

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan terhadap manajemen sumber daya manusia di Agrowisata Lumbung Stroberi Desa Pandanrejo Kota Batu, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

5.1.1 Konsep Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan karyawan dilakukan secara informal tanpa prosedur seleksi yang terstruktur. Perekrutan lebih banyak mengandalkan rekomendasi karyawan lama atau hubungan kedekatan dengan pengelola. Tidak ada kriteria baku terkait latar belakang pendidikan atau pengalaman kerja calon karyawan. Kondisi yang memudahkan perekrutan secara cepat, namun menyebabkan sulitnya menjamin kompetensi calon tenaga kerja.

5.1.2 Konsep Pengembangan (*Development*)

Pengembangan karyawan telah dilakukan dalam bentuk pelatihan teknis, seperti budidaya stroberi, pelayanan wisata, digital marketing, dan barista. Akan tetapi, pelatihan bersifat insidental, tidak terencana secara berkala, dan belum menyentuh aspek keterampilan penting seperti Bahasa Inggris dan *public speaking*. Tidak adanya evaluasi hasil pelatihan dan tim khusus pengelola pengembangan menjadi kendala yang membatasi efektivitas program.

5.1.3 Konsep Kompensasi (*Compensation*)

Sistem kompensasi terdiri dari gaji pokok berdasarkan jam kerja dan bonus tahunan jika target pendapatan tercapai. Namun, belum tersedia variasi kompensasi lain, seperti tunjangan kesejahteraan atau penghargaan berbasis kinerja individu. Pola pembagian bonus yang sama rata membuat beberapa karyawan merasa sistem kompensasi belum adil dan kurang memotivasi kerja.

5.1.4 Konsep Integrasi (*Integration*)

Hubungan kerja antara karyawan dan pengelola berjalan baik, didukung suasana kekeluargaan dan solidaritas yang tinggi. *Briefing* mingguan dan komunikasi terbuka menjadi sarana menyelaraskan kerja sama. Akan tetapi, belum terdapat pedoman nilai kerja tertulis, pelatihan etika kerja, dan sistem penghargaan kerja sama tim membuat integrasi masih bergantung pada kebiasaan informal dan kepemimpinan pengelola inti.

5.1.5 Konsep Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan karyawan belum optimal, karena fasilitas kerja hanya berupa toilet dengan kondisi yang kurang layak, tanpa adanya sarana pendukung seperti loker atau tempat istirahat. Kekurangan tenaga kerja menambah beban kerja yang berdampak pada kenyamanan dan risiko kelelahan. Selain itu, tidak tersedia program kesejahteraan untuk mendukung motivasi dan retensi karyawan.

5.1.6 Faktor Kendala Manajemen Sumber Daya Manusia

Kendala utama manajemen SDM meliputi tidak adanya sistem perekrutan formal, minimnya program pengembangan yang rutin, keterbatasan variasi kompensasi, ketiadaan pedoman nilai kerja tertulis, serta kurangnya fasilitas kerja yang memadai. Kondisi tersebut membuat pengelolaan SDM belum sesuai prinsip keberlanjutan dan profesionalitas secara menyeluruh.

Secara keseluruhan, manajemen sumber daya manusia di Agrowisata Lumbung Stroberi masih berjalan secara sederhana dan berbasis relasi sosial lokal. Meskipun pendekatan ini efektif dalam membangun kedekatan emosional dan loyalitas, namun belum sepenuhnya mampu menjawab tuntutan profesionalisme dan daya saing agrowisata di era pariwisata modern.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan konstruktif bagi pengelola Agrowisata Lumbung Stroberi, serta peneliti selanjutnya yang tertarik dengan topik manajemen sumber daya manusia dalam konteks agrowisata berbasis desa.

5.2.1 Perbaikan Sistem Perekrutan

Pengelola sebaiknya mulai menyusun kriteria dasar penerimaan karyawan, membuat formulir pendaftaran sederhana, dan memanfaatkan media publikasi agar perekrutan lebih terbuka, objektif, dan sesuai kebutuhan kerja.

5.2.2 Pengembangan Pelatihan Rutin dan Terstruktur

Perlu dibuat rencana pelatihan tahunan yang mencakup keterampilan teknis dan *soft skill*, seperti pelatihan Bahasa Inggris, dan *public speaking*. Pengelola juga bisa menjalin kerja sama lebih luas dengan lembaga pelatihan atau perguruan tinggi.

5.2.3 Peningkatan Variasi Kompensasi

Pengelola dapat mempertimbangkan menambah bentuk kompensasi lain, seperti insentif kinerja, Tunjangan Hari Raya, atau penghargaan masa kerja. Sistem bonus sebaiknya disesuaikan dengan kontribusi individu agar lebih adil dan memotivasi.

5.2.4 Penguatan Integrasi Melalui Sistem Tertulis

Diperlukan penyusunan pedoman kerja, nilai budaya organisasi, dan prosedur penyelesaian masalah agar hubungan kerja tetap harmonis meskipun jumlah karyawan bertambah.

5.2.5 Perbaikan Fasilitas dan Program Pemeliharaan

Pengelola perlu memperbaiki kondisi toilet, menyediakan loker penyimpanan barang, dan mempertimbangkan ruang istirahat sederhana. Selain itu, pemberian perhatian terhadap kesejahteraan psikologis dan beban kerja karyawan juga penting untuk menjaga kenyamanan kerja.

5.2.5 Evaluasi Berkala

Sebaiknya dilakukan evaluasi rutin terhadap pelaksanaan manajemen sumber daya manusia agar perbaikan dapat terus dilakukan sesuai perkembangan kebutuhan agrowisata.