

## **Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Usaha Pertanian Cengkeh di Desa Iyok Kabupaten Bolaang Mongondow Utara**

Zaskia Pontoh<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Terbuka, Zaskia1@gmail.com

### **Abstrak**

Usaha pertanian cengkeh di Desa Iyok, Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, merupakan salah satu sektor penting dalam perekonomian lokal. Namun, petani cengkeh di Desa ini masih menghadapi beberapa tantangan, seperti rendahnya produktivitas dan kesejahteraan petani. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, yang berdampak pada rendahnya kualitas sumber daya manusia dan kurangnya kemampuan manajerial petani. Tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dalam usaha pertanian di Desa Iyok. Penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia dan memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam usaha pertanian cengkeh di Desa Iyok. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam dan observasi. Penelitian ini melibatkan petani cengkeh, pemerintah desa dan lembaga terkait sebagai informan kunci. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode analisis tematik untuk mengidentifikasi pola dan tema yang terkait dengan strategi pengelolaan sumber daya manusia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dalam usaha pertanian cengkeh di Desa Iyok meliputi pelatihan dan penyuluhan, penggunaan teknologi pertanian, kerja sama antara petani dan pemerintah, pembangunan kemampuan manajerial petani, peningkatan kualitas sumber daya manusia. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia adalah kemampuan manajerial petani, kualitas sumber daya manusia, dan dukungan pemerintah. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan strategi pengembangan sumber daya manusia dalam usaha pertanian cengkeh di Desa Iyok dan daerah lainnya. Penelitian ini juga memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam usaha petani cengkeh di Desa Iyok, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan petani.

Kata kunci: strategi pengelolaan sumber daya manusia, pertanian cengkeh, pendekatan kualitatif

## 1. Pendahuluan

Pertanian merupakan salah satu sektor utama dalam perekonomian di Indonesia, khususnya di daerah pedesaan. Salah satu Komoditas unggulan disektor perkebunan adalah cengkeh yang memiliki nilai ekonomi tinggi dan berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat petani. Desa Iyok, yang terletak di kabupaten bolaang mongondow utara, dikenal sebagai salah satu daerah penghasil cengkeh dengan potensi lahan yang cukup luas dan subur. meskipun demikian, potensi tersebut belum sepenuhnya dimanfaatkan secara optimal. Fenomena dilapangan menunjukkan bahwa sektor pertanian cengkeh di Desa Iyok masih menghadapi berbagai tantangan, terutama dalam aspek pengelolaan sumber daya manusi (SDM). Permasalahan utama meliputi rendahnya tingkat pendidikan petani, kurangnya pelatihan kerja, sistem manajemen tenaga kerja yang belum tertata dengan baik, serta minimnya perencanaan kerja yang sistematis dan inovatif. Usaha tani yang dijalankan secara tradisional dan kurang efisien turut menghambat peningkatan hasil produksi. Hal ini menjadi indikator bahwa strategi pengelolaan SDM yang diterapkan selama ini belum mampu menjawab kebutuhan sektor pertanian secara optimal.

Untuk memahami permasalahan tersebut secara lebih mendalam, penelitian ini mengacu pada beberapa teori yang relevan. teori manajemen sumber daya manusia, menurut dessler (2020), menekankan pentingnya perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian tenaga kerja untuk mencapai efisiensi kerja. Selain itu, teori strategi manajemen SDM dari armstrong dan taylor (2020) menyatakan bahwa pengembangan SDM merupakan pendekatan jangka panjang yang penting dalam meningkatkan kapasitas individu maupun tim kerja disektor pertanian. Teori produktivitas tenaga kerja, menurut handoko (2020), juga menunjukkan bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan, dan kondisi kerja. Sementara itu, teori pemberdayaan petani, menurut supriatna (2020), menekankan pentingnya peningkatan kapasitas petani agar dapat berdaya secara mandiri melalui pelatihan dan akses terhadap informasi.

Berdasarkan fenomena dan teori-teori tersebut, terdapat kesenjangan (gap) antara potensi besar sektor pertaniuan cengkeh di Desa Iyok dengan lemahnya sistem pengelolaan SDM yang ada. Kondisi ini menjadi alasan utama dilakukannya penelitian, yang bertujuan

untuk menganalisis strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam usaha pertanian cengkeh di Desa Iyok. Penelitian ini penting karena diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam merumuskan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif dan efisien guna meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan petani cengkeh di wilayah tersebut.

## **2. Hasil Dan Pembahasan Penelitian Hasil Penelitian**

Desa Iyok terletak di Kecamatan Bolangitang Barat, Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, Provinsi Sulawesi Utara. Merupakan salah satu daerah penghasil cengkeh dengan potensi lahan yang subur dan produktif. Sebagian besar masyarakat di Desa ini bermata pencaharian sebagai petani, dengan komoditas utama berupa cengkeh. Meskipun memiliki potensi hasil pertanian yang cukup besar, pengelolaan tenaga kerja dalam sektor pertanian cengkeh di Desa Iyok masih bersifat tradisional dan belum menerapkan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia modern. Berdasarkan hasil penelitian lapangan yang dilakukan di Desa Iyok, Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, diperoleh berbagai informasi penting terkait strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam usaha pertanian cengkeh. Secara umum, pengelolaan SDM di wilayah ini masih bersifat tradisional, tetapi terdapat beberapa strategi yang berkembang secara kontekstual berdasarkan kebutuhan petani dan kondisi lingkungan.

Temuan utama penelitian berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Gusti, selaku pengelola usaha pertanian cengkeh di Desa Iyok, diketahui bahwa strategi pengelolaan tenaga kerja dilakukan secara sederhana namun cukup efektif dalam menunjang kelancaran proses panen. Beberapa strategi pengelolaan yang ditemukan antara lain:

No	Strategi Pengelolaan	Deskripsi	Evaluasi Efektivitas	Kendala yang Dihadapi
1	Rekrutmen tenaga kerja dilakukan secara informal dengan mempertimbangkan kedekatan atau tetangga sekitar tanpa kontrak tertulis	Tenaga kerja dipilih dari warga sekitar melalui pendekatan informal dan rekomendasi.	Cukup efektif dalam memenuhi kebutuhan saat panen.	Tidak semua tenaga kerja memiliki pengalaman memetik cengkeh. Sehingga mempengaruhi produktivitas.
2	Penentuan Upah Borongan	Upah dihitung berdasarkan jumlah cengkeh yang dipetik (Rp100.000–Rp150.000/hari).	Meningkatkan semangat kerja tenaga produktif.	Tenaga kerja baru kurang produktif.
3	Jam Kerja Fleksibel	Pekerjaan dimulai sekitar pukul 05.00 hingga 13.00 WITA	penyesuaian terhadap kebutuhan cuaca dan kondisi lapangan.	Sering terjadi keterlambatan kedatangan tenaga kerja yang menghambat efisiensi waktu panen
4	Pelatihan Langsung di Lapangan	Tenaga kerja baru belajar langsung dari tenaga kerja lama tentang teknik panen yang cengkeh.	Efisien dan hemat biaya pelatihan.	Waktu adaptasi cukup lama dan tidak semua pekerjaan memami teknik panen yang benar.
5	Pendekatan Kekeluargaan	Digunakan untuk membangun suasana kerja yang harmonis dan meningkatkan loyalitas tenaga kerja.	Membantu menurunkan tingkat pergantian tenaga kerja.	Tidak semua tenaga kerja merespons pendekatan ini secara positif

6	Motivasi kerja	Ketika harga tinggi,	Tidak efektif	Original Article Namun, ketika harga
	dipengaruhi musim dan harga komoditas semangat kerja tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh waktu panen dan harga jual cengkeh	partisipasi tenaga kerja meningkat.		turun, banyak petani beralih kepekerjaan lain atau meninggalkan lading untuk sementara waktu.
7	Rekrutmen tenaga kerja yang bersifat non-formal dan relasional	Proses rekrutmen dilakukan secara formal. Tenaga kerja diperoleh dari lingkungan sekitar seperti keluarga, kerabat atau tetangga.	Kriteria utamanya bukan ijazah atau sertifikasi, melainkan pengalaman, loyalitas dan hubungan social.	Hal ini menunjukkan bahwa dalam masyarakat agraris seperti di Desa Iyok, nilai-nilai kekeluargaan dan kepercayaan masih menjadi dasar utama umum dalam memilih tenaga kerja.
8	Pembagian tugas berdasarkan pengalaman dan gander	Pembagian kerja diladang cengkeh dilakukan berdasarkan pengalaman dan jenis kelamin	Laki-laki biasanya melakukan pekerjaan berat seperti memanjat pohon cengkeh dan pemngkasan, sementara perempuan bertugas dalam pengumpulan dan pemilihan hasil panen	Tugas-tugas ini tidak tertulis, namun sudah menjadi kebiasaan yang diwariskan secara turun-temurun.

Dari hasil observasi pada masa panen bulan Agustus, diperoleh data sebagai berikut:

- Jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan: 10 orang.
- Rata-rata hasil panen: 150 kg/orang/hari.
- Jumlah tenaga kerja yang produktif: 7 orang.
- Tiga tenaga kerjs lainnya memiliki perfrma dibawah rata-rata, sebagian besar merupakan tenaga kerja baru.

Pembahasan berdasarkan teori dan penelitian terdahulu. Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa strategi pengelolaan SDM yang yang diterapkan masih bersifat konvensional dan belum mencerminkan prinsip manajemen modern. Menurut nawawi (2020), manajemen SDM dalam agribisnis harus mencakup fungsi-fungsi seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan, pengembangan dan evaluasi. Dalam konteks Desa Iyok, fungsi-fungsi tersebut sebagian besar belum dilaksanakan secara formal, namun muncul dalam bentuk praktik kultural dan local. Ini menunjukkan bahwa pendekatan manajemen SDM perlu disesuaikan dengan local (contextual), proses pelatihan secara turun temurun yang ditemukan dilapangan sejalan dengan teori Vygtsky yang menekankan pentingnya interaksi social dalam pembelajaran. Anak-anak dan tenaga kerja baru belajar dari interaksi dengan pekerjaan senior dalam kegiatan nyata, bukan melalui pembelajaran klasikal, penelitian terdahulu oleh sari dan wibowo (2020) dalam studi mereka mengenai tenaga kerja pada pertanian rempah disulawesi selatan, ditemukan bahwa pengelolaan SDM yang berbasisis kekeluargaan lebih efektif dalam membangun kepercayaan dan semangat kerja.

Hal ini serupa terjadi di Desa Iyok, dimana kedekatan social memperkuat produktivitas kerja, konsep kepemimpinan non-formal yang muncul dilapangan dapat dikaitkan dengan dengan teori model social dari Putnam (2020). Tokoh-tokoh masyarakat yang dihormati berperan besar dalam mempengaruhi keputusan dan sikap kerja petani. Ini menunjukkan bahwa social adalah faktor penting dalam pengelolaan SDM dikomunitas agraris. Tidak adanya sistem evaluasi dan perencanaan jangka panjang menunjukkan bahwa pengelolaan SDM belum dilihat sebagai investasi oleh petani. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh hermawan (2020) yang menemukan bahwa sebagian besar petani kecil di Indonesia belum memprioritaskan pengembangan SDM karena kerbatasan informasi, waktu dan sumber daya. menurut Armstrong dan taylor (2020), proses rekrutmen yang baik seharusnya mempertimbangkan keahlian dan pengalaman tenaga kerja.

Namun di Desa Iyok, proses rekrutmen masih berdasarkan relasi social dan tidak mempertimbangkan kompetensi kerja. Lebih lanjut, handoko (2020) menjelaskan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh pelatihan dan keterampilan kerja. Strategi pelatihan dilapangan yang diterapkan di Desa Iyok memang hemat biaya, namun kurang optimal dalam membekali tenaga kerja baru dengan teknik panen yang benar. Hal ini berdampak pada hasil kerja yang tidak merata dan efisiensi yang rendah. Dalam konteks pemberdayaan petani, suprianto (2020) menyebutkan bahwa pelatihan dan penyuluhan sangat penting untuk meningkatkan kapasitas teknis petani. Sayangnya sebagian besar petani dan tenaga kerja di Desa Iyok belum pernah mengikuti pelatihan formal dari lembaga pertanian, dan pengetahuan yang dimiliki hanya diperoleh secara turun temurun.

Keterbatasan lainnya adalah tidak adanya organisasi atau kelompok tani yang aktif. Kerja sama antarpetani dan akses terhadap informasi serta pelatihan menjadi minim. Padahal menurut teori pemberdayaan dan pengelolaan sumber daya manusia, keberadaan kelompok tani dapat membantu meningkatkan produktivitas secara kolektif. Dari hasil dan pembahasan diatas, dapat ditarik beberapa implikasi penting, perlunya intervensi lembaga pemerintah dan swasta dukungandari dinas pertanian atau lembaga swadaya masyarakat sangat diperlukan dalam memberikan pelatihan, membuka akses informasi dan membangun struktur kelompok tani yang formal. Pembelajaran berbasis praktek yang telah terjadi secara turun temurun dapat dikembangkan lebih lanjut melalui program pelatihan terpadu dengan penekatan partisipatif. Dibutuhkan sistem insentif yang dapat meningkatkan motivasi kerja tenaga tani, sekaligus evaluasi kinerja agar setiap proses pertanian berjalan lebih efektif.

Strategi perbaikan pengelolaan SDM berdasarkan kelemahan-kelemahan yang ditemukan, beberapa starategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM dalam usaha pertanian cengkeh di Desa Iyok antara lain:

- Pelatihan penyuluhan formal: meningkatkan kemampuan tenaga kerja melalui pelatihan teknis sebelum musim panen dimulai.
- Penggunaan teknologi sederhana: seperti alat bantu panen (contohnya banggul) agar proses panen lebih aman dan efisien.
- Penguatan organisasi tani:membentuk dan mengaktifkaan kelompok tani sebagai wadah kerja sama dan pertukaran informasi antarpetani.
- Peningkatan kemampuan manajerial petani: melalui pelatihan manajemen usaha tani agar pengelolaan tenaga kerja lebih terstruktur dan professional.

Berdasarkan temuan dan pembahasan, strategi-strategi berikut disarankan untuk memperkuat pengelolaan SDM di desa iyok:

- Formalitas struktur organisasi kelompok tani: mendorong pembentukan dan penguatan organisasi kelompok tani agar ada pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas.
- Pelatihan berbasis kebutuhan petani: menyelenggarakan pelatihan teknis mengenai teknis budidaya cengkeh, manajemen SDM dan kewirausahaan pertanian yang sesuai dengan kebutuhan local.
- Penerapan insentif berbasis produktivitas: menyusun sistem pemberian upah dan bonus yang disesuaikan dengan hasil kerja atau produktivitas tenaga kerja.
- Pengembangan kepemimpinan tani: memberikan pelatihan kepemimpinan bagi tokoh masyarakat atau petani yang potensial agar dapat berfungsi lebih efektif sebagai penggerak komunitas.
- Pelatihan terstruktur berbasis komunitas: melibatkan tokoh petani dan penyuluh dalam memberikan pelatihanteknis dan manajemen sederhana kepada petani secara berkelanjutan.
- Pemberdayaan petani muda: mendorong keterlibatan generasi muda melalui program pelatihan inovasi pertanian, kewirausahaan tani, serta memanfaatkan teknologi digital pertanian.

### **3. Kesimpulan**

#### **Kesimpulan**

Penelitian tentang strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam usaha pertanian cengkeh di Desa Iyok, Kabupaten Bolaang Mongondow Utara menunjukkan bahwa pengelolaan SDM sangat penting untuk meningkatkan kinerja usaha petani cengkeh, pengembangan keterampilan dan pengetahuan petani, pengelolaan tenaga kerja yang efektif, dan meningkatkan kesejahteraan petani. Beberapa aspek yang perlu diperhatikan dan dikembangkan dalam pengelolaan sumber daya manusia meliputi cara tenaga kerja memanfaatkan waktu yang ada, penetapan sistem upah yang efektif untuk tenaga panen, serta sosialisasi kepada masyarakat

Desa Iyok untuk mendorong mereka berpartisipasi dalam usaha tersebut guna meningkatkan perekonomian mereka. Untuk meningkatkan efisiensi, waktu tenaga kerja dapat disesuaikan dan pembuatan SOP akan menunjang keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia. Selain itu, ada baiknya memberikan opsi tambahan bagi tenaga panen yang ingin mendapat upah lebih dengan upah yang dapat disesuaikan diluar jam kerja dapat dilakukan sistem upah perkilogram. Dengan volume cengkeh yang terbilang banyak tenaga panen yang mengambil jam tambahan akan dapat meringankan resiko kerugian cengkeh yang tidak dipanen.

### **Saran**

Pastikan penelitian ini fokus pada kebutuhan dan kondisi dan kondisi lokal Desa Iyok Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, hingga hasilnya dapat bermanfaat bagi masyarakat setempat, lakukan kolaborasi dengan stakholder terkait, seperti petani cengkeh, dan pemerintah daerah, untuk memastikan penelitian ini relevan bermanfaat bagi semua pihak dan diharapkan dapat mencakup pengembangan dan evaluasi program pelatihan serta sosialisasi guna meningkatkan keterampilan tenaga kerja yang dapat berdampak pada pencapaian hasil panen yang lebih optimal.

## **4. Daftar Pustaka**

- Citriadin, Y. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif: Suatu Pendekatan Dasar*. Mataram: Sanabil Richard Walton. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ideas Publishing
- Imran, S., & Indriani, R. (2022). *Ekonomi Produksi Pertanian*. Gorontalo: Ideas Publishing
- Manajemen Sumber stone, cox dan gavin 2020*). *Pengelolaan kinerja*. Sidoarjo: Badan Penerbit Universitas Riau UR Press
- Ricky W Griffin. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: Universitas Sam Ratulangi (Unsrat Press)
- Michael Armstrong dan Gary Dessler. (2020). *Analisis kebutuhan tenaga kerja*. Surabaya: universitas multimedia
- Sabrina, R. (2021). *Peranan Manajemen SDM dalam Organisasi*. Medan: Umsu Press
- Salim, M. N., Susilastuti, D., & Setyowati, R. (2019). Analisis produktivitas penggunaan tenaga kerja pada usahatani kentang. *AGRISIA-Jurnal Ilmu-Ilmu Pertanian*, 12(1).

---

Siagian, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Pustaka Pelita Indonesia

Original Article

- Supatminingsih, T. (2022). Peranan Sumber Daya Manusia dalam Mewujudkan Pertanian Indonesia yang Unggul. *Journal of Economic Education and Entrepreneurship Studies*, 3(1), 241-252.
- Tewu, M. E. (2015) Peranan sumber daya manusia dalam meningkatkan aktivitas kelompok tani di Desa Tember. *Acta Diurna Komunikasi*, 4(3).
- Wuli, R. N. (2023). Penerapan manajemen sumber daya manusia pertanian untuk menciptakan petani unggul demi mencapai ketahanan pangan. *Jurnal Pertanian Unggul*, 2(1),