

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI
UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBS UNSRAT)

**ANALISIS PELAKSANAAN PERENCANAAN REKRUTMEN
KARYAWAN DI MUSEUM PUSAKA NIAS
KOTA GUNUNGSTOLI**

Sadarman Laia, Odalioziduhu Halawa, Ayler Beniah Ndraha

Universitas Nias

ARTICLE INFO

Keywords:

HR planning, employee recruitment, implementation of recruitment.

Kata Kunci:

Perencanaan SDM, Rekrutmen karyawan, Pelaksanaan rekrutmen.

Corresponding author:

Sadarman Laia

sadarmanlaia0@gmail.com

Abstract. *Implementation planning is everything that is prepared from the start before the activity or activities will be carried out to achieve certain goals. The problem in this research is that the implementation of employee recruitment planning at the Nias Heritage Museum was not analyzed or not predicted correctly, looking at the pluses and minuses of employee recruitment, where they did not carry out health tests, did not carry out intelligence tests and did not schedule announcements of accepted or rejected results. The aim of this research is to: 1) Understand the implementation of employee recruitment planning at the Nias Heritage Museum, Gunungsitoli City. 2) Knowing the procedures for implementing employee recruitment planning at the Nias Heritage Museum, Gunungsitoli City and 3) Knowing the obstacles to implementing employee recruitment planning at the Nias Heritage Museum, Gunungsitoli City. The theory used in this research uses the concept of Sri Budi Cantika Yuli quoted by Reinaldi Irvan (2014). The type of research used is qualitative research. The informants in this research were the Director and HRD of the Nias Heritage Museum who carried out observations, interviews and documentation as well as data analysis by reducing data, presenting data and drawing conclusions.*

Abstrak. Pelaksanaan perencanaan merupakan segala sesuatu yang disiapkan dari awal sebelum kegiatan atau aktivitas akan dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. Permasalahan dalam penelitian ini adalah pelaksanaan perencanaan rekrutmen karyawan di Museum Pusaka Nias tidak dianalisis atau tidak diramalakan dengan tepat dilihat dari nilai plus minus nya rekrutmen karyawan dimana tidak melakukan tes kesehatan, tidak melakukan tes kecerdasan serta tidak menjadwalkan pengumuman hasil diterima atau ditolak. Tujuan penelitian ini adalah untuk: 1) Mengetahui pelaksanaan perencanaan rekrutmen karyawan di Museum Pusaka Nias Kota Gunungsitoli. 2) Mengetahui prosedur pelaksanaan perencanaan rekrutmen karyawan di Museum Pusaka Nias Kota Gunungsitoli dan 3) Mengetahui hambatan pelaksanaan perencanaan rekrutmen karyawan di Museum Pusaka Nias Kota Gunungsitoli. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan konsep dari Sri Budi Cantika Yuli dikutip oleh Reinaldi Irvan (2014). Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kualitatif. Informan dalam penelitian ini adalah Direktur dan HRD Museum Pusaka Nias dengan melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi serta analisis data dengan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

PENDAHULUAN

Latar belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memainkan peran krusial dalam mencapai tujuan perusahaan, karena SDM merupakan modal dasar dalam pembangunan dan pengembangan perusahaan. Kualitas SDM perlu direncanakan dan disesuaikan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Rekrutmen merupakan fungsi penting dalam pengembangan SDM. Dalam mengelola SDM, bertujuan untuk memastikan bahwa aktivitas internal perusahaan berjalan dengan efektif dan efisien, sehingga kontribusi karyawan berkualitas tinggi dapat memberikan manfaat besar bagi perkembangan perusahaan.

Pelaksanaan perencanaan rekrutmen karyawan atau perencanaan sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu proses penting dalam perusahaan untuk mencari, memilih, dan menempatkan karyawan baru yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Menurut Ayler B. Ndraha et al, (2022:1512) mengemukakan bahwa “sumber daya manusia (SDM) adalah individu yang produktif yang bekerja sebagai penggerak organisasi, baik didalam institusi maupun di perusahaan yang memiliki fungsi sebagai asset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya”. Artinya, sumber daya manusia sangat berperan penting dalam proses jalannya sebuah usaha karena tanpa sumber daya manusia (SDM) perusahaan tidak akan berjalan dan harus dilakukan perencanaan awal dalam perencanaan rekrutmen karyawan. Tujuan ini 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*", Perencanaan perencanaan rekrutmen merupakan salah satu aspek utama dan terpenting dari manajemen sumber daya manusia (SDM). Perencanaan perencanaan rekrutmen karyawan menjadi penting karena mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya kedepan. Menurut Hasibuan (2018: 126), “ Perencanaan rekrutmen karyawan adalah proses memperoleh karyawan baru yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan dan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan kedepan”.

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 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.

Pelaksanaan perencanaan rekrutmen karyawan di Museum Pusaka Nias direncanakan oleh human resource development (HRD) dengan perencanaan yang telah diatur sesuai dengan kebutuhan. Dokumen perencanaan rekrutmen karyawan sebagai pedoman dan menjadi awal untuk melakukan perencanaan yang telah dibuat. Dokumen Perencanaan pelaksanaan rekrutmen karyawan di Museum Pusaka Nias Kota Gunungsitoli yaitu seperti pada tabel dibawah ini.

Pelaksanaan Perencanaan Rekrutmen Karyawan Museum Pusaka Nias	
Standar Operasional Prosedur	Ditetapkan Oleh Direktur Museum Pusaka Nias Dir. Nata'alui Duha S.Pd

Pengertian	Perencanaan rekrutmen karyawan adalah proses perencanaan pencarian pelamar kerja sebagai kandindat calon karyawan di Museum Pusaka Nias sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan.
Tujuan	Sebagai acuan mekanisme perencanaan penerimaan karyawan di Museum Pusaka Nias
Regulasi/Kebijakan	Proses penerimaan pegawai diatur sesuai dengan ketentuan dan prosedur Yayasan Pusaka Nias Pasal 11 Tentang Penerimaan Pegawai
Petugas	Unit sumber daya manusia (SDM)
Prosedur	<p>Pasal 12 Persyaratan penerimaan pegawai</p> <p>Persyaratan umum:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Warga Negara Indonesia 2. Tidak pernah dihukum berdasarkan keputusan pengadilan 3. Tidak pernah diberhentikan dengan tidak hormat sebagai PNS maupun pegawai swasta 4. Bila diterima di sebagai pegawai di lingkungan YPN, bersedia menandatangani surat pernyataan kerja 5. Persyaratan lain ditetapkan secara ad hoc oleh YPN <p>Persyaratan administrasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Daftar riwayat hidup 2. Salinan KK dan KTP 3. Salinan ijazah terakhir, surat rekomendasi 4. Sertifikat lain dan pas foto 4x6 <p>Pasal 13 Pengangkatan dan penempatan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Calon pegawai yang diterima menandatangani surat perjanjian kerja 2. Pegawai tidak tetap dapat diperpanjang masa kerja selama 1 (satu) tahun 3. Pegawai tidak tetap dapat melamar sebagai calon Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan ketentuan cuti <p>Pasal 14 Masa percobaan</p> <p>Pasal 15 Perjanjian waktu kerja tertentu</p> <p>Pasal 16 Pangkat/Golongan</p>
Pengumuman hasil dan penerimaan	
Training/Percobaan	Selama 3 bulan

Sumber: Museum Pusaka Nias, 2023

Dokumen pelaksanaan perencanaan rekrutmen karyawan diatas merupakan perencanaan dalam perekrutan karyawan baru di Museum Pusaka Nias. Dokumen pelaksanaan perencanaan rekrutmen karyawan di Museum Pusaka Nias disesuaikan dengan standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditetapkan. Dalam penerapan perencanaan rekrutmen karyawan ini, dilakukan oleh petugas unit SDM dengan berbagai dokumen terkait yaitu formulir perencanaan rekrutmen karyawan hingga pemberitahuan lowongan dan kemudian jadwal perencanaan rekrutmen karyawan hingga pada pelatihan. Namun terkait dokumen perencanaan rekrutmen karyawan di Museum Pusaka Nias diatas bahwa didokumen perencanaan tersebut tidak ada identifikasi perencanaan terhadap kualifikasi, syarat dan kebutuhan karyawan yang sesuai dengan bidang/unit pekerjaan. Kemudian, dokumen perencanaan rekrutmen karyawan di Museum Pusaka Nias juga terkesan hanya untuk mengisi kekosongan posisi atau pekerjaan tertentu saja tanpa adanya perencanaan kualifikasi mutu yang dibutuhkan.

Terkait dengan pelaksanaan perencanaan rekrutmen karyawan di Museum Pusaka Nias, hal ini didasari dengan kerangka konseptual yang menggunakan konsep dari Sri Budi Cantika Yuli dikutip oleh Reinaldi Irvan (2014) dimana kondisi tersebut sesuai dengan yang terjadi di Museum Pusaka Nias bahwa:

a. Penentuan jumlah dan kualifikasi calon: Penentuan jumlah dan kualifikasi calon merupakan kapasitas atau jumlah karyawan yang akan direkrut dan keahlian yang dimiliki oleh calon karyawan.

Terkait penentuan jumlah dan kualifikasi calon, yang terjadi di Museum Pusaka Nias adalah masih belum dilakukan dengan baik dimana penentuan jumlah calon karyawan hanya berdasarkan kebutuhan mendesak saja dan kualifikasi calon karyawan hanya dilihat dari keterampilan atau keahlian yang dimiliki.

b. Pengisian data formulir lamaran: Terkait hal tersebut, yang terjadi di Museum Pusaka Nias telah dilakukan namun terdapat kendala dalam pengisian data formulir lamaran yang tidak sesuai dengan identitas calon karyawan yang sesungguhnya.

c. Perencanaan tes kecerdasan: Pemahaman teori terkait perencanaan perencanaan tes kecerdasan tersebut berbicara tentang kemampuan intelektual sedangkan yang terjadi di Museum Pusaka Nias adalah tidak melakukan perencanaan tes kecerdasan dari pelaksanaan perencanaan rekrutmen yang hendak dilakukan. Museum Pusaka Nias hanya melakukan tes wawancara dan keahlian saja.

d. Perencanaan tes bakat: Yang terjadi di Museum Pusaka Nias adalah melakukan tes bakat pada bidang pekerjaan yang dibutuhkan saja. Hal ini tentu tidak akan efektif karena tidak semua calon karyawan memiliki bakat dan kemampuan di bidang pekerjaan yang diterima dan tidak semua calon karyawan menyanggupinya.

e. Perencanaan tes wawancara: Mengenai tes wawancara di Museum Pusaka Nias terkait hal perencanaan tes wawancara adalah sudah dilakukan dengan melakukan Tanya jawab secara langsung terhadap calon karyawan yang kemudian hal ini menjadi pertimbangan calon karyawan tersebut diterima atau ditolak.

f. Perencanaan tes kesehatan: Pemahaman teori terkait perencanaan tes kesehatan berbicara tentang tes fisik sedangkan yang terjadi di Museum Pusaka Nias adalah mereka tidak pernah melaksanakan tes fisik.

g. Penilaian hasil diterima atau ditolak: Terkait penilaian hasil diterima atau ditolak, yang terjadi di Museum Pusaka Nias adalah tidak pernah menjadwalkan kapan akan dilakukan pengumuman dalam menentukan hasil diterima atau ditolak. Sehingga dengan tidak dijadwalkannya pengumuman hasil diterima atau ditolak, calon karyawan tidak akan mengetahui kepastian diterima atau ditolak.

Dari konseptual yang telah diuraikan diatas dapat disimpulkan bahwa penentuan jumlah dan kualifikasi calon yang tepat akan mengasihkan calon karyawan yang baik dan berkualitas. Dengan pengisian data formulir lamaran dan perencanaan tes kecerdasan, perencanaan tes wawancara, perencanaan tes kesehatan, perencanaan tes bakat dan penilaian hasil diterima atau ditolak maka akan menunjang pelaksanaan perencanaan rekrutmen calon karyawan di Museum Pusaka Nias lebih baik, terampil, berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Arif Rahman dkk (2022:175) dengan judul penelitian yaitu peranan perencanaan pekerjaan terhadap tujuan organisasi perusahaan/instansi, menyimpulkan bahwa terdapat peran yaitu untuk memperoleh tenaga kerja pada posisi yang tepat, untuk memberi kepuasan pada diri pekerja, untuk menciptakan suasana yang kondusif sehingga dengan melakukan perencanaan perekrutan karyawan yang tepat maka tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai. Perencanaan rekrutmen karyawan penting untuk dianalisis untuk memperoleh karyawan yang berkualitas dan memiliki mutu untuk mencapai tujuan jangka panjang perusahaan.

Berdasarkan masalah yang dihadapi oleh Museum Pusaka Nias, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perencanaan rekrutmen karyawan. Dengan menganalisis perencanaan rekrutmen karyawan, maka perusahaan dapat mengidentifikasi kelemahan dan mencari solusi yang tepat untuk

meningkatkan perencanaan rekrutmen karyawan, memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dan mengatasi masalah yang dihadapi.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul “**Analisis Pelaksanaan Perencanaan Rekrutmen Karyawan Di Museum Pusaka Nias Kota Gunungsitoli**”.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelaksanaan Perencanaan Rekrutmen Karyawan

Menurut Candra dkk (2019:59) mengatakan bahwa “perencanaan berasal dari kata rencana yang dimaknai sebagai rancangan atau rangka sesuatu yang hendak dikerjakan. Perencanaan terdiri atas beberapa komponen penting berupa tujuan yang ingin dicapai, perencanaan kegiatan dan waktu untuk melakukan program atau kegiatan tersebut kedepan. Menurut Sedarmayanti (2017:2) terkait pelaksanaan perencanaan rekrutmen menjelaskan bahwa “Pelaksanaan perencanaan rekrutmen karyawan adalah suatu proses dalam menetapkan jumlah dan jenis manusia atau pekerja yang dibutuhkan oleh organisasi perusahaan atau dalam waktu dan tempat yang tepat yang diharapkan dapat melakukan tugas sesuai dengan harapan”. Perencanaan rekrutmen karyawan merupakan proses menentukan kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan perencanaan perusahaan atau organisasi dalam upaya meningkatkan efisiensi perusahaan.

Menurut Ali Nurdin (2017:13) mengatakan bahwa “perencanaan rekrutmen karyawan adalah suatu proses atau langkah yang akan dilakukan terhadap karyawan dalam organisasi atau perusahaan yang tepat dan dalam waktu yang tepat pula, sebagai cara untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari pengertian yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa perencanaan rekrutmen karyawan merupakan suatu kerangka dari proses atau langkah dalam menetapkan jenis dan jumlah karyawan yang akan bekerja serta tujuan dan program yang akan diterapkan bagi organisasi atau perusahaan dalam waktu dan tempat yang tepat sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tujuan pelaksanaan rekrutmen karyawan

Tujuan perencanaan rekrutmen karyawan menurut Sedarmayanti (2017:3) mengemukakan beberapa tujuan pelaksanaan perencanaan rekrutmen karyawan yaitu sebagai berikut.

- a. Tentukan kaulitas dan kuantitas karyawan yang akan diisi semua posisi perusahaan.
- b. Untuk lebih memastikan ketersediaan karyawan yang ada baik saat ini maupun masa yang akan datang.
- c. Menghindari tumpang tindih dalam melakukan pekerjaan atau tugas.
- d. Meningkatkan kerjasama untuk meningkatkan efisiensi kerja.
- e. Menghindari kekurangan staf atau staf yang berlebihan.
- f. Untuk menentukan kriteria dalam mengembangkan kemampuan karyawan kedepan.

Dari tujuan pelaksanaan perencanaan rekrutmen yang telah dikemukakan oleh para ahli diatas maka tujuan pelaksanaan perencanaan akan membawa keuntungan dan hal positif bagi keberlangsungan hidup orgnisasi atau perusahaan. Tujuan awal untuk memperkirakan persyaratan karyawan untuk menentukan kebutuhan atas pekerjaan kedepan. Persyaratan ini mencakup keahlian, keterampilan, pendidikan atau pengalaman kerja yang kemudian akan mendukung sebuah organisasi atau perusahaan dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Aktivitas Dalam Pelaksanaan Perencanaan Rekrutmen Karyawan

Aktivitas pelaksanaan perencanaan rekrutmen karyawan merupakan bentuk kegiatan untuk menentukan apa yang harus dan akan dilakukan serta cara melakukannya. Aktivitas dalam pelaksanaan perencanaan rekrutmen karyawan yang dirancang untuk meningkatkan kondisi kerja sehingga mampu melakukan pekerjaan serta tugas untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Menurut Bernadin & Russel dalam Diana dkk (2021:7) mengemukakan aktivitas dalam pelaksanaan perencanaan rekrutmen karyawan yaitu sebagai berikut.

- a. Environment scanning (pemindaian lingkungan), yaitu mengidentifikasi dan memprediksi masalah, ancaman dan peluang, strategi, teknologi dan budaya organisasi.
- b. Labour demand forecast (perkiraan permintaan tenaga kerja), yaitu memperkirakan permintaan bisnis yang akan mempengaruhi permintaan sumber daya manusia.
- c. Labour supply forecast (prakiraan pasokan karyawan), yaitu perkiraan ketersediaan karyawan baik dari internal maupun eksternal.
- d. Gap analisis (analisis kesenjangan), yaitu adanya kesenjangan antara karyawan internal dan karyawan eksternal. Artinya suatu organisasi atau perusahaan harus mampu menganalisis kesenjangan yang akan terjadi antara karyawan yang telah bekerja dengan calon karyawan sehingga tidak akan terjadi masalah kedepan, hal ini terutama pada tugas serta pekerjaan sesuai bidang dan keahlian yang dimiliki.
- e. Action plan (rencana tindakan), yaitu merencanakan solusi yang diusulkan untuk keempat langkah sebelumnya.
- f. Control and evaluation (pengendalian dan evaluasi), yaitu memantau efektivitas perencanaan karyawan dengan mengukur standar yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan.

Kendala-Kendala Pelaksanaan Perencanaan Rekrutmen Karyawan

Setiap organisasi atau perusahaan pasti menghadapi kendala-kendala dalam pelaksanaan perencanaan rekrutmen karyawan. Dalam pelaksanaan perencanaan rekrutmen banyak hambatan yang terjadi terutama dalam kegiatan perencanaan. Setiap kendala yang dihadapi menjadi tantangan tersendiri bagi perencana kegiatan rekrutmen karyawan dan sebisa mungkin untuk dicarikan solusinya. Menurut Malayu dalam Sofyan (2013:54) mengemukakan beberapa kendala yang dialami oleh organisasi atau perusahaan, diantaranya sebagai berikut.

- a. Standar kemampuan karyawan
- b. Karyawan
- c. Situasi Karyawan

Indikator Pelaksanaan Perencanaan Rekrutmen Karyawan

Untuk mengukur keberhasilan sebuah kegiatan dalam suatu organisasi atau perusahaan maka diperlukan indikator yang menjadi acuan keberhasilan kegiatan tersebut. Indikator tersebut menjadi tolak ukur dalam menilai sebuah kegiatan pelaksanaan perencanaan rekrutmen karyawan yang akan diterapkan. Berdasarkan kerangka konseptual yang menggunakan konsep dari Sri Budi Cantika Yuli dikutip oleh Reinaldi Irvan (2014) dimana konsep tersebut sesuai dengan kondisi yang ada di Museum Pusaka Nias, mengemukakan beberapa indikator dalam pelaksanaan rekrutmen karyawan yaitu sebagai berikut.

- a. Penentuan jumlah dan kualifikasi calon
- b. Pengisian data formulir lamaran
- c. Perencanaan tes kecerdasan
- d. Perencanaan tes bakat

- e. Perencanaan tes wawancara
- f. Perencanaan tes kesehatan
- g. Penilaian hasil diterima atau ditolak

Dari indikator yang telah dikemukakan diatas maka akan menjadi tolak ukur dalam pelaksanaan rekrutmen karyawan yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan termasuk di Museum Pusaka Nias Kota Gunungsitoli.

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 budayanya 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 keprihatinan 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 dan menjadi salah satu atraksi wisata yang paling penting dengan taman kreasi yang indah dan sangat populer dengan masyarakat local dan wisatawan yang berkunjung.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif. Ibrahim, dkk (2018: 32) mengatakan bahwa penelitian kualitatif menggunakan data deskriptif yang sulit diukur secara numerik. Data yang digunakan dalam penelitian ini umumnya berupa narasi, observasi, wawancara, atau dokumen. Analisis data dalam penelitian kualitatif umumnya menggunakan teknik analisis konten, analisis naratif, dan analisis grounded. Variabel penelitian dalam penelitian ini adalah variabel tunggal (independen). Menurut Sugiyono (2017: 39) mengatakan bahwa variabel tunggal atau independen adalah “segala sesuatu atribut, sifat, nilai dari orang yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian diambil kesimpulannya”. Maka yang menjadi variabel tunggal dalam penelitian ini adalah pelaksanaan perencanaan rekrutmen karyawan dengan indikator: Penentuan jumlah dan kualifikasi calon, pengisian data formulir lamaran, perencanaan tes kecerdasan, perencanaan tes bakat, perencanaan tes wawancara, perencanaan tes kesehatan penilaian hasil diterima atau ditolak. Lokasi penelitian dalam penelitian ini yaitu di Museum Pusaka Nias yang beralamat di Jl. Yos Sudarso Ujung No.134-A, Iraonogeba, Kota Gunungsitoli, Sumatera Utara. Teknik pengumpulan data yaitu dengan observasi, wawancara dan dokumentasi serta teknik analisis data dengan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Pelaksanaan Perencanaan Rekrutmen Karyawan di Museum Pusaka Nias

a. Penentuan jumlah dan kualifikasi calon

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti terkait dengan penentuan jumlah dan kualifikasi calon karyawan dapat disimpulkan bahwa penentuan jumlah karyawan yang direkrut disesuaikan dengan kebutuhan dari masing-masing unit yang ada di Museum Pusaka Nias. Terkait dengan kualifikasi calon karyawan yaitu harus memiliki salinan KTP (Kartu Tanda Penduduk, Kartu

Keluarga, SKSC, Ijazah terakhir dan sekarang minimal SMA Sederajat, memiliki keahlian tertentu khusus untuk Museum, memiliki keterampilan misalnya berbahasa asing atau keterampilan kerja, sehat jasmani dan rohani, memiliki sertifikat- sertifikat yang semakin merekomendasikan bekerja, rajin dan ramah serta mampu berkomunikasi dengan baik.

b. Pengisian data formulir lamaran

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi serta analisis peneliti maka dapat disimpulkan bahwa perencanaan yang dibuat pada pengisian data formulir lamaran sudah dilakukan dengan berbagai data yang diminta oleh Museum Pusaka Nias pada identitas yaitu nama calon palamar, tempat dan tanggal lahir, agama, alamat, pekerjaan sebelumnya, pendidikan, sertifikat bila ada serta pengalaman dan sertifikat dilampirkan. Perencanaan pengisian data formulir ini kadang terjadi ketidaksesuaian dimana terjadi kesalahan dalam penulisan identitas pelamar.

c. Perencanaan tes kecerdasan

Dari hasil wawancara dan observasi peneliti yang telah diuraikan oleh kedua informan maka dapat disimpulkan bahwa perencanaan tes kecerdasan di Museum Pusaka Nias tidak ada karena Museum Pusaka Nias merupakan usaha non-publik yang mengelola aset daerah berupa sejarah dan elemen yang berharga atas warisan budaya dari Pulau Nias dan juga karena Museum Pusaka Nias mengharapkan calon karyawan tidak dari pendidikannya saja namun juga dilihat dari niat dan semangat kerja.

d. Perencanaan tes bakat

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti maka dapat disimpulkan bahwa perencanaan tes bakat dilakukan di Museum Pusaka Nias dengan cara melakukan tes bakat kepada calon karyawan terutama pada unit-unit yang membutuhkan bakat tertentu seperti unit musik untuk bermain alat-alat musik, sebagai juru masak di cafe, tes bakat berkomunikasi di unit ruang pameran. Dengan perencanaan tes bakat akan memudahkan dan mengefisiensi pekerjaan dan calon karyawan tidak perlu di training terlalu lama.

e. Perencanaan tes wawancara

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti terkait dengan perencanaan tes wawancara dapat diambil kesimpulan bahwa perencanaan tes wawancara telah direncanakan sebelum perekrutan karyawan dilakukan, hal ini bertujuan untuk menilai calon karyawan secara langsung. Yang menjadi penilaian pada tes wawancara yaitu niat untuk bekerja, penilaian sikap, cara ngomong, wawasannya, motivasi untuk bekerja, rencananya kedepan, karakternya, komunikasi, keterampilan dan kompetensi sehingga dengan memenuhi perencanaan tes wawancara maka calon karyawan tersebut akan mampu bekerja dengan baik.

f. Perencanaan tes kesehatan

Berdasarkan hasil wawancara yang telah diuraikan diatas dan juga hasil observasi peneliti di Museum Pusaka Nias maka dapat disimpulkan bahwa perencanaan tes kesehatan di Museum Pusaka Nias tidak pernah dilakukan namun diutamakan calon karyawan yang normal seperti pada umumnya saja yaitu bisa berbicara, tidak terdapat gangguan jiwa dan bisa bekerja.

g. Penilaian hasil diterima atau ditolak

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti dapat disimpulkan bahwa penilaian hasil akhir diterima atau ditolak berdasarkan hasil tes dan kelengkapan berkas yang sudah direncanakan oleh Museum Pusaka Nias pengumumannya tidak dijadwalkan. Calon karyawan diterima atau tidak itu ditentukan oleh Direktur dan HRD. Namun penilaian hasil tersebut mengalami hambatan dimana

sedikitnya calon karyawan yang melamar sehingga dengan kebutuhan yang ada maka calon karyawan tersebut diterima tanpa melihat bagaimana pengalaman dan keterampilan yang dimilikinya.

2. Prosedur Pelaksanaan Perencanaan Rekrutmen Karyawan di Museum Pusaka Nias

Berdasarkan hasil wawancara diatas, peneliti dapat menganalisis bahwa prosedur pelaksanaan perencanaan rekrutmen karyawan di Museum Pusaka Nias melakukan sesuai prosedur yaitu:

1. Menetapkan tujuan dalam pelaksanaan perencanaan rekrutmen
2. Melaporkan kepada Pembina yayasan
3. Menentukan syarat rekrutmen sesuai Pasal 12 Persyaratan penerimaan pegawai Museum Pusaka

Nias yaitu:

Persyaratan umum:

- a. Warga Negara Indonesia
- b. Tidak pernah dihukum berdasarkan keputusan pengadilan
- c. Tidak pernah diberhentikan dengan tidak hormat sebagai PNS maupun pegawai swasta
- d. Bila diterima di sebagai pegawai di lingkungan YPN, bersedia menandatangani surat pernyataan kerja
- e. Persyaratan lain ditetapkan secara ad hoc oleh YPN

Persyaratan administrasi:

- a. Daftar riwayat hidup
 - b. Salinan KK dan KTP
 - c. Salinan ijazah terakhir, surat rekomendasi
 - d. Sertifikat lain dan pas foto 4x6
4. Rekrutmen karyawan menyesuaikan dengan kebutuhan
 5. Menyesuaikan dengan pengalaman dan pendidikan
 6. Menentukan waktu rekrutmen
 7. Menentukan biaya
 8. Melakukan evaluasi rekrutmen.

Dari prosedur tersebut dapat dianalisis bahwa pelaksanaan perencanaan rekrutmen karyawan di Museum Pusaka Nias sudah dilakukan namun belum sesuai dengan teori yang berbicara mengenai tes yang dilakukan yaitu seharusnya terdapat kualifikasi, berbagai tes yang dilakukan seperti tes wawancara, tes kesehatan, tes kecerdasan yang seharusnya dibuat pada prosedur pelaksanaan rekrutmen yang hendak dilakukan. Sehingga dengan tidak sesuainya teori dengan hasil wawancara peneliti maka pelaksanaan rekrutmen karyawan kurang maksimal dan menimbulkan ketidaksesuaian antara karyawan dengan kebutuhan.

3. Keterkaitan Pelaksanaan Perencanaan rekrutmen Karyawan dengan Prosedur Rekrutmen Karyawan di Museum Pusaka Nias

Dari hasil wawancara kedua informan dan analisis peneliti dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan perencanaan rekrutmen karyawan dengan prosedur pelaksanaan perencanaan rekrutmen karyawan di Museum Pusaka Nias saling terkait dimana dengan perencanaan akan kebutuhan karyawan maka dibuatlah prosedur untuk melakukan perencanaan tersebut dan akhirnya akan memberi hasil yang baik bila sesuai dengan prosedur. Tanpa perencanaan yang baik maka prosedur tidak akan berjalan dan demikian sebaliknya tanpa prosedur yang baik maka perencanaan tidak akan berhasil.

4. Keterkaitan Pelaksanaan Perencanaan Rekrutmen Karyawan Dengan Hambatan Pelaksanaan Perencanaan Rekrutmen Karyawan di Museum Pusaka Nias

Dari hasil wawancara terhadap kedua informan dan hasil analisis peneliti maka dapat disimpulkan bahwa keterkaitan pelaksanaan perencanaan rekrutmen karyawan dengan hambatan rekrutmen karyawan di Museum Pusaka Nias saling terkait dan berhubungan dimana dengan pelaksanaan perencanaan yang dilakukan akan dihambat oleh kendala-kendala dan hal itu menjadi bahan perbaikan kedepan. Dengan adanya hambatan pelaksanaan perencanaan rekrutmen karyawan yaitu:

1. Waktu pelaksanaan rekrutmen bisa saja diundur beberapa hari
2. Kemudian syarat-syarat yang sudah direncanakan juga bisa saja berubah sesuai dengan urgennya kebutuhan karyawan
3. Pengisian data formulir kadang terjadi ketidaksesuaian dimana terjadi kesalahan dalam penulisan identitas pelamar
4. Adanya calon karyawan yang tidak mampu memenuhi syarat-syarat yang kami berikan

Maka dari inti sari hambatan pelaksanaan perencanaan rekrutmen karyawan di Museum Pusaka Nias akan semakin diperbaiki lebih baik dan menjadi pelajaran kedepan terutama pada pelaksanaan perencanaan rekrutmen karyawan di Museum Pusaka Nias. Pelaksanaan Perencanaan Rekrutmen Karyawan di Museum Pusaka Nias.

PEMBAHASAN

1. Pelaksanaan Perencanaan Rekrutmen Karyawan di Museum Pusaka Nias

Terkait dengan pelaksanaan perencanaan rekrutmen karyawan di Museum Pusaka Nias yang diuraikan diatas sudah sesuai dengan pendapat Ali Nurudin (2017:13) tentang adanya tujuan dalam pelaksanaan perencanaan rekrutmen karyawan yang mengatakan bahwa “Pelaksanaan perencanaan rekrutmen karyawan adalah suatu proses atau langkah yang akan dilakukan terhadap karyawan dalam organisasi atau perusahaan yang tepat dan dalam waktu yang tepat pula, sebagai cara untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Terkait dengan dokumen pelaksanaan perencanaan Museum Pusaka masih belum diterapkan dalam pelaksanaan perencanaan rekrutmen karyawan dimana dokumen pelaksanaan perencanaan tersebut tidak seluruhnya digunakan namun yang dilakukan yaitu:

1. Laporan kebutuhan karyawan dari unit masing-masing
2. Unit melaporkan kepada HRD Museum Pusaka Nias
3. HRD melaporkan kepada Direktur
4. Direktur melaporkan kepada badan Pembina yayasan
5. Pencarian kandindat yang bekerja
6. Syarat diterima berdasarkan keahlian, bila calon karyawan memiliki keahlian sesuai yang dibutuhkan maka diterima tanpa syarat.

Namun terkait dengan pelaksanaan perencanaan rekrutmen karyawan yang memiliki keahlian khusus langsung diterima tanpa melalui proses sesuai dengan dokumen pelaksanaan perencanaan Museum Pusaka Nias (pasal 11 dan 12) yang mengatur tentang penerimaan karyawan tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aldwin dan Claudia (2019) yang seharusnya dalam pelaksanaan perencanaan perekrutan karyawan harus selektif dimana dilakukan dengan menganalisis pekerjaan kemudian menerima data pelamar, melakukan tes dan memberi keputusan. Artinya tidak sepenuhnya calon karyawan yang memiliki keahlian mampu bekerja dengan baik dan mampu

mewujudkan tujuan sehingga perlu dilakukan kualifikasi sesuai dengan dokumen pelaksanaan perencanaan karyawan yang ada.

2. Prosedur Pelaksanaan Perencanaan Rekrutmen Karyawan di Museum Pusaka Nias

Terkait dengan proses pelaksanaan perencanaan rekrutmen karyawan yang telah dilakukan di Museum Pusaka Nias dengan menetapkan tujuan, waktu rekrutmen, kualifikasi, kompetensi, kebutuhan, keahlian, evaluasi sebagai proses hal ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti dalam jurnal Endah Winarti (2018:6) mengatakan bahwa “Proses pelaksanaan perencanaan terdiri atas tersedianya karyawan atau sumber daya manusia saat sekarang, peramalan kebutuhan, pengadaan karyawan yang berkualitas dan memberi pengawasan serta evaluasi.

Demikian halnya penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Saifullah (2018) tentang langkah dalam pelaksanaan perencanaan rekrutmen yang menyimpulkan bahwa rekrutmen karyawan pada BNI Syariah Banda Aceh menerapkan kriteria keahlian, kecakapan, kesehatan dan komunikasi yang baik. Sehingga dengan proses yang dilakukan serta kriteria yang diharuskan maka akan mendapatkan hasil perencanaan rekrutmen karyawan yang maksimal.

3. Hambatan Pelaksanaan Perencanaan Rekrutmen Karyawan

Hambatan yang terjadi pada pelaksanaan perencanaan rekrutmen karyawan di Museum Pusaka Nias sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Malayu dalam Sofyan (2013:54) bahwa “Situasi karyawan berupa mutu, persediaan dan penyebaran penduduk yang kurang mendukung kebutuhan sumber daya manusia perusahaan”. Artinya kurangnya calon karyawan yang memiliki keahlian dan keterampilan dibidang pekerjaan yang dibutuhkan akibat kurangnya pengalaman kerja dan pendidikan.

Hambatan yang terjadi pada pelaksanaan perencanaan rekrutmen karyawan di Museum Pusaka Nias tidak sejalan dengan pendapat Mondy&Noe dalam jurnal M. Idrus (2023:116) bahwa perencanaan sumber daya manusia mengkaji keadaan karyawan untuk memastikan jumlah dan kualitas dengan keahlian dan keterampilan yang tepat yang akan tersedia disaat mereka dibutuhkan. Sehingga perlu memastikan kualitas calon karyawan supaya pelaksanaan perencanaan tepat sasaran.

Mengenai hambatan tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sofyan (2013:54) bahwa yang dialami perusahaan yaitu kurangnya standar kemampuan karyawan yang direkrut. Hal ini akibat kurangnya proses yang selektif terhadap calon karyawan yang akan diterima sehingga terjadi kesenjangan antara harapan pada perencanaan dengan kenyataan setelah pelaksanaan perencanaan tersebut.

Kesimpulan

1. Pelaksanaan perencanaan rekrutmen karyawan di Museum Pusaka Nias belum maksimal dimana pelaksanaan perencanaan rekrutmen karyawan hanya dilakukan dengan menentukan jumlah dan kualifikasi, tes bakat, wawancara serta, pengisian formulir lamaran dan melakukan penilaian hasil diterima atau ditolak. Seharusnya menerapkan tes kecerdasan, tes kesehatan untuk mendapatkan karyawan yang tidak hanya memiliki keterampilan tetapi memiliki kecerdasan dan pola pikir kritis yang baik terutama dalam pengambilan keputusan dalam pekerjaan serta kesehatan fisik untuk kemajuan Museum Pusaka Nias serta menjadwalkan pengumuman hasil dan menerapkan kualifikasi berdasarkan dokumen pelaksanaan perencanaan yang telah ada sesuai dengan pasal 11 dan 12 tentang penerimaan karyawan di Museum Pusaka Nias.

2. Prosedur pelaksanaan perencanaan rekrutmen karyawan di Museum Pusaka Nias dilakukan sesuai prosedur yaitu: a. menetapkan tujuan dalam perencanaan rekrutmen karyawan yang dilaporkan

kepada Pembina Yayasan MPN; b. Menentukan syarat rekrutmen sesuai Pasal 12 Persyaratan penerimaan karyawan Museum Pusaka Nias; c. Pelaksanaan perencanaan perekrutan karyawan disesuaikan dengan kebutuhan; d. Pelaksanaan perencanaan rekrutmen karyawan disesuaikan dengan keahlian, pengalaman dan pendidikan ; e. Menentukan waktu rekrutmen; f. Menentukan biaya; g. Melakukan evaluasi perencanaan rekrutmen karyawan.

3. Hambatan pelaksanaan perencanaan rekrutmen karyawan di Museum Pusaka Nias masih mengalami hambatan dimana menilai calon karyawan tidak sesuai keterampilan yang diharapkan dan kurangnya penggalian informasi dan potensi yang dimiliki oleh calon karyawan yang mengakibatkan hasil pekerjaan tidak maksimal. Sehingga hal ini perlu untuk dievaluasi terkait kebutuhan dan kualitas yang akan direkrut oleh Museum Pusaka Nias.

Saran

1. Hendaknya Museum Pusaka Nias tetap menerapkan kualifikasi berdasarkan dokumen pelaksanaan perencanaan yang telah ada sesuai dengan pasal 11 dan 12 tentang penerimaan karyawan di Museum Pusaka Nias.

2. Hendaknya Museum Pusaka Nias ini perlu untuk menerapkan tes kecerdasan pada pelaksanaan perencanaan rekrutmen karyawan untuk mendapatkan karyawan yang memiliki intelektual atau kecerdasan yang baik dan berpikir kritis untuk kemajuan Museum Pusaka Nias kedepannya.

3. Hendaknya Museum Pusaka Nias melakukan evaluasi atas hambatan-hambatan yang dialami dalam pelaksanaan perencanaan rekrutmen karyawan terutama pada penggalian potensi yang dimiliki oleh calon karyawan.

DAFTAR ISI

- Aldwin, S., Claudia, C. (2019). Analisis Perencanaan Tenaga Kerja Pada PT. Ganda Saribu Utama Binjai. *Jurnal Creative Agung*, 9(2). 162-171.
- Ali, N. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Qalibun Salim.
- Arif, R. S., Cicih, S., Darwis, S., Yuli, R., Amir, T. R. (2022). Peranan Perencanaan Pekerjaan Terhadap Tujuan Organisasi Perusahaan/Instansi. *Jurnal Ilmiah Pascasarjana*, 2(3). 170-176.
- Buulolo, et al. (2022). Analisis Implementasi SISKUDES di Desa Sinar Baho Kecamatan Lahusa. *Jurnal Empowering Management for Business and Administration (EMBA)*, 10(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43993>
- Candra, W., Rahmat, H., Tien, R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. LPPI.
- Caniago, A. P. et al. (2022). "Peran Kecamatan dalam Evaluasi Dana Desa Ladara di Kecamatan Tuheumberua, Kabupaten Nias Utara (Studi Kasus Desa Ladara)." *Jurnal Ilmiah Simantek*, vol. 6, no. 4, November 2022, ISSN 2550-0414.
- Collings, Geoffrey dan Leslie. (2019). *Human Resource Management A Critical Approach Second Edition*. New York: Routledge.
- Diana, S., Rinitha, P., Agus, K., Eso, H., Andy. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Fandi Zulfian Zebuai et al. (2022). "Evaluasi Implementasi Sistem Keuangan Desa (SISKEUDES) di Desa Orahili Tumori." *Jurnal Empowering Management for Business and Administration (EMBA)*, vol. 10, no. 4, 2022. DOI: <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43989>.

- Gea et al. (2022). "Evaluasi Penerimaan Retribusi Sampah terhadap Peningkatan Pendapatan Asli Daerah pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara Tahun 2021." *Jurnal Empowering Management for Business and Administration (EMBA)*, 10(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43994>.
- Halawa, S. J. et al. (2022). Dinamika Perubahan Profesionalisme Pegawai sebagai Bentuk Adaptasi Sistem Kerja Baru di Tempat Usaha di Kota Gunungsitoli. *Journal of Empowering Management for Business and Administration (EMBA)*, 10(4), <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43997>.
- Hasan Toyib et al. "Kolaborasi Sumber Daya Manusia dalam Pencapaian Target dan Sasaran Kinerja LKPD pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kabupaten Nias." *Journal of Empowering Management for Business and Administration (EMBA)*, vol. 10, no. 4, 2022, <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43995>.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). PT. Bumi Aksara.
- Ibrahim, Andi, Asrul Haq Alang, Madi, Baharuddin, Muhammad Aswar Ahmad, Darmawati. (2018). Metodologi Penelitian. Makasar: Gunadarma Ilmu.
- Kasih, M. I. et al. (2022). "Penguatan Komunikasi antara Pemerintah Desa dan BPD untuk Menghasilkan Produk Regulasi Desa yang Berkualitas di Desa Lolozasai Kecamatan Gido." *Journal of Empowering Management for Business and Administration (EMBA)*, vol. 10, no. 4, 2022, <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43992>.
- Kansil, D. F., Tulung, J. E., & Pandowo, M. H. C. (2022). Antecedent Peer-To-Peer Lending Investment Intention In Manado. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 9(1). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v9i2.42345>
- Maichel Wutoy., et al. "Application of the Presidential Threshold Concept in the Presidential and Vice-Presidential Election System and its Impact on the Indonesian Constitutional System." *Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)*, vol. 2022, no. 7, 2022, pp.
- Mendrofa, V. M. et al. (2022). "Peran Kepemimpinan Transformasional di PT. Cabang Bank Sumut Gunungsitoli dalam Menjaring Kerjasama dengan Stakeholder sebagai Mitra Kerja Pemerintah di Kota Gunungsitoli." *Journal of Empowering Management for Business and Administration (EMBA)*, 10(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43996>
- Minta Indah Laoli et al. (2022). "Implementasi SIPD dalam Pengelolaan Keuangan Daerah di Pemerintah Kabupaten Nias (Studi Kasus BPKPD sebagai Leading Sektor Penganggaran)." *Journal of Empowering Management for Business and Administration (EMBA)*, 10(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43987>
- Mojambo, G. A., Tulung, J. E., & Saerang, R. T. (2020). The Influence of Top Management Team (TMT) Characteristics Toward Indonesian Banks Financial Performance During the Digital Era (2014-2018). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(1)
- Muhammad Saifullah. (2018). Perencanaan Rekrutmen Sumber Daya Manusia Pada BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh. Skripsi. Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
- 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. <https://doi.org/10.56982/dream.v2i07.143>
- Ndraha, A., & Uang, D. (2018). STRATEGI PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DESA MELALUI PENGEMBANGAN EKONOMI LOKAL DI KABUPATEN HALMAHERA BARAT PROVINSI MALUKU UTARA. *J-3P (Jurnal Pembangunan Pemberdayaan Pemerintahan)*, 3(2), 137-149. <https://doi.org/10.33701/j-3p.v3i2.867>

- Ndraha, A. B. et al. "Delegation Policy Implementation Model of Regent's Authority to District Head (Camat) on Local Autonomy in Nias Regency, North Sumatera Province." *Journal of Public Administration and Governance*, vol. 9, no. 3, 2019, ISSN 2161-7104.
- Ndraha, A. B. ., & Uang, D. P. . (2022). Camat's Leadership in Increasing Community Participation in Development in the Era of Disruption and Social Society 5.0 (Case Study Districts at Nias Regency). *Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)*, 1(01), 55–66. <https://doi.org/10.56982/journalo.v1i01.23>
- Palindungan Lahagu, Ayler Beniah Ndraha, & Odaligoziduhu Halawa. (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. <https://doi.org/10.47652/metadata.v5i3.390>.
- Peraturan Pemerintah No. 66 Tahun 2015 Tentang Museum.
- Pratiwi & Ndraha, A. B. (2018). Strategi Pengendalian Banjir di Kota Samarinda Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal MSDM*, 5(2), 141-156.
- Reinaldi Irvan. (2014). Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan Pada Pt. Federal International Finance Pekanbaru (Tinjauan Kasus Pada Departemen Kredit). *JOM FISIP UNRI*, 1(1).
- Sedarmayanti. (2017). *Bedah Buku Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Universitas Dr.Sutomo.
- Sofyan, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STAIN Jember Press.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta.
- Waruwu, E. et al. (2022). "Peluang dan Tantangan G20 dalam Transformasi Manajemen Pendidikan di Era Revolusi Industri 4.0 dan Civil Society 5.0 Pasca Pandemi COVID-19." *Jurnal Ilmiah Maksitek*, vol. 7, no. 3, 26-32. Retrieved from <https://makarioz.sciencemakarioz.org/index.php/JIM/article/view/345>