

OPTIMALISASI EFEKTIVITAS
MANAJEMEN TALENTA APARATUR DESA
DALAM MEWUJUDKAN PEMBANGUNAN
BERKELANJUTAN DI DESA SIANA'A
KECAMATAN MANDREHE KABUPATEN
NIAS BARAT

By CRISTIAN TEGUH WARUWU

**OPTIMALISASI EWEKTIVITAS MANAJEMEN TALENTA APARATUR DESA⁵
DALAM MEWUJUDKAN PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN DI DESA⁸²
SIANA'A KECAMATAN MANDREHE
KABUPATEN NIAS BARAT**

SKRIPSI



Oleh:

CRISTIAN TEGUH WARUWU
NIM. 2319096

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2024**

**OPTIMALISASI EFEKTIVITAS MANAJEMEN TALENTA ⁵ APARATUR DESA
DALAM MEWUJUDKAN PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN DI DESA
SIANA'A KECAMATAN MANDREHE
KABUPATEN NIAS BARAT**

67
SKRIPSI

Diajukan kepada :
Universitas Nias
Untuk memenuhi salah satu persyaratan menyelesaikan
Program sarjana ekonomi

Oleh:

CRISTIAN TEGUH WARUWU

NIM. 2319096

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2024**

© Hak Cipta Milik Universitas Nias, Tahun 2024
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah; dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Universitas Nias.
Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa pun tanpa izin Universitas Nias.*

MOTTO

“Berusahalah untuk menjadi manusia yang berhasil,
menjadi manusia yang berguna”.

“Kebanyakan orang merasa sukses itu adalah jeripayah diri sendiri, tanpa campur
tangan tuhan, mengingat tuhan sebagai ibadah vertical dan
menolong sesama sebagai ibadah horizontal”

(bob sadino)

“Proses sama pentingnya dibandingkan hasil, hasilnya nihil tak apa yang penting sebuah
proses telah direncanakan dan dilaksanakan”.

ABSTRAK

Waruwu, Cristian Teguh. *Optimalisasi Eektivitas Manajemen Talenta Aparatur Desa Dalam Mewujudkan Pembangunan Berkelanjutan Di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat*. Skripsi. Pembimbing (1) Syah Abadi Mendrofa,SE.,M.M.

Dalam makna ini talenta dilihat sebagai agregat dan kulminasi dari kemampuan seseorang atau sekelompok orang yang secara bersama-sama untuk mencapai tujuan strategik organisasi. Makna yang kedua, talenta dimaknai sebagai seorang pegawai tertentu, atau sekelompok pegawai tertentu yang dinilai memiliki kemampuan, kompetensi, keahlian, komitmen, yang akan mendorong kinerja tinggi organisasi. Bagi organisasi publik, komitmen dan motivasi pegawai untuk melayani terkadang jauh lebih utama dari kompetensi, karena talenta di instansi pemerintah adalah mereka yang didorong oleh nilai-nilai kerja untuk mewujudkan kinerja aparat desa tersebut. Oleh karena itu kata talenta di sini diasosiasikan sebagai *talenta* yang spesial dalam diri pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat umum. Tujuan peneliti ini adalah sebagai berikut: bagaimana Sistem Optimalisasi Eektivitas Manajemen Talenta Aparatur Desa Dalam Mewujudkan Pembangunan Berkelanjutan di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat.

Kata kunci: Optimalisasi Eektivitas Manajemen Talenta.

ABSTRACT

Waruwu, Cristian Teguh. *Optimizing the Effectiveness of Village Apparatus Talent Management in Realizing Sustainable Development in Siana'a Village, Mandrehe District, West Nias Regency*. Thesis. Supervisor (1) Syah Abadi Mendrofa, SE., M.M.

In this meaning, talent is seen as the aggregate and culmination of the abilities of a person or group of people who work together to achieve the organization's strategic goals. The second meaning, talent is interpreted as a particular employee, or a particular group of employees who are considered to have the ability, competence, expertise, commitment, which will encourage high organizational performance. For public organizations, employee commitment and motivation to serve is sometimes far more important than competence, because talents in government agencies are those who are driven by work values to realize the performance of village officials. Therefore, the word talent here is associated with something special in employees in providing services to the general public. The aim of this research is as follows: how is the system for optimizing the effectiveness of talent management for village officials in realizing sustainable development in Siana'a Village, Mandrehe District, West Nias Regency.

Keywords: Optimizing Talent Management Effectiveness.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan atas segala berkat-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan rancangan penelitian ini yang berjudul **“Optimalisasi Eektivitas Manajemen Talenta Aparatur Desa Dalam Mewujudkan Pembangunan Berkelanjutan Di Desa Siana’a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat”**

Dalam penyusunan rancangan penelitian ini, peneliti benar-benar membutuhkan ketelitian penulisan sehingga sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman yang telah ditetapkan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Nias. Selain itu, peneliti juga mengalami kendala khususnya dalam mendapatkan buku-buku referensi untuk mendukung topik dan dengan pertolongan Tuhan dan juga bantuan dari beberapa pihak, peneliti akhirnya dapat memperoleh referensi tersebut.

Pada kesempatan ini, peneliti menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Eliyunus Waruwu, S.Pt.,M.Si. selaku Rektor Universitas Nias.
2. Ibu Maria Magdalena Bate’e, S.E.,M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias.
3. Bapak Yupiter Mendrofa, S.E.,M.M., selaku Ketua Prodi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Universitas Nias.
4. Bapak Syah Abadi Mendrofa,SE.,M.M., sebagai Dosen Pembimbing yang telah membimbing dalam penyusunan penelitian ini sehingga menjadi semakin sempurna.
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen dan civitas Akademika Universitas Nias yang telah membekali ilmu dan membimbing peneliti selama perkuliahan.
6. Kepala Desa Siana’a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat beserta seluruh aparat desa lainnya yang telah menerima dan memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian.
7. Keluarga tercinta yang telah bersusah payah memberi dukungan doa, moril, maupun materil yang sangat dibutuhkan peneliti dalam menyusun penelitian ini.

Peneliti menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan kesalahan baik dari segi bahasa dan juga cara penulisan. Untuk itu saran kritik yang sifatnya membangun akan sangat berharga kepada peneliti.

Demikian disampaikan dan diucapkan terima kasih.

Gunungsitoli, Juli 2024
Peneliti

Cristian Teguh Waruwu
Nim. 2319096

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPU	i
LEMBAR PERSETUJUAN	i
HAK CIPTA	iii
ABSTRAKA	iv
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Fokus Penelitian	6
1.3 Rumusan Masalah.....	6
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Kegunaan Hasil Penelitian.....	7
1.5.1. Manfaat Teoritis	7
1.5.2. Manfaat Praktis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Manajemen Talenta	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Talenta	9
2.1.2 Tujuan dan Manfaat Manajemen Talenta	11
2.1.3 Faktor-Faktor Manajemen Talenta	12
2.1.4. Indikator Manajemen Talenta.....	15
2.2 Pembangunan Berkelanjutan	15
2.2.1 Pengertian Pembangunan	15
2.2.2 Pembangunan Berkelanjutan	18
2.2.3 Pemerataan Pembangunan	19
2.2.4 Penyebab Kesenjangan Pembangunan	19
2.2.5 Indikator Pembangunan Berkelanjutan	21

2.3	Penelitian Terdahulu	21
49	2.4 Kerangka Berpikir	27
BAB III METODE PENELITIAN		29
3.1	Pendekatan dan Jenis Penelitian	28
3.1.1	Pendekatan	28
36	3.1.2 Jenis Penelitian	28
3.2	Variabel Penelitian	29
3.3	Lokasi dan Jadwal Penelitian	30
3.3.1	Lokasi Penelitian	30
3.3.2	Jadwal Penelitian	30
3.4	Sumber Data	31
49	3.5 Instrumen Penelitian	32
3.6	Teknik Pengumpulan Data	33
a.	Pengamatan (<i>observasi</i>)	33
b.	Wawancara (<i>interview</i>)	33
c.	Dokumentasi	33
83	3.7 Teknik Analisis Data	33
a.	Reduksi Data	33
b.	Penyajian Data	34
62	c. Penarikan Kesimpulan	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		36
4.1	Hasil Penelitian	36
4.1.1	Gambaran Objek Penelitian	36
4.1.2	Keadaan Informan di Desa Siana'a	39
4.1.3	Fungsi Desa Siana'a	43
94	4.1.4 Struktur Organisasi Desa Siana'a	44
4.1.5	Temuan Hasil Penelitian	46
21	4.1.6 Hasil Penelitian dan Pembahasan	47
4.2	Pembahasan	52
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		63
5.1	Kesimpulan	63
21	5.2 Saran	64

DAFTAR PUSTAKA67

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir27

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian30
Tabel 3.2 Data Informan31

BABI

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan masyarakat yang dinamis dengan semakin tingginya tingkat pendidikan, pengetahuan dan keterampilan menuntut profesionalitas dari aparat pemerintahan untuk meningkatkan kualitas pelayanan bagi masyarakat. Eric Kartikasari (2023:675), mengatakan bahwa “aparatur pemerintah desa merupakan alat pemerintah sebagai pelaksana tugas dalam lingkup pemerintahan tingkat terendah”. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya harus mampu menunjukkan kualitasnya sebagai abdi masyarakat dan abdi negara. Sebagai abdi masyarakat aparat pemerintah desa adalah wakil dari masyarakat. Dengan fungsi gandanya tersebut diharapkan aparat pemerintah desa mampu mewakili masyarakat.

Menurut Isanawikrama (Dalam Hanum Aula Rahmawati 2019:420) mengartikan bahwa “manajemen talenta adalah sebuah konsep mulai dari bagaimana merencanakan, mendapatkan, mengembangkan, dan mempertahankan bakat”. Dengan kata lain, manajemen talenta bukan hanya sekedar proses tunggal atau bagaimana program pengembangan berjalan, melainkan mencakup serangkaian proses. Selain itu, menurut Nisa (Dalam Hanum Aula Rahmawati 2019:420) mengemukakan bahwa “manajemen talenta merupakan suatu proses identifikasi atas serangkaian inisiatif. Selain itu bagaimana upaya perusahaan untuk mengembangkan dan mempertahankan aparat desa yang memiliki talenta”.

Pemerintahan desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat adalah salah satu desa yang selalu berusaha mengoptimalkan bakat terhadap aparat desa dalam meningkatkan kinerja pemerintahan desa terutama terkait dengan RKP (Rencana Kerja Pemerintahan) demi keberlangsungan pembangunan berkelanjutan di Desa Siana'a. Harta, R., dkk (2022:66), menjelaskan bahwa “Rencana Kerja Pemerintahan desa merupakan tindak lanjut dari rencana program strategi pemerintahan desa dalam melaksanakan

99 pembangunan desa dan arah program pembangunan desa yang berkelanjutan dalam beberapa tahun ke depan”.

9 Dengan demikian, kata talenta yang digunakan dalam kajian ini merujuk pada dua makna pokok, yaitu pertama sebagai suatu kumpulan dan kombinasi dari kemampuan, kompetensi, keahlian, keterampilan, komitmen yang mewujud pada kinerja pegawai yang tinggi yang berkontribusi bagi kinerja organisasi. Menurut Kravariti & Jhonston (Dalam Rahmat Suparman & Veronika Hanna Naibaho 2021:114), dalam makna ini talenta dilihat sebagai agregat dan kulminasi dari kemampuan seseorang atau sekelompok orang yang secara bersama-sama untuk mencapai tujuan strategik organisasi. Makna yang kedua, talenta dimaknai sebagai seorang pegawai tertentu, atau sekelompok pegawai tertentu yang dinilai memiliki kemampuan, kompetensi, keahlian, komitmen, yang akan mendorong kinerja tinggi organisasi. Bagi organisasi publik, komitmen dan motivasi pegawai untuk melayani terkadang jauh lebih utama dari kompetensi, karena talenta di instansi pemerintah adalah mereka yang didorong oleh nilai-nilai kerja untuk mewujudkan kinerja aparat desa tersebut. 9 Oleh karena itu kata talenta di sini diasosiasikan sebagai hal yang spesial dalam diri pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat umum.

28 Namun yang terjadi ditingkat pemerintahan terendah yaitu desa justru banyak terjadi kejadian yang menyangkut rendahnya pelayanan pemerintahan kepada masyarakat baik secara kualitas maupun kuantitas. Masyarakat secara umum masih sering mengeluhkan para aparatur pemerintah desa yang kurang pengertian pada kebutuhan warga. Untuk memperoleh pelayanan yang sederhana saja masyarakat sering dihadapkan pada kesulitan, misalnya prosedur yang berbelit-belit. Aparat pemerintah desa kurang merasa terpanggil untuk meningkatkan efisiensi dan memperbaiki prosedur kerja.

5 Aparat pemerintah desa masih memiliki kelemahan dalam meningkatkan efisiensi dan memperbaiki prosedur kerja. Idealnya aparatur pemerintah desa bertugas memberikan pelayanan pada masyarakat sesuai kebutuhan masyarakat. Namun kenyataannya aparatur pemerintah desa belum mampu menjalankan fungsi-fungsi dengan baik. Di samping karena kualitas

aparaturnya, juga karena tidak semua masyarakat paham tentang program pemerintahan.

Kantor Desa Siana'a sebagai lembaga pemerintah terendah yang tumbuh dan berkembang di tengah masyarakat untuk melayani masyarakat setempat di bidang pemerintahan, pemberdayaan, pembangunan ataupun pembinaan. Upaya untuk mewujudkan pembangunan desa perlu disertai dengan penerapan manajemen kinerja dengan kualitas yang baik, maka upaya manajemen kinerja aparatur desa dalam mewujudkan pembangunan desa kiranya dapat tercapai khususnya pada Kantor Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat.

Selain itu, untuk mengoptimalkan hasil yang ingin dicapai dalam proses pelaksanaan pembangunan maka untuk meningkatkan kinerja dalam melaksanakan pembangunan desa diperlukan manajemen talenta. Mustamin (2023:169) juga menjelaskan bahwa "anajemen talenta adalah pendekatan strategis untuk mengidentifikasi, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan individu-individu yang memiliki potensi dan kemampuan khusus (talenta) dalam suatu organisasi". Dalam konteks manajemen talenta aparatur desa untuk mewujudkan pembangunan berkelanjutan di desa, konsep manajemen talenta memiliki peran yang penting yaitu melakukan identifikasi potensi dan keterampilan yang dimiliki aparatur desa, melakukan pemetaan peran dan tanggungjawab, peningkatan kinerja, memotivasi aparatur desa dan melakukan pemberdayaan Masyarakat.

Berdasarkan pengamatan peneliti di Desa Siana'a pada tanggal 5 Juli 2023 dan sumber informasi dari salah seorang perangkat Desa Siana'a bahwa terdapat fenomena yang terjadi di lokasi penelitian adalah sebagai berikut:

Masih belum optimalnya kemampuan aparatur dalam mengolah data menggunakan alat teknologi seperti komputer pada Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat dalam melaksanakan proses pembangunan desa. Kemampuan aparatur dalam menggunakan teknologi yang diharapkan adalah dalam proses pelaksanaan pembangunan terlebih dalam proses penggunaan anggaran dana yang digunakan mulai dari tahap perencanaan

pembangunan, proses pelaksanaan pembangunan tanpa adanya upaya-upaya markup penggunaan anggaran dana

Kurangnya dukungan dari pemimpin berupa sarana dan prasarana kepada para aparatur **Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat**. Sikap dan tindakan ini sering ditemukan disetiap kantor dimana masih terdapat pegawai yang tidak memiliki semangat bekerja dikarenakan dukungan dari pimpinan menurun sehingga tindakan tersebut dapat menyebabkan pekerjaan para perangkat desa tidak efektif dan efisien.

Minimnya tingkat pendidikan dan keterampilan yang dimiliki para aparatur **Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat** sehingga memperlambat pencapaian target kerja yang diharapkan. Faktor pendidikan juga menjadi perhatian karena mempengaruhi kemampuan para aparatur Desa dalam bekerja. Rata-rata tingkat pendidikan aparatur desa memiliki pendidikan hanya sampai tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP). Minimnya pengalaman kerja para aparatur **Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat** sehingga target pembangunan yang diharapkan tidak tercapai maksimal. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh para aparatur desa juga sangat minim sehingga berdampak dalam menyelesaikan tugas melayani masyarakat. Pengalaman kerja para aparatur desa yang dimiliki berbeda-beda namun tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan yaitu mengelola administrasi kantor.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian, dengan mengangkat judul penelitian **“Optimalisasi Eektivitas Manajemen Talenta Aparatur Desa Dalam Mewujudkan Pembangunan Berkelanjutan Di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat”**.

1.2 Fokus Penelitian

Untuk memudahkan peneliti dalam melaksanakan penelitian, dan mempertimbangkan keterbatasan waktu, biaya dan kemampuan yang dimiliki oleh peneliti dalam pembahasan usulan penelitian ini, maka diperlukan pembatasan masalah yang diteliti.

1. Optimalisasi epektifitas manajemen talenta aparatur ¹ desa siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat.
2. Pembangunan berkelanjutan ¹⁰⁸ di desa sianaa kecamatan mandrehe Kabupaten Nias Barat
3. Upaya yang dilakukan agar terdapat optimalisasi ¹ di desa siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat.

1.3 Rumusan Masalah ⁹⁸

Masalah ⁷⁴ dapat diartikan sebagai suatu kesenjangan atau perbedaan antara hasil yang diinginkan dengan kenyataan yang diperoleh. Dengan mengetahui permasalahan, maka tindakan yang diambil tepat dan tidak menyimpang dari persoalan yang terjadi.

Dari uraian latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan masalahnya sebagai berikut:

1. ¹ Bagaimana cara mengimplementasikan Manajemen Talenta Aparatur Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?
2. Bagaimana Langkah-langkah ¹ yang dilakukan agar dapat terwujud Pembangunan Berkelanjutan di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabuten Nias Barat?
3. Upaya apa sajakah yang penting dilakukan aparatur agar tercapai optimalisasi ¹ epektifitas mauapun talenta dalam pembangunan berkelanjutan ⁴ di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian pelaksanaan penelitian ini adalah ¹

1. Untuk mengetahui optimalisasi manajemen talenta aparatur ¹ Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?
2. Untuk mengetahui Langkah-langkah terwujud pembangunan berkelanjutan ¹ di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?
3. Untuk mengetahui Apa sajakah yang penting dilakukan aparatur agar tercapai optimalisasi epektifitas maupun talenta dalam pembangunan

berkelanjutan ¹ di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?

⁷³ 1.5 Kegunaan Hasil Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memperkaya pemahaman teoritis tentang konsep manajemen talenta aparatur desa dan memperluas literatur yang ada di bidang tersebut. Selain itu, temuan penelitian ini ⁸⁹ dapat mendorong peneliti lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk memvalidasi atau memperluas temuan yang ada, mengintegrasikan variabel-variabel lain yang relevan, atau menerapkan metode penelitian yang berbeda untuk mendapatkan pemahaman yang lebih lengkap ⁵ tentang manajemen Talenta aparatur desa dalam mewujudkan pembangunan desa.

1.5.2 Manfaat Praktis

⁹⁵ Disamping adanya tujuan yang diinginkan dalam pelaksanaan penelitian ini, maka dari hasil penelitian tersebut diharapkan akan memberikan manfaat baik kepada peneliti, lembaga maupun kepada lokasi penelitian dengan uraian ³⁶ sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman peneliti tentang perbandingan antara kondisi objektif di lapangan dan teori-teori yang telah dipelajari sehingga adanya pemahaman mengenai kesenjangan antara teori dan terapan yang sesungguhnya secara praktis.

2. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Nias

Sebagai penambah referensi hasil-hasil penelitian, terutama mahasiswa.

3. Bagi Lokasi Penelitian

⁷¹ Sebagai bahan masukan dalam membuat kebijakan, terutama mengenai Manajemen Talenta Aparatur Desa Dalam Mewujudkan Pembangunan Berkelanjutan.

77
4. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat menjadi bahan referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih jauh khususnya seputar tentang Manajemen Talenta Aparatur Desa Dalam Mewujudkan Pembangunan Berkelanjutan.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Talenta

2.1.1 Pengertian Manajemen Talenta

Di dalam sebuah organisasi tentunya ada pembeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Salah satu pembeda tersebut merupakan talenta dari para aparatur desa. Apabila organisasi memiliki visi dan misi yang ambisius maka organisasi harus mempertahankan dan memberdayakan para aparatur desa yang terbaik dengan optimal, sehingga organisasi dapat mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat.

Menurut Dewi Rai Ida Ayu Sri (2020:53) mengungkapkan bahwa “manajemen talenta sebagai salah satu management tools yang strategis, diimplementasikan secara berkelanjutan yang membutuhkan komitmen pimpinan terus menerus dalam jangka panjang”. Selain itu, Mahfoozi et al (Dalam Zulkarnain Fathurrozi Wali 2021:131) yang menyatakan “proses manajemen talenta menyediakan para individu penting dengan kesempatan-kesempatan untuk mengembangkan keahlian dan pengalaman mereka melalui keterlibatan dalam tugas-tugas menantang, pengembangan profesional, dan pertumbuhan karir, yang mana mampu membentuk loyalitas pada organisasi. Manajemen talenta juga mampu menunjang kontribusi individu pada kesuksesan organisasi”.

Terdapat dua peran yang ditawarkan manajemen talenta untuk sebuah perusahaan yaitu *value creator* dan *value protector*. *Value creator* diberikan untuk para manajer dan pemimpin yang diharapkan dapat menghasilkan karyawan yang berkualitas, sehingga nilai yang dimiliki oleh para manajer dan pemimpin dapat tersebarluaskan dan menciptakan perubahan besar bagi sebuah perusahaan. Sedangkan, *value protector* diberikan secara luas kepada mereka yang berada dibawah bagian human capital management, fungsinya untuk menjaga karyawan yang memiliki kredibilitas tinggi dalam organisasi.

Menurut Sukoco Iwan & Ashar Rijal Fadillah (2016:87)⁴⁷ manajemen talenta adalah proses yang dilakukan oleh manajemen perusahaan yang mengelola talenta mereka agar dapat kompetitif dengan organisasi lain. Manajemen talenta ini terdiri dari berbagai Perencanaan Perekrutan Penempatan Orientasi Pengembangan Penilaian Pengelolaan Pemberian kompensasi yang tepat terhadap semua aparat desa.

²⁴ Manajemen talenta adalah serangkaian proses sumber daya manusia terpadu dalam mengidentifikasi, mengelola dan mengembangkan kemampuan seseorang berdasarkan kinerja yang dimiliki dengan tujuan mendapatkan karyawan yang tetap sesuai dengan pekerjaan yang diharapkan oleh perusahaan. Manajemen talenta pada dasarnya adalah gabungan inisiatif yang dilakukan perusahaan untuk menciptakan keunggulan bisnis dengan mengoptimalkan karyawan bertalenta. Kuncinya pada proses mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan bertalenta untuk dapat terus menciptakan keunggulan bisnis bagi perusahaan.

Dikutip dari buku Manajemen Talenta (2023:11) oleh Djouhari Kansil, mengungkapkan bahwa ⁸¹ “manajemen talenta adalah suatu pendekatan strategis untuk mengidentifikasi, mengembangkan, mempertahankan dan memanfaatkan bakat individu dalam organisasi. ¹⁰⁶ tujuannya adalah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pegawai terbaik yang dapat mendukung pencapaian tujuan bisnis dan memberikan keunggulan kompetitif”.

³¹ Dari pengertian di atas, yang dimaksud manajemen talenta menurut peneliti adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok, dan individu dengan memahami dan mengelola Manajemen talenta sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

⁵¹ Dari beberapa pendapat tersebut di atas peneliti menyimpulkan bahwa manajemen talenta sebagai suatu proses menyelaraskan atau mengintegrasikan sasaran organisasional atau individual untuk mencapai efektifitas organisasional. Defenisi tersebut juga menekankan pada pengembangan yang merupakan tujuan utama manajemen talenta.

2.1.2 Tujuan Dan Manfaat Manajemen Talenta

Menurut Blass (2019:166) dalam bukunya menerangkan bahwa tujuan dari manajemen talenta dalam perusahaan adalah untuk menempatkan “*right people, right place, right time, right skills/capabilities*”. Hal ini ditujukan untuk setiap *key roles* yang disediakan perusahaan dengan menempatkan orang yang bertalenta, di tempat yang sesuai, waktu yang tepat dan memiliki skill maupun kapabilitas yang memadai untuk menjalankan *key roles* perusahaan maka semua kegiatan yang ada diperusahaan akan berjalan dengan maksimal dan tidak mengganggu jalannya perusahaan.

Menurut Berger (2017:4-5), bahwa tujuan dari manajemen talenta adalah:

- a. Untuk melakukan identifikasi, seleksi, pengembangan dan mempertahankan karyawan yang bertalenta. Karyawan yang mampu dalam mewujudkan tujuan perusahaan mempunyai pengaruh besar terhadap perkembangan perusahaan pada saat ini maupun dimasa yang mendatang.
- b. Untuk mengidentifikasi dan mengembangkan karyawan yang berkompoten untuk memegang *key roles* dalam perusahaan. Apabila terdapat kesenjangan yang terjadi dalam penggantian posisi *key roles* maka kesenjangan tersebut akan menghadirkan timpangnya kegiatan, mahalny biaya dan mengganggu berjalannya perusahaan.
- c. Untuk melakukan klasifikasi dan investasi terhadap karyawan yang memiliki potensi dalam memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Klasifikasi tersebut terbagi menjadi lima bagian, yaitu kelompok *superkeeper*, kelompok *solid citizen*, kelompok *misfit*, dan kelompok *turnover*. Kelompok *super keeper* diharapkan dapat mencapai kinerja yang jauh melebihi harapan dari perusahaan, kelompok *keeper* diharapkan dapat mencapai kinerja yang melebihi harapan perusahaan, kelompok *solid citizen* diharapkan dapat mencapai kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, kelompok *misfit* yang kinerjanya dibawah harapan perusahaan, serta kelompok *turnover* merupakan karyawan yang tidak diinginkan. Namun, tidak dapat dihindari apabila terdapat permasalahan yang terjadi pada kelompok *superkeeper* dan *keeper*.

2.1.3 Faktor-Faktor Manajemen Talenta

Manajemen Talenta sangat penting untuk semua sektor, terutama bagi organisasi sektor publik. Secara umum, sektor publik menghadapi tantangan yang belum pernah terjadi sebelumnya karena bergulat dengan tekanan pemotongan anggaran dan rasionalisasi organisasi

atau jabatan, serta adanya peningkatan permintaan layanan publik yang efektif dan efisien (Clarke & Scurry, 2020). Apalagi menerapkan MT yang inklusif dengan merekrut talenta terbaik sesuai dengan nilai-nilai aparatur negara atau sektor publik (Cross Walker, 2020). Manajemen Talenta dapat dianalogikan sebagai konstruksi fleksibel dalam organisasi, untuk menghadapi turbulensi, yang menjadikan MT sebagai metode perencanaan dan alat menuju perubahan organisasi (d'Armagnac et al., 2021)

10

Sementara itu, (Mubarik dkk, 2018 dalam Mujtaba & Mubarik, 2022) memaknai talenta sebagai kumpulan kemampuan pribadi yang memiliki bakat intrinsik, pengetahuan, wawasan, keterampilan, pengalaman, kemampuan, dan dorongan untuk selalu belajar. Talenta unggul yang pada gilirannya akan menentukan masa depan organisasi ialah talenta yang berpengetahuan global, unggul secara teknis dan profesional, aktif secara operasional dan pada akhirnya, talenta ini akan dianggap sebagai sumber daya organisasi yang paling penting (Mujtaba & Mubarik, 2022) dan (Alziari, 2017)

8

Perencanaan (*Planning*)

Merupakan langkah inisiasi dalam manajemen talenta, perencanaan meliputi beberapa cakupan aktivitas. Mulai dari mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja, mengembangkan deskripsi pekerjaan dan peran kunci, dan mengajukan *workforce plan* untuk kebutuhan rekrutmen.

Menciptakan Daya Tarik (*Attracting*)

Tahapan ini akan memutuskan apakah kandidat untuk kebutuhan rekrutmen harus berasal dari internal atau eksternal. Tahapan ini juga meliputi pencarian talenta yang ideal untuk mengisi posisi yang kosong melalui beberapa media. Mulai dari portal karier, jejaring sosial profesional, hingga referal.

Memilih (*Selecting*)

Merujuk pada proses rekrutmen, tahapan ini akan mencakup aktivitas seperti: Menjadwalkan tes tulis dan wawancara Mengkurasi kandidat yang paling ideal untuk peran yang terbuka

Mengembangkan (*Developing*)

Pada tahap ini, kandidat yang terpilih akan masuk ke tahap persiapan untuk lebih mengenal peran dan budaya perusahaan. Aktivitas pada tahapan ini meliputi: Pelaksanaan program orientasi, Meningkatkan keterampilan karyawan baru agar sesuai dengan peran mereka Penyuluhan, pengajaran, pendampingan, dan rotasi pekerjaan.

Mempertahankan (Retaining)

Retensi karyawan sangat penting untuk eksistensi dan kelangsungan organisasi. Karena itu, Anda dapat melakukan hal ini untuk mengontrol angka retensi perusahaan. Adanya promosi dan kenaikan kompensasi, Memberikan kesempatan untuk berkembang melalui proyek-proyek khusus, Peluang pengambilan keputusan partisipatif, Mengajarkan keterampilan kerja baru, Mengidentifikasi kontribusi dan upaya yang dikerahkan tiap individu.

Mentransisi (Transitioning)

Talent management bertujuan pada transformasi karyawan secara kolektif untuk mencapai visi perusahaan melalui pertumbuhan individual mereka. Artinya, Anda harus membuat karyawan merasa mereka adalah bagian dari tumbuh, kembang, dan suksesnya perusahaan. Beberapa cara yang bisa Anda lakukan untuk mencapai

8) el keterikatan ini adalah:

Dari banyaknya faktor yang mempengaruhi keberhasilan manajemen talenta, laporan terbaru mencatat ada 3 faktor dengan persentase terbesar. Faktor-faktor ini ialah alokasi talenta yang cepat, *employee experience* yang positif, dan HR yang strategis. Pada akhirnya, korelasi antara tiga faktor tercatat memiliki dampak paling kuat pada performa finansial perusahaan dan kekuatan perusahaan untuk mengungguli kompetitor

10) Dari penjelasan di atas, menunjukkan bahwa pegawai dapat dikatakan bertalenta ketika memiliki lima kriteria tersebut. Dengan demikian, akan lebih tepat jika pegawai dikatakan bertalenta, setelah jangka waktu tertentu, ketika pegawai tersebut sudah menunjukkan kinerja yang nyata (Kozjek & Franca, 2020). Oleh karena itu, tidak mengherankan bila suatu organisasi di mana pun sangat membutuhkan pegawai bertalenta untuk menghadapi segala dinamika perubahan lingkungan dengan hasil yang sudah terbukti sebelumnya.

5) Dengan demikian maka dapat dipahami berdasarkan pendapat para ahli di atas bahwa manajemen talenta adalah proses sistematis untuk memperbaiki talenta organisasional dengan mengembangkan talenta individual dan tim merupakan sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dengan memahami dan mengelola talenta manajemen dalam kerangka talenta yang disepakati tentang tujuan rencana, standar dan persyaratan kompetensi. Perumusan tersebut menunjukkan bahwa kedudukan manajemen talenta sebagai proses sistematis untuk memperbaiki talenta, bukan hanya sebagai sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik. Dengan demikian, manajemen talenta dalam mencapai hasil dilakukan melalui proses sistematis.

2.1.5 Indikator Manajemen Talenta

Menurut Yarnall (2018:4) manajemen talenta memiliki beberapa indikator yaitu :

1. Seleksi
Usaha pertama yang dilakukan organisasi untuk memperoleh pegawai yang kualifikasi dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan.
2. Penempatan
Penempatan adalah suatu rekomendasi atau keputusan untuk mendistribusikan para calon pada pekerjaan yang berbeda-beda berdasarkan suatu dugaan tentang kemungkinan dari calon untuk berhasil pada setiap pekerjaan yang berbeda.
3. Pengembangan
Pengembangan adalah proses di mana pegawai dalam sebuah organisasi dibantu secara terencana untuk meningkatkan kemampuan sehingga bisa menyelesaikan berbagai macam tugas yang berhubungan dengan peran mereka di masa depan.

2.2 Pembangunan Berkelanjutan

2.2.1 Pengertian Pembangunan

Menurut Todaro (2018: 49), Istilah Pembangunan secara tradisional diartikan sebagai kapasitas dari sebuah perekonomian nasional yang kondisi-kondisi ekonomi awalnya kurang lebih bersifat statis dalam kurun waktu yang cukup lama. Pembangunan dilakukan untuk meningkatkan taraf hidup suatu bangsa yang sering kali diukur dengan tinggi rendahnya pendapatan dan meningkatkan produktivitas.

Pembangunan biasanya didefinisikan sebagai rangkaian usaha mewujudkan pertumbuhan dan pembangunan secara terencana dan sadar yang ditempuh oleh suatu negara dan bangsa menuju modernitas dalam rangka pembinaan bangsa. Dari defenisi di atas maka muncul ide pokok sebagai berikut:

1. Pembangunan merupakan suatu proses, pembangunan dilakukan secara berkelanjutan dan terdiri dari tahap-tahap yang bersifat tanpa akhir.
2. Pembangunan merupakan upaya yang secara sadar ditetapkan sebagai sesuatu untuk dilaksanakan.
3. Pembangunan dilakukan secara terencana, baik jangka waktu pendek, jangka sedang, dan jangka panjang, yang dimana dilakukan untuk jangka waktu tertentu.
4. Rencana Pembangunan mengandung makna pertumbuhan dan Pembangunan.
5. Pembangunan mengarah modernitas yang diartikan sebagai cara hidup yang baru dan lebih baik dari sebelumnya.

6. Modernitas yang ingin dicapai bersifat multi dimensional.

29

Teori Pembangunan dalam ilmu sosial dapat dibagi ke dalam dua paradigma besar yaitu modernisasi dan ketergantungan (Tikson, 2020: 89). Paradigma modernisasi mencakup teori-teori makro tentang pertumbuhan ekonomi dan perubahan sosial dan teori-teori mikro tentang nilai-nilai individu yang menunjang proses perubahan. Paradigma ketergantungan mencakup teori-teori keterbelakangan (*underdevelopment*) ketergantungan (*dependent development*) dan system dunia (*world system theory*) sesuai dengan klasifikasi (Larrain, 2017, Sedangkan (Tikson, 2020: 97) membaginya kedalam tiga klasifikasi teori pembangunan yaitu modernisasi, keterbelakangan dan ketergantungan.

6

Pembangunan merupakan suatu konsep perubahan sosial yang berlangsung terus menerus menuju kearah perkembangan dan kemajuan memerlukan masukan-masukan yang menyeluruh dan berkesinambungan.

Menurut Siagian & Sondang (2019:2) pembangunan adalah suatu usaha atau rangkaian usaha pertumbuhan dan perubahan terencana yang dilakukan secara sadar oleh suatu bangsa, negara dan pemerintah, menuju modernitas dalam rangka pembangunan bangsa.

Sementara Riyono & Pratikno (2019: 119), mendefenisikan pembangunan sebagai suatu jenis perubahan sosial dimana diperkenalkan berbagai gagasan baru ke dalam sistem sosial untuk meningkatkan penghasilan perkapita serta standar hidup.

Menurut Siagian (2019: 91), pembangunan adalah suatu usaha atau rangkaian kegiatan usaha pertumbuhan dan perubahan yang terencana dan dilaksanakan secara sadar oleh suatu bangsa dan negara serta pemerintahan dalam rangka pembinaan bangsa. Pembangunan yang dilaksanakan haruslah diusahakan dan direncanakan secara sadar. Artinya, Pemerintah baik pusat maupun daerah harus memperhatikan pembangunan pedesaan demi tercapainya tujuan pembangunan nasional.

Lebih lanjut Bintoro & Tjokroamidjojo (2019: 59) menyebutkan bahwa pembangunan merupakan proses tanpa ada akhir, suatu kontinuitas perjuangan mewujudkan ide dan realitas yang akan terus berlangsung sepanjang kurun sejarah. Berarti jelaslah bahwa suatu pembangunan tidak lain merupakan suatu proses pertumbuhan dan perubahan yang memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Berencana dan dilaksanakan secara sadar.
2. Selalu diarahkan pada usaha peningkatan atau menuju kepada keadaan yang lebih baik.
3. Berlangsung terus-menerus.

Desa merupakan organisasi pemerintahan terendah yang langsung di bawah Camat dan merupakan organisasi pertama yang langsung berhubungan dengan masyarakat. Dengan demikian desa menjadi sumber utama dan pertama dari berbagai data dan keterangan yang diperlukan oleh pemerintah dalam rangka dasar penyusunan rencana pembangunan daerah maupun nasional.

Berdasarkan buku dan pendapat ahli pembangunan digunakan untuk menyelesaikan masalah yang ada pada suatu daerah sehingga sangat dibutuhkan Pemerataan Pembangunan baik dari daerah terpencil hingga daerah perkotaan, dari daerah subur hingga daerah yang tandus selama masih terdapat masyarakat di daerah tersebut.

2.2.2 Pembangunan Berkelanjutan

Menurut Korten (Dalam Pitono Andi & Kartiwi 2016:32), mengungkapkan bahwa pembangunan berkelanjutan adalah “proses dimana anggota-anggota suatu masyarakat meningkatkan kapasitas perorangan dan institusi mereka untuk menghasilkan perbaikan-perbaikan yang berkelanjutan dan merata dalam kualitas hidup sesuai dengan aspirasi mereka sendiri”. Kemudian, menurut Tay, D. R. & Rusmiwari Sugeng (2019:220), mengartikan bahwa “pembangunan berkelanjutan (*sustainable development*) merupakan pembangunan dalam perkembangannya memenuhi kebutuhan masa sekarang tanpa

merugikan kebutuhan generasi mendatang. Tujuan pembangunan berkelanjutan adalah diarahkan untuk mengelola sumber daya alam yang dimiliki secara bijaksana. Konsep pembangunan berkelanjutan muncul manakala dengan berbagai kegagalan dalam pelaksanaan pembangunan. Proses yang berlangsung bersifat monoton yang artinya bersifat dari atas ke bawah”

⁴⁸ Setianingias Retno, et al. (2019:62), mengungkapkan bahwa “pembangunan berkelanjutan merupakan suatu gagasan abstrak dengan tujuan yang kompleks dan menyangkut berbagai aspek sehingga untuk memahami kompleksitas tersebut dibutuhkan suatu alat dan pemahaman sederhana mengenai pembangunan berkelanjutan di Indonesia berdasarkan indikator yang telah ditetapkan”. Kemudian, Menurut, Emil Salim (Dalam Haqqi Musa Muhajir 2022:16), ³⁸ “pembangunan berkelanjutan memiliki tujuan untuk memperbesar pertumbuhan kesejahteraan rakyat sehingga mampu dalam mencapai keperluan dan aspirasi manusia. Lebih lanjut, Emil Salim juga berpandangan pembangunan konvensional yang selama ini digunakan memang telah berhasil dalam meningkatkan tingkat pertumbuhan ekonomi. Meskipun begitu, pembangunan tersebut mengalami kegagalan apabila dilihat dalam sudut pandang sosial dan sudut pandang lingkungan”.

⁴⁵ 2.2.3 Pemerataan Pembangunan

Konsep Pemerataan Pembangunan berkelanjutan menurut Kartasmita (2018: 79), merupakan upaya yang dilakukan oleh Pemerintah Desa untuk mengembangkan berbagai sarana dan prasarana yang dibutuhkan masyarakat serta melakukan pemerataan fasilitas umum dan sosial juga pengembangan pembangunan pedesaan dalam upaya peningkatan derajat kehidupan masyarakat secara menyeluruh. Dalam hal ini pembangunan dapat diartikan sebagai ⁵³ itu upaya koordinasi untuk menciptakan alternatif yang lebih banyak secara sah kepada setiap warga negara untuk memenuhi dan mencapai aspirasinya yang paling manusiawi (Nugroho dan Rochmin Dahuri, 2018: 98).

Pembangunan merupakan proses untuk melakukan perubahan (Riyadi dan Deddy, 2020: 58). Pembangunan (*development*) adalah proses perubahan yang mencakup seluruh sistem social seperti politik, ekonomi, infrastruktur, pertahanan, pendidikan dan teknologi, kelembagaan dan juga budaya (Alexander, 2020: 135). Pembangunan sebagai transformasi ekonomi, sosial dan budaya. Pembangunan adalah proses perubahan yang direncanakan untuk memperbaiki berbagai aspek kehidupan masyarakat (Portes, 2020: 48).

2.2.4 Penyebab Kesenjangan Pembangunan

Menurut Sjafrizal (2018: 37-39), beberapa faktor utama yang menyebabkan terjadinya ketimpangan antar wilayah yaitu:

1. Perbedaan Kandungan Sumber Daya Alam

Perbedaan kandungan sumber daya alam akan memengaruhi kegiatan produksi pada daerah tersebut. Daerah dengan kandungan sumber daya alam cukup tinggi akan dapat memproduksi barang-barang tertentu dengan biaya relatif murah dibandingkan dengan daerah lain yang mempunyai kandungan sumber daya alam lebih rendah. Kondisi ini mendorong pertumbuhan ekonomi daerah yang bersangkutan menjadi lebih cepat. Sedangkan daerah lain yang mempunyai kandungan sumber daya alam lebih kecil hanya dapat memproduksi barang-barang dengan biaya produksi lebih tinggi sehingga daya saingnya yang menjadi lemah. Kondisi tersebut menyebabkan daerah yang bersangkutan cenderung mempunyai pertumbuhan ekonomi yang lebih lambat.

2. Perbedaan Kondisi Demografis

Perbedaan kondisi demografis meliputi perbedaan tingkat pertumbuhan dan struktur kependudukan, perbedaan tingkat pendidikan dan kesehatan, perbedaan kondisi ketenagakerjaan dan perbedaan dalam tingkah laku dan kebiasaan serta etos kerja yang dimiliki masyarakat daerah bersangkutan. Kondisi demografis akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja masyarakat setempat. Daerah dengan kondisi demografis yang baik akan cenderung mempunyai produktivitas kerja yang lebih tinggi sehingga hal ini akan mendorong peningkatan investasi yang selanjutnya akan meningkatkan penyediaan lapangan kerja dan pertumbuhan ekonomi daerah tersebut.

3. Kurang Lancarnya Mobilitas Barang Dan Jasa

Mobilitas barang dan jasa meliputi kegiatan perdagangan antar daerah dan migrasi baik yang disponsori pemerintah (transmigrasi) atau migrasi spontan. Alasannya adalah apabila mobilitas kurang lancar maka kelebihan produksi suatu daerah tidak dapat di jual ke daerah lain yang membutuhkan. Akibatnya adalah ketimpangan Pembangunan antar wilayah akan cenderung tinggi, sehingga daerah terbelakang sulit mendorong proses pembangunannya.

4. Konsentrasi kegiatan ekonomi wilayah

Pertumbuhan ekonomi akan cenderung lebih cepat pada suatu daerah dimana konsentrasi kegiatan ekonominya cukup besar. Kondisi inilah yang selanjutnya akan mendorong proses Pembangunan daerah melalui peningkatan penyediaan lapangan kerja dan tingkat pendapatan masyarakat.

5. Alokasi dana pembangunan antar wilayah

Alokasi dana ini bisa berasal dari pemerintah maupun swasta. Pada system pemerintahan otonomi maka dana pemerintah akan lebih banyak dialokasikan ke daerah sehingga ketimpangan pembangunan antar wilayah akan cenderung lebih rendah. Untuk investasi swasta lebih banyak ditentukan oleh kekuatan pasar. Dimana keuntungan lokasi yang dimiliki oleh suatu daerah merupakan kekuatan yang berperan banyak dalam menarik investasi swasta. Keuntungan lokasi ditentukan oleh biaya transport baik bahan baku dan hasil produksi yang harus dikeluarkan pengusaha, perbedaan upah buruh, konsentrasi pasar, tingkat persaingan usaha dan sewa tanah. Oleh karena itu investasi akan cenderung lebih banyak di daerah perkotaan dibandingkan dengan daerah perdesaan.

2.2.5 Indikator Pembangunan Berkelanjutan

Menurut Sonny Harry B. Harmadi, et. al (2020:15), memaparkan indikator pembangunan berkelanjutan di desa, yaitu sebagai berikut:

11

1. Ketersediaan pelayanan dasar

Ketersediaan dan akses ke pelayanan dasar berupa infrastruktur pendidikan menjadi kunci dekatnya layanan pemerintah kepada warga. Mudah-mudahan akses ke layanan ini diharapkan mampu menurunkan biaya transportasi menuju fasilitas pendidikan dan kesehatan. Selain itu, diharapkan dapat pula digunakan sebagai alat untuk mengukur kinerja pemerintah dalam melayani warganya.

11

2. Kondisi infrastruktur

Kondisi infrastruktur merefleksikan mudah atau tidaknya pemenuhan kebutuhan hidup warga. Infrastruktur yang dimaksud dapat berupa fasilitas perekonomian, akses ke sumber energi untuk rumah tangga, air bersih dan sanitasi, serta komunikasi dan informasi. Indikator infrastruktur ekonomi memberi gambaran akses warga dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari. Dimensi ini menunjukkan tingkat kemudahan akses warga desa terhadap sumber daya dan fasilitas pelayanan yang dibutuhkan. Harapannya, warga desa dapat dengan mudah memenuhi segala kebutuhan hidupnya sama seperti dengan penduduk di kota.

11

3. Aksesibilitas/ Transportasi

Aksesibilitas dan pelayanan transportasi menjadi kunci kemudahan akses warga desa menuju sumber daya dan fasilitas pelayanan dasar yang dibutuhkan. Dengan demikian, warga desa dapat memenuhi segala kebutuhan hidup dengan mudah seperti warga di kota.

51

2.3 Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

⁶⁰ Rahmat Suparman dan Veronika Hanna Naibaho (2021) manajemen talenta di pemerintah daerah: studi eksploratori penerapan kebijakan manajemen talenta di provinsi kalimantan timur dan kalimantan utara Dalam penelitian ini menyimpulkan : Catatan pertama berkenaan dengan konsep talenta yang seyogyanya dimaknai lebih dari kriteria potensial dan kinerja. Yang kedua berkenaan dengan dukungan kapasitas kelembagaan untuk penerapan MT di pemerintah daerah perlu ditingkatkan. Catatan terakhir berkenaan dengan desain penelitian eksploratori yang diterapkan pada penelitian ini.

⁶³ Persamaan dari penelitian ini yaitu menggunakan metode penelitian kualitatif. Sedangkan yang memberikan perbedaannya yaitu proses dan waktu saat melakukan penelitian beserta lokasi penelitian.

²³ Ida Ayu Rai Sri Dewi, S.H.,M.SI (2021) manajemen talenta dalam mewujudkan pemimpin berkinerja tinggi (studi pada instansi pemerintah provinsi bali) Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap manajemen talenta dalam mewujudkan pemimpin berkinerja tinggi di lingkungan Pemerintah Provinsi Bali, dapat diuraikan hal-hal sebagai berikut : Manajemen talenta di Pemerintah Provinsi Bali Komitmen Pejabat Pembina Kepegawaian untuk mewujudkan “Nangun Sat Kerthi Loka Bali” Kegiatan implementasi manajemen talenta yang diselenggarakan oleh BKD Prov. Bali.

¹³ Persamaan dalam penelitian ini adalah metode yang digunakan yaitu metode kualitatif. Sedangkan perbedaannya ada beberapa yaitu fokus penelitiannya pada pemimpin berkinerja tinggi, waktu pada saat melakukan penelitian beserta lokasi penelitian yang berbeda.

⁵⁶ Iwan Sukoco & Ashar Rijal Fadillah (2016) Analisis Strategi Manajemen Talenta Menggunakan Pendekatan Kompetensi Organisasional Pada Pt Pindad (Persero) Bandung. Berdasarkan hasil dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: PT. PINDAD (Persero) telah menyelaraskan antara strategi talent dengan strategi bisnis. PT. PINDAD (Persero) telah memiliki penilaian kinerja yang dibuat berdasarkan kebijakan perusahaan sendiri.

¹³ Persamaan dalam penelitian ini adalah metode yang digunakan yaitu metode penelitian kualitatif. Sedangkan yang membedakannya yaitu dalam penelitian ini lebih berfokus pada bisnis demi mendapat nilai profit (keuntungan) pada perusahaan.

⁶⁶ Reni Fidianingrum, Gendut Sukarno (2021) Analisis Pengembangan Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur ²⁰ Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Adanya Rekrutmen yang dijalankan dengan baik sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur 2. Adanya Pelatihan yang dijalankan dengan baik mampu meningkatkan kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur 3. Kompensasi yang sudah dijalankan belum mampu meningkatkan kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur 4. Adanya Kompetensi yang berjalan dengan baik mampu meningkatkan kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.

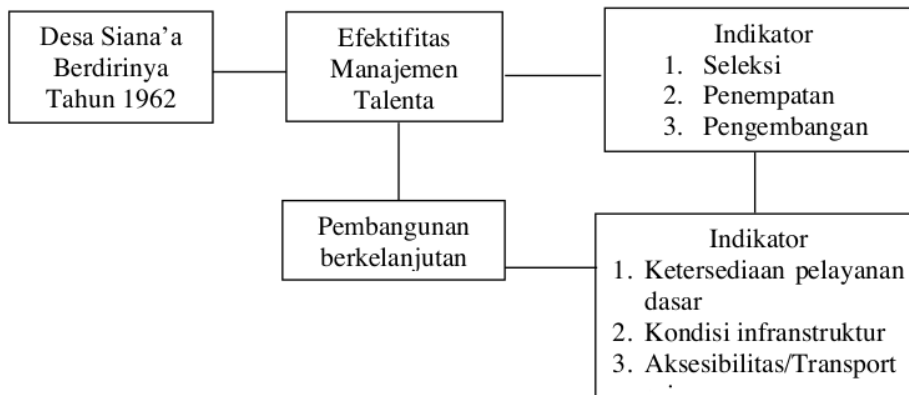
³¹ Persamaan dari penelitian ini yaitu hanya berfokus pada bagaimana pengembangan manajemen talenta. Sedangkan perbedaannya ialah metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu hanya menggunakan populasi dan sampel yang bersifat kuantitatif. ¹²

¹⁹ Reni Fidianingrum, Gendut Sukarno (2021) Peningkatan Kinerja Karyawan Berbasis Talent Management dan Knowledge Management ¹⁹ Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut: Talent management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Artinya talent management memiliki pengaruh yang sangat berarti terhadap kinerja karyawan, dan semakin baik talent management semakin tinggi pula kinerja karyawan. Knowledge management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya knowledge management memiliki pengaruh yang sangat berarti terhadap kinerja karyawan, dan semakin baik knowledge management semakin tinggi pula kinerja karyawan. Talent management dan knowledge management secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

²⁴ Persamaan dari penelitian ini yaitu fokusnya hanya pada bagaimana peningkatan kinerja yang berbasis *Talent Management dan Knowledge Management*. Sedangkan perbedaan dalam penelitian ini adalah metode yang digunakan yaitu metode survey dengan jenis penelitian asosiasi

2.4 Kerangka Berpikir

Untuk lebih memudahkan peneliti dalam melaksanakan penelitian ini, maka peneliti perlu merumuskan kerangka berpikir sebagai berikut:



⁵²
Gambar 2.1
 Kerangka berpikir
Sumber: Peneliti (2024)

Berdasarkan gambar pada kerangka berpikir tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa aparaturnya Desa Siana'a berupaya untuk melaksanakan dan mewujudkan pembangunan desa dalam segala bidang, baik secara fisik maupun melalui pemberdayaan. Untuk mewujudkan pembangunan tersebut maka peran aparaturnya Desa sangat dibutuhkan dengan kinerja yang dimiliki. Apabila kinerja aparaturnya desa memiliki kualitas yang baik maka proses pelaksanaan pembangunan tersebut dapat tercapai dengan baik.

Berhasilnya sebuah pembangunan harus disertai dengan penerapan manajemen aparaturnya desa dan manajemen talenta agar kinerja dapat berkualitas.

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

3.1.1 Pendekatan

Pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini bersifat deskriptif. Tujuan penelitian deskriptif suatu data penelitian untuk mendiskripsikan dan menganalisis fenomena, aktivitas sosial, sikap dan manusia. Ragam peristiwa, pemikiran dan persepsi orang atau kelompok. Menurut Sugiyono (2018:213), “Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dan di analisis yang bersifat kualitatif lebih menekankan pada makna”.

Maka pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kualitatif.

3.1.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dapat dikelompokkan menurut tujuan, pendekatan, tingkat *eksplanasi*, dan analisis serta jenis data. Dengan mengetahui jenis-jenis penelitian tersebut maka penelitian diharapkan dapat melihat metode yang paling efektif dan efisien untuk mendapat informasi yang akan digunakan untuk memecahkan masalah.

Riset berdasarkan jenis data menurut Suliyanto (2016: 34), dibagi menjadi:

1. Riset kualitatif adalah riset yang didasarkan pada data kualitatif yaitu tidak berbentuk angka atau bilangan sehingga hanya berbentuk pernyataan-pernyataan atau kalimat.
2. Riset kuantitatif adalah riset yang didasarkan pada data kuantitatif yaitu berbentuk angka atau bilangan.
3. Riset gabungan/kombinasi adalah riset yang menggunakan data kualitatif dan kuantitatif.

Dari pendapat di atas, peneliti menetapkan jenis penelitian yang digunakan yaitu metode kualitatif dimana metode ini lebih menekankan pada pengamatan fenomena dan lebih meneliti ke substansi makna dari fenomena tersebut dan sangat terpengaruh pada kekuatan kata dan kalimat atau sering juga dikatakan berbentuk pernyataan-pernyataan atau kalimat.

3.2 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018: 55), variabel adalah: "Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya." Dalam sebuah penelitian terdapat beberapa variabel yang harus ditetapkan dengan jelas sebelum mulai pengumpulan data. Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018: 57). Maka penelitian ini terdiri dari variabel manajemen talenta dan variabel pembangunan.

3.3 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.3.1 Lokasi penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti memilih lokasi penelitian di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat.

3.3.2 Jadwal Penelitian

Untuk melaksanakan penelitian ini, perlu membuat acuan atau pedoman serta tahapan-tahapan yang akan dilaksanakan sehingga penelitian dapat terlaksana sesuai alurnya. Maka peneliti telah membuat jadwal sebagai panduan, sebagai berikut:

3.4 Sumber Data

Dalam melaksanakan penelitian ini, peneliti menggunakan sumber data yang berupa tempat atau asal dari mana informasi atau data diperoleh. Adapun sumber data yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut: Menurut Sugiyono

(2018: 147), bahwa ⁴¹ untuk mengumpulkan data, dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sebagai berikut:

² a. Data primer yakni data yang dikumpulkan oleh peneliti sendiri secara langsung dari objek penelitian. Yang menjadi data primer dalam memperoleh data secara langsung yaitu narasumber (informan).

Menurut Ardianto (2018: 61-62) ² mendefinisikan informan penelitian, dapat dilihat pada halaman selanjutnya: "Informan adalah orang yang dapat memberikan keterangan atau informasi mengenai masalah yang sedang diteliti dan dapat berperan sebagai narasumber selama proses penelitian."

⁹³ **Tabel 3.2 Data Informan**

No.	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat	⁶⁴ 1 Orang
2	Sekretaris Desa	1 Orang
3	Kepala Urusan Tata Usaha dan Umum	1 Orang
4	Kepala Urusan Pembangunan	1 Orang
Total		4 orang

Sumber: Desa Siana'a Tahun 2024.

² b. Data sekunder yakni data yang dikumpulkan oleh peneliti tidak secara langsung atau menggunakan sumber lain untuk memperolehnya.

Berdasarkan pendapat di atas maka ³¹ dalam penelitian ini, peneliti memperoleh data melalui berkas atau dokumen-dokumen seperti struktur organisasi, laporan historis (arsip) beserta dokumen-dokumen lain yang menjadi bukti atau catatan.

3.5 Instrumen Penelitian

² Penelitian ini menggunakan jenis kualitatif, sehingga dalam penelitian kualitatif, alat atau instrumen utama pengumpulan data adalah manusia atau peneliti itu sendiri dengan cara mengamati, bertanya, mendengar, meminta dan mengambil data penelitian. Untuk memperoleh hasil yang akurat, maka peneliti harus mendapatkan data yang valid sehingga tidak sembarang narasumber yang diwawancarai.

¹⁸ Dalam penelitian kualitatif, alat atau instrumen utama pengumpulan data adalah manusia atau peneliti itu sendiri dengan cara mengamati, bertanya, mendengar, meminta dan mengambil data penelitian. Peneliti harus mendapatkan

data yang valid sehingga tidak sembarang narasumber yang diwawancarai. Oleh karena itu, kondisi informan pun harus jelas sesuai dengan kebutuhan data agar dapat diakui kebenaran datanya.

Salah satu ciri penelitian kualitatif adalah peneliti bertindak sebagai instrumen sekaligus pengumpul data. Instrumen selain manusia (seperti; angket, pedoman wawancara, pedoman observasi dan sebagainya) dapat pula digunakan, tetapi fungsinya terbatas sebagai pendukung tugas peneliti sebagai instrumen kunci.

Menurut Sugiyono (2018: 102), bahwa Instrumen merupakan alat pengumpulan data yang sangat penting untuk membantu perolehan data dilapangan. Sebelum menyusun instrument penelitian, penting untuk diketahui pula bentuk-bentuk instrumen yang digunakan dalam penelitian, sebagai berikut:

1. Bentuk Instrumen Interview.
2. Bentuk Instrumen Observasi.
3. Bentuk Instrumen Dokumentasi.

Berdasarkan pendapat di atas, maka peneliti menggunakan instrument penelitian dengan berpedoman pada jenis penelitian yang digunakan adalah menggunakan bentuk instrument *interview* dan *observasi*.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan Data Primer yaitu secara langsung dari responden dengan cara:

a. Pengamatan (*Observasi*)

Yaitu metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian.

b. Wawancara (*Interview*)

Yaitu metode pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung kepada responden atau kepada pihak/sumber-sumber data yang dianggap perlu.

39 Dokumentasi

Yaitu metode pengumpulan data dengan cara mengumpulkan foto dan dokumentasi di lokasi penelitian.

15

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Teknik analisis data yang dilakukan pada penelitian ini ada 4 tahap, yaitu:

a. Reduksi Data

Setelah pengumpulan data, langkah kedua proses analisis data dalam penelitian ini adalah reduksi data. Reduksi data merupakan proses seleksi, pemfokusan, penyederhanaan dan abstraksi. Cara mereduksi data adalah dengan melakukan seleksi, membuat ringkasan atau uraian singkat. Menggolongkan kedalam pola-pola dengan membuat transkrip penelitian untuk mempertegas, memperpendek, membuat fokus. Membuang bagian yang tidak diperlukan atau tidak relevan dengan penelitian sehingga pada akhirnya diperoleh data yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia.

b. Penyajian Data

Setelah proses reduksi, langkah selanjutnya adalah penyajian data. Penyajian data adalah sekumpulan informasi yang telah tersusun sehingga memberikan kemungkinan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data dalam penelitian ini dilakukan sesuai dengan apa yang telah diteliti sehingga diperoleh kemudahan dalam menafsirkan data.

c. Penarikan Kesimpulan

Setelah proses penyajian data, langkah selanjutnya adalah penarikan kesimpulan. Penarikan kesimpulan adalah usaha untuk mencari atau memahami makna, keteraturan, pola-pola penjelasan, alur sebab akibat. Kesimpulan yang ditarik dalam penelitian ini segera diverifikasi dengan cara melihat dan mempertanyakan kembali sambil melihat catatan lapangan yang sudah ada, tujuannya adalah agar diperoleh pemahaman yang lebih tepat, selain cara itu bisa juga dengan mendiskusikannya.

Proses menyimpulkan merupakan proses yang membutuhkan pertimbangan yang matang, peneliti harus lebih teliti dan berhati-hati dalam mengambil kesimpulan. Mencari dan menemukan data-data yang diperoleh dari lapangan yang berada disekitarnya akan menguatkan kesimpulan yang akan diambil. Hal itu dilakukan agar data yang didapat dan penafsiran terhadap data tersebut

memiliki validitas sehingga kesimpulan yang ditarik menjadi sebuah kesimpulan yang kokoh.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Deskripsi penelitian bermanfaat untuk memaparkan semua data dan informasi yang diperoleh dari lokasi penelitian. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan pada tanggal 24 Oktober s.d. 10 Januari 2024 di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat, peneliti telah memperoleh data-data yang berhubungan dengan topik pembahasan pada penelitian ini, sebagaimana dijelaskan berikutnya.

12

4.1.1 Gambaran Objek Penelitian

Berdasarkan data yang diperoleh dari Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat bahwa jumlah penduduknya sebanyak 768 jiwa, atau sekitar yang terdiri dari laki-laki: 365 jiwa, perempuan : 404 orang, yang terbagi dalam 2 (dua) wilayah dusun, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.1

Jumlah Penduduk Desa

No	Penduduk Desa	Jumlah
1	Laki-laki	364
2	Perempuan	404
	Total	768

Sumber: Desa Siana'a Tahun 2024

Penduduk Desa Siana'a mayoritas menjunjung tinggi tradisi-tradisi budaya dan adat kepulauan Nias dengan musyawarah untuk mufakat, gotong royong dan kearifan lokal yang lain sudah dilakukan oleh masyarakat sejak adanya Desa Siana'a dan hal tersebut secara efektif dapat menghindarkan adanya benturan-benturan antar kelompok masyarakat.

12

Desa Siana'a terletak di dalam wilayah Kecamatan Mandrehe

Kabupaten Nias Barat Provinsi Sumatera Utara yang berbatasan dengan Sebelah Utara berbatasan dengan Desa Fadoro dan Kecamatan Mandrehe, Sebelah Selatan berbatasan dengan Desa Simaeasi Kecamatan Mandrehe, Sebelah Barat berbatasan dengan Desa Simaeasi dan Desa Fadoro Kecamatan Mandrehe, Sebelah Timur berbatasan dengan Desa Hiliwalo'o Kecamatan Mandrehe.

Berdasarkan hasil pengamatan (*Observasi*) yang dilakukan oleh peneliti, maka terdapat beberapa temuan di lokasi penelitian terkait tentang optimalisasi eektivitas manajemen talenta aparatur desa dalam mewujudkan pembangunan berkelanjutan di desa siana'a.

Desa siana'a dengan jumlah penduduk terbanyak dan lingkungan penduduk terpadat tersebar di 2 (dua) Wilayah dusun. Pemerintah Desa siana'a sebagian besar terletak di dalam wilayah Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat sehingga memiliki peluang besar untuk membuka lahan pekerjaan dan memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Mayoritas masyarakat Desa Siana'a mata pencahariannya di sektor-sektor usaha yang berbeda-beda pula, sebagian besar di sektor non formal seperti buruh bangunan, buruh tani, petani sawah tadah hujan, perkebunan karet sebagian kecil di sektor formal seperti PNS penda, Honorer, guru, tenaga medis, TNI/Polri, dll.

Tabel 4.2

Mata Pencaharian Penduduk Desa Siana'a

No	Mata Pencaharian	Jumlah
1	Guru PNS Tenaga Medis TNI/Polri	30 orang
2	Petani	328 orang
3	Sedang Sekolah	410 orang
	Total	768

Sumber: Desa Siana'a Tahun 2024.

Sarana pendidikan yang terdapat di Desa Siana'a cukup banyak baik tingkat Perguruan Tinggi, Sekolah Menengah Atas, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Dasar, Taman Kanak-Kanak dan PAUD. Fasilitas

pendidikan sangat penting untuk mengembangkan pendidikan bagi seluruh anak-anak.

Tabel 4.3

Tingkat Pendidikan Penduduk

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	S2	5 orang
2	S1	50 orang
3	SMA/SMK Sederajat	80 orang
4	SMP	100 orang
5	SD	175 orang
6	Tidak Sekolah	358 orang
	Total	768

Sumber: Desa Siana'a Tahun 2024.

Dalam hal potensi yang dimiliki, kantor desa Siana'a berada didataran rendah dan berada di tengah-tengah Kabupaten Nias Barat. Potensi wisata alam yang belum digali dapat menjadi peluang ekonomi baru bagi Desa Siana'a ini jika dikelola dengan bijaksana. Salah satu tantangan utama yang dihadapi Desa Siana'a adalah perubahan oleh karena teknologi yang semakin canggih. Perbaikan tatanan kehidupan masyarakat dengan meningkatkan ekonomi atau kesejahteraan masyarakat. Keterbatasan modal juga merupakan tantangan yang dihadapi dan meningkatnya kekerasan dalam rumah tangga.

Desa siana'a memiliki Lembaga Kemasyarakatan dan juga terlibat dalam melaksanakan program pembangunan. Lembaga-lembaga ini selalu dilibatkan untuk membantu Pemerintah Desa siana'a dalam merencanakan dan turut serta mengawasi proses pelaksanaan pembangunan agar hasil yang diharapkan masyarakat dapat tercapai dengan baik.

Kawasan Kantor Desa Siana'a berada di wilayah Lingkungan Kecamatan Mandrehe tepatnya beralamat Desa Siana'a sangat sederhana dan merupakan tempat aktifitas seluruh pegawai pemerintah desa dan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan administrasi. Lokasi kantor desa

siana'a berada di tengah-tengah pemukiman warga yang strategis dan dapat dijangkau oleh seluruh masyarakat. Walaupun sangat terbatas halaman dan ruang kantor namun dapat dimanfaatkan dengan baik sehingga proses pelayanan kepada masyarakat dapat terlaksana dengan baik.

Masyarakat Desa Siana'a memiliki kemajemukan dalam hal keagamaan, dimana masyarakat desa siana'a terdiri dari Agama Kristen, Katholik, tersebar di 2 (dua) Lingkungan. Demikian juga masyarakat desa siana'a memiliki keberagaman suku yang terdiri dari suku Nias, Batak, Padang, Jawa, dan masih ada lagi yang lain. Selain itu juga, masyarakat desa siana'a memiliki perbedaan etnis seperti etnis Jawa. Namun semua perbedaan ini tidak tetap terjaga kebersamaan yang baik, saling menghargai dan menghormati, ada toleransi umat beragama sehingga masing-masing perbedaan ini dapat saling hidup berdampingan.

Pelaksanaan penelitian ini didukung oleh adanya lokasi dan informan yang terdapat pada lokasi penelitian yang dapat memberikan data dan informasi tentang Optimalisasi eektivitas manajemen talenta aparatur desa dalam mewujudkan pembangunan berkelanjutan di desa siana'a. Para pegawai pemerintahan desa sebagai informan sangat menentukan hasil penelitian dalam memberikan data dan informasi tentang situasi dan kejadian di lokasi penelitian.

Sesuai dengan metode pengumpulan data yang digunakan, maka peneliti telah mengajukan pertanyaan dalam bentuk wawancara kepada informan sebanyak 4 (empat) orang. Pertanyaan yang diajukan kepada seluruh responden terjawab dan diolah peneliti agar dapat menjadi sebuah informasi dan data yang akurat.

Dari setiap jawaban informan atas pertanyaan yang diajukan peneliti, terdapat jawaban yang sama dari informan dan terdapat juga jawaban atau pendapat yang berbeda atas pertanyaan yang diberikan. Dengan demikian, peneliti menganalisa dan mengumpulkan seluruh jawaban yang dijadikan sebagai data yang akan diuraikan pada analisa dan pembahasan dalam bab ini.

⁶³ Dalam penelitian ini, peneliti memilih informan yang akan membantu memberikan data dan informasi tentang situasi yang terjadi di Kantor Desa Siana'a. kriteria yang diberikan oleh peneliti dalam memilih para informan adalah antara lain: lamanya bekerja sebagai Aparatur Desa Siana'a dan jabatan atau posisi, ⁷⁸ pengalaman kerja dan juga pendidikan.

Informan pada penelitian ini terdiri dari Kepala Desa, Sekretaris Desa Kaur Umum Kaur Pembangunan dan beberapa perangkat desa yang turut serta memberikan pendapatnya untuk mendukung data dan informasi yang ⁵ dibutuhkan dalam penelitian ini. Para seluruh perangkat Desa yang dipilih dan ditentukan oleh peneliti akan memberikan data tentang optimalisasi ⁷ eektivitas manajemen talenta aparatur desa dalam mewujudkan pembangunan berkelanjutan di desa siana'a kecamatan mandrehe kabupaten nias barat serta kegiatan atau program pemerintahan desa, dalam pembangunan berkelanjutan.

Informan telah memberikan data dan infromasi yang akurat ¹⁰³ sesuai dengan situasi dan kondisi yang terjadi di Kator Desa Siana'a. Data dan informasi tersebut dapat diketahui langsung sehingga permasalahan yang terjadi dapat diatasi dan adanya solusi serta adanya perbandingan dengan situasi yang terjadi di lokasi lain.

Untuk melengkapi data dan infomasi yang dibutuhkan oleh peneliti maka Aparatur Desa tersebut dipilih untuk memberikan keterangan dan data tentang talenta aparatur desa dalam mewujudkan pembangunan berkelanjutan. Berikut data dan nama Perangkat ¹ Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat, antara lain:

²¹
Tabel 4.4
Data informan

No	Nama	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan	Jabatan
1	Fazokhi Ena'aro Waruwu	Laki-Laki	50 Tahun	D-3	Kepala Desa
2	Sueli Waruwu	Laki-Laki	31 Tahun	SMA	Sekretaris Desa

3	Just Men Waruwu	Laki-Laki	37 Tahun	SMA	Kaur Umum
4	Heppy Tree Putra Waruwu	Laki-Laki	33 Tahun	SMA	Kaur Pembangunan

Sumber: Desa Siana'a Tahun 2024.

Berdasarkan data dan informasi bahwa Pemerintahan Desa Siana'a memiliki kelemahan dalam memberi pelayanan yang baik kepada masyarakat serta kelemahan dalam pengelolaan administrasi yang dibutuhkan oleh masyarakat, dimana salah satu faktornya adalah banyaknya masyarakat desa siana'a sehingga pelayanan kepada masyarakat tidak terputus.

Pegawai pemerintahan desa siana'a memiliki latar belakang sebagai informan memiliki latar belakang pendidikan Diploma. Selain itu, dari tingkat pendidikan yang dimiliki terdapat perbedaan kemampuan, sehingga keahlian masing-masing para pegawai mulai dari pimpinan berbeda-beda. Keadaan pendidikan sebagaimana pada tabel di bawah ini:

Tingkat pendidikan tersebut di atas memainkan peran yang penting dalam melaksanakan pelayanan masyarakat di desa siana'a atau unit administratif terkecil. Tingkat pendidikan dapat memberikan dasar yang kuat, tidak semua aspek pelayanan masyarakat bergantung pada tingkat pendidikan saja. Empati, keterampilan sosial, dan pengalaman lapangan juga berperan penting dalam melaksanakan pelayanan masyarakat yang efektif. Tingkat pendidikan juga berkontribusi dalam melaksanakan pelayanan masyarakat di desa siana'a seperti kemampuan berkomunikasi, kemampuan menganalisa, memiliki pemahaman tentang hukum dan peraturan yang diterapkan, memiliki inovasi dan kreativitas dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat, kemampuan memberdayakan masyarakat termasuk dalam meningkatkan pembangunan desa dan mampu mengatur waktu dalam melaksanakan tugas sesuai peraturan yang berlaku.

Meskipun tingkat pendidikan berperan penting dalam melaksanakan pelayanan masyarakat di Desa Siana'a, namun kualitas seseorang sebagai

pelayanan masyarakat juga tergantung pada sifat kepemimpinan, empati, kemampuan beradaptasi, dan sikap positif terhadap pekerjaan. Kombinasi antara pendidikan yang baik dan kualitas pribadi yang positif membantu menciptakan lingkungan yang lebih baik di tingkat Desa.

Lamanya bekerja seorang pegawai pemerintahan desa dapat memberikan data yang akurat untuk mendukung pelaksanaan penelitian ini. Lamanya bekerja para informan yang dipilih oleh peneliti berbeda-beda namun dapat dikategorikan cukup lama melakukan tugas di Kantor Desa Siana'a. Berikut data lamanya informan bekerja di Kantor Desa Siana'a, yaitu:

Tabel 4.5
Data Informan

No	Nama	Jabatan	Lamanya bekerja
1	Fazokhi Ena'aro Waruwu	Kepala Desa	6 Tahun
2	Sueli Waruwu	Sekretaris Desa	6 Tahun
3	Just Men Waruwu	Kaur Umum	4 Tahun
4	Heppy Tree Putra Waruwu	Kaur Pembangunan	4 Tahun

Sumber: Desa Siana'a Tahun 2024.

Dari data di atas, maka dapat diketahui bahwa rata-rata para aparatur desa tersebut di atas sudah lama bekerja di Kantor Desa Siana'a sehingga memiliki pengalaman kerja dan telah menjalani beberapa kali pertukaran kepemimpinan.

Desa adalah unit administratif terkecil dalam struktur pemerintahan di Indonesia. Fungsi desa berfokus pada pelayanan kepada masyarakat di tingkat lokal dan pengelolaan urusan-urusan tertentu yang mempengaruhi kehidupan sehari-hari penduduk di wilayah tersebut.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Desa (RPJM Des) merupakan penjabaran Visi dan Misi Kepala Desa yang menjadi pedoman pelaksanaan pembangunan untuk jangka waktu 6 (enam) tahun.

1. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa (Lembaran Negara

Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 123, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5539), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2015 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5717);

2. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2014 tentang Dana Desa Yang Bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 168, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5558), sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2016 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 57, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5864);

58

Fungsi Desa sebagaimana dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan arah, tujuan, kebijakan dan strategi pembangunan Desa Siana'a tahun 2018–2023;
2. Merumuskan rencana Pembangunan Desa yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan keadaan Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat;
3. Sebagai dasar dan pedoman kegiatan pembangunan Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat;
4. Menerapkan Pola Perencanaan Pembangunan desa secara Partisipatif;
5. Meningkatkan Keberdayaan Masyarakat agar seluruh warga desa dapat berpartisipasi aktif dalam seluruh proses pembangunan dengan kemampuan, kesempatan dan kecepatan yang profesional.
6. Meningkatkan kualitas perencanaan pembangunan desa yang ditetapkan berdasarkan kajian terhadap masalah, kebutuhan dan sumber daya yang tersedia.
7. Mengembangkan swadaya gotong royong masyarakat menuju terciptanya pelaksanaan pembangunan yang bertumpu pada kekuatan masyarakat sendiri.
8. Memantapkan kesiapan masyarakat dalam menyongsong dan mendukung program-program pembangunan di desa.

4.1.2 Visi Misi Kantor Desa Siana'a

A. Visi

Visi adalah suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan yang diinginkan dengan melihat potensi dan kebutuhan desa. Penyusunan Visi Desa Siana'a ini dilakukan dengan pendekatan partisipatif, melibatkan pihak-pihak yang berkepentingan di Desa Siana'a seperti Pemerintah Desa, BPD, Tokoh Masyarakat, tokoh agama, lembaga masyarakat desa dan masyarakat desa pada umumnya. Dengan mempertimbangkan kondisi internal dan eksternal di desa sebagai satu satuan kerja wilayah pembangunan di Kecamatan, maka Visi Desa Siana'a adalah:

“MELAYANI MASYARAKAT DESA SIANA'A SECARA MENYELURUH DEMI TERWUJUDNYA DESA YANG MAJU, MANDIRI, SEHAT, SEJAHTERA DAN BERIMAN “

B. Misi

1. Melaksanakan koordinasi antara perangkat desa, lembaga dan masyarakat desa Siana'a;
2. Melaksanakan kegiatan pembangunan yang jujur, baik dan transparan dan dapat dipertanggung jawabkan;
3. Menyelenggarakan pemerintahan desa Siana'a yang bersih, bebas dari korupsi, serta penyelewengan lainnya;
4. Meneruskan pelaksanaan program kerja pemerintah desa Siana'a sebelumnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

a. Wawancara kepada Kepala Desa Siana'a:

1. Bagaimana cara menilai hasil seleksi aparatur di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?

Di dalam penerimaan dan atau penjurangan aparatur desa siana'a melaksanakan sesuai peraturan yang berlaku bahwa setiap ada pergantian aparat desa siana'a ini dimulai dengan misalnya kita menerima calon aparat yang mau melamar di Desa Siana'a kita harus membentuk panitia penjurangan baru panitia penjurangan membuat suatu syarat sesuai peraturan peraturan yang berlaku minimal pendidikan terakhir SMA dan Izajah terakhir dengan umur 18 tahun dan maksimal 42 tahun pada saat memberikan lamaran didalam pelamaran dinilai nanti oleh bapak kepala Desa apabila nanti sesuai kriteria persyaratan yang sudah diberikan oleh pelamar disampaikan kepada kepala Desa

- untuk mengajukan kepada camat untuk meminta rekomendasi baru kepala Desa memberi SK setelah ada rekomendasi dari camat
2. Apa yang dibutuhkan saat melakukan seleksi kepada aparatur di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?
Seleksinya dari panitia penjurangan pertama sesuai dengan peraturan yang ada baik dari Umur, pendidikan, dan serta pengalaman-pengalaman sehingga jadi penilaian bagi Tim dari hasil tersebut misalnya ada tiga orang calon maka Tim penyeleksi jika sudah lulus diantara 3 (tiga) orang itu hanya 1 (satu) orang yang direkomendasikan camat.
 3. Bagaimana upaya yang dilakukan agar para aparatur di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan optimal?
Kalau di desa siana'a saya selaku pimpinan dari hasil kerja saya yang berikan kepada aparat pertama saya yang memberi kerja kepada aparat desa sebelumnya saya menjelaskan apa yang mereka kerjakan sesuai fungsi dan tupoksinya masing-masing aparat ini ada terbagi beberapa ada kaur pembangunan, kaur umu, dan kaur pemerintahan. Berdasarkan tugas yang sesuai dengan tupoksi sehingga ada persaingan.
 4. Apakah tugas pokok dan fungsi para aparatur desa sesuai dengan kemampuan serta keahlian pada bidang masing-masing di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?
Aparat desa ini ada beberapa orang misalnya di desa siana'a ada 8 orang perangkat desa dengan bagian tupoksinya sudah ada misalnya, 2 orang kepala dusun 1 dan dusun 2, Kaur pemerintah Kaur umum, Kaur pembangunan, Operator, sekdes mereka melakukan pekerjaan sesuai tupoksinya masing-masing.
 5. Bagaimana cara meningkatkan kualitas kerja para aparatur di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?
Kinerja itu misalnya di aparatur desa siana'a banyak hal yang perlu dilaksanakan untuk kami masukan didalam anggaran seperti melaksanakan pelatihan-pelatihan ditingkat kecamatan atau di kabupaten tidak tertutup kemungkinan atau ada bimbingan teknik yang dilaksanakan propinsi misalnya di medan untuk menaikkan kinerja aparatur Desa
 6. Apa saja bentuk pengembangan kapasitas yang diperlukan bagi aparatur di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?
Kapasitas yang perlu dilakukan berupa pelatihan-pelatihan kinerja aparatur Desa kalau seandainya tidak ada pelatihan-pelatihan dari pihak instansi tertentu maka kinerjanya tetap disitu tidak ada peningkatan kerja
 7. Bagaimana ketersediaan pelayanan dasar oleh aparatur di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat untuk memenuhi kebutuhan masyarakat?
Untuk memenuhi kebutuhan di Desa siana'a ini setiap hari kantor terbuka dalam melayani seluruh masyarakat desa siana'a apapun yang mereka butuhkan khusus administrasi selalu kita siap melayani dari jam 08-04 sore sesuai jam kantor siap menerima warga atau masyarakat.
 8. Bagaimana pelaksanaan pelayanan umum yang dilakukan oleh aparatur kepada masyarakat di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?
Pelayanan Desa Siana'a ini dilaksanakan setiap hari dari jam berapa masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kepada masyarakat
 9. Bagaimana kondisi sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?
Sarana dan prasarana di desa misalnya ada jalan dan prasarana yang disediakan oleh desa bisa disewa misalnya, sudah disediakan Bumdes seperti membutuhkan tenda, kursi dan lain-lain yang perlu di perhatikan saat ini pembangunan jalan di Desa Siana'a.
 10. Apakah sarana dan prasarana sudah terpenuhi di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?
Sarana dan prasarana yang terpenuhi seperti kantor Desa kita masyarakat desa masih banyak yang kita ingin butuhkan seperti bagaimana kantor desa ini diperbesar lagi

untuk mencari kenyamanan bagi perangkat Desa dan juga pelayanan kepada masyarakat.

11. Apakah ada alat transportasi yang sudah di sediakan oleh Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?

Alat transportasi Desa Siana'a sebenarnya tidak ada cuman kalau di desa siana'a yang tersedi khusus Bumdes yaitu mobil pikap/L300 untuk mengangkut seperti kursi, tenda dan perlengkapan Desa lainnya.

12. Bagaimana sebilas alat transportasi yang digunakan dapat memenuhi kebutuhan masyarakat di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?

Berhubung alat transportasi tidak ada di Desa Sana'a saat ini kami tidak bisa menjawabnya (*Fazokhi Ena'aro Waruwu Wawancara Selasa 24 Januari 2024*)

b. Wawancara kepada Sekretaris Desa Siana'a :

1. Bagaimana cara menilai hasil seleksi aparatur di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?

Tata cara yang dilakukan untuk menilai hasil seleksi di Desa siana'a salah satunya pemberhentian kepala dusun karena tidak sanggup dalam bekerja di karenakan sakit berdasarkan aturan yang berlaku No.20 Tahun 2018 kepala desa membentuk Tim dalam Hal, ketua, sekretaris dan anggota setelah itu Tim tersebut memberikan pengumuman di setiap Dusun untuk mendaftar atau melamar sebagai calon pengganti kepala dusun sebagai persyaratan Umum yaitu; KTP, Surat pernyataan bertakwat kepada tuhan yang maha esa, Surat pemegang teguh dan mengamalkan pancasila, Izajah terakhir, Akte Kelahiran Surat Keterangan b52 adan sehat surat permohonan menjadi perangkat Desa dan selanjutnya bagi yang melamar menjadi perangkat desa ini minimal Umur 20 tahun dan maksimal 42 tahun setelah terjadi penjarangan dan penyaringan maka Tim membuat surat atau berita acara yang membuat siapa aja yang menjadi calon dan yang menimbang para calon tersebut kepala Desa yang merekomendasikan atau menilai para calon tersebut adalah Pak, Cam

2. Apa yang dibutuhkan saat melakukan seleksi kepada aparatur di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?

Yang dibutuhkan pada seleksi aparatur Desa Siana'a pertama membentuk Tim penjarangan dan menginformasikan kepada camat sesuai peraturan yang berlaku para aparat desa wajib melengkapi surat-surat yang dibutuhkan

3. Bagaimana upaya yang dilakukan agar para aparatur di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan optimal?

Yang harus dilakukan disitu oleh koordinator seperti ada kegiatan kegiatan di desa siana'a sesuai dengan tupoksi tupoksi perangkat desa karena perangkat desa tupoksinya berbeda contohnya, kaur pembangunan tupoksinya di pembangunan kaur pemerintahan tupoksinya di pemerintahan jika ada pekerjaan yang harus dikerjakan maka disampaikan kepada bawahan atau kepada yang bersangkutan

4. Apakah tugas pokok dan fungsi para aparatur desa sesuai dengan kemampuan serta keahlian pada bidang masing-masing di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?

Tugas pokok dari pemerintahan Desa kepala Desa, sekdes, Kaur pemerintah, Kaur umum, Kaur pembangunan, dan dua orang kepala dusun. Tugas kepala Desa adalah penyelenggara pemerintahan desa berdasarkan kebijakan yang sudah ditetapkan dan 6 kaligus bertanggungjawab anggaran pemerintahan Desa, sekretaris desa tugasnya membantu kepala Desa dalam mempersiapkan 13 pengelolaan administrasi desa, dan penyelenggaran administrasi dan penyediaan untuk kelancaran tugas kepala desa menyiapkan penyusunan p 59 uran Desa dalam melaksanakan tugas kepala desa jika disebabkan berhalangan. Kaur umum membantu kepala desa dalam melksanakan 13 inistrasi umum tatauaha dan kearsiapan serta mempersiapkan bahan-bahan rapat. Kaur pemerintahan tugas pokok membantu kepala Desa dalam pengelolaan administrasi kependudu 35 pertahanan pembinaan ketentraman dan ketertiban masyarakat. Sedangkan kepala Dusun membantu kepala Desa dalam dalam wilayah kerja serta mebantunya kepala Desa mengkoordinasikan dan membina di setiap dusun dan lain-lain.

5. Bagaimana cara meningkatkan kualitas kerja para aparatur di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?
Untuk meningkatkan kualitas kerja desa dan ada beberapa cara yang dilakukan pertama melakukan pelatihan-pelatihan contohnya, mengikuti pelatihan di bidang pembangunan perencanaan serta melakukan tugas dan tupoksi masing-masing aparatur desa.
6. Apa saja bentuk pengembangan kapasitas yang diperlukan bagi aparatur di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?
Beberapa bentuk yang pengembangan kapasitas pertama pelatihan pelatihan ini contohnya, peningkatan kapasitas desa tentang tatacara penyusunan Apbdes dan laporan administrasi perangkat Desa
7. Bagaimana ketersediaan pelayanan dasar oleh aparatur di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat untuk memenuhi kebutuhan masyarakat?
Untuk memenuhi kebutuhan masyarakat jadi ketersediaan pelayanan ini harus di kantor atau juga perangkat ini bisa melaya di rumah bukan hanya di kantor desa saja contohnya, ada yang membutuhkan surat keterangan dari desa tapi bukan jam kantor surat ini juga sangat dibutuhkan masyarakat bukan hanya di kantor saja
8. Bagaimana pelaksanaan pelayanan umum yang dilakukan oleh aparatur kepada masyarakat di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?
Pelayanan umum dilakukan perangkat desa sebenarnya banyak sekali seperti pelayanan umum dilakukan di kaur umum sedangkan pelayanan pemerintahan dilakukan dibidang pemerintahan seperti pembuatan surat SOP atau surat keterangan ini dilakukan pelayanan kepada masyarakat desa hingga merasa puas
9. Bagaimana kondisi sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?
Sarana dan prasarana yang ada di kantor Desa Siana'a seperti pembangunan jalan, pembangunan gorong-gorong, pembangunan parit dan pembanguan-pembangunan lainnya dan ada juga pembangunan kemanusiaan seperti pembangunan menjahit serta pelatihan-pelatihan kepada siswa.
10. Apakah sarana dan prasarana sudah terpenuhi di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?
Sarana dan prasarana yang terpenuhi seperti kantor desa kita masyarakat desa masih banyak yang kita ingin butuhkan seperti bagaimana kantor Desa ini diperbesar lagi untuk mencari kenyamanan bagi perangkat Desa dan juga pelayanan kepada masyarakat.
11. Apakah ada alat transportasi yang sudah di sediakan oleh Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?
Alat transportasi Desa Siana'a masih belum ada transportasi contohnya, kami perangkat Desa mau ke kabupaten tapi alat transportasi belum disediakan oleh Desa itupun udah disediakan SPPD oleh bupati bahwa jika ke kabupaten itu udah ada uang jalanya atau ongkos perangkat Desa.
12. Bagaimana sebilas alat transportasi yang digunakan dapat memenuhi kebutuhan masyarakat di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?
Berhubung alat transportasi tidak ada di Desa Siana'a saat ini kami tidak bisa menjawabnya (Sueli Waruwu Wawancara Selasa, 24 Januari 2024)

c. Wawancara kepada Kaur Umum Desa Siana'a:

1. Bagaimana cara menilai hasil seleksi aparatur di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?
Menurut hasil analisa kami sebagai kaur umum yang perlu dilakukan agar tugas aparatur Desa ini lebih optimal kepala Desa patut meningkatkan kedisiplinan dalam kantor melalui daftar datar hadir kerja kantor yang sudah ditetapkan.
2. Apa yang dibutuhkan saat melakukan seleksi kepada aparatur di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?
Seleksi yang dilakukan oleh pemerintah desa menjang dan menjang aparatur desa, setau kami yang menilai atau menyeleksi itu kepala desa seterusnya memberikan dua bahan perbandinga kepada bapak camat untuk memberikan salahsatu rekomendasi kepada dua orang pelamar yang sudah di sesuai pemahan bapak kepala desa.

3. Bagaimana upaya yang dilakukan agar para aparatur di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan optimal?
Yang perlu dilakukan agar tugas aparatur desa ini lebih optimal yaitu perlu ada pelatihan-pelatihan khusus kepada aparatur Desa dan evaluasi yang dilakukan oleh kepala Desa.
4. Apakah tugas pokok dan fungsi para aparatur desa sesuai dengan kemampuan serta keahlian pada bidang masing-masing di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?
Tugas pokok dari pemerintahan desa kepala desa, sekdes, Kaur pemerintah, Kaur umum, Kaur pembangunan, dan dua orang kepala Dusun. Tugas kepala Desa adalah menyelenggara pemerintahan Desa berdasarkan kebijakan yang sudah ditetapkan dan 6 kaligus bertanggungjawab anggaran pemerintahan Desa, sekertaris desa tugasnya membantu kepala desa dalam mempersiapkan pengelolaan administrasi Desa, dan penyelenggaraan administrasi dan penyediaan untuk kelancaran tugas kepala Desa penyiapan penyusunan program Desa dalam melaksanakan tugas kepala desa jika disebakan berhalangan. Kaur umum membantu kepala Desa dalam melaksanakan administrasi umum tatusaha dan kearsiapan serta mempersiapkan bahan-bahan rapat. Kaur pemerintahan tugas pokok membantu kepala Desa dalam pengelolaan administrasi kependudukan, pertahanan pembinaan ketentraman dan ketertiban masyarakat. Sedangkan kepala dusun membantu kepala desa dalam dalam wilayah kerja serta mebanu kepala desa mengkoordinasikan dan membina di setiap dusun dan lain-lain.
5. Bagaimana cara meningkatkan kualitas kerja para aparatur di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?
Menurut kami perlu dilakukan dalam meningkatkan kualitas desa serta masyarakat yaitu kepala desa memberikan kesempatan seluruh aparatur desa mengikuti diklat atau dimtek atau pelatihan-pelatihan.
6. Apa saja bentuk pengembangan kapasitas yang diperlukan bagi aparatur di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?
Terbentuk pengembangan kapasitas desa misalnya bentuk penguatan pengetahuan, penguatan ketrampilan dan sikap penguatan sistim informasi dan koordinasi
7. Bagaimana ketersediaan pelayanan dasar oleh aparatur di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat untuk memenuhi kebutuhan masyarakat?
Ketersediaan pelayanan dasar kebutuhan masyarakat misalnya dari segi Surat-surat penting bagi masyarakat harus dilayani tanpa menggunakan biaya dan menyelenggarakan kegiatan posyandu yang sudah disediakan dalam Abpdes misalnya pemerian makanan bergiji bagi wanita dan fitamin penahan tubuh bagi langsiat, penyelenggaraan bagi santunan duka dan memberikan hadiah bagi siswa berprestasi dan biaya siswa kepada orangtua tidak mampu dan memberikan bantuan kepada petani seperti alat simprot.
8. Bagaimana pelaksanaan pelayanan umum yang dilakukan oleh aparatur kepada masyarakat di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?
Pelaksanaan peyanan umum kepada masyarakat yang dalam Abpdes apabila anggaran sudah masuk makan kami harus menunggu perintah dari kepala desa untuk penyaluran-penyalu tersebut.
9. Bagaimana kondisi sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?
Kondisi sarana dan prasarana oleh aparatur Desa siana'a masih utuh dan layak pakai ketersediaan sarana dan prasarana ini masih bisa diupayakan.
10. Apakah sarana dan prasarana sudah terpenuhi di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?
Sarana dan prasarana di Desa siana'a masih belum cukup terutama di bidang insfraktur jalan masih ada hanya pengerasan dan masih ada juga pembukaan badan jalan.
11. Apakah ada alat transportasi yang sudah di sediakan oleh Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?

Alat transportasi yang sudah disediakan desa siana'a melalui Abpdes salahsatunya mobil pikap/ L300 dan alat perlengkapan lainnya.

12. Bagaimana sebilas alat transportasi yang digunakan dapat memenuhi kebutuhan masyarakat di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?

Alat transportasi untuk memenuhi kebutuhan masyarakat sebenarnya masih belum harus perlu ada rancangan atau usulan di Bumdes. (*Just Men Waruwu Wawancara Rabu, 25 Januari 2024*)

d. Wawancara kepada Kaur Pembangunan Desa Siana'a:

1. Bagaimana cara menilai hasil seleksi aparatur di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?

Tata cara yang dilakukan untuk menilai hasil seleksi di desa siana'a salah satunya pemberhentian kepala dusun karena tidak sanggup dalam bekerja di karenakan sakit berdasarkan aturan yang berlaku No.20 Tahun 2018 kepala desa membentuk Tim dalam Hal, ketua, sekretaris dan anggota setelah itu Tim tersebut memberikan pengumuman di setiap Dusun untuk mendaftar atau melamar sebagai calon penganti 3 pala dusun sebagai persyaratan Umum yaitu; KTP, Surat pernyataan bertakwak kepada tuhan yang maha esa, Surat pemegang teguh dan mengamalkan Pancasila, Izajah terakhir, Akte Kelahiran Surat Keterangan b52 adan sehat surat permohonan menjadi perangkat desa dan selanjutnya bagi yang melamar menjadi perangkat desa ini minimal Umur 20 tahun dan maksimal 42 tahun setelah terjadi penjarangan dan penyaringan maka Tim membuat surat atau berita acara yang memuat saiaapa aja yang menjadi calon dan yang menimbang para calon tersebut kepala desa yang merekomendasikan atau yang menilai para calon tersebut adalah Ca 1 t.

2. Apa yang dibutuhkan saat melakukan seleksi kepada aparatur di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?

Yang dubutuh pertama dari segi pembiayaan kegiatan harus tercantum di Abpdes dan yang dibutuhkan juga data-data warga desa siana'a manatau yang memberikan data pelamaran atau permohonan tersebut bukan warga desa siana'a tidak diterima di periorias dulu warga desa siana'a setidaknya sudah berdomisili selama 6 bulan dan sudah menjadi warga desa sian'a.

3. Bagaimana upaya yang dilakukan agar para aparatur di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat menjalanka tugas dan tanggung jawab dengan optimal?

Upaya yang harus dilakukan agar tugas lebih optimal pertama Kepala desa perlu tegas dalam meningkatkan kedisiplinan kantor dengan acara membuat daftar hadir kantor sudah ditetapkan jam kerjanya masuk Pukul, 02;00,Wib, Kedua kepala desa berupaya mengevaluasi kerja setidaknya satu kali sebulan pembaharuan apa saja yang menjadi upaya upaya dalam pembanguna desa siana'a.

4. Apakah tugas pokok dan fungsi para aparatur desa sesuai dengan kemampuan serta keahlian pada bidang masing-masing di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?

Tugas pokok 5 dari aparatur desa dimulai dari kepala desa bertugas sebagai peneyelegara pemerintah desa berdasarkan kebijakan yang ditetapkan bersama BPD, Kepala desa mengajukan rancangan peraturan desa dan menetapkan peraturan-peraturan yang telah mendapat persetujuan bersama BPD serta menyusun dan 6 mengajukan rancangan desa membiana kehidupan membina ekonomi desa mengkoordinasikan pembangunan desa secara partisipatif serta mewakili desa baik di dalam maupun 84 uar desa pengadilan dan hukum sesuai aturan perundang-undangan tugas skretaris membantu kepala desa dalam administrasi, melaksanakan tugas kepala desa dalam hal berhalangan dan lain-lain.

5. Bagaimana cara meningkatkan kualitas kerja para aparatur di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?

Dalam meningkatkan kualitas desa perlu kepala desa meberi kesempatan untuk mengikuti diklat atau dimtek serta pelatihan-pelatihan bagi aparatur desa dalam mengembangkan pengetahuan dalam rangka mengerjakan pekerjaan yang sesuai undang-undang yang sesuai berlaku tersedinya fasilitas pendukung dalam mengerjakan tugas seperti Computer, Leptop, Printer,dan ATK kantor.

6. Apa saja bentuk pengembangan kapasitas yang diperlukan bagi aparat di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?
 Dalam bentuk pengembangan kapasitas misalnya seperti kapasitas pengetahuan penguatan ketrampilan dan sikap kekuatan sistim informasi dan koordinasi.
7. Bagaimana ketersediaan pelayanan dasar oleh aparat di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat untuk memenuhi kebutuhan masyarakat?
 Ketersediaannya pelayanan dasar kantor desa siana'a seperti yang diatur dalam Abpdes sudah dilaksanakan kantor desa siana'a.
8. Bagaimana pelaksanaan pelayanan umum yang dilakukan oleh aparat kepada masyarakat di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?
 Untuk pelayanan umum pada masyarakat seperti pengurusan surat penting yang dibutuhkan masyarakat baik masyarakat yang mampu maupun yang tidak mampu dilayani tanpa diminta biaya seterusnya menyelenggarakan kerja kegiatan posyandu di desa misalnya; pemberian gizi kepada ibu hamil, penambahan Gizi kepada orangtua lansia, dan pemberian biayasiswa kepada siswa/i dari keluarga tidak mampu dan juga memberi hadiah kepada siswa yang berprestasi baik mulai dari rengking 1-5 selanjutnya pemberian bibit bagi kelompok tani seperti ikan lele, dan alat penyiram.
9. Bagaimana kondisi sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?
 Sarana yang dimiliki desa siana'a ada yang masih utuh yang layak dipakai dan ada juga sudah rusak dan tidak layak lagi dipakai.
10. Apakah sarana dan prasarana sudah terpenuhi di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?
 Sarana dan prasarana masih belum terpenuhi masih dibutuhkan lagi karena sebagian ada yang rusak pada Abpdes kedepan dan rencana kerja bisa dimasukkan lagi. Sarana salahsatunya kantor desa dan juga layak difungsikan sebagai administratif perangkat desa sedangkan jalan masih hanya satu yang bisa di fungsikan dan yang lain masih dalam pengerasan salah satu hambatan dalam pembangunan jalan adalah Masa pandemi Covid 19
11. Apakah ada alat transportasi yang sudah di sediakan oleh Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?
 Alat transportasi di desa siana'a adalah hanya satu dalam bentuk mobil pikap / L300 suatu pengangkutan barang dan termasuk juga alat bantu kepada masyarakat.
12. Bagaimana sebilas alat transportasi yang digunakan dapat memenuhi kebutuhan masyarakat di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?
 Aksesibilitas alat transportasi masih belum cukup apalagi hanya khusus untuk pengangkutan barang dikelola Bumdes. (Heppy Tree Putra Waruwu Wawancara Rabu, 25 Januari 2024)

4.2 Pembahasan

Optimalisasi eektivitas manajemen talenta adalah bagaimana kita punya sumber atau talent-talent terbaik desa siana'a yang bekerja di instansi pemerintah untuk bisa mendorong percepatan pembangunan di tingkat desa siana'a. Optimalisasi adalah proses pencarian solusi yang terbaik, tidak selalu keuntungan yang paling tinggi yang bisa dicapai jika tujuan pengoptimalan adalah memaksimalkan keuntungan atau tidak selalu biaya yang paling kecil yang bisa ditekan jika tujuan pengoptimalan adalah meminimumkan biaya di pemerintahan desa siana'a.

Berdasarkan tujuan penelitian pada teori Bab II halaman 11, Menurut Blass (2019:166) dalam bukunya menerangkan bahwa tujuan dari manajemen talenta dalam desa siana'a adalah untuk menempatkan.

1. Bagaimana Optimalisasi Eektivitas Manajemen Talenta Aparatur Desa Dalam Mewujudkan Pembangunan Berkelanjutan Di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?

1. Untuk melakukan identifikasi, seleksi
2. Untuk mengidentifikasi
3. melakukan klasifikasi dan investasi terhadap karyawan

Penting bagi manajemen Talenta di Kantor Desa Siana'a untuk memahami Optimalisasi ini dan mengelolanya secara efektif untuk meningkatkan manajemen talenta dalam menghadapi pembangunan. berkelanjutan, keterlibatan pegawai pemerintahan, dukungan, dan pendekatan yang terarah dan menerapkan manajemen talenta dengan lebih sukses.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian tentang Optimalisasi Efektivitas Manajemen Talenta Aparatur Desa Dalam Mewujudkan Pembangunan Berkelanjutan Di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap Aparatur Desa tentang Pembangunan berkelanjutan di kantor Desa dalam meningkatkan Manajemen talenta untuk pelayanan kepada masyarakat sebagai berikut:

Selama proses wawancara berlangsung pada keempat orang perangkat Desa didapatkan hasil yaitu:

1. Kantor Desa Siana'a sampai sekarang Kurangnya dukungan dari pemimpin berupa sarana dan prasarana kepada para aparatur Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat seperti masih terdapat pegawai yang tidak memiliki semangat bekerja dikarenakan dukungan dari pimpinan menurun sehingga tindakan tersebut dapat menyebabkan pekerjaan para perangkat desa tidak efektif dan efisien.
2. Sumber Daya Manusia dalam penjangkauan dan penyaringan informasi oleh aparatur desa siana'a masih rendah, dikarenakan rendahnya tingkat pendidikan perangkat desa dalam hal sarana dan prasarana masih kurang, sehingga beberapa bentuk pelayanan yang dilakukan masih memiliki hambatan, segala bentuk pelayanan terkait tentang optimalisasi selalu dibebankan kepada operator dan perangkat lainnya yang mampu menggunakan teknologi, maka dapat disimpulkan berdasarkan hasil wawancara tingkat sumberdaya manusia perangkat Desa dalam meningkatkan pembangunan masih minim.
3. sistem penerapan manajemen telenta di desas siana'a, sudah berjalan seperti pelaksana mengikuti sosialisasi baik tingkat kecamatan, kabupaten, dan provinsi. informasi berbasis data atau profil Desa, yang memuat tentang aset-aset Desa yang sudah dibelanjakan beberapa tahun belakangan ini, namun pada tahun 2022-2023, sistem informasi Desa,

dikarenakan di desa tersebut perlu diterapkan manajemen talenta yang mendukung, dan untuk tahun 2024 ini bisa di lanjutkan pembangunan desa melalui *Bumdes* pada pelaksanaan pembangunan berkelanjutan pada sistem keuangan Desa Siana'a, sistem penerapan talenta hanya terdapat beberapa kekurangan salah satunya yaitu Kurangnya dukungan dari pemimpin berupa sarana dan prasarana kepada para aparaturnya Desa.

5.2 Saran

Saran dari peneliti adalah;

- a. Diharapkan kedepan kepada pemerintah Desa Siana'a untuk memprogramkan kelengkapan fasilitas di kantor Desa Siana'a, untuk bisa di ajukan dari program Dana Desa, yang dimana saat ini fasilitas yang sudah ada hanya berupa laptop dan printer, dan semoga kedepan kantor Desa Siana'a, sudah memiliki komputer, infokus, dan berbagai perlengkapan lainnya, untuk menunjang peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat di Desa Siana'a, sehingga pembangunan dapat ditingkatkan sesuai dengan yang diharapkan.
- b. Dalam peningkatan Sumber Daya Manusia, dihimbau kepada pemerintah Desa, untuk membangun ruang pelatihan dan pendidikan bagi perangkat desa yang masih kurang mampu, menyediakan unit tempat-tempat dan program untuk BIMTEK, untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia perangkat Desa Siana'a dalam hal meningkatkan pengalaman dalam dunia kerja.
- c. Demi kelancaran aktivitas di kantor Desa Siana'a, mengingat pembangunan jalan masih ada pengerasan, sehingga masyarakat masih kurang puas dalam segi pembangunan perlu ditingkatkan lagi, di sarankan supaya ada alat transportasi desa, yang di programkan melalui dana Desa, sehingga pada suatu waktu pembangunan desa berkelanjutan dan hendak tercapai, maka dengan adanya alat transportasi sarana dan prasarana tentunya bisa membantu perangkat Desa untuk melakukan aktivitas administrasi. Berdasarkan program yang telah diajukan sebelumnya tentang pembaganunan badan jalan di kantor Desa Siana'a, semoga

program tersebut segera terlaksana, demi kelancaran aktivitas perangkat Desa Siana'a, sehingga sistem pembangunan berkelanjutan dan bisa membuat masyarakat nyaman dalam diprogramkan dapat terwujud untuk peningkatan pelayanan kepada masyarakat.

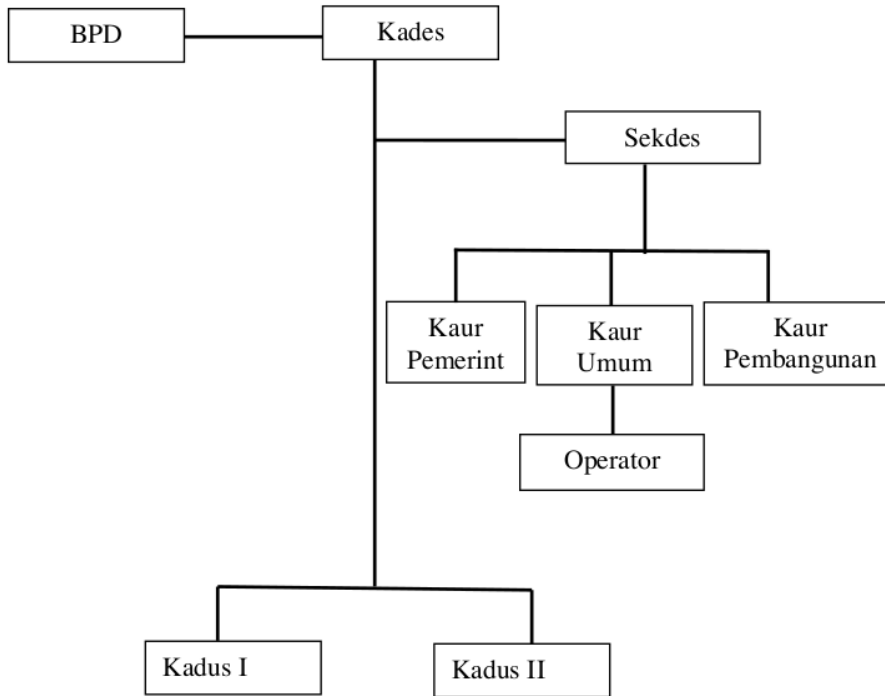
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

Kegiatan	JADWAL																									
	Mei 2023			Juni 2023			Juli 2023			Agustus 2023			Sept 2023			Oktober 2023		Nov 2023		Des 2023		Januari 2024			Februari 2024	
	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	
Penyusunan Proposal	■	■	■	■	■																					
Konsultasi kepada Dosen Pembimbing				■	■	■	■	■	■																	
Pengajuan Proposal						■	■	■	■	■																
Persiapan Seminar												■	■	■	■	■										
Seminar Penelitian																		■								
Persiapan Penelitian																			■	■						
Pengumpulan Data																					■	■	■			
Penulisan Naskah Skripsi																						■	■	■	■	■
Konsultasi kepada Dosen Pembimbing																						■	■	■	■	■
Penyempurnaan Naskah																								■	■	■
Penulisan dan Penyempurnaan Skripsi																									■	■
Ujian Skripsi																									■	■

Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

4.2.1 Struktur Organisasi Pemerintahan Desa Siana'a

Dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab para aparatur di Kantor Desa Siana'a berpedoman pada struktur organisasi yang telah ditetapkan, sebagai berikut:



Sumber: Desa Siana'a Tahun 2024.

Gambar 4.1.
Struktur Organisasi Pemerintah Desa Siana'a

a. Reduksi Data

No	Item Pertanyaan	Jawaban	Hubungan dengan Rumusan Masalah
1.	Bagaimana cara menilai hasil seleksi aparatur di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat	1. Tata cara yang dilakukan untuk menilai hasil seleksi di desa siana'a salah satunya pemberhentian kepala dusun karena tidak sanggup dalam bekerja di karenakan sakit berdasarkan aturan yang berlaku No.20 Tahun 2018 kepala desa membentuk Tim dalam Hal, ketua, sekretaris dan anggota setelah itu Tim tersebut memberikan pengumuman di setiap Dusun untuk mendaftar atau melamar sebagai calon pengganti kepala dusun sebagai persyaratan Umum yaitu; KTP, Surat pernyataan bertakwat kepada tuhan yang maha esa, Surat pemegang teguh dan mengamalkan pancasila, Izajah terakhir, Akte Kelahiran Surat Keterangan berbadan sehat surat permohonan menjadi perangkat desa dan selanjutnya bagi yang melamar menjadi perangkat desa ini minimal Umur 20 tahun dan maksimal 42 tahun setelah terjadi penjarangan dan penyaringan maka Tim membuat surat atau berita acara yang membuat siapa aja yang menjadi calon dan yang menimbang para calon tersebut kepala desa yang merekomendasikan atau menilai para calon tersebut adalah Pak,	<p>1. Untuk mengetahui cara mengimplementasikan Manajemen Talenta Aparatur Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?</p> <p>2. Untuk mengetahui Langkah-langkah yang dilakukan agar dapat terwujud Pembangunan Berkelanjutan di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?</p> <p>3. Untuk mengetahui Upaya apa sajakah yang penting dilakukan aparatur agar tercapai optimalisasi epektifitas mauapun talenta dalam pembangunan berkelanjutan di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten</p>

<p>2.</p>	<p>2. Apa yang dibutuhkan saat melakukan seleksi kepada aparatur di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat</p>	<p>2. Seleksinya dari panitia penjurangan pertama sesuai dengan peraturan yang ada baik dari Umur, pendidikan, dan serta pengalaman-pengalaman sehingga jadi penilaian bagi Tim dari hasil tersebut misalnya ada tiga orang calon maka Tim penyeleksi jika sudah lulus diantara 3 (tiga) orang itu hanya 1 (satu) orang yang direkomendasikan camat.</p>	<p>Nias Barat?</p>
<p>3.</p>	<p>3. Bagaimana upaya yang dilakukan agar para aparatur di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan optimal</p>	<p>3. Upaya yang harus dilakukan agar tugas lebih optimal pertama Kepala desa perlu tegas dalam meningkatkan kedisiplinan kantor dengan acara membuat daftar hadir kantor sudah ditetapkan jam kerjanya masuk Pukul, 02:00.Wib, Kedua kepala desa berupaya mengevaluasi kerja setidaknya satu kali sebulan pembaharuan apa saja yang menjadi upaya upaya dalam pembanguna desa siana'a.</p>	
<p>4.</p>	<p>4. Apakah tugas pokok dan fungsi para aparatur desa sesuai dengan kemampuan serta keahlian pada bidang masing-masing di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat</p>	<p>4. Tugas pokok dari pemerintahan desa kepala desa, sekdes, kaur pemerintah, kaur umum, kaur pembangunan, dan 21 orang kepala dusun. Tugas kepala desa adalah penyelenggara pemerintahan desa berdasarkan kebijakan yang sudah ditetapkan dan sekaligus bertanggungjawab anggaran pemerintah desa, sekretaris desa tugasnya membantu</p>	

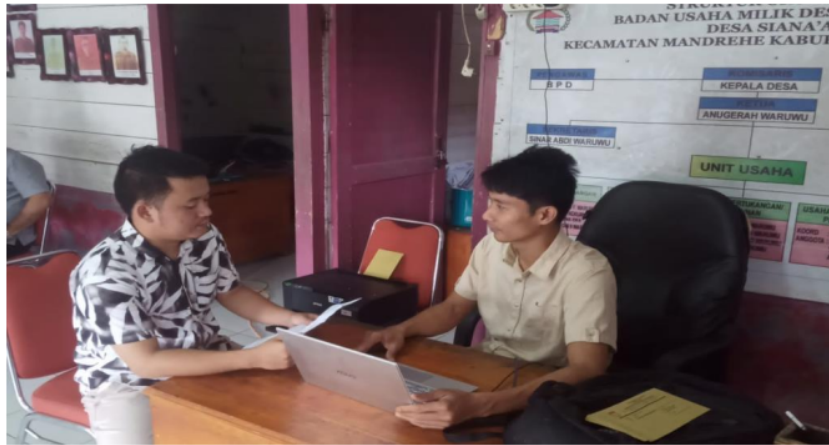
		<p>kepala desa dalam mempersiapkan dan pengelolaan administrasi desa, dan penyelenggaraan administrasi dan penyediaan untuk kelancaran tugas kepala desa penyiapan penyusunan peraturan desa dalam melaksanakan tugas kepala desa jika disebabkan berhalangan. Kaur umum membantu kepala desa dalam melaksanakan administrasi umum tatusaha dan kearsiapan serta mempersiapkan bahan-bahan rapat. Kaur pemerintahan tugas pokok membantu kepala desa dalam pengelolaan administrasi kependudukan pertahanan pembinaan ketentraman dan ketertiban masyarakat. Sedangkan kepala dusun membantu kepala desa dalam dalam wilayah kerja serta mebantunya kepala desa mengkoordinasikan dan membina di setiap dusun dan lain-lain.</p>	
5.	<p>Bagaimana cara meningkatkan kualitas kerja para aparatur di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat</p>	<p>5. Untuk meningkatkan kaulitas kerja desa dan ada beberapa cara yang dilakukan pertama melakukan pelatihan-pelatihan contohnya, mengikuti pelatihan di bidang pembangunan perencanaan serta melakukan tugas dan tupoksi masing-masing aparatur desa.</p>	
6.	<p>Apa saja bentuk pengembangan kapasitas yang diperlukan bagi aparatur di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe</p>	<p>6. Kapasitas yang perlu dilakukan berupa pelatihan-pelatihan kenerja aparatur desa kalau seandainya tidak ada pelatihan-pelatihan dari</p>	

7.	<p>Kabupaten Nias Barat</p> <p>7. Bagaimana ketersediaan pelayanan das¹ oleh aparatur di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat untuk memenuhi kebutuhan masyarakat</p>	<p>pihak instansi tertentu maka kenerjanya tetap disitu tidak ada peningkatan kerja</p> <p>7. Untuk memenuhi kebutuhan masyarakat jadi ketersediaan peyanana ini harus di kantor atau juga perangkat ini bisa melaya dirumah bukan hanya di kantor desa saja contohnya, ada yang mumbutuhkan surat keterangan dari desa tapi bukan jam kantor surat ini juga sangat dibutuhkan masyarakat bukan hanya di kantor saja</p>	
8.	<p>8. Bagaimana pelaksanaan pelayanan umum yang dilakukan oleh aparatur kepada masyarakat di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat</p>	<p>8. Untuk pelayanan umum kepada masyarakat seperti pengurusan surat penti⁷² yang dibutuhkan masyarakat baik masyarakat yang mampu maupun yang tidak mampu dilayani tanpa diminta biaya seterusnya menyelenggarakan kerja kegiatan posyandu di desa misalnya; pemberian giji kepada ibu hamil, penambahan Gizi kepada orangtua lansia, dan pemberian biayasiswa kepada siswa/i dari keluarga tidak mampu dan juga meberi hadiah kepada siswa yang berprestasi baik mulai dari rengking 1-5 selanjutnya pemberian bibit bagi kelompok tani seperti ikan lele, dan alat penyimprotan.</p>	
9.	<p>9. ³² Bagaimana kondisi sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Desa Siana'a Kecamatan</p>	<p>9. ³¹ Sarana dan prasarana di desa misalnya ada jalan dan prasarana</p>	

	<p>Mandrehe Kabupaten Nias Barat</p>	<p>yang disediakan oleh desa bisa disewa misalnya, sudah disediakan Bumdes seperti membutuhkan tenda, kursi dan lain-lain yang perlu di perhatikan saat ini pembangunan jalan di desa siana'a.</p>	
10.	<p>Apakah sarana dan prasarana ¹ sudah terpenuhi di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat</p>	<p>10. Sarana dan prasarana yang terpenuhi seperti kantor desa kita masyarakat desa masih banyak yang kita ingin butuhkan seperti bagaimana kantor desa ini diperbesar lagi untuk mencari kenyamanan bagi perangkat desa dan juga pelayanan kepada masyarakat.</p>	
11.	<p>Apakah ada alat transportasi yang sudah ¹ di sediakan oleh Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat</p>	<p>11. Alat transportasi yang sudah disediakan desa siana'a melalui Abpdes salahsatunya mobil pikap/ L300 dan alat perlengkapan lainnya.</p>	
12.	<p>Bagaimana aksesibilitas alat transportasi yang digunakan dapat memenuhi kebutuhan ¹ masyarakat di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat</p>	<p>12. Berhubung alat transportasi tidak ada di desa siana'a saat ini kami tidak bisa menjawabnya</p>	

DOKUMENTASI





DAFTAR PUSTAKA

- Al Fadjar dan Idrasari, (2018), *Pengembangan Sumber daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Aula Rahmawati, Hanum. (2019). *Nomor 2-Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*. Vol. 7.
- Alexander. Abe, (2020). *Perencanaan Daerah Partisipatif*. Pusat Jogja Mandiri. Yogyakarta.
- Amstrong. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt elexmedia komputindo. Jakarta.
- Ardianto. (2018). *Prosedur Penelitian*, Edisi Revisi VI. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Blass. (2019). *Talent management: cases and commentary*.
- Bintoro dan Tjokroamidjoyo. (2019). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media
- Djoughari Kansil. (2023). *Manajemen Talenta Untuk Kinerja Optimal ASN*. Jejak Pustaka. Yogyakarta.
- Donnelly. (2019). *SDM Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Karyawan*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Edison, Emron., dkk. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Fahmi, Irham. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Fidianingrum, R., & Sukarno, G. (2021). Analisis Pengembangan Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(02), 33–45. <https://doi.org/10.36406/jemi.v30i02.469>
- Istianda, Meita, et. al, (2018). *Pengembangan Organisasi*, Penerbit Universitas Terbuka, Jakarta.
- Harta, R., dkk. (2022). Peningkatan Talenta Manajemen Aparatur Desa Dalam Menyusun Laporan Pertanggungjawaban Keuangan Desa Di Desa Mulyasari Kecamatan Banjar Patroman Kota Banjar. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Radisi*, 2(2), 64–71. <https://doi.org/10.55266/pkmradisi.v2i2.143>
- Haqqi Musa Muhajir. (2022). Konsep Pembangunan Berkelanjutan Dalam Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional. *Jurnal Penelitian Hukum*, Vol. 31, No.1, 11-28

- Kartasasmita, Ginandjar. (2018). *Pemberdayaan Masyarakat: Konsep Pembangunan Yang berakar pada masyarakat*. Jakarta.
- Kasmir, (2018). *Customer Service Excellent, Teori dan Praktik*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kartikasari, E & Riyadh, A. (2023). *KINERJA APARATUR PEMERINTAHAN DESA TAMBAK REJO KECAMATAN KREMBUNG KABUPATEN SIDOARJO DALAM PELAYANAN E-KTP*.
- Mustamin. (2023). Manajemen Talenta dan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN): Mengoptimalkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). *Jurnal Sipatokong BPSDM Sulawesi Selatan*, 4(2), 166-175.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2018). *Pengembangan Sumber daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Nugroho, I. Dan Rochimin Dahuri. (2018). *Pembangunan Wilayah: Perspektif Ekonomi, Sosial dan Lingkungan*. LP3ES, Jakarta.
- Pusparini. (2018). *Pengaruh Faktor-Faktor Kemasan Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pop Mie di Supermarket Giant Wiyung*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*
- Pitono Andi & Kartiwi. (2016). Penguatan Pemerintahan Desa Dan Kelurahan Menuju Pembangunan Berkelanjutan Dalam Rangka Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat. *Jurnal Politikologi* Vol. 3(1) 27 – 37
- Rai, Ida Ayu, Sri Dewi, and M. Si. (2020). *MANAJEMEN TALENTA DALAM MEWUJUDKAN PEMIMPIN BERKINERJA TINGGI (Studi Pada Instansi Pemerintah Provinsi Bali)*. Vol. 16.
- Rafiq, A. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, Yayasan Dompot Dhuafa, Jakarta.
- Riyadi & Supriadi, Deddy. (2020). *Perencanaan Pembangunan Daerah*. PT Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2019), *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat, Jakarta.
- Riyono & Pratikno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.

- Sukoco, Iwan, & Ashar, and Rijal Fadillah. (2016). *THE ANALYSIS OF TALENT MANAGEMENT STRATEGY USING ORGANIZATIONAL COMPETENCY APPROACH IN PT PINDAD (PERSERO) BANDUNG CITY*. Vol. 1.
- Sonny, Harry B. Harmadi, et. al. (2020). *Otonomi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah*. Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Sony Yuwono. Dkk. (2019). *Balanced Scorecard Salah Satu Sarana Pengukuran Kinerja Operasional*. Vol.7, JSB TH, Jakarta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Siagian & Sondang. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Siagian. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIEY. Yogyakarta.
- Sjafrizal. (2018). *Ekonomi Wilayah dan Perkotaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Suparman, R., & Naibaho, V. H. (2021). Manajemen Talenta di Pemerintah Daerah: Studi Eksploratori Penerapan Kebijakan Manajemen Talenta di Provinsi Kalimantan Timur dan Kalimantan Utara. *Jurnal Borneo Administrator*, 17(1), 111–130. <https://doi.org/10.24258/jba.v17i1.718>
- Setianingti Retno, et al. (2019). Pemodelan Indikator Tujuan Pembangunan Berkelanjutan Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan*, Vol 27(2), 61-74. Yogyakarta.
- Tikson, T. Deddy. (2020). *Administrasi Pembangunan*. Gemilang Persada. Makassar.
- Todaro, (2018). *Pembangunan Ekonomi Di Dunia Ketiga*. Jakarta: Erlangga.
- Tay, D. R. & Rusmiwari Sugeng. (2019). Implementasi Kebijakan Pembangunan Berkelanjutan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, Vol. 8 No. 4. www.publikasi.unitri.ac.id
- Yarnall, J. (2018). Maximising the effectiveness of talent pools: a review of case study literature. *Leadership & Organization Development Journal*, 32(5), 510–526.
- Zulkarnain, Fathurrozi Wali, Magister Pengembangan Sumber, Daya Manusia, and Sekolah Pascasarjana. 2021. *Optimasi Manajemen Talenta Di Sektor Publik: Kajian Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Talent Management Optimization in the Public Sector: Human Resource Management Studies*. Vol. 2.

Lampiran 2

Judul Penelitian : “Optimalisasi Eektivitas ⁷ Manajemen Talenta Aparatur Desa Dalam Mewujudkan Pembangunan Berkelanjutan Di Desa Siana’a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat”

DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA

Indikator Manajemen Talenta :

Seleksi

1. Bagaimana cara menilai hasil seleksi aparatur ¹ di Desa Siana’a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?
2. Apa yang dibutuhkan saat melakukan seleksi kepada aparatur ¹ di Desa Siana’a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?

Penempatan

1. Bagaimana upaya yang dilakukan agar para aparatur ¹ di Desa Siana’a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat menjalanka tugas dan tanggung jawab dengan optimal?
2. Apakah tugas pokok dan fungsi para aparatur desa sesuai dengan kemampuan serta keahlian pada bidang masing-masing ¹ di Desa Siana’a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?

Pengembangan

1. Bagaimana cara meningkatkan kualitas kerja para aparatur ¹ di Desa Siana’a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?
2. Apa saja bentuk pengembangan kapasitas yang diperlukan bagi aparatur ¹ di Desa Siana’a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?

Indikator Pembangunan :

Ketersediaan Pelayanan Dasar

1. Bagaimana ketersediaan pelayanan dasar oleh aparatur ¹ di Desa Siana’a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat untuk memenuhi kebutuhan masyarakat?
2. Bagaimana ¹ pelaksanaan pelayanan umum yang dilakukan oleh aparatur kepada masyarakat di Desa Siana’a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?

Kondisi infrastruktur

31 1. Bagaimana kondisi sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?

31 2. Apakah sarana dan prasarana sudah terpenuhi di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?

Aksesibilitas/ Transportasi

1. Apakah ada alat transportasi yang sudah disediakan oleh Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?

2. Bagaimana aksesibilitas alat transportasi yang digunakan dapat memenuhi kebutuhan masyarakat di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?

OPTIMALISASI EFEKTIVITAS MANAJEMEN TALENTA APARATUR DESA DALAM MEWUJUDKAN PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN DI DESA SIANA'A KECAMATAN MANDREHE KABUPATEN NIAS BARAT

ORIGINALITY REPORT

51%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	repository.usu.ac.id:8080 Internet	834 words — 6%
2	ejournal.unsrat.ac.id Internet	449 words — 3%
3	repository.ub.ac.id Internet	447 words — 3%
4	digilib.unila.ac.id Internet	406 words — 3%
5	repository.uin-alauddin.ac.id Internet	337 words — 2%
6	repository.uin-suska.ac.id Internet	328 words — 2%
7	j-innovative.org Internet	305 words — 2%
8	employers.glints.com Internet	296 words — 2%

9	www.samarinda.lan.go.id Internet	274 words — 2%
10	www.researchgate.net Internet	235 words — 2%
11	sonnyharmadi.com Internet	164 words — 1%
12	docplayer.info Internet	143 words — 1%
13	etheses.uin-malang.ac.id Internet	136 words — 1%
14	repo.iainbatusangkar.ac.id Internet	122 words — 1%
15	123dok.com Internet	116 words — 1%
16	jdih.karawangkab.go.id Internet	116 words — 1%
17	eprints.uny.ac.id Internet	113 words — 1%
18	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet	103 words — 1%
19	journal.ikopin.ac.id Internet	97 words — 1%
20	pdfs.semanticscholar.org Internet	85 words — 1%

repository.umsu.ac.id

21	Internet	85 words — 1%
22	sserr.ro Internet	83 words — 1%
23	stialan.ac.id Internet	81 words — 1%
24	repository.unhas.ac.id Internet	78 words — 1%
25	repository.unpas.ac.id Internet	76 words — 1%
26	digilib.unhas.ac.id Internet	72 words — < 1%
27	repository.iainbengkulu.ac.id Internet	72 words — < 1%
28	tugasskuliaha.blogspot.com Internet	68 words — < 1%
29	ponkystory.wordpress.com Internet	67 words — < 1%
30	repository.nusaputra.ac.id Internet	64 words — < 1%
31	repository.radenintan.ac.id Internet	64 words — < 1%
32	docobook.com Internet	63 words — < 1%
33	repositori.usu.ac.id	

Internet

60 words — < 1%

34 repository.unsri.ac.id

Internet

57 words — < 1%

35 repository.uinjambi.ac.id

Internet

56 words — < 1%

36 repository.upbatam.ac.id

Internet

56 words — < 1%

37 publikasi.unitri.ac.id

Internet

54 words — < 1%

38 ejournal.unib.ac.id

Internet

52 words — < 1%

39 www.scribd.com

Internet

52 words — < 1%

40 dspace.umkt.ac.id

Internet

51 words — < 1%

41 core.ac.uk

Internet

44 words — < 1%

42 Vikar Fisratna Waruwu, Ayler B. Ndraha, Nanny Artatina Buulolo, Odaligoziduhu Halawa.

"ANALISIS PENGEMBANGAN PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA, PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN NIAS",
JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 2024

Crossref

43 words — < 1%

43 eprints.ums.ac.id

Internet

42 words — < 1%

44	pendidikankewarganegaraan30.blogspot.com Internet	40 words — < 1%
45	vbook.pub Internet	39 words — < 1%
46	repository.pip-semarang.ac.id Internet	38 words — < 1%
47	ejurnal.ars.ac.id Internet	37 words — < 1%
48	jurnalekonomi.lipi.go.id Internet	35 words — < 1%
49	repositori.umrah.ac.id Internet	35 words — < 1%
50	journal.thamrin.ac.id Internet	34 words — < 1%
51	repository.usd.ac.id Internet	33 words — < 1%
52	es.scribd.com Internet	32 words — < 1%
53	ejournal.fisip.unjani.ac.id Internet	31 words — < 1%
54	repository.unib.ac.id Internet	31 words — < 1%
55	repository.uki.ac.id Internet	29 words — < 1%

eprints.iain-surakarta.ac.id

56	Internet	28 words — < 1%
57	journal.uin-alauddin.ac.id Internet	28 words — < 1%
58	pdfcoffee.com Internet	26 words — < 1%
59	digilib.iain-palangkaraya.ac.id Internet	24 words — < 1%
60	econference.balitbangham.go.id Internet	24 words — < 1%
61	eprints.binadarma.ac.id Internet	24 words — < 1%
62	repository.unira.ac.id Internet	23 words — < 1%
63	digilib.uinsby.ac.id Internet	21 words — < 1%
64	ejournal.uniks.ac.id Internet	21 words — < 1%
65	aaki.or.id Internet	20 words — < 1%
66	www.journal.lembagakita.org Internet	19 words — < 1%
67	repo.undiksha.ac.id Internet	18 words — < 1%
68	repository-feb.unpak.ac.id	

Internet

18 words — < 1%

69 anthogoodwill-stiabone.blogspot.com

Internet

16 words — < 1%

70 repository.uinsu.ac.id

Internet

16 words — < 1%

71 text-id.123dok.com

Internet

16 words — < 1%

72 www.aperofublic.com

Internet

16 words — < 1%

73 dokumen.tips

Internet

15 words — < 1%

74 digilib.uin-suka.ac.id

Internet

14 words — < 1%

75 eprints.walisongo.ac.id

Internet

14 words — < 1%

76 jdih.kebumenkab.go.id

Internet

14 words — < 1%

77 repository.unipasby.ac.id

Internet

14 words — < 1%

78 123doku.com

Internet

13 words — < 1%

79 dedidwitagama.wordpress.com

Internet

13 words — < 1%

80	Hiskia David Kasenda, Bernhard Tewel, Lucky Dotulong. "PERAN KOMPETENSI MANAJERIAL DAN INTEGRITAS KEPALA DESA DALAM KEBERHASILAN PEMBANGUNAN DI DESA KANONANG LIMA KECAMATAN KAWANGKOAN BARAT", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2022 Crossref	12 words — < 1%
81	ojs.bpsdmsulsel.id Internet	12 words — < 1%
82	yanuarigulo69.blogspot.com Internet	12 words — < 1%
83	repository.umy.ac.id Internet	11 words — < 1%
84	agnes-skripsi.blogspot.com Internet	10 words — < 1%
85	eprints.upnyk.ac.id Internet	10 words — < 1%
86	repository.unifa.ac.id Internet	10 words — < 1%
87	repository.utu.ac.id Internet	10 words — < 1%
88	eprints.umsb.ac.id Internet	9 words — < 1%
89	id.123dok.com Internet	9 words — < 1%
90	jogja.kemenkumham.go.id Internet	9 words — < 1%

91	pt.scribd.com Internet	9 words — < 1%
92	repositori.umsu.ac.id Internet	9 words — < 1%
93	repository.ar-raniry.ac.id Internet	9 words — < 1%
94	repository.uir.ac.id Internet	9 words — < 1%
95	repository.unej.ac.id Internet	9 words — < 1%
96	Fitriani Fitriani, Abdul Sakban. "PENERAPAN PENDIDIKAN KARAKTER TERHADAP EFEKTIFITAS PENGGUNAAN KURIKULUM 2013 DALAM PERSEPEKTIF MORAL BANGSA DI SMA NURUL JANNAH NW AMPENAN", CIVICUS : Pendidikan-Penelitian-Pengabdian Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, 2018 Crossref	8 words — < 1%
97	adoc.pub Internet	8 words — < 1%
98	asrinaputrihasibuan.blogspot.com Internet	8 words — < 1%
99	bappeda.pariamankota.go.id Internet	8 words — < 1%
100	conference.binadarma.ac.id Internet	8 words — < 1%
101	conference.kahuripan.ac.id	

Internet

8 words — < 1%

102 eprints.polsri.ac.id

Internet

8 words — < 1%

103 peraturan.bpk.go.id

Internet

8 words — < 1%

104 repo.stie-pembangunan.ac.id

Internet

8 words — < 1%

105 repository.trisakti.ac.id

Internet

8 words — < 1%

106 repository.utp.ac.id

Internet

8 words — < 1%

107 republika.co.id

Internet

8 words — < 1%

108 www.nias-bangkit.com

Internet

8 words — < 1%

109 www.slideshare.net

Internet

8 words — < 1%

110 desaciwidey.wordpress.com

Internet

6 words — < 1%

111 pkptgarut2016.wordpress.com

Internet

6 words — < 1%

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE MATCHES

OFF