

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

By CRISTIAN TEGUH WARUWU

4
OPTIMALISASI EWEKTIVITAS MANAJEMEN TALENTA APARATUR DESA
DALAM MEWUJUDKAN PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN DI DESA
SIANA'A KECAMATAN MANDREHE
KABUPATEN NIAS BARAT

SKRIPSI



Oleh:

CRISTIAN TEGUH WARUWU
NIM. 2319096

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2024

4
**OPTIMALISASI EWEKTIVITAS MANAJEMEN TALENTA APARATUR DESA
DALAM MEWUJUDKAN PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN DI DESA
SIANA'A KECAMATAN MANDREHE
KABUPATEN NIAS BARAT**

47
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**

MOTTO

“Berusahalah buat menjadi manusia yang berhasil,
menjadi insan yang berguna”.

"Sebagian besar orang menganggap bahwa kesuksesan adalah hasil dari usaha mereka sendiri tanpa campur tangan Tuhan, karena mereka melihat hubungan dengan Tuhan sebagai ibadah vertikal dan membantu orang lain sebagai ibadah horizontal."

"Proses memiliki nilai yang sama pentingnya dengan hasil; meskipun hasilnya mungkin tidak ada, yang utama adalah bahwa proses tersebut telah direncanakan dan dilaksanakan."

ABSTRAK

Waruwu, Cristian Teguh. *Optimalisasi Efektivitas 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 konteks ini, talenta dipahami sebagai gabungan dan puncak dari kemampuan individu atau kelompok yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan strategis organisasi. Selain itu, talenta juga dapat merujuk pada pegawai tertentu atau kelompok pegawai yang dianggap memiliki kemampuan, kompetensi, keahlian, dan komitmen yang dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dalam organisasi publik, komitmen dan motivasi pegawai untuk memberikan layanan sering kali lebih penting daripada kompetensi, karena talenta di instansi pemerintah melibatkan mereka yang didorong oleh nilai-nilai kerja untuk mencapai kinerja yang baik di tingkat desa. Oleh karena itu, istilah talenta di sini diartikan sebagai kualitas khusus dalam diri pegawai yang berkontribusi pada pelayanan masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana Sistem Optimalisasi Efektivitas Manajemen Talenta Aparatur Desa dapat mewujudkan pembangunan berkelanjutan di Desa Siana'a, Kecamatan Mandrehe, Kabupaten Nias Barat.

Kata kunci: Optimalisasi Efektivitas 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 context, talent is understood as the collective and peak of the abilities of individuals or groups working together to achieve an organization's strategic objectives. Alternatively, talent can refer to specific employees or groups of employees recognized for their ability, competence, expertise, and commitment, which contribute to high organizational performance. In public organizations, employee commitment and motivation to serve often outweigh competence, as talent in government agencies is driven by work values to enhance the performance of village officials. Hence, the term talent here refers to unique qualities in employees that aid in serving the public. The goal of this research is to examine how the system for optimizing the effectiveness of talent management for village officials contributes to sustainable development in Siana'a Village, Mandrehe District, West Nias Regency.

Keywords: Optimizing Talent Management Effectiveness.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kepada Tuhan atas segala berkat-Nya, yang memungkinkan peneliti menyelesaikan rancangan penelitian ini berjudul **'Optimalisasi Efektivitas Manajemen Talenta Aparatur Desa Dalam Mewujudkan Pembangunan Berkelanjutan di Desa Siana'a, Kecamatan Mandrehe, Kabupaten Nias Barat.'**

Dalam menyusun rancangan penelitian ini, peneliti sangat memerlukan ketelitian dalam penulisan agar sesuai dengan aturan dan pedoman yang telah ditetapkan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Nias. Peneliti juga menghadapi tantangan dalam memperoleh buku-buku referensi yang relevan untuk topik ini. Namun, berkat bantuan Tuhan dan dukungan dari beberapa pihak, peneliti akhirnya dapat mengakses referensi yang dibutuhkan.

Pada kesempatan ini, peneliti ingin menyampaikan ucapan 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 Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Universitas Nias.
4. Bapak Syah Abadi Mendrofa, S.E., M.M., sebagai Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dalam penyusunan penelitian ini sehingga menjadi lebih sempurna.
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta civitas akademika Universitas Nias yang telah membekali ilmu dan membimbing peneliti selama masa perkuliahan.
6. Kepala Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat dan seluruh aparat desa lainnya yang telah menerima dan memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian.
7. Keluarga tercinta yang telah dengan sepenuh hati memberikan dukungan doa, moral, dan materiil yang sangat diperlukan dalam proses penyusunan penelitian ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih mengandung banyak kekurangan dan kesalahan, baik dalam segi bahasa maupun penulisan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang konstruktif akan sangat berharga bagi peneliti

Demikian disampaikan dan diucapkan terima kasih.

Gunungsitoli, Juli 2024
Peneliti

Cristian Teguh Waruwu
Nim. 2319096

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan masyarakat yang cepat dan meningkatnya tingkat pendidikan, pengetahuan, dan keterampilan menuntut aparat pemerintahan untuk meningkatkan profesionalisme dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Eric Kartikasari (2023:675) menyatakan bahwa 'aparatur pemerintah desa adalah alat pemerintah yang menjalankan tugas pada tingkat pemerintahan yang paling rendah.' Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, aparat pemerintah desa harus dapat menunjukkan kualitas sebagai pelayan masyarakat dan negara. Sebagai wakil masyarakat, diharapkan aparat pemerintah desa mampu memenuhi peran ganda mereka dengan baik

Menurut Isanawikrama (dalam Hanum Aula Rahmawati 2019:420), manajemen talenta diartikan sebagai konsep yang meliputi perencanaan, perekrutan, pengembangan, dan pemeliharaan bakat. Dengan kata lain, manajemen talenta bukan hanya sekadar proses tunggal atau pelaksanaan program pengembangan, tetapi melibatkan serangkaian proses. Selain itu, Nisa (dalam Hanum Aula Rahmawati 2019:420) menyatakan bahwa manajemen talenta adalah proses identifikasi dari berbagai inisiatif serta upaya perusahaan untuk mengembangkan dan mempertahankan aparat desa yang berbakat."

Pemerintahan Desa Siana'a, Kecamatan Mandrehe, Kabupaten Nias Barat, merupakan salah satu desa yang terus berusaha mengoptimalkan bakat aparat desa untuk meningkatkan kinerja pemerintahan, khususnya dalam hal RKP (Rencana Kerja Pemerintahan), guna memastikan keberlangsungan pembangunan yang berkelanjutan di desa tersebut. Harta, R., dkk (2022:66) menjelaskan bahwa 'Rencana Kerja Pemerintahan desa adalah langkah lanjutan dari rencana strategi pemerintahan desa untuk melaksanakan pembangunan desa serta menetapkan arah program pembangunan desa yang berkelanjutan beberapa tahun ke depan.'

Oleh karena itu, dalam kajian ini, istilah talenta merujuk pada dua makna utama. Pertama, talenta diartikan sebagai gabungan dari kemampuan,

kompetensi, keahlian, keterampilan, dan komitmen yang secara keseluruhan berkontribusi pada kinerja pegawai yang tinggi dan mendukung kinerja organisasi. Kravariti & Jhonston (dalam Rahmat Suparman & Veronika Hanna Naibaho 2021:114) menyebutkan bahwa dalam konteks ini, talenta dipandang sebagai agregat dan puncak dari kemampuan individu atau kelompok yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan strategis organisasi. Makna kedua adalah talenta merujuk pada pegawai tertentu atau kelompok pegawai yang dinilai memiliki kemampuan, kompetensi, keahlian, dan komitmen yang dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dalam organisasi publik, komitmen dan motivasi pegawai untuk melayani sering kali lebih penting daripada kompetensi, karena talenta di instansi pemerintah adalah mereka yang didorong oleh nilai-nilai kerja untuk meningkatkan kinerja aparat desa. Dengan demikian, istilah talenta di sini diasosiasikan sebagai kualitas khusus dalam diri pegawai yang berperan penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat."

Di tingkat pemerintahan desa, sering kali terjadi masalah terkait rendahnya kualitas dan kuantitas pelayanan kepada masyarakat. Banyak masyarakat mengeluhkan kurangnya pemahaman aparatur pemerintah desa terhadap kebutuhan warga. Masyarakat sering menghadapi kesulitan, seperti prosedur yang rumit, dalam mendapatkan layanan dasar. Aparat pemerintah desa tampaknya kurang termotivasi untuk meningkatkan efisiensi dan memperbaiki prosedur kerja.

Aparat pemerintah desa masih menghadapi kelemahan dalam hal efisiensi dan perbaikan prosedur. Idealnya, mereka harus memberikan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Namun, kenyataannya, banyak aparatur desa yang belum menjalankan fungsi-fungsinya dengan baik, tidak hanya karena kualitas aparatur, tetapi juga karena kurangnya pemahaman masyarakat tentang program pemerintah.

Kantor Desa Siana'a, sebagai lembaga pemerintah terendah yang berfungsi melayani masyarakat dalam bidang pemerintahan, pemberdayaan, pembangunan, dan pembinaan, perlu menerapkan manajemen kinerja yang berkualitas untuk mencapai tujuan pembangunan desa. Dengan demikian, manajemen kinerja aparatur desa di Kantor Desa Siana'a, Kecamatan

Mandrehe, Kabupaten Nias Barat, diharapkan dapat meningkatkan hasil pembangunan desa.

Untuk mencapai hasil yang optimal dalam pelaksanaan pembangunan, diperlukan manajemen talenta. Mustamin (2023:169) menjelaskan bahwa ¹⁴ 'manajemen talenta adalah pendekatan strategis untuk mengidentifikasi, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan individu-individu dengan potensi dan kemampuan khusus (talenta) dalam suatu organisasi.' Dalam konteks manajemen talenta aparatur desa, konsep ini sangat penting untuk mengidentifikasi potensi dan keterampilan aparatur, memetakan peran dan tanggung jawab, meningkatkan kinerja, memotivasi, dan memberdayakan masyarakat.

Berdasarkan pengamatan peneliti di Desa Siana'a pada 5 Juli 2023 dan informasi dari perangkat desa, beberapa fenomena yang terjadi adalah sebagai berikut:

Kemampuan aparatur dalam menggunakan teknologi, seperti komputer, belum optimal dalam proses pembangunan desa. Aparatur diharapkan dapat menggunakan teknologi dengan baik dalam pengelolaan anggaran dana pembangunan, mulai dari perencanaan hingga pelaksanaan, tanpa adanya markup anggaran.

Kurangnya dukungan dari pemimpin berupa sarana dan prasarana di Desa Siana'a sering kali mengakibatkan semangat kerja aparatur menurun. Sikap ini membuat pekerjaan mereka menjadi kurang efektif dan efisien.

Tingkat pendidikan dan keterampilan yang rendah di kalangan aparatur desa, dengan rata-rata hanya sampai tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP), memperlambat pencapaian target kerja. Pendidikan dan pengalaman kerja yang minim berdampak negatif pada kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas, terutama dalam mengelola administrasi kantor."

²⁰ Merujuk pada uraian di atas, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul **'Optimalisasi Efektivitas 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 pelaksanaan penelitian serta mempertimbangkan keterbatasan waktu, biaya, dan kemampuan, maka diperlukan pembatasan masalah yang diteliti sebagai berikut:

1. Optimalisasi Efektivitas Manajemen Talenta aparatur di Desa Siana'a, Kecamatan Mandrehe, Kabupaten Nias Barat.
2. Pembangunan Berkelanjutan di Desa Siana'a, Kecamatan Mandrehe, Kabupaten Nias Barat.
3. Upaya-Upaya yang dilakukan untuk mencapai optimalisasi di Desa Siana'a, Kecamatan Mandrehe, Kabupaten Nias Barat.

1.3 Rumusan Masalah

Masalah dapat diartikan sebagai kesenjangan atau perbedaan antara hasil yang diharapkan dan kenyataan yang diperoleh. Dengan memahami permasalahan, tindakan yang diambil dapat lebih tepat dan sesuai dengan persoalan yang ada.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana cara mengimplementasikan manajemen talenta untuk aparatur di Desa Siana'a, Kecamatan Mandrehe, Kabupaten Nias Barat?
2. Apa saja langkah-langkah yang perlu diambil untuk mewujudkan pembangunan berkelanjutan di Desa Siana'a, Kecamatan Mandrehe, Kabupaten Nias Barat?
3. Upaya-upaya penting apa yang harus dilakukan oleh aparatur desa untuk mencapai optimalisasi efektivitas serta manajemen talenta dalam pembangunan berkelanjutan di Desa Siana'a, Kecamatan Mandrehe, Kabupaten Nias Barat?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui bagaimana optimalisasi manajemen talenta pada aparatur Desa Siana'a, Kecamatan Mandrehe, Kabupaten Nias Barat.

2. Mempelajari langkah-langkah yang diperlukan untuk mewujudkan pembangunan berkelanjutan di Desa Siana'a, Kecamatan Mandrehe, Kabupaten Nias Barat.
3. Mengidentifikasi upaya-upaya penting yang harus dilakukan oleh aparatur untuk mencapai optimalisasi efektivitas dan manajemen talenta dalam pembangunan berkelanjutan di Desa Siana'a, Kecamatan Mandrehe, Kabupaten Nias Barat.

55

1.5 Kegunaan Hasil Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoretis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam memperluas pemahaman teoritis mengenai konsep manajemen talenta di tingkat aparatur desa. Penelitian ini bertujuan untuk memperkaya sumber literatur yang ada tentang manajemen dengan pengetahuan baru. Selain itu, diharapkan temuan-temuan dari penelitian ini dapat memotivasi peneliti lain untuk melakukan studi lebih lanjut. Peneliti lain mungkin akan melakukan penelitian untuk memvalidasi hasil yang telah ditemukan, mengeksplorasi dan memperluas temuan yang ada, mengintegrasikan variabel-variabel tambahan yang relevan, atau menerapkan berbagai metode penelitian lainnya. Tujuan akhirnya adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang bagaimana manajemen talenta aparatur desa berperan dalam mewujudkan pembangunan desa secara efektif

1.5.2 Manfaat Praktis

Selain adanya tujuan yang ingin dicapai melalui pelaksanaan penelitian ini, diharapkan hasil dari penelitian tersebut akan memberikan manfaat yang signifikan bagi berbagai pihak. Manfaat ini meliputi:

- 11 **Bagi Peneliti:** Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru dan pengalaman berharga kepada peneliti, serta menambah pemahaman dan pengetahuan di bidang manajemen talenta aparatur desa.

2. **7 Bagi Lembaga:** Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi positif kepada lembaga terkait, seperti Universitas Nias, dengan menambah referensi ilmiah dan mendukung pengembangan kebijakan atau praktik terbaik dalam manajemen talenta.
3. **34 Bagi Lokasi Penelitian:** Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat langsung kepada **1** Desa Siana'a, Kecamatan Mandrehe, Kabupaten Nias Barat, dengan memberikan rekomendasi atau solusi yang dapat meningkatkan efektivitas manajemen talenta dan mendukung keberhasilan pembangunan desa

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Talenta

2.1.1 Pengertian Manajemen Talenta

Dalam setiap organisasi, terdapat perbedaan antara satu organisasi dengan yang lainnya. Salah satu faktor pembeda ini adalah talenta yang dimiliki oleh aparatur desa. Jika suatu organisasi memiliki visi dan misi yang ambisius, penting bagi organisasi tersebut untuk mempertahankan dan memberdayakan aparatur desa terbaik secara optimal, sehingga dapat mewujudkan pembangunan berkelanjutan di Desa Siana'a, Kecamatan Mandrehe, Kabupaten Nias Barat.

Menurut Dewi Rai Ida Ayu Sri (2020:53), manajemen talenta adalah salah satu alat manajemen strategis yang harus diterapkan secara berkelanjutan dan memerlukan komitmen jangka panjang dari pimpinan. Selain itu, Mahfoozi et al. (dalam Zulkarnain Fathurrozi Wali 2021:131) menyatakan bahwa proses manajemen talenta memberikan kesempatan kepada individu penting untuk mengembangkan keahlian dan pengalaman mereka melalui tugas-tugas menantang, pengembangan profesional, dan pertumbuhan karir. Hal ini dapat membentuk loyalitas terhadap organisasi dan mendukung kontribusi individu dalam kesuksesan organisasi.

Manajemen talenta menawarkan dua peran utama bagi perusahaan, yaitu sebagai *value creator* dan *value protector*. *Value creator* diberikan kepada manajer dan pemimpin yang diharapkan dapat menghasilkan karyawan berkualitas tinggi, sehingga nilai yang dibawa oleh manajer dan pemimpin tersebut dapat tersebar dan membawa perubahan signifikan bagi perusahaan. Sebaliknya, *value protector* diberikan kepada mereka yang berada dalam bagian manajemen sumber daya manusia, bertujuan untuk mempertahankan karyawan dengan kredibilitas tinggi di dalam organisasi.

Menurut Sukoco Iwan & Ashar Rijal Fadillah (2016:87), manajemen talenta adalah proses yang dilakukan oleh manajemen perusahaan untuk mengelola talenta agar perusahaan dapat bersaing dengan organisasi lain.

Proses ini mencakup berbagai aspek seperti perencanaan, perekrutan, penempatan, orientasi, pengembangan, penilaian, dan pemberian kompensasi yang sesuai untuk semua aparatur desa.

Manajemen talenta adalah serangkaian proses sumber daya manusia yang terintegrasi untuk mengidentifikasi, mengelola, dan mengembangkan kemampuan individu berdasarkan kinerja yang dimiliki. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa karyawan yang dipertahankan sesuai dengan pekerjaan yang diharapkan oleh perusahaan. Manajemen talenta pada dasarnya melibatkan inisiatif-inisiatif yang dilakukan oleh perusahaan untuk menciptakan keunggulan bisnis dengan mengoptimalkan karyawan bertalenta. Kunci dari proses ini adalah identifikasi, pengembangan, dan pemeliharaan karyawan bertalenta guna menciptakan keunggulan bisnis yang berkelanjutan.

Dikutip dari buku *Manajemen Talenta* (2023:11) oleh Djouhari Kansil, manajemen talenta didefinisikan sebagai pendekatan strategis untuk mengidentifikasi, mengembangkan, mempertahankan, dan memanfaatkan bakat individu dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki karyawan terbaik yang dapat mendukung pencapaian tujuan bisnis dan memberikan keunggulan kompetitif.

Berdasarkan pengertian tersebut, peneliti mengartikan manajemen talenta sebagai suatu metode untuk mencapai hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok, dan individu dengan memahami dan mengelola manajemen talenta sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Dari berbagai pendapat tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa manajemen talenta adalah proses untuk menyelaraskan atau mengintegrasikan sasaran organisasi atau individu guna mencapai efektivitas organisasi. Definisi ini juga menekankan bahwa pengembangan merupakan tujuan utama dari manajemen talenta.

2.1.2 Tujuan Dan Manfaat **Manajemen Talenta**

Menurut Blass (2019:166) dalam bukunya, tujuan utama dari manajemen talenta di perusahaan adalah untuk memastikan bahwa setiap posisi kunci diisi dengan cara yang optimal. Ini dilakukan dengan memastikan bahwa "orang yang tepat" ditempatkan di "tempat yang tepat," pada "waktu yang tepat," dan memiliki "keterampilan dan kapabilitas yang sesuai." Dengan menempatkan individu berbakat pada posisi yang strategis dan memastikan mereka memiliki keterampilan serta kemampuan yang memadai, perusahaan dapat menjalankan semua aktivitasnya secara maksimal, tanpa mengganggu kelancaran operasionalnya.

Menurut Berger (2017:4-5), tujuan manajemen talenta meliputi beberapa aspek penting sebagai berikut:

- i. **Identifikasi, Seleksi, Pengembangan, dan Retensi:** Manajemen talenta bertujuan untuk mengidentifikasi, memilih, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang berbakat. Karyawan yang mampu mencapai tujuan perusahaan memiliki dampak signifikan terhadap perkembangan perusahaan, baik saat ini maupun di masa depan.
- ii. **Pengembangan Karyawan Berkompeten untuk Posisi Kunci:** Tujuan lainnya adalah untuk mengidentifikasi dan mengembangkan karyawan yang memiliki kompetensi untuk mengisi posisi-posisi kunci dalam perusahaan. Jika terjadi kesenjangan dalam pengisian posisi kunci, hal ini dapat menyebabkan ketidakseimbangan dalam kegiatan perusahaan, meningkatkan biaya, dan mengganggu kelancaran operasional perusahaan.
- iii. **Klasifikasi dan Investasi dalam Karyawan Berpotensi:** Manajemen talenta juga melibatkan klasifikasi dan investasi pada karyawan yang memiliki potensi untuk memberikan kontribusi signifikan bagi perusahaan. Klasifikasi ini dibagi menjadi lima kategori:
 - Kelompok Superkeeper:** Karyawan yang diharapkan mencapai kinerja jauh melebihi ekspektasi perusahaan.

Kelompok Keeper: Karyawan yang diharapkan mencapai kinerja melebihi harapan perusahaan.

Kelompok Solid Citizen: Karyawan yang diharapkan mencapai kinerja sesuai dengan harapan perusahaan.

Kelompok Misfit: Karyawan yang kinerjanya berada di bawah harapan perusahaan.

Kelompok Turnover: Karyawan yang tidak diinginkan.

Namun, tidak dapat dihindari bahwa permasalahan mungkin muncul di kelompok Superkeeper dan Keeper.

2.1.3 Faktor-Faktor Manajemen Talenta

Manajemen talenta memegang peranan krusial di semua sektor, terutama dalam organisasi sektor publik. Secara umum, sektor publik menghadapi tantangan baru yang signifikan, termasuk tekanan dari pemotongan anggaran, rasionalisasi organisasi atau jabatan, serta meningkatnya permintaan untuk layanan publik yang lebih efektif dan efisien (Clarke & Scurry, 2020). Implementasi manajemen talenta yang inklusif, yang mencakup perekrutan talenta terbaik sesuai dengan nilai-nilai aparatur negara atau sektor publik, menjadi semakin penting (Cross Walker, 2020). Manajemen talenta dapat dipandang sebagai struktur fleksibel dalam organisasi yang membantu mengatasi ketidakstabilan dan berfungsi sebagai metode perencanaan serta alat untuk mencapai perubahan organisasi (d'Armagnac et al., 2021).

Di sisi lain, Mubarik dkk. (2018, dalam Mujtaba & Mubarik, 2022) mendefinisikan talenta sebagai gabungan dari kemampuan pribadi yang mencakup bakat intrinsik, pengetahuan, wawasan, keterampilan, pengalaman, kemampuan, dan dorongan untuk terus belajar. Talenta yang unggul, yang pada akhirnya akan menentukan masa depan organisasi, adalah talenta yang memiliki pengetahuan global, keunggulan teknis dan profesional, serta aktif dalam operasional. Talenta tersebut kemudian dianggap sebagai salah satu sumber daya paling berharga dalam organisasi (Mujtaba & Mubarik, 2022; Alziari, 2017).

Perencanaan (Planning)

Perencanaan merupakan langkah awal dalam manajemen talenta, yang mencakup berbagai aktivitas penting. Langkah ini melibatkan identifikasi kebutuhan tenaga kerja, pengembangan deskripsi pekerjaan dan peran kunci, serta penyusunan rencana tenaga kerja untuk kebutuhan rekrutmen di masa depan.

Menciptakan Daya Tarik (Attracting)

Pada tahap ini, keputusan dibuat tentang apakah kandidat untuk posisi yang kosong akan dicari dari dalam organisasi atau dari luar. Tahapan ini juga melibatkan pencarian talenta ideal yang dapat mengisi posisi tersebut melalui berbagai saluran, termasuk portal karier, jejaring sosial profesional, dan referensi.

Memilih (Selecting)

Tahapan pemilihan berfokus pada proses rekrutmen dan mencakup aktivitas seperti penjadwalan tes tertulis dan wawancara, serta pemilihan kandidat yang paling sesuai untuk posisi yang tersedia.

Mengembangkan (Developing)

Setelah kandidat terpilih, tahap ini bertujuan untuk mempersiapkan mereka dengan lebih baik untuk peran yang baru dan budaya perusahaan. Aktivitas dalam tahapan ini meliputi pelaksanaan program orientasi, peningkatan keterampilan karyawan baru agar sesuai dengan peran mereka, serta penyuluhan, pengajaran, pendampingan, dan rotasi pekerjaan.

Mempertahankan (Retaining)

Retensi karyawan merupakan aspek krusial untuk keberlangsungan organisasi. Untuk memastikan angka retensi yang baik, perusahaan dapat melakukan beberapa hal, seperti memberikan promosi dan kenaikan kompensasi, menawarkan kesempatan untuk berkembang melalui proyek-proyek khusus, memberikan peluang untuk pengambilan keputusan secara partisipatif, mengajarkan keterampilan kerja baru, serta mengidentifikasi kontribusi dan upaya yang dilakukan oleh masing-masing individu.

Mentransisi (Transitioning)

Manajemen talenta bertujuan untuk mentransformasi karyawan secara kolektif agar dapat mendukung visi perusahaan melalui pertumbuhan individu mereka. Untuk mencapai tingkat keterikatan ini, perusahaan perlu membuat karyawan merasa mereka adalah bagian integral dari perkembangan dan kesuksesan perusahaan. Beberapa cara untuk mencapainya termasuk:

- Alokasi talenta secara cepat
- Pengalaman karyawan yang positif
- Peran strategis HR

Menurut laporan terbaru, tiga faktor utama yang mempengaruhi keberhasilan manajemen talenta adalah alokasi talenta yang cepat, pengalaman karyawan yang positif, dan peran strategis HR. Ketiga faktor ini memiliki dampak signifikan pada kinerja finansial perusahaan dan kemampuan perusahaan untuk unggul dibandingkan pesaingnya

Berdasarkan penjelasan di atas, pegawai dapat dianggap bertalenta apabila mereka memenuhi lima kriteria utama. Oleh karena itu, istilah “pegawai bertalenta” sebaiknya diterapkan setelah periode tertentu, ketika pegawai tersebut telah menunjukkan kinerja yang konsisten dan terbukti (Kozjek & Franca, 2020). Hal ini menjelaskan mengapa setiap organisasi, di mana pun mereka berada, sangat membutuhkan pegawai yang bertalenta. Pegawai-pegawai ini sangat penting untuk menghadapi berbagai dinamika dan perubahan lingkungan dengan hasil yang sudah terbukti sebelumnya.

Dengan demikian, dari pandangan para ahli yang telah disebutkan, manajemen talenta dapat dipahami sebagai proses sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas talenta organisasi dengan mengembangkan talenta individu dan tim. Proses ini berfungsi sebagai sarana untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan memahami dan mengelola manajemen talenta dalam kerangka tujuan, standar, dan persyaratan kompetensi yang telah disepakati. Definisi ini menekankan bahwa manajemen talenta bukan hanya sekedar alat untuk mendapatkan hasil yang lebih baik, tetapi merupakan proses sistematis yang dirancang untuk memperbaiki talenta secara

menyeluruh. Dengan kata lain, manajemen talenta dalam konteks ini mencakup serangkaian proses terstruktur yang dilakukan untuk mencapai hasil yang optimal.

2.1.5 Indikator Manajemen Talenta

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

1. Seleksi

Ini merupakan langkah awal yang dilakukan oleh organisasi untuk memperoleh pegawai yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai. Proses seleksi bertujuan untuk memastikan bahwa calon pegawai yang terpilih dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan di perusahaan secara efektif.

2. Penempatan

Penempatan melibatkan keputusan strategis mengenai distribusi calon pegawai ke berbagai posisi berdasarkan evaluasi terhadap kemungkinan keberhasilan mereka di masing-masing pekerjaan. Ini bertujuan untuk menempatkan pegawai pada posisi yang paling sesuai dengan keterampilan dan potensi mereka, sehingga dapat mencapai kinerja optimal.

3. Pengembangan

Pengembangan adalah proses terencana yang dilakukan untuk membantu pegawai dalam sebuah organisasi meningkatkan kemampuan mereka. Proses ini bertujuan untuk mempersiapkan pegawai dalam menyelesaikan berbagai tugas yang akan mereka hadapi di masa depan dalam peran mereka, serta untuk meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

2.2 Pembangunan Berkelanjutan

2.2.1 Pengertian Pembangunan

Menurut Todaro (2018:49), pembangunan secara konvensional dipahami sebagai proses transformasi dalam suatu perekonomian nasional yang sebelumnya berada dalam kondisi ekonomi yang relatif

stabil dan tidak berubah selama waktu yang cukup lama. Tujuan dari pembangunan adalah untuk meningkatkan kualitas hidup suatu bangsa, yang biasanya diukur melalui pertumbuhan pendapatan dan peningkatan produktivitas

Pembangunan umumnya didefinisikan sebagai serangkaian upaya terencana dan sadar yang dilakukan oleh suatu negara atau bangsa untuk mencapai pertumbuhan dan kemajuan menuju modernitas, dengan tujuan utama untuk memperkuat dan membina bangsa tersebut.

Berdasarkan definisi yang diberikan, dapat disimpulkan beberapa ide pokok mengenai pembangunan sebagai berikut:

1. Pembangunan sebagai Proses Berkelanjutan: Pembangunan adalah suatu proses yang terus-menerus dan tidak berakhir, dilakukan dengan cara yang berkelanjutan melalui berbagai tahap yang bersifat terus-menerus.
2. Pembangunan sebagai Upaya Sadar: Pembangunan merupakan sebuah usaha yang secara sadar direncanakan dan ditetapkan untuk dilaksanakan, dengan tujuan yang jelas dan terarah.
3. Pembangunan Terencana: Pembangunan dilakukan secara terencana dalam berbagai jangka waktu—pendek, menengah, dan panjang—untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam periode waktu tertentu.
4. Rencana Pembangunan Mengandung Makna Pertumbuhan dan Perubahan: Rencana pembangunan tidak hanya mencakup pertumbuhan, tetapi juga perubahan yang diperlukan untuk mencapai tujuan pembangunan.
5. Pembangunan Menuju Modernitas: Pembangunan diarahkan untuk mencapai modernitas, yang diartikan sebagai cara hidup yang baru, lebih baik, dan lebih maju dibandingkan dengan kondisi sebelumnya.
6. Modernitas Bersifat Multi-Dimensional: Modernitas yang ingin dicapai mencakup berbagai dimensi kehidupan, tidak hanya dari segi ekonomi tetapi juga aspek sosial, budaya, dan teknologi.

Dalam ilmu sosial, teori pembangunan umumnya dibagi menjadi dua paradigma utama, yaitu modernisasi dan ketergantungan (Tikson, 2020: 89). Paradigma modernisasi meliputi teori-teori besar yang berfokus pada pertumbuhan ekonomi dan perubahan sosial di tingkat makro, serta teori-teori yang lebih kecil yang terkait dengan nilai-nilai individu yang mendukung perubahan tersebut. Sebaliknya, paradigma ketergantungan mencakup teori-teori tentang keterbelakangan (underdevelopment), ketergantungan (dependent development), dan sistem dunia (world system theory) sesuai dengan klasifikasi yang diberikan oleh Larrain (2017). Tikson (2020: 97) juga membagi teori-teori pembangunan dalam tiga kategori: modernisasi, keterbelakangan, dan ketergantungan.

Pembangunan, sebagai konsep, menggambarkan proses perubahan sosial yang berlangsung secara terus-menerus dengan tujuan menuju perkembangan dan kemajuan, dan memerlukan kontribusi serta input yang menyeluruh dan berkelanjutan.

Menurut Siagian & Sondang (2019:2), pembangunan didefinisikan sebagai serangkaian usaha yang dilakukan secara terencana dan sadar oleh sebuah bangsa, negara, dan pemerintah untuk mencapai tingkat modernitas dan memajukan negara. Di sisi lain, Riyono & Pratikno (2019: 119) mendefinisikan pembangunan sebagai jenis perubahan sosial di mana ide-ide baru diperkenalkan ke dalam sistem sosial untuk meningkatkan pendapatan per kapita dan standar hidup.

Siagian (2019: 91) menjelaskan bahwa pembangunan adalah serangkaian kegiatan yang direncanakan dan dilaksanakan secara sadar oleh bangsa, negara, dan pemerintahan untuk membina dan mengembangkan bangsa. Proses pembangunan harus dilakukan dengan perencanaan dan usaha yang matang, dengan perhatian dari pemerintah pusat dan daerah terhadap pembangunan pedesaan untuk mencapai tujuan pembangunan nasional secara menyeluruh.

Bintoro & Tjokroamidjojo (2019: 59) mengemukakan bahwa pembangunan merupakan sebuah proses yang tidak memiliki akhir, yakni sebuah perjuangan yang berkelanjutan untuk merealisasikan ide dan kenyataan yang terus berlanjut sepanjang sejarah. Dengan demikian, pembangunan dapat dipahami sebagai proses pertumbuhan dan perubahan yang memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. **Perencanaan dan Pelaksanaan yang Sadar:** Pembangunan dilakukan dengan perencanaan yang matang dan kesadaran penuh dari pihak yang terlibat, memastikan bahwa setiap langkah dilakukan dengan tujuan yang jelas.
2. **Berorientasi pada Peningkatan:** Proses pembangunan selalu diarahkan untuk mencapai kondisi yang lebih baik, dengan usaha-usaha yang bertujuan meningkatkan keadaan yang ada.
3. **Proses Berkelanjutan:** Pembangunan bersifat terus-menerus, tanpa berhenti pada satu titik waktu tertentu, melainkan terus berlangsung untuk mencapai kemajuan yang berkelanjutan.

Desa merupakan unit pemerintahan yang berada pada level terendah dan langsung berada di bawah kecamatan, serta merupakan entitas yang pertama kali berhubungan langsung dengan masyarakat. Karena itu, desa menjadi sumber utama dan pertama untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan oleh pemerintah dalam proses penyusunan rencana pembangunan, baik pada tingkat daerah maupun nasional.

Berdasarkan berbagai literatur dan pandangan ahli, pembangunan dimaksudkan untuk mengatasi masalah yang ada di suatu wilayah. Ini mencakup upaya pemerataan pembangunan di berbagai jenis wilayah, baik di daerah terpencil maupun di perkotaan, serta di kawasan yang subur maupun yang tandus, selama masih terdapat komunitas masyarakat di area tersebut.

2.2.2 Pembangunan Berkelanjutan

Menurut Korten (dalam Pitono Andi & Kartiwi 2016:32), pembangunan berkelanjutan dapat dipahami sebagai “proses di mana masyarakat memperkuat kapasitas individu dan lembaganya untuk secara terus-menerus dan merata meningkatkan kualitas hidup sesuai dengan aspirasi mereka sendiri.” Dengan kata lain, pembangunan berkelanjutan berfokus pada peningkatan kualitas hidup masyarakat secara berkelanjutan dan sesuai dengan harapan mereka, sambil memastikan bahwa perbaikan ini dilakukan secara berkelanjutan.

Tay, D. R. & Rusmiwari Sugeng (2019:220) menjelaskan bahwa “pembangunan berkelanjutan adalah suatu bentuk pembangunan yang mampu memenuhi kebutuhan

saat ini tanpa merugikan kemampuan generasi mendatang untuk memenuhi kebutuhan mereka.” Tujuan utama dari pembangunan berkelanjutan adalah untuk mengelola sumber daya alam dengan cara yang bijaksana dan bertanggung jawab. Konsep ini muncul sebagai solusi terhadap berbagai kegagalan dalam pelaksanaan pembangunan yang seringkali bersifat monoton dan terpusat dari atas ke bawah.

Setianingias Retno, et al. (2019:62) mengemukakan bahwa “pembangunan berkelanjutan adalah ide yang kompleks dengan berbagai tujuan dan aspek. Untuk memahami kompleksitas ini, diperlukan alat dan pemahaman yang sederhana mengenai pembangunan berkelanjutan di Indonesia berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan.” Artinya, untuk memahami dan mengukur pembangunan berkelanjutan secara efektif, perlu ada pemahaman yang jelas tentang indikator yang relevan.

Emil Salim (dikutip dalam Haqqi Musa Muhajir 2022:16) menyatakan bahwa “pembangunan berkelanjutan bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat sehingga dapat memenuhi kebutuhan dan aspirasi mereka. Meskipun pembangunan konvensional telah berhasil meningkatkan pertumbuhan ekonomi, pendekatan ini gagal ketika dilihat dari perspektif sosial dan lingkungan.” Ini menunjukkan bahwa, meskipun pembangunan konvensional memberikan manfaat ekonomi, ia masih mengalami kegagalan dalam hal dampak sosial dan lingkungan.

2.2.3 Pemerataan Pembangunan

Menurut Kartasasmita (2018: 79), konsep pemerataan pembangunan berkelanjutan merujuk pada usaha pemerintah desa dalam mengembangkan berbagai sarana dan prasarana yang dibutuhkan masyarakat. Ini mencakup penyebaran fasilitas umum dan sosial secara merata serta pengembangan infrastruktur pedesaan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat secara menyeluruh. Dengan demikian, pembangunan dapat dipahami sebagai upaya terkoordinasi untuk menawarkan lebih banyak alternatif yang sah kepada setiap warga negara, sehingga mereka dapat memenuhi dan mencapai aspirasi kemanusiaan mereka yang paling mendasar (Nugroho dan Rochmin Dahuri, 2018: 98).

Pembangunan itu sendiri didefinisikan sebagai suatu proses perubahan (Riyadi dan Deddy, 2020: 58). Menurut definisi yang lebih luas, pembangunan

(development) adalah proses transformasi yang mencakup seluruh sistem sosial, termasuk aspek politik, ekonomi, infrastruktur, pertahanan, pendidikan, teknologi, kelembagaan, dan budaya (Alexander, 2020: 135). Pembangunan melibatkan perubahan yang direncanakan untuk memperbaiki berbagai aspek kehidupan masyarakat, baik dari segi ekonomi, sosial, maupun budaya (Portes, 2020: 48).

2.2.4 Penyebab Kesenjangan Pembangunan

Menurut Sjafrizal (2018: 37-39), faktor-faktor utama yang menyebabkan ketimpangan antar wilayah adalah sebagai berikut:

1. Perbedaan Kandungan Sumber Daya Alam

Variasi dalam kandungan sumber daya alam mempengaruhi kegiatan produksi di suatu daerah. Daerah yang memiliki kandungan sumber daya alam yang melimpah dapat memproduksi barang dengan biaya yang lebih rendah dibandingkan dengan daerah yang memiliki sumber daya alam terbatas. Hal ini menyebabkan daerah dengan sumber daya alam melimpah mengalami pertumbuhan ekonomi yang lebih pesat. Sebaliknya, daerah yang miskin sumber daya alam harus menghadapi biaya produksi yang lebih tinggi, sehingga daya saingnya menjadi lemah dan pertumbuhannya lebih lambat.

2. Perbedaan Kondisi Demografis

Faktor-faktor demografis meliputi perbedaan dalam tingkat pertumbuhan dan struktur populasi, tingkat pendidikan dan kesehatan, kondisi ketenagakerjaan, serta perbedaan dalam kebiasaan dan etos kerja masyarakat. Daerah dengan kondisi demografis yang lebih baik umumnya memiliki produktivitas kerja yang lebih tinggi, yang dapat mendorong peningkatan investasi, memperluas kesempatan kerja, dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi daerah tersebut.

3. Kurangnya Lancarnya Mobilitas Barang dan Jasa

Mobilitas barang dan jasa mencakup perdagangan antar daerah serta migrasi yang bisa dilakukan baik secara resmi (seperti transmigrasi) maupun secara spontan. Ketika mobilitas ini tidak berjalan lancar, kelebihan produksi dari satu daerah tidak dapat dijual ke daerah lain yang memerlukannya, yang mengakibatkan ketimpangan pembangunan antar wilayah yang tinggi dan

menyulitkan proses pembangunan di daerah-daerah yang kurang berkembang.

4. **Konsentrasi Kegiatan Ekonomi Wilayah**

Daerah dengan konsentrasi kegiatan ekonomi yang tinggi cenderung mengalami pertumbuhan ekonomi yang lebih cepat. Konsentrasi ini mendorong peningkatan penyediaan lapangan kerja dan pendapatan masyarakat, yang pada akhirnya mempercepat proses pembangunan di daerah tersebut.

5. **Alokasi Dana Pembangunan Antar Wilayah**

Alokasi dana pembangunan, baik dari pemerintah maupun dari sektor swasta, sangat mempengaruhi ketimpangan antar wilayah. Dalam sistem pemerintahan otonomi, pemerintah biasanya mengalokasikan dana lebih banyak ke daerah-daerah tertentu, yang dapat mengurangi ketimpangan. Di sisi lain, investasi swasta dipengaruhi oleh kekuatan pasar seperti keuntungan lokasi, biaya transportasi bahan baku dan hasil produksi, perbedaan upah buruh, konsentrasi pasar, tingkat persaingan usaha, dan biaya sewa tanah. Oleh karena itu, investasi swasta cenderung lebih banyak terpusat di daerah perkotaan dibandingkan dengan daerah pedesaan.

2.2.5 Indikator Pembangunan Berkelanjutan

Menurut Sonny Harry B. Harmadi, et al. (2020:15), indikator untuk menilai pembangunan berkelanjutan di tingkat desa terdiri dari beberapa aspek utama sebagai berikut:

1. **Ketersediaan Pelayanan Dasar**

Aspek ini mengacu pada seberapa mudah masyarakat desa mengakses layanan dasar, khususnya dalam hal infrastruktur pendidikan. Akses yang baik ke fasilitas pendidikan dan kesehatan sangat penting untuk mengurangi biaya transportasi yang biasanya dikeluarkan oleh warga untuk mencapai layanan-layanan tersebut. Selain itu, ketersediaan pelayanan dasar ini juga berfungsi sebagai parameter untuk menilai kinerja pemerintah dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Dengan adanya akses yang mudah, diharapkan warga desa dapat lebih mudah mendapatkan layanan yang mereka butuhkan, seperti halnya yang dirasakan oleh penduduk di kawasan perkotaan.

2. **Kondisi Infrastruktur**

Kondisi infrastruktur di desa mencerminkan sejauh mana masyarakat dapat memenuhi kebutuhan dasar mereka sehari-hari. Infrastruktur yang mencakup berbagai fasilitas seperti sarana ekonomi, akses ke sumber energi rumah tangga, penyediaan air bersih dan sanitasi, serta sistem komunikasi dan informasi, memainkan peran penting dalam menentukan kenyamanan hidup warga. Indikator ini memberikan gambaran tentang bagaimana warga desa dapat mengakses sumber daya dan fasilitas yang mereka perlukan. Harapannya, infrastruktur yang memadai di desa memungkinkan masyarakat untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka dengan tingkat kemudahan yang setara dengan yang dimiliki oleh penduduk kota.

3. **Aksesibilitas/Transportasi**

Aksesibilitas dan kualitas transportasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kemudahan warga desa dalam mencapai sumber daya dan fasilitas pelayanan dasar. Sistem transportasi yang baik akan mempermudah warga desa untuk memenuhi berbagai kebutuhan hidup mereka, mirip dengan kemudahan akses yang dinikmati oleh penduduk kota. Dengan adanya transportasi yang efektif, diharapkan warga desa dapat lebih mudah menjangkau berbagai layanan dan fasilitas yang dibutuhkan, meningkatkan kualitas hidup mereka secara keseluruhan.

35

2.3 **Penelitian Terdahulu**

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

• **Rahmat Suparman dan Veronika Hanna Naibaho (2021)**

73

Penelitian ini meneliti manajemen talenta di tingkat pemerintahan daerah, khususnya di Provinsi Kalimantan Timur dan Kalimantan Utara. Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- **Pertama**, definisi talenta perlu diperluas melampaui kriteria potensi dan kinerja yang ada. Artinya, untuk memahami talenta secara menyeluruh, kita harus mempertimbangkan elemen-elemen lain yang mungkin mempengaruhi performa dan keberhasilan individu.
- **Kedua**, penting untuk meningkatkan kapasitas kelembagaan dalam penerapan manajemen talenta di pemerintah daerah. Ini berarti perlu ada perbaikan dalam struktur organisasi, proses-proses yang ada, dan sumber daya yang mendukung pelaksanaan kebijakan manajemen talenta.
- **Ketiga**, desain penelitian eksploratori yang digunakan memberikan wawasan mengenai tantangan dan kesempatan yang ada dalam implementasi manajemen talenta di lingkungan pemerintahan daerah. **Persamaan:** Penelitian ini dan penelitian yang direncanakan menggunakan metode kualitatif untuk menganalisis data. **Perbedaan:** Penelitian ini berbeda dalam hal fokus, waktu pelaksanaan, dan lokasi. Penelitian ini lebih menekankan pada konsep talenta dan

kelembagaan, sedangkan penelitian ini mungkin memiliki fokus atau konteks yang berbeda.

36

• **Ida Ayu Rai Sri Dewi, S.H., M.SI (2021)**

Studi ini mengeksplorasi bagaimana manajemen talenta diterapkan untuk menghasilkan pemimpin berkinerja tinggi di Pemerintah Provinsi Bali. Temuan dari penelitian ini adalah:

- **Komitmen dari Pejabat Pembina Kepegawaian** dalam implementasi prinsip “Nangun Sat Kerthi Loka Bali” yang berhubungan dengan manajemen talenta di Bali.
- **Kegiatan implementasi** manajemen talenta oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Bali, yang mencakup upaya dan kebijakan yang diterapkan untuk pengelolaan dan pengembangan talenta di lingkungan pemerintah daerah. **Persamaan:** Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif.
Perbedaan: Penelitian ini fokus pada pencapaian pemimpin berkinerja tinggi dan dilakukan di Provinsi Bali, yang berbeda dalam hal waktu dan lokasi dari penelitian ini.

15

• **Iwan Sukoco & Ashar R. Fadillah (2016)**

Penelitian ini berfokus pada analisis strategi manajemen talenta menggunakan pendekatan kompetensi organisasional di PT Pindad (Persero) Bandung. Temuan dari penelitian ini adalah:

- **PT Pindad (Persero)** telah berhasil menyesuaikan strategi manajemen talenta dengan strategi bisnis perusahaan, memastikan bahwa kebijakan manajemen talenta mendukung tujuan bisnis secara keseluruhan.
- **Penilaian kinerja** di perusahaan sudah disesuaikan dengan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan sendiri, yang membantu dalam mengukur dan meningkatkan efektivitas talenta. **Persamaan:** Penelitian ini juga menggunakan metode kualitatif.
Perbedaan: Fokus dari penelitian ini adalah pada strategi bisnis dan keuntungan perusahaan, sedangkan penelitian ini mungkin memiliki fokus yang berbeda terkait dengan manajemen talenta.

48

• **Reni Fidianingrum dan Gendut Sukarno (2021)**

Penelitian ini menganalisis pengembangan manajemen talenta dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. Temuan dari studi ini mencakup:

- **Rekrutmen yang baik** berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.
- **Pelatihan yang efektif** juga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- **Kompensasi yang ada** belum mampu secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan.
- **Kompetensi yang diterapkan** secara baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. **Persamaan:** Penelitian ini memfokuskan diri pada pengembangan manajemen talenta.

Perbedaan: Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan penggunaan populasi dan sampel, berbeda dari metode kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini.

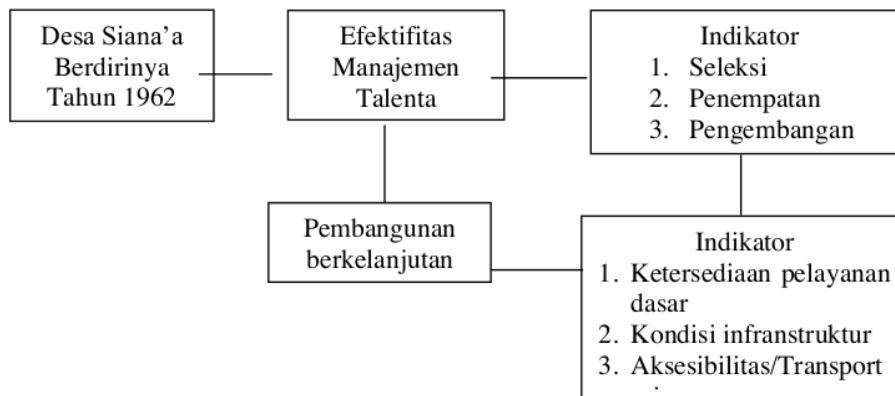
• **Reni Fidianingrum dan Gendukarno (2021)**

Penelitian ini mengkaji bagaimana peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui manajemen talenta dan manajemen pengetahuan. Temuan dari penelitian ini meliputi:

- **Manajemen talenta** memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik manajemen talenta, semakin tinggi kinerja karyawan.
- **Manajemen pengetahuan** juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan dalam manajemen pengetahuan akan meningkatkan kinerja karyawan.
- **Kombinasi manajemen talenta dan manajemen pengetahuan** secara bersamaan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. **Persamaan:** Fokus penelitian ini adalah pada peningkatan kinerja karyawan melalui manajemen talenta dan pengetahuan. **Perbedaan:** Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan pendekatan asosiasi, yang berbeda dari metode lain yang mungkin digunakan dalam penelitian ini.

2.4 Kerangka Berpikir

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



Gambar 2.1
Kerangka berpikir
Sumber: Peneliti (2024)

Berdasarkan ilustrasi dalam kerangka berpikir yang disajikan, tampak jelas bahwa aparatur Desa Siana'a berkomitmen untuk melaksanakan dan mencapai berbagai aspek pembangunan desa, baik dalam bentuk fisik maupun melalui inisiatif pemberdayaan masyarakat. Peran aparatur desa sangat krusial dalam proses ini, dan kualitas kinerja mereka memainkan peranan penting. Jika aparatur desa menunjukkan kinerja yang tinggi dan berkualitas, maka implementasi pembangunan di desa tersebut dapat terlaksana dengan efektif.

Keberhasilan suatu program pembangunan memerlukan penerapan yang tepat dari manajemen aparatur desa dan manajemen talenta. Penerapan manajemen yang baik akan memastikan bahwa kinerja aparatur desa terjaga dan terus ditingkatkan, yang pada akhirnya akan mendukung tercapainya hasil pembangunan yang diinginkan dengan lebih efisien.

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

3.1.1 Pendekatan

Pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini bersifat deskriptif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis fenomena, aktivitas sosial, sikap, serta perilaku individu atau kelompok secara mendalam. Tujuannya adalah untuk menangkap berbagai peristiwa, pemikiran, dan pandangan dari orang atau kelompok yang diteliti. Sugiyono (2018:213) menjelaskan bahwa metode penelitian kualitatif adalah pendekatan yang didasarkan pada filosofi tertentu untuk meneliti kondisi ilmiah (eksperimen), di mana peneliti bertindak sebagai instrumen utama. Teknik dalam pengumpulan dan analisis data kualitatif lebih fokus pada makna dan pemahaman mendalam daripada pada pengukuran kuantitatif.

Dengan demikian, pendekatan penelitian yang dipilih dalam studi ini adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan ini dirancang untuk memberikan pemahaman yang mendalam dan menyeluruh mengenai fenomena yang diteliti dengan cara mengumpulkan dan menganalisis data secara deskriptif, sehingga dapat mengungkapkan makna yang terkandung dalam data tersebut.

68

3.1.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dapat dikategorikan berdasarkan berbagai faktor, termasuk tujuan, pendekatan, tingkat penjelasan, serta jenis data dan analisis yang digunakan. Dengan memahami berbagai kategori ini, peneliti dapat memilih metode yang paling sesuai dan efektif untuk memperoleh informasi yang diperlukan guna menyelesaikan masalah. Menurut Suliyanto (2016: 34), penelitian dibagi berdasarkan jenis data menjadi tiga kategori utama:

1. **Penelitian Kualitatif:** Penelitian ini berfokus pada data kualitatif yang berupa deskripsi, pernyataan, atau kalimat, bukan angka atau bilangan. Penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena secara mendalam melalui

observasi dan interpretasi makna dari data yang dikumpulkan, dengan perhatian khusus pada konteks dan detail subjektif.

2. **Penelitian Kuantitatif:** Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yang terdiri dari angka atau bilangan. Metode kuantitatif melibatkan pengumpulan dan analisis data numerik untuk mengidentifikasi pola, hubungan, dan tren, sering kali melalui statistik dan pengukuran yang sistematis.
3. **Penelitian Gabungan/Kombinasi:** Penelitian ini mengintegrasikan data kualitatif dan kuantitatif. Dengan menggunakan kedua jenis data, penelitian gabungan memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang lebih holistik dan mendalam tentang topik yang diteliti, dengan memanfaatkan kelebihan dari masing-masing metode.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti memilih untuk menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode ini fokus pada eksplorasi fenomena secara rinci dan analisis mendalam terhadap makna yang terkandung dalam data. Penelitian kualitatif menekankan pada interpretasi kata dan kalimat serta pemahaman konteks yang mendasari fenomena yang diteliti, sehingga memungkinkan peneliti untuk mendapatkan wawasan yang lebih menyeluruh dan mendalam.

5 3.2 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018: 55), variabel adalah karakteristik atau atribut dari individu, objek, atau aktivitas yang memiliki berbagai variasi dan ditentukan oleh peneliti untuk tujuan analisis dan penarikan kesimpulan. Sebelum pengumpulan data dimulai, penting untuk menetapkan variabel-variabel yang akan diteliti dengan jelas. Variabel penelitian mencakup segala aspek yang ditetapkan peneliti untuk dianalisis, guna memperoleh informasi dan menarik kesimpulan terkait hal tersebut (Sugiyono, 2018: 57). Dalam konteks penelitian ini, variabel yang dipertimbangkan mencakup manajemen talenta dan pembangunan

59 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.3.1 Lokasi penelitian

Untuk penelitian ini, peneliti telah memilih Desa Siana'a di Kecamatan Mandrehe, Kabupaten Nias Barat, sebagai lokasi studi.

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 pelaksanaan penelitian ini, peneliti menggunakan berbagai sumber data untuk memperoleh informasi yang diperlukan. Berikut adalah penjelasan mengenai sumber data yang digunakan:

Menurut Sugiyono (2018: 147), teknik pengumpulan data dalam penelitian ini mencakup:

a. **Data primer** - Data ini diperoleh langsung oleh peneliti dari objek penelitian. Dalam hal ini, data primer berasal dari narasumber atau informan, yaitu individu yang memberikan informasi secara langsung mengenai topik yang sedang diteliti.

Ardianto (2018: 61-62) mendefinisikan informan penelitian sebagai individu yang mampu memberikan penjelasan atau informasi terkait masalah yang sedang diteliti dan berfungsi sebagai narasumber selama proses penelitian berlangsung.

Tabel 3.2 Data Informan

No.	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat	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.

Data sekunder - Data sekunder merujuk pada informasi yang diperoleh peneliti bukan langsung dari sumber utama, melainkan melalui sumber lain yang telah ada sebelumnya. Dalam penelitian ini, data sekunder dikumpulkan melalui berbagai dokumen dan berkas, seperti struktur organisasi, arsip laporan historis, serta dokumen-dokumen lain yang berfungsi sebagai catatan atau bukti terkait.

3.5 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah kualitatif. Oleh karena itu, instrumen utama untuk pengumpulan data adalah peneliti itu sendiri. Peneliti akan melakukan berbagai teknik, seperti mengamati, mewawancarai, mendengarkan, dan mengumpulkan data secara langsung. Untuk memastikan hasil yang akurat, sangat penting bagi peneliti untuk memilih narasumber yang valid dan terpercaya. Dengan kata lain, tidak semua narasumber dapat diwawancarai; peneliti harus memastikan bahwa informan yang dipilih dapat memberikan data yang relevan dan akurat.

Dalam penelitian kualitatif, peneliti berperan sebagai instrumen utama dalam mengumpulkan data. Meskipun alat bantu seperti angket, pedoman wawancara, dan pedoman observasi dapat digunakan, perannya adalah sebagai tambahan untuk mendukung tugas peneliti sebagai instrumen utama.

Sugiyono (2018: 102) menjelaskan bahwa instrumen adalah alat penting yang membantu dalam mengumpulkan data di lapangan. Sebelum menyusun instrumen penelitian, penting untuk memahami berbagai jenis instrumen yang tersedia, yaitu:

1. Instrumen wawancara.
2. Instrumen observasi.
3. Instrumen dokumentasi.

Berdasarkan penjelasan ini, peneliti dalam studi ini akan menggunakan instrumen penelitian yang mencakup wawancara dan observasi, sesuai dengan metode kualitatif yang dipilih

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang diterapkan melibatkan penggunaan data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui beberapa teknik, sebagai berikut:

a. Pengamatan (Observasi)

Metode ini melibatkan pengumpulan data dengan melakukan observasi langsung terhadap objek penelitian. Peneliti mengamati kondisi, aktivitas, atau situasi yang relevan secara langsung di lapangan untuk memperoleh informasi yang akurat.

b. Wawancara (Interview)

Teknik ini melibatkan interaksi langsung dengan responden atau sumber informasi

lainnya melalui sesi tanya jawab. Peneliti melakukan wawancara untuk mendapatkan informasi dari perspektif langsung responden, yang dianggap penting dan relevan untuk penelitian.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan foto, arsip, dan dokumen lain dari lokasi penelitian. Tujuannya adalah untuk memperoleh bukti visual dan catatan dokumenter yang mendukung data yang dikumpulkan melalui observasi dan wawancara

7

3.7 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif, analisis data dilakukan baik selama proses pengumpulan data maupun setelah data tersebut terkumpul, dalam periode tertentu. Tahapan analisis data dalam penelitian ini melibatkan empat langkah utama sebagai berikut:

a. Reduksi Data

Setelah data dikumpulkan, langkah pertama dalam analisis adalah reduksi data. Proses ini meliputi pemilihan, penyederhanaan, pemfokusan, dan abstraksi informasi. Reduksi data dilakukan dengan cara memilih informasi yang relevan, merangkum atau menyajikan data dalam bentuk singkat, serta mengelompokkan informasi ke dalam kategori atau pola tertentu. Proses ini juga mencakup pembuatan transkrip dari data yang ada untuk memperjelas dan mempersingkat informasi, serta menghapus bagian-bagian yang tidak relevan. Tujuannya adalah untuk menyaring dan menyederhanakan data sehingga hanya informasi yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang tersisa.

b. Penyajian Data

Setelah data direduksi, langkah berikutnya adalah penyajian data. Penyajian data melibatkan pengorganisasian informasi dalam format yang terstruktur sehingga memudahkan penarikan kesimpulan dan pembuatan keputusan. Pada tahap ini, data yang telah diproses disajikan dengan cara yang mempermudah interpretasi dan analisis lebih lanjut. Penyajian data disesuaikan dengan fokus penelitian untuk memastikan bahwa informasi yang disajikan relevan dan bermanfaat bagi proses analisis.

c. Penarikan Kesimpulan

Tahap terakhir dalam analisis data adalah penarikan kesimpulan. Pada langkah ini, peneliti berusaha untuk memahami makna, pola, dan hubungan sebab-akibat yang

terkandung dalam data yang telah disajikan. Kesimpulan yang diambil kemudian diverifikasi dengan memeriksa catatan lapangan dan mempertanyakan kembali data yang telah dikumpulkan. ⁵³ Tujuan dari proses ini adalah untuk memastikan bahwa pemahaman terhadap data adalah akurat dan menyeluruh. Diskusi dengan pihak-pihak lain juga dapat dilakukan untuk menguatkan hasil kesimpulan. Proses penarikan kesimpulan memerlukan perhatian yang teliti dan hati-hati untuk memastikan bahwa kesimpulan yang dihasilkan kuat dan valid, serta bahwa data dan interpretasinya konsisten dan dapat dipercaya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Objek Penelitian

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.

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 pelayan 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.

4.1.2 Visi Misi Kantor Desa Siana'a

A. Visi

51
"MELAYANI MASYARAKAT DESA SIANA'A SECARA
MENYELURUH DEMI TERWUJUDNYA DESA YANG MAJU,
MANDIRI, SEHAT, SEJAHTERA DAN BERIMAN "

B. Misi

1. Mengkoordinasikan antara perangkat desa, lembaga, dan masyarakat di Desa Siana'a;
2. Menyelenggarakan kegiatan pembangunan dengan jujur, baik, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan;
2. Menyelenggarakan pemerintahan desa Siana'a yang bersih, bebas dari korupsi, dan penyelewengan lainnya;
3. Melanjutkan pelaksanaan program kerja pemerintah desa Siana'a yang sebelumnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

a. Wawancara kepada Kepala Desa Siana'a:

Berikut adalah parafrase dari masing-masing pertanyaan dan jawaban yang Anda berikan:

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

Dalam penerimaan atau penjurangan aparatur desa di Desa Siana'a, proses dimulai dengan pembentukan panitia penjurangan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Panitia harus menetapkan syarat-syarat seperti pendidikan minimal SMA dan usia antara 18 hingga 42 tahun. Calon yang melamar akan dinilai oleh kepala desa berdasarkan 41 kriteria tersebut. Setelah penilaian, calon yang memenuhi syarat akan diajukan oleh kepala desa kepada camat untuk mendapatkan rekomendasi, dan kepala desa akan mengeluarkan SK setelah rekomendasi camat diterima.

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

Panitia penjurangan harus mengikuti peraturan yang ada, mencakup usia, pendidikan, dan pengalaman calon. Dari hasil seleksi, jika terdapat tiga calon, hanya satu orang yang memenuhi syarat akan direkomendasikan kepada 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?***

Sebagai pimpinan di Desa Siana'a, saya memastikan bahwa setiap aparat desa diberi tugas yang jelas sesuai dengan fungsi dan tupoksinya masing-masing, seperti kaur pembangunan, kaur umum, dan kaur pemerintahan. Saya juga menjelaskan tugas mereka dengan detail untuk mendorong persaingan yang sehat dan kinerja optimal.

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?***

Di Desa Siana'a, terdapat 8 perangkat desa yang memiliki tupoksi masing-masing, seperti dua kepala dusun, kaur pemerintahan, kaur umum, kaur pembangunan, operator, dan sekdes. Mereka melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi mereka yang telah ditetapkan.

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

Untuk meningkatkan kualitas kerja, aparatur desa Siana'a perlu melaksanakan pelatihan-pelatihan yang diadakan di tingkat kecamatan atau kabupaten. Kami juga mempertimbangkan bimbingan teknis yang diselenggarakan oleh provinsi, seperti di Medan, untuk meningkatkan kinerja aparatur desa.

6. ****Apa saja bentuk pengembangan kapasitas yang diperlukan bagi aparatur di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?***

Pengembangan kapasitas yang diperlukan mencakup pelatihan-pelatihan kerja untuk aparatur desa. Tanpa pelatihan dari instansi terkait, kualitas kerja aparatur mungkin tidak akan meningkat.

7. ****Bagaimana ketersediaan pelayanan dasar oleh aparatur di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat untuk memenuhi kebutuhan masyarakat?***

Untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, kantor Desa Siana'a buka setiap hari dan siap melayani semua kebutuhan administrasi warga dari pukul 08:00 hingga 16:00 sore.

8. ****Bagaimana pelaksanaan pelayanan umum yang dilakukan oleh aparatur kepada masyarakat di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat?***

Pelayanan di Desa Siana'a dilaksanakan setiap hari, dan masyarakat dapat memperoleh layanan kapan saja selama jam kerja yang telah ditetapkan.

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

Sarana dan prasarana di desa meliputi jalan dan fasilitas yang dapat disewa melalui Bumdes, seperti tenda dan kursi. Saat ini, pembangunan jalan di Desa Siana'a masih menjadi perhatian.

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

Sarana dan prasarana di Desa Siana'a sebagian telah terpenuhi, seperti kantor desa. Namun, masih ada kebutuhan untuk memperbesar kantor desa agar lebih nyaman bagi perangkat desa dan masyarakat.

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

Desa Siana'a tidak memiliki alat transportasi umum. Namun, Bumdes menyediakan mobil pikap/L300 untuk mengangkut perlengkapan desa seperti kursi dan tenda.

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

Karena saat ini tidak ada alat transportasi umum di Desa Siana'a, kami belum dapat memberikan jawaban terkait aksesibilitasnya untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. (Fazokhi Ena'aro Waruwu, Wawancara, Selasa 24 Januari 2024)SK setelah ada rekomendasi dari camat

Berikut adalah parafrase dari wawancara tersebut:

****Wawancara dengan Sekretaris Desa Siana'a:***

1. ****Bagaimana cara menilai hasil seleksi aparatur di Desa Siana'a?***

Di Desa Siana'a, proses penilaian hasil seleksi aparatur melibatkan beberapa langkah, termasuk pemberhentian kepala dusun yang tidak dapat **41** lanjutkan tugasnya karena sakit. Berdasarkan Peraturan No.20 Tahun 2018, kepala desa membentuk tim seleksi yang terdiri dari ketua, sekretaris, dan anggota. Tim ini kemudian mengumumkan lowongan untuk calon kepala dusun di setiap dusun. Calon harus memenuhi syarat umum seperti memiliki KTP, surat pernyataan, bukti pendidikan, akte kelahiran, surat keterangan sehat, dan dokumen lainnya. Setelah proses pendaftaran, tim melakukan penjangkaran dan penyaringan dan membuat berita acara tentang calon yang terpilih. Kepala desa dan camat kemudian memberikan rekomendasi dan penilaian terhadap calon-calon tersebut.

2. ****Apa yang dibutuhkan saat melakukan seleksi aparatur di Desa Siana'a?***

Untuk seleksi aparatur, hal pertama yang dibutuhkan adalah pembentukan tim penjangkaran serta informasi kepada camat sesuai peraturan. Aparat desa wajib melengkapi dokumen yang diperlukan untuk proses seleksi.

3. ****Bagaimana upaya agar aparatur di Desa Siana'a menjalankan tugas dengan optimal?***

Koordinator desa harus memastikan bahwa setiap aparatur menjalankan tugas sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab mereka. Kegiatan harus disesuaikan dengan tupoksi masing-masing perangkat desa, dan jika ada pekerjaan, harus disampaikan kepada bawahan atau pihak terkait.

4. ****Apakah tugas pokok dan fungsi aparatur desa sesuai dengan kemampuan dan keahlian di Desa Siana'a?***

Tugas pokok aparatur desa meliputi kepala desa, sekretaris desa, kaur un **8**, kaur pemerintahan, kaur pembangunan, dan dua kepala dusun. Kepala desa bertanggung jawab atas pemerintahan desa dan anggaran. Sekretaris desa membantu dalam administrasi dan penyusunan peraturan. Kaur umum menangani administrasi umum, sedangkan kaur pemerintahan fokus pada administrasi kependudukan dan ketertiban. Kepala dusun membantu koordinasi dan pembinaan di tingkat dusun.

5. ****Bagaimana cara meningkatkan kualitas kerja aparatur di Desa Siana'a?***

Untuk meningkatkan kualitas kerja, perlu dilakukan pelatihan-pelatihan di bidang pembangunan dan perencanaan serta memastikan bahwa setiap aparatur menjalankan tupoksi mereka dengan baik.

6. ****Apa saja bentuk pengembangan kapasitas yang diperlukan bagi aparatur di Desa Siana'a?***

Bentuk pengembangan kapasitas termasuk pelatihan tentang penyusunan APBDes dan laporan administrasi perangkat desa.

7. ****Bagaimana ketersediaan pelayanan dasar oleh aparatur di Desa Siana'a untuk memenuhi kebutuhan masyarakat?***

Pelayanan dasar harus tersedia baik di kantor desa maupun di luar kantor, seperti pelayanan pembuatan surat keterangan yang penting bagi masyarakat.

8. ****Bagaimana pelaksanaan pelayanan umum oleh aparatur kepada masyarakat di Desa Siana'a?***

Pelayanan umum mencakup berbagai aspek seperti pengurusan surat dan penyelenggaraan kegiatan posyandu, serta pemberian bantuan kepada masyarakat.

9. ****Bagaimana kondisi sarana dan prasarana di Desa Siana'a?***

Sarana dan prasarana di Desa Siana'a meliputi pembangunan jalan, gorong-gorong, dan parit, serta kegiatan lain seperti pelatihan menjahit.

19

10. **Apakah sarana dan prasarana sudah terpenuhi di Desa Siana'a?**

Sarana dan prasarana belum sepenuhnya terpenuhi; kantor desa masih perlu diperbesar untuk meningkatkan kenyamanan dan pelayanan.

11. **Apakah ada alat transportasi yang disediakan oleh Desa Siana'a?**

Saat ini, desa belum memiliki alat transportasi resmi. SPPD disediakan oleh bupati untuk perjalanan ke kabupaten.

12. **Bagaimana aksesibilitas alat transportasi dalam memenuhi kebutuhan masyarakat?**

Karena tidak ada alat transportasi resmi di desa, aksesibilitas saat ini belum memadai.

Wawancara dengan Kaur Umum Desa Siana'a:

1. **Bagaimana cara menilai hasil seleksi aparatur di Desa Siana'a?**

Menurut Kaur Umum, untuk meningkatkan hasil seleksi, kepala desa harus meningkatkan disiplin dengan menggunakan daftar hadir yang sudah ditetapkan.

2. **Apa yang dibutuhkan saat melakukan seleksi aparatur di Desa Siana'a?**

Seleksi memerlukan pembiayaan yang tercantum dalam APBDes serta data lengkap tentang pelamar yang harus berasal dari warga desa atau berdomisili setidaknya selama 6 bulan.

3. **Bagaimana upaya agar aparatur di Desa Siana'a menjalankan tugas dengan optimal?**

Upaya meningkatkan kinerja melibatkan pelatihan khusus dan evaluasi rutin oleh kepala desa.

18

4. **Apakah tugas pokok dan fungsi aparatur desa sesuai dengan kemampuan dan keahlian?**

18

Setiap aparatur desa memiliki tugas sesuai dengan kemampuan dan keahlian mereka. Kepala desa memimpin pemerintahan desa, sementara sekretaris, kaur umum, dan kaur pemerintahan masing-masing memiliki tanggung jawab spesifik.

5. **Bagaimana cara meningkatkan kualitas kerja aparatur di Desa Siana'a?**

Kepala desa harus memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan, diklat, atau dimtek, serta memastikan adanya fasilitas pendukung seperti komputer dan printer.

6. **Apa saja bentuk pengembangan kapasitas yang diperlukan?**

Pengembangan kapasitas meliputi peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan sistem informasi.

7. **Bagaimana ketersediaan pelayanan dasar oleh aparatur di Desa Siana'a?**

Pelayanan dasar meliputi pengurusan surat-surat penting tanpa biaya, posyandu, santunan duka, dan bantuan kepada siswa serta petani.

8. **Bagaimana pelaksanaan pelayanan umum oleh aparatur di Desa Siana'a?**

Pelayanan umum dilakukan sesuai dengan APBDes dan termasuk pengurusan surat dan kegiatan posyandu.

19

9. **Bagaimana kondisi sarana dan prasarana di Desa Siana'a?**

Sarana dan prasarana sebagian masih layak pakai, namun ada juga yang sudah rusak.

10. **Apakah sarana dan prasarana sudah terpenuhi?**

Masih ada kekurangan, terutama di bidang infrastruktur jalan yang sebagian masih dalam tahap pengerasan.

11. ****Apakah ada alat transportasi yang disediakan oleh Desa Siana'a?*****

Desa memiliki mobil pikap/L300 untuk keperluan transportasi dan alat bantu masyarakat.

12. ****Bagaimana aksesibilitas alat transportasi?*****

Aksesibilitas alat transportasi masih belum mencukupi, khususnya untuk pengangkutan barang, yang dikelola oleh Bumdes.

****Wawancara dengan Kaur Pembangunan Desa Siana'a:*****

1. ****Bagaimana cara menilai hasil seleksi aparatur di Desa Siana'a?*****

Penilaian hasil seleksi dilakukan dengan membentuk tim seleksi dan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan, termasuk pengumuman dan evaluasi calon.

2. ****Apa yang dibutuhkan saat melakukan seleksi aparatur di Desa Siana'a?*****

Kegiatan seleksi memerlukan anggaran dalam APBDes serta data yang menunjukkan bahwa pelamar adalah warga desa atau telah berdomisili selama minimal 6 bulan.

3. ****Bagaimana upaya agar aparatur di Desa Siana'a menjalankan tugas dengan optimal?*****

Kepala desa perlu meningkatkan disiplin dengan daftar hadir dan melakukan evaluasi rutin untuk memperbarui upaya pembangunan desa.

4. ****Apakah tugas pokok dan fungsi aparatur desa sesuai dengan kemampuan dan keahlian?*****

Tugas aparatur desa dibagi sesuai dengan keahlian masing-masing, seperti kepala desa yang mengatur pemerintahan dan sekretaris desa yang menangani administrasi.

5. ****Bagaimana cara meningkatkan kualitas kerja aparatur di Desa Siana'a?*****

Meningkatkan kualitas kerja melibatkan pemberian pelatihan dan penyediaan fasilitas seperti komputer dan printer.

6. ****Apa saja bentuk pengembangan kapasitas yang diperlukan?*****

Pengembangan kapasitas meliputi peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap, serta sistem informasi dan koordinasi.

7. ****Bagaimana ketersediaan pelayanan dasar oleh aparatur di Desa Siana'a?*****

Pelayanan dasar sesuai dengan APBDes harus dilakukan, meliputi pengurusan surat penting dan kegiatan posyandu.

8. ****Bagaimana pelaksanaan pelayanan umum oleh aparatur di Desa Siana'a?*****

Pelayanan umum dilakukan sesuai anggaran APBDes dan mencakup berbagai kebutuhan masyarakat.

9. ****Bagaimana kondisi sarana dan prasarana di Desa Siana'a?*****

Sarana dan prasarana sebagian masih layak digunakan, tetapi ada juga yang sudah rusak.

10. ****Apakah sarana dan prasarana sudah terpenuhi?*****

Sarana dan prasarana masih belum sepenuhnya terpenuhi, dengan beberapa infrastruktur jalan masih dalam pengerasan.

11. ****Apakah ada alat transportasi yang disediakan oleh Desa Siana'a?*****

Desa telah menyediakan satu unit mobil pikap/L300 untuk transportasi barang dan alat bantu masyarakat.

12. ****Bagaimana aksesibilitas alat transportasi?***

Aksesibilitas alat transportasi masih kurang, terutama untuk kebutuhan pengangkutan barang.

4.2 Pembahasan

Optimalisasi efektivitas manajemen talenta berkaitan dengan bagaimana kita dapat memanfaatkan sumber daya atau talenta terbaik di Desa Siana'a yang bekerja di instansi pemerintah untuk mempercepat pembangunan di tingkat desa. ³⁹ Optimalisasi merupakan proses mencari solusi terbaik, yang tidak selalu berarti memperoleh keuntungan tertinggi ³⁹ jika tujuan optimalisasi adalah memaksimalkan keuntungan, atau mengurangi biaya seminimal mungkin jika tujuan optimalisasi adalah meminimalkan biaya di pemerintahan desa Siana'a.

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 menunjukkan hasil wawancara dengan aparatur desa mengenai pembangunan berkelanjutan di kantor desa dan upaya meningkatkan manajemen talenta untuk pelayanan masyarakat sebagai berikut:

Selama proses wawancara dengan empat orang perangkat desa, diperoleh hasil sebagai berikut:

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.

1. Sumber Daya Manusia dalam penjangkaran 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.

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 ke depan 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. Untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia, disarankan kepada pemerintah desa untuk membangun fasilitas pelatihan dan pendidikan bagi perangkat desa yang masih kurang berkompeten. Selain itu, perlu disediakan unit tempat dan program untuk Bimbingan Teknis (BIMTEK) guna meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia perangkat Desa Siana'a dan memperkaya pengalaman mereka 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.

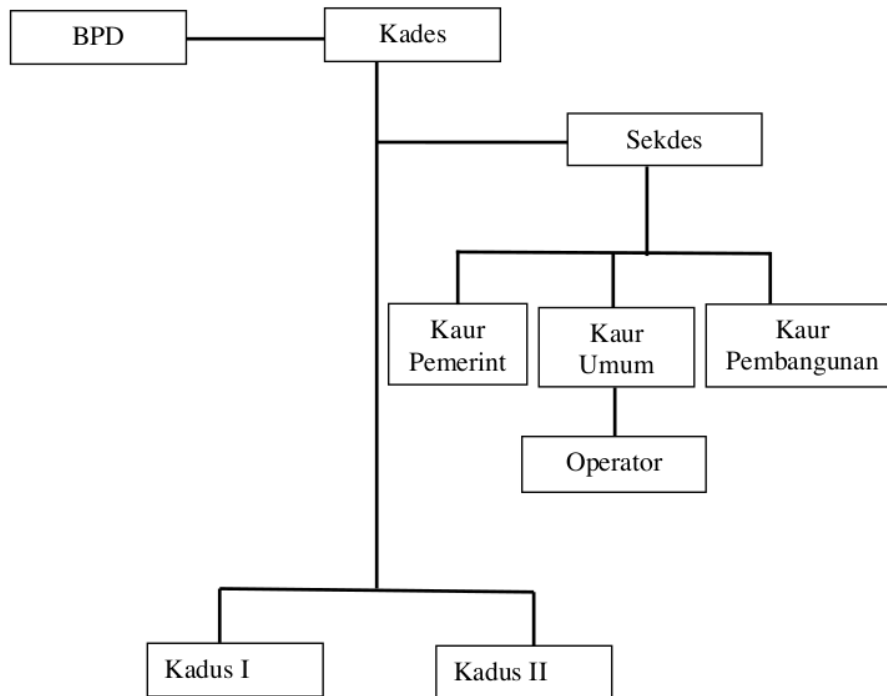
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

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 Pemerintahan Desa Siana'a



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.

a. Reduksi Data

No	Item Pertanyaan	Jawaban	Hubungan dengan Rumusan Masalah
1.	<p>Apa metode yang digunakan untuk mengevaluasi hasil seleksi aparatur di Desa Siana'a, Kecamatan Mandrehe, Kabupaten Nias Barat?</p>	<p>1. Prosedur Penilaian Hasil Seleksi di Desa Siana'a Di Desa Siana'a, tata cara untuk menilai hasil seleksi termasuk penggantian kepala dusun yang tidak mampu menjalankan tugas akibat sakit dilakukan sesuai dengan Peraturan No.20 Tahun 2018. Kepala desa membentuk sebuah Tim yang terdiri dari ketua, sekretaris, dan anggota. Tim ini bertugas untuk mengumumkan kesempatan pendaftaran calon kepala dusun di setiap dusun. Persyaratan umum untuk calon termasuk KTP, surat pernyataan iman kepada Tuhan Yang Maha Esa, surat kepatuhan pada Pancasila, ijazah terakhir, akta kelahiran, surat keterangan sehat, dan surat permohonan menjadi perangkat desa. Calon yang diusulkan harus berusia antara 20 hingga 42 tahun. Setelah proses penjaringan dan penyaringan, Tim menyusun surat atau berita acara mengenai calon yang terpilih. Penilaian akhir dilakukan oleh kepala desa yang merekomendasikan calon kepada camat.</p>	<p>1. Bagaimana cara mengimplementasikan Manajemen Talenta di Desa Siana'a, Kecamatan Mandrehe, Kabupaten Nias Barat?</p> <p>2. Apa langkah-langkah yang perlu diambil untuk mencapai pembangunan berkelanjutan di Desa Siana'a, Kecamatan Mandrehe, Kabupaten Nias Barat?</p> <p>3. Upaya apa saja yang perlu dilakukan oleh aparatur untuk mencapai efektivitas dan optimalisasi talenta dalam pembangunan berkelanjutan di Desa Siana'a, Kecamatan Mandrehe, Kabupaten Nias Barat?</p>

2.	<p>2. Apa saja persyaratan atau sumber daya yang diperlukan dalam proses seleksi aparatur di Desa Siana'a, Kecamatan Mandrehe, Kabupaten Nias Barat?</p>	<p>2. Proses Seleksi dan Penilaian Proses seleksi dilakukan oleh panitia penjurangan dengan mempertimbangkan berbagai kriteria seperti usia, pendidikan, dan pengalaman. Dari hasil seleksi ini, jika terdapat tiga calon, maka hanya satu calon yang direkomendasikan oleh camat berdasarkan penilaian yang dilakukan oleh Tim.</p>	
3.	<p>3. Langkah-langkah apa yang diambil untuk memastikan aparatur di Desa Siana'a, Kecamatan Mandrehe, Kabupaten Nias Barat melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan sebaik-baiknya?</p>	<p>3. Upaya Optimalisasi Tugas Untuk meningkatkan kinerja, kepala desa perlu memperkuat kedisiplinan di kantor dengan menetapkan jam kerja yang jelas, seperti kehadiran pukul 08:00 WIB. Selain itu, kepala desa harus mengevaluasi kinerja secara rutin, minimal sekali sebulan, dan memperbarui rencana pembangunan desa Siana'a.</p>	
4.	<p>4. Apakah tanggung jawab dan peran aparatur desa sesuai dengan keterampilan dan keahlian mereka di Desa Siana'a, Kecamatan Mandrehe, Kabupaten Nias Barat?</p>	<p>4. Tugas Pokok Pemerintahan Desa Tugas-tugas dalam pemerintahan desa melibatkan kepala desa, sekretaris desa (sekdes), kaur pemerintahan, kaur umum, kaur pembangunan, dan dua kepala dusun. Kepala desa bertanggung jawab atas penyelenggaraan pemerintahan desa dan pengelolaan anggaran. Sekretaris desa membantu dalam administrasi dan penyusunan peraturan desa. Kaur umum menangani administrasi umum dan persiapan rapat, sedangkan kaur pemerintahan mengelola administrasi kependudukan dan keamanan. Kepala dusun</p>	

		membantu dalam koordinasi dan pembinaan di masing-masing dusun.	
5.	Apa strategi atau metode yang dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas kerja aparatur di Desa Siana'a, Kecamatan Mandrehe, Kabupaten Nias Barat?	5. Peningkatan Kualitas Kerja Desa Untuk meningkatkan kualitas kerja di desa, dilakukan pelatihan-pelatihan, seperti pelatihan di bidang pembangunan dan perencanaan, serta pelaksanaan tugas dan tupoksi aparat desa.	
6.	Jenis pelatihan atau program pengembangan apa yang dibutuhkan untuk meningkatkan kapasitas aparatur di Desa Siana'a, Kecamatan	6. Peningkatan Kapasitas Aparatur Desa Kapasitas kerja aparatur desa perlu ditingkatkan melalui pelatihan-pelatihan. Tanpa adanya pelatihan dari instansi terkait, kemampuan kerja aparatur tidak akan mengalami peningkatan.	

7.	<p>Mandrehe, Kabupaten Nias Barat?</p> <p>Sejauh mana aparat di Desa Siana'a, Kecamatan Mandrehe, Kabupaten Nias Barat dapat memenuhi kebutuhan masyarakat dengan layanan dasar yang tersedia?</p>	<p>7. Ketersediaan Pelayanan Untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, pelayanan tidak hanya harus tersedia di kantor desa, tetapi juga dapat dilakukan di rumah. Misalnya, surat keterangan yang dibutuhkan masyarakat sebaiknya dapat diakses di luar jam kantor.</p>	
8.	<p>Bagaimana cara aparat melaksanakan pelayanan umum kepada masyarakat di Desa Siana'a, Kecamatan Mandrehe, Kabupaten Nias Barat?</p>	<p>8. Pelayanan Umum dan Kegiatan Sosial Pelayanan umum harus mencakup pengurusan surat penting tanpa biaya, serta penyelenggaraan kegiatan posyandu seperti pemberian gizi untuk ibu hamil dan lansia. Juga termasuk pemberian beasiswa kepada siswa dari keluarga tidak mampu dan penghargaan kepada siswa berprestasi. Selain itu, ada juga bantuan untuk kelompok tani berupa bibit ikan lele dan alat penyemprot.</p>	
9.	<p>Bagaimana kondisi fasilitas dan infrastruktur yang ada di Desa Siana'a, Kecamatan Mandrehe,</p>	<p>9. Sarana dan Prasarana Desa Sarana dan prasarana seperti jalan dan peralatan yang disediakan desa dapat disewa melalui Bumdes. Pembangunan jalan di Desa Siana'a merupakan salah</p>	

	Kabupaten Nias Barat?	satu prioritas saat ini.	
10.	Apakah fasilitas dan infrastruktur di Desa Siana'a, Kecamatan Mandrehe, Kabupaten Nias Barat sudah mencukupi?	<p>10. Kebutuhan Sarana dan Prasarana Meskipun sudah ada kantor desa, masih ada kebutuhan untuk memperbesar kantor agar lebih nyaman untuk perangkat desa dan pelayanan masyarakat.</p>	
11.	Apakah sarana transportasi telah disediakan di Desa Siana'a, Kecamatan Mandrehe, Kabupaten Nias Barat?	<p>11. Alat Transportasi yang Tersedia Desa Siana'a telah menyediakan alat transportasi seperti mobil pikap/L300 melalui ABPDES, bersama dengan perlengkapan lainnya.</p>	
12.	Bagaimana ketersediaan dan aksesibilitas alat transportasi di Desa Siana'a, Kecamatan Mandrehe, Kabupaten Nias Barat memenuhi kebutuhan masyarakat?	<p>12. Keterbatasan Alat Transportasi Saat ini, kami tidak dapat memberikan informasi lebih lanjut mengenai alat transportasi yang tidak tersedia di Desa Siana'a.</p>	

DOKUMENTASI





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

ORIGINALITY REPORT

27%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	repositori.usu.ac.id:8080 Internet	255 words — 2%
2	www.samarinda.lan.go.id Internet	154 words — 1%
3	www.researchgate.net Internet	146 words — 1%
4	j-innovative.org Internet	144 words — 1%
5	repository.ub.ac.id Internet	129 words — 1%
6	docplayer.info Internet	98 words — 1%
7	repository.upi.edu Internet	83 words — 1%
8	www.scribd.com Internet	79 words — 1%

9	www.pustaka.ut.ac.id Internet	75 words — 1%
10	tugasskuliaha.blogspot.com Internet	61 words — 1%
11	123dok.com Internet	57 words — 1%
12	repository.radenintan.ac.id Internet	47 words — < 1%
13	eprints.undip.ac.id Internet	39 words — < 1%
14	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	38 words — < 1%
15	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet	38 words — < 1%
16	eprints.uns.ac.id Internet	38 words — < 1%
17	press.umsida.ac.id Internet	37 words — < 1%
18	repository.uin-suska.ac.id Internet	37 words — < 1%

19	Siti Rokhanyah, Sinta Sinta. "Penguatan Ketahanan Masyarakat di Era Pandemi Covid-19", <i>Journal of Community Development</i> , 2021 Crossref	34 words — < 1%
20	text-id.123dok.com Internet	31 words — < 1%
21	repository.ubharajaya.ac.id Internet	30 words — < 1%
22	www.slideshare.net Internet	29 words — < 1%
23	ejurnal.ars.ac.id Internet	28 words — < 1%
24	tendikpedia.com Internet	28 words — < 1%
25	repository.uki.ac.id Internet	27 words — < 1%
26	www.coursehero.com Internet	26 words — < 1%
27	jurnal.uin-antasari.ac.id Internet	25 words — < 1%
28	repository.unas.ac.id Internet	25 words — < 1%
29	conference.binadarma.ac.id Internet	24 words — < 1%
30	dspace.uui.ac.id Internet	24 words — < 1%

31	Rezeki Serious Hia, Delipiter Lase, Palindungan Lahagu, Syah Abadi Mendrofa. "Analisis penerapan manajemen talenta di Hotel Soliga Kota Gunungsitoli", Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2023 Crossref	23 words — < 1%
32	Rina Wati Nurlia Br Sihite, Christian Dwi Suhendra, Lion Ferdinand Marini. "Implementasi Watson Assistant dalam Chatbot Web Budaya dan Peradaban di Tanah Papua", Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan, 2024 Crossref	22 words — < 1%
33	eprints.binadarma.ac.id Internet	22 words — < 1%
34	etheses.uin-malang.ac.id Internet	22 words — < 1%
35	repository.usd.ac.id Internet	22 words — < 1%
36	stialan.ac.id Internet	22 words — < 1%
37	ejournal.uniks.ac.id Internet	21 words — < 1%
38	eprints.unm.ac.id Internet	21 words — < 1%
39	journal.uinsgd.ac.id Internet	21 words — < 1%
40	www.sridianti.com Internet	21 words — < 1%

41	peraturan.bpk.go.id Internet	20 words — < 1%
42	repository.iainkudus.ac.id Internet	20 words — < 1%
43	Rika Permata Gea, Ayler Beniah Ndraha, Fatolosa Hulu, Sukaaro Waruwu. "ANALISIS URGENSI SISTEM MANAJEMEN TALENTA GURU DI UPTD SD NEGERI 074056 DAHANA HUMENE KECAMATAN GUNUNGSITOLI IDANOI KOTA GUNUNGSITOLI", JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi), 2023 Crossref	19 words — < 1%
44	konsultasiskripsi.com Internet	19 words — < 1%
45	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet	19 words — < 1%
46	amirsyamsuadipascaur.wordpress.com Internet	18 words — < 1%
47	repo.undiksha.ac.id Internet	18 words — < 1%
48	www.journal.lembagakita.org Internet	18 words — < 1%
49	ejournal.bappeda.bantenprov.go.id Internet	17 words — < 1%
50	repository.umsu.ac.id Internet	17 words — < 1%
51	digilibadmin.unismuh.ac.id	

Internet

16 words — < 1%

52 e-journal.unair.ac.id

Internet

16 words — < 1%

53 es.scribd.com

Internet

16 words — < 1%

54 repository.uinbanten.ac.id

Internet

15 words — < 1%

55 digilib.uinsa.ac.id

Internet

14 words — < 1%

56 ejournal.unesa.ac.id

Internet

14 words — < 1%

57 eprints.unisbank.ac.id

Internet

14 words — < 1%

58 repository.um-surabaya.ac.id

Internet

14 words — < 1%

59 repository.upbatam.ac.id

Internet

14 words — < 1%

60 idr.uin-antasari.ac.id

Internet

13 words — < 1%

61 repo.stie-pembangunan.ac.id

Internet

13 words — < 1%

62 Ahmad Syamil, Intan Sari Marseto, Agus Frianto, Abd Karman et al. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia", Open Science Framework, 2023

Publications

12 words — < 1%

63	id.scribd.com Internet	12 words — < 1%
64	repository.ummat.ac.id Internet	12 words — < 1%
65	repository.unsri.ac.id Internet	12 words — < 1%
66	wnj.westscience-press.com Internet	12 words — < 1%
67	yanuarigulo69.blogspot.com Internet	12 words — < 1%
68	lontar.ui.ac.id Internet	11 words — < 1%
69	www.simantek.sciencemakarioz.org Internet	11 words — < 1%
70	adoc.pub Internet	10 words — < 1%
71	cdn.istanbul.edu.tr Internet	10 words — < 1%
72	repository.unj.ac.id Internet	10 words — < 1%
73	www.kemenkeu.go.id Internet	10 words — < 1%
74	artikelpendidikan.id Internet	9 words — < 1%
75	jurnal.unpad.ac.id	

Internet

9 words — < 1%

76 jurnalmahasiswa.unesa.ac.id
Internet

9 words — < 1%

77 makemeask.blogspot.com
Internet

9 words — < 1%

78 repositori.usu.ac.id
Internet

9 words — < 1%

79 repository.unwira.ac.id
Internet

9 words — < 1%

80 wikipedia.co.id
Internet

9 words — < 1%

81 ejournal.borobudur.ac.id
Internet

8 words — < 1%

82 ejournal.unsrat.ac.id
Internet

8 words — < 1%

83 etheses.iainponorogo.ac.id
Internet

8 words — < 1%

84 fr.scribd.com
Internet

8 words — < 1%

85 journal.pencerah.org
Internet

8 words — < 1%

86 jurnalmadani.org
Internet

8 words — < 1%

87 pdfs.semanticscholar.org

Internet

8 words — < 1%

88 plus.google.com

Internet

8 words — < 1%

89 ponkystory.wordpress.com

Internet

8 words — < 1%

90 repository.its.ac.id

Internet

8 words — < 1%

91 repository.uksw.edu

Internet

8 words — < 1%

92 repository.um-palembang.ac.id

Internet

8 words — < 1%

93 skripsistie.files.wordpress.com

Internet

8 words — < 1%

94 www.astra.co.id

Internet

8 words — < 1%

95 www.gramedia.com

Internet

8 words — < 1%

96 www.mardanurdin.com

Internet

8 words — < 1%

97 **Tengku Erwinsyahbana. "UPAYA MEMINIMALISIR
INDIKASI KRIMINALISASI PRILAKU NGELEM ANAK
JALANAN DI KOTA MEDAN", INA-Rxiv, 2018**

Publications

7 words — < 1%

98 ecoplan.ulm.ac.id

Internet

7 words — < 1%

99	eprints.walisongo.ac.id Internet	7 words — < 1%
100	hypersteps09.blogspot.com Internet	7 words — < 1%
101	Ramadhani Haryo Seno. "Menuju Manajemen Talenta Sektor Publik: Faktor yang Memengaruhi, Tantangan, dan Strategi", Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja dan Administrasi Pelayanan Publik, 2022 Crossref	6 words — < 1%
102	digilib.iain-palangkaraya.ac.id Internet	6 words — < 1%
103	kuliahkudistiapmpalu.blogspot.com Internet	6 words — < 1%

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE SOURCES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE MATCHES OFF