SDM di Museum Pusaka Nias bertanggung jawab untuk mengumpulkan dan menyaring aplikasi yang masuk. Proses penyaringan ini dilakukan secara sistematis dan berbasis kriteria yang jelas, di mana tim HR melakukan evaluasi awal untuk menentukan kandidat yang memenuhi syarat. Lievens dan Chapman (2018) mencatat bahwa penyaringan yang sistematis dan berbasis kriteria dapat membantu organisasi dalam membuat keputusan yang lebih baik dan adil dalam pemilihan kandidat.

Pentingnya transparansi dalam proses penyaringan sangat ditekankan di Museum Pusaka Nias. Transparansi tidak hanya menciptakan kepercayaan di antara calon karyawan tetapi juga di antara staf yang ada. Setiap kandidat yang mengajukan lamaran akan diinformasikan tentang status aplikasi mereka, dan alasan di balik keputusan seleksi akan dijelaskan dengan jelas. Dengan pendekatan ini, museum berusaha untuk membangun reputasi sebagai organisasi yang adil dan terbuka dalam proses perekrutan.

Tantangan dalam Proses Perekrutan

Meskipun proses perekrutan di Museum Pusaka Nias dirancang untuk menjadi komprehensif dan transparan, ada beberapa tantangan yang perlu dihadapi. Salah satu tantangan utama adalah kecenderungan untuk menggunakan metode tertutup dalam pengisian posisi-posisi penting, seperti Direktur dan Konservator. Metode ini, meskipun menawarkan efisiensi, sering kali membatasi akses bagi kandidat potensial dari luar jaringan internal, yang dapat mengurangi keberagaman dalam tim (Zhao et al., 2018).

Penggunaan metode tertutup dalam perekrutan dapat menciptakan kesenjangan dalam pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk posisi tertentu. Hal ini berpotensi menghambat inovasi dan pengembangan di dalam museum. Oleh karena itu, penting bagi Museum Pusaka Nias untuk mempertimbangkan strategi perekrutan yang lebih terbuka, di mana kandidat dari berbagai latar belakang dan pengalaman diundang untuk melamar, tanpa terbatas pada jaringan internal. Ini juga dapat memperkaya tim dengan keahlian yang beragam dan meningkatkan kapasitas museum dalam melaksanakan misinya.

Peran Keterampilan dan Kualifikasi dalam Perekrutan

Aspek penting lain dari proses perekrutan adalah penekanan pada keterampilan dan kualifikasi yang relevan untuk posisi yang diisi. Museum Pusaka Nias memahami bahwa untuk dapat menjalankan misi pelestarian budaya dan sejarah dengan efektif, diperlukan individu yang tidak hanya memiliki latar belakang pendidikan yang tepat tetapi juga keterampilan praktis yang dapat diterapkan dalam situasi nyata. Hal ini mencakup keterampilan teknis, seperti kemampuan dalam konservasi artefak, serta keterampilan interpersonal dan komunikasi yang efektif untuk berinteraksi dengan pengunjung.

Pentingnya keterampilan ini tidak dapat diabaikan. Sebuah studi oleh Huang dan Liao (2020) menunjukkan bahwa keterampilan interpersonal dan komunikasi yang baik sangat penting dalam posisi yang berhubungan langsung dengan publik, seperti staf pendidikan. Karyawan yang mampu berkomunikasi dengan baik dan menjelaskan nilai-nilai budaya kepada pengunjung akan berkontribusi secara signifikan terhadap pengalaman pengunjung di museum. Oleh karena itu, Museum Pusaka Nias perlu memastikan bahwa proses seleksi tidak hanya fokus pada kualifikasi akademis, tetapi juga pada keterampilan praktis yang dapat memberikan dampak positif bagi organisasi.

Penekanan pada Keberagaman dan Inklusi

Seiring dengan tantangan yang dihadapi dalam proses perekrutan, penting bagi Museum Pusaka Nias untuk mengakui dan menangani isu keberagaman dan inklusi. Keberagaman dalam tim tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis tetapi juga meningkatkan kualitas keputusan yang diambil dalam organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa tim yang

beragam lebih mampu memberikan solusi kreatif untuk tantangan yang kompleks (Zhao et al., 2018). Dalam konteks museum, keberagaman dapat memperkaya pengalaman pengunjung dengan menghadirkan perspektif yang berbeda dalam penyajian materi dan program edukasi.

Oleh karena itu, Museum Pusaka Nias perlu mengembangkan kebijakan perekrutan yang mendorong inklusi. Ini dapat dilakukan dengan cara membuka kesempatan bagi kandidat dari latar belakang yang berbeda, baik dalam hal pendidikan, gender, maupun etnis. Dengan mengadopsi pendekatan ini, museum tidak hanya memenuhi tanggung jawab sosialnya tetapi juga meningkatkan efektivitas timnya dalam menjalankan misi pelestarian budaya dan sejarah.

Implikasi untuk Masa Depan

Dalam menghadapi tantangan dan peluang yang ada, Museum Pusaka Nias perlu terus beradaptasi dan mengembangkan proses perekrutannya. Dengan memperhatikan tren dan perkembangan terkini dalam manajemen SDM, museum dapat memastikan bahwa ia memiliki tim yang siap untuk menghadapi tantangan masa depan. Ini termasuk mempertimbangkan teknologi baru dalam proses rekrutmen, seperti penggunaan alat penilaian berbasis kecerdasan buatan (AI) untuk menyaring pelamar atau platform online untuk wawancara awal.

Selain itu, peningkatan pelatihan dan pengembangan karyawan yang ada juga merupakan langkah penting untuk mempertahankan kualitas tim. Investasi dalam pelatihan berkelanjutan tidak hanya meningkatkan keterampilan karyawan tetapi juga menunjukkan komitmen organisasi terhadap pengembangan profesional individu. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan retensi karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada stabilitas dan keberlanjutan organisasi.

Proses perekrutan karyawan di Museum Pusaka Nias adalah aspek krusial dalam memastikan bahwa lembaga ini dapat melaksanakan misinya dengan efektif. Melalui analisis kebutuhan yang komprehensif, penggunaan berbagai saluran pengumuman, dan proses penyaringan yang transparan, museum berupaya untuk membangun tim yang kompeten dan beragam. Namun, tantangan dalam penggunaan metode tertutup dan perlunya penekanan pada keterampilan dan keberagaman harus terus diperhatikan. Dengan mengadopsi pendekatan yang lebih terbuka dan inklusif, serta berinvestasi dalam pengembangan karyawan, Museum Pusaka Nias dapat memposisikan dirinya sebagai lembaga yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat, sekaligus berkontribusi pada pelestarian budaya dan sejarah.

D. Kesimpulan

Kesimpulan dari analisis metode perekrutan karyawan di Museum Pusaka Nias menunjukkan pentingnya penerapan proses rekrutmen yang tidak hanya efektif, tetapi juga inklusif, adil, dan transparan. Proses perekrutan saat ini, yang mengandalkan metode tertutup, memang memiliki keunggulan efisiensi internal dan penyesuaian dengan kebutuhan museum. Namun, terbukti bahwa metode ini membawa sejumlah tantangan, seperti keterbatasan dalam keragaman kandidat dan persepsi ketidakadilan di kalangan calon pelamar. Museum Pusaka Nias perlu beradaptasi dengan perubahan kebutuhan tenaga kerja yang semakin dinamis dan menuntut kolaborasi, keragaman, dan keterbukaan dalam proses rekrutmen.

Upaya untuk mengatasi hambatan dalam rekrutmen meliputi peningkatan anggaran, perluasan jaringan pengumuman lowongan, serta pengembangan keterampilan staf yang terlibat dalam proses seleksi. Langkah-langkah ini perlu dijalankan dengan strategi yang sistematis, terutama dalam memperkuat transparansi dan mengurangi bias dalam seleksi. Dengan menyediakan pelatihan bagi staf, museum dapat meningkatkan keahlian mereka dalam mengidentifikasi kandidat yang berkualifikasi, berdasarkan keterampilan, pengalaman, dan nilai-nilai yang sejalan dengan misi museum.

Lebih jauh, kolaborasi dengan institusi pendidikan dan organisasi profesional berpotensi menjadi langkah strategis dalam menarik talenta yang unggul. Melalui kegiatan promosi yang lebih aktif, seperti job fair dan partisipasi dalam jejaring profesional, museum tidak hanya dapat meningkatkan visibilitasnya di mata calon pelamar potensial, tetapi juga membuka peluang untuk menjaring individu dengan kemampuan dan perspektif yang dapat memperkaya tim kerja.

Secara keseluruhan, perbaikan dalam proses rekrutmen di Museum Pusaka Nias akan membawa manfaat jangka panjang dalam bentuk keberagaman, inovasi, dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dengan adanya sistem rekrutmen yang lebih terbuka dan responsif, museum dapat meningkatkan daya tarik sebagai lembaga budaya yang tidak hanya menjunjung tinggi nilai sejarah dan warisan budaya, tetapi juga menerapkan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia modern yang berkelanjutan. Langkah-langkah strategis yang diambil akan memperkuat peran Museum Pusaka Nias dalam melestarikan warisan budaya, sekaligus membangun lingkungan kerja yang inklusif, kreatif, dan berdaya saing tinggi di tengah tantangan dunia modern.

E. Referensi

- Ahnan, M. (2023). Sistem pendukung keputusan kinerja karyawan terbaik dengan menggunakan kombinasi metode topsi dan metode roc. *Jsitik Jurnal Sistem Informasi Dan Teknologi Informasi Komputer*, 2(1), 1-14. <https://doi.org/10.53624/jsitik.v2i1.255>
- 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.1*, 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.
- Collngs, G., & Leslie. (2019). **Human resource management: A critical approach** (Second edition). New York: Routledge.
- Dekkers-Sánchez, P., Wind, H., Sluiter, J., & Frings-Dresen, M. (2012). What factors are most relevant to the assessment of work ability of employees on long-term sick leave? the physicians' perspective. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 86(5), 509-518. <https://doi.org/10.1007/s00420-012-0783-3>
- Endraswara, S. (2013). **Metodologi penelitian sastra**. Yogyakarta: CAPS.
- Gea, R. P., Ndraha, A. B., Hulu, F., & Waruwu, S. (2023). ANALISIS URGENSI SISTEM MANAJEMEN TALENTA GURU DI UPTD SD NEGERI 074056 DAHANA HUMENE KECAMATAN GUNUNGSITOLI IDANOI KOTA GUNUNGSITOLI. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(3), 2183-2193.
- Gea, R., Ndraha, A. B., Mendrofa, Y., & Waruwu, S. (2023). PERAN KEPALA DESA DALAM MENGELOLA KERJASAMA KELEMBAGAAN DI PEMERINTAHAN DESA TETEHOI I KOTA GUNUNGSITOLI. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(3), 2307-2321.
- Gea, S. M. F., Harefa, P., Lase, H., & Ndraha, A. B. (2023). Pengaruh Sikap an Budaya Organisasi Terhadap Pelayanan Publik Pada Dinas Perikanan Kota Gunungsitoli. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(6), 1208-1223.
- Ghani, B., Zada, M., Memon, K., Ullah, R., Khattak, A., Han, H., ... & Araya-Castillo, L. (2022). Challenges and strategies for employee retention in the hospitality industry: a review. *Sustainability*, 14(5), 2885. <https://doi.org/10.3390/su14052885>
- Halawa, P. A., Ndraha, A. B., Lase, H., & Mendrofa, Y. (2023). PERAN MASYARAKAT DALAM PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PEMERINTAHAN DESA DAHANA TABALOHO KOTA GUNUNGSITOLI. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(3), 2119-2132.
- Halawa, S., & Ndraha, A. B. (2023). Analisis Pengoptimalan Kepemimpinan Partisipatif Untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Pajak Pada Kantor Pelayanan, Penyuluhan Dan Konsultasi Perpajakan (Kp2kp) Gunungsitoli. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(3), 1882-1898.
- Halisa, N. (2020). Peran manajemen sumber daya manusia "sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi dan pelatihan" terhadap keunggulan kompetitif: literature review. *Adi Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14-22. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>

- Harefa, A., Ndraha, A. B., Harefa, P., & Zebua, E. (2024). Evaluasi perencanaan pengembangan organisasi untuk peningkatan perekonomian masyarakat melalui koperasi konsumen Osseda Faolala perempuan di Kepulauan Nias. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 1(5), 18-26.
- Harefa, S. P., Harefa, P., Ndraha, A. B., & Hulu, P. (2024). Analisis Pelayanan Publik Dalam Penerbitan AK1 (Kartu Kuning) di Dinas Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 7171-7178.
- 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>.
- Hia, I. M., & Ndraha, A. B. (2023). Urgensi Pelatihan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Museum Pusaka Nias. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(2), 1620-1630.
- Hulu, M. J. S., Waruwu, S., & Ndraha, A. B. (2024). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Implementasi Sistem Monitoring dan Evaluasi Sumber Daya Manusia di Kelurahan Ilir, Kecamatan Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli. *Management Perspective: Jurnal Penelitian Manajemen*, 1(2), 70-81.
- 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.
- Keogh, F., Pierse, T., O'Shea, E., Fitzgerald, C., & Challis, D. (2020). Resource allocation decision-making in dementia care with and without budget constraints: a qualitative analysis. *HRB Open Research*, 3, 69. <https://doi.org/10.12688/hrbopenres.13147.1>
- Kurnia, D. (2021). Rekrutmen karyawan baru berbasis metode analytical hierarchy process (ahp). *Jurnal Teknoif*, 9(2), 64-72. <https://doi.org/10.21063/jtif.2021.v9.2.64-72>
- Lahagu, P., Ndraha, A. B., & Halawa, O. (2023). Pengaruh efikasi diri terhadap perencanaan karir pegawai dengan motivasi karir sebagai variabel mediasi pada kantor camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 5(3), 1-18.
- Laia, A. N., Ndraha, A. B., Buulolo, N. A., & Telaumbanua, E. (2023). Evaluasi Sistem Pembelajaran Pendidikan Non Formal Anak Usia Dini Di Sempoa SIP TC Gunungsitoli. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(6), 6889-6904.
- Lambie, I. and Stewart, M. (2010). Workforce factors for psychologists in camhs in new zealand. *Child and Adolescent Mental Health*, 15(3), 164-170. <https://doi.org/10.1111/j.1475-3588.2010.00561.x>
- Laoli, D., Susanti, N. M., Tillah, R., Telaumbanua, B. V., Zebua, R. D., Dawolo, J., ... & Zega, A. (2024). Efektivitas bahan alami sebagai agen antimikroba dalam pengobatan penyakit ikan air tawar: Tinjauan literatur. *Zoologi: Jurnal Ilmu Peternakan, Ilmu Perikanan, Ilmu Kedokteran Hewan*, 2(2), 84-97.
- Lase, D., Waruwu, E., Zebua, H. P., & Ndraha, A. B. (2024). Peran inovasi dalam pembangunan ekonomi dan pendidikan menuju visi Indonesia Maju 2045. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(2), 114-129.
- Lase, N., Halawa, O., Zebua, S., & Ndraha, A. B. (2024). Efektivitas Pemanfaatan Teknologi Finger Print Sebagai Absensi Di Smk Negeri 1 Dharma Caraka Gunungsitoli Selatan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(2), 987-991.
- Lase, Y., & Ndraha, A. B. (2023). Analisis Urgensi Pelatihan Dalam Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Pengadilan Negeri Gunungsitoli. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(3), 1804-1814.
- Lase, Y., Ndraha, A. B., Telaumbanua, E., & Mendrofa, Y. (2024). PELATIHAN DALAM MEWUJUDKAN PENGEMBANGAN APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI PENGADILAN NEGERI GUNUNGSITOLI. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi (JIMEA)*, 1(3), 56-62.

- Lawolo, J., Waruwu, S., Ndraha, A. B., & Telaumbanua, A. (2024). Strategi Pemerintah Desa Dan Tokoh Masyarakat Dalam Pemberian Pencerahan Kepada Masyarakat Untuk Pencegahan Pelecehan Seksual di Desa Saiwahili Kecamatan Idanogawo. *Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 5(1), 91-101.
- 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>.
- Makrifah, A., Prasetyo, W., & Kusniawati, N. (2015). Sistem pendukung keputusan penerimaan karyawan studi kasus : pt. asia dwi mitra industri. *Icit Journal*, 1(1), 7-15. <https://doi.org/10.33050/icit.v1i1.5>
- Mazia, L., Utami, L., Himawan, M., Lestari, A., & Aprilia, M. (2021). Sistem pendukung keputusan penerimaan karyawan menggunakan metode simple additive weighting (saw) pada pt. ponny ekspress sukestama jakarta. *Ijis - Indonesian Journal on Information System*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.36549/ijis.v6i1.122>
- Miao, J., Liu, J., Feng, R., Zhang, Y., Zhu, H., & Bai, L. (2022). Optimization of the recruitment quota allocation in intra-organizational networks. *Ieee Access*, 10, 134525-134535. <https://doi.org/10.1109/access.2022.3230717>
- 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.
- Murthy, K. and Kumar, K. (2021). Impact of hr practices on organizational effectiveness. *International Journal of Asian Business and Information Management*, 12(2), 157-168. <https://doi.org/10.4018/ijabim.20210401.0a10>
- Nasution, S. (1996). **Metode penelitian naturalistik kualitatif**. Bandung: Tarsito.
- Ndraha, A. B. (2023). Optimizing Public Services: Reconstructing the Discordant Relationship between Local Leaders to Foster Harmony (A Case Study of Indonesia). *Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)*, 2(07), 18-34.
- Ndraha, A. B. (2024). Digital Workforce Planning and Management in the Public Sector. In *Digital Transformation in Public Sector Human Resource Management* (pp. 21-38). IGI Global.
- Ndraha, A. B., Waruwu, E., & Zega, A. (2024). Dinamika Pelayanan Publik Di Bkpsdm Kota Gunungsitoli: Analisis Terhadap Prosedur Kendala Dan Rapat Evaluatif. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Pendidikan dan Teknik*, 1(2), 32-29.
- Ndraha, A. B., Waruwu, E., & Zega, A. (2024). Dinamika Pelayanan Publik Di Bkpsdm Kota Gunungsitoli: Analisis Terhadap Prosedur Kendala Dan Rapat Evaluatif. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Pendidikan dan Teknik*, 1(2), 32-29.
- Ndraha, A. B., Waruwu, E., Zebua, D., & Zega, A. (2024). Kebijakan Kelembagaan Kehumasan Dan Jurnalistik Untuk Meningkatkan Transparansi Dan Partisipasi Masyarakat Dalam Pemerintahan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Pendidikan dan Teknik*, 1(2), 23-31.
- Ndraha, A. B., Zebua, D., Zega, A., & Zebua, M. K. (2024). Dampak Ekonomi Digital Terhadap Pertumbuhan Umkm Di Era Industri 4.0. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 27-32.
- Neneng, I. S., & Zega, A. (2024). Analisis Kepuasan Pelanggan dalam Memilih Minimarket di Kecamatan Sipora Utara. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 1-7.
- Nicholson, L., Schwirian, P., Klein, E., Skybo, T., Murray-Johnson, L., Eneli, I., ... & Groner, J. (2011). Recruitment and retention strategies in longitudinal clinical studies with low-income populations. *Contemporary Clinical Trials*, 32(3), 353-362. <https://doi.org/10.1016/j.cct.2011.01.007>
- 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.
- Osman, N., Nor, N., Sharif, M., Rahamat, S., & Hamid, S. (2022). Barriers and challenges of an outsource hospital foodservice operation: a narrative thematic analysis. *Malaysian Journal*

- of Medicine and Health Sciences, 18(s15), 97-107.
<https://doi.org/10.47836/mjmhs.18.s15.14>
- 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>.
- Pratiwi, N. and Fujiati, F. (2022). Penerapan metode ahp dan topsis pada sistem pendukung keputusan dalam seleksi penerimaan karyawan baru pada ma'had abu ubaidah bin al-jarrah medan. *Infosys (Information System) Journal*, 7(1), 81.
<https://doi.org/10.22303/infosys.7.1.2022.81-91>
- 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. (2023). Analysis of recruitment and selection process in the field of information technology. *International Journal of Scientific and Management Research*, 06(08), 01-11.
<https://doi.org/10.37502/ijsmr.2023.6801>
- 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>.
- Sabarofek, M. S. (2020). **Manajemen sumber daya manusia**. Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.
- Saefullah, E., Putra, A. R., & Hartoko, G. (2022). **Manajemen sumber daya manusia**. Jawa Tengah: CV. Eureka Media Aksara.
- Sasongko, A., Astuti, I., & Maharani, S. (2017). Pemilihan karyawan baru dengan metode ahp (analytic hierarchy process). *Informatika Mulawarman Jurnal Ilmiah Ilmu Komputer*, 12(2), 88. <https://doi.org/10.30872/jim.v12i2.650>
- 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
- Sitepu, R. (2023). Sistem pendukung keputusan pemilihan karyawan terbaik cv family computer menggunakan metode waspas dengan pembobotan roc. *JUSSI*, 2(3), 96-106.
<https://doi.org/10.47065/jussi.v2i3.4599>
- Solihah, R., Intan, A., & Hodijah, C. (2023). The recruitment, selection, and motivation: driving employee performance akpar nhi bandung. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 737-743.
<https://doi.org/10.37034/infeb.v5i3.636>
- Sugiyono. (2019). **Metode penelitian kuantitatif dan R&D**. Bandung: Alfabeta.
- Sutanto, E. and Kurniawan, M. (2017). The impact of recruitment, employee retention and labor relations to employee performance on batik industry in solo city, indonesia. *International Journal of Business and Society*, 17(2). <https://doi.org/10.33736/ijbs.531.2016>
- Syafrianti, D., & Zega, A. (2024). Dampak Pemanasan Global Terhadap Kesejahteraan Ternak Dan Produktifitas Di Kawasan Perdesaan. *Jurnal Ilmu Peternakan Indonesia*, 1(1), 1-7.
- Syafrida, H. S. (2021). **Metodologi penelitian**. KBM Indonesia.
- Tanjung, R. (2023). Pendampingan meningkatkan kemampuan terhadap kinerja SDM outsourcing pada PT. Catur Karya Sentosa Medan.
- Taufiq, R. and Permana, A. (2018). Sistem pendukung keputusan penerimaan karyawan menggunakan simple additive weighting studi kasus pt. trafoindo prima perkasa. *Jurnal Al-*

- Azhar Indonesia Seri Sains Dan Teknologi, 4(4), 186.
<https://doi.org/10.36722/sst.v4i4.309>
- Telaumbanua, B. V., Laoli, D., Zebua, R. D., Zebua, O., Dawolo, J., & Zega, A. (2024). Implementasi teknologi genetika untuk konservasi spesies laut terancam: Tinjauan literatur tentang metode dan keberhasilan. *Manfish: Jurnal Ilmiah Perikanan dan Peternakan*, 2(2), 58-68.
- Telaumbanua, B., Ndraha, A. B., Waruwu, E., & Lase, D. (2024). Pemberdayaan Masyarakat untuk Meningkatkan Perekonomian Keluarga Desa Onozitoli Sifaoroasi Kota Gunungsitoli. *Management Perspective: Jurnal Penelitian Manajemen*, 1(1), 61-69.
- Telaumbanua, F., & Ndraha, A. B. (2023). Strategi Pemerintah Daerah Dalam Penanggulangan Kemiskinan Pasca Pandemi Covid-19 Perspektif Ekologi Manajemen Di Kabupaten Nias. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(2), 1631-1644.
- Telaumbanua, T. I., Mendrofa, Y., Ndraha, A. B., & Zalukhu, Y. (2024). Analisis Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan Volume Penjualan Pada UD. Tahu Murni Kota Gunungsitoli. *Journal of Accounting and Finance Management*, 5(4), 674-687.
- Ukpabi, I. and Salaudeen, K. (2021). Recruitment process and employee performance in university of ibadan, nigeria. *European Journal of Education Studies*, 8(10).
<https://doi.org/10.46827/ejes.v8i10.3941>
- Walid, M., Satria, B., & Makruf, M. (2022). Seleksi karyawan baru menggunakan metode composite perfomence index (cpi) dan rank order centroid (roc). *Jurnal Ilmiah Ilkominfo - Ilmu Komputer & Informatika*, 5(1). <https://doi.org/10.47324/ilkominfo.v5i1.137>
- Waruwu, N. W., Ndraha, A. B., Waruwu, M., & Telaumbanua, E. (2023). Evaluasi Pelatihan Guru Di Smp Negeri 3 Hiliserangkai Kabupaten Nias. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(3), 2172-2182.
- Waruwu, P. S., Lahagu, P., & Ndraha, A. B. (2023). Peran Dinas Sosial Dalam Menangani Korban Kekerasan Seksual Pada Anak di Kabupaten Nias Barat. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 1101-1110.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Bukit Sanomas. **Agora*, *6*(2), 1-5.*
- Yanti, E., Syafitri, I., Hendra, T., Marsidin, S., Nellitawati, N., & Rezo, P. (2022). Effect of recruitment on employee performance. *Al-Fikrah Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(2), 104. <https://doi.org/10.31958/jaf.v10i2.6008>
- Yohana, D. (2023). Pengaruh proses rekrutmen, seleksi karyawan, dan pelatihan terhadap kinerja pramugari pt garuda indonesia. *Eco-Buss*, 6(2), 564-574.
<https://doi.org/10.32877/eb.v6i2.683>
- Yukama, E., Pragiwani, M., & Suriawinata, I. (2020). Effect of the employee recruitment process, quality of human resources and work motivation on employees performance at indonesian police criminal investigation agency, forensic laboratory center. *Indonesian Journal of Business Accounting and Management*, 3(2), 104-109.
<https://doi.org/10.36406/ijbam.v3i2.604>
- 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), 6172*. <https://doi.org/10.30601/humaniora.V4i1.433>.
- Yusuf, M. (2020). Influence of recruitment system and job design on competence and employee performance. *Asia Pacific Management and Business Application*, 009(02), 167-178.
<https://doi.org/10.21776/ub.apmba.2020.009.02.7>
- Yusuf, M. (2021). Analysis of employee recruitment in improving performance in the accommodation service business. *Jurnal Ad Ministrare*, 8(1), 59.
<https://doi.org/10.26858/ja.v8i1.18178>
- Zai, A., Waruwu, M. H., Telaumbanua, E., & Ndraha, A. B. (2024). Analisis Resistensi Pegawai Dalam Kebijakan Jam Kerja di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli. *Journal of Accounting and Finance Management*, 5(4), 734-743.
- Zai, J. D., Lase, H., Mendrofa, Y., & Ndraha, A. B. (2024). Analisis Pengembangan Ekonomi Masyarakat melalui BUMDes di Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. *Management Perspective: Jurnal Penelitian Manajemen*, 1(2), 104-117.

- Zai, L. F., Ndraha, A. B., Mendrofa, S. A., & Lahagu, P. (2023). ANALISIS PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN LOLOFITU MOI. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(3), 2158-2179.
- Zebua, E. T., Ndraha, A. B., Lahagu, P., & Hulu, F. (2024). Upaya Pemerintah Dalam Mengelola Diversity Sumber Daya Manusia Di Kecamatan Gunungsitoli Barat. *Journal of Accounting and Finance Management*, 5(4), 650-664.
- Zebua, F. S., Ndraha, A. B., Lahagu, P., & Telaumbanua, E. (2024). The Role of Village Government in Addressing Cultural Conflicts in Fadoro Fulolo Village, Lotu District, North Nias Regency. *ProBisnis: Jurnal Manajemen*, 15(2), 178-183.
- Zebua, M. T., Ndraha, A. B., Hulu, F., Waruwu, E., & Bate'e, M. M. (2024). The Role of BPD in Monitoring and Evaluation to Improve the Performance of Sihare'o Siwahili Village Government. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting (DIJEFA)*, 5(3).
- Zebua, O., Zega, A., Zebua, R. D., Laoli, D., Dawolo, J., & Telaumbanua, B. V. (2024). Krisis biodiversitas perairan: Investigasi solusi berbasis komunitas untuk pemulihan ekosistem akuatik. *Manfish: Jurnal Ilmiah Perikanan dan Peternakan*, 2(2), 69-79.
- Zebua, P. J., & Ndraha, A. B. (2023). Evaluasi Pengelolaan Dana Desa (Studi Kasus Desa Orahili Tumori Kecamatan Gunungsitoli Barat Kota Gunungitoli). *BALANCE: Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 6(2), 1-9.
- Zega, A., Gea, Y. V., Zebua, M. S., Ndraha, A. B., & Ferida, Y. (2024). Strategi Peningkatan Kesadaran Pajak Di Kalangan Generasi Muda Dalam Era Digital: Analisis Peran Teknologi Dan Pendidikan Menuju Indonesia Emas 2045. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Pendidikan dan Teknik*, 1(2), 11-22.
- Zega, A., Susanti, N. M., Tillah, R., Laoli, D., Telaumbanua, B. V., Zebua, R. D., ... & Gea, A. S. A. (2024). Strategi Inovatif Dalam Menghadapi Degradasi Ekosistem: Kajian Terbaru Tentang Peran Vital Hutan Mangrove Dalam Konservasi Lingkungan. *Zoologi: Jurnal Ilmu Peternakan, Ilmu Perikanan, Ilmu Kedokteran Hewan*, 2(2), 71-83.
- Zega, A., Telaumbanua, B. V., Laoli, D., & Zebua, R. D. (2023). PHYSICAL WATER QUALITY PARAMETERS IN BOYO RIVER ONOWAEMBO VILLAGE, GUNUNGSITOLI SUBDISTRICT, GUNUNGSITOLI CITY. *JURNAL PERIKANAN TROPIS*, 10(2), 43-52.
- Zega, A., Zebua, R. D., Gea, A. S. A., Telaumbanua, B. V., Mendrofa, J. S., Laoli, D., ... & Zebua, O. (2024). Anatomi Ikan Kerapu (*Epinephelus* Sp.): Memahami Organ Dalam Tubuh Ikan dan Posisinya. *Samakia: Jurnal Ilmu Perikanan*, 15(1), 105-111.