

PEDOMAN WAWANCARA

Judul : Perencanaan karyawan di museum pusaka nias ditinjau dari perencanaan karyawan berbasisi kearifan local

- Daftar wawancara untuk Pengawas yayasan
 1. Bagaimana proses rekrutmen karyawan di Museum Pusaka Nias?
 2. Sejauh mana partisipasi tokoh adat dalam proses pengadaan karyawan di museum?
 3. Apakah ada mentor atau pembimbing yang berasal dari komunitas lokal untuk mendukung pengembangan karyawan?
 4. Apakah ada pelatihan khusus yang berkaitan dengan pengetahuan tentang budaya dan sejarah Nias?
 5. Bagaimana museum menetapkan struktur gaji bagi karyawan?
 6. Apakah ada pesangon untuk karyawan biasa dan staf di museum pusaka nias?
 7. Bagaimana jenjang karir yang ada dimuseum pusaka nias ?
 8. Apakah ada keinginan dari museum untuk menggantikan yayasan tersebut ke rana tempat distribusi berupa koperasi?
 9. Apa saja prosedur yang harus dilalui sebelum memutuskan untuk memberhentikan seorang karyawan?
 10. Bagaimana museum menangani pemberhentian karyawan secara etis dan adil?
- Daftar wawancara untuk direktur museum pusaka nias
 1. Apa saja kriteria yang digunakan dalam seleksi karyawan di Museum Pusaka Nias?
 2. Apakah ada sesi orientasi khusus bagi karyawan baru tentang kearifan lokal?
 3. Apakah ada pelatihan khusus yang diberikan oleh museum kepada karyawan baru?
 4. Apakah ada pelatihan berkala yang fokus pada peningkatan pemahaman tentang budaya Nias?

5. Bagaimana museum menangani ketidakpuasan karyawan terkait kompensasi?
 6. Apakah ada program pensiun atau tunjangan kesehatan bagi karyawan?
 7. Apakah ada program kesehatan dan kesejahteraan yang ditawarkan kepada karyawan?
 8. Apakah ada program pembinaan karir bagi karyawan?
 9. Apa saja prosedur yang harus dilalui sebelum memutuskan untuk memberhentikan seorang karyawan?
 10. Apakah ada kebijakan pemberhentian yang didasarkan pada kearifan lokal?
- Daftar wawancara untuk Staf museum pusaka nias (Bendahara)
 1. Bagaimana anggaran yang dialokasikan untuk proses rekrutmen karyawan baru di Museum Pusaka Nias?
 2. Mengapa museum melakukan penggajian karyawan dan staf padahal museum merupakan suatu yayasan yang bersifat non-profit?
 3. Bagaimana museum memastikan anggaran pelatihan digunakan secara efisien dan tepat sasaran?
 4. Apakah ada evaluasi biaya terhadap efektivitas program pelatihan yang diadakan?
 5. Bagaimana museum menetapkan anggaran untuk gaji dan tunjangan karyawan?
 6. Bagaimana museum mengelola anggaran untuk bonus dan penghargaan bagi karyawan?
 7. Bagaimana museum mengatur pengeluaran untuk fasilitas pendukung kesejahteraan mental dan emosional karyawan?
 8. Bagaimana museum mengelola anggaran untuk program pembinaan karir dan penghargaan karyawan?
 9. Berapa besar anggaran yang dialokasikan untuk proses pemberhentian karyawan?
 10. Bagaimana museum mengelola anggaran untuk program transisi atau dukungan bagi karyawan yang diberhentikan?
 - Daftar wawancara untuk staf museum pusaka nias (Kepala unit)

1. Bagaimana peran Bagian Usaha dalam proses rekrutmen karyawan di Museum Pusaka Nias?
 2. Apakah ada strategi khusus yang digunakan Bagian Usaha untuk menarik kandidat yang memahami kearifan lokal?
 3. Bagaimana Bagian Usaha berkontribusi dalam perencanaan program pelatihan karyawan?
 4. Apakah Bagian Usaha terlibat dalam pemilihan materi pelatihan yang berfokus pada kearifan lokal?
 5. Bagaimana Bagian Usaha terlibat dalam penyusunan struktur gaji dan tunjangan karyawan?
 6. Apakah ada evaluasi periodik terhadap struktur kompensasi yang dilakukan oleh Bagian Usaha?
 7. Bagaimana Bagian Usaha mendukung program kesejahteraan karyawan di Museum Pusaka Nias?
 8. Bagaimana Bagian Usaha berkoordinasi dengan departemen lain untuk menjaga kesejahteraan karyawan?
 9. Apakah ada kompensasi bagi karyawan yang diberhentikan?
 10. Bagaimana Bagian Usaha menangani dampak operasional dari pemberhentian karyawan?
- Daftar wawancara untuk karyawan museum pusaka nias
1. Bagaimana Anda mengetahui informasi tentang lowongan pekerjaan di Museum Pusaka Nias?
 2. Bagaimana museum menjelaskan kriteria dan harapan kepada calon karyawan?
 3. Apakah Anda pernah mengikuti pelatihan yang disediakan oleh museum? Jika ya, bagaimana pengalamannya?
 4. Apakah pelatihan yang Anda terima mencakup pengetahuan tentang budaya dan sejarah Nias?
 5. Apakah Anda merasa kompensasi yang diberikan museum sudah adil dan sesuai dengan pekerjaan Anda?
 6. Bagaimana museum menginformasikan tentang struktur gaji dan tunjangan kepada karyawan?

7. Bagaimana museum memastikan bahwa Anda tetap termotivasi dan berkomitmen pada pekerjaan?
8. Bagaimana museum menangani keluhan atau saran dari karyawan terkait kondisi kerja?
9. Apakah Anda mengetahui prosedur yang harus dilalui sebelum seorang karyawan diberhentikan?
10. Bagaimana museum menangani proses transisi bagi karyawan yang akan diberhentikan?

DAFTAR WAWANCARA

No. Wawancara	01
Narasumber/Status	Arozanolo Gulo/ Kepala Bagian Perpustakaan dan Sejarah Museum Pusaka Nias
Hari/Tanggal	
Waktu	
Lokasi	Museum Pusaka Nias
Suasana	
Perihal	Bagaimana kondisi perencanaan karyawan di Museum Pusaka Nias. Bagaimana tantangan yang dihadapi oleh Museum Pusaka Nias dalam perencanaan karyawan. Bagaimana teknik perencanaan karyawan yang efektif untuk operasional museum?

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bagaimana proses perencanaan karyawan di Museum Pusaka Nias untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan operasional museum?	Proses perncanaan karyawan tentunya perlu dilakukan, untuk saat ini museum pusaka nias mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja berdasarkan fungsi utama museum. Karena museum berperan dalam konservasi, edukasi, dan penelitian, maka karyawan yang direkrut harus memiliki keahlian khusus, seperti pengetahuan tentang sejarah dan budaya Nias, keterampilan komunikasi
2.	Faktor apa saja yang menjadi pertimbangan utama dalam menentukan jumlah dan kualifikasi karyawan di museum?	Dalam menentukan jumlah dan kualifikasi karyawan di museum pusak nias tentu tidak terlepas dari sumber daya finansial, tersedianya anggaran tentu mempengaruhi jumlah karyawan dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Serta kondisi geografis kita di pulau nias ini juga menghambat proses rekrutmen karena tidak semua calon karyawan bersedia pindah ke lokasi kerja. Terdapat juga beberapa kalifikasi seperti pengetahuan akan sejarah nias dan tanggung jawab edukasi publik dengan memberikan informasi yang menarik dan inofatif.
3.	Apa saja tantangan utama yang dihadapi museum dalam merekrut dan mempertahankan karyawan yang memiliki kompetensi di bidang sejarah dan kepustakaan?	di museum sendiri memiliki banyak tantangan dalam merekrut dan mempertahankan karyawan seperti: Keterbatasan Sumber Daya Finansial: Anggaran yang terbatas menyulitkan museum untuk menawarkan gaji dan tunjangan yang kompetitif. Kondisi Geografis Terpencil: Lokasi Nias yang relatif terpencil mengurangi daya tarik calon karyawan. Akses Terbatas terhadap Pelatihan dan Pendidikan

		Berkualitas: Kurangnya fasilitas dan program pelatihan lokal menyulitkan pengembangan kompetensi khusus di bidang sejarah dan kepustakaan. Perubahan Kepemimpinan dan Dampak pada Pendanaan: Perpindahan kepemimpinan di Yayasan mengakibatkan berkurangnya investor, sehingga dana yang tersedia untuk rekrutmen dan pelatihan semakin terbatas. Kebutuhan Kompetensi Khusus di Bidang Sejarah dan Kepustakaan: Karyawan harus memiliki pemahaman mendalam tentang sejarah, budaya, dan tradisi lokal Nias untuk menjalankan fungsi konservasi, edukasi dengan efektif. Kompetensi ini tidak mudah ditemukan, sehingga seleksi karyawan harus lebih ketat dan strategis, namun juga berisiko mempersempit jumlah kandidat yang memenuhi syarat. Tantangan dalam Menawarkan Insentif yang Menarik: Karena keterbatasan dana, museum kesulitan memberikan insentif seperti tunjangan relokasi, fasilitas perumahan, atau program pengembangan karir yang dapat menarik dan mempertahankan karyawan berkualitas. Hal ini cenderung membuat karyawan memilih institusi lain yang lebih mampu memenuhi kebutuhan mereka.
4.	Bagaimana Museum Pusaka Nias mengatasi keterbatasan sumber daya manusia yang mungkin mempengaruhi operasional museum?	Untuk mengatasi keterbatasan SDM perlu dilakukan yang namanya Pengembangan Program Pelatihan dan Edukasi Internal dengan cara museum mengembangkan program pelatihan internal bagi staf yang sudah ada. Pemberian Insentif bagi Karyawan mempertahankan tenaga kerja berkualitas, museum menawarkan berbagai bentuk insentif, seperti tunjangan, atau peluang pengembangan karier. Kolaborasi dengan Pihak Eksternal berupaya menjalin kerja sama dengan universitas, lembaga penelitian, dan organisasi budaya untuk mendapatkan bantuan tenaga ahli serta akses ke sumber daya tambahan, termasuk pelatihan dan pendanaan. Pemanfaatan Teknologi dalam Pelatihan dan Operasional Mengingat keterbatasan akses terhadap pendidikan berkualitas, museum mengadopsi metode pembelajaran jarak jauh untuk melatih karyawan dalam berbagai bidang, seperti manajemen museum, teknik konservasi, dan penyampaian materi edukatif kepada publik. Teknologi juga dimanfaatkan untuk mempermudah operasional museum, seperti digitalisasi koleksi dan manajemen data pengunjung. Strategi Rekrutmen yang Fleksibel dan Berorientasi pada Misi Sosial Sebagai lembaga berbasis yayasan non-profit, museum mengadaptasi strategi perekrutan yang lebih fleksibel, seperti mempertimbangkan kandidat yang memiliki keterampilan dasar namun dapat dikembangkan melalui pelatihan. Peningkatan Kesadaran dan Dukungan dari Stakeholder Museum berupaya meningkatkan kesadaran publik dan stakeholder terkait pentingnya pelestarian

		budaya melalui berbagai program edukasi dan promosi. Dengan meningkatnya perhatian dan dukungan dari masyarakat serta pemerintah, museum dapat memperoleh tambahan sumber daya baik dalam bentuk dana maupun tenaga kerja sukarela.
5.	Strategi apa yang paling efektif dalam menyusun perencanaan tenaga kerja untuk mendukung keberlanjutan dan pengelolaan museum secara optimal?	1. Penguatan Strategi Rekrutmen yang Adaptif Menawarkan insentif tambahan bagi tenaga kerja yang bersedia bekerja di Nias, seperti tunjangan relokasi, fasilitas perumahan, dan jaminan kesejahteraan. Serta Menggunakan pendekatan fleksibel dalam perekrutan, dengan mempertimbangkan pengalaman dan komitmen terhadap pelestarian budaya, bukan hanya berdasarkan kualifikasi akademik formal. 2. Peningkatan Kompetensi dan Pengembangan SDM 3. Penguatan Kolaborasi dan Pendanaan

No. Wawancara
Narasumber/Status
Hari/Tanggal
Waktu
Lokasi
Suasana
Perihal

02
Filemon Hulu/ Kepala Bagian Pameran Museum Pusaka Nias

Museum Pusaka Nias

Bagaimana kondisi perencanaan karyawan di Museum Pusaka Nias. Bagaimana tantangan yang dihadapi oleh Museum Pusaka Nias dalam perencanaan karyawan. Bagaimana teknik perencanaan karyawan yang efektif untuk operasional museum?

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bagaimana Museum Pusaka Nias menentukan kebutuhan tenaga kerja di bagian pameran agar operasional museum berjalan optimal?	
2.	Sejauh mana keterlibatan bagian pameran dalam proses perencanaan dan pengelolaan karyawan di museum?	
3.	Apa kendala terbesar dalam mendapatkan karyawan yang memiliki keterampilan khusus untuk mendukung kegiatan pameran di museum?	
4.	Bagaimana pengaruh keterbatasan tenaga kerja terhadap kualitas dan efektivitas penyelenggaraan pameran di Museum Pusaka Nias?	
5.	Strategi apa yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efektivitas perencanaan tenaga kerja di bagian pameran agar lebih adaptif terhadap perubahan kebutuhan museum?	

No. Wawancara
Narasumber/Status
Hari/Tanggal
Waktu
Lokasi
Suasana
Perihal

03
Indah Zai/ Karyawan

Museum Pusaka Nias

Bagaimana kondisi perencanaan karyawan di Museum Pusaka Nias. Bagaimana tantangan yang dihadapi oleh Museum Pusaka Nias dalam perencanaan karyawan. Bagaimana teknik perencanaan karyawan yang efektif untuk operasional museum?

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bagaimana sistem perencanaan tenaga kerja di Museum Pusaka Nias dalam mendukung operasional museum?	
2.	Apakah jumlah karyawan saat ini sudah mencukupi untuk menjalankan semua tugas di museum?	
3.	Bagaimana pembagian tugas dan tanggung jawab karyawan di berbagai bagian museum?	
4.	Apakah ada evaluasi rutin terhadap kebutuhan tenaga kerja di museum?	
5.	Sejauh mana keterlibatan karyawan dalam proses perencanaan tenaga kerja?	

No. Wawancara
Narasumber/Status
Hari/Tanggal
Waktu
Lokasi
Suasana
Perihal

04
Herlin P. Diana Harefa/ Karyawan

Museum Pusaka Nias

Bagaimana kondisi perencanaan karyawan di Museum Pusaka Nias. Bagaimana tantangan yang dihadapi oleh Museum Pusaka Nias dalam perencanaan karyawan. Bagaimana teknik perencanaan karyawan yang efektif untuk operasional museum?

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apa saja kendala yang sering dihadapi dalam hal jumlah dan kompetensi tenaga kerja di museum?	
2.	Apakah pernah terjadi kekurangan tenaga kerja yang berdampak pada operasional museum? Jika ya, bagaimana cara mengatasinya?	
3.	Bagaimana museum menangani keterbatasan anggaran dalam perencanaan dan pengelolaan tenaga kerja?	
4.	Apakah museum memiliki sistem rotasi atau penyesuaian tugas karyawan untuk mengatasi keterbatasan tenaga kerja?	
5.	Bagaimana perasaan karyawan terhadap beban kerja yang ada? Apakah terasa seimbang atau justru berlebihan?	

No. Wawancara
Narasumber/Status
Hari/Tanggal
Waktu
Lokasi
Suasana
Perihal

05
Grace Rosanti Telaumbanua/ Karyawan

Museum Pusaka Nias

Bagaimana kondisi perencanaan karyawan di Museum Pusaka Nias. Bagaimana tantangan yang dihadapi oleh Museum Pusaka Nias dalam perencanaan karyawan. Bagaimana teknik perencanaan karyawan yang efektif untuk operasional museum?

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Menurut Saudara, bagaimana cara terbaik untuk meningkatkan efektivitas perencanaan tenaga kerja di museum?	
2.	Apakah museum menyediakan pelatihan atau program peningkatan keterampilan bagi karyawan? Jika ada, bagaimana manfaatnya?	
3.	Bagaimana museum dapat menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas?	
4.	Apakah ada mekanisme untuk memberikan masukan terkait kebutuhan tenaga kerja kepada manajemen museum?	
5.	Apa harapan Anda terhadap kebijakan perencanaan karyawan di Museum Pusaka Nias agar operasional museum lebih optimal?	

DOKUMENTASI WAWANCARA DI MUSEUM PUSAKA NIAS



Dokumentasi Berasama Kepala bagian Perpustakaan Dan Sejarah Museum Pusaka Nias



Dokumentasi dengan Kepala bagian penataan Pameran Budaya Museum Pusaka Nias



Dokumentasi Bersama Karyawan Museum Pusaka Nias bagian Pelayanan



Dokumentasi Museum Pusaka Nias



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage : [https // mnj. unias.ac.id](https://mnj.unias.ac.id) email: mnj@unias.ac.id

Gunungsitoli, 03 September 2024

Hal : Pengajuan Judul Rancangan Penelitian

Kepada Yth.

Bapak **Dr. Ayler Beniah Ndraha, S.STP., M.Si., C.PS.**
Dosen Pembimbing

Dengan hormat,

1. Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **VANDI FALENTIO TELAUMBANUA**
NIM : **2320096**
Konsentrasi : **MSDM**
Tema : **Perencanaan SDM**
Jumlah SKS : **158**
Program Studi : **Manajemen**
Fakultas : **Ekonomi – Universitas**

Dengan ini mengajukan Judul Rancangan Penelitian dan memohon kepada Bapak/ibu kiranya dapat berkenan menyetujui salah satu judul yang saya ajukan di bawah ini:

No	Rancangan Judul Penelitian	Persetujuan	
		Tanggal	Paraf
1	PERENCANAAN KARYAWAN BERBASIS KEARIFAN LOKAL DI MUSEUM PUSAKA NIAS		

2. Demikian Permohonan ini saya ajukan dengan harapan semoga Bapak/ibu dapat mempertimbangkannya.

Hormat Saya
Pemohon,

VANDI FALENTINO TEL
NIM. 2320096



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage : <https://mnj.unias.ac.id> - Email: mnj@unias.ac.id

OUTLINE TOPIK PENELITIAN SKRIPSI

Nama : **VANDI FALENTINO TELAUMBANUA**
NIM : 2320096
Program : Sarjana
Program Studi : Manajemen - S1
Fakultas : Ekonomi
Tema : Perencanaan SDM

Judul	PERENCANAAN KARYAWAN BERBASIS KEARIFAN LOKAL DI MUSEUM PUSAKA NIAS
Lokus	Museum Pusaka Nias
Alamat	Jln. Yos Sudarso No 134b Gunungsitoli, Sumatera Utara
Latar Belakang	Perencanaan karyawan merupakan salah satu aspek kritikal dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang bertujuan untuk memastikan tersedianya tenaga kerja yang tepat dalam jumlah dan kualitas yang dibutuhkan oleh organisasi pada waktu yang tepat. Dalam konteks museum, perencanaan karyawan menjadi semakin penting karena sifat operasional museum yang unik dan kebutuhan akan keahlian khusus yang tidak selalu mudah ditemukan di pasar tenaga kerja. Museum Pusaka Nias, sebagai salah satu institusi yang bertugas melestarikan dan mempromosikan warisan budaya Nias, memerlukan perencanaan karyawan yang efektif untuk memastikan bahwa operasi sehari-hari berjalan lancar dan tujuan jangka panjang dapat tercapai. Museum Pusaka Nias memiliki misi penting dalam melestarikan warisan budaya lokal dan menyediakan edukasi bagi masyarakat. Untuk mencapai tujuan ini, museum harus memiliki tenaga kerja yang kompeten di berbagai bidang, termasuk konservasi, kurasi, edukasi, dan administrasi. Perencanaan karyawan yang efektif memungkinkan museum untuk mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja di masa depan, mengembangkan strategi rekrutmen, dan memastikan bahwa setiap posisi diisi oleh individu yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai. Menurut Febrian (2022) manajemen SDM yang baik tidak hanya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan operasional, tetapi juga untuk memastikan bahwa organisasi mampu berkembang dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal. Tanpa perencanaan karyawan yang matang, museum dapat menghadapi masalah serius seperti kekurangan tenaga ahli dalam konservasi, yang dapat mengancam

keberlanjutan koleksi artefak yang berharga.

Konservasi artefak merupakan salah satu tugas utama museum yang memerlukan keahlian khusus. Artefak yang disimpan di museum sering kali sangat berharga dan rentan terhadap kerusakan. Oleh karena itu, museum harus memastikan bahwa mereka memiliki staf yang terlatih dan berpengalaman dalam teknik konservasi yang terbaru. Perencanaan karyawan yang baik memungkinkan museum untuk mengidentifikasi kebutuhan akan konservator dengan keahlian khusus dan mengembangkan program pelatihan untuk memastikan bahwa staf yang ada terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka.

Ricardianto et al (2020) menyebutkan bahwa daerah-daerah terpencil sering menghadapi tantangan dalam mengembangkan SDM karena kurangnya akses terhadap pelatihan dan pendidikan berkualitas. Oleh karena itu, perencanaan karyawan di Museum Pusaka Nias harus mempertimbangkan cara-cara untuk mengatasi hambatan ini, seperti menawarkan insentif tambahan bagi staf yang bersedia pindah ke Nias atau mengembangkan program pelatihan jarak jauh.

Selain konservasi, Museum Pusaka Nias juga memiliki tanggung jawab untuk menyediakan edukasi publik dan melakukan penelitian. Ini memerlukan staf yang memiliki pengetahuan mendalam tentang sejarah dan budaya Nias serta kemampuan untuk menyampaikan informasi tersebut dengan cara yang menarik dan informatif. Fajriyani et al (2023) menyatakan bahwa pendekatan naturalistik dalam penelitian kualitatif dapat membantu mengungkap kompleksitas budaya dalam suatu komunitas. Dalam konteks museum, ini berarti bahwa staf harus memiliki kemampuan untuk melakukan penelitian yang mendalam tentang budaya Nias dan menyampaikan temuan mereka kepada publik dengan cara yang dapat dipahami dan diapresiasi oleh semua orang.

Aspek lain yang tidak kalah penting dalam operasional museum adalah administrasi dan manajemen. Kegiatan administrasi meliputi manajemen keuangan, pengelolaan fasilitas, pemasaran, dan hubungan masyarakat. Untuk memastikan bahwa semua aspek operasional museum berjalan lancar, diperlukan perencanaan karyawan yang baik untuk mengisi posisi-posisi administrasi dengan individu yang memiliki keterampilan dan pengalaman yang sesuai. Marto, S. (2021) mengungkapkan bahwa transnasionalisme budaya dapat memperkuat identitas budaya dan mempromosikan pemahaman lintas budaya. Di Indonesia, yang terdiri dari berbagai kelompok etnis dan budaya, keberadaan museum seperti Museum Pusaka Nias menjadi krusial dalam memperkuat identitas nasional dan meningkatkan kebanggaan atas keberagaman budaya.

Museum Pusaka Nias menghadapi berbagai tantangan dalam manajemen sumber daya manusia. Salah satu tantangan utamanya adalah keterbatasan sumber daya finansial yang tersedia untuk rekrutmen dan pelatihan karyawan. Hal ini mengakibatkan kesulitan dalam menarik dan mempertahankan staf yang berkualitas. Selain itu, pengembangan keterampilan karyawan yang ada sering kali membutuhkan pelatihan khusus yang mahal dan memakan waktu.

Pembangunan nasional yang berkelanjutan memerlukan kontribusi dari berbagai sektor, termasuk kebudayaan dan pariwisata. Museum Pusaka Nias memiliki peran penting dalam mendukung tujuan pembangunan nasional melalui pelestarian budaya dan peningkatan kesadaran masyarakat akan nilai-nilai sejarah. Dalam konteks ini, pengelolaan SDM yang efektif di museum berdampak pada operasional internal dan juga berkontribusi pada pencapaian tujuan pembangunan nasional yang lebih luas.

Di Museum Pusaka Nias, ini bisa diimplementasikan melalui program pelatihan

yang berkelanjutan, pemberian insentif yang sesuai, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Untuk mengukur keberhasilan perencanaan karyawan di Museum Pusaka Nias, perlu dikembangkan indikator kinerja yang jelas. Indikator ini bisa mencakup tingkat kepuasan karyawan, tingkat retensi karyawan, kualitas dan jumlah program edukasi yang diselenggarakan, serta tingkat keberhasilan dalam konservasi artefak. Bagi Museum Pusaka Nias, ini berarti memastikan bahwa karyawan memiliki akses terhadap pelatihan yang relevan dan diberi dorongan untuk mempertahankan standar kerja yang tinggi.

Museum Pusaka Nias menghadapi berbagai tantangan dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang harus diatasi untuk memastikan kelangsungan operasional dan pencapaian tujuan strategisnya. Tantangan-tantangan ini mencakup keterbatasan sumber daya finansial, pemahaman akan bentuk jenis, dan sifat organisasi kompleksitas geografis, pengembangan keterampilan, serta kebutuhan akan pemahaman mendalam tentang budaya lokal.

Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh Museum Pusaka Nias adalah keterbatasan sumber daya finansial yang dapat dialokasikan untuk rekrutmen dan pelatihan karyawan. Keterbatasan ini berdampak langsung pada kemampuan museum untuk menarik dan mempertahankan staf yang berkualitas. Dengan anggaran yang terbatas, museum sering kali harus membuat pilihan sulit antara mengalokasikan dana untuk operasional sehari-hari atau untuk investasi jangka panjang dalam bentuk pelatihan dan pengembangan karyawan.

Hal ini juga dikarenakan adanya perpindahan kepemimpinan Yayasan mengakibatkan berkurangnya investor di Museum Pusaka Nias. Serta menghambat kemampuan museum untuk meningkatkan layanan dan melestarikan warisan budaya dengan optimal, memperkuat argumen bahwa keterbatasan dana menjadi kendala signifikan dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di museum.

Berdasarkan wawancara dengan Pastor Yohanes, keterbatasan sumber daya finansial di Museum Pusaka Nias menjadi salah satu tantangan utama yang sering dihadapinya. Pastor Yohanes menjelaskan bahwa anggaran yang tersedia sering kali hanya cukup untuk kebutuhan operasional sehari-hari, seperti perawatan koleksi dan fasilitas. Akibatnya, museum kesulitan untuk menarik dan mempertahankan staf berkualitas, karena tidak mampu menawarkan pelatihan dan pengembangan yang memadai.

Menurut Ong, J. O., & Mahazan, M. (2020) pengelolaan SDM yang efektif dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Namun, untuk mencapai hal ini, investasi dalam pengembangan SDM adalah suatu keharusan. Keterbatasan finansial di Museum Pusaka Nias membuat upaya ini menjadi lebih menantang. Pengelolaan yang bijaksana dari sumber daya yang ada menjadi krusial agar museum tetap dapat beroperasi dengan efektif.

Selain itu, keterbatasan anggaran mempengaruhi kemampuan museum untuk menawarkan insentif yang kompetitif bagi calon karyawan. Insentif yang menarik, seperti gaji yang kompetitif, tunjangan, dan peluang pengembangan karir, adalah faktor penting dalam menarik dan mempertahankan talenta terbaik. Tanpa insentif ini, museum mungkin kesulitan menarik karyawan berkualitas, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kualitas layanan dan program yang disediakan oleh museum.

Selanjutnya peneliti melihat berdasarkan prapeneliti bahwa sebuah organisasi ditinjau dari bentuk, jenis, dan sifatnya, menurut Teori Dr. Francis Tantri dimana museum merupakan suatu pengelolaan berbasis yayasan yang berorientasi pada

non-provit. Tinjauan ini dapat di artikan bahwa yayasan Museum Pusaka Nias seharusnya dioperasikan dengan tujuan kegiatan non Bisnis dan berfungsi pada sosial dengan imputan keuangan berdasarkan bantuan dari Stake Holder itu sendiri

Sedangkan yang terjadi di tempat adalah Yayasan atau Museum Pusaka Nias mengfungsikan yayasan sebagian tempat pengelolaan Keuntungan dan Bisnis dalam kata lain Museum disisi lain Berorientasi pada Hal Provit, yang mana pengelolaan dalam Yayasan tersebut Bergantung pada keuangan yang di hasilakan oleh Tempat tersebut dalam strategi perencananya

Kondisi geografis Nias yang relatif terpencil juga menambah kompleksitas dalam perekrutan karyawan. Banyak calon karyawan potensial mungkin enggan untuk pindah ke Nias karena berbagai alasan, termasuk keterbatasan akses terhadap fasilitas umum dan infrastruktur yang kurang memadai. Lokasi yang terpencil juga dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Keterbatasan akses terhadap fasilitas kesehatan, pendidikan, dan hiburan dapat menjadi faktor yang membuat calon karyawan ragu untuk bekerja di Nias. Selain itu, konektivitas yang terbatas dengan wilayah lain dapat mengisolasi karyawan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi motivasi dan produktivitas mereka.

Untuk mengatasi tantangan ini Peneliti melakukan Prapenelitian Yaitu, Museum Pusaka Nias perlu mengembangkan strategi rekrutmen yang kreatif dan inovatif. Salah satu pendekatan yang dapat dilakukan adalah dengan menawarkan insentif tambahan bagi karyawan yang bersedia pindah ke Nias. Insentif ini bisa berupa tunjangan relokasi, fasilitas perumahan, atau bahkan program beasiswa bagi keluarga karyawan. Dengan menawarkan insentif yang menarik, museum dapat meningkatkan daya tariknya sebagai tempat kerja bagi calon karyawan potensial.

Lebih jauh lagi, ada kebutuhan untuk memastikan bahwa karyawan yang bekerja di Museum Pusaka Nias memiliki pemahaman yang mendalam tentang budaya dan sejarah lokal. Pengetahuan ini tidak hanya penting untuk tugas konservasi, tetapi juga untuk program edukasi publik yang bertujuan meningkatkan apresiasi masyarakat terhadap warisan budaya mereka.

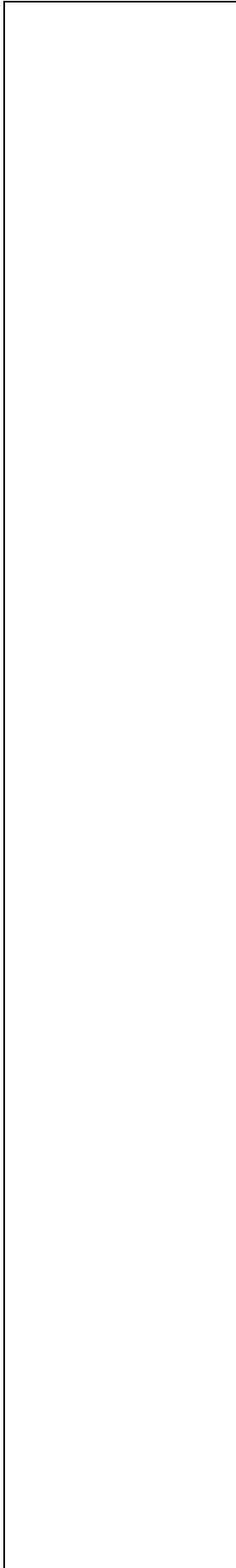
Berdasarkan prawawancara dengan Bapak A. Pristin, kebutuhan akan pemahaman mendalam tentang budaya dan sejarah lokal bagi karyawan Museum Pusaka Nias menjadi sangat penting. Bapak Pristin menekankan bahwa pengetahuan ini tidak hanya esensial untuk tugas-tugas konservasi, tetapi juga krusial untuk keberhasilan program edukasi publik. Tanpa pemahaman yang kuat tentang warisan budaya Nias, karyawan tidak dapat memberikan edukasi yang efektif kepada masyarakat, yang berdampak pada rendahnya apresiasi publik terhadap budaya mereka sendiri. Ini memperkuat argumen bahwa investasi dalam pelatihan karyawan mengenai sejarah dan budaya lokal sangat diperlukan untuk mencapai tujuan museum dalam melestarikan dan mempromosikan warisan budaya Nias.

Menurut Wati, A. A., & Rahmi, R. (2021) mengemukakan bahwa pendekatan naturalistik dalam penelitian kualitatif dapat membantu mengungkap kompleksitas budaya yang ada di suatu komunitas, yang sangat relevan dalam konteks museum yang berfungsi sebagai penjaga warisan budaya. Karyawan yang memiliki pemahaman mendalam tentang budaya lokal dapat menyampaikan informasi dengan lebih akurat dan menarik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan apresiasi publik terhadap museum.

Untuk memastikan bahwa karyawan memiliki pemahaman budaya yang cukup, museum dapat mengimplementasikan program orientasi yang komprehensif bagi karyawan baru. Program ini dapat mencakup pelatihan tentang sejarah dan budaya Nias, serta kunjungan lapangan ke situs-situs budaya lokal. Selain itu, museum

	juga dapat mengadakan lokakarya dan seminar yang melibatkan ahli budaya lokal untuk memperkaya pengetahuan karyawan. Pembangunan nasional yang berkelanjutan memerlukan kontribusi dari berbagai sektor, termasuk sektor kebudayaan dan pariwisata. Museum Pusaka Nias, sebagai salah satu institusi kebudayaan, memiliki peran penting dalam mendukung tujuan pembangunan nasional melalui pelestarian budaya dan peningkatan kesadaran masyarakat akan nilai-nilai sejarah. Dalam konteks ini, Perencanaan SDM yang efektif di museum tidak hanya berdampak pada operasional internal, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan pembangunan nasional yang lebih luas. Kelima Fenomena yang dikemukakan di atas menjadi polemik tersendiri pada Museum Pusaka Nias Merupakan sebuah yayasan yang berorientasi pada organisasi non profit, dimana organisasi tersebut seharusnya melakukan perencanaan karyawan yang tidak terlalu ketat. Artinya Ketika terjadi suatu aktifitas masuknya karyawan baru maka tidak berbasis kinerja sebagai indikator utama dalam bekerja, ditambah lagi seorang karyawan tidak menuntut gaji yang berbasis kinerja. Sedangkan ketika peneliti turun prapenelitian, ironisnya terjadi sebuah perencanaan karyawan yang cukup ketat dengan tahap seleksi yang cukup ketat dan dengan berdasarkan bobot serta multiaktivitas Yang dilakukan oleh karyawan dalam akumulasi pencapaian kinerja karyawan tersebut
--	---

--	--



--	--

Rumusan Masalah	Berdasarkan latar belakang di atas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1. Bagaimana kondisi perencanaan karyawan di Museum Pusaka Nias? 2. Bagaimana tantangan yang dihadapi oleh Museum Pusaka Nias dalam perencanaan karyawan? 3. Bagaimana teknik perencanaan karyawan yang efektif untuk operasional museum Puaka Nias?
Tujuan Penelitian	Tujuan penelitian ini adalah: 1. Untuk menganalisis kondisi perencanaan karyawan di Museum Pusaka Nias. 2. Untuk menganalisis tantangan yang dihadapi oleh Museum Pusaka Nias dalam perencanaan karyawan. 3. Untuk menganalisis teknik perencanaan karyawan yang efektif untuk operasional museum Pusaka Nias
Metode Penelitian	Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran secara sistematis dan faktual mengenai objek yang diteliti. Penelitian kualitatif deskriptif adalah suatu metode

	penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara sistematis dan mendalam mengenai fenomena atau situasi tertentu tanpa melakukan manipulasi atau intervensi terhadap objek yang diteliti. Penelitian ini berfokus pada pengumpulan data yang kaya dan detail dari perspektif subjek yang terlibat, serta memahami konteks dan makna dari fenomena yang diteliti (Iskandar, D., 2022)

Daftar Pustaka	Akbar, M. A., Taher, F., Salim, M., & Dabamona, S. A. (2022). Pengaruh Penempatan Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Jayapura. <i>Ekonomika</i>, 6, 156-164. Azizah, I., & Setyowati, T. (2022). Rekrutmen, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Bondowoso. <i>BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting</i>, 3(2), 338-348. Chatulistiwa, D., Santoso, G., Mustika, N., & Khairunnisa, S. (2024). Peran Museum Pendidikan Nasional Sebagai Media Dalam Pembelajaran Sejarah. <i>Jurnal Pendidikan Transformatif</i>, 3(2), 12-131. Fajriyani, D., Fauzi, A., Kurniawati, M. D., Dewo, A. Y. P., Baihaqi, A. F., & Nasution, Z. (2023). Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review). <i>Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi</i>, 4(6), 1004-1013. Febrian, W. D., Ardista, R., Kutoyo, M. S., Suryana, Y., Febrina, W., Kusnadi, K., ... & Irwanto, I. (2022). Manajemen sumber daya manusia. Fiantika, F., Wasil, M., Jumiyati, S. R. I., Honesti, L., Wahyuni, S. R. I., Mouw, E., ... & Ambarwati, K. (2022). Metodologi penelitian kualitatif. Metodologi Penelitian Kualitatif. In Rake Sarasin (Issue March). Surabaya: PT. Pustaka Pelajar. https://scholar.google.com/citations. Fitrianti, D., & Prasada, D. (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Klasik Distribusi Indonesia Di Jakarta Utara. <i>Jurnal Hummansi (Humaniora, Manajemen, Akuntansi)</i>, 4(2), 23-33. Fortega, G. F. D. (2022). Perencanaan Strategis Sumber Daya Manusia Pada Industri Perbankan. <i>Jurnal Ekonomi Dan Bisnis</i>, 2(2), 65-70. Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia" Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. <i>ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal</i>, 1(2 Desember), 14-22. Hasyim, N. (2024, March). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Camat Pemulutan Kabupaten Ogan Ilir. In Forbiswira Forum Bisnis Dan Kewirausahaan (Vol. 13, No. 2, Pp. 585-602). Hidayat, I. S. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Vonex Indonesia Rancaekek (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia). Hidayat, M. C., & Syam, A. R. (2020). Urgensitas perencanaan strategis dan pengelolaan sumber daya manusia madrasah era revolusi industri 4.0. <i>AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education</i>, 4(1), 1-13. Huzain, H. (2021). Pengelolaan sumber daya manusia. Ichsan, R. N., & Nasution, L. (2021). Sosialisasi Pelatihan Disiplin Kerja Karyawan Restaurant Kenanga Garden Medan. <i>PKM Maju UDA</i>, 1(3), 127-132. Inaya, S. A., Jannah, P. M. I., Rahayu, W. S., Yusuf, A. M., & Anshori, M. I. (2024). Mengoptimalkan Kinerja Perusahaan Melalui Tes dan Seleksi Karyawan
----------------	---

	Yang Akurat. Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif, 2(3), 31-45. Irawan, R., Dayana, D., Dewi, I. K., Wijaya, D., & Prana, I. (2022). Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Cv. Fauzan Network Interactive Di Tangerang. J. Akrab Juara, 7(2), 137-143. Iskandar, D. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif: Petunjuk Praktis Untuk Penelitian Lapangan, Analisis Teks Media, Dan Kajian Budaya. Maghza Pustaka. Istiantara, D. (2019). Pengembangan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi guna meningkatkan kinerja pegawai dan dosen politeknik perkeretaapian indonesia. Jurnal Perkeretaapian Indonesia (Indonesian Railway Journal), 3(2). https://doi.org/10.37367/jpi.v3i2.89 Jesi, T., & Sentoso, A. (2023). Analisis Dukungan Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterlibatan Karyawan Sebagai Mediasi Pada Perusahaan Freight Forwarder Kota Batam. Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah), 6(1), 102-113. Kaharuddin, K. (2021). Kualitatif: ciri dan karakter sebagai metodologi. Equilibrium: Jurnal Pendidikan, 9(1), 1-8. Kosasih, N., & Kohar, M. (2021). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati. Citra Ekonomi, 2(1), 66-85. Kurniawati, E. (2022). Perencanaan Sumber Daya Manusia pada PT ABC. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 7(2), 470-476. Laia, S., Halawa, O., & Ndraha, A. B. (2023). Analisis Pelaksanaan Perencanaan Rekrutmen Karyawan Di Museum Pusaka Nias Kota Gunungstoli. Jmbi Unsrat (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi), 10(2), 1668-1681. Lina, R. (2020). Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business, 3(3), 281-290. Lina, R. (2020). Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business, 3(3), 281-290. Marto, S. (2021). Perencanaan Sumber Daya Manusia. Monalis, E., Rumawas, W., & Tumbel, T. M. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Productivity, 1(3), 279-284. Mustafa, P. S., Gusdiyanto, H., Victoria, A., Masgumelar, N. K., & Lestariningsih, N. D. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian tindakan kelas dalam pendidikan o Jaya, I. M. L. M. (2020). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif: Teori, penerapan, dan riset nyata. Anak Hebat Indonesia. lahraga. Insight Mediatama. Munawwaroh, R. (2019). 6 pelajaran manajemen sdm yang perlu
--	--

diimplementasikan

Nasution, M. Y. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Citra Kencana Industri (Doctoral Dissertation, Fakultas Teknik, Universitas Islam Sumatera Utara).

Oktaria, A. (2020). Hubungan Penempatan Pegawai Dengan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 1(1).

Ong, J. O., & Mahazan, M. (2020). Strategi pengelolaan sdm dalam peningkatan kinerja perusahaan berkelanjutan di era industri 4.0. *Business Economic, Communication, and Social Sciences Journal (BECOSS)*, 2(1), 159-168.

Pahleviannur, M. R., De Grave, A., Saputra, D. N., Mardianto, D., Hafrida, L., Bano, V. O., ... & Sinthania, D. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Pradina Pustaka.

Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., Farhah, Z., & Afifah, Z. N. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215-228.

Pratama, F., Rizki, I. D. N., Setiawan, W., Satriadi, S., & Syahputro, S. B. (2023). Implementasi Rekrutmen, Pelatihan dan Pengembangan Guna Meningkatkan Kualitas SDM di Secondhome Café. *Seminalu*, 1(1), 312-314.

Purba, R. R. (2020). a Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Analisis Mutasi Pegawai Dan Penempatan Pegawai (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2), 252-262.

Raymond, S. E., Siregar, D. L., Indrawan, M. G., ST, M., & Sukma, M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Gita Lentera.

Ricardianto, P., Nasution, S., Naiborhu, M. A., & Triantoro, W. (2020). Peluang dan Tantangan Sumber Daya Manusia dalam Penyelenggaraan Pelabuhan Cerdas (Smart Port) Nasional di Masa Revolusi Industri 4.0. *Warta Penelitian Perhubungan*, 32(1), 59-66.

Sakti, D. P. B., Simamora, R. B., Karim, A., Nurmayanti, S., Alhamidi, E. M. A., Abidin, N., ... & Sinaga, T. M. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV. Intelektual Manifes Media.

Sapitri, D., Oktovian, E. N., Mulyadi, A., & Saputra, A. A. (2022). Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Dengan Metode Analisis SWOT Di PT X (Distributor Rokok Terbesar Di Indonesia). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 6(1), 73-80.

Sari, A., Novianti, A., Nurlianti, A., Triananda, E. S., & Sopyan, M. T. A. (2022). Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) UMKM Ness Collection Sukabumi Di Desa Parungseah. *Jurnal Haspi: Jurnal Pengabdian Hasil Implementasi Dan Diseminasi Masyarakat*, 1(01), 23-28.

Silaen, N. R., Sembiring, V., & Halawa, R. T. S. (2022). Pengaruh Proses Rekrutmen, Kompetensi Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra

	Andal Sejati Medan. Jurnal Darma Agung, 30(1), 193-200. Silalahi, E. B. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Pt. Karya Beton Sudhira, Banten) (Doctoral dissertation, Universitas Atma Jaya Yogyakarta). Supriatna, D. (2020). Analisis Penempatan Pegawai Berdasarkan Merit System Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Di Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat. Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan, 6(3), 525-538. Suwarto, S. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 11(1), 15-24. Syafruddin, S. E., Periansya, S. E., Farida, E. A., Nanang Tawaf, S. T., Palupi, F. H., St, S., ... & Satriadi, S. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Rey Media Grafika. Sukesi, D. (2023). Perencanaan sumber daya manusia dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Perisai Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains, 2(2), 195-206. https://doi.org/10.32672/perisai.v2i2.162 Thalib, M. A. (2022). Pelatihan teknik pengumpulan data dalam metode kualitatif untuk riset akuntansi budaya. Seandanan: Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat, 2(1), 44-50. Toto, E. R. (2021). Analisis Faktor-Faktor Penghambat Program Pelatihan Dan Pendidikan Dalam Pengembangan Sumberdaya Manusia. Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi manajemen sumber daya manusia. Journal of Education Research, 1(3), 225-236. Wati, A. A., & Rahmi, R. (2021). LAM (Libraries, Archives, Museums) dalam preservasi pengetahuan. Berkala Ilmu Perpustakaan Dan Informasi, 17(2), 181-194. Widowati, R., & Agustina, A. (2021). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada PT Lunto Prima Megah. Jurnal Mitra Manajemen, 5(1), 22-30. Yanti, Y., Gunawan, A., & Firdaos, R. (2023). Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Pegawai. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 9(10), 676-688. Zakariah, M. A., Afriani, V., & Zakariah, K. M. (2020). Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Action Research, Research And Development (R n D). Yayasan Pondok Pesantren Al Mawaddah Warrahmah Kolaka.
--	--

--	--

Gunungsitoli, 03 September 2024

Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing,



Dr. Ayler Beniah Ndraha, S.STP., M.Si., C.PS.
NIDN. 8934030021

Disahkan Oleh
Plt. Ketua Program Studi Manajemen,



Idarni Harefa, S.E., M.E
NIDN. 0128129102

Tembusan :

1. Kepala LPPM Universitas Nias
2. Dekan Fakultas Ekonomi

DOKUMENTASI WAWANCARA DI MUSEUM PUSAKA NIAS



Dokumentasi Berasama Kepala bagian Perpustakaan Dan Sejarah Museum Pusaka Nias



Dokumentasi dengan Kepala bagian penataan Pameran Budaya Museum Pusaka Nias



Dokumentasi Bersama Karyawan Museum Pusaka Nias bagian Pelayanan



Dokumentasi Museum Pusaka Nias



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage : <https://mnj.unias.ac.id> email: mnj@unias.ac.id

Gunungsitoli, 03 September 2024

Hal : Pengajuan Judul Rancangan Penelitian

Kepada Yth.

Bapak **Dr. Ayler Beniah Ndraha, S.STP., M.Si., C.PS.**
Dosen Pembimbing

Dengan hormat,

1. Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **VANDI FALENTIO TELAUMBANUA**
NIM : **2320096**
Konsentrasi : **MSDM**
Tema : **Perencanaan SDM**
Jumlah SKS : **158**
Program Studi : **Manajemen**
Fakultas : **Ekonomi – Universitas**

Dengan ini mengajukan Judul Rancangan Penelitian dan memohon kepada Bapak/ibu kiranya dapat berkenan menyetujui salah satu judul yang saya ajukan di bawah ini:

No	Rancangan Judul Penelitian	Persetujuan	
		Tanggal	Paraf
1	PERENCANAAN KARYAWAN BERBASIS KEARIFAN LOKAL DI MUSEUM PUSAKA NIAS	1 Nov 2023	

2. Demikian Permohonan ini saya ajukan dengan harapan semoga Bapak/ibu dapat mempertimbangkannya.

Hormat Saya
Pemohon,

VANDI FALENTINO TEL
NIM. 2320096



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage : [https // mnj. unias.ac.id](https://mnj.unias.ac.id) email: mnj@unias.ac.id

Gunungsitoli, 03 September 2024

Hal : Pengajuan Judul Rancangan Penelitian

Kepada Yth.

Bapak **Dr. Ayler Beniah Ndraha, S.STP., M.Si., C.PS.**
Dosen Pembimbing

Dengan hormat,

1. Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **VANDI FALENTIO TELAUMBANUA**
NIM : **2320096**
Konsentrasi : **MSDM**
Tema : **Perencanaan SDM**
Jumlah SKS : **158**
Program Studi : **Manajemen**
Fakultas : **Ekonomi – Universitas**

Dengan ini mengajukan Judul Rancangan Penelitian dan memohon kepada Bapak/ibu kiranya dapat berkenan menyetujui salah satu judul yang saya ajukan di bawah ini:

No	Rancangan Judul Penelitian	Persetujuan	
		Tanggal	Paraf
1	PERENCANAAN KARYAWAN BERBASIS KEARIFAN LOKAL DI MUSEUM PUSAKA NIAS		

2. Demikian Permohonan ini saya ajukan dengan harapan semoga Bapak/ibu dapat mempertimbangkannya.

Hormat Saya
Pemohon,

VANDI FALENTINO TEL
NIM. 2320096



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage : <https://mnj.unias.ac.id> - Email: mnj@unias.ac.id

OUTLINE TOPIK PENELITIAN SKRIPSI

Nama : **VANDI FALENTINO TELAUMBANUA**
NIM : 2320096
Program : Sarjana
Program Studi : Manajemen - S1
Fakultas : Ekonomi
Tema : Perencanaan SDM

Judul	PERENCANAAN KARYAWAN BERBASIS KEARIFAN LOKAL DI MUSEUM PUSAKA NIAS
Lokus	Museum Pusaka Nias
Alamat	Jln. Yos Sudarso No 134b Gunungsitoli, Sumatera Utara
Latar Belakang	Perencanaan karyawan merupakan salah satu aspek kritikal dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang bertujuan untuk memastikan tersedianya tenaga kerja yang tepat dalam jumlah dan kualitas yang dibutuhkan oleh organisasi pada waktu yang tepat. Dalam konteks museum, perencanaan karyawan menjadi semakin penting karena sifat operasional museum yang unik dan kebutuhan akan keahlian khusus yang tidak selalu mudah ditemukan di pasar tenaga kerja. Museum Pusaka Nias, sebagai salah satu institusi yang bertugas melestarikan dan mempromosikan warisan budaya Nias, memerlukan perencanaan karyawan yang efektif untuk memastikan bahwa operasi sehari-hari berjalan lancar dan tujuan jangka panjang dapat tercapai. Museum Pusaka Nias memiliki misi penting dalam melestarikan warisan budaya lokal dan menyediakan edukasi bagi masyarakat. Untuk mencapai tujuan ini, museum harus memiliki tenaga kerja yang kompeten di berbagai bidang, termasuk konservasi, kurasi, edukasi, dan administrasi. Perencanaan karyawan yang efektif memungkinkan museum untuk mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja di masa depan, mengembangkan strategi rekrutmen, dan memastikan bahwa setiap posisi diisi oleh individu yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai. Menurut Febrian (2022) manajemen SDM yang baik tidak hanya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan operasional, tetapi juga untuk memastikan bahwa organisasi mampu berkembang dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal. Tanpa perencanaan karyawan yang matang, museum dapat menghadapi masalah serius seperti kekurangan tenaga ahli dalam konservasi, yang dapat mengancam

keberlanjutan koleksi artefak yang berharga.

Konservasi artefak merupakan salah satu tugas utama museum yang memerlukan keahlian khusus. Artefak yang disimpan di museum sering kali sangat berharga dan rentan terhadap kerusakan. Oleh karena itu, museum harus memastikan bahwa mereka memiliki staf yang terlatih dan berpengalaman dalam teknik konservasi yang terbaru. Perencanaan karyawan yang baik memungkinkan museum untuk mengidentifikasi kebutuhan akan konservator dengan keahlian khusus dan mengembangkan program pelatihan untuk memastikan bahwa staf yang ada terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka.

Ricardianto et al (2020) menyebutkan bahwa daerah-daerah terpencil sering menghadapi tantangan dalam mengembangkan SDM karena kurangnya akses terhadap pelatihan dan pendidikan berkualitas. Oleh karena itu, perencanaan karyawan di Museum Pusaka Nias harus mempertimbangkan cara-cara untuk mengatasi hambatan ini, seperti menawarkan insentif tambahan bagi staf yang bersedia pindah ke Nias atau mengembangkan program pelatihan jarak jauh.

Selain konservasi, Museum Pusaka Nias juga memiliki tanggung jawab untuk menyediakan edukasi publik dan melakukan penelitian. Ini memerlukan staf yang memiliki pengetahuan mendalam tentang sejarah dan budaya Nias serta kemampuan untuk menyampaikan informasi tersebut dengan cara yang menarik dan informatif. Fajriyani et al (2023) menyatakan bahwa pendekatan naturalistik dalam penelitian kualitatif dapat membantu mengungkap kompleksitas budaya dalam suatu komunitas. Dalam konteks museum, ini berarti bahwa staf harus memiliki kemampuan untuk melakukan penelitian yang mendalam tentang budaya Nias dan menyampaikan temuan mereka kepada publik dengan cara yang dapat dipahami dan diapresiasi oleh semua orang.

Aspek lain yang tidak kalah penting dalam operasional museum adalah administrasi dan manajemen. Kegiatan administrasi meliputi manajemen keuangan, pengelolaan fasilitas, pemasaran, dan hubungan masyarakat. Untuk memastikan bahwa semua aspek operasional museum berjalan lancar, diperlukan perencanaan karyawan yang baik untuk mengisi posisi-posisi administrasi dengan individu yang memiliki keterampilan dan pengalaman yang sesuai. Marto, S. (2021) mengungkapkan bahwa transnasionalisme budaya dapat memperkuat identitas budaya dan mempromosikan pemahaman lintas budaya. Di Indonesia, yang terdiri dari berbagai kelompok etnis dan budaya, keberadaan museum seperti Museum Pusaka Nias menjadi krusial dalam memperkuat identitas nasional dan meningkatkan kebanggaan atas keberagaman budaya.

Museum Pusaka Nias menghadapi berbagai tantangan dalam manajemen sumber daya manusia. Salah satu tantangan utamanya adalah keterbatasan sumber daya finansial yang tersedia untuk rekrutmen dan pelatihan karyawan. Hal ini mengakibatkan kesulitan dalam menarik dan mempertahankan staf yang berkualitas. Selain itu, pengembangan keterampilan karyawan yang ada sering kali membutuhkan pelatihan khusus yang mahal dan memakan waktu.

Pembangunan nasional yang berkelanjutan memerlukan kontribusi dari berbagai sektor, termasuk kebudayaan dan pariwisata. Museum Pusaka Nias memiliki peran penting dalam mendukung tujuan pembangunan nasional melalui pelestarian budaya dan peningkatan kesadaran masyarakat akan nilai-nilai sejarah. Dalam konteks ini, pengelolaan SDM yang efektif di museum berdampak pada operasional internal dan juga berkontribusi pada pencapaian tujuan pembangunan nasional yang lebih luas.

Di Museum Pusaka Nias, ini bisa diimplementasikan melalui program pelatihan

yang berkelanjutan, pemberian insentif yang sesuai, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Untuk mengukur keberhasilan perencanaan karyawan di Museum Pusaka Nias, perlu dikembangkan indikator kinerja yang jelas. Indikator ini bisa mencakup tingkat kepuasan karyawan, tingkat retensi karyawan, kualitas dan jumlah program edukasi yang diselenggarakan, serta tingkat keberhasilan dalam konservasi artefak. Bagi Museum Pusaka Nias, ini berarti memastikan bahwa karyawan memiliki akses terhadap pelatihan yang relevan dan diberi dorongan untuk mempertahankan standar kerja yang tinggi.

Museum Pusaka Nias menghadapi berbagai tantangan dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang harus diatasi untuk memastikan kelangsungan operasional dan pencapaian tujuan strategisnya. Tantangan-tantangan ini mencakup keterbatasan sumber daya finansial, pemahaman akan bentuk jenis, dan sifat organisasi kompleksitas geografis, pengembangan keterampilan, serta kebutuhan akan pemahaman mendalam tentang budaya lokal.

Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh Museum Pusaka Nias adalah keterbatasan sumber daya finansial yang dapat dialokasikan untuk rekrutmen dan pelatihan karyawan. Keterbatasan ini berdampak langsung pada kemampuan museum untuk menarik dan mempertahankan staf yang berkualitas. Dengan anggaran yang terbatas, museum sering kali harus membuat pilihan sulit antara mengalokasikan dana untuk operasional sehari-hari atau untuk investasi jangka panjang dalam bentuk pelatihan dan pengembangan karyawan.

Hal ini juga dikarenakan adanya perpindahan kepemimpinan Yayasan mengakibatkan berkurangnya investor di Museum Pusaka Nias. Serta menghambat kemampuan museum untuk meningkatkan layanan dan melestarikan warisan budaya dengan optimal, memperkuat argumen bahwa keterbatasan dana menjadi kendala signifikan dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di museum.

Berdasarkan wawancara dengan Pastor Yohanes, keterbatasan sumber daya finansial di Museum Pusaka Nias menjadi salah satu tantangan utama yang sering dihadapinya. Pastor Yohanes menjelaskan bahwa anggaran yang tersedia sering kali hanya cukup untuk kebutuhan operasional sehari-hari, seperti perawatan koleksi dan fasilitas. Akibatnya, museum kesulitan untuk menarik dan mempertahankan staf berkualitas, karena tidak mampu menawarkan pelatihan dan pengembangan yang memadai.

Menurut Ong, J. O., & Mahazan, M. (2020) pengelolaan SDM yang efektif dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Namun, untuk mencapai hal ini, investasi dalam pengembangan SDM adalah suatu keharusan. Keterbatasan finansial di Museum Pusaka Nias membuat upaya ini menjadi lebih menantang. Pengelolaan yang bijaksana dari sumber daya yang ada menjadi krusial agar museum tetap dapat beroperasi dengan efektif.

Selain itu, keterbatasan anggaran mempengaruhi kemampuan museum untuk menawarkan insentif yang kompetitif bagi calon karyawan. Insentif yang menarik, seperti gaji yang kompetitif, tunjangan, dan peluang pengembangan karir, adalah faktor penting dalam menarik dan mempertahankan talenta terbaik. Tanpa insentif ini, museum mungkin kesulitan menarik karyawan berkualitas, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kualitas layanan dan program yang disediakan oleh museum.

Selanjutnya peneliti melihat berdasarkan prapeneliti bahwa sebuah organisasi ditinjau dari bentuk, jenis, dan sifatnya, menurut Teori Dr. Francis Tantri dimana museum merupakan suatu pengelolaan berbasis yayasan yang berorientasi pada

non-provit. Tinjauan ini dapat di artikan bahwa yayasan Museum Pusaka Nias seharusnya dioperasikan dengan tujuan kegiatan non Bisnis dan berfungsi pada sosial dengan imputan keuangan berdasarkan bantuan dari Stake Holder itu sendiri

Sedangkan yang terjadi di tempat adalah Yayasan atau Museum Pusaka Nias mengfungsikan yayasan sebagian tempat pengelolaan Keuntungan dan Bisnis dalam kata lain Museum disisi lain Berorientasi pada Hal Provit, yang mana pengelolaan dalam Yayasan tersebut Bergantung pada keuangan yang di hasilakan oleh Tempat tersebut dalam strategi perencananya

Kondisi geografis Nias yang relatif terpencil juga menambah kompleksitas dalam perekrutan karyawan. Banyak calon karyawan potensial mungkin enggan untuk pindah ke Nias karena berbagai alasan, termasuk keterbatasan akses terhadap fasilitas umum dan infrastruktur yang kurang memadai. Lokasi yang terpencil juga dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Keterbatasan akses terhadap fasilitas kesehatan, pendidikan, dan hiburan dapat menjadi faktor yang membuat calon karyawan ragu untuk bekerja di Nias. Selain itu, konektivitas yang terbatas dengan wilayah lain dapat mengisolasi karyawan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi motivasi dan produktivitas mereka.

Untuk mengatasi tantangan ini Peneliti melakukan Prapenelitian Yaitu, Museum Pusaka Nias perlu mengembangkan strategi rekrutmen yang kreatif dan inovatif. Salah satu pendekatan yang dapat dilakukan adalah dengan menawarkan insentif tambahan bagi karyawan yang bersedia pindah ke Nias. Insentif ini bisa berupa tunjangan relokasi, fasilitas perumahan, atau bahkan program beasiswa bagi keluarga karyawan. Dengan menawarkan insentif yang menarik, museum dapat meningkatkan daya tariknya sebagai tempat kerja bagi calon karyawan potensial.

Lebih jauh lagi, ada kebutuhan untuk memastikan bahwa karyawan yang bekerja di Museum Pusaka Nias memiliki pemahaman yang mendalam tentang budaya dan sejarah lokal. Pengetahuan ini tidak hanya penting untuk tugas konservasi, tetapi juga untuk program edukasi publik yang bertujuan meningkatkan apresiasi masyarakat terhadap warisan budaya mereka.

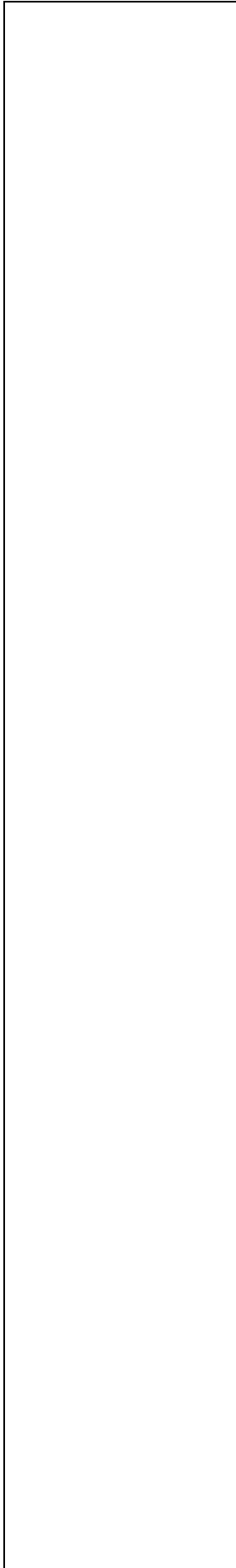
Berdasarkan prawawancara dengan Bapak A. Pristin, kebutuhan akan pemahaman mendalam tentang budaya dan sejarah lokal bagi karyawan Museum Pusaka Nias menjadi sangat penting. Bapak Pristin menekankan bahwa pengetahuan ini tidak hanya esensial untuk tugas-tugas konservasi, tetapi juga krusial untuk keberhasilan program edukasi publik. Tanpa pemahaman yang kuat tentang warisan budaya Nias, karyawan tidak dapat memberikan edukasi yang efektif kepada masyarakat, yang berdampak pada rendahnya apresiasi publik terhadap budaya mereka sendiri. Ini memperkuat argumen bahwa investasi dalam pelatihan karyawan mengenai sejarah dan budaya lokal sangat diperlukan untuk mencapai tujuan museum dalam melestarikan dan mempromosikan warisan budaya Nias.

Menurut Wati, A. A., & Rahmi, R. (2021) mengemukakan bahwa pendekatan naturalistik dalam penelitian kualitatif dapat membantu mengungkap kompleksitas budaya yang ada di suatu komunitas, yang sangat relevan dalam konteks museum yang berfungsi sebagai penjaga warisan budaya. Karyawan yang memiliki pemahaman mendalam tentang budaya lokal dapat menyampaikan informasi dengan lebih akurat dan menarik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan apresiasi publik terhadap museum.

Untuk memastikan bahwa karyawan memiliki pemahaman budaya yang cukup, museum dapat mengimplementasikan program orientasi yang komprehensif bagi karyawan baru. Program ini dapat mencakup pelatihan tentang sejarah dan budaya Nias, serta kunjungan lapangan ke situs-situs budaya lokal. Selain itu, museum

	juga dapat mengadakan lokakarya dan seminar yang melibatkan ahli budaya lokal untuk memperkaya pengetahuan karyawan. Pembangunan nasional yang berkelanjutan memerlukan kontribusi dari berbagai sektor, termasuk sektor kebudayaan dan pariwisata. Museum Pusaka Nias, sebagai salah satu institusi kebudayaan, memiliki peran penting dalam mendukung tujuan pembangunan nasional melalui pelestarian budaya dan peningkatan kesadaran masyarakat akan nilai-nilai sejarah. Dalam konteks ini, Perencanaan SDM yang efektif di museum tidak hanya berdampak pada operasional internal, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan pembangunan nasional yang lebih luas. Kelima Fenomena yang dikemukakan di atas menjadi polemik tersendiri pada Museum Pusaka Nias Merupakan sebuah yayasan yang berorientasi pada organisasi non profit, dimana organisasi tersebut seharusnya melakukan perencanaan karyawan yang tidak terlalu ketat. Artinya Ketika terjadi suatu aktifitas masuknya karyawan baru maka tidak berbasis kinerja sebagai indikator utama dalam bekerja, ditambah lagi seorang karyawan tidak menuntut gaji yang berbasis kinerja. Sedangkan ketika peneliti turun prapenelitian, ironisnya terjadi sebuah perencanaan karyawan yang cukup ketat dengan tahap seleksi yang cukup ketat dan dengan berdasarkan bobot serta multiaktivitas Yang dilakukan oleh karyawan dalam akumulasi pencapaian kinerja karyawan tersebut
--	---

--	--



--	--

Rumusan Masalah	Berdasarkan latar belakang di atas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1. Bagaimana kondisi perencanaan karyawan di Museum Pusaka Nias? 2. Bagaimana tantangan yang dihadapi oleh Museum Pusaka Nias dalam perencanaan karyawan? 3. Bagaimana teknik perencanaan karyawan yang efektif untuk operasional museum Puaka Nias?
Tujuan Penelitian	Tujuan penelitian ini adalah: 1. Untuk menganalisis kondisi perencanaan karyawan di Museum Pusaka Nias. 2. Untuk menganalisis tantangan yang dihadapi oleh Museum Pusaka Nias dalam perencanaan karyawan. 3. Untuk menganalisis teknik perencanaan karyawan yang efektif untuk operasional museum Pusaka Nias
Metode Penelitian	Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran secara sistematis dan faktual mengenai objek yang diteliti. Penelitian kualitatif deskriptif adalah suatu metode

	penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara sistematis dan mendalam mengenai fenomena atau situasi tertentu tanpa melakukan manipulasi atau intervensi terhadap objek yang diteliti. Penelitian ini berfokus pada pengumpulan data yang kaya dan detail dari perspektif subjek yang terlibat, serta memahami konteks dan makna dari fenomena yang diteliti (Iskandar, D., 2022)

Daftar Pustaka	Akbar, M. A., Taher, F., Salim, M., & Dabamona, S. A. (2022). Pengaruh Penempatan Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Jayapura. <i>Ekonomika</i>, 6, 156-164. Azizah, I., & Setyowati, T. (2022). Rekrutmen, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Bondowoso. <i>BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting</i>, 3(2), 338-348. Chatulistiwa, D., Santoso, G., Mustika, N., & Khairunnisa, S. (2024). Peran Museum Pendidikan Nasional Sebagai Media Dalam Pembelajaran Sejarah. <i>Jurnal Pendidikan Transformatif</i>, 3(2), 12-131. Fajriyani, D., Fauzi, A., Kurniawati, M. D., Dewo, A. Y. P., Baihaqi, A. F., & Nasution, Z. (2023). Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review). <i>Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi</i>, 4(6), 1004-1013. Febrian, W. D., Ardista, R., Kutoyo, M. S., Suryana, Y., Febrina, W., Kusnadi, K., ... & Irwanto, I. (2022). Manajemen sumber daya manusia. Fiantika, F., Wasil, M., Jumiyati, S. R. I., Honesti, L., Wahyuni, S. R. I., Mouw, E., ... & Ambarwati, K. (2022). Metodologi penelitian kualitatif. Metodologi Penelitian Kualitatif. In Rake Sarasin (Issue March). Surabaya: PT. Pustaka Pelajar. https://scholar.google.com/citations. Fitrianti, D., & Prasada, D. (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Klasik Distribusi Indonesia Di Jakarta Utara. <i>Jurnal Hummansi (Humaniora, Manajemen, Akuntansi)</i>, 4(2), 23-33. Fortega, G. F. D. (2022). Perencanaan Strategis Sumber Daya Manusia Pada Industri Perbankan. <i>Jurnal Ekonomi Dan Bisnis</i>, 2(2), 65-70. Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia" Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. <i>ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal</i>, 1(2 Desember), 14-22. Hasyim, N. (2024, March). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Camat Pemulutan Kabupaten Ogan Ilir. In Forbiswira Forum Bisnis Dan Kewirausahaan (Vol. 13, No. 2, Pp. 585-602). Hidayat, I. S. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Vonex Indonesia Rancaekek (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia). Hidayat, M. C., & Syam, A. R. (2020). Urgensitas perencanaan strategis dan pengelolaan sumber daya manusia madrasah era revolusi industri 4.0. <i>AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education</i>, 4(1), 1-13. Huzain, H. (2021). Pengelolaan sumber daya manusia. Ichsan, R. N., & Nasution, L. (2021). Sosialisasi Pelatihan Disiplin Kerja Karyawan Restaurant Kenanga Garden Medan. <i>PKM Maju UDA</i>, 1(3), 127-132. Inaya, S. A., Jannah, P. M. I., Rahayu, W. S., Yusuf, A. M., & Anshori, M. I. (2024). Mengoptimalkan Kinerja Perusahaan Melalui Tes dan Seleksi Karyawan
----------------	---

Yang Akurat. Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif, 2(3), 31-45.

Irawan, R., Dayana, D., Dewi, I. K., Wijaya, D., & Prana, I. (2022). Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Cv. Fauzan Network Interactive Di Tangerang. J. Akrab Juara, 7(2), 137-143.

Iskandar, D. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif: Petunjuk Praktis Untuk Penelitian Lapangan, Analisis Teks Media, Dan Kajian Budaya. Maghza Pustaka.

Istiantara, D. (2019). Pengembangan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi guna meningkatkan kinerja pegawai dan dosen politeknik perkeretaapian indonesia. Jurnal Perkeretaapian Indonesia (Indonesian Railway Journal), 3(2). <https://doi.org/10.37367/jpi.v3i2.89>

Jesi, T., & Sentoso, A. (2023). Analisis Dukungan Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterlibatan Karyawan Sebagai Mediasi Pada Perusahaan Freight Forwarder Kota Batam. Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah), 6(1), 102-113.

Kaharuddin, K. (2021). Kualitatif: ciri dan karakter sebagai metodologi. Equilibrium: Jurnal Pendidikan, 9(1), 1-8.

Kosasih, N., & Kohar, M. (2021). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati. Citra Ekonomi, 2(1), 66-85.

Kurniawati, E. (2022). Perencanaan Sumber Daya Manusia pada PT ABC. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 7(2), 470646.

Laia, S., Halawa, O., & Ndraha, A. B. (2023). Analisis Pelaksanaan Perencanaan Rekrutmen Karyawan Di Museum Pusaka Nias Kota Gunungstoli. Jmbi Unsrat (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi), 10(2), 1668-1681.

Lina, R. (2020). Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business, 3(3), 281-290.

Lina, R. (2020). Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business, 3(3), 281-290.

Marto, S. (2021). Perencanaan Sumber Daya Manusia.

Monalis, E., Rumawas, W., & Tumbel, T. M. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Productivity, 1(3), 279-284.

Mustafa, P. S., Gusdiyanto, H., Victoria, A., Masgumelar, N. K., & Lestariningsih, N. D. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian tindakan kelas dalam pendidikan o Jaya, I. M. L. M. (2020). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif: Teori, penerapan, dan riset nyata. Anak Hebat Indonesia. lahraga. Insight Mediatama.

Munawwaroh, R. (2019). 6 pelajaran manajemen sdm yang perlu

diimplementasikan

Nasution, M. Y. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Citra Kencana Industri (Doctoral Dissertation, Fakultas Teknik, Universitas Islam Sumatera Utara).

Oktaria, A. (2020). Hubungan Penempatan Pegawai Dengan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 1(1).

Ong, J. O., & Mahazan, M. (2020). Strategi pengelolaan sdm dalam peningkatan kinerja perusahaan berkelanjutan di era industri 4.0. *Business Economic, Communication, and Social Sciences Journal (BECOSS)*, 2(1), 159-168.

Pahleviannur, M. R., De Grave, A., Saputra, D. N., Mardianto, D., Hafrida, L., Bano, V. O., ... & Sinthania, D. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Pradina Pustaka.

Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., Farhah, Z., & Afifah, Z. N. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215-228.

Pratama, F., Rizki, I. D. N., Setiawan, W., Satriadi, S., & Syahputro, S. B. (2023). Implementasi Rekrutmen, Pelatihan dan Pengembangan Guna Meningkatkan Kualitas SDM di Secondhome Café. *Seminalu*, 1(1), 312-314.

Purba, R. R. (2020). a Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Analisis Mutasi Pegawai Dan Penempatan Pegawai (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2), 252-262.

Raymond, S. E., Siregar, D. L., Indrawan, M. G., ST, M., & Sukma, M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Gita Lentera.

Ricardianto, P., Nasution, S., Naiborhu, M. A., & Triantoro, W. (2020). Peluang dan Tantangan Sumber Daya Manusia dalam Penyelenggaraan Pelabuhan Cerdas (Smart Port) Nasional di Masa Revolusi Industri 4.0. *Warta Penelitian Perhubungan*, 32(1), 59-66.

Sakti, D. P. B., Simamora, R. B., Karim, A., Nurmayanti, S., Alhamidi, E. M. A., Abidin, N., ... & Sinaga, T. M. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV. Intelektual Manifes Media.

Sapitri, D., Oktovian, E. N., Mulyadi, A., & Saputra, A. A. (2022). Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Dengan Metode Analisis SWOT Di PT X (Distributor Rokok Terbesar Di Indonesia). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 6(1), 73-80.

Sari, A., Novianti, A., Nurlianti, A., Triananda, E. S., & Sopyan, M. T. A. (2022). Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) UMKM Ness Collection Sukabumi Di Desa Parungseah. *Jurnal Haspi: Jurnal Pengabdian Hasil Implementasi Dan Diseminasi Masyarakat*, 1(01), 23-28.

Silaen, N. R., Sembiring, V., & Halawa, R. T. S. (2022). Pengaruh Proses Rekrutmen, Kompetensi Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra

	Andal Sejati Medan. Jurnal Darma Agung, 30(1), 193-200. Silalahi, E. B. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Pt. Karya Beton Sudhira, Banten) (Doctoral dissertation, Universitas Atma Jaya Yogyakarta). Supriatna, D. (2020). Analisis Penempatan Pegawai Berdasarkan Merit System Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Di Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat. Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan, 6(3), 525-538. Suwarto, S. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 11(1), 15-24. Syafruddin, S. E., Periansya, S. E., Farida, E. A., Nanang Tawaf, S. T., Palupi, F. H., St, S., ... & Satriadi, S. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Rey Media Grafika. Sukesi, D. (2023). Perencanaan sumber daya manusia dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Perisai Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains, 2(2), 195-206. https://doi.org/10.32672/perisai.v2i2.162 Thalib, M. A. (2022). Pelatihan teknik pengumpulan data dalam metode kualitatif untuk riset akuntansi budaya. Seandanan: Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat, 2(1), 44-50. Toto, E. R. (2021). Analisis Faktor-Faktor Penghambat Program Pelatihan Dan Pendidikan Dalam Pengembangan Sumberdaya Manusia. Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi manajemen sumber daya manusia. Journal of Education Research, 1(3), 225-236. Wati, A. A., & Rahmi, R. (2021). LAM (Libraries, Archives, Museums) dalam preservasi pengetahuan. Berkala Ilmu Perpustakaan Dan Informasi, 17(2), 181-194. Widowati, R., & Agustina, A. (2021). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada PT Lunto Prima Megah. Jurnal Mitra Manajemen, 5(1), 22-30. Yanti, Y., Gunawan, A., & Firdaos, R. (2023). Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Pegawai. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 9(10), 676-688. Zakariah, M. A., Afriani, V., & Zakariah, K. M. (2020). Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Action Research, Research And Development (R n D). Yayasan Pondok Pesantren Al Mawaddah Warrahmah Kolaka.
--	--

--	--

Gunungsitoli, 03 September 2024

Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing,



Dr. Ayler Beniah Ndraha, S.STP., M.Si., C.PS.
NIDN. 8934030021

Disahkan Oleh
Plt. Ketua Program Studi Manajemen,



Idarni Harefa, S.E., M.E
NIDN. 0128129102

Tembusan :

1. Kepala LPPM Universitas Nias
2. Dekan Fakultas Ekonomi

NIM :

2320096

NAMA MAHASISWA :

VANDI FALENTINO
TELAUMBANUA

PRODI :

Manajemen

JUDUL :

PERENCANAAN KARYAWAN DI MUSEUM PUSAKA NIAS DI TINJAU DARI PERENCANAAN KARYAWAN BERBASIS KEARIFAN LOKAL

LOKUS :

museum pusaka nias

Dosen Pembimbing :

Dr. Ayler B Ndraha, S.STP.,M.Si

Konsentrasi :

MSDM

Tema :

Perencanaan SDM

Ubah Judul

Riwayat Bimbingan Proposal

N O	TOPIK	MATERI	CATATAN DOSEN
1	bab 1 28 Jul 2024 07:43:08	pendahuluan File Skripsi	dilengkapi latar belakang 06 Aug 2024 14:07:12
2	bimbingan 2 01 Aug 2024 20:05:29	pendahuluan, revisi latar belakang File Skripsi	latar belakag dilengkapi dengan data pra peneltian 06 Aug 2024 14:08:03
3	bibingsn 3 01 Aug 2024 20:08:38	revisi pembuatan fenomena dan rumusan masalah File Skripsi	diperbaiki fenomena dan rumusan masalah 06 Aug 2024 14:08:26
4	bimbingsn 4 01 Aug 2024 20:11:28	revisi latar belakang,manfaat teoritis dan manfaat praktisi File Skripsi	diperbaiki batasn maslah dan manffat praktis serta teoritis 06 Aug 2024 14:08:52
5	bab 2 01 Aug 2024 20:14:59	revisi indikator masalah, revisi observasi File Skripsi	disempurnakan observasi 06 Aug 2024 14:09:10

6	revisi bimbingan bab 2 01 Aug 2024 20:16:55	revisi daftar wawancara, data primer dan Informan penelitian	disempurnakan informan dan metode peneltiain	File Skripsi	06 Aug 2024 14:09:40
7	revisi bimbingan bab 2 01 Aug 2024 20:19:05	revisi teori penelitian, dokumentas dan teori manajemen	sempurnakan teori pada bab 2	File Skripsi	06 Aug 2024 14:10:03
8	revisi bimbingan bab 2 01 Aug 2024 20:21:04	revisi data informan dan data primer	data informan harus ada informan kunci	File Skripsi	06 Aug 2024 14:10:23
9	bab 3 01 Aug 2024 20:23:26	revisi informan penelitian dan teknik pengumpulan data	revisi teknik penentuan informan dan teknik pengumpulan data	File Skripsi	06 Aug 2024 14:10:45
10	revisi bimbingan bab 3 01 Aug 2024 20:24:31	revisi observasi dan dokumentasi	revisi kembali bab 3	File Skripsi	06 Aug 2024 14:11:02
11	revisi bimbingan bab 3 01 Aug 2024 20:25:34	revisi daftar wawancara	sempurnakan kembali dftr wawancara dan daftar isi dan dftr tabel	File Skripsi	06 Aug 2024 14:11:27

Selesai

Proses pembimbingan proposal ini telah selesai dan telah dilanjutkan pada tahapan selanjutnya.

LEMBAR PERSETUJUAN

Rancangan penelitian yang diajukan oleh :

Nama : Vandi Falentino Telaumbanua
NIM : 2320096
Program : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Rancangan : Perencanaan Karyawan di Museum Pusaka Nias di tinjau
dari perencanaan karyawan berbasis kearifan lokal

Telah diperiksa dan disetujui untuk diseminarkan.

Disetujui oleh:

Ketua Prodi Studi Manajemen,



Yupiter Mendrofa, S.E., M.M
NIDN. 0112078103

Gunungsitoli, Juni 2024
Dosen Pembimbing,



Dr. Ayler Beniah Ndraha, S.STP., M.Si
NIDK. 8934030021



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat : Jl. Karet No.30 Kel. Ilir Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli

BERITA ACARA SEMINAR RANCANGAN PENELITIAN

Pada hari ini Jumat tanggal Sembilan bulan Agustus tahun dua ribu dua puluh empat telah diselenggarakan Seminar Rancangan Penelitian bagi mahasiswa Universitas Nias :

Nama : **VANDI FALENTINO TELAUMBANUA**
NIM : 2320096
Program : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Perencanaan Karyawan berbasis kearifan local di Museum
Pusaka Nias

W a k t u Pelaksanaan : 11.00 WIB s.d. selesai

Susunan Dewan Pembimbing Dan Penelaah:

1. Dr. Ayler B. Ndraha, S..STP., M.Si
(Pembimbing)
2. Suka'aro Waruwu, S..E., S.H., M.M
(Penelaah)

Tanda Tangan

1.

2.

Rekapitulasi Nilai

Dewan Pembimbing Dan Penelaah	Total Nilai
1. Dr. Ayler B. Ndraha, S..STP., M.Si (Pembimbing)	85
2. Suka'aro Waruwu, S..E., S.H., M.M (Penelaah)	75
Total Nilai	

Rata-rata nilai adalah: _____

Gunungsitoli, 9 Agustus 2024
Ketua Program Studi Manajemen,

Yupiter Mendrofa, S.E., M.M
NIDN. 0112078103



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat : Jl. Karet No.30 Kel. Ilir Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli

BERITA KETERANGAN SEMINAR RANCANGAN PENELITIAN

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nias
menerangkan bahwa :

Nama	: VANDI FALENTINO TELAUMBANUA
NIM	: 2320096
Jenjang Pendidikan	: Sarjana
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi
Judul Skripsi	: Perencanaan Karyawan Di Museum Pusaka Nias Di Tinjau Dari Perencanaan Karyawan Berbasis Kearifan Lokal

Telah menyelenggarakan seminar rancangan penelitian pada :

hari / tanggal	: Jumat, 9 Agustus 2024
Pukul	: 11.00 Wib s/d Selesai
tempat	: Ruang 7

Dengan hasil penilaian :

☐

Rancangan penelitian telah cukup baik dan lengkap sehingga telah dapat dipergunakan sebagai dasar untuk melaksanakan pengumpulan data.
(90-100)

☒

Rancangan penelitian telah cukup baik, namun masih perlu disempurnakan dan dilengkapi dengan instrumen sebelum dipergunakan sebagai dasar untuk melaksanakan pengumpulan data.
(70-89)

☐

Rancangan rancangan penelitian masih perlu dikembangkan, namun masalah penelitian masih dianggap cukup baik untuk dijadikan topik permasalahan skripsi. Dianjurkan seminar perbaikan.
(55-69)

☐

Rancangan penelitian tidak memenuhi syarat untuk dikembangkan sebagai bahan skripsi. Mahasiswa perlu memikirkan untuk memilih topik lain dan wajib mengikuti seminar rancangan skripsi.
(0-5)

Gunungsitoli, 9 Agustus 2024
Ketua Program Studi Manajemen,

Yupiter Mendrofa, S.E., M.M
NIDN. 0112078103

Catatan:
Beri tanda centang (✓)
Pada salah satu kotak.

LEMBAR PERSETUJUAN MELAKSANAKAN PENELITIAN

Rancangan Penelitian yang diajukan oleh :

Nama : Vandi Falentino Telaumbanua
NIM : 2320096
Program : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul : Perencanaan Karyawan Berbasis Kearifan Lokal di Museum
Pusaka Nias

Telah diseminarkan dan disetujui untuk diteliti.

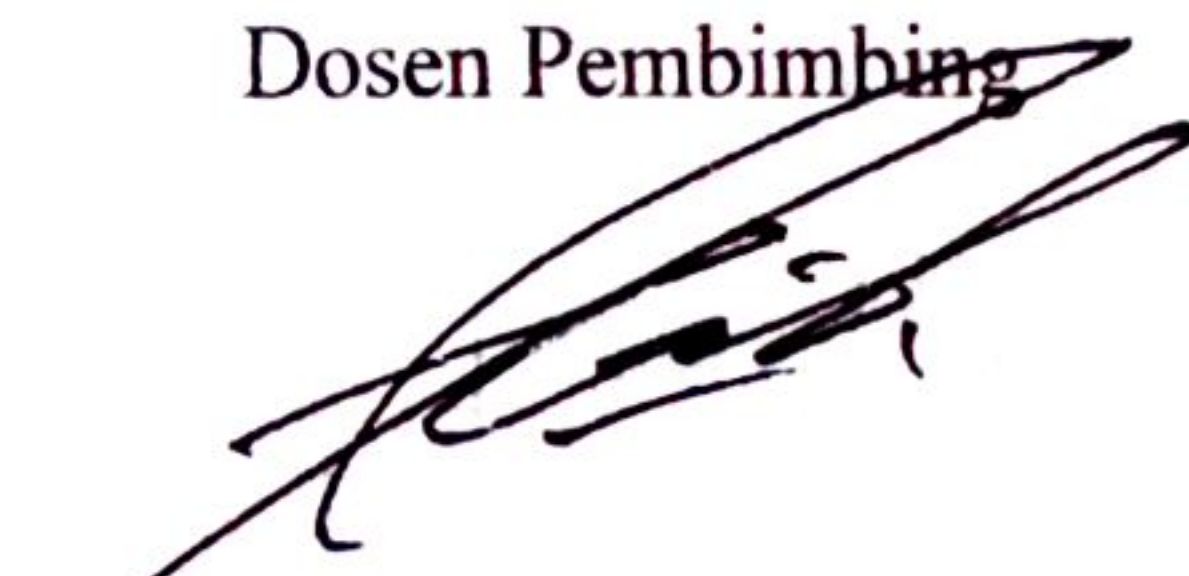
Gunungsitoli, Februari 2024

Dosen Penelaah



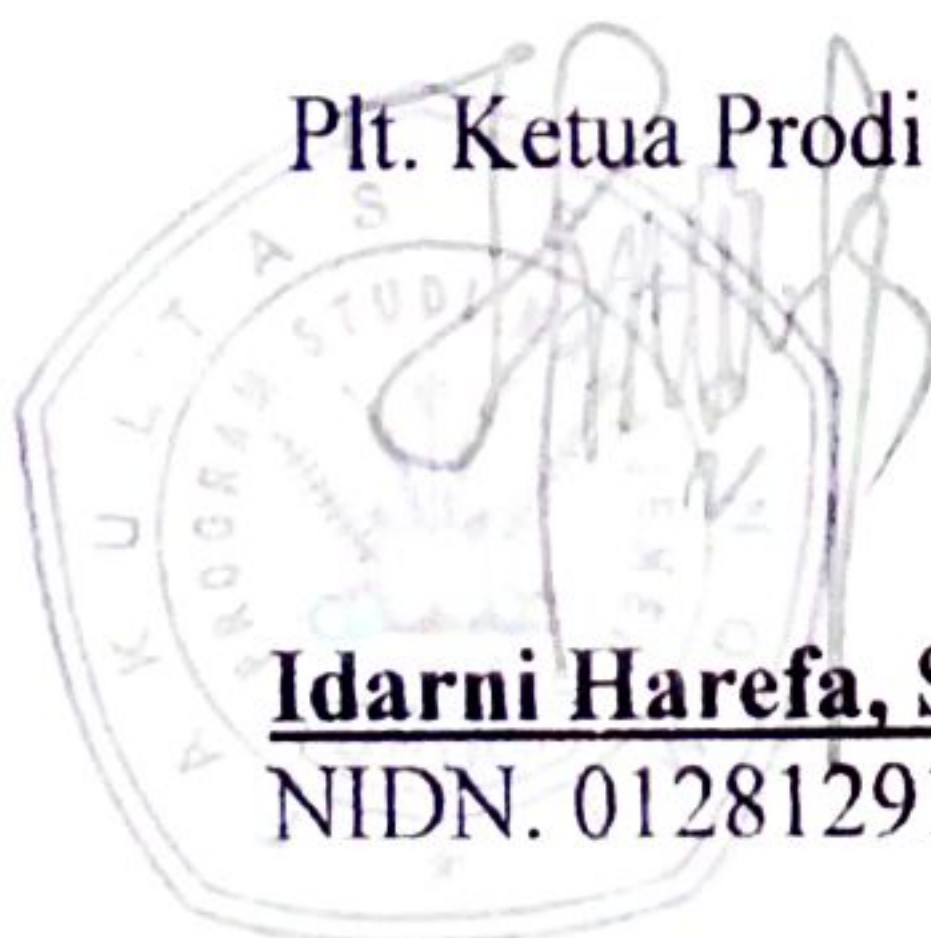
Suka'aro Waruwu, S.E., S.H., M.M.
NIDN. 0116068301

Dosen Pembimbing



Dr. Ayler Beniah Ndraha, S.STP., M.Si.,
NIDN. 8934030021

Plt. Ketua Prodi Manajemen



Idarni Harefa, S.E., M.E.
NIDN. 0128129102



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat : Jl. Karet No.30 Kel. Ilir Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli

PERBAIKAN PROPOSAL PENELITIAN SKRIPSI

1. Mahasiswa

Nama : VANDI FALENTINO TELAUMBANUA

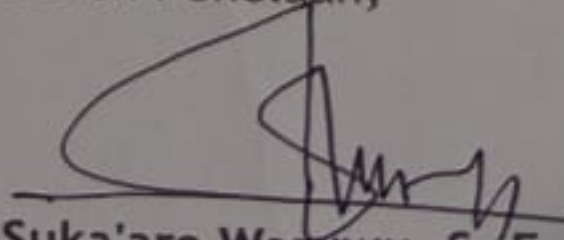
NIM : 2320096

Judul Penelitian : Perencanaan Karyawan Di Museum Pusaka Nias Di Tinjau Dari Perencanaan Karyawan Berbasis Kearifan Lokal

2. Materi Perbaikan

NO	HALAMAN	URAIAN PERBAIKAN
		- judul tidak saya temukan: bail teori, jurnal lain referensi lainnya.
		- judul saudara tidak mengandung dan Tematik.
		- tinjauan pustaka file relevan dan judul
		- sesuai judul berdasarkan Tematik sampai ke isi.
		- Buat proposal anda dan benar jangan sampai salah lagi...

Gunungsitoli, 9 Agustus 2024
Dosen Penelaah,


Suka'aro Waruwu, S.E., S.H., M.M
NIDN. 0116068301



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage: <https://fe.unias.ac.id> email: fe@unias.ac.id

17 Pebruari 2025

Nomor : 135/UN11/PN.01.02/2025
Lampiran : 1 (set)
Perihal : Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian

Kepada Yth,
Pimpinan Museum Pusaka Nias
di
Tempat

1. Dengan hormat, dalam rangka melengkapi data penelitian yang dilaksanakan oleh :
Nama : **Vandy Falentino Telaumbanua**
NIM : 2220096
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Sarjana (S-1)
Judul Skripsi : Perencanaan karyawan berbasis kearifan lokal di Museum Pusaka Nias
Lokasi Penelitian : Museum Pusaka Nias
Jadwal Penelitian : 17 Pebruari 2025 sampai selesai

Maka kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya dapat memberi izin kepada mahasiswa yang namanya tersebut di atas untuk melaksanakan Penelitian di lokasi penelitian tersebut di atas (Rancangan Skripsi Terlampir).

2. Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama diucapkan terima kasih.

Plh. Dekan,

Serniati Zelua, S.E., M.Si
NIDN. 0103098702

Tembusan :

- Yth.
1. Rektor Universitas Nias (sebagai laporan)
 2. Warek Lingkup Universitas Nias
 3. Kepala LPPM Universitas Nias
 4. Ketua Program Studi Manajemen
 5. Kantor BPBD Kota Gunungsitoli
 6. Peneliti yang bersangkutan (**Vandy Falentino Tel**)
 7. Arsip



MUSEUM PUSAKA NIAS

Jl. Yos Sudarso No. 134-A, P.O. Box 16, E-mail: info@museum-nias.org
NIAS - SUMATERA UTARA - INDONESIA

www.museum-nias.org

Gunungsitoli, 19 Februari 2025

Nomor : 1236/SPN-M/15/II/2025

Lamp. : -

H a l : Permohonan izin penelitian

Kepada Yth.

Plh. Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Nias

di

Tempat

Dengan hormat,

Surat nomor 135/UN11/PN.01.02/2025, tanggal 17 Februari 2025, perihal pada pokok surat di atas telah kami terima dengan baik.

Sehubungan dengan surat dimaksud, maka melalui surat ini kami dari Museum Pusaka Nias memberikan izin kepada:

Nama : Vandy Falentino Telaumbanua

NIM : 2220096

Untuk melakukan penelitian di Museum Pusaka Nias sebagai bahan dan data untuk penyelesaian skripsi mahasiswa yang namanya tersebut di atas.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian kami ucapkan terima kasih.

Hormat dan salam kami
Direktur Museum Pusaka Nias,



Nata'alui Dula, S.Pd.

Cc: Arsip.



MUSEUM PUSAKA NIAS

Jl. Yos Sudarso No. 134-A, P.O. Box 16, E-mail: info@museum-nias.org
NIAS - SUMATERA UTARA - INDONESIA

www.museum-nias.org

SURAT KETERANGAN

Nomor: 1241/SPN-M/15/IV/2025

Berdasarkan surat Pih. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias nomor 135/UN11/PN.01.02/2025, tanggal 17 Februari 2025, tentang permohonan penelitian penyusunan tugas akhir/skripsi, maka yang bertanda-tangan di bawah ini Direktur Museum Pusaka Nias, menerangkan bahwa:

Nama : Vandy Falentino Telaumbanua
NIM : 2220096
Program Studi : Manajemen

telah melakukan penelitian/pengumpulan data di Museum Pusaka Nias sejak tanggal 20 Februari s/d 10 April 2025, dengan judul penelitian:

PERENCANAAN KARYAWAN BERBASIS KEARIFAN LOKAL DI MUSEUM PUSAKA NIAS.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dipergunakan di mana perlunya.

Dikeluarkan di : Gunungsitoli
Pada tanggal : 17 April 2025

Direktur Museum Pusaka Nias,

Nata'alui Duha, S.Pd.



NIM :

2320096

NAMA MAHASISWA :

VANDI FALENTINO
TELAUMBANUA

PRODI :

Manajemen

JUDUL :

PERENCANAAN KARYAWAN DI MUSEUM PUSAKA NIAS DI TINJAU DARI PERENCANAAN KARYAWAN BERBASIS KEARIFAN LOKAL

LOKUS :

museum pusaka nias

Dosen Pembimbing :

Dr. Ayler Beniah Ndraha,
S.STP., M.Si., C.PS.

Konsentrasi :

MSDM

Tema :

Perencanaan SDM

Ubah Judul

Riwayat Bimbingan Skripsi

N O	TOPIK	MATERI	CATATAN DOSEN
1	PERENCANAAN KARYAWAN BERBASIS KEARIFAN LOKAL DIMUSEUM PUSAKA NIAS 02 Apr 2025 16:36:48	BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN File Skripsi	ok lanjutkan saja 02 Apr 2025 19:51:58
2	DAFTAR WAWACARA 02 Apr 2025 16:40:19	WAWANCARA BERSAMA INFORMAN SERTA MENENTUKAN KATEGORISASI,KONSEPTUALISASI DAN TEMATISASI File Skripsi	ok lanjutkan saja dengan bab 5 02 Apr 2025 19:52:09
3	BAB V 04 Apr 2025 12:50:22	KESIMPULAN DAN SARAN File Skripsi	Sudah ok maju saja dulu sembari perbaikan 09 Apr 2025 14:40:02

Selesai

Proses pembimbingan skripsi ini telah selesai



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage: <https://mnj.unias.ac.id> email: mnj@unias.ac.id

PENGESAHAN PEMBIMBING

Skripsi dengan Judul *Perencanaan Karyawan Berbasis Kearifan Lokal Di Museum Pusaka Nias* yang disusun oleh *Vandi Falentino Telaunbanua* Program Studi Manajemen, telah dikoreksi dan direvisi oleh pembimbing sehingga dapat dilanjutkan untuk sidang ujian skripsi.

Gunungsitoli, April 2025

Dosen Pembimbing,

Dr. Ayler Beniah Ndraha, S.STP., M.Si
NIDN. 8934030021



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT

Rektorat : Jalan Pancasila No. 10 Kota Gunungsitoli ■ +626392620815 Nias ■ 22814
Homepage: <https://unias.ac.id> email: admin@unias.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 034/UN06.01/TU.01.20/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Dr. Ayler Beniah Ndraha, S.STP., M.Si., C.PS.**
NIDK : 8934030021
Pangkat/Golongan : Penata/III/c
Jabatan : Plt. Kepala Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Nias

dengan ini menerangkan bahwa,

Nama : **Vandi Falentino Telaumbanua**
NIM : 2320096
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : PERENCANAAN KARYAWAN BERBASIS KEARIFAN LOKAL DI MUSEUM PUSAKA NIAS

adalah benar telah melakukan pengecekan plagiarisme terhadap Skripsi mahasiswa tersebut di atas melalui aplikasi *Turnitin*, dan mendapat tingkat *Similarity* 30% dan tingkat *Artificial Intelligence* (AI) 0%, sehingga dinyatakan layak untuk melanjutkan pada tahap selanjutnya sesuai dengan tahapan pada penyelesaian skripsi.

Gunungsitoli, 21 April 2025

Plt. Kepala LPPM,



Dr. Ayler Beniah Ndraha, S.STP., M.Si., C.PS.
NIDK. 8934030021

Tembusan:

1. Ketua Program Studi Manajemen
2. Mahasiswa an. **Vandi Falentino Telaumbanua.**



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli.
Homepage: <https://fe.unias.ac.id> email: fe@unias.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS MATA KULIAH

No. 274/UN.11.02/PP.09.01/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini, Ketua Program Studi S1 Manajemen, Universitas Nias, menerangkan bahwa:

Nama : VANDI FALENTINO TELAUMBANUA
NIM : 2320096
Judul Skripsi : Perencanaan Karyawan Berbasis Kearifan Lokal di Museum Pusaka Nias

Bahwa yang bersangkutan dinyatakan lulus semua Mata Kuliah di Program Studi S1 Manajemen, kecuali Mata Kuliah Penulisan Skripsi. Untuk itu, dimohon kiranya untuk diterbitkan Transkrip Nilai kepada yang bersangkutan.

Atas kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

Gunungsitoli, 21 April 2025

Plt. Kaprodi Manajemen,

Idarni Harefa, S.E., M.E.

NIDN.0128129102



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage: <https://mnj.unias.ac.id> email: mnj@unias.ac.id

Gunungsitoli, 28 April 2025

Hal : **Permohonan Ujian Skripsi**

Lampiran : Satu Berkas

Kepada Yth,

Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias

c.q. Ketua Program Studi Manajemen

Jalan Karet No.30 Kel. Ilir, Kec. Gunungsitoli

Kota Gunungsitoli

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Vandi Falentino Telaumbanua**

NIM : 2320096

Program : Sarjana

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi (FE)

Mengajukan permohonan untuk diperkenankan menempuh ujian Skripsi.

Sebagai bahan pertimbangan, bersama ini saya lampirkan:

1. Surat Permohonan Ujian Skripsi
2. Surat Kesediaan Menghadiri Ujian Skripsi
3. Bukti Skripsi Telah Melewati Cek *Plagiat* Dari LPPM
4. Surat keterangan bebas mata kuliah
5. Surat pengesahan skripsi yang ditandatangani oleh pembimbing
6. Surat keterangan telah berakhir meneliti dari tempat penelitian
7. Surat pernyataan keaslian skripsi yang ditandatangani oleh mahasiswa
8. Menggandakan *Hardcopy* Skripsi Yang Telah di Jilid Sebanyak 3 (Tiga) Rangkap
9. Riwayat Bimbingan SKRIPSI di SIMAT Dari Dosen Pembimbing
10. Menunjukkan KRS/KHS Asli Semester 1 Sampai Terakhir
11. Fotokopi KHS Terakhir
12. Trankrip Nilai Sementara Dari SIMAT
13. Slip Pembayaran Uang Kuliah Terakhir
14. Map Merah 3 Buah

Atas perhatian Bapak/Ibu, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya
Pemohon,

Vandi Falentino Tel
NIM. 2320096

Tembusan disampaikan kepada
Rektor Universitas Nias
c.q. Wakil Rektor I



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat: Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage: <https://mnj.unias.ac.id> email: mnj@unias.ac.id

Hal : Kesedian Menghadiri Sidang Skripsi

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias
c.q. Ketua Program Studi Manajemen
Jalan Karet No.30 Kel. Ilir, Kec. Gunungsitoli
Kota Gunungsitoli

Nama : Vandi Falentino Tel
Nim : 2320096
Program : Sarjana
Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi (FE)

Manyatakan bahwa saya bersedia untuk menghadri ujian Skripsi sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

Atas perhatian Bapak/Ibu, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya Pemohon,

Vandi Falentino Tel

NIM 2320096

Tembusan disampaikan kepada
Rektor Universitas Nias
c.q. Wakil Rektor I



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage: <https://mnj.unias.ac.id> email: mnj@unias.ac.id

22 April 2025

Nomor : 300/UN11.02/PP.08.03/2025
Lampiran : 1 Set
Hal : Pelaksanaan Sidang Skripsi
atas nama **VANDI FALENTINO TELAUMBANUA**

Kepada Yth.

1. Sukaaro Waruwu, S.E., S.H., M.M.	Penguji I
2. Meiman Hidayat Waruwu, S.Sos., M.Si	Penguji II
3. Dr. Ayler B Ndraha, S.STP., M.Si	Pembimbing

di Gunungsitoli

Sehubungan dengan pelaksanaan sidang skripsi mahasiswa:

Nama : **VANDI FALENTINO TELAUMBANUA**
NIM : 2320096
Program : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Perencanaan Karyawan Berbasis Kearifan Lokal di Museum Pusaka Nias

diharapkan kehadiran Bapak pada acara dimaksud yang diselenggarakan:
hari/tanggal : Senin, 28 April 2025
pukul : 08.00 Wib s/d selesai
tempat : Ruang Rapat

Naskah skripsi yang diujikan, disampaikan langsung oleh Program Studi.
Atas perhatian Bapak, kami mengucapkan terima kasih.

Plt. Kaprodi Manajemen


Idarni Harefa, S.E., M.E
NIDN. 0128129102

Tembusan disampaikan kepada

1. Rektor Universitas Nias, u.p. Wakil Rektor I
2. Dekan Fakultas Ekonomi
- ③ Mahasiswa yang bersangkutan
4. Arsip

NB. Diharapkan kepada Bapak/Ibu Dosen Pembimbing/Penguji berpakaian rapi, khusus untuk Bapak Dosen diwajibkan memakai kemeja non batik pakai dasi.



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage: <https://mnj.unias.ac.id> email: mnj@unias.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini Senin tanggal Dua puluh delapan Bulan April tahun dua ribu dua puluh lima telah diselenggarakan Ujian skripsi bagi mahasiswa Universitas Nias :

N a m a : VANDI FALENTINO TELAUMBANUA
NIM : 2320096
Program : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Perencanaan Karyawan Berbasis Kearifan Lokal di Museum Pusaka Nias

W a k t u Pelaksanaan : 08.00 WIB s.d.selesai

Susunan Dewan Penguji :

1. Dr. Ayler B Ndraha, S.STP., M.Si.
2. Sukaaro Waruwu, S.E., S.H., M.M.
3. Meiman Hidayat Waruwu, S.Sos., M.Si.

Tanda Tangan

1.

2.

3.

Rekapitulasi Nilai

Dewan Penguji	Total Nilai
1. Dr. Ayler B Ndraha, S.STP., M.Si.	79
2. Sukaaro Waruwu, S.E., S.H., M.M.	76
3. Meiman Hidayat Waruwu, S.Sos., M.Si.	70
Total Nilai	233

Berdasarkan Perhitungan Rata-Rata Nilai adalah...77,66...

(.....)

Dengan Demikian Yang bersangkutan dinyatakan Lulus/Tidak Lulus dengan Predikat Kelulusan.....

Keterangan:
Nilai Yudisium

90.00-100.00 = A
85.00-89.99 = A-
80.00-84.99 = B+
75.00-79.99 = B
70.00-74.99 = B-
65.00-69.99 = C+
60.00-64.99 = C
55.00-59.99 = C-
50.00-54.99 = D
< 40.99 = E



Gunungsitoli, 28 April 2025
Plt. Ketua Program Studi,

Idarni Harefa, S.E., M.E.
NIDN. 0128129102

BIODATA PENULIS



Vandi Falentino Telaumbanua yang sehari-harinya dipanggil “Vandi” lahir di Umbu pada tanggal 12 Februari 2002 dan merupakan anak pertama dari empat bersaudara. Pada tahun 2014 menamatkan pendidikan sekolah dasar di SD Negeri 075016 Boyo, kemudian melanjutkan jenjang pendidikan menengah pertama di SMP Swasta Pembda 2 Gunungsitoli pada Tahun 2017, setelah tamat dari pendidikan SMP kemudian melanjutkan pendidikan di SMK Negeri 3 Gunungsitoli dan menamatkan diri pada Tahun 2020.

Semenjak tamat dari bangku SMK, kemudian pada Tahun 2020 atas doa keluarga dan ijin dari Tuhan bisa melanjutkan kembali pendidikan di salah satu perguruan tinggi yang ada di kepulauan Nias, yakni Universitas Nias. Adapun program studi yang saya ambil adalah pendidikan strata (S1) di bidang Manajemen Fakultas Ekonomi.

Pada Tahun 2025, untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar sarjana di Universitas Nias, Fakultas Ekonomi. Kemudian melakukan penelitian untuk syarat penyusunan tugas akhir., walaupun dengan begitu banyak rintangan yang dihadapi namun atas kehendak Tuhan, pada tanggal 30 Agustus 2025 dinyatakan LULUS dan berhak mendapatkan gelar sarjana, setelah mengikuti serangkaian proses pengujian baik dari Ujian Seminar Proposal maupun Ujian Meja Hijau.

Selama menempuh pendidikan di Universitas Nias, banyak pengalaman dan ilmu yang diperoleh baik dari sisi akademis maupun non akademis. Semoga kedepan dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang berikutnya.