

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kabupaten Kuningan merupakan salah satu kabupaten yang memiliki kunjungan wisata tinggi di Jawa Barat. Kekayaan alam yang masih terjaga menjadi salah satu daya tarik wisatawan berkunjung dan melakukan wisata ke Kuningan. Hal ini menyebabkan banyak objek wisata yang dibangun dengan memanfaatkan kekayaan alam. Woodland menjadi salah satu objek wisata di Kuningan dengan kunjungan wisatawan tertinggi. Faktor kunjungan wisatawan yang terus melonjak setiap tahunnya, membuat Woodland memiliki potensi menjadi pariwisata berkelanjutan. Untuk membangun pariwisata yang berkualitas dan berkelanjutan, dibutuhkan manajemen sumber daya manusia berkelanjutan di dalamnya.

Maka, peneliti melakukan evaluasi manajemen sumber daya manusia berkelanjutan di Woodland dengan menerapkan evaluasi CIPP dengan membahas beberapa aspek manajemen sumber daya manusia untuk diterapkan di Woodland, kesimpulan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pada evaluasi konteks, Woodland belum menerapkan karakteristik manajemen sumber daya berkelanjutan pada proses rekrutmen. Diantaranya adalah identifikasi kebutuhan sumber daya manusia di masa depan dan identifikasi ketersediaan sumber daya manusia di masa depan.
2. Setelah dilakukannya wawancara dengan narasumber, dapat diketahui bahwa karakteristik yang terdapat di evaluasi input beberapa bisa dilanjutkan dan beberapa membutuhkan peningkatan. Yang sudah terlaksana diantaranya, manajemen keselamatan dan keamanan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja sedangkan karakteristik manajemen sumber daya manusia berkelanjutan yang perlu ditingkatkan yaitu penghapusan rekrut dan pecat, pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan anggaran dan dukungan finansial lain, kebijakan program berbagi, pelatihan karyawan dan rotasi pekerjaan.
3. Dalam evaluasi proses manajemen sumber daya manusia di Woodland, beberapa karakteristik sudah terjalankan ideal sesuai dengan indikator manajemen sumber daya manusia berkelanjutan, dan masih ada beberapa yang perlu lebih ditingkatkan. Yang sudah terlaksana diantaranya pelaksanaan

pelibatan karyawan dalam berbagai jenis partisipasi aktif, pelaksanaan keseimbangan kehidupan kerja, dan pelaksanaan kooperasi institusi pendidikan dan kerja sama dengan pemangku kepentingan.

4. Pada evaluasi product, peneliti menyebarkan kuisioner untuk mengukur dampak yang dirasakan karyawan dan mengukur kepuasan karyawan terhadap manajemen sumber daya manusia di Woodland. Hasil yang didapatkan adalah 2,973 masuk ke dalam kategori baik dalam manajemen sumber daya manusia di Woodland.

Meskipun ada beberapa karakteristik dari manajemen sumber daya manusia berkelanjutan di Woodland yang sudah layak di lanjutkan namun ada pula yang perlu ditingkatkan, Woodland tetap mendapatkan *feedback* yang positif dari karyawannya. Ini menunjukkan bahwa karyawan dan pihak manajemen sama-sama merasakan hasil yang menguntungkan dari perjanjian kerja sama mereka secara profesional. Namun untuk lebih meningkatkan kepuasan dari karyawan terhadap manajemen sumber daya manusia berkelanjutan di Woodland ada baiknya pihak Woodland lebih terbuka terhadap keinginan dan kebutuhan dari karyawannya untuk mencapai kepuasan kerja di Woodland.

Pariwisata berkelanjutan berkontribusi terhadap kebutuhan akan MSDM berkelanjutan dengan menuntut keterampilan khusus, kesejahteraan, dan praktek-praktek yang mendukung lingkungan serta ekonomi. Sebaliknya, MSDM berkelanjutan memastikan bahwa tenaga kerja yang terlibat dalam pariwisata berkelanjutan dilengkapi dengan keterampilan yang dibutuhkan dan diberi kesejahteraan yang layak untuk mencapai tujuan-tujuan keberlanjutan. Dengan mengevaluasi manajemen sumber daya manusia berkelanjutan secara teratur, organisasi dapat memastikan bahwa mereka memiliki tenaga kerja yang terampil, termotivasi, dan sejahtera. Hal ini mendukung penerapan pariwisata berkelanjutan yang efektif, meningkatkan efisiensi operasional, dan memastikan manfaat jangka panjang bagi lingkungan, ekonomi, dan masyarakat setempat. Evaluasi MSDM berkelanjutan menjadi dasar penting untuk memastikan bahwa semua aspek manajemen tenaga kerja mendukung tujuan dan praktik pariwisata berkelanjutan. Dengan demikian, evaluasi yang tepat dan berkelanjutan dari MSDM dapat membantu meningkatkan efektivitas dan keberlanjutan pariwisata.

Berbagai pihak berpartisipasi dalam pembangunan berkelanjutan sumber daya manusia di sektor pariwisata, termasuk perusahaan pariwisata, pemerintah, lembaga publik, lembaga pendidikan, dan organisasi internasional. Penting untuk memastikan bahwa perencanaan pembangunan sumber daya manusia berkelanjutan melibatkan pihak-pihak tersebut. Kolaborasi antar organisasi dapat berkontribusi terhadap pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan di sektor pariwisata.

5.2 Saran dan Rekomendasi

Sebagaimana penjelasan di atas, bahwa masih ada beberapa karakteristik belum terlaksana di Woodland, salah satu faktornya ialah pihak manajemen yang belum mengetahui dan memahami manajemen sumber daya manusia berkelanjutan. Berikut beberapa saran untuk memperbaiki sistem manajemen sumber daya manusia di Woodland agar bisa mencapai berkelanjutan:

1. Rekrutmen

Dalam manajemen sumber daya manusia berkelanjutan, poin penting dari rekrutmen adalah perusahaan merekrut karyawan sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Sehingga, pada awal proses rekrutmen Woodland sebaiknya melakukan screening CV untuk calon karyawannya dan menempatkan karyawan sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan posisi di Woodland.

2. Kontrol Anggaran

Terdapat dua karakteristik dari kontrol anggaran, yaitu pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan anggaran dan program berbagi. Woodland harus melibatkan karyawan dalam penetapan uang lembur yang didapatkan karyawan, karena untuk uang lembur sudah ada aturannya sendiri dan memberikan ruang diskusi bersama karyawan mengenai uang lembur tersebut. Dan perusahaan harus mulai memberikan dampak positif pada lingkungan, seperti contohnya menerapkan eduwisata bagi wisatawan yang berkunjung dengan menanam tumbuhan di lahan Woodland dan mulai memilah sampah organik dan non-organik di areanya.

3. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan untuk karyawan Woodland hanya pernah terlaksana 1 kali yaitu K3, seharusnya Woodland bisa menginvestasikan sebagian profit yang didapatkan dengan memberikan pelatihan secara berkala kepada karyawannya.

4. Penilaian Kinerja

Sistem rotasi pekerjaan di Woodland belum ideal dengan manajemen sumber daya manusia berkelanjutan. Rotasi pekerjaan yang ideal adalah dengan dilakukan secara terjadwal guna meningkatkan kemampuan dan skill karyawan dalam bekerja. Namun Woodland belum menerapkan sistem rotasi pekerjaan sesuai dengan ketentuannya. Sehingga, skill yang didapatkan tidak optimal.

