

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

Cristian Teguh Waruwu¹, Syah Abadi Mendrofa², Delipiter Lase³, Meiman Hidayat Waruwu⁴

^{1,2,3,4} Fakultas Ekonomi Universitas Nias Prodi Manajemen

Abstrak

Manajemen talenta adalah sebuah konsep mulai dari bagaimana merencanakan, mendapatkan, mengembangkan, dan mempertahankan bakat. Dengan kata lain, manajemen talenta bukan hanya sekedar proses tunggal atau bagaimana program pengembangan berjalan, melainkan mencakup serangkaian proses. Adapun beberapa fenomena masalah yang terjadi dilokasi yaitu: Masih belum optimalnya kemampuan aparatur dalam mengolah data menggunakan alat teknologi seperti komputer pada Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat dalam melaksanakan proses pembangunan desa. Kurangnya dukungan dari pimpinan berupa sarana dan prasarana kepada para aparatur Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat. Minimnya tingkat pendidikan dan keterampilan yang dimiliki para aparatur Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat sehingga memperlambat pencapaian target kerja yang diharapkan. Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: bagaimana Sistem Optimalisasi Eektivitas Manajemen Talenta Aparatur Desa Dalam Mewujudkan Pembangunan Berkelanjutan di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat. Jenis Penelitian ini adalah penelitian kualitatif, Tekni pengumpulan data pada penelitian ini adalah Observasi, Wawancara dan Dokumentasi. dari informan pada penelitian ini berjumlah 5 orang pegawai Kantor Desa Siana'a. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada beberapa Optimalisasi Efektivitas Manajemen Talenta Aparatur Desa Dalam Mewujudkan Pembangunan Berkelanjutan di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe.

Kata Kunci: Optimalisasi Efektivitas Manajemen Talenta

Abstract

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

Keywords: Optimizing Talent Management Effectiveness

✉ Corresponding author :

Email Address : Cristian Teguh Waruwu (Jalan Yos Sudarso No. 118/E-S, Ombolata Ulu, Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli, Sumatera Utara)

PENDAHULUAN

Perkembangan masyarakat yang semakin dinamis, dengan tingkat pendidikan dan keterampilan yang tinggi, menuntut aparat pemerintahan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Eric Kartikasari (2023:675) menjelaskan bahwa aparat pemerintah desa berfungsi sebagai pelaksana tugas di tingkat pemerintahan terendah, yang diharapkan mampu menunjukkan profesionalisme dan kualitas dalam pelayanan kepada masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa aparatur pemerintah desa harus memiliki kemampuan untuk mewakili dan melayani masyarakat secara efektif.

Menurut Isanawikrama (Dalam Hanum Aula Rahmawati 2019:420), manajemen talenta melibatkan serangkaian proses mulai dari perencanaan, pengembangan, hingga pemeliharaan bakat. Konsep ini penting dalam konteks pemerintahan desa untuk mengoptimalkan kemampuan aparatur dalam meningkatkan kinerja. Nisa (Dalam Hanum Aula Rahmawati 2019:420) menambahkan bahwa manajemen talenta melibatkan identifikasi dan pengembangan potensi aparatur desa, yang sangat relevan untuk meningkatkan efektivitas pelayanan dan pelaksanaan pembangunan.

Pemerintahan Desa Siana'a di Kecamatan Mandrehe, Kabupaten Nias Barat, berusaha mengoptimalkan manajemen talenta untuk meningkatkan kinerja pemerintahan desa, khususnya dalam melaksanakan Rencana Kerja Pemerintahan (RKP) yang berkelanjutan. Harta, R., dkk (2022:66) menyebutkan bahwa RKP adalah tindak lanjut dari program strategis dalam pembangunan desa yang harus dilakukan dengan kualitas baik. Namun, tantangan dalam pelaksanaan sering disebabkan oleh kurangnya kemampuan teknologi dan dukungan pimpinan yang memadai.

Fenomena yang ditemukan di Desa Siana'a mencakup keterbatasan dalam penggunaan teknologi, kurangnya dukungan pimpinan, dan minimnya pengalaman serta pendidikan aparat desa. Masalah ini menghambat pencapaian target pembangunan dan efektivitas pelayanan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk menyelidiki optimalisasi manajemen talenta aparatur desa guna mewujudkan pembangunan berkelanjutan di Desa Siana'a, sebagaimana diuraikan dalam penelitian yang berjudul "Optimalisasi Efektivitas Manajemen Talenta Aparatur Desa Dalam Mewujudkan Pembangunan Berkelanjutan di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat."

METODOLOGI

Jenis penelitian dapat dikelompokkan menurut tujuan, pendekatan, tingkat eksplanasi, dan analisis serta jenis data. Dengan mengetahui jenis-jenis penelitian tersebut maka penelitian diharapkan dapat melihat metode yang paling efektif dan efisien untuk mendapat informasi yang akan digunakan untuk memecahkan masalah. Riset berdasarkan jenis data menurut Suliyanto (2016: 34), dibagi menjadi:

1. Riset kualitatif adalah riset yang didasarkan pada data kualitatif yaitu tidak berbentuk angka atau bilangan sehingga hanya berbentuk pernyataan-pernyataan atau kalimat.
2. Riset kuantitatif adalah riset yang didasarkan pada data kuantitatif yaitu berbentuk angka atau bilangan.

3. Riset gabungan/kombinasi adalah riset yang menggunakan data kualitatif dan kuantitatif.

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

Dalam penelitian kualitatif ini, analisis data dilakukan baik selama pengumpulan data maupun setelahnya. Proses analisis melibatkan empat tahap utama:

- 1) Reduksi Data: Tahap ini meliputi seleksi, pemfokusan, penyederhanaan, dan abstraksi data. Prosesnya mencakup membuat ringkasan, mengelompokkan data ke dalam pola-pola, dan membuang informasi yang tidak relevan untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.
- 2) Penyajian Data: Setelah reduksi, data disajikan dalam bentuk yang memudahkan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian ini dilakukan dengan menyusun informasi yang telah diteliti secara sistematis untuk mempermudah interpretasi.
- 3) Penarikan Kesimpulan: Tahap ini melibatkan pencarian makna, pola, dan hubungan sebab akibat dari data. Kesimpulan yang diambil diverifikasi dengan memeriksa catatan lapangan dan mendiskusikannya untuk memastikan keakuratan dan validitas.
- 4) Verifikasi Kesimpulan: Proses menyimpulkan memerlukan pertimbangan yang matang untuk memastikan bahwa data dan interpretasi memiliki validitas yang tinggi. Verifikasi dilakukan dengan melihat kembali data dan mendiskusikannya untuk memperkuat kesimpulan yang diambil.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018: 57). Maka penelitian ini terdiri dari variabel manajemen talenta dan variabel pembangunan.

Manajemen Talenta

Manajemen talenta adalah proses strategis dalam organisasi untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan individu berbakat guna mencapai keunggulan kompetitif dan keberhasilan organisasi. Menurut Dewi Rai Ida Ayu Sri (2020:53), manajemen talenta adalah alat manajerial yang berkelanjutan dan memerlukan komitmen pimpinan jangka panjang. Mahfoozi et al. (Dalam Zulkarnain Fathurrozi Wali 2021:131) menyatakan bahwa manajemen talenta menyediakan kesempatan bagi individu untuk mengembangkan keahlian dan pengalaman, yang mendukung loyalitas dan kontribusi mereka terhadap kesuksesan organisasi.

Sukoco Iwan & Ashar Rijal Fadillah (2016:87) menjelaskan bahwa manajemen talenta melibatkan perencanaan, perekrutan, penempatan, orientasi, pengembangan, penilaian, dan pemberian kompensasi, dengan tujuan memastikan karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Djouhari Kansil (2023:11) menambahkan bahwa manajemen talenta adalah pendekatan strategis untuk memastikan organisasi memiliki pegawai terbaik yang mendukung pencapaian tujuan bisnis dan memberikan keunggulan kompetitif.

Pembangunan Berkelanjutan

Pembangunan berkelanjutan adalah proses terus-menerus yang dilakukan secara sadar dan terencana untuk meningkatkan taraf hidup, produktivitas, dan modernitas suatu bangsa. Todaro (2018:49) mendefinisikan pembangunan sebagai upaya meningkatkan taraf hidup melalui peningkatan pendapatan dan produktivitas secara berkelanjutan. Pembangunan mencakup langkah-langkah yang dirancang untuk mencapai modernitas dan pertumbuhan yang bersifat multi-dimensional dan berkelanjutan.

Menurut Siagian & Sondang (2019:2), pembangunan adalah usaha terencana dan sadar menuju modernitas untuk pembangunan bangsa. Riyono & Pratikno (2019:119) menambahkan bahwa pembangunan melibatkan perubahan sosial dengan memperkenalkan gagasan baru untuk meningkatkan penghasilan per kapita dan standar hidup. Bintoro & Tjokroamidjojo (2019:59) menekankan bahwa pembangunan adalah proses tanpa akhir yang diarahkan pada perbaikan terus-menerus dan berkelanjutan.

Desa sebagai unit pemerintahan terendah memainkan peran kunci dalam pengumpulan data dan pelaksanaan pembangunan yang berkelanjutan, baik di daerah terpencil maupun perkotaan. Pembangunan berkelanjutan diharapkan dapat mengatasi masalah regional dan memastikan pemerataan pembangunan di seluruh daerah.

Sumber Data

Dalam melaksanakan penelitian ini, peneliti menggunakan sumber data yang berupa tempat atau asal dari mana informasi atau data diperoleh. Adapun sumber data yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut: Menurut Sugiyono (2018: 147), bahwa untuk mengumpulkan data, dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sebagai berikut:

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

Tabel 1. 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 (2024)

Instrumen Penelitian

Penelitian ini bersifat kualitatif, dengan peneliti sebagai instrumen utama pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan pengambilan data. Peneliti harus mendapatkan data yang valid, sehingga narasumber harus dipilih dengan cermat sesuai kebutuhan. Meskipun instrumen lain seperti angket atau pedoman wawancara bisa digunakan, fungsinya hanya sebagai pendukung. Menurut Sugiyono (2018:102), instrumen adalah alat penting dalam pengumpulan data, termasuk bentuk-bentuk seperti interview, observasi, dan dokumentasi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan instrumen wawancara dan observasi sebagai metode utama.

Teknik Pengumpulan Data

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

1. Pengamatan (Observasi)

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

2. Wawancara (Interview)

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

3. Dokumentasi

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

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan selama dan setelah pengumpulan data. Ada empat tahap dalam teknik analisis data:

- 1) Reduksi Data: Proses seleksi, pemfokusan, penyederhanaan, dan abstraksi data dengan menyingkirkan informasi yang tidak relevan untuk menghasilkan data yang lebih fokus pada topik penelitian.
- 2) Penyajian Data: Data yang telah direduksi disusun dan diorganisasikan sehingga memudahkan dalam penarikan kesimpulan.
- 3) Penarikan Kesimpulan: Peneliti berusaha memahami pola, makna, dan hubungan sebab-akibat dari data yang ada. Kesimpulan yang ditarik diverifikasi kembali untuk memastikan validitas.

Proses penarikan kesimpulan membutuhkan kehati-hatian agar data yang diperoleh valid dan kesimpulan yang diambil kuat serta akurat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti mengajukan pertanyaan sebanyak 12 kepada setiap informan di Kantor Desa Siana'a. Berikut rangkuman hasil wawancara tentang manajemen talenta yang terdapat di Kantor Desa Siana'a, antara lain:

Wawancara kepada Kepala Desa Siana'a (Fazokhi Ena'aro Waruwu)

Dalam proses seleksi aparatur di Desa Siana'a, Kepala Desa menekankan pentingnya pelaksanaan seleksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Setiap calon aparatur harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan oleh panitia penjurangan, seperti usia minimal 18 tahun, pendidikan minimal SMA, dan persyaratan administratif lainnya. Setelah calon memenuhi syarat, mereka dinilai oleh panitia dan kepala desa, sebelum diajukan kepada camat untuk mendapatkan rekomendasi. "Setelah ada rekomendasi dari camat, baru kepala desa memberi SK". Proses seleksi ini memastikan bahwa hanya calon yang memenuhi kriteria yang dapat diloloskan untuk menjadi aparatur desa. Untuk meningkatkan kinerja aparatur, Kepala Desa menjelaskan bahwa pembagian tugas telah diatur sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) masing-masing, seperti kaur pembangunan, kaur pemerintahan, dan kaur umum. Hal ini dilakukan agar aparatur dapat bekerja secara optimal dan sesuai dengan tanggung

jawab mereka. Selain itu, peningkatan kualitas kinerja dilakukan melalui pelatihan-pelatihan yang disediakan, baik di tingkat kecamatan maupun kabupaten, dan tidak tertutup kemungkinan untuk mengikuti pelatihan di tingkat provinsi. "Kami masukkan didalam anggaran seperti melaksanakan pelatihan-pelatihan di tingkat kecamatan atau di kabupaten".

Pengembangan kapasitas aparatur sangat diperlukan untuk memastikan mereka terus meningkatkan kinerja mereka. Kepala Desa menekankan bahwa tanpa pelatihan, kinerja aparatur akan stagnan dan tidak berkembang. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya pelatihan bagi peningkatan kapasitas aparatur di Desa Siana'a.

Wawancara kepada Sekretaris Desa Siana'a (Sueli Waruwu)

Proses seleksi aparatur di Desa Siana'a diatur secara sistematis sesuai dengan peraturan yang berlaku. Sekretaris Desa menekankan bahwa pembentukan tim penjangkaran adalah langkah awal untuk menilai calon aparatur, di mana persyaratan seperti umur minimal 20 tahun, maksimal 42 tahun, serta kelengkapan dokumen seperti ijazah, KTP, dan surat keterangan berbadan sehat harus dipenuhi oleh calon. Setelah seleksi dan penyaringan, tim menyampaikan berita acara kepada Kepala Desa, yang kemudian merekomendasikan calon kepada Camat. "Tata cara yang dilakukan... Kepala Desa yang merekomendasikan atau menilai para calon tersebut adalah Pak, Camat". Untuk memastikan para aparatur desa menjalankan tugas dengan optimal, setiap aparatur diberikan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang jelas sesuai dengan bidang masing-masing. Sekretaris desa mengelola administrasi, kepala urusan (kaur) mengurus bidang pemerintahan, pembangunan, dan umum, sedangkan kepala dusun membantu koordinasi di tingkat dusun. Pembagian tupoksi ini bertujuan agar setiap aparatur dapat bekerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian mereka. "Tugas kepala Desa adalah penyelenggara pemerintahan desa... Sekretaris desa tugasnya membantu kepala Desa dalam mempersiapkan dan pengelolaan administrasi desa". Peningkatan kapasitas aparatur dilakukan melalui pelatihan-pelatihan, terutama di bidang perencanaan pembangunan dan penyusunan APBDes. Pelatihan ini dianggap penting untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas aparatur dalam menjalankan tugas mereka. "Untuk meningkatkan kualitas kerja desa... pertama melakukan pelatihan-pelatihan seperti perencanaan serta tugas tupoksi masing-masing aparatur desa". Dalam hal pelayanan kepada masyarakat, Sekretaris Desa menekankan bahwa pelayanan administrasi tidak hanya dilakukan di kantor, tetapi juga bisa di rumah jika diperlukan. Ini menunjukkan fleksibilitas dan dedikasi aparatur dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Kondisi sarana dan prasarana di Desa Siana'a juga menjadi faktor penting dalam optimalisasi kinerja aparatur. Meskipun beberapa infrastruktur seperti jalan dan fasilitas publik sudah ada, masih terdapat kebutuhan untuk memperluas kantor desa demi meningkatkan kenyamanan dan kualitas pelayanan.

Wawancara kepada Kaur Umum Desa Siana'a (Just Men Waruwu)

Dalam menilai hasil seleksi aparatur di Desa Siana'a, Kaur Umum menekankan pentingnya peningkatan kedisiplinan melalui daftar hadir yang telah ditetapkan. Hal ini diharapkan dapat memastikan bahwa aparatur yang terpilih menunjukkan

komitmen yang tinggi terhadap tugas mereka. "Kepala Desa patut meningkatkan kedisiplinan dalam kantor melalui daftar hadir kerja kantor yang sudah ditetapkan". Proses seleksi melibatkan pembentukan tim penjangkaran yang menilai calon berdasarkan kriteria yang ada, kemudian tim tersebut memberikan dua calon terbaik kepada camat untuk rekomendasi akhir. "Seleksi yang dilakukan oleh pemerintah desa... kepala desa memberikan dua bahan perbandingan kepada bapak camat".

Untuk memastikan tugas aparatur berjalan optimal, Kaur Umum mengusulkan perlunya pelatihan khusus serta evaluasi berkala oleh Kepala Desa. Ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan kesesuaian tugas dengan kemampuan individu. "Perlu ada pelatihan-pelatihan khusus kepada aparatur Desa dan evaluasi yang dilakukan oleh kepala Desa" (Kaur Umum, 2024). Tugas pokok masing-masing aparatur sesuai dengan kemampuan dan bidang mereka. Kepala Desa mengelola pemerintahan, Sekretaris Desa menangani administrasi, sedangkan Kaur Umum mendukung administrasi umum serta persiapan bahan rapat. "Kaur umum membantu kepala Desa dalam melaksanakan administrasi umum tatausaha dan persiapan bahan-bahan rapat". Untuk meningkatkan kualitas kerja, penting bagi aparatur desa untuk mengikuti pelatihan dan diklat yang relevan. "Kepala desa memberikan kesempatan seluruh aparatur desa mengikuti diklat atau dimtek atau pelatihan-pelatihan" (Kaur Umum, 2024). Bentuk pengembangan kapasitas yang diperlukan mencakup penguatan pengetahuan, keterampilan, sikap, serta sistem informasi dan koordinasi, yang semuanya penting untuk efektivitas kerja aparatur. "Bentuk pengembangan kapasitas desa misalnya penguatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap" (Kaur Umum, 2024). Ketersediaan pelayanan dasar di Desa Siana'a mencakup penyediaan surat-surat penting tanpa biaya tambahan serta kegiatan posyandu yang sudah diatur dalam ABPDes, seperti bantuan kepada siswa berprestasi dan petani. "Ketersediaan pelayanan dasar... dari segi Surat-surat penting bagi masyarakat harus dilayani tanpa menggunakan biaya" (Kaur Umum, 2024). Pelayanan umum dilakukan berdasarkan anggaran yang tersedia dan perintah dari Kepala Desa, termasuk kegiatan yang tercantum dalam ABPDes. "Pelaksanaan pelayanan umum... kami harus menunggu perintah dari kepala desa untuk penyaluran-penyalurkan tersebut".

Meskipun sarana dan prasarana di Desa Siana'a masih layak pakai, terdapat kebutuhan untuk meningkatkan infrastruktur jalan dan pembangunan lainnya. "Sarana dan prasarana di Desa Siana'a masih belum cukup terutama di bidang infrastruktur jalan" (Kaur Umum, 2024). Desa juga memiliki mobil pikap/L300 untuk keperluan operasional, namun aksesibilitas transportasi perlu diperbaiki melalui rancangan atau usulan baru. "Alat transportasi... masih belum harus perlu ada rancangan atau usulan di Bumdes" .

Wawancara kepada Kaur Pembangunan Desa Siana'a

Menurut Kaur Pembangunan, penilaian hasil seleksi aparatur di Desa Siana'a melibatkan proses yang ketat. Setelah kepala desa membentuk tim seleksi, tim ini mengumumkan lowongan di setiap dusun dan mengumpulkan berkas lamaran dari calon yang memenuhi syarat. Calon harus mematuhi persyaratan seperti usia, surat

pernyataan, dan dokumen identitas. "Tim tersebut memberikan pengumuman di setiap Dusun untuk mendaftar atau melamar sebagai calon pengganti kepala dusun" (Kaur Pembangunan, 2024). Proses ini juga melibatkan camat dalam memberikan rekomendasi akhir.

Selama seleksi, penting untuk memastikan bahwa semua biaya kegiatan tercantum dalam ABPDes dan bahwa pelamar adalah warga desa yang telah berdomisili minimal enam bulan. "Yang dibutuhkan pertama dari segi pembiayaan kegiatan harus tercantum di ABPDes dan data-data warga desa Siana'a". Upaya untuk meningkatkan kinerja aparatur mencakup penerapan kedisiplinan melalui daftar hadir dan evaluasi rutin oleh kepala desa. "Kepala desa perlu tegas dalam meningkatkan kedisiplinan kantor dengan acara membuat daftar hadir kantor".

Tugas pokok aparatur desa sudah sesuai dengan keahlian mereka, di mana kepala desa bertanggung jawab atas pemerintahan dan kebijakan, sementara sekretaris desa menangani administrasi. "Tugas pokok dari aparatur desa dimulai dari kepala desa bertugas sebagai penyelenggara pemerintahan desa" (Kaur Pembangunan, 2024). Untuk meningkatkan kualitas kerja, perlu adanya pelatihan dan penyediaan fasilitas seperti komputer dan printer. "Kepala desa memberi kesempatan untuk mengikuti diklat atau dimtek serta pelatihan-pelatihan bagi aparatur desa".

Pengembangan kapasitas aparatur mencakup peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sistem informasi. "Bentuk pengembangan kapasitas desa misalnya kapasitas pengetahuan, penguatan keterampilan dan sikap" (Kaur Pembangunan, 2024). Pelayanan dasar di kantor desa mencakup berbagai layanan sesuai dengan ABPDes, termasuk pengurusan surat dan kegiatan posyandu. "Ketersediaan pelayanan dasar kantor desa Siana'a seperti yang diatur dalam ABPDes sudah dilaksanakan".

Kondisi sarana dan prasarana di Desa Siana'a masih memerlukan perbaikan, dengan beberapa fasilitas yang sudah rusak. "Sarana yang dimiliki desa Siana'a ada yang masih utuh dan ada juga yang sudah rusak" (Kaur Pembangunan, 2024). Sarana seperti mobil pikap/L300 untuk pengangkutan barang sudah ada, namun aksesibilitas transportasi masih terbatas dan perlu diperbaiki. "Alat transportasi di desa Siana'a hanya satu dalam bentuk mobil pikap / L300".

Pembahasan

Optimalisasi manajemen talenta di Desa Siana'a melibatkan proses pencarian solusi terbaik untuk mempercepat pembangunan desa dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang kompeten. Ini bukan hanya tentang memaksimalkan keuntungan atau mengurangi biaya, tetapi tentang mencapai hasil yang optimal dalam konteks pemerintahan desa.

1. Implementasi Manajemen Talenta: Langkah pertama adalah seleksi yang cermat untuk memperoleh pegawai yang memenuhi syarat dan kompeten. Tantangan utama adalah kurangnya dukungan dari pimpinan, yang dapat mempengaruhi semangat kerja dan efektivitas aparatur. Meningkatkan sarana

dan prasarana serta memberikan dukungan yang memadai dari pimpinan sangat penting untuk memastikan kinerja yang efektif.

2. Langkah Menuju Pembangunan Berkelanjutan: Ketersediaan dan akses ke layanan dasar seperti pendidikan merupakan kunci untuk mengurangi biaya transportasi dan meningkatkan kualitas pelayanan pemerintah desa. Pengalaman kerja aparatur yang minim dapat menghambat pencapaian target pembangunan, sehingga penting untuk mengembangkan keterampilan dan pengalaman aparatur.
3. Upaya untuk Optimalisasi dan Pembangunan Berkelanjutan: Pembangunan harus dilakukan secara berkelanjutan dan terencana dalam jangka pendek, menengah, dan panjang. Meningkatkan kemampuan dalam mengolah data dan menggunakan teknologi seperti komputer sangat penting untuk mencapai hasil yang optimal. Manajemen talenta harus memahami dan menerapkan strategi yang efektif untuk menghadapi tantangan pembangunan berkelanjutan dan meningkatkan keterlibatan serta dukungan pegawai.

Dengan memahami dan mengelola optimalisasi manajemen talenta secara efektif, Desa Siana'a dapat mencapai pembangunan berkelanjutan yang lebih baik.

SIMPULAN

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

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

Kantor Desa Siana'a sampai sekarang Kurangnya dukungan dari pimpinan 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.

Sumber Daya Manusia dalam penjangingan dan penyaringan informasi oleh aparatur Desa Siana'a masih minim, 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.

sistem penerapan manajemen telenta di Desa Siana'a, sudah berjalan seperti pelaksanaan mengikuti sosialisasi baik tingkat kecamatan, kabupaten, dan provinsi. informasi berbasis data atau profil Desa, yang memuat tentang aset-aset Desa yang sudah dibelanjakan beberapa tahun belakangan ini, namun pada tahun 2022-2023, sistem informasi Desa, dikarenakan di desa tersebut perlu diterapkakan manajemen talenta yang mendukung, dan untuk tahun 2024 ini bisa di lanjutkan pembangunan desa melalui Bumdes pada pelaksanaan pembangunan berkelanjutan pada sistem keuangan Desa Siana'a, sistem penerapan talenta hanya terdapat beberapa

kekurangan salah satunya yaitu Kurangnya dukungan dari pimpinan berupa sarana dan prasarana kepada para aparatur Desa.

Referensi:

- Bintoro dan Tjokroamidjoyo. (2019). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Penerbit Gaya Media.
- Djouhari Kansil. (2023). Manajemen Talenta Untuk Kinerja Optimal ASN. Jejak Pustaka. Yogyakarta.
- 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>
- Riyono & Pratikno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta.
- Siagian & Sondang. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- 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.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Alfabeta. Bandung.
- Todaro, (2018). Pembangunan Ekonomi Di Dunia Ketiga. Jakarta: Erlangga.
- 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.