

## BAB V

### KESIMPULAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di Wisata Kalianget Mangunan Banjarnegara telah dilaksanakan dan berjalan secara memadai. Meskipun demikian, terdapat beberapa hambatan yang muncul dalam proses manajemen SDM, sebagaimana diuraikan di bawah ini :

Pengelolaan sumber daya manusia di wisata kalianget mangunan terdiri dari pihak manajemen dan karyawan. Pihak manajemen/pengelola mempunyai tugas merencanakan, mengawasi, dan mengorganisir karyawan dan pengelola yang ada di wista kalianget mangunan.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, peneliti mengelompokkan menjadi 4, yaitu pemberian motivasi kepada karyawan, rekrutmen, upah, dan pelatihan dan pengembangan karier. pemberian motivasi di wisata kalianget mangunan diberikan melalui 2 hal, yaitu lisan dan tindakan. Lisan melalui rapat rutin, dan tindakan secara langsung untuk memajukan wisata

Proses rekrutmen di wisata kalianget terdiri dari 2 jalur, yaitu penawaran langsung (mulut ke mulut) dan rekrutmen melalui media sosial.

Dalam prosesnya, rekrutmen melalui seleksi mampu menghasilkan calon karyawan yang memumpuni dan sesuai kebutuhan di tempat kerja.

Dalam proses pemberian upah dan gaji mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan di wisata kaliangget mangunan mendapatkan bonus sesuai dengan jumlah wisatawan yang ada di setiap bulan, dengan kata lain peningkatan kinerja karyawan dengan jumlah wisata yang meningkat semakin besar bonus upah yang diberikan selama satu bulan.

Pelatihan dan pengembangan karrier di wisata kaliangget mangunan dilakukan dengan baik, yaitu mengikuti beberapa pelatihan. Pihak manajemn mendapatkan pelatihan langsung dari Dinas Pariwisata Kabupaten Banjarnegara sebagai salah satu pengawas wisata. Pihak karyawan mendapatkan pelatihan tuntuk pengembangan karrier oleh manajemen selama 4 kali dalam satu bulan.

Pengelolaan wisata kaliangget mangunan juga mengalami beberapa hambatan, yaitu internal dan eksternal. Dalam hambatan internal, kurangnya kedisiplinan karyawan dan koordinasi di beberapa waktu. Faktor eksternal yaitu perusakan fasilitas oleh wisatawan karena kurangnya kesadaran akan kepemilikan bersama.

## **B. Implikasi dan**

Dalam berbagai kesimpulan diatas, dapat menjadi sebuah referensi untuk mengelola tempat wisata. Penelitian ini diharapkan juga mampu

untuk menjadi rujukan dan menambah wawasan terkait dengan tempat wisata.

### **C. Saran**

Dalam berbagai kesimpulan diatas, dapat menjadi sebuah referensi untuk mengelola tempat wisata. Penelitian ini diharapkan juga mampu untuk menjadi rujukan dan menambah wawasan terkait dengan tempat wisata. Peneliti mempunyai beberapa saran untuk pengurus wisata kaliangnet mangunan, antara lain :

- a. Memberikan pelatihan dan motivasi kepada karyawan dengan baik untuk meningkatkan kinerja.
- b. Pengawasan kepada karyawan yang tidak disiplin dengan baik
- c. Memberikan rekreasi kepada karyawan agar tidak jenuh dengan pekerjaannya.
- d. Beberapa faktor penghambat tersebut, bisa menjadi acuan pengelola untuk bahan evaluasi sumber daya manusia yang ada.
- e. Secara teoritis, penelitian ini mampu menjelaskan mekanisme pengelolaan sumber daya manusia di wisata kaliangnet mangunan.

### **D. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai keterbatasan yaitu dengan waktu yang singkat, terdapat banyak kekurangan. Penelitian ini memiliki waktu yang singkat, sehingga masih banyak kekurangan .Selain itu, dalam penelitian ini masih belum bisa membahas secara detail dan dterbatas dalam ruang lingkup pengelolaan Sumber Daya Manusia yang kecil. Besar harapan

untuk penelitian selanjutnya mampu menjadikan referensi pengelolaan sumber daya manusia di ruang lingkup yang lebih besar lagi.

