

MANAJEMEN TALENTA APARATUR DESA UNTUK MENINGKATKAN PELAYANAN DI DESA SUMBULU, NIAS SELATAN

Sanida Bu'ulolo 1¹

Universitas Nias, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi 1
E-mail: sanidabulele@gmail.com 1¹

Abstract: This study aims to examine the role of talent management in improving public services in Desa Sumbulu, Nias Selatan. Using a qualitative approach, this research employed in-depth interviews and document analysis to collect data from 20 village apparatus. The data were analyzed using thematic analysis to identify patterns and themes related to talent management practices. The findings suggest that effective talent management practices, including training and development, performance management, career development, and leadership development, are crucial in enhancing the skills and competencies of village apparatus, leading to improved public services. The study contributes to the development of village governments in Indonesia by highlighting the importance of investing in human resources to improve public services.

Keywords: talent management, public services, village government, human resources, Indonesia.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran manajemen talenta dalam peningkatan layanan publik di Desa Sumbulu, Nias Selatan. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini menggunakan wawancara mendalam dan analisis dokumen untuk mengumpulkan data dari 20 perangkat desa. Data dianalisis menggunakan analisis tematik untuk mengidentifikasi pola dan tema yang terkait dengan praktik manajemen talenta. Temuan penelitian menunjukkan bahwa praktik manajemen talenta yang efektif, termasuk pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, pengembangan karier, dan pengembangan kepemimpinan, sangat penting dalam meningkatkan keterampilan dan kompetensi perangkat desa, yang mengarah pada peningkatan layanan publik. Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan pemerintahan desa di Indonesia dengan menyoroti pentingnya investasi dalam sumber daya manusia untuk meningkatkan layanan publik.

Kata kunci: Manajemen talenta, layanan publik, pemerintahan desa, sumber daya manusia, Indonesia.

PENDAHULUAN

Kualitas pelayanan publik di daerah pedesaan, seperti Desa Sumbulu, Nias Selatan, masih menjadi perhatian utama. Salah satu faktor utama yang menyebabkan isu ini adalah terbatasnya kapasitas aparatur desa dalam mengelola talenta yang dimilikinya, yang berdampak pada kinerja aparatur desa dan pada akhirnya pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat (Syafutra et al., 2022).

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa manajemen talenta merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja organisasi, termasuk organisasi sektor publik (Schuler, 2015). Namun, masih kurangnya penelitian yang berfokus secara khusus pada manajemen talenta di daerah pedesaan, khususnya di pemerintahan desa. Kesenjangan literatur ini menyoroti perlunya penelitian yang mengeksplorasi peran manajemen talenta dalam peningkatan pelayanan publik di daerah pedesaan. Kerangka teori yang dapat digunakan untuk menjelaskan konsep manajemen talenta dalam konteks pemerintahan desa meliputi Teori Modal Manusia (Becker, 1964) dan Teori Pandangan Berbasis Sumber Daya (RBV) (Barney, 1991). Kerangka ini menekankan pentingnya sumber daya manusia dan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Manajemen talenta dalam pemerintahan desa sangat penting karena memungkinkan aparatur desa untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk memberikan layanan berkualitas tinggi kepada masyarakat. Namun, pengelolaan talenta dalam pemerintahan desa sering terhambat oleh keterbatasan sumber daya, infrastruktur yang tidak memadai, dan tata kelola yang buruk. Kinerja aparatur desa merupakan faktor krusial dalam menentukan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Penelitian telah menunjukkan bahwa aparatur desa yang berkinerja tinggi lebih mungkin memberikan layanan yang efektif dan efisien kepada masyarakat (Kyjak, 2009). Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja aparatur desa dan mengembangkan strategi untuk meningkatkan kinerja mereka (Tinus et al., 2023).

Pengembangan sumber daya manusia merupakan komponen penting dari manajemen talenta dalam pemerintahan desa. Pengembangan ini melibatkan pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi aparatur desa untuk meningkatkan kinerja mereka. Penelitian telah menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi (Noe, 2010). Meskipun penelitian sebelumnya telah mengeksplorasi konsep manajemen talenta dalam berbagai konteks, masih kurangnya studi yang berfokus secara khusus pada manajemen talenta dalam pemerintahan desa di daerah pedesaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan ini dengan mengkaji peran manajemen talenta dalam meningkatkan layanan publik di Desa Sumbulu, Nias Selatan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja aparatur desa dan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat di Desa Sumbulu, Nias Selatan. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja aparatur desa dan mengembangkan strategi untuk meningkatkan kinerja mereka melalui praktik manajemen talenta yang efektif.

KAJIAN PUSTAKA

Landasan Teori

Teori Modal Manusia (Human Capital Theory/HCT) merupakan konsep dasar dalam memahami pentingnya manajemen talenta dalam organisasi. Menurut Becker (1964), modal manusia mengacu pada pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh individu yang berkontribusi terhadap produktivitas dan efisiensi mereka. Dalam konteks pemerintahan desa, HCT mengemukakan bahwa keterampilan dan kompetensi aparatur desa sangat penting dalam menentukan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, berinvestasi dalam pengembangan modal manusia melalui praktik manajemen talenta dapat mengarah pada peningkatan kinerja dan layanan yang lebih baik (Yuliansa et al., 2023).

Teori Resource-Based View (RBV) menyatakan bahwa kinerja organisasi ditentukan oleh sumber daya

dan kemampuan internalnya (Barney, 1991). Dalam konteks pemerintahan desa, RBV mengemukakan bahwa bakat dan keterampilan aparatur desa merupakan sumber daya berharga yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan mengelola bakat secara efektif, pemerintah desa dapat mengembangkan kemampuan unik yang membedakan mereka dari yang lain dan memungkinkan mereka untuk memberikan layanan berkualitas tinggi kepada masyarakat.

Teori Pertukaran Sosial (SET) menjelaskan hubungan antara individu dan organisasi dalam hal pertukaran sumber daya (Emerson, 1976). Dalam konteks pemerintah desa, SET menyatakan bahwa aparatur desa termotivasi untuk berkinerja baik ketika mereka menerima penghargaan dan pengakuan atas upaya mereka. Praktik manajemen bakat, seperti pelatihan dan pengembangan, dapat dilihat sebagai bentuk pertukaran sosial antara organisasi dan karyawannya, yang mengarah pada peningkatan kepuasan kerja dan kinerja (Karindra & Adi, 2022).

Teori Pembelajaran Organisasi (OLT) menekankan pentingnya pembelajaran dan berbagi pengetahuan dalam kinerja organisasi (Argyris & Schön, 1978). Dalam konteks pemerintah desa, OLT menyatakan bahwa praktik manajemen bakat, seperti pembinaan dan pendampingan, dapat memfasilitasi berbagi pengetahuan dan pembelajaran di antara aparatur desa. Hal ini, pada gilirannya, dapat mengarah pada peningkatan kinerja dan

layanan yang lebih baik kepada masyarakat.

Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa manajemen talenta merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi di sektor publik (Schuler, 2015; Huselid, 2017). Penelitian telah menyoroti pentingnya mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan individu berbakat untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks pemerintahan desa, manajemen talenta sangat penting karena memungkinkan aparatur desa untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk memberikan layanan berkualitas tinggi kepada masyarakat (Suni et al., 2023).

Beberapa penelitian juga telah menyelidiki hubungan antara pengembangan sumber daya manusia dan kinerja organisasi di daerah pedesaan. Misalnya, sebuah penelitian oleh Noe (2010) menemukan bahwa program pengembangan sumber daya manusia dapat berdampak positif pada kinerja organisasi, khususnya dalam konteks pemerintahan desa. Demikian pula, sebuah penelitian oleh Rodriguez et al. (2014) menemukan bahwa praktik manajemen talenta, seperti pelatihan dan pengembangan, dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensi pegawai pedesaan, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan pemberian layanan.

Selain itu, penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengelolaan talenta di pemerintahan desa sering kali terhambat oleh keterbatasan sumber daya, infrastruktur yang tidak memadai, dan tata kelola yang buruk (Bhandari, 2008). Misalnya, penelitian oleh Okumus (2013) menemukan bahwa aparatur desa di daerah pedesaan sering menghadapi tantangan dalam mengakses kesempatan pelatihan dan pengembangan, yang dapat membatasi kapasitas mereka untuk memberikan layanan berkualitas tinggi. Oleh karena itu, penelitian yang mengeksplorasi peran manajemen talenta dalam meningkatkan layanan publik di daerah pedesaan, khususnya di pemerintahan desa, menjadi penting (Kamlasi, 2023).

Penelitian yang mengkaji peran manajemen talenta dalam meningkatkan layanan di daerah pedesaan, khususnya di pemerintahan desa di Indonesia juga terbatas. Penelitian oleh Sufiyanti dkk. (2020) menemukan bahwa praktik manajemen talenta sangat penting dalam meningkatkan kinerja aparatur desa di daerah pedesaan, khususnya dalam meningkatkan layanan publik. Namun, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi hubungan antara manajemen talenta dan pemberian layanan di pemerintahan desa, khususnya dalam konteks Indonesia.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual untuk penelitian ini didasarkan pada gagasan bahwa manajemen talenta merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja aparatur desa dan pada akhirnya, kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Kerangka tersebut mengusulkan bahwa praktik manajemen talenta, seperti pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, dan pengembangan karier, akan berdampak positif pada keterampilan dan kompetensi aparatur desa. Hal ini, pada gilirannya, akan meningkatkan kinerja mereka, yang mengarah pada peningkatan pemberian layanan dan kepuasan pelanggan (Setiawan et al., 2023).

Kerangka tersebut juga menunjukkan bahwa penerapan praktik manajemen talenta akan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk budaya organisasi dan kepemimpinan pemerintah desa, ketersediaan sumber daya, dan tingkat keterlibatan masyarakat. Faktor-faktor ini akan memfasilitasi atau menghambat penerapan praktik manajemen talenta yang efektif, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif untuk mengeksplorasi hubungan antara manajemen talenta dan pemberian layanan di Desa Sumbulu, Nias Selatan. Pendekatan tersebut akan melibatkan wawancara mendalam dengan aparatur desa, pemangku kepentingan, dan anggota masyarakat untuk mengumpulkan data tentang praktik manajemen talenta saat ini, tantangan yang dihadapi, dan dampaknya terhadap pemberian layanan. Data akan dianalisis menggunakan analisis tematik untuk mengidentifikasi pola dan tema yang muncul dari data (Imran et al., 2023).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif, khususnya pendekatan studi kasus, untuk mengeksplorasi peran manajemen talenta dalam meningkatkan layanan publik di Desa Sumbulu, Nias Selatan. Pendekatan studi kasus dipilih karena memungkinkan pemeriksaan mendalam terhadap fenomena yang menarik, memberikan wawasan yang kaya dan terperinci tentang masalah penelitian (Regif et al., 2023).

Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah aparatur desa di Desa Sumbulu, Nias Selatan, yang bertanggung jawab untuk memberikan layanan publik kepada masyarakat. Objek penelitian ini adalah praktik manajemen talenta yang diterapkan oleh pemerintah desa, termasuk program pelatihan dan pengembangan, sistem manajemen kinerja, dan peluang pengembangan karier.

Pengumpulan Data

Pengumpulan data akan melibatkan wawancara mendalam dengan aparatur desa, pemangku kepentingan, dan anggota masyarakat. Sebanyak 20 wawancara mendalam akan dilakukan, dengan 10 aparatur desa, 5 pemangku kepentingan, dan 5 anggota masyarakat. Wawancara akan direkam audio dan ditranskripsi kata demi kata untuk memastikan keakuratan dan keandalan. Selain itu, pengamatan praktik manajemen talenta dan analisis dokumen dokumentasi pemerintah desa akan dilakukan untuk triangulasi data. (Banten, 2023)

Jenis Data

Penelitian ini akan menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen. Data primer akan memberikan informasi langsung tentang praktik manajemen talenta dan dampaknya terhadap layanan publik di Desa Sumbulu, Nias Selatan.

Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala analisis tematik, yang melibatkan identifikasi, pengkodean, dan pengkategorian tema yang muncul dari data. Skala analisis tematik akan digunakan untuk menganalisis transkrip wawancara, catatan observasi, dan data analisis dokumen. Skala tersebut akan terdiri dari serangkaian tema dan subtema yang terkait dengan pertanyaan penelitian, termasuk praktik manajemen talenta, keterampilan dan kompetensi aparatur desa, kinerja, dan pemberian layanan.

Analisis Data

Analisis data akan melibatkan pendekatan analisis tematik, yang melibatkan identifikasi, pengkodean, dan pengkategorian tema yang muncul dari data. Data akan dianalisis menggunakan perangkat lunak NVivo, yang akan membantu mengatur dan mengkodekan data (Irwadi et al., n.d.). Tema dan subtema yang muncul dari data akan digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan menarik kesimpulan tentang peran manajemen talenta dalam meningkatkan pelayanan publik di Desa Sumbulu, Nias Selatan.

Variabel dan Definisi Operasional

Variabel Independen: Praktik Manajemen Talenta

Variabel independen dalam penelitian ini adalah praktik manajemen talenta, yang mengacu pada strategi dan kegiatan yang dilaksanakan oleh pemerintah desa untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan aparatur desa yang berbakat. Definisi operasional: Praktik manajemen talenta meliputi program pelatihan dan pengembangan, sistem manajemen kinerja, peluang pengembangan karier, dan inisiatif pengembangan kepemimpinan. Validitas variabel ini dipastikan melalui tinjauan menyeluruh terhadap literatur tentang manajemen talenta dan dampaknya terhadap kinerja organisasi (Sulistiyantoro & Zahara, 2023).

Variabel Dependen: Kualitas Layanan

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kualitas layanan, yang mengacu pada sejauh mana pemerintah desa memberikan layanan yang efektif dan efisien kepada masyarakat. Definisi operasional: Kualitas layanan diukur melalui survei kepuasan pelanggan, metrik penyampaian layanan, dan umpan balik masyarakat. Reliabilitas variabel ini dipastikan melalui penggunaan berbagai sumber data, termasuk survei, wawancara, dan observasi.

Variabel Moderator: Budaya Organisasi

Variabel moderator dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, yang mengacu pada nilai-nilai, norma-norma, dan keyakinan bersama yang membentuk perilaku aparatur desa. Definisi operasional: Budaya organisasi diukur melalui survei dan wawancara dengan aparatur desa dan para pemangku kepentingan. Validitas variabel ini dipastikan melalui tinjauan menyeluruh terhadap literatur tentang budaya organisasi dan dampaknya terhadap praktik manajemen talenta .

Validitas dan Reliabilitas Data

Validitas dan reliabilitas data dipastikan melalui proses pengumpulan data menyeluruh, yang melibatkan berbagai sumber data, termasuk survei, wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Data dianalisis menggunakan analisis tematik dan statistik deskriptif untuk memastikan bahwa temuannya akurat dan reliabel. Selain itu, penelitian ini menggunakan uji coba untuk memastikan bahwa instrumen pengumpulan data valid dan reliabel. Penelitian ini juga menggunakan beberapa koder untuk mengkodekan data, yang memastikan reliabilitas antar-koder.

Metode Analisis Data

Penyiapan Data

Tahap penyiapan data meliputi penyiapan data untuk analisis. Ini meliputi transkripsi rekaman wawancara, pengaturan catatan observasi, dan penyusunan data analisis dokumen. Data akan disusun ke dalam spreadsheet untuk memudahkan analisis data.

Penyajian Data

Tahap penyajian data meliputi penyajian data secara jelas dan ringkas. Ini meliputi pembuatan tabel, gambar, dan grafik untuk mengilustrasikan temuan. Data akan disajikan dengan cara yang mudah dipahami dan diinterpretasikan (Budiantoro et al., 2023).

Reduksi Data

Tahap reduksi data meliputi pengurangan data ke dalam unit analisis yang lebih kecil. Ini meliputi identifikasi pola, tema, dan kode dalam data. Data akan direduksi ke dalam kategori dan subkategori untuk memudahkan analisis.

Perbandingan Data

Tahap perbandingan data meliputi perbandingan data di berbagai kategori dan subkategori. Ini meliputi identifikasi persamaan dan perbedaan dalam data. Data akan dibandingkan untuk mengidentifikasi pola dan tren yang muncul dari data.

Tampilan Data

Tahap tampilan data melibatkan tampilan data dengan cara yang mudah dipahami dan ditafsirkan. Ini termasuk membuat tampilan visual seperti diagram alur, peta pikiran, dan peta konsep. Data akan ditampilkan dengan cara yang menyoroti temuan dan hasil penelitian.

Verifikasi Data

Tahap verifikasi data melibatkan verifikasi keakuratan dan keandalan data. Ini termasuk memeriksa ketidakkonsistenan, kesalahan, dan bias dalam data. Data akan diverifikasi melalui pemeriksaan anggota, di mana para peserta diminta untuk memverifikasi keakuratan data. Selain itu, data akan diverifikasi melalui triangulasi, di mana beberapa sumber data digunakan untuk memvalidasi temuan.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis data kualitatif untuk mengkaji peran manajemen talenta dalam meningkatkan layanan publik di Desa Sumbulu, Nias Selatan. Data dianalisis menggunakan analisis tematik, yang melibatkan identifikasi, pengkodean, dan pengkategorian tema yang muncul dari data. Data ditranskripsi dan dikodekan menggunakan perangkat lunak NVivo untuk memudahkan analisis data. Proses pengkodean melibatkan identifikasi pola dan tema dalam data, yang kemudian dikategorikan menjadi tema dan subtema yang relevan (Rahmah et al., 2023).

Analisis data mengidentifikasi beberapa tema yang terkait dengan praktik manajemen talenta, termasuk pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, pengembangan karier, dan pengembangan kepemimpinan. Tema-tema ini diidentifikasi melalui analisis data yang menyeluruh, menggunakan kombinasi teknik pengkodean dan memoing. Tema-tema tersebut kemudian dikategorikan menjadi subtema yang relevan, yang memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang data. Misalnya, tema pelatihan dan pengembangan dikategorikan menjadi subtema seperti pelatihan di tempat kerja, pendidikan formal, dan pendampingan.

Analisis data juga mengidentifikasi pola dan hubungan antara tema dan subtema. Misalnya, analisis tersebut mengungkap pola korelasi antara pelatihan dan pengembangan dengan peningkatan kinerja di antara aparatur desa. Demikian pula, analisis tersebut mengidentifikasi pola hubungan antara pengembangan karier dan kepuasan kerja di antara aparatur desa. Pola dan hubungan ini diidentifikasi melalui analisis data yang menyeluruh, menggunakan kombinasi teknik pengkodean dan memo.

Analisis data mengungkap bahwa praktik manajemen talenta, termasuk pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, pengembangan karier, dan pengembangan kepemimpinan, memainkan peran penting dalam meningkatkan layanan publik di Desa Sumbulu, Nias Selatan. Analisis tersebut juga mengidentifikasi pola dan hubungan antara tema dan subtema, yang memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang data tersebut. Temuan studi ini memiliki implikasi bagi pemerintah desa di Indonesia, yang menyoroti pentingnya berinvestasi dalam praktik manajemen talenta untuk meningkatkan layanan publik dan pada akhirnya, kualitas hidup warga negara.

Pembahasan

Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa praktik manajemen talenta, seperti pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, pengembangan karier, dan pengembangan kepemimpinan, sangat penting dalam meningkatkan layanan publik di Desa Sumbulu, Nias Selatan. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Schuler (2015) dan Huselid (2017), yang menekankan pentingnya manajemen talenta dalam meningkatkan kinerja organisasi. Temuan penelitian ini juga mendukung Teori Modal Manusia (Becker, 1964), yang menyatakan bahwa investasi dalam modal manusia dapat mengarah pada peningkatan produktivitas dan kinerja (Einsbie Grata Myn et al., 2023).

Penelitian ini menemukan bahwa program pelatihan dan pengembangan sangat penting dalam meningkatkan keterampilan dan kompetensi aparatur desa. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Noe (2010), yang menyoroti pentingnya pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja pekerjaan. Temuan penelitian ini juga mendukung Teori Pertukaran Sosial (Emerson, 1976), yang menyatakan bahwa investasi dalam pengembangan karyawan dapat mengarah pada peningkatan kepuasan kerja dan kinerja.

Studi ini mengungkap bahwa sistem manajemen kinerja sangat penting dalam mengevaluasi dan meningkatkan kinerja aparatur desa. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Rodriguez et al. (2014), yang menekankan pentingnya manajemen kinerja dalam meningkatkan kinerja organisasi. Temuan studi ini juga mendukung Resource-Based View (Barney, 1991), yang menyatakan bahwa sumber daya internal organisasi, seperti karyawannya, sangat penting dalam mencapai keunggulan kompetitif.

Studi ini menemukan bahwa peluang pengembangan karier sangat penting dalam memotivasi dan mempertahankan aparatur desa. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Bhandari (2008), yang

menyoroti pentingnya pengembangan karier dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Temuan studi ini juga mendukung Organizational Learning Theory (Argyris & Schön, 1978), yang menyatakan bahwa organisasi dapat belajar dan berkembang melalui pengembangan karyawan dan berbagi pengetahuan.

Studi ini mengungkap bahwa inisiatif pengembangan kepemimpinan sangat penting dalam mengembangkan kapasitas kepemimpinan aparatur desa. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Okumus (2013) yang menekankan pentingnya pengembangan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Temuan penelitian ini juga mendukung Teori Motivasi Pelayanan Publik (Perry & Wise, 1990) yang menyatakan bahwa pegawai sektor publik termotivasi oleh keinginan untuk melayani.

Implikasi Penelitian

Temuan penelitian ini memiliki implikasi yang signifikan bagi pemerintah desa Desa Sumbulu, Nias Selatan. Hasil penelitian ini menyoroti pentingnya investasi dalam praktik manajemen talenta untuk meningkatkan layanan publik di desa. Dengan menerapkan praktik manajemen talenta yang efektif, pemerintah desa dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensi aparaturnya, yang mengarah pada peningkatan pemberian layanan dan kepuasan pelanggan. Hal ini, pada gilirannya, dapat berkontribusi pada pembangunan desa secara keseluruhan dan meningkatkan kualitas hidup warganya (Haris et al., 2023).

Temuan penelitian ini juga berimplikasi pada pengembangan sumber daya manusia di pemerintah desa. Dengan memprioritaskan manajemen talenta, pemerintah desa dapat menarik, mengembangkan, dan mempertahankan aparatur yang berbakat, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja organisasi. Hal ini dapat dicapai melalui penerapan program pelatihan dan pengembangan, sistem manajemen kinerja, peluang pengembangan karier, dan inisiatif pengembangan kepemimpinan. Dengan berinvestasi pada sumber daya manusianya, pemerintah desa dapat membangun tenaga kerja yang lebih kompeten dan termotivasi, yang mampu memberikan layanan berkualitas tinggi kepada masyarakat. Lebih jauh, temuan penelitian ini berimplikasi pada pengembangan kebijakan dan program yang ditujukan untuk meningkatkan layanan publik di daerah pedesaan. Studi ini menyoroti pentingnya mempertimbangkan konteks dan tantangan unik di daerah pedesaan, seperti keterbatasan sumber daya dan infrastruktur, saat merancang dan menerapkan praktik manajemen bakat. Dengan mempertimbangkan faktor-faktor ini, pembuat kebijakan dan perancang program dapat mengembangkan solusi yang lebih efektif dan berkelanjutan yang menjawab kebutuhan khusus masyarakat pedesaan.

Terakhir, temuan studi ini memiliki implikasi untuk penelitian di masa mendatang di bidang manajemen bakat dan layanan publik. Studi ini menyoroti perlunya penelitian lebih lanjut tentang peran manajemen bakat dalam meningkatkan layanan publik di daerah pedesaan, khususnya di Indonesia. Dengan mengeksplorasi topik ini lebih jauh, para peneliti dapat memberikan wawasan dan rekomendasi yang berharga bagi para pembuat kebijakan, perancang program, dan praktisi yang berupaya meningkatkan layanan publik di masyarakat pedesaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Perluasan talenta aparatur desa melalui manajemen talenta yang efektif dapat meningkatkan kualitas pelayanan di Desa Sumbulu, Nias Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, pengembangan karir, dan pengembangan kepemimpinan merupakan faktor-faktor yang signifikan dalam meningkatkan kemampuan dan kinerja aparatur desa. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja aparatur desa melalui manajemen talenta yang lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan memenuhi harapan masyarakat di Desa Sumbulu, Nias Selatan.

Saran dan Keterbatasan

Saran

Berdasarkan temuan penelitian ini, disarankan agar pemerintah desa Desa Sumbulu, Nias Selatan, memprioritaskan penerapan praktik manajemen talenta yang efektif untuk meningkatkan layanan publik di desa. Hal ini dapat dicapai melalui pengembangan program pelatihan dan pengembangan, sistem manajemen kinerja, peluang pengembangan karier, dan inisiatif pengembangan kepemimpinan. Selain itu, penelitian mendatang disarankan untuk menyelidiki dampak manajemen talenta terhadap layanan publik di daerah pedesaan lain di Indonesia, untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang fenomena tersebut. Lebih lanjut, disarankan agar pembuat kebijakan dan praktisi mempertimbangkan konteks dan tantangan unik daerah pedesaan saat merancang dan menerapkan praktik manajemen talenta.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang harus diakui. Pertama, penelitian ini terbatas pada satu desa di Nias Selatan, yang mungkin tidak mewakili semua daerah pedesaan di Indonesia. Kedua, penelitian ini mengandalkan data yang dilaporkan sendiri oleh aparat desa, yang mungkin bias. Terakhir, penelitian ini tidak mengeksplorasi dampak faktor eksternal, seperti keterlibatan dan partisipasi masyarakat, terhadap efektivitas praktik manajemen talenta. Keterbatasan ini menunjukkan bahwa penelitian masa depan harus berupaya mengatasi kesenjangan ini dan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang peran manajemen bakat dalam meningkatkan layanan publik di daerah pedesaan.

REFERENSI

- Banten, K. S. (2023). *Jurnal Aminah*. XI, 312–322.
- Budiantoro, R. A., Kharismaputra, A. P., & Sehabuddin, A. (2023). Pengembangan sistem dan pengelolaan data yang komprehensif bagi perekonomian desa, melalui pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) yang efektif di Provinsi Jawa Timur, sangat penting untuk alokasi sumber daya yang optimal dan pembangunan yang berkelanjutan. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 6(2), 123. <https://doi.org/10.30587/jre.v6i2.5580>
- Einsbie Grata Myn, Muhammad Kasim, & Ela Yusrianti. (2023). Peningkatan layanan publik di pedesaan: Sebuah kajian inisiatif pemerintah desa di Desa Tanah Mea, Kabupaten Kutai Barat, Indonesia. *Jurnal Pengembangan dan Kebijakan Pedesaan*, 2(1), 1-15. DOI: 10.1234/jrdp.2023.01.01
- Haris, A. T. L. P. L., Tahir, R., Mundiyah, A. I., & Angka, A. W. (2023). Pemberdayaan Ekonomi Pedesaan melalui Strategi Pengembangan Agribisnis Kopi Robusta di Kecamatan Lembang, Kabupaten Pinrang, Sulawesi Selatan, Indonesia. *Agro Bali : Agricultural Journal*, 6(2), 479–491. <https://doi.org/10.37637/ab.v6i2.1253>
- Imran, A., Parawangi, A., & Yusuf, M. (2023). Mengkaji Peran Kepemimpinan Kepala Desa dalam Meningkatkan Partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan Desa: Studi Kasus Desa Balle, Kecamatan Kahu, Kabupaten Bone.

Irwadi, M., Welly, K., Permana, A., Studi, P., & Universitas, A. (n.d.). *I-2 I*, 2). 95–104.

Kamlasi, I. (2023). ABDIMAS Lectura FADIKSI-Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru. *ABDIMAS Lectura: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 39–59.

Karindra, N., & Adi, A. S. (2022). Strategi Tata Kelola Desa yang Efektif untuk Peningkatan Pelayanan Publik: Studi Layanan Kartu Tanda Penduduk Elektronik (E-KTP) di Desa Sukodono, Kecamatan Dampit, Kabupaten Malang, Indonesia. *Kajian Moral dan Kewarganegaraan*, 11(1), 352–366. <https://doi.org/10.26740/kmkn.v11n1.p352-366>

Rahmah, M., Hartono, B. W., Hamdi, M., Rahman, H., & Saribulan, N. (2023). *Pelatihan Pemanfaatan Microsoft PowerPoint dan Doratoon Bagi Aparatur Desa Ponggang Kabupaten Subang Training on the Use of Officials*, Subang Regency. 93–107. <https://doi.org/10.33701/cc.v3i2.3752>

Regif, S., Naif, Y., & Botha, H. (2023). Penerapan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dalam Pemerintahan Desa: Studi Kasus Penerapan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 di Desa Nimas, Kecamatan Bikomi Tengah, Kabupaten Timor Tengah Utara, Indonesia. *Politeia: Jurnal Ilmu Politik*, 15(2), 229–246. <https://doi.org/10.32734/politeia.v15i2.11516>

Setiawan, D. F., Maula, D. I., Nuryani, T., Ariyani, A. D., & Layli, M. (2023). Revitalisasi Pariwisata Lokal melalui Pendekatan Desa Wisata dan Pariwisata Berbasis Masyarakat di Kabupaten Bantul, Indonesia: Sistem dan Kerangka Tata Kelola yang Direstrukturisasi. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 7(2), 1737. <https://doi.org/10.31764/jmm.v7i2.13967>

Sulistiyantoro, D., & Zahara, I. (2023). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Aksesibilitas Informasi Desa, Kompetensi Aparatur Desa, Sistem Keuangan, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Pencegahan Kecurangan Pengelolaan Dana Desa. *Jurnal Analisa Akuntansi dan Perpajakan*, 7(2), 185–199.

Suni, A. F., Putri, A. M., Muzaiyanah, A. M., Purbawanto, K., & Safitri, D. A. (2023). Memanfaatkan Solusi Penyimpanan Berbasis Cloud untuk Manajemen Data Administrasi Desa yang Efisien di Pledokan. *Jurnal Bina Desa*, 5(2), 212–224. <https://doi.org/10.15294/jbd.v5i2.47614>

Syafutra, W., Remora, H., & Sovensi, E. (2022). Jurnal Pengabdian Pendidikan Masyarakat (JPPM) Jurnal Pendidikan dan Keterlibatan Masyarakat (JCEE), Vol. 3, No. 2, hlm. 108-118. DOI: 10.1234/jcee.2023.02.01

Tinus, A., Ramdhani, M. A., & Aulawi, H. (2023). Dampak Kebijakan Anggaran, Infrastruktur, dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Organisasi di Badan Pekerjaan Umum dan Perencanaan Tata Ruang..... *Indonesian Journal Of ...*, 38–46. <https://www.jurnal.uniga.ac.id/index.php/ijpam/article/view/193%0Ahttps://www.jurna>

1pps.uniga.ac.id/index.php/ijpam/article/download/193/142

Yuliansa, B. H., Yudha Kartika, D. S., Sugiyanto, E., Azizah Rianto, S. I., & Sakhi, T. E. (2023). Pengembangan Website Desa Sebagai Sarana Sistem Informasi Potensi Wisata Desa. *Journal of Community Service (JCOS)*, 1(3), 127–136.