

Model Pengorganisasian Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Potensi Cengkeh Di Desa Golo Lobos, Kabupaten Manggarai Timur

Hersanius Kurnia Peong^{1*}, Kristoforus Toni Harjo², Yohana CIntami Lerry³, Marianus Duman⁴, Mappiasse⁵

¹⁻⁵ Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik, Politeknik eLBajo Commodus, Labuan Bajo, Indonesia

Corresponding Author*

Nama Penulis : Hersanius Kurnia Peong
E-mail : ecankp19@gmail.com

Diterima : 24 Maret 2026
Direvisi : 22 April 2026
Diterbitkan : 30 April 2026

Abstract

This study aims to analyze and develop a human resource organizing model in managing clove potential in Golo Lobos Village, East Manggarai Regency. A descriptive qualitative approach was applied using interviews, observation, and documentation techniques. The findings indicate that human resource organizing is not yet optimal, as shown by unclear task distribution, weak organizational structure, limited coordination, and low levels of training and capacity building. The developed model positions BUMDes as a supply chain integration institution that manages distribution, price stabilization, and market access. This model is expected to improve the effectiveness of clove resource management in a more structured, coordinated, and sustainable way at the village level.

Keywords: human resource organization, BUMDes, clove, supply chain, village

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengembangkan model pengorganisasian sumber daya manusia dalam pengelolaan potensi cengkeh di Desa Golo Lobos, Kabupaten Manggarai Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengorganisasian SDM masih belum optimal, ditandai dengan belum jelasnya pembagian tugas, struktur organisasi yang lemah, koordinasi yang terbatas, serta rendahnya kegiatan pelatihan. Model yang dikembangkan menempatkan BUMDes sebagai lembaga penghubung rantai pasok yang berfungsi mengatur distribusi, stabilisasi harga, dan akses pasar. Model ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan potensi cengkeh secara terstruktur, terkoordinasi, dan berkelanjutan di tingkat desa.

Kata kunci: pengorganisasian SDM, BUMDes, cengkeh, rantai pasok, desa

PENDAHULUAN

Dalam pengembangan perekonomian nasional, pertanian menjadi salah satu bidang penting yang perlu dikembangkan. Hal ini menjadi catatan penting bagi seluruh pemangku kepentingan, khususnya Pemerintah Daerah dan Pemerintah Desa. Eksistensi pengembangan pertanian di wilayah pedesaan memberikan banyak manfaat, bukan hanya bagi masyarakat desa, tetapi juga masyarakat perkotaan untuk lebih memahami dan mengapresiasi bidang pertanian yang menjadi sarana edukasi (Kartika & Edison, 2021). Pengembangan model pertanian tergolong cepat yang mulanya dikembangkan di beberapa negara berkembang sebagai sebuah model pengembangan yang potensial untuk memelihara SDA serta untuk mendukung proses peningkatan ekonomi masyarakat lokal (Suhartawan, 2022). Fakta tersebut

semakin memperkuat posisi pengembangan pertanian agrotani sebagai salah satu sumber perekonomian masyarakat.

Dalam pengembangan pertanian desa, dibutuhkan sumber daya pendukung yang menjadi garda terdepan dalam aktivitas operasionalnya, salah satunya adalah sumber daya manusia. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian bahwa kekuatan dasar setiap perusahaan pariwisata adalah sumber daya manusia (Rihardi, 2021). Keberadaan sumber daya manusia sebagai pendukung utama menjadi perhatian seluruh pemangku kepentingan dalam melakukan pengaturan dan pengelolaan yang berkelanjutan. Hal ini diperkuat penelitian terdahulu bahwa salah satu upaya dalam menciptakan desa maju yang berkelanjutan adalah pengelolaan SDM yang ada di dalamnya (Peong et al., 2023).

Desa Golo Lobos merupakan salah satu desa di Kabupaten Manggarai Timur yang memiliki potensi cengkeh. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Republik Indonesia tentang berat bersih ekspor bulanan hasil pertanian berdasarkan komoditas per Juni 2025 menunjukkan bahwa sejak bulan Januari sampai Juni 2025 terjadi fluktuasi dengan total 150,6 Ton (Badan Pusat Statistik RI, 2025). Hal ini menunjukkan bahwa potensi produk cengkeh sangat tinggi untuk dikembangkan dan menjadi salah satu pilar ekspor pertanian Republik Indonesia. Data tersebut menunjukkan bahwa potensi Cengkeh di Desa Golo Lobos layak untuk dikembangkan menjadi komoditas ekspor karena potensi luas lahan yang besar yaitu 40 – 60 Ha. Hasil observasi peneliti menunjukkan bahwa, hampir 2.800 penduduk Desa Golo Lobos berprofesi sebagai petani dan pengusaha cengkeh.

Meskipun memiliki potensi sumber daya alam dan jumlah pelaku usaha yang besar, pengembangan cengkeh di Desa Golo Lobos belum didukung oleh sistem pengorganisasian sumber daya manusia yang optimal dari Pemerintah Desa. Hal ini terlihat dari belum jelasnya pembagian peran, struktur pengelola, serta mekanisme koordinasi antar pelaku. Salah satu, kendala dalam Pembangunan desa adalah sumber daya manusia (Nerci et al., 2024). Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada analisis pengorganisasian sumber daya manusia dalam mendukung pengembangan cengkeh di Desa Golo Lobos.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam pengembangan sektor pertanian dan ekonomi lokal. Pengembangan sektor berbasis pertanian membutuhkan keterlibatan masyarakat lokal yang terorganisir agar dapat memberikan nilai tambah ekonomi (Kartika dan Edison, 2021). Model pengembangan berbasis sumber daya lokal hanya dapat berjalan efektif jika didukung oleh kelembagaan dan sistem pengorganisasian yang jelas (Suhartawan, 2022). Sumber Daya Manusia lokal menjadi faktor penting dalam keberhasilan pengelolaan sektor berbasis jasa dan produksi (Rihardi, 2021). Sebagian besar penelitian tersebut berfokus pada aspek pengembangan umum, kapasitas SDM, dan strategi peningkatan ekonomi, belum secara spesifik menelaah model pengorganisasian SDM lokal dalam pengelolaan potensi komoditas pertanian di tingkat desa. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada model pengorganisasian sumber daya manusia dalam pengelolaan potensi cengkeh di Desa Golo Lobos, Manggarai Timur.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan hal penting dalam menggerakkan roda organisasi dalam jangka panjang (Syahiruddin, et al., 2026). Selain itu, pengelolaan terhadap manusia juga menjadi sistem terintegrasi yang dapat memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai daya saing organisasi (Sangapan et al., 2025; Ginting, 2024). Pengelolaan SDM juga memiliki esensi untuk mengelola tenaga kerja agar dapat memberikan kinerja optimal dalam mencapai

tujuan (Udul, et al.,2023). Fungsi manajemen sumber daya manusia dalam mengelola lembaga seperti desa tetap mengacu pada beberapa fungsi penting yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi (Novia dan Veri, 2026). Beberapa fungsi manajerial tersebut bertujuan untuk melaksanakan beberapa fungsi operasional seperti pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan masyarakat dan desa secara kelembagaan (Syachrani et al., 2023).

Fungsi Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan salah satu fungsi manajerial dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat menciptakan sistem kerja yang terstruktur sehingga setiap individu dapat bekerja secara optimal sesuai dengan kompetensinya (Wiguna et al., 2026). Pengorganisasian juga merupakan proses pengklasifikasian dan pembagian kerja dalam tujuan yang diharapkan organisasi agar dapat berjalan efektif (G. A. M. . Putri et al., 2022). Fungsi pengorganisasian terkait dengan bagaimana pelaksanaan berbagai tugas dan fungsi dalam organisasi (Barus et al., 2025). Indikator penerapan fungsi pengorganisasian adalah *job description* atau pembagian tugas, struktur organisasi atau hubungan kerja, kepengurusan, kegiatan operasional dan Latihan dan pengembangan sebagai upaya peningkatan kapasitas anggota organisasi (Anas et al., 2022).

Pengelolaan Potensi Pertanian

Pengelolaan potensi pertanian memerlukan dukungan dari pemerintah setempat sebagai dinamistaor dan fasilitator bersama petani dalam pembangunan pertanian desa serta menjalin kemitraan dengan pihak swasta dan akademisi untuk terlibat dalam pembangunan pertanian (Kurniati & Indrawati, 2023). Terdapat beberapa hal penting dalam pengelolaan potensi pertanian desa yaitu kemampuan identifikasi potensi yang tersedia, pemanfaatan sumber daya secara efektif, pengelolaan proses produksi, keberadaan kelompok tani, dan upaya pengembangan dan keberlanjutan hasil pertanian (Putri et al., 2025).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menganalisis dan merumuskan sebuah model pengorganisasian sumber daya manusia dalam pengelolaan potensi cengkeh di Desa Golo Lobos, Kabupaten Manggarai Timur yang merupakan salah satu penghasil cengkeh terbanyak di NTT. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman mendalam mengenai kondisi nyata implementasi pengorganisasian SDM, termasuk struktur, peran, serta dinamika yang terjadi di tingkat Masyarakat dan kelembagaan desa. Penelitian dilaksanakan di Desa Golo Lobos pada tahun 2026 dengan beberapa informan yang dipilih secara *purposive sampling*, yaitu Kepala Desa, perangkat desa, Dusun, ketua dan anggota kelompok tani, petani cengkeh, dan tokoh masyarakat yang memahami pengelolaan potensi desa. Data yang digunakan terdiri dari data primer yang diperoleh melalui wawancara mendalam dan observasi, serta data sekunder dari dokumen desa.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memperoleh informasi yang lengkap. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, sedangkan keabsahan data diuji menggunakan teknik triangulasi sumber dan metode. Hasil analisis penelitian digunakan untuk merumuskan sebuah model pengorganisasian sumber daya manusia yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan pengelolaan potensi cengkeh di Desa Golo Lobos.

HASIL DAN DISKUSI

Kondisi Umum Pengorganisasian SDM Desa Golo Lobos

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti, ditemukan bahwa kondisi penerapan fungsi pengorganisasian dalam pengelolaan potensi cengkeh di Desa Golo Lobos masih belum berjalan secara optimal, khususnya dalam manajemen rantai pasokan. Hal ini dapat dilihat dari belum adanya sebuah sistem yang terintegrasi dan terstruktur dalam pengelolaan aktivitas pertanian cengkeh.

Pemerintah Desa menyatakan : *selama ini masyarakat bekerja secara masing-masing, belum ada pengelolaan yang terorganisir secara formal dari desa*. Hal serupa juga disampaikan oleh salah satu petani yang mengatakan : *kami kerja sendiri-sendiri, belum ada kelompok yang betul-betul mengatur kegiatan cengkeh secara Bersama dalam pengelolaan cengkeh dari tanam sampai panen*. Hasil observasi peneliti juga menunjukkan bahwa aktivitas pengelolaan cengkeh lebih bersifat individual, sementara dokumentasi desa juga belum menunjukkan adanya struktur resmi yang mengatur pengelolaan tersebut. Pengelolaan SDM masih bersifat informal dan belum terlembaga.

Selain itu, temuan lain terkait pembagian tugas juga belum dilakukan karena belum adanya Lembaga khusus yang mengatur pengelolaan yang sistematis. Berdasarkan hasil wawancara, sebagian besar petani bekerja secara mandiri tanpa pembagian peran.

Salah satu informan menyatakan: *tidak ada pembagian tugas, semua petani mengurus kebunnya masing-masing dari tanam sampai jual*. Perangkat desa juga mengungkapkan bahwa: *belum ada pembagian tugas yang resmi karena belum dibentuk tim atau kelompok khusus untuk pengelolaan cengkeh*. Hasil observasi di lapangan juga menunjukkan bahwa tidak terdapat pembagian tugas atau peran seperti pengelola produksi, distribusi, atau pemasaran.

Temuan lain menunjukkan bahwa struktur organisasi dalam pengelolaan potensi cengkeh di Desa Golo Lobos belum terbentuk secara jelas. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak Desa, diperoleh informasi : *memang belum ada struktur khusus untuk pengelolaan cengkeh, masih sebatas kelompok tani yang belum aktif*.

Ketua kelompok tani juga menyampaikan bahwa : *kelompok tani ada, tetapi belum berjalan maksimal dan belum punya kepengurusan yang aktif serta belum mengarah ke produk cengkeh*. Hasil dokumentasi menunjukkan bahwa tidak terdapat dokumen resmi terkait struktur organisasi atau kepengurusan aktif dalam pengelolaan cengkeh. Dengan demikian, melalui triangulasi sumber dan metode, dapat disimpulkan bahwa kelembagaan pengelolaan masih lemah dan belum terstruktur. Kegiatan operasional dalam pengelolaan cengkeh di Desa Golo Lobos masih belum terkoordinasi.

Berdasarkan wawancara, kegiatan yang dilakukan petani lebih bersifat individual. Salah satu petani menyatakan *kami bekerja sendiri, tidak ada kegiatan bersama kecuali saat panen kadang saling bantu*. Perangkat desa juga menambahkan bahwa: *belum ada kegiatan rutin yang dikelola bersama, seperti pertemuan kelompok atau perencanaan Bersama*. Hasil observasi menunjukkan bahwa interaksi antar petani hanya terjadi secara informal tanpa adanya forum resmi. Selain itu, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di Desa Golo Lobos masih terbatas. Berdasarkan wawancara, sebagian besar petani belum pernah mengikuti pelatihan terkait pengelolaan cengkeh. Salah satu informan menyatakan: *kami belum pernah dapat pelatihan khusus, hanya belajar dari pengalaman sendiri secara turun-temurun*. Kepala Desa juga menyampaikan bahwa: *pelatihan belum dilakukan secara rutin karena keterbatasan program dan dukungan dari pihak terkait*. Hasil dokumentasi menunjukkan minimnya program pelatihan yang tercatat dalam kegiatan desa.

Temuan penelitian tersebut menunjukkan bahwa penerapan manajemen pengorganisasian SDM

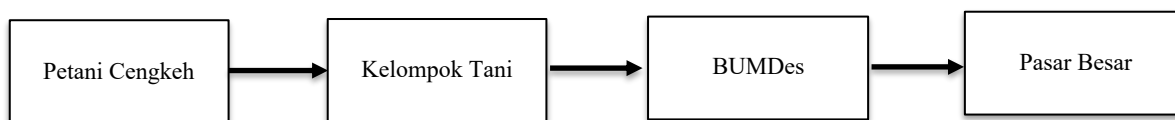
dalam pengelolaan potensi cengkeh di Desa Golo Lobos masih bersifat informal dan belum terintegrasi dalam suatu sistem kelembagaan. Pola kerja masyarakat yang masih tradisional dan individual dan belum memiliki sistem yang terstruktur menunjukkan bahwa fungsi pengorganisasian belum berjalan secara optimal yang sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa pengembangan potensi berbasis sumber daya lokal tidak akan berjalan efektif tanpa dukungan kelembagaan dan sistem organisasi (Suhartawan (2022)). Secara teoritis, pengorganisasian menuntut adanya penyusunan struktur dan koordinasi kerja, sehingga ketiadaan sistem tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara praktik di lapangan dengan konsep ideal manajemen sumber daya manusia.

Selanjutnya, tidak adanya pembagian tugas yang jelas memperkuat lemahnya penerapan fungsi pengorganisasian. Seluruh petani masih menjalankan aktivitas secara mandiri tanpa spesialisasi peran. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa pengelolaan berbasis masyarakat memerlukan pembagian peran yang jelas agar mampu meningkatkan nilai tambah ekonomi (Kartika dan Edison, 2021). Dalam perspektif teori pengorganisasian, pembagian kerja merupakan prinsip utama untuk menciptakan efisiensi, sehingga ketiadaan *job description* berdampak pada rendahnya efektivitas pengelolaan potensi cengkeh.

Dari aspek struktur organisasi dan kepengurusan, penelitian ini menemukan bahwa kelompok tani yang ada belum berjalan maksimal dan belum memiliki kepengurusan yang aktif. Kondisi ini memperkuat temuan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam keberhasilan pengelolaan sektor produksi, namun harus didukung oleh struktur organisasi yang jelas (Rihardi, 2021). Selain itu, pengelolaan SDM yang efektif di tingkat desa sangat ditentukan oleh keberadaan kelembagaan yang aktif dan terstruktur (Peong, et al., 2023). Lemahnya struktur organisasi di Desa Golo Lobos menjadi penghambat dalam pengelolaan potensi cengkeh. Pada aspek kegiatan operasional, masih belum adanya kegiatan rutin dan koordinasi antar pelaku menyebabkan pengelolaan cengkeh berjalan tidak terarah. Sementara itu, koordinasi antar pelaku menjadi faktor penting dalam keberhasilan pengelolaan potensi lokal (Suhartawan, 2022). Dalam teori pengorganisasian, koordinasi berfungsi untuk menyelaraskan berbagai aktivitas agar berjalan efektif, sehingga lemahnya koordinasi di Desa Golo Lobos berdampak pada rendahnya optimalisasi potensi pertanian. Selain itu, keterbatasan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia juga menjadi faktor yang memperkuat lemahnya pengorganisasian. Sebagian besar petani masih mengandalkan pengetahuan turun-temurun tanpa adanya peningkatan kapasitas melalui pelatihan formal. Peningkatan kapasitas Masyarakat merupakan hal penting dalam mendukung pengelolaan potensi lokal (Kartika dan Edison, 2021). Secara teoritis, pengembangan SDM merupakan bagian penting dari fungsi pengorganisasian yang bertujuan meningkatkan kompetensi individu. Oleh karena itu, keterbatasan pelatihan di Desa Golo Lobos tidak hanya mempengaruhi kualitas SDM, tetapi juga menghambat terbentuknya sistem pengorganisasian yang efektif, sehingga diperlukan model pengorganisasian yang mampu mengintegrasikan pembagian tugas, struktur organisasi, koordinasi, dan pengembangan SDM dalam pengelolaan potensi cengkeh.

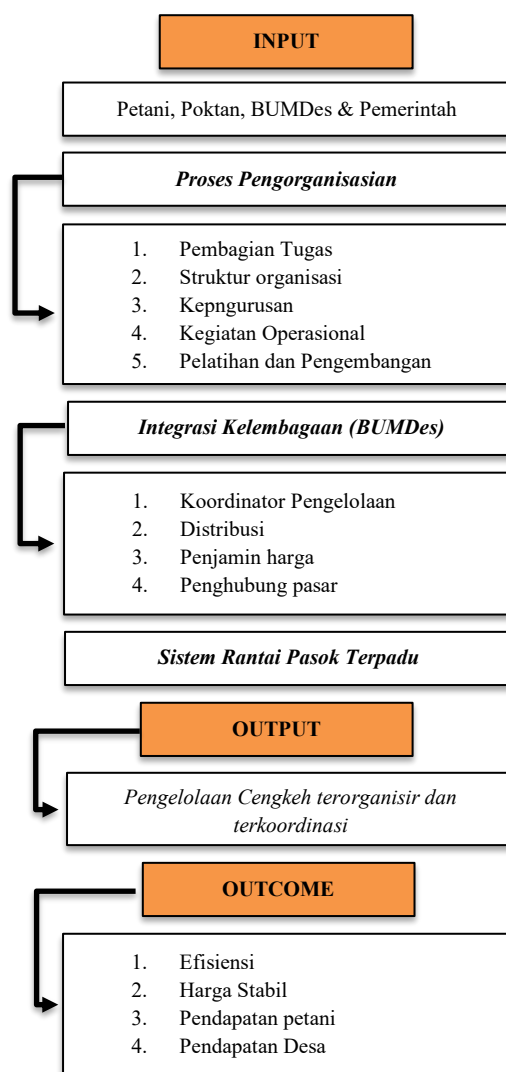
Pengembangan Model Pengorganisasian SDM Desa Golo Lobos

Pengembangan model yang terintegrasi dalam penelitian ini merupakan rancangan sistem yang dapat diterapkan oleh Pemerintah Desa Golo Lobos dalam mewujudkan kesejahteraan Masyarakat lokal. Potensi cengkeh yang sudah ada perlu dioptimalkan agar dapat memberikan kontribusi secara berkelanjutan sebagai pusat komoditas ekspor. Pemerintah Desa Golo Lobos perlu membentuk sebuah wadah kelompok tani sebagai tim pengelola cengkeh yang terdiri dari Ketua, Sekretaris, Bendahara, Koordinator Produksi, dan Koordinator Pemasaran.



Gambar 1. Pengembangan Model Pengorganisasian SDM Desa Golo Lobos
Sumber: Olah Data, 2026

Setelah membentuk kelompok tani atas dasar kesepakatan bersama antara petani dan Pemerintah Desa, maka perlu penguatan organisasi dengan Menyusun *job description* atau pembagian peran masing-masing unsur. Petani berperan dalam produksi, Kelompok tani sebagai badan koordinasi, dan BUMDes berperan dalam distribusi dan pemasaran. BUMDes dapat berperan sebagai penstabil harga cengkeh di Desa Golo Lobos melalui mekanisme pengelolaan pembelian hasil petani dengan menetapkan harga dasar (*floor price*) yang melindungi petani saat harga pasar turun, serta melakukan pembelian langsung untuk mengurangi ketergantungan terhadap tengkulak. Berikut adalah bagan utama pengorganisasian Desa Golo Lobos

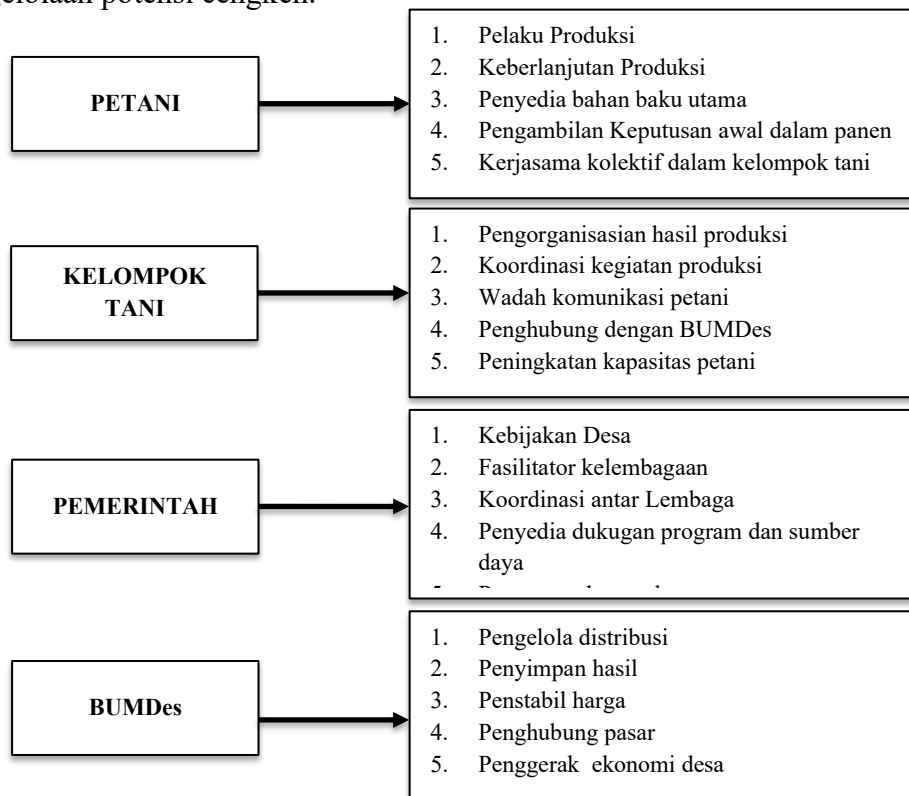


Gambar 1. Bagan Utama Pengorganisasian
sumber : Olah data, 2026

Bagan model tersebut menunjukkan perubahan cara pengelolaan cengkeh dari yang sebelumnya berjalan sendiri menjadi sistem yang lebih teratur dan saling terhubung. Setiap pihak tidak lagi bekerja secara terpisah, tetapi memiliki peran yang jelas dalam satu sistem kerja bersama. Hal ini penting karena masalah utama bukan pada jumlah petani atau luas lahan,

tetapi pada kurangnya kerja sama dan koordinasi antar pelaku.

Dalam model tersebut, BUMDes memiliki peran penting sebagai penghubung antara petani dan pasar. BUMDes tidak hanya membeli dan menjual hasil cengkeh, tetapi juga membantu mengatur alur distribusi agar lebih tertib. Dengan cara ini, petani tidak lagi bergantung sepenuhnya pada tengkulak, karena sudah ada lembaga desa yang mengatur penjualan dan membantu menjaga kestabilan harga. Di sisi lain, kelompok tani dan petani tetap menjadi bagian utama dalam proses produksi. Jika mereka bekerja dengan pembagian tugas yang jelas dan saling berkoordinasi, maka hasil panen dapat lebih teratur dan mudah dikelola. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan sistem tidak hanya bergantung pada lembaga desa, tetapi juga pada kerja sama antar petani di tingkat bawah. Model ini juga memperlihatkan bahwa pengelolaan cengkeh tidak hanya soal produksi, tetapi juga soal pengaturan alur dari petani sampai ke pasar. Dengan adanya sistem yang terhubung, aliran produk menjadi lebih jelas dan tidak mudah dipengaruhi oleh pihak luar yang tidak terlibat langsung dalam produksi. Hal tersebut dapat membantu petani mendapatkan posisi yang lebih baik dalam menentukan hasil jual mereka. Model integratif tersebut menggambarkan sistem pengelolaan cengkeh yang lebih teratur, adil, dan terkoordinasi untuk dapat membangun kerja sama yang lebih baik antar pelaku di desa, sehingga pengelolaan potensi cengkeh dapat berjalan lebih stabil dan berkelanjutan. Selain bagan utama tersebut, terdapat bagan pendukung yang berisi tentang detail peran actor dalam pengelolaan potensi cengkeh.



Gambar II. Bagan Pendukung Pengorganisasian (Peran Aktor)

Sumber : Olah data, 2026

Model tersebut menunjukkan bahwa pengorganisasian sumber daya manusia tidak hanya berhenti pada pembagian tugas dan struktur organisasi, tetapi diperkuat melalui integrasi kelembagaan BUMDes sebagai pengelola rantai pasokan. BUMDes berperan sebagai penghubung antara petani dan pasar, sehingga menciptakan sistem pengelolaan yang lebih

terkoordinasi, efisien, dan berkelanjutan. Dengan adanya model ini, pengelolaan potensi cengkeh di Desa Golo Lobos diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat serta memperkuat ekonomi desa.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengorganisasian sumber daya manusia dalam pengelolaan potensi cengkeh di Desa Golo Lobos masih belum berjalan secara optimal. Hal ini terlihat dari belum jelasnya pembagian tugas, lemahnya struktur organisasi, kurangnya koordinasi antar pelaku, serta terbatasnya kegiatan pelatihan dan pengembangan SDM. Kondisi tersebut menyebabkan pengelolaan potensi cengkeh masih bersifat individual dan belum terintegrasi dalam sistem kelembagaan yang kuat. Model yang dikembangkan dalam penelitian ini menempatkan BUMDes sebagai lembaga penghubung rantai pasok yang berperan dalam distribusi, stabilisasi harga, dan akses pasar, sehingga mampu menciptakan sistem pengelolaan yang lebih terstruktur, efisien, dan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar Pemerintah Desa Golo Lobos segera memperkuat sistem pengorganisasian SDM melalui pembentukan struktur kelembagaan yang jelas, termasuk penguatan kelompok tani dan peran BUMDes sebagai pengelola utama rantai pasok cengkeh. Pembagian tugas (*job description*) perlu ditetapkan secara formal agar setiap pelaku memiliki peran yang jelas dalam proses produksi hingga pemasaran. Selain itu, BUMDes perlu dikembangkan sebagai lembaga ekonomi desa yang aktif dalam menstabilkan harga dan memperluas akses pasar. Pemerintah desa juga disarankan untuk meningkatkan program pelatihan dan pendampingan bagi petani guna meningkatkan kapasitas SDM, sehingga pengelolaan potensi cengkeh dapat berjalan lebih efektif, terkoordinasi, dan memberikan dampak ekonomi yang berkelanjutan bagi masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anas, Z., Haryansyah, S. E., Santoso, F., & Sutinah, S. (2022). Pengaruh implementasi fungsi-fungsi manajemen terhadap kinerja pegawai di SMK Nazhatut Thullab Prajjan Camplong Kabupaten Sampang. *Journal of Management and Digital Business*, 2(1), 1–12. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v2i1.324>
- Barus, F. A., Roosmawati, F., Hasibuan, A. A., & R, Siahaan, P. B., Silalahi, G. B. (2025). Analisis Desain Pengorganisasian Sumber Daya Manusia (SDM). *Journal Of Biology Education, Science & Technology*, 8(1), 267–273.
- Ginting, A. B. D. (2025). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Efektivitasnya Terhadap Organisasi atau Perusahaan. *Jurnal Empati*, 13(6), 543-547. <https://doi.org/10.14710/empati.2024.47891>
- Kartika, T., & Edison, E. (2021). Pengembangan Agrowisata Berbasis Masyarakat Di Desa Lamajang Kabupaten Bandung. *Jurnal Hospitaliti Dan Pariwisata*, 4(2), 179–198. <https://doi.org/10.35729/jhp.v4i2.68>
- Kurniati, D., & Indrawati, U. S. Y. V. (2023). Identifikasi, Potensi Dan Pengelolaan Pertanian Di Kecamatan Jangkang. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(4), 3945–3952.
- Nerci, B. E., Berybe, G. A., Wellalangi, M. B. R., & Hanggu, E. O. (2024). Analisis Strategi Promosi Tarian Caci Sebagai Atraksi Desa Wisata Liang Ndara. *JPTM : Journal Penelitian Terapan Mahasiswa*, 1(2), 1–9.

- Novia, A.A. dan Veri, J. 2026. Peran Integratif Fungsi MSDM dalam Rekrutmen , Pelatihan, Kinerja, Kompensasi, Hubungan Industrial. *Journal of Science Education and Management Business (JOSEAMB)*, 5(1), 442–450.
- Peong, H. K., Sandrio, L., Ukur, Y. K., Internasional, P., Commodus, P., & Bajo, L. (2023). HR Management Of Colol Tourism Village: The Key To Sustainable Tourism Village Development Kabupaten Manggarai Timur. *Jurnal Akademisi Vokasi*, 1(1), 18–26.
- Putri, G.A.M., Srirahayu, P.M., & Nisrina, G. (2022). Literature View Pengorganisasian: SDM, Tujuan Organisasi Dan Struktur Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 286–299.
- Putri, H. J., Kholid, L., Walid, I., Hidayattulloh, M. R., Islamatasya, N., Oktavian, N. R., Agisni, R., Adnan, R. H. (2025). Optimalisasi Potensi Pertanian Berkelanjutan Sebagai Pilar Ketahanan Ekonomi Lokal Di Sembalun Lombok Timur: Perspektif Pembangunan Berkelanjutan. *Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial*, 9(4), 80-90, DOI : <https://doi.org/10.9963/gy0jef05>
- Rihardi, E. L. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Sebuah Keunggulan Kompetitif Pada Industri Pariwisata Dan Perhotelan. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 10–20. <https://doi.org/10.15575/jim.v2i1.12474>
- Sangapan, L. H., Manurung, H. A., Manurung, C., Manurung, A., & Manurung, G. 2025. Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Organisasi: Tinjauan Literatur Sistematis. *Human Researchd Management and Business Journal*, 1(1), 38–45.
- Suhartawan, I. G. (2022). Pengembangan Tanaman Organik Sebagai Destinasi Agrowisata Dalam Mendorong Ekonomi Kreatif. *Jurnal Pariwisata PaRAMA : Panorama, Recreation, Accomodation, Merchandise, Accessibility*, 3(2), 113–121. <https://doi.org/10.36417/jpp.v3i2.536>
- Syachrani, S., Fitriansyah, Sapulete, S. T., & Sucianti, R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara, 1(1), 391.
- Syahiruddin, Parman, M. R., Biasane, A. N., Tiwow, C., Paramita, G., Ernawati, & Musqori, N. 2025. Manajemen sumber daya manusia: Tinjauan literatur terhadap konsep, fungsi, dan perkembangannya. *Fokus: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 1–12.
- Udul, S.F., Iswanto, I.A., & Duman, M. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Restoran Senja Eatery. *JPTM : Jurnal Penelitian Terapan Mahasiswa*, 2(2), 58-69