

Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Agrowisata Sawah

Penulis:
Eka Nuraini¹

Afiliasi:
Politeknik Belitung¹

Korespondensi:
amaeka11@gmail.com

Histori Naskah:
Submit: 25-10-2023
Accepted: 26-10-2023
Published: 01-11-2023

Abstrak: Agrowisata Sawah Iding-Iding Bahagia mengalami penurunan kunjungan wisatawan karena adanya permasalahan kinerja SDM yang mengelola agrowisata sawah tersebut. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan kinerja SDM Agrowisata Sawah Iding-Iding Bahagia. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan metode evaluasi naratif. Hasil evaluasi kinerja menunjukkan bahwa ketua sudah menjalankan tugasnya dengan baik namun ada hal yang ditemukan dalam kepemimpinannya bahwa pengelola mengharapkan kepemimpinan yang demokratis. Tugas sekretaris yang belum terlaksana adalah mengadakan hubungan dan koordinasi dengan instansi atau pihak luar terkait. Bendahara belum melaksanakan tugas dengan maksimal karena terkendala belum memiliki keterampilan mencatat secara rinci pemasukan dan pengeluaran, dan kurangnya fokus pada tugas sebagai bendahara. SDM bidang edukasi sawah sudah melaksanakan tugasnya dengan baik dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Bidang Publikasi dan Promosi menunjukkan kinerja yang kurang karena kurangnya kemampuan dalam desain grafis. Kinerja SDM bidang keamanan dan kebersihan sudah baik. Kinerja bidang wisata kuliner belum maksimal karena keterbatasan sumber daya dan kurangnya kreativitas dalam memanfaatkan potensi kuliner sebagai souvenir atau oleh-oleh. Kinerja bidang pengembangan daya tarik wisata juga belum maksimal meskipun ada penambahan saung dan *spot photo* namun pengembangan daya tarik wisata berupa tempat, peristiwa, atau aktivitas belum memberikan kepuasan dan pengalaman yang lebih bearti bagi pengunjung.

Kata kunci: agrowisata sawah, evaluasi kinerja, sumber daya manusia.

Pendahuluan

Agrowisata Sawah Iding-Iding Bahagia adalah salah satu destinasi wisata di Tanjungpandan, Kabupaten Belitung. Tempat wisata ini merupakan hasil kegiatan Program Pemberdayaan Masyarakat Desa oleh mahasiswa Politeknik Belitung yang didanai oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Avokasi, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Nuraini, E., & Sartika, 2023). Agrowisata sawah ini mulai dikelola oleh Kelompok Tani yang tergabung dalam struktur organisasi pengelola Agrowisata Sawah Iding-Iding Bahagia sejak tanggal 15 November 2022.

Berdasarkan informasi pengelola agrowisata, terjadi penurunan kunjungan wisatawan dari tahun 2022 hingga 2023. Jumlah kunjungan wisatawan pada bulan November hingga bulan Desember 2022 terhitung sekitar 5000 pengunjung. Pada bulan Januari sampai Februari 2023 hanya terdapat kurang lebih 1000 pengujung yang datang. Ada banyak faktor yang bisa menyebabkan menurunnya jumlah kunjung wisatawan, salah satunya adalah daya tarik wisata yang mulai menurun. Mirwanto (2023) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa ada keluhan dari pengunjung yang mengatakan jenuh pada saat mereka berkunjung kembali karena kurang adanya hal menarik selain dari spot photobooth dan makanan yang biasa ditemukan pada tempat wisata lainnya. Artinya daya tarik wisata mulai menurun sehingga membutuhkan kreativitas dari pengelolanya.

Permasalahan lainnya adalah permasalahan internal dalam pengelolaan agrowisata. Ramadika, G. (2023) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa pemimpin belum berperan maksimal dalam meningkatkan kualitas pengelolanya. Hal ini berdampak pada menurunnya daya tarik dan kepuasan pengunjung. Daya tarik pariwisata harus dijaga dan ditingkatkan agar pengunjung yang datang ke tempat wisata tidak merasa bosan, dan adanya kunjungan ulang dari wisatawan lokal maupun wisatawan domestik.

Permasalahan yang dijabarkan di atas merujuk pada satu permasalahan yaitu kinerja sumber daya manusia yang mengelola Agrowisata Sawah Iding-Iding Bahagia. Oleh sebab itu, perlu dilakukan evaluasi kinerja SDM yang mengelola agrowisata sawah tersebut supaya bisa dirumuskan strategi peningkatan kualitas SDM untuk kemajuan Agrowisata Sawah Iding-Iding Bahagia.

Studi Literatur

Evaluasi Kinerja

Salah satu kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia adalah penilaian kinerja. Handoko, T.H. (2001) menyebutkan istilah lain untuk kegiatan tersebut yaitu penilaian prestasi kerja (performance appraisal). Mangkunegara, A.P. (2020) menyebutkan dengan istilah evaluasi kinerja sumber daya manusia. Dari ketiga istilah tersebut, ada tujuan yang sama yaitu untuk mengetahui sejauh mana perubahan kinerja yang terjadi, dengan diukur secara kualitatif dan/atau kuantitatif, kemudian hasilnya sebagai acuan untuk menyusun strategi peningkatan kinerja sumber daya manusia.

Setyaningrum, R.P., dkk (2022) menjelaskan bahwa evaluasi kinerja penting dilakukan dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan kualitas kerja. Hasil dari evaluasi menjadi acuan untuk menentukan tindakan yang tepat dan efektif dalam pembinaan sumber daya manusia. Evaluasi ini bisa dilakukan oleh pimpinan, pihak manajemen atau pegawai yang berwenang, dan bisa juga dilakukan oleh pihak lain yang ditunjuk langsung untuk memberikan penilaian. Hasil evaluasi kinerja harus bisa dijadikan sebagai bahan untuk memperbaiki kinerja. Oleh sebab itu, Lussier, R.N., & Hendon, J.R. (2021) menjelaskan bahwa evaluasi kinerja harus memenuhi syarat: (1) valid dan reliable, (2) Acceptable and feasible, (3) Specific, (4) Based on the mission and objectives.

Ada persyaratan lainnya agar penilaian kinerja dapat efektif menurut Peter Allan (Faraz, N.J., 2013) yaitu: (1) Sistem evaluasi kinerja harus disesuaikan dengan kebutuhan spesifik dari organisasi. (2) Faktor-faktor penilaian harus subjektif dan sekonkret mungkin. (3) Bebas dari bias sehingga benar-benar harus memperhatikan model penilaian yang tepat, kualitas instrumen penilaian, dan kualitas penilai. (4) Keseragaman dalam prosedur dan administrasi evaluasi kinerja. (5) Kemudahan dalam mengoperasikan sistem evaluasi kinerja. (6) Hasil sistem evaluasi kinerja harus benar-benar digunakan untuk mengambil keputusan terkait dengan kebijakan SDM. (7) Adanya proses naik banding atau telaah sehingga hasil evaluasi kinerja benar-benar dapat dipertanggungjawabkan. (8) Sistem evaluasi kinerja harus dapat diterima oleh pengguna. (9) Sistem evaluasi kinerja harus dapat dioperasikan secara ekonomis. (10) Penilaian kinerja harus didokumentasikan dengan teliti dan benar. (11) Evaluasi dilaksanakan oleh penilai yang terlatih dan mempunyai kualifikasi yang relevan. (12) Ada semacam panduan yang menjelaskan cara memonitor dan mengevaluasi pelaksanaannya. Sedangkan menurut Gomes (2003) yang dikutip oleh Rahadi, D.R (2010) ada dua syarat utama yang harus diperhatikan dalam penilaian kinerja yaitu (1) adanya kriteria kinerja yang dapat diukur secara objektif, dan (2) adanya objektivitas dalam proses evaluasi.

Moeherson (2010) menjabarkan beberapa aspek mendasar dan pokok dari penilaian kinerja yaitu:

1. Membuat tujuan, sasaran dan strategi organisasi, dengan menetapkan secara umum apa yang diinginkan oleh organisasi sesuai dengan tujuan visi dan misi.
2. Merumuskan indikator kinerja dan ukuran kinerja yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung. Indikator kinerja yang mengacu pada pengukuran kinerja secara langsung yaitu berbentuk keberhasilan utama (critical success factor) dan indikator kinerja kunci (key performance indicator).

3. Mengukur tingkat capaian tujuan dan pengukuran kinerja yang dapat diimplementasikan dengan membandingkan tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi.
4. Mengevaluasi kinerja dengan menilai kemajuan organisasi dan pengambilan keputusan yang berkualitas, memberikan gambaran atau hasil kepada organisasi seberapa besar tingkat keberhasilan tersebut dan mengevaluasi langkah yang diambil organisasi selanjutnya.

Kinerja Sumber Daya Manusia

Silaen, N.R. dkk. (2021) mendefinisikan kinerja yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Mangkunegara (2020) Mendefinisikan kinerja sebagai capaian seseorang dalam bekerja baik secara kualitas maupun kuantitas. Capaian tersebut bisa berupa terlaksananya fungsi seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh organisasi. Definisi tersebut sejalan dengan definisi kinerja menurut para ahli. Berdasarkan definisi kinerja tersebut maka kinerja SDM bisa difokuskan pada keterlaksanaan tugas SDM dalam organisasi secara kualitas.

Abdurrahman, J. (2017) menjelaskan dari hasil penelitiannya bahwa evaluasi kinerja dapat dilihat dari dua bagian. Bagian pertama adalah kinerja dalam organisasi, dilihat dari kemampuan SDM dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Hal tersebut merujuk pada kemampuan SDM dalam menjalankan tugas dan fungsinya yang telah ditetapkan dalam organisasi. Bagian kedua, dilihat dari bagaimana SDM dapat menjalankan tugasnya sebagai individu yang mampu mencapai tujuan, visi dan misi organisasi.

Sumber Daya Manusia pada pengelolaan Agrowisata Sawah Iding-Iding Bahagia adalah orang-orang yang ditunjuk untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan bidang yang telah disepakati. Ada delapan tugas pengelola Agrowisata Sawah Iding-Iding Bahagia yaitu ketua, sekretaris, bendahara, bidang edukasi sawah, bidang publikasi dan promosi, bidang keamanan dan kebersihan, bidang wisata kuliner, dan bidang pengembangan daya tarik wisata. Setiap orang yang berada dalam posisi tersebut memiliki tugas dan fungsi yang telah disepakati bersama. Ketika pengelola melaksanakan tugas dan fungsi dengan baik maka dapat dikatakan bahwa pengelola atau SDM tersebut memiliki kinerja yang baik.

Menurut Robbins dalam Silaen, N.R., dkk. (2021), indikator kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen. Indikator ini dapat digunakan untuk menilai keterlaksanaan tugas dan fungsi pengelola Agrowisata Sawah Iding-Iding Bahagia. Kualitas kerja dilihat dari kesempurnaan tugas terhadap keterampilan, kemampuan, dan persepsi SDM terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Adapun menurut Mangkunegara dalam Nasution, S.L. (2020) kualitas adalah suatu ukuran seberapa baik seorang pengelola dalam mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kuantitas kerja bisa dilihat dari jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan. Indikator ketepatan waktu dilihat dari aktifitas yang diselesaikan dengan tepat waktu serta memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lainnya.

Efektifitas berkaitan dengan penggunaan sumber daya secara maksimal. Menurut Komarudin dalam Wasilah, dkk (2023) efektivitas merupakan suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan suatu kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Komitmen merupakan tingkat di mana seseorang karyawan yang tepat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu penelitian yang memanfaatkan data kualitatif dan dijabarkan secara deskriptif. Salah satu metode dalam evaluasi kinerja adalah evaluasi naratif (Kirana, K.C., & Ratnasari, R.T., 2017). Sumber lain menamakan metode tersebut dengan nama metode esai, yaitu menulis narasi singkat tentang kinerja. Metode ini digunakan untuk mendeskripsikan jabatan, analisis peran, yang menunjukkan penilaian terhadap kinerja karyawan. Pemilihan metode evaluasi ini didasarkan

pada pendapat Madden, A., et al. (2018) bahwa evaluasi naratif memungkinkan fleksibilitas dalam melakukan tinjauan. Selain itu, juga akan menghasilkan sintesis yang ketat, kritis atas dasar bukti yang heterogen dan kompleks. Adapun kelemahan evaluasi naratif adalah kecenderungan subjektif. Oleh sebab itu, untuk mengatasi kelemahan dalam metode evaluasi ini maka evaluasi kinerja SDM dilakukan oleh evaluator dari luar organisasi yang akan dievaluasi.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan wawancara. Teknik penentuan informan pada wawancara adalah sampling jenuh, yaitu seluruh pengelola berjumlah 29 orang dijadikan informan. Data yang dihasilkan dari observasi dan wawancara dianalisis dengan tiga tahapan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data merupakan kegiatan merangkum dan memilah data yang penting menjadikan penelitian lebih terorganisir dan terstruktur. Penyajian data adalah merupakan hasil dari pengumpulan analisis data yang dipaparkan dalam bentuk yang mudah dipahami dan relevan dengan tujuan penelitian. Penarikan kesimpulan merupakan proses akhir dari analisis data kesimpulan dalam penelitian kualitatif menjadi jawaban dari rumusan masalah yang telah diluruskan.

Hasil

Hasil penelitian dijabarkan berdasarkan tugas pengelola sebagai berikut.

Kinerja Ketua

Ketua Agrowisata Sawah Iding-Iding Bahagia memiliki tugas: (1) memimpin kelompok tani dalam pengelolaan agrowisata sawah, (2) memberikan pengarahan kepada anggota, (3) mengkoordinir kegiatan-kegiatan serta bertanggung mengenai keuangan dan pelaksanaan kegiatan, (4) memimpin pertemuan dan diskusi kelompok, (5) menandatangani surat-surat keluar, dan (6) berkoordinasi dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas dan Kepala Desa yang membidangi pemerintah dan pariwisata. Tugas-tugas tersebut sudah dilakukan oleh ketua dengan baik. Artinya, ketua memiliki kinerja yang baik secara kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen. Namun, ada suatu hal yang ditemukan mengenai kualitas kepemimpinan bahwa pengelola agrowisata sawah mengharapkan kepemimpinan yang demokratis. Pimpinan perlu menghargai potensi bawahannya dalam hal memberikan apresiasi terhadap kinerja pengelolanya, karena pemimpin agrowisata jarang memberikan apresiasi kepada pengelolanya. Hal ini perlu dilakukan untuk meningkatkan kepercayaan diri dan semangat kerja para pengelolanya. Sehingga pengelola akan merasa dihargai dan termotivasi dengan adanya apresiasi dari seorang pemimpin.

Hal lain yang ditemukan adalah kerja sama dengan bawahannya dalam hal pengontrolan masih perlu ditingkatkan, hal ini perlukan dilakukan untuk meningkatkan produktifitas kerja para pengelola supaya pengelola tetap bekerja sesuai alur yang diharapkan. Selain itu pengontrolan seperti pengecekan terhadap prasarana atau fasilitas yang terdapat di agrowisata sangat dibutuhkan, karena pengawasan yang dilakukan tidak mencakup secara luas maka kenyamanan, keamanan serta kekurangan pada prasarana atau fasilitas juga dibutuhkan, sehingga pengecekan dan pengontrolan yang dilakukan pemimpin akan memberikan dampak yang bagus untuk perkembangan agrowisata.

Kinerja Sekretaris

Sekretaris memiliki tugas, peran, dan kewenangannya, yaitu: (1) menyusun dan melaksanakan kegiatan administrasi, (2) mempersiapkan bahan-bahan pertemuan kelompok, (3) mengadakan hubungan dan koordinasi dengan instansi atau pihak luar terkait, (4) menghimpun seluruh laporan dari anggota, (5) mencatat seluruh hasil pertemuan-pertemuan diskusi. Hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa secara kualitas, sekretaris sudah melaksanakan tugas kegiatan administrasi dengan baik. Ketika ada pertemuan kelompok, sekretaris membuat surat undangan, mempersiapkan bahan-bahan pertemuan, dan mendokumentasikan hasil kegiatan. Tugas yang belum terlaksana adalah mengadakan hubungan dan koordinasi dengan pihak luar khususnya mitra pengembang. Hasil wawancara lebih mendalam diperoleh

bahwa sekretaris membutuhkan instruksi langsung dari pimpinan atau hasil keputusan bersama untuk melaksanakan koordinasi dengan mitra.

Kinerja Bendahara

Bendahara memiliki tugas, peran, dan kewenangannya, yaitu: (1) bertanggung jawab atas pencatatan pendapatan dan pengeluaran uang, (2) mengusahakan dana bantuan dari pihak lain. Kualitas kerja bendahara dilihat dari kemampuan atau keterampilan dalam pencatatan dana yang ada. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bendahara masih menggunakan pencatatan keuangan secara manual. Pencatatan penghasilan dari tiket masuk dan penghasilan dari paket kuliner belum tercatat secara rinci per hari, namun dicatat perminggu. Hasil wawancara secara mendalam kepada bendahara diperoleh informasi bahwa bendahara belum memiliki keterampilan mencatat secara rinci pemasukan dan pengeluaran, dan juga kesibukan di luar tugas sebagai bendahara menjadi penyebab kurangnya fokus pada tugas sebagai bendahara.

Kinerja SDM Bidang Edukasi Sawah

Bidang Edukasi Sawah memiliki tugas, peran, dan kewenangannya, yaitu: (1) menjalankan tugas dengan bersungguh-sungguh dalam memberikan edukasi atau mengajarkan bersawah dengan sepenuh hati, (2) memberikan pelatihan edukasi dengan profesional dan kompeten dalam bidangnya. Hasil observasi menunjukkan bahwa secara kualitas SDM bidang edukasi telah menunjukkan sikap profesional dalam menjalankan tugasnya. Petugas edukasi mampu menjelaskan dengan baik kepada pengunjung tentang cara menanam, memelihara, dan memanen padi.

Hasil wawancara diketahui bahwa SDM bidang edukasi sawah selalu siap menjalankan tugasnya, artinya secara kuantitas SDM ini telah terlaksana dengan baik. Begitu juga dengan efektifitas, SDM bidang edukasi sawah telah memanfaatkan sumber daya yang ada dalam mendukung keterlaksanaan edukasi sawah. Meskipun belum ada prasarana pendukung dalam kegiatan edukasi sawah, namun petugas memanfaatkan sumber daya secara maksimal, misalnya menggunakan bibit padi sebagai objek langsung yang bisa dipegang oleh pengunjung ketika menjelaskan tentang bibit padi. Pengunjung juga dipersilahkan untuk mencoba menanam padi secara langsung pada lahan sawah yang sudah dipersiapkan. Berdasarkan cara kerja dan tanggungjawab yang dimiliki oleh SDM bidang edukasi sawah, maka tampak adanya komitmen SDM dalam menjalankan fungsinya.

Kinerja SDM Bidang Publikasi dan Promosi

Bidang Publikasi dan Promosi memiliki tugas, peran, dan kewenangannya, yaitu: (1) mempromosikan berbagai daya tarik wisata dan keunikan lokal yang ada di agrowisata sawah melalui media tulis, cetak, dan sosial media, (2) aktif menyebarkan informasi-informasi di sosial media sebagai sarana promosi, (3) melakukan pembuatan poster, flyer berupa bentuk digital baik gambar atau video yang menarik. Observasi dilakukan pada akun media sosial Agrowisata Sawah Iding-Iding Bahagia yaitu facebook dan instagram. Hasil observasi menunjukkan bahwa postingan terakhir pada facebook adalah tanggal 2 Desember 2022, dan pada instagram adalah tanggal 29 Juli 2023. Belum ada informasi terbaru mengenai produk yang dijual baik pada facebook maupun instagram. Postingan terbaru pada instagram hanya menampilkan keindahan sawah, namun belum ada informasi tentang paket wisata yang bisa pengunjung nikmati. Hal ini menunjukkan kurangnya kualitas dan kuantitas pada bidang publikasi dan promosi.

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh informasi bahwa SDM bidang publikasi dan promosi belum mampu melakukan kegiatan publikasi dan promosi dengan maksimal karena kurangnya kemampuan dalam desain grafis. Selain itu, kesibukan pengelola di luar kepengurusan agrowisata juga menjadi kendala untuk fokus dalam mengelola publikasi dan promosi. Sarana berupa handphone masih menggunakan milik pribadi sehingga menyebabkan pengelola juga sedikit mengalami kesulitan dalam menggunakan handphone untuk kepentingan publikasi dan promosi agrowisata sawah. Jadi, kegiatan publikasi dan promosi menjadi kurang

efektif. Adapun komitmen SDM berdasarkan hasil yang telah mereka lakukan dalam menjalankan fungsinya nampak masih kurang, namun pengelola menunjukkan keinginan untuk bisa menguasai desain grafis dan digital marketing sehingga mereka mampu menjalankan fungsinya dengan bertanggungjawab.

Kinerja SDM Bidang Keamanan dan Kebersihan

Bidang Keamanan dan Kebersihan memiliki tugas, peran, dan kewenangannya, yaitu: (1) membantu upaya penciptaan ketertiban dan keamanan di sekitar lokasi daya tarik wisata/ destinasi pariwisata, (2) menyelenggarakan kegiatan kebersihan dan keindahan. Berdasarkan hasil observasi menunjukkan bahwa kebersihan lingkungan telah terjaga dengan baik, artinya secara kualitas pengelola telah melakukan tugasnya dengan tanggungjawab. Petugas keamanan tidak setiap hari berada pada lokasi agrowisata sawah, hanya ketika ada pengunjung yang ramai. Penjagaan kebersihan dan keamanan tampak efektif. Pada lokasi tertentu ada peringatan untuk berhati-hati dan himbauan untuk menjaga kebersihan. Secara keseluruhan pengelola agrowisata bidang kebersihan dan keamanan telah berkomitmen terhadap tugas dan fungsinya.

Kinerja SDM Bidang Wisata Kuliner

Bidang Wisata Kuliner memiliki tugas, peran, dan kewenangannya, yaitu: (1) menggali, membina dan mengembangkan kuliner, (2) menghadirkan berbagai hidangan makanan dengan mempertahankan kekhasan/ keunikan lokal daerah sebagai daya tarik dan melestarikan makanan daerah. Pengelola dalam bidang wisata kuliner telah menyajikan paket wisata kuliner khas Belitung yaitu “makan bedulang” dengan menu khas Belitung seperti gagan, ikan pais, sambal serai, dan lain-lain. Harga paket ini cukup terjangkau yaitu berkisar Rp.150.000- Rp. 250.000 per dulang dengan sajian untuk 4 orang. Hasil wawancara dengan pengunjung yang mengkonsumsi paket kuliner ini menyebutkan bahwa hidangan yang disajikan terasa enak dan unik. Berdasarkan hal tersebut, pengelola dalam bidang kuliner telah berkualitas dalam menjalankan tugasnya. Secara kuantitas, informasi yang diperoleh adalah pengelola pernah melakukan penolakan pesanan paket makan bedulang. Hal tersebut dikarenakan belum siapnya pengelola dalam memenuhi permintaan pengunjung yang banyak karena terbatasnya sumber daya. Peralatan untuk memasak dan sajian makanan masih menggunakan milik pribadi pengelola karena belum ada alokasi dana untuk pengadaan peralatan tersebut. Kondisi ini menggambarkan belum efektifnya kinerja SDM bidang kuliner dalam menjalankan tugasnya.

Hasil observasi menunjukkan bahwa belum ada produk yang dijual khusus untuk souvenir, padahal daerah tersebut memiliki potensi yang besar dalam pengembangan kuliner. Hal ini dikarenakan pengelola maupun masyarakat disekitar belum memahami potensi Agrowisata Sawah Iding-Iding Bahagia dalam aktivitas ekonomi mereka. Salah satu pedagang menyebutkan bahwa mereka hanya menjual makanan siap saji seperti bakso, mie rebus, aneka minuman, belum terpikirkan tentang produk souvenir berupa makanan yang menggambarkan ke khasan agrowisata sawah seperti beras merah, produk cemilan dari olahan hasil sawah, dan sebagainya.

Kinerja SDM Bidang Pengembangan Daya Tarik Wisata

Bidang Pengembangan Daya Tarik Wisata memiliki tugas, peran, dan kewenangannya, yaitu: (1) menjalin hubungan dan kerjasama/ kemitraan, baik di dalam maupun di luar berkaitan dengan pengembangan usaha kelompok, (2) mempromosikan berbagai daya tarik wisata dan keunikan lokal, dan (3) Melakukan pengembangan daya tarik wisata agrowisata sawah. Hasil observasi menunjukkan bahwa ada penambahan saung dan spot photo pada lokasi sawah. Hal ini menunjukkan adanya pengembangan daya tarik wisata dilihat dari fasilitas. Namun berdasarkan hasil penelitian Mirwanto (2023) diketahui bahwa masih terdapat indikator yang mendapatkan persentase paling rendah, yaitu indikator obyek daya tarik wisata (attraction). Agrowisata sawah belum menyediakan penampilan pendukung seperti tarian, hiburan dan event-event lainnya yang menarik sehingga muncul persepsi pengunjung yang mengalami kejenuhan pada saat mereka berkunjung kembali karena kurang adanya hal menarik selain dari spot photobooth dan pemandangan

persawahan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja SDM dari segi kualitas masih belum maksimal meskipun secara kuantitas ada penambahan fasilitas.

Jalinan hubungan kemitraan belum terlaksana dengan baik meskipun sudah terbentuk mitra pentahelix pada saat pembukaan agrowisata sawah, namun belum pernah dilakukan komunikasi lanjutan untuk mengembangkan daya tarik wisata. Hal ini menunjukkan bahwa belum maksimalnya efektivitas pemberdayaan sumber daya yang ada. Adapun kegiatan promosi daya tarik wisata diserahkan sepenuhnya kepada bagian promosi dan publikasi. Secara keseluruhan, komitmen SDM bidang pengembangan daya tarik wisata belum mencapai yang diharapkan. Sebagian tugas seperti promosi daya tarik wisata sepenuhnya diserahkan ke bagian promosi dan publikasi. Mengacu pada tugas dan tanggungjawab, semestinya SDM bagian ini berkolaborasi dengan bagian lain untuk memperlancar tugas, bukan menyerahkan tanggungjawab kepada bagian yang lainnya. Oleh karena itu, komitmen SDM bagian ini dinilai masih lemah.

Pembahasan

Sumber Daya Manusia (SDM) yang mengelola suatu organisasi, dalam hal ini adalah pengelola agrowisata sawah merupakan sebuah sistem yang saling mendukung untuk ketercapai tujuan organisasi. Ketika ada bidang yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik maka akan menyebabkan ketidakseimbangan tugas pada bidang-bidang lainnya. Oleh karena itu, evaluasi kinerja SDM menjadi penting untuk dilaksanakan, dan hasil evaluasi harus ditindaklanjuti untuk perbaikan kinerja SDM.

Berdasarkan hasil penelitian, pengelola mengharapkan pimpinan yang demokratis dan mampu menerapkan fungsi pengawasan. Kepemimpinan menjadi hal terpenting dalam membentuk komitmen organisasi dan kinerja SDM. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Verawati, D.M., Achsa, A., Novitaningtyas, I. (2021) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Semakin baik kepemimpinan maka akan semakin meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Oleh karena itu, pengelola agrowisata yang ingin mempunyai karyawan dengan kinerja yang baik tentunya juga memerlukan pemimpin yang baik dalam memimpin organisasi.

Bidang yang sudah mampu menjalankan fungsi dengan baik adalah bidang edukasi sawah. Sumber Daya Manusia pada bidang ini mampu memberdayakan apa yang ada untuk keterlaksanaan kegiatan edukasi sawah. Namun, kuantitas kegiatan edukasi sawah mulai menurun karena menurunnya permintaan wisatawan yang disebabkan karena kurangnya promosi dan menurunnya daya tarik wisata. Bidang publikasi dan promosi belum melaksanakan fungsinya dengan optimal dikarenakan kurangnya kemampuan digital marketing. Begitu juga dengan bidang lainnya seperti bidang kuliner dan bidang pengembangan daya tarik wisata. Pengembangan dalam bidang kuliner merupakan salah satu upaya dalam peningkatan daya tarik wisata. Menurut Utama, I.G.B.R. (2017) salah satu syarat pengembangan daya tarik wisata adalah ada sesuatu yang dapat dibeli. Oleh sebab itu, SDM bidang wisata kuliner memiliki peran penting dalam pengembangan daya tarik wisata dengan cara menciptakan produk makanan yang bisa dibeli oleh pengunjung sebagai souvenir atau oleh-oleh.

Pengelola atau SDM bagian pengembangan daya tarik wisata memerlukan orang yang kreatif. Menurut Hamka, Mardjuni, S., & Chayono (2021), menjelaskan bahwa kapabilitas perusahaan dalam menciptakan kreativitas dimulai dari adanya individu yang kreatif, tim/kelompok yang kreatif sehingga akhirnya akan tercipta organisasi yang kreatif. Dalam hal ini, semakin baik kreativitas yang dilakukan, maka daya tarik pariwisata akan semakin meningkat. Sebaliknya, jika kreativitas pengelola kurang maka daya tarik di Agrowisata Sawah Iding-Iding Bahagia juga akan berkurang. Menurut Utama, I.G.B.R. (2017) syarat dalam pengembangan daya tarik pariwisata adalah ada daya tarik yang dapat disaksikan, ada yang dapat dilakukan, ada sesuatu yang dapat dibeli, dan ada penginapan. Selain itu, Bakri Hauriansyah dalam Nurmalitasari, A. (2022) mengatakan indikator daya tarik pariwisata terdiri dari komponen-komponen

utama, yaitu attraction, accessibility, amenities, ancillary. Dari keempat komponen tersebut, hasil penelitian menunjukkan bahwa attraction belum maksimal. Artinya, pengembangan daya tarik wisata berupa tempat, peristiwa, atau aktivitas belum memberikan kepuasan dan pengalaman yang lebih berarti bagi pengunjung.

Kinerja SDM pada pengelolaan agrowisata sawah yang belum maksimal menunjukkan adanya kelemahan dalam kemampuan menjalankan fungsinya. Kemampuan tersebut berupa kompetensi yang harus dimiliki masing-masing bidang. Oleh sebab itu, penting untuk dilakukan peningkatan kompetensi melalui pelatihan ataupun pendampingan dari mitra. Masruroh, R., Komarudin, M.N., dan Fatimah, E. (2022) menyebutkan dalam hasil penelitiannya bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun perlu adanya motivasi karena motivasi mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja.

Kesimpulan

Hasil evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia dalam pengelolaan Agrowisata Sawah Iding-Iding Bahagia menunjukkan bahwa belum semua bidang menunjukkan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen kerja yang diharapkan. Ketua sudah menjalankan tugasnya dengan baik namun ada hal yang ditemukan dalam kepemimpinannya bahwa pengelola mengharapkan kepemimpinan yang demokratis supaya mereka bisa lebih percaya diri dan semangat dalam menjalankan tugasnya. Tugas sekretaris yang belum terlaksana adalah mengadakan hubungan dan koordinasi dengan instansi atau pihak luar terkait. Bendahara belum melaksanakan tugas dengan maksimal karena terkendala belum memiliki keterampilan mencatat secara rinci pemasukan dan pengeluaran, dan juga kesibukan di luar tugas sebagai bendahara menjadi penyebab kurangnya fokus pada tugas sebagai bendahara. SDM bidang edukasi sawah sudah melaksanakan tugasnya dengan baik dengan memanfaatkan sumber daya yang ada sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerjanya sudah baik. Bidang Publikasi dan Promosi menunjukkan kinerja yang kurang karena terkendala kemampuan dalam desain grafis. Kinerja SDM bidang keamanan dan kebersihan sudah baik meskipun petugas keamanan tidak setiap hari berada pada lokasi agrowisata sawah. Kinerja bidang wisata kuliner belum maksimal karena keterbatasan sumber daya dan kurangnya kreativitas dalam memanfaatkan potensi kuliner sebagai souvenir atau oleh-oleh. Kinerja bidang pengembangan daya tarik wisata juga belum maksimal meskipun ada penambahan saung dan spot photo namun pengembangan daya tarik wisata berupa tempat, peristiwa, atau aktivitas belum memberikan kepuasan dan pengalaman yang lebih berarti bagi pengunjung.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka perlu upaya dari pengelola agrowisata sawah untuk meningkatkan kinerjanya dengan cara memaksimalkan mitra yang sudah ada untuk meningkatkan kompetensi SDM pada setiap bidang. Selain itu, adanya kekurangan sumber daya dapat diatasi dengan cara menjangkau dana dari pemerintah maupun swasta. Oleh sebab itu, pengelola perlu meminta bimbingan kepada mitra yang relevan untuk menyusun proposal permohonan dana.

Referensi

- Abdurrahman, J. (2017). Faktor yang Mempengaruhi Evaluasi Kinerja Para Pegawai di Kantor Pemerintahan. *Jurnal Pendidikan*. 6(1). 151-165. <http://dx.doi.org/10.22373/pjp.v6i1.3366>
- Faraz, N.J. (2013). *Evaluasi Kinerja SDM*. dari: <http://staffnew.uny.ac.id/> diakses tanggal 27 Juli 2023.
- Hamka, Mardjuni, S., & Chayono (2021). *Kreativitas & Inovasi Dalam Berwirausaha*. CV. Berkah Utami. Gowa
- Handoko, T.H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta

- Kirana, K.C., & Ratnasari, R.T. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM)*. Gosyen Publishing. Yogyakarta.
- Lussier, R. N., & Hendon, J. R. (2021). *Human Resource Management: Functions, Applications, and Skill Development*. Sage Publications, Inc.
- Madden A, Bailey C, Alfes K, Fletcher L. Using narrative evidence synthesis in HRM research: An overview of the method, its application, and the lessons learned. *Hum Resour Manage*. 2017:1-17. <https://doi.org/10.1002/hm.21858>
- Mangkunegara, A.P. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refika Aditama. Bandung:
- Masruroh, R., Komarudin, M.N., dan Fatimah, E. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (Jebma)* 3 (3). 100-109. <https://doi.org/10.47709/jebma.v3i1.2814>
- Mirwanto (2023). *Fungsi Kreativitas terhadap Daya Tarik Pariwisata di Agrowisata Sawah Iding-Iding Bahagia Dusun Air Seruk Desa Air Saga*. Politeknik Belitung.
- Moehariono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Nasution, S. L. (2020). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, 7 (2), 88-94 <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1788>
- Nurmalitasari, A. (2022). *Belitung Perlu Dibranding Ulang, IHGMA Bahas Masa Depan Industri Pariwisata Belitung*. POSBELITUNG, 22 Oktobe r, 1.
- Nuraini, E., & Sartika. Pendampingan Pembangunan Agrowisata Sawah untuk Pencapaian SDgS Desa Ekonomi Tumbuh Merata dan Peduli Lingkungan di Dusun Air Seruk. *Integritas Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 7 (1), 27-39. <https://doi.org/10.36841/integritas.v7i1.2547>
- Rahadi, D.R. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Tunggal Mandiri Publishing. Malang.
- Ramadika, G. (2023). *Peranan Pemimpin Demokratis terhadap Kualitas Pengelola Agrowisata Saah IdingIding Bahagia Dusun Air Seruk Desa Air Saga*. Politeknik Belitung.
- Setyaningrum, R.P., dkk. (2022). *Evaluasi Kinerja*. Nizamia Learning Center. Sidoarjo.
- Silaen, N.R., dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada. Bandung.
- Utama, IGBR. (2017). *Pemasaran Pariwisata*. CV. Andi. Yogyakarta.
- Verawati, D.M., Achsa,A., Novitaningtyas,I. (2021). Examining a Model of Human Resource Performance in Tourism Destination After Pandemic. *Jurnal Manajemen*, XXV (02), 175-189. <http://dx.doi.org/10.24912/jm.v25i2.734>
- Wasilah, dkk. (2023). Analisis Efektivitas Ketepatan Waktu dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan. *Freconomics Journal of Islamic Economics and Finance*, 4 (01), 1-19.