

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.2 Pemberdayaan Tenaga Kerja Lansia

Pemberdayaan berkaitan dengan pengembangan kapasitas individu untuk membuat pilihan yang lebih baik dalam hidup mereka. Hal ini mencakup akses ke sumber daya dan kesempatan yang memungkinkan individu untuk berpartisipasi secara aktif dalam masyarakat (Sen, 1999). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pemberdayaan memiliki arti sebagai proses atau tindakan untuk memberdayakan. Secara umum, pemberdayaan merujuk pada usaha untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan individu atau kelompok agar dapat berfungsi secara lebih efektif dalam masyarakat atau lingkungan kerja. Pemberdayaan sering kali berkaitan dengan penguatan kapasitas, kepercayaan diri, dan partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan. Dalam konteks sosial, pemberdayaan Merujuk pada proses yang memungkinkan individu atau kelompok untuk mengakses sumber daya, meningkatkan kemampuan, dan memperkuat posisi mereka dalam masyarakat. Hal ini sangat relevan dengan konsep yang dijelaskan dalam artikel *“The Theory of Integrated Empowerment in the Transition to Adulthood”* oleh Najla Mouchrek dan Mark Benson. Artikel tersebut menyoroti pentingnya pemberdayaan di kalangan pemuda saat mereka bertransisi menuju dewasa, dengan penekanan bahwa proses ini tidak hanya melibatkan keterampilan pengembangan individu, tetapi juga mencakup pengalaman pendampingan dan keterlibatan dalam komunitas. Pemberdayaan dalam konteks sosial Merujuk pada proses yang memungkinkan individu atau kelompok untuk mengakses sumber daya, meningkatkan kemampuan, dan memperkuat posisi mereka dalam

masyarakat. Dalam konteks ini, Ryokan Adumaya menjadi contoh nyata bagaimana pemberdayaan dapat diterapkan dalam sektor perhotelan. Di Ryokan Adumaya, tenaga kerja lansia tidak hanya diakui sebagai bagian penting dari tenaga kerja, tetapi juga diberdayakan melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan. Dengan memberikan kesempatan kepada para lansia untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman mereka,

Ryokan

Adumaya menciptakan lingkungan di mana mereka dapat berkontribusi secara aktif. Hal ini tidak hanya meningkatkan rasa percaya diri pada lansia, tetapi juga menikmati pengalaman tamu dengan sentuhan budaya dan tradisi yang mendalam.

Di sisi lain, Ryokan Adumaya juga mencerminkan pentingnya dukungan sosial dalam proses pemberdayaan. Lingkungan yang inklusif dan kolaboratif di penginapan ini memungkinkan karyawan, termasuk lansia, untuk bekerja sama dan saling belajar. Pemberdayaan sosial yang efektif di Ryokan Adumaya berarti memperhatikan kebutuhan fisik dan mental tenaga kerja lansia, serta menyediakan akses ke pelatihan yang relevan dan dukungan manajerial. Dengan cara ini, Ryokan Adumaya tidak hanya berfungsi sebagai tempat tinggal bagi tamu, tetapi juga sebagai model pemberdayaan yang menciptakan komunitas kerja yang harmonis dan produktif. Pemberdayaan di Ryokan Adumaya menunjukkan bahwa dengan pendekatan yang tepat, sektor perhotelan dapat memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan.

2.1.3 Tenaga Kerja Lansia

Tenaga kerja lansia memiliki peran penting dalam organisasi, terutama dalam sektor yang membutuhkan pengalaman dan pengetahuan. Mereka sering kali membawa nilai tambah yang signifikan, seperti pengalaman kerja dan keterampilan interpersonal yang kuat. Selain itu, tenaga kerja lansia dapat berkontribusi pada transfer pengetahuan yang berharga kepada generasi yang lebih muda, membantu menciptakan budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif (Meyer, 2018). Keterampilan interpersonal yang kuat juga menjadi keunggulan mereka. Lansia cenderung memiliki kemampuan komunikasi yang baik, empati, dan kemampuan untuk membangun hubungan yang solid dengan rekan kerja. Hal ini sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Proses transfer pengetahuan ini sangat penting karena lansia sering kali memiliki pengalaman bertahun-tahun yang tidak hanya mencakup keterampilan teknis, tetapi juga wawasan tentang dinamika organisasi dan strategi penyelesaian masalah yang telah teruji oleh waktu. Pengetahuan ini dapat membantu generasi muda untuk menghindari kesalahan yang sama dan mempercepat proses pembelajaran mereka. Dalam banyak kasus, mereka memiliki keahlian khusus yang sulit ditemukan di kalangan tenaga kerja yang lebih muda, seperti kemampuan dalam memecahkan masalah krisis situasi kompleks dan pengelolaan (Smith, 2019). Keterampilan ini sering kali diperoleh melalui pengalaman langsung dalam menghadapi tantangan di tempat kerja. Lansia dapat memberikan perspektif yang berbeda dan solusi inovatif berdasarkan pengalaman mereka, yang sangat berharga dalam situasi yang memerlukan pemikiran kritis dan

keputusan cepat. Dengan pengalaman yang luas, lansia di Ryokan Adumaya dapat dengan cepat merespons berbagai situasi, mulai dari permintaan khusus tamu hingga masalah operasional yang mendesak. Keberadaan mereka tidak hanya memperkuat tim, tetapi juga memberikan rasa aman dan kepercayaan kepada generasi muda yang sedang belajar dan berkembang dalam industri ini.

2.1.4 Strategi Pemberdayaan Tenaga Kerja Lansia

Dengan bertambahnya usia harapan hidup dan bertambahnya jumlah lansia di angkatan kerja, banyak organisasi mulai menyadari potensi yang dimiliki oleh tenaga kerja lansia. Untuk memaksimalkan kontribusi mereka, diperlukan beberapa strategi yang efektif. Berikut adalah tiga strategi utama dalam pemberdayaan tenaga kerja lansia:

1. Pemberdayaan Berdasarkan Pengalaman

Pemberdayaan tenaga kerja lansia di Ryokan Adumaya dapat dilakukan melalui pendekatan yang memanfaatkan pengalaman berharga yang mereka miliki. Di Jepang, para karyawan lanjut usia sering kali memiliki pengetahuan dan keterampilan yang telah terasah selama bertahun-tahun, yang dapat menjadi aset penting bagi perusahaan. Salah satu cara untuk memberdayakan mereka adalah dengan melibatkan mereka dalam proses pendampingan. Dalam konteks ini, karyawan lansia dapat berperan sebagai mentor bagi rekan-rekan yang lebih muda. Mereka memiliki banyak pengalaman dalam industri perhotelan dan dapat membagikan wawasan serta praktik terbaik yang telah mereka pelajari. Hal ini tidak hanya membantu karyawan muda untuk belajar dan berkembang, tetapi

juga memberikan rasa tujuan dan nilai bagi karyawan lanjut usia, yang merasa dihargai atas kontribusi mereka. Selain itu, penerapan tradisional Jepang juga menjadi aspek penting dalam pemberdayaan tenaga kerja lansia. Di Ryokan, karyawan lansia dapat mengajarkan praktik-praktik yang berkaitan dengan pelayanan tamu, seperti etika dalam menyambut tamu, cara menyajikan makanan, serta menjaga kebersihan dan keindahan lingkungan. Pengetahuan ini sangat relevan karena Ryokan sering kali mengedepankan nilai-nilai budaya dan tradisi yang menjadi daya tarik bagi tamu. Dengan memberdayakan tenaga kerja lansia untuk berbagi keterampilan dan pengetahuan mereka, Ryokan Adumaya tidak hanya memastikan bahwa tradisi dan budaya lokal tetap hidup, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan saling menghargai. Hal ini menciptakan sinergi yang positif, di mana karyawan muda dapat belajar dari pengalaman orang yang lebih tua, dan tenaga kerja lansia merasa dihargai atas kontribusi mereka dalam menjaga warisan budaya.

2. Dukungan Manajerial

Dukungan manajerial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik melalui mediasi atau komitmen, sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen mediasi secara parsial hubungan antara dukungan manajerial terhadap kinerja karyawan. Selain dukungan manajerial, salah satu strategi untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan adalah dengan sistem imbalan. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh (Alexander *et al.*, 2023) diperoleh hasil bahwa pemberian imbalan tidak memiliki pengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan, namun berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan apabila

dimediasi oleh komitmen. Hal ini berarti komitmen berperan sebagai mediator penuh dalam hubungan antara imbalan terhadap kinerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompensasi perusahaan memengaruhi komitmen karyawan terhadap perusahaan hingga berujung pada peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya perusahaan untuk tidak hanya fokus pada ketidakseimbangan finansial sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja. Sebaliknya, perusahaan perlu membangun lingkungan yang mendorong komitmen karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui pengembangan budaya organisasi yang positif, peluang pertumbuhan dan pengembangan karir, serta pengakuan atas kontribusi karyawan.

3. Budaya Kerja Inklusif

Budaya kerja inklusif di Jepang dapat menjadi pendekatan efektif untuk memberdayakan tenaga kerja lanjut usia dengan fokus pada dua aspek utama: bekerja sama jam kerja dan dihargai terhadap kontribusi. Fleksibilitas jam kerja sangat penting, karena karyawan lanjut usia sering memiliki kebutuhan fisik yang berbeda. Dengan menerapkan sistem jam kerja yang fleksibel, Ryokan Adumaya dapat memungkinkan tenaga kerja lansia menyesuaikan waktu kerja sesuai dengan kondisi kesehatan dan stamina mereka. Ini membantu mereka tetap terlibat tanpa merasa terbebani, meningkatkan kenyamanan dan konsistensi kontribusi mereka.

Ketika karyawan lanjut usia merasa dihargai, suasana kerja menjadi lebih harmonis, dan semua anggota tim, baik muda maupun tua, merasakan nilai yang setara. Dengan demikian, budaya kerja yang inklusif tidak hanya menguntungkan karyawan lanjut usia, tetapi juga

meningkatkan dinamika waktu dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, menciptakan suasana kerja yang inklusif dapat mendorong inovasi dan kolaborasi. Ketika semua karyawan, tanpa memandang usia, merasa dihargai dan diikuti sertakan dalam pengambilan keputusan, mereka cenderung lebih proaktif dalam berbagi ide dan solusi. Hal ini dapat menghasilkan peningkatan kreativitas dan produktivitas, yang sangat penting bagi industri perhotelan yang kompetitif. Dengan memanfaatkan kombinasi kekuatan pengalaman dan perspektif baru, Ryokan Adumaya dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar dan kebutuhan tamu. Akhirnya, dengan menerapkan budaya kerja yang inklusif, Ryokan Adumaya tidak hanya memenuhi tanggung jawab sosialnya, tetapi juga meningkatkan reputasinya sebagai tempat kerja yang menarik. Di era di mana isu-isu keberagaman dan inklusi semakin mendapat perhatian, perusahaan yang proaktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang ramah bagi semua usia akan lebih mudah menarik dan mempertahankan talenta terbaik. Dengan demikian, budaya kerja inklusif tidak hanya berkontribusi pada kesejahteraan karyawan, tetapi juga pada keinginan dan jangka panjang kesuksesan.

2.2 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil dan Kesimpulan
1.	(Asiva Noor Rachmayani, 2015)	Kebijakan dan Dukungan Perusahaan dalam Memanfaatkan Keahlian dan Pengalaman Lansia untuk Tetap Bekerja (Studi Kasus pada Negara Jepang)	<p>Hasil: Pengkaryaan kembali pekerja lansia paska pensiun dalam perusahaan manufaktur Jepang, memiliki keuntungan sendiri bagi perusahaan karena kontribusi yang diberikan yang diberikan oleh para pekerja lansia. Perusahaan manufaktur Jepang membutuhkan pekerja yang dapat digaji murah dan tidak perlu diberikan pelatihan lagi dengan pekerjaan yang sudah ada. Dengan melalui pengkaryaan kembali lansia, akan memberikan kontribusi atau manfaat bagi perusahaannya.</p> <p>Kesimpulan: Perekrutan kembali pekerja lanjut usia setelah pensiun di perusahaan manufaktur Jepang menawarkan manfaat yang jelas. Pekerja lanjut usia dapat memberikan kontribusi</p>

			<p>yang berarti tanpa perlu pelatihan tambahan, memungkinkan perusahaan untuk menghemat biaya gaji. Dengan memanfaatkan pengalaman dan keterampilan yang dimiliki, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas secara keseluruhan.</p>
--	--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2.	(Sriyanto, 2012)	Lanjut Usia: Antara Tuntutan Jaminan Sosial dan Pengembangan Pemberdayaan	<p>Hasil: Partisipasi lansia menjadi titik penting untuk menjaga aktivitas lansia, yaitu alternatif utama melalui skema pemberdayaan lansia. Melalui pemberdayaan lansia akan dihasilkan beberapa nilai penting, yaitu aktivitas bagi lansia, penciptaan hubungan sosial, dan pendapatan bagi lansia. Aktivitas yang dilakukan lansia ini akan mengurangi waktu luang lansia yang terbuang tanpa melakukan apapun, maka akan mengurangi pula perasaan bosan dan kesepian. Dengan demikian, pemberdayaan lansia membentuk pola aktivitas lansia yang bermanfaat mengisi waktu luang, menciptakan hubungan sosial, mengurangi perasaan kesendirian,</p>
----	---------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

			<p>menjaga hubungan timbal-balik antara lansia dengan lingkungannya, menambah pendapatan, menjaga eksistensi diri dan meningkatkan kapasitas terkait kesehatan maupun ketrampilan lansia.</p> <p>Kesimpulan: Partisipasi lansia dalam skema pemberdayaan sangat penting untuk menjaga aktivitas mereka. Pemberdayaan ini tidak hanya memberikan nilai positif seperti peningkatan aktivitas dan pendapatan, tetapi juga menciptakan hubungan sosial yang mengurangi rasa bosan dan kesepian. Dengan demikian, pemberdayaan lansia berkontribusi pada peningkatan kualitas hidup mereka, menjaga eksistensi diri, dan meningkatkan kesehatan serta keterampilan.</p>
--	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

3.	(Affandi, 2009)	<p>Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penduduk</p>	<p>Hasil: Banyak alasan lansia masih bekerja, antara lain secara fisik dan mental lansia masih mampu dan kuat bekerja, desakan ekonomi, dan</p>
----	-----------------	-------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>Lanjut Usia</p> <p>Memilih Untuk Bekerja</p>	<p>aktualisasi diri/emosi, seperti yang dikemukakan oleh Wirakartakusumah (1996). Alasan ekonomi yang menjadi sebab lansia bekerja juga dikemukakan oleh Sigit (1988), dengan masih</p> <p>bekerjanya lansia berarti mereka masih dapat menghidupi dirinya sendiri. Bahkan tidak sedikit lansia yang masih menghidupi keluarga anaknya yang tinggal bersamanya, karena mereka hidup dalam keluarga yang tidak mampu. Jika melihat kondisi lansia sekarang, sebenarnya lansia sudah tidak perlu bekerja untuk mencari nafkah apalagi sebagai tulang punggung keluarga. Meskipun masih bekerja, pekerjaan mereka harus terbatas pada pekerjaan untuk mengamalkan ilmu pengetahuan atau ketrampilan yang masih mereka miliki untuk diturunkan kepada generasi yang lebih muda. Namun kenyataannya masih banyak lansia yang bekerja untuk mencari nafkah, bahkan sebagai tulang punggung</p>
--	--	-------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

			<p>keluarga. Berdasarkan analisis data SAKERTI mereka yang bekerja tersebut lebih banyak dari golongan berpendidikan rendah, pengeluaran rumah tangga rendah, sektor informal, dan tinggal di daerah pedesaan. Umumnya mereka masih terpaksa bekerja untuk mencari nafkah, mengingat kondisi ekonominya belum memenuhi kebutuhannya.</p> <p>Kesimpulan: Banyak lansia yang masih bekerja karena beberapa alasan. Meskipun banyak dari mereka yang masih mampu secara fisik dan mental, dorongan ekonomi dan keinginan untuk merasa berguna adalah alasan utama mereka tetap bekerja. Banyak lansia yang bekerja tidak hanya untuk</p> <p>memenuhi kebutuhan dirinya, tetapi juga untuk membantu keluarga, terutama yang hidup dalam kondisi ekonomi sulit. Seringkali mereka terpaksa bekerja di sektor informal dan pedesaan. Banyak lansia yang bekerja tidak hanya untuk</p>
--	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

			<p>memenuhi kebutuhan dirinya, tetapi juga untuk membantu keluarga, terutama yang hidup dalam kondisi ekonomi sulit. Seringkali mereka terpaksa bekerja di sektor informal dan pedesaan.</p>
--	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4.	(Jamalludin, 2020)	Keputusan Pekerja Lansia Tetap Bekerja Pascapensiun dan Kaitannya dengan Kebahagiaan	<p>Hasil: Pekerja pada usia lanjut cenderung membutuhkan leisure yang lebih banyak. Mereka yang tetap bekerja di usia lanjut lebih cenderung berasal dari pekerja yang tidak memiliki jaminan pensiun, yang sebelumnya bekerja pada tipe pekerjaan yang membutuhkan kekuatan fisik, sebelumnya bekerja pada tipe pekerjaan yang membutuhkan sedikit <i>konsentrasi</i>, tak mampu memenuhi kebutuhan kesehatan, dan merasa puas atas pekerjaan sebelumnya. Pemicu yang membuat lansia tetap bekerja itu, mengindikasikan bahwa keputusan lansia untuk bekerja bukanlah suatu pilihan, tapi keharusan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Lansia yang tidak memiliki nonlabor income seperti jaminan pensiun, memaksa diri</p>
----	--------------------	--------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

			<p>mereka untuk tetap bekerja. Lansia yang tidak lagi bekerja diperoleh melaporkan adanya peningkatan kebahagiaan dibanding saat mereka masih aktif bekerja.</p> <p>Kesimpulan: Pekerja usia lanjut seringkali membutuhkan lebih banyak waktu untuk bersantai. Banyak dari mereka yang masih bekerja di usia lanjut berasal dari latar belakang yang tidak memiliki jaminan pensiun dan sebelumnya bekerja pada pekerjaan yang memerlukan kekuatan fisik atau sedikit konsentrasi. Keputusan untuk tetap bekerja biasanya bukan karena pilihan, namun karena kebutuhan untuk memenuhi kehidupan sehari-hari. Lansia yang tidak memiliki pendapatan nontenaga kerja, seperti jaminan pensiun, merasa terpaksa untuk terus bekerja. Namun, lansia yang sudah tidak bekerja lagi melaporkan bahwa mereka merasa lebih bahagia dibandingkan saat masih aktif bekerja. Hal ini menunjukkan</p>
--	--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

			<p>bahwa meskipun bekerja penting untuk memenuhi kebutuhan, berhenti bekerja juga dapat meningkatkan kebahagiaan mereka.</p>
--	--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

5.	(Subrianto & Apriani, 2022)	Hak Anti Diskriminasi dan Upaya Hukum Bagi Tenaga Kerja Lanjut Usia dalam Sektor Pekerjaan	<p>Hasil: Diskriminasi usia bisa dibilang tidak jarang terjadi di Indonesia, praktik hal ini terlihat dalam iklan baris yang mencantumkan batasan usia bagi calon pelamar. Banyak individu atau bahkan perusahaan yang menganggap bahwa tenaga kerja senior atau lanjut usia itu keras kepala, susah beradaptasi, malas mempelajari hal baru, arogan atau bahkan terlalu berpengalaman. Saat tenaga kerja wanita usia >40 tahun & pria usia >45 tahun sudah dianggap tak lagi produktif dan tak mampu bekerja secara optimal, prasangka buruk tersebut semakin menguat seiring perkembangan usaha bidang teknologi informasi yang dicetuskan dan dioperasikan anak muda. . Diskriminasi di lingkungan kerja tidak hanya bertentangan dengan prinsip-prinsip universal HAM. Dapat</p>
----	-----------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

			<p>dikatakan bahwa tindakan diskriminasi tidak boleh dilakukan dimana saja termasuk di lingkungan kerja. Apakah kita individu atau perusahaan, tentu semuanya punya hak yang sama dalam mencari pekerjaan dan mendapat pekerjaan. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa “setiap orang berhak untuk bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif dengan alasan apapun dan berhak untuk mendapatkan perlindungan dari perlakuan yang bersifat distriminatif tersebut”.</p> <p>Kesimpulan: Diskriminasi usia cukup umum terjadi di Indonesia, terutama dalam lowongan pekerjaan yang mencantumkan batasan usia. Banyak orang dan perusahaan menganggap pekerja senior sulit beradaptasi, malas belajar hal baru, atau terlalu berpengalaman. Pekerja wanita di atas 40 tahun dan pria di atas 45 tahun sering dianggap tidak produktif. Praktik</p>
--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

			<p>diskriminasi ini tidak hanya melanggar prinsip hak asasi manusia, tetapi juga tidak seharusnya terjadi di tempat kerja. Setiap orang, baik individu maupun perusahaan, memiliki hak yang sama untuk mencari dan mendapatkan pekerjaan. Undang-Undang Dasar 1945 menjamin bahwa setiap orang berhak bebas dari perlakuan diskriminatif dan mendapatkan perlindungan.</p>
--	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

6.	(Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta, 2017)	Kesejahteraan Lanjut Usia Naskah Akademik Peraturan Daerah tentang Kesejahteraan Lanjut Usia Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) TIM PENYUSUN	<p>Hasil: Terkait kesejahteraan lansia, data menunjukkan bahwa standar kualitas hidup (quality of life) seorang lansia terkait erat dengan kesejahteraannya baik secara fisik, psikis, maupun spiritual. Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa asumsi umum bahwa lansia yang miskin akan cenderung terlantar dan menderita ternyata tidak seluruhnya benar. Banyak lansia yang berkecukupan secara materi dan tidak bermasalah secara physical wellbeing, namun mereka punya masalah serius terkait</p>
----	-------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

			<p>emotional/psychological wellbeing mereka. Hal ini semestinya menjadi perhatian bahwa sistem kesejahteraan lansia tidak bisa hanya dipusatkan pada sektor dukungan materiil, seperti pemenuhan kebutuhan pokok, tempat tinggal dan layanan kesehatan saja. Sistem layanan lansia perlu juga mengakomodir upaya pemenuhan kesejahteraan lansia secara emosional, psikologis, maupun spiritual yang bisa jadi lebih penting bagi sebagian besar lansia dari pada pemenuhan kebutuhan fisik/material.</p> <p>Kesimpulan: Pembahasan mengenai kesejahteraan lansia menunjukkan bahwa kualitas hidup lansia dipengaruhi oleh berbagai aspek, diantaranya kesejahteraan fisik, psikis, dan spiritual. Data menunjukkan bahwa tidak semua lansia yang hidup dalam kondisi ekonomi sulit mengalami penelantaran atau penderita. Sebaliknya, banyak</p>
--	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

			<p>lansia yang berkecukupan materi dapat menghadapi tantangan serius dalam hal kesejahteraan emosional dan psikologis. Hal ini menegaskan bahwa pendekatan terhadap kesejahteraan lansia harus lebih holistik dan tidak hanya fokus pada penyediaan dukungan materi, seperti penyediaan kebutuhan dasar, tempat tinggal, dan akses layanan kesehatan. Kesejahteraan emosional dan psikologis sering kali menjadi aspek yang lebih penting bagi banyak lansia, dan perhatian terhadap kebutuhan spiritual mereka juga harus menjadi bagian integral dari sistem layanan yang ada. Oleh karena itu, penting untuk mengembangkan sistem kesejahteraan yang mengakomodasi semua dimensi kehidupan lansia. Ini termasuk menyediakan layanan konseling, kegiatan sosial, serta program yang mendukung pengembangan spiritual dan emosional. Dengan pendekatan yang komprehensif, diharapkan dapat</p>
--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

			<p>meningkatkan kualitas hidup lansia secara keseluruhan, sehingga mereka dapat hidup mandiri dan bermartabat, serta merasa diperhatikan dan dihargai dalam masyarakat.</p>
--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

7.	(Kartika & Sudibia, 2014)	Pengaruh Variabel Sosial Demografi Dan Sosial Ekonomi Terhadap Partisipasi Kerja Penduduk Lanjut Usia	<p>Hasil: Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mutiara (2003), dimana dinyatakan bahwa ada beberapa sumber penting yang dimiliki penduduk lanjut usia untuk mengurus hidupnya antara lain keluarga dan pendidikan tertinggi yang ditamatkan. Sumber dari keluarga meliputi status perkawinan yang dimilikinya. Pendidikan seorang penduduk lanjut usia juga dapat mempengaruhi partisipasinya dalam bekerja, dimana penduduk lanjut usia yang telah mencapai pendidikan tinggi, mempunyai posisi yang baik dalam pekerjaannya, sehingga dapat diharapkan adanya dana pensiun untuk menunjang kehidupan di hari tuanya. penelitian ini juga mengemukakan</p>
----	---------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

			<p>bahwa faktor lain yang mempengaruhi lansia mengambil keputusan untuk tetap bekerja adalah karena masih memiliki beban tanggungan dimana tidak sedikit lansia yang masih menghidupi keluarga anaknya yang tinggal bersamanya, karena hidup dalam keluarga yang tidak mampu. Berkaitan dengan hal tersebut lansia yang masih menghidupi keluarga anaknya ini karena statusnya masih menjadi kepala keluarga dalam rumah tangga tersebut.</p> <p>Kesimpulan: Penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan penduduk usia lanjut dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk peran keluarga dan tingkat pendidikan. Keluarga, terutama status perkawinan, menjadi sumber dukungan penting, sementara pendidikan tinggi memungkinkan lansia untuk berpartisipasi dalam pekerjaan dan mengakses dana pensiun. Namun banyak lansia yang tetap bekerja karena beban</p>
--	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

			<p>tanggung, seperti menghidupi anak-anak yang tinggal bersama mereka. Oleh karena itu, penting bagi sistem dukungan sosial dan kebijakan kesejahteraan untuk memperhatikan kebutuhan lansia yang masih berperan sebagai kepala keluarga, agar mereka dapat hidup dengan lebih sejahtera dan berkemampuan.</p>
--	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu

2.3 Metode Pelaksanaan

2.3.2 Prinsip *Omotenashi* dan Inklusi Lansia dalam Dunia Kerja di Ryokan

Adumaya

Omotenashi adalah keramahtamahan bergaya Jepang yang tidak mengharapkan imbalan dan memberikan pemahaman dimana seseorang dapat memberikan layanan terbaik kepada tamu melebihi manual dan standar etika pelayanan dunia. Ryokan Adumaya berkomitmen untuk mempertahankan tradisi *Omotenashi* dengan menghadirkan pengalaman menginap yang nyaman dan berkesan. Namun, yang membuat Ryokan Adumaya semakin menarik adalah komitmen mereka untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, khususnya dalam hal pemberdayaan lansia. Di banyak negara, termasuk Indonesia, dunia kerja sering kali lebih fokus pada pekerja muda dengan energi dan kekuatan fisik yang lebih besar. Sebaliknya, Ryokan Adumaya memiliki kebijakan yang memberikan kesempatan bagi lansia, bahkan mereka yang berusia 50 tahun ke atas, untuk berkontribusi dalam dunia perhotelan. Kebijakan ini mencerminkan

nilai-nilai Jepang yang menghargai kontribusi setiap individu dalam masyarakat, tidak peduli usia atau latar belakang. Dengan mempekerjakan para lansia, Ryokan Adumaya tidak hanya menciptakan lapangan kerja bagi mereka, tetapi juga memanfaatkan pengalaman hidup mereka yang kaya. Pekerja lansia ini sering kali memiliki keterampilan interpersonal yang sangat baik, sebuah kelebihan yang sangat berharga dalam industri perhotelan yang sangat mengutamakan hubungan manusia, terutama dalam memberikan pengalaman tamu yang pribadi dan sentuhan. Pengalaman dan kebijaksanaan mereka juga memberikan perspektif yang lebih mendalam dalam menyambut tamu dan menjaga tradisi serta nilai-nilai budaya yang dianutnya. Selain itu, Ryokan Adumaya juga menciptakan lingkungan yang mendukung para pekerja lanjut usia dengan mengatur tugas yang sesuai dengan kemampuan fisik dan mental mereka. Misalnya, tugas-tugas yang lebih ringan seperti menyambut tamu, menjelaskan berbagai fasilitas, atau menyajikan teh, sering kali menjadi tanggung jawab pekerja lanjut usia. Ini memungkinkan mereka tetap merasa aktif dan berkontribusi tanpa harus terbebani oleh tugas fisik yang terlalu berat. Lingkungan kerja yang inklusif ini tidak hanya bermanfaat bagi lansia, tetapi juga memberikan dampak positif pada staf muda dan tamu yang datang. Dalam konteks dunia kerja di Indonesia, kebijakan inklusi lansia di Ryokan Adumaya menunjukkan perbedaan yang signifikan. Di Indonesia, kebijakan usia pekerja seringkali lebih ketat, dengan perusahaan yang lebih fokus pada produktivitas yang lebih tinggi dari pekerja muda. Sementara itu, di Jepang, kebijakan seperti di Ryokan Adumaya menunjukkan bahwa produktivitas tidak hanya diukur dari kekuatan fisik, tetapi juga dari nilai sosial, pengalaman hidup, dan keterampilan interpersonal yang dapat dicapai. Oleh karena itu, Ryokan Adumaya bukan sekadar tempat menginap, tetapi juga mencerminkan pendekatan holistik dalam dunia kerja yang menghargai setiap individu, tanpa memandang usia, dengan menjaga keseimbangan antara budaya tradisional Jepang dan kemajuan inklusif di tempat kerja.

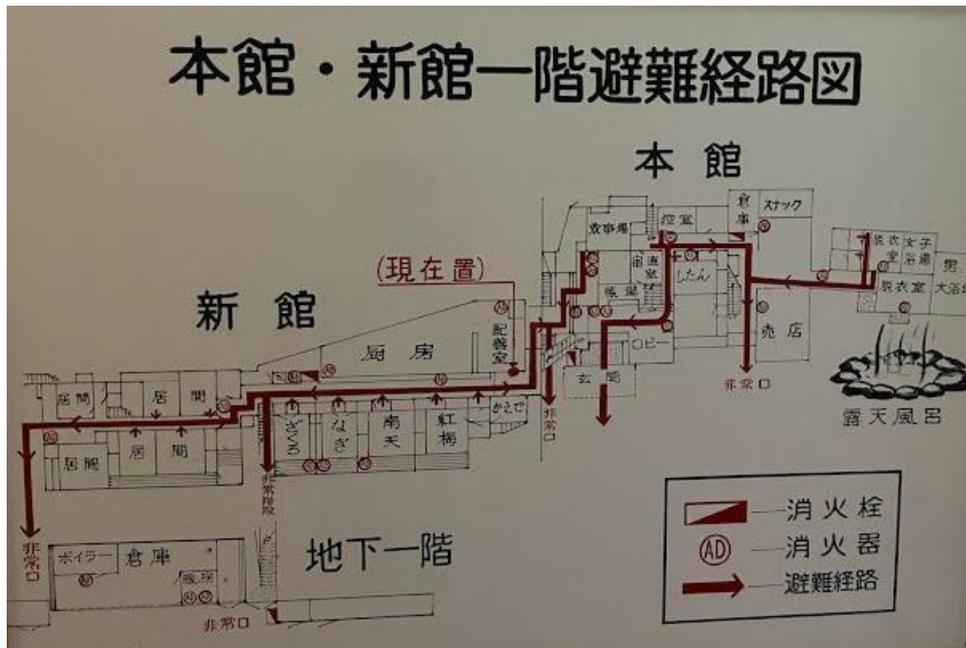
Salah satu impian Ryokan Adumaya adalah menjadikan tempat ini sebagai contoh bagi industri perhotelan dalam memberdayakan tenaga kerja lansia. Ryokan Adumaya ingin:

- Mengingat budaya kerja yang fleksibel dan menghargai setiap kontribusi.
- Mendorong komunikasi terbuka antara staf dan manajemen, sehingga setiap karyawan merasa nyaman untuk berbagi tantangan dan ide.
- Menghadirkan layanan yang unik dan personal kepada setiap tamu, yang terinspirasi dari pengalaman dan keahlian karyawan.

2.3.3 Fasilitas Ryokan Adumaya

a) Lobi

Lobi Ryokan Adumaya dirancang untuk menciptakan kesan pertama yang hangat dan menyambut setiap tamu. Ruang ini memiliki suasana yang tenang, dengan penggunaan bahan alami seperti kayu dan batu yang menciptakan nuansa tradisional Jepang. Lobi ini juga dilengkapi dengan elemen dekoratif yang mencerminkan filosofi "*Omotenashi*," atau kasih sayang Jepang, menjadikan setiap tamu merasa dihargai dan diperhatikan.



Gambar 2.3.2.1 Lobby dan Denah

b) Ruang Makan

Ruang makan di Ryokan Adumaya dirancang untuk memberikan pengalaman bersantap yang istimewa, menggabungkan keindahan estetika tradisional Jepang dengan

kenyamanan modern. Ruang ini menawarkan suasana yang tenang dan elegan, ideal untuk menikmati kuliner khas daerah. Meja-meja ditata dengan baik, memberikan privasi bagi setiap tamu sambil tetap menciptakan suasana sosial yang hangat. Setiap meja dihiasi dengan perabotan yang indah, termasuk piring keramik lokal dan alat makan tradisional, yang menambah nuansa autentik.



Gambar 2.3.2.2 Ruang Makan

c) Toko Oleh-oleh dan Bersantai

Di Ryokan Adumaya, terdapat area yang menjual berbagai oleh-oleh khas daerah setempat. Di sini, tamu dapat menemukan makanan ringan seperti keripik ikan dan kue manis yang terbuat dari bahan lokal, semuanya dipilih dengan perhatian khusus untuk memastikan kualitas dan rasa yang autentik. Area ini juga menawarkan minuman beralkohol khas, termasuk bir lokal dan sake berkualitas tinggi. Staf di Ryokan Adumaya siap memberikan rekomendasi mengenai pilihan minuman yang sesuai dengan selera

tamu. Setelah berbelanja, tamu juga dapat bersantai sehabis mandi di *onsen* sambil memesan kopi khas Ryokan Adumaya. Suasana yang tenang dan nyaman membuat momen ini semakin istimewa.



Gambar 2.3.2.3 Toko Oleh-oleh dan Bersantai

d) Publik *Onsen*

Di Ryokan Adumaya, *onsen* umum menawarkan pengalaman relaksasi dengan air panas alami dari sumber panas bumi. Suhu *onsen* mencapai sekitar 92.5 derajat Celcius, yang efektif untuk mengobati nyeri sendi, penyakit gastrointestinal kronis, dan berbagai masalah kesehatan lainnya. Terdapat tiga ruangan *onsen*, termasuk *onsen indoor* dan *outdoor*. Setiap ruangan dilengkapi dengan fasilitas seperti shower, sabun, shampo, cermin, pengering rambut, dan rak untuk menyimpan pakaian.



Gambar 2.3.2.4 Publik Onsen

2.3.4 Produk Ryokan Adumaya

a) Keyaki Deluxe

Keiyaki adalah kamar deluxe dengan pemandian air panas kecil di dalam kamar, terletak di atas pintu masuk penginapan di lantai dua. Terdapat dua kamar yang dipisahkan oleh pintu fusuma, memberikan privasi dan ruang yang cukup. Area duduk yang nyaman dilengkapi dengan kursi yang menghadap ke desa Yunomine *Onsen*, menciptakan suasana yang tenang dan menenangkan. Selain itu, terdapat fasilitas mencuci dan toilet di dalam kamar, sehingga tamu dapat dengan mudah mengakses kebutuhan mereka tanpa harus

keluar kamar. Fasilitas di dalam kamar meliputi TV LCD, kulkas, pemanas udara, dan box berisi minuman ocha. Terdapat juga wastafel, Pengering rambut, sabun muka, pelembab, serta parfum yang terpisah untuk perempuan dan laki-laki. Selain itu, tamu dapat menemukan sisir, sikat gigi, pencukur kumis, serta pendingin udara dan penghangat udara. Dengan semua fasilitas ini, Keiyaki menawarkan pengalaman menginap yang nyaman dan menyegarkan.

Tarif kamar ini mulai 28.400 yen (sudah termasuk sarapan dan makan malam)



Gambar 2.3.3.1 Kamar Keiyaki Deluxe

b) Ichii Deluxe

Ichii adalah kamar deluxe di Ryokan Adumaya yang dilengkapi dengan pemandian air panas luar ruangan, atau "Rotenburo", menjadikannya salah satu kamar

tamu terbaik di penginapan. Kamar ini memiliki beberapa ruang yang dipisahkan oleh pintu fusuma dan dilengkapi dengan langit-langit yang tinggi, sementara area duduk yang nyaman menghadap ke taman kecil, menciptakan suasana yang tenang dan menyegarkan. Fasilitas di dalam kamar meliputi TV LCD, kulkas, pemanas udara, dan box berisi minuman ocha. Terdapat juga wastafel, Pengering rambut, sabun muka, pelembab, serta parfum yang terpisah untuk perempuan dan laki-laki. Selain itu, tamu dapat menemukan sisir, sikat gigi, pencukur kumis, serta pendingin udara dan penghangat udara untuk menambah kenyamanan selama menginap. Dengan semua fasilitas ini, Ichii menawarkan pengalaman menginap yang mewah dan nyaman.

Tarif kamar ini mulai 34.400 yen (sudah termasuk sarapan dan makan malam)



Gambar 2.3.3.2 Kamar Ichii Deluxe

c) Maki Deluxe

Maki adalah kamar deluxe dengan pemandian air panas di dalam kamar mandi, terletak di ujung selatan penginapan di lantai dua. Kopi air panas spesial disajikan di pagi hari. Fasilitas di dalam kamar meliputi TV LCD, kulkas, pemanas udara, dan kotak berisi minuman ocha. Terdapat juga wastafel, Pengering rambut, sabun muka, pelembab, serta parfum yang terpisah untuk perempuan dan laki-laki. Selain itu, tamu dapat menemukan sisir, sikat gigi, pencukur kumis, serta pendingin udara dan penghangat udara. Maki menawarkan pengalaman menginap yang nyaman dan menyenangkan.

Tarif kamar ini mulai 34.400 yen (sudah termasuk sarapan dan makan malam)



Gambar 2.3.3.3 Kamar Maki Deluxe

d) Osugi Deluxe

Osugi adalah kamar deluxe dengan pemandian air panas di dalam kamar mandi, terletak di ujung selatan penginapan di lantai dua. Kamar yang luas ini memiliki dua ruang yang dipisahkan oleh pintu fusuma, dengan area duduk yang menghadap ke desa Yunomine *Onsen*. Kopi air panas spesial disajikan di pagi hari. Fasilitas di dalam kamar meliputi TV LCD, kulkas, pemanas udara, dan kotak berisi minuman ocha. Terdapat juga wastafel, Pengering rambut, sabun muka, pelembab, serta parfum yang terpisah untuk perempuan dan laki-laki. Selain itu, tamu dapat menemukan sisir, sikat gigi, pencukur kumis, serta pendingin udara dan penghangat udara. Osugi menawarkan pengalaman menginap yang nyaman dan menenangkan.

Tarif kamar ini mulai 31.400 yen (sudah termasuk sarapan dan makan malam)



Gambar 2.3.3.4 Kamar Osugi Deluxe

e) Kaeseki

Kaiseki adalah bentuk seni kuliner Jepang yang menekankan pada penyajian hidangan yang seimbang, estetis, dan musiman. Awalnya, *kaiseki* berasal dari makanan yang disajikan selama acara teh (*chanoyu*) pada abad ke-16. Seiring berjalannya waktu, ia berkembang menjadi bentuk hidangan yang lebih kompleks dan beragam, mencerminkan budaya dan tradisi Jepang. Berikut adalah penjelasan detail mengenai makanan yang disajikan:

1. *Sakizuke* (Pembuka)

Hidangan pembuka yang disajikan sebelum hidangan utama



Gambar 2.3.3.5 Sakizuke (Pembuka)

2. *Nabemono* (Hidangan Utama)

Hidangan utama dapat berupa semur atau hot pot yang terdiri dari berbagai jenis daging, sayuran, dan tahu yang dimasak bersama.



Gambar 2.3.3.6 Nabemono (Hidangan Utama)

3. *Yakimono* (Hidangan Panggang)

Hidangan yang dipanggang, biasanya berupa ikan atau daging, disajikan dengan bumbu khas yang meningkatkan rasa.



Gambar 2.3.3.7 Yakimono (Hidangan Panggang)

4. *Agemono* (Hidangan Goreng)

Hidangan yang digoreng, seperti tempura, terdiri dari sayuran dan makanan laut yang dibalut tepung dan digoreng hingga renyah.



Gambar 2.3.3.8 Agemono (Hidangan Goreng)

5. Gohan dan Yasai (Nasi dan Sayuran)

Nasi putih Jepang yang pulen disajikan dengan berbagai sayuran, sering kali dalam bentuk acar atau sayuran musiman.



Gambar 2.3.3.9 Gohan dan Yasai (Nasi dan Sayuran)

6. *Mizugashi* (Makanan penutup)

Sebagai penutup, biasanya disajikan makanan penutup manis yang terbuat dari bahan-bahan alami, seperti mochi atau buah musiman.



Gambar 2.3.3.10 Mizugashi (Makanan penutup)

2.3 Pelaksanaan Magang

Dalam upaya meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas layanan, Ryokan Adumaya telah mengimplementasikan konsep 5S, yang merupakan metode manajemen yang berasal dari Jepang. Konsep ini tidak hanya fokus pada pengorganisasian dan pemeliharaan kebersihan, tetapi juga pada pembentukan budaya kerja yang disiplin dan terstruktur. Berikut ini adalah penjelasan mengenai lima langkah dalam penerapan 5S yang telah diterapkan di Ryokan Adumaya.

1. *Seiri* (整理) – Sortir

Seiri, atau "Sortir," merupakan langkah pertama dalam penerapan 5S yang fokus pada pemilahan barang dan material. Tujuan dari *Seiri* adalah untuk mengidentifikasi dan memisahkan barang yang diperlukan dari yang tidak diperlukan di tempat kerja. Dalam proses ini, pekerja diharapkan untuk menilai setiap item di area kerja mereka dan menentukan apakah item tersebut benar-benar diperlukan. Barang-barang yang tidak diperlukan, seperti yang rusak, usang, atau tidak lagi digunakan, harus dibuang atau disimpan di tempat yang tidak mengganggu. Dengan mengurangi kekacauan di area kerja, *Seiri* membantu meningkatkan efisiensi dan memudahkan akses ke barang-barang penting, sehingga mengurangi waktu yang dihabiskan untuk mencari alat atau material yang dibutuhkan.

2. *Seiton* (整頓) – Susun

Seiton, yang berarti "*Set in Order*" atau "Susun." Fokusnya adalah pada pengorganisasian barang-barang yang tersisa dengan cara yang sistematis. Setiap item harus memiliki tempatnya sendiri sehingga mudah diakses. Penataan yang baik melibatkan penyimpanan alat dan bahan yang sering digunakan dalam jangkauan yang mudah. Selain itu, pelabelan atau penandaan lokasi penyimpanan sangat dianjurkan, sehingga semua anggota tim

mengetahui di mana barang-barang tertentu disimpan. Dengan melakukan *Seiton*, tempat kerja menjadi lebih teratur dan efisien, memudahkan akses dan penggunaan barang, serta mengurangi waktu yang diperlukan untuk menemukan alat atau bahan yang dibutuhkan.

3. *Seiso* (清掃) – Bersihkan

Seiso, fokus pada pentingnya menjaga kebersihan di tempat kerja. Kebersihan bukan hanya masalah estetika, tetapi juga berkaitan langsung dengan kesehatan dan keselamatan. Dalam tahap ini, pembersihan area kerja dilakukan secara rutin, melibatkan seluruh anggota tim. Seluruh area kerja harus dibersihkan dengan baik, termasuk alat dan mesin. Pembersihan yang teratur tidak hanya membantu kebersihan menjaga lingkungan, tetapi juga mencegah kerusakan peralatan dan memperpanjang umur alat. Lingkungan kerja yang bersih menciptakan suasana yang lebih menyenangkan dan produktif, serta meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja bagi seluruh karyawan.

4. *Seiketsu* (清潔) – Standarisasi

Penting untuk melakukan *Seiketsu* "Standarisasi". Perusahaan perlu menciptakan standar dan prosedur untuk menjaga keteraturan dan kebersihan yang telah dicapai. Pembuatan prosedur operasional standar (SOP) diperlukan untuk setiap aspek 5S, dimulai dari proses sortir hingga pembersihan. Seluruh anggota tim harus mempelajari prosedur yang telah ditetapkan agar semua orang mengetahui dan memahami langkah-langkah yang harus diambil. Dengan adanya standarisasi, konsistensi dalam praktik 5S dapat menjamin seluruh organisasi, mempermudah pelaksanaan 5S baru, dan membantu karyawan mengikuti standar yang telah ditetapkan.

5. *Shitsuke* (躰) – Disiplin

Shitsuke, yang berarti "Disiplin" penekanan diberikan pada pentingnya disiplin dan komitmen seluruh karyawan untuk mematuhi dan menjaga standar yang telah

diimplementasikan. Pengawasan secara rutin diperlukan untuk memastikan bahwa prosedur 5S diikuti oleh semua karyawan. Selain itu, pendidikan berkelanjutan melalui sesi pelatihan dan lokakarya sangat penting untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya 5S dan menjelaskan manfaatnya. Dengan membangun budaya disiplin di tempat kerja, praktik 5S dapat menjadi bagian dari rutinitas sehari-hari, mendorong tanggung jawab individu dan kolektif terhadap lingkungan kerja.

5.1.2 Spesifikasi Pelaksanaan Magang

Report ini bersifat partisipatif, karena penulis terlibat langsung dalam pengalaman kerja di Ryokan Adumaya. Partisipasi ini memungkinkan penulis untuk memberikan gambaran mendalam mengenai budaya kerja serta sistem kerja yang diterapkan dalam operasional harian, interaksi dengan tamu, dan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam pemberdayaan tenaga kerja lansia di Ryokan Adumaya.

5.1.3 Teknis Magang

Pada MOU yang diberikan pada peserta magang adalah dalam 1 tahun pelaksanaan magang, pekerjaan penulis di Ryokan Adumaya adalah sebagai waitress (pelayan). Dalam posisi ini, penulis bertanggung jawab untuk melayani pelanggan dan memastikan pengalaman mereka menyenangkan. Berikut rincian tugas yang dijalankan:

Shift Sore (16.00 - 21.00)

1. Mulai Bekerja

Dimulainya shift sore pada pukul 16.00 untuk melayani pelanggan yang baru check-in.

2. Rapat Persiapan

Menghadiri rapat dengan seluruh pekerja dan manajemen sekitar pukul 17.00 selama 10-15 menit.

3. Persiapan Makan Malam

- Mempersiapkan peralatan makan untuk sesi makan malam yang dimulai pada pukul 18.00.
- Menyajikan makan malam kepada pelanggan dalam tiga sesi hingga pukul 19.00 – 20.30.
- Menjelaskan menu pada setiap makanan yang disajikan kepada pelanggan.

4. Persiapan *Futon*

Setelah makan malam selesai, penulis menyiapkan futon (tempat tidur tradisional Jepang) untuk pelanggan.

5. Pencatatan dan Persiapan Sarapan

- Menuliskan jam makan pagi di papan tulis.
- Mencatat pesanan minuman di bill pelanggan.
- Mempersiapkan peralatan makan untuk sarapan pada hari berikutnya.

6. Selesai Bekerja

Menyelesaikan semua tugas pada shift sore sekitar pukul 20.45 - 21.00.

Shift Pagi (06.30 - 11.30)

1. Memulai Pekerjaan

Mulai shift pagi pada pukul 06.30.

2. Menyajikan Makanan Pagi

□ Menyajikan makan pagi kepada pelanggan dari pukul 07.00 - 08.00.

□ Menjelaskan menu pada setiap makanan yang disajikan kepada pelanggan.

3. Menunggu Check-Out

Setelah makan pagi selesai, penulis menunggu pelanggan untuk melakukan check-out hingga pukul 10.00.

4. Pembersihan Kamar

Setelah pelanggan melakukan check-out, kamar akan dibersihkan dengan bersih dan teliti.

5. Selesai Bekerja

Menyelesaikan semua tugas pada shift pagi sekitar pukul 10.30 - 11.30.

	1/21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金
	16	12	4	15	25	22	19	23	24	18	4
永吉	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
望美	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
みわ	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
中野	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
プリーリー	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
シタミ	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
久枝	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
由美子	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
昌子	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
美由紀	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
柏木	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

Gambar 2.4.1 Jadwal Kerja pada Bulan Januari 2025

2.4 Hasil Pelaksanaan Magang

Selama magang di Ryokan Adumaya, penulis mendapatkan kesempatan untuk terlibat dalam berbagai kegiatan yang memperkaya pengalaman di industri perhotelan. Magang ini berlangsung selama satu tahun dan memungkinkan penulis untuk memahami secara mendalam tentang operasional dan budaya kerja di ryokan yang terkenal dengan perlindungan dan pelayanan tradisional Jepang. Salah satu kegiatan utama yang dilakukan adalah membantu dalam penyambutan tamu. Meskipun penulis tidak terlibat langsung dalam proses check-in, penulis ikut serta dalam menyambut tamu dengan hangat dan memberikan informasi mengenai fasilitas yang tersedia. Penulis belajar pentingnya memberikan kesan pertama yang baik dan bagaimana menyampaikan informasi dengan cara yang ramah dan informatif. Selain itu, penulis juga terlibat dalam kegiatan kebersihan

dan perawatan area publik serta kamar tamu. Penulis belajar tentang prosedur pembersihan yang ketat dan standar tinggi yang diterapkan di Ryokan Adumaya. Melalui pengalaman ini, penulis memahami betapa pentingnya menjaga kebersihan dan kerapian, tidak hanya untuk kenyamanan tamu tetapi juga untuk menciptakan suasana yang menyenangkan dan menenangkan. Kegiatan berikutnya adalah membantu dalam memberikan makanan kepada pelanggan.

Penulis mendapatkan kesempatan untuk belajar tentang berbagai hidangan tradisional Jepang yang disajikan di ryokan, serta cara penyajiannya yang etis dan menarik. Penulis terlibat dalam proses penyajian makanan, memastikan bahwa setiap hidangan disajikan dengan baik dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Pengalaman ini memberi penulis wawasan lebih banyak mengenai budaya kuliner Jepang dan pentingnya presentasi makanan dalam menciptakan pengalaman bersantap yang berkesan. Selama magang, penulis juga meningkatkan keterampilan bahasa Inggris, karena sering melayani pelanggan dari berbagai negara, bukan hanya Jepang. Interaksi dengan tamu internasional memberikan penulis kesempatan untuk berlatih dan memperbaiki kemampuan komunikasi dalam bahasa Inggris, yang sangat berharga dalam dunia perhotelan global. Secara keseluruhan, magang di Ryokan Adumaya memberikan penulis pengalaman yang mendalam dan komprehensif dalam industri perhotelan. Melalui berbagai kegiatan yang dilakukan, penulis tidak hanya memperluas pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga memahami nilai-nilai dan tradisi yang menjadi dasar pelayanan di ryokan. Pengalaman ini telah membentuk pandangan penulis tentang pentingnya menjaga keaslian dan kualitas dalam memberikan layanan kepada tamu, serta memberikan inspirasi untuk terus belajar dan berkembang di bidang ini.

Ada beberapa point pokok tata tertib yang harus ditaati oleh setiap staf di ryokan adumaya

yaitu:

1. Mengisi time card dengan tepat waktu.
2. Menggunakan seragam sesuai shift (pagi atau sore).
3. Menggunakan name tag.
4. Rambut harus rapi (boleh berwarna).
5. Menggunakan parfum secukupnya.
6. Tidak boleh memanjangkan kuku tangan.
7. Memakai make up secukupnya (tidak menor/berlebihan).
8. Saling menyapa antar staf.
9. Saling membantu apabila melihat staf lain mengalami kesulitan dalam pekerjaan.
10. Menjaga kebersihan lingkungan Ryokan Adumaya.
11. Menyapa dan melayani tamu dengan senyum dan ramah.
12. Berani bertanya apabila belum mengerti dan meminta bantuan apabila kesusahan.
13. Bekerja dengan tanggung jawab dan jujur.

Setiap staf di Ryokan Adumaya juga harus mengimplementasikan beberapa kata dalam pekerjaan sehari-hari yaitu:

1. いらっしゃいませ (*Irasshaimase*) = Selamat datang!
2. 分かりました (*Wakarimashita*) = Saya mengerti
3. わかりません (*Wakarimasen*) = Tidak mengerti
4. すみません (*Sumimasen*) = Mohon maaf
5. ありがとうございます (*Arigatou gozaimasu*) = Terima Kasih
6. お疲れ様です (*Otsukaresama desu*) = Terima kasih atas kerja keras Anda

7. よろしくお願ひします (*Yoroshiku onegaishimasu*) = Mohon bantuannya
8. おやすみなさい (*Oyasuminasai*) = Selamat tidur
9. また、どうぞお越しくださいませ (*Mata, dōzo okoshi kudasaimase*) = Silahkan datang lagi

2.5 Pelayanan di Ryokan Adumaya

Pelayanan hotel di Jepang, termasuk di Ryokan Adumaya, terkenal dengan pendekatan "*Omotenashi*" (おもてなし), yang berarti memberikan pelayanan dengan hati dan tanpa pamrih. Konsep ini tidak hanya mencerminkan nilai-nilai budaya Jepang yang menghargai kesopanan dan kehangatan, tetapi juga menunjukkan perhatian mendalam terhadap detail dan kebutuhan tamu. Berikut adalah beberapa aspek penting dalam pelayanan di ryokan adumaya:

1. Sambutan (お迎え - *O-mukae*)

Di Ryokan Adumaya, pelayanan dimulai dengan Sambutan (お迎え - *O-mukae*) yang hangat. Saat tamu memasuki area lobi, mereka disambut dengan penuh perhatian oleh staf hotel. Ucapan "*Irasshaimase*" (いらっしゃいませ) mengalir dari mulut staf sebagai tanda penghargaan dan Berbagai yang ramah, menciptakan kesan positif sejak awal kedatangan. Staf biasanya membungkuk sebagai tanda hormat, yang tidak hanya menunjukkan sopan santun tetapi juga menciptakan suasana yang menyenangkan dan akrab bagi para tamu. Dengan Perayaan yang hangat ini, tamu merasa dihargai dan diterima dengan baik, membangun fondasi yang baik untuk pengalaman menginap.

2. Proses Check-In (チェックイン - *Chekku In*)

Proses check-in dilakukan dengan cepat dan efisien.

Staf meminta nama dan informasi pemesanan dengan sopan, sering menggunakan ungkapan

"Omatase shimashita" (お待たせしました). Setelah proses check-in, staf memberikan penjelasan rinci tentang berbagai fasilitas hotel yang tersedia. Salah satu daya tarik utama adalah *"Onsen"* (温泉), yang merupakan pemandian air panas tradisional Jepang. Di Ryokan Adumaya, *"Onsen"* (温泉) merupakan salah satu daya tarik utama yang sangat diperhatikan. *Onsen* di sini tidak hanya sekedar pemandian air panas, tetapi juga merupakan bagian integral dari pengalaman tradisional Jepang yang mendalam. Staf hotel juga memberikan penjelasan tentang etika dan cara menggunakan *onsen*, seperti pentingnya mandi sebelum masuk ke kolam dan menjaga kebersihan. Dengan pendekatan ini, Ryokan Adumaya tidak hanya menyediakan fasilitas *onsen*, tetapi juga menciptakan pengalaman yang mendalam dan autentik, mengajak tamu untuk merasakan tradisi Jepang yang kaya dan manfaat relaksasi dari pemandian air panas.

3. Pelayanan Kamar (サービス - *Sābisu*)

Setelah proses check-in, staf di Ryokan Adumaya dengan ramah mengantarkan tamu ke kamar mereka sambil membantu membawa barang bawaan. Selama perjalanan, staf menggunakan frase *"Yoroshiku onegaishimasu"* (よろしくお願ひします), yang menunjukkan kesopanan dan kesediaan mereka untuk membantu. Di dalam kamar, tamu akan menemukan berbagai fasilitas yang dirancang untuk menciptakan pengalaman menginap yang nyaman dan autentik. Salah satu fasilitas yang disediakan adalah *"Yukata"* (浴衣), yaitu pakaian tradisional Jepang yang biasanya digunakan

untuk bersantai di dalam ryokan atau saat menikmati *onsen*. Kamar juga dilengkapi dengan "*Zabuton*" (座布団), yaitu bantal duduk tradisional yang digunakan di atas tatami. *Zabuton* memberikan kenyamanan saat tamu duduk di lantai, terutama saat menikmati makanan atau bersantai. Setelah tamu menetap di kamar mereka, staf di Ryokan Adumaya akan kembali menyajikan ocha sebagai teh selamat datang. *Ocha*, yang merupakan teh hijau Jepang, disajikan dalam cangkir tradisional dan biasanya disajikan dengan penuh perhatian untuk menonjolkan keaslian dan rasa kenikmatannya.

4. Menyajikan Makanan (食事の提供 - *Shokuji no teikyō*)

Di Ryokan Adumaya, pengalaman bersantap dimulai dengan perhatian yang mendalam dari staf yang menyajikan makanan dengan hati-hati. Setiap hidangan disiapkan dengan cermat dan dijelaskan secara rinci, menampilkan dedikasi terhadap seni kuliner Jepang. Konsep "*Kaiseki*" diutamakan dalam setiap penyajian, di mana hidangan tidak hanya disajikan dalam urutan tertentu, tetapi juga masing-masing memiliki makna dan cerita tersendiri. *Kaiseki* adalah pengalaman bersantap yang kaya akan estetika, di mana setiap hidangan dirancang untuk mencerminkan keindahan musim dan bahan-bahan yang digunakan. Staf menjelaskan asal-usul bahan-bahan yang dipilih, yang sebagian besar merupakan produk musiman dari daerah setempat, kesegaran dan kualitas tinggi. Dengan cara ini, tamu diajak untuk menghargai setiap suapan, tidak hanya dari segi rasa tetapi juga dari segi visual dan budaya. Urutan penyajian *kaiseki* dimulai dengan hidangan pembuka yang ringan, diikuti oleh sup, hidangan utama, dan diakhiri dengan hidangan penutup yang manis.

Setiap elemen dalam kaiseki menciptakan harmoni, baik dalam rasa maupun presentasi, memberikan pengalaman kuliner yang tak terlupakan dan mendalam.

5. Pelayanan Selama Perjalanan (旅行中のサービス - *Ryokō-chū no sābisu*)

Staf di Ryokan Adumaya selalu siap membantu tamu dengan cepat dan efisien, menciptakan suasana yang nyaman dan menyenangkan selama menginap. Mereka menggunakan frase "*Nani ka goyōbu desu ka?*" (何かご用ですか?) untuk menanyakan kebutuhan tamu, menunjukkan perhatian dan kesediaan mereka untuk memberikan pelayanan terbaik. Dengan pendekatan ini, tamu merasa dihargai dan didukung, karena staf selalu hadir untuk memenuhi kebutuhan mereka. Selain itu, staf juga menawarkan layanan tambahan seperti "*Shukuhaku no shōkai*" (宿泊の紹介), yang memberikan informasi tentang wisata lokal dan aktivitas menarik di sekitar ryokan. Mereka dengan antusias menjelaskan berbagai tempat menarik yang dapat dikunjungi, mulai dari situs budaya, alam, hingga pengalaman kuliner yang autentik. Dengan demikian, tamu tidak hanya menikmati kenyamanan menginap, tetapi juga memiliki kesempatan untuk menjelajahi keindahan dan keunikan daerah setempat. Layanan yang ramah dan informatif ini semakin memperkaya pengalaman menginap di Ryokan Adumaya dan membantu tamu untuk memanfaatkan waktu mereka dengan sebaik-baiknya.

6. Perhatian terhadap Detail (細部への配慮 - *Saibu e no hairyo*)

Setiap aspek pelayanan dilakukan dengan teliti dan penuh perhatian, mulai dari kebersihan hingga penataan kamar. Staf berkomitmen untuk memastikan bahwa semua kebutuhan tamu terpenuhi dengan baik. Salah satu cara mereka melakukannya adalah dengan menyediakan "*Tayori*" (頼り), yang berfungsi sebagai sarana

komunikasi penting, sehingga tamu dapat dengan mudah menyampaikan permintaan atau pertanyaan kapan saja. Staf juga sangat memperhatikan preferensi pribadi tamu, misalnya dengan menyediakan berbagai jenis bantal sesuai dengan kenyamanan masing-masing individu. Mereka juga memperhatikan suhu ruangan, menjadikannya sesuai dengan keinginan tamu agar pengalaman menginap menjadi lebih nyaman. Dengan perhatian yang mendalam terhadap detail-detail kecil ini, Ryokan Adumaya menciptakan lingkungan yang tidak hanya nyaman tetapi juga intim, di mana setiap tamu merasa dihargai dan diperhatikan. Pendekatan ini mencerminkan filosofi pelayanan yang mendalam dalam budaya Jepang, di mana kasih sayang dan perhatian terhadap detail menjadi inti dari pengalaman yang berkesan.

7. Proses Check-Out (チェックアウト - *Chekku Auto*)

Staf secara aktif melibatkan tamu dalam pengalaman mereka dengan menanyakan tentang kepuasan mereka melalui kalimat "*Ota no gochūmon wa ikagadeshita ka?*" (おたのご注文はいかがでしたか?). Pertanyaan ini bukan sekedar formalitas, namun mencerminkan perhatian yang tulus terhadap pengalaman makan dan pelayanan yang telah diberikan. Dengan menggunakan frasa ini, staf menunjukkan bahwa mereka peduli terhadap pendapat tamu dan ingin memastikan bahwa semua aspek, mulai dari rasa makanan hingga penyajian, memenuhi harapan mereka. Ini adalah momen penting untuk membangun interaksi yang lebih pribadi, sehingga tamu merasa didengar dan dihargai. Pendekatan ini juga memberikan kesempatan bagi tamu untuk berbagi pengalaman mereka, yang dapat semakin menikmati suasana di dalam ryokan. Dengan cara ini, Ryokan Adumaya tidak hanya menawarkan layanan, tetapi juga menciptakan hubungan yang lebih erat antara staf dan tamu.

2.7 Temuan Penelitian

2.7.1 Hasil wawancara dengan Staf Lansia di Ryokan Adumaya

Pertanyaan: Strategi Pemberdayaan yang di lakukan oleh Ryokan Adumaya?

Staf	Usia	Jawaban
Staf A	61	Mengandalkan pengalaman kerja selama bertahun-tahun.
Staf B	68	Mengandalkan pengalaman kerja sebelumnya dan belajar dari rekan-rekan.
Staf C	76	Memahami kebutuhan tamu melalui pengalaman langsung.
Staf D	66	Mengandalkan pengalaman kerja selama 2 tahun di tempat sebelumnya.

Tabel 2.7.1.1

Pertanyaan: Kendala yang di hadapi selama bekerja di Ryokan Adumaya?

Staf	Usia	Jawaban
Staf A	61	Tidak ada

Staf B	68	Tidak ada
Staf C	76	Tidak ada
Staf D	66	Tidak ada

Tabel 2.7.1.2

Pertanyaan: Pengalaman Kerja Sebelum Bergabung di Ryokan Adumaya?

Staf	Usia	Jawaban
Staf A	61	Pengolahan bahan baku selama, manajemen dapur, dan asisten chef.
Staf B	68	Pelayan di hotel bintang 5 di Tokyo, pelayan di caffe, dan restaurant.
Staf C	76	Guru bahasa Inggris di Tk Jepang, koordinator acara dan petugas recepcionist.
Staf D	66	Pelayan di Ryokan Kyoto dan Osaka

Tabel 2.7.1.3

Pertanyaan: Alasan masih bekerja?

Staf	Usia	Jawaban
Staf A	61	Bosan dengan aktifitas di rumah dan ingin bersenang-senang di uisa tua bersama rekan kerja.
Staf B	68	Karena bekerja membuat badan sehat dan bahagia
Staf C	76	Mengisi waktu luang
Staf D	66	Tetap ingin bepenghasilan

Tabel 2.7.1.4

Pertanyaan: Hal yang membuat bahagia bekerja di Ryokan Adumaya?

Staf	Usia	Jawaban
Staf A	61	Lingkungan kerja yang ramah dan tidak begitu sulit melakukan pekerjaan di Ryokan Adumaya
Staf B	68	Bertemu dengan pelanggan yang berbeda setiap hari dan melatih bahasa inggris
Staf C	76	Rekan kerja yang suportif dan atasan yang sangat baik

Staf D	66	Senang dengan pekerjaan di Ryokan Adumaya
--------	----	-------------------------------------------

Tabe 2.7.1.5

Berdasarkan data yang diberikan dari staf di Ryokan Adumaya , dapat disimpulkan bahwa semua staf mengandalkan pengalaman kerja mereka yang beragam. Mereka memiliki latar belakang yang kuat dalam industri perhotelan, mulai dari manajemen dapur hingga pelayanan di hotel bintang lima. Menariknya, tidak ada kendala yang dilaporkan oleh staf, yang menunjukkan bahwa mereka merasa nyaman dan tidak menghadapi masalah signifikan dalam pekerjaan mereka saat ini. Alasan mereka masih bekerja di Ryokan Adumaya bervariasi, termasuk mengisi waktu luang, menjaga kesehatan, dan ingin bersenang-senang di usia tua. Ini mencerminkan bahwa mereka menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka. Selain itu, semua staf merasa senang bekerja di Ryokan Adumaya berkat lingkungan yang ramah, interaksi dengan pelanggan yang beragam, dukungan dari rekan kerja, dan kepuasan dalam menjalankan tugas mereka. Dengan kebahagiaan staf yang tinggi, penting untuk terus membangun lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Mendorong pelatihan berkelanjutan juga dapat meningkatkan interaksi dengan tamu, terutama bagi staf yang ingin melatih keterampilan bahasa. Secara keseluruhan, staf di Ryokan Adumaya menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pekerjaan mereka, berkat pengalaman yang kaya dan pemahaman akan pentingnya aktivitas.

2.7.2 Hasil wawancara dengan Manajemen di Ryokan Adumaya

Wawancara dengan manajemen bertujuan untuk memahami lebih lanjut mengenai pemberdayaan tenaga kerja lansia di Ryokan Adumaya. Melalui wawancara ini, penulis ingin menggali bagaimana manajemen mendukung staf lansia dan menciptakan

lingkungan kerja yang inklusif serta pengalaman yang memuaskan bagi tamu. Dengan demikian, diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai operasi dan filosofi kerja yang fokus pada pemberdayaan tenaga kerja lansia di Ryokan Adumaya.

Berikut adalah hasil wawancara tersebut:

Pertanyaan	Jawaban Manajemen
<p>Apa yang membedakan Ryokan Adumaya dari tempat lain?</p>	<p>Ryokan Adumaya terkenal karena fasilitas <i>onsennya</i> yang luar biasa, menjadikannya salah satu destinasi utama di daerah ini. Dengan kombinasi <i>onsen</i> indoor dan outdoor, tamu dapat menikmati pengalaman relaksasi yang tak tertandingi, dikelilingi oleh keindahan alam yang menenangkan. <i>Onsen</i> outdoor memberikan kesempatan untuk merasakan kehangatan air mineral alami sambil menikmati pemandangan luar yang memukau, sementara <i>onsen</i> indoor menawarkan kenyamanan dan privasi.</p>

<p>Apakah ada batasan usia untuk bekerja di Ryokan Adumaya?</p>	<p>Secara umum, Ryokan Adumaya tidak memberlakukan batasan usia yang ketat bagi karyawannya. Namun, sesuai dengan kebijakan yang berlaku, masa kerja sebagai karyawan tetap berakhir pada usia 65 tahun. Meskipun demikian, jika seorang karyawan masih merasa sehat dan mampu melanjutkan pekerjaannya, mereka tetap diperkenankan untuk bekerja di Ryokan Adumaya. Kami meyakini bahwa pengalaman dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan yang lebih senior sangat</p>
-----------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>berharga, dan kami berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif bagi seluruh karyawan, tanpa memandang usia.</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Bagaimana Ryokan Adumaya memastikan bahwa lingkungan kerja aman dan nyaman bagi para staf?</p>	<p>Sebagai pemilik Ryokan Adumaya, kami sangat mengutamakan keselamatan dan kenyamanan staf kami. Kami memastikan bahwa semua fasilitas, seperti ruang istirahat dan area kerja, dirancang dengan baik dan dilengkapi dengan peralatan yang memadai untuk mendukung kenyamanan staf. Kami juga menerapkan kebijakan kesehatan yang ketat, termasuk pemeriksaan kesehatan secara berkala dan penyediaan akses ke layanan kesehatan bagi karyawan. Kami mendorong komunikasi terbuka antara manajemen dan staf, di mana setiap masukan atau keluhan akan ditanggapi dengan serius, dan kami berusaha untuk menyelesaikan masalah dengan cepat. Selain itu, kami menjunjung nilai-nilai keberagaman dan inklusivitas yang tinggi, menciptakan suasana yang saling menghargai dan mendukung di antara semua karyawan.</p>
<p>Apa saja kriteria utama yang digunakan oleh Ryokan Adumaya dalam merekrut</p>	<p>Di Ryokan Adumaya, kami memiliki pendekatan yang inklusif dalam proses perekrutan tenaga kerja.. Kami tidak terlalu memilih latar belakang pendidikan atau</p>

<p>tenaga kerja untuk berbagai posisi?</p>	<p>pengalaman kerja, karena kami percaya bahwa sikap dan potensi individu jauh lebih penting. Kriteria utama yang kami utamakan adalah mencari individu yang memiliki sikap mau belajar, sehat, dan pekerja keras. Kami meyakini bahwa dedikasi dan keinginan untuk berkembang adalah kualitas yang sangat berharga dalam lingkungan kerja kami. Kami mengutamakan calon karyawan yang memiliki semangat untuk belajar dan beradaptasi dengan budaya kerja kami. Kami percaya bahwa dengan bimbingan yang tepat, setiap individu dapat berkembang dan memberikan kontribusi yang signifikan bagi tim. Oleh karena itu, kami sangat menghargai karyawan yang menunjukkan inisiatif untuk meningkatkan keterampilan mereka. Namun, untuk bagian chef, kami memerlukan keahlian memasak yang spesifik dan sesuai dengan standar tinggi yang kami tetapkan. Kami mencari individu yang tidak hanya memiliki keterampilan memasak, tetapi juga kreativitas dalam menciptakan hidangan yang menarik dan lezat. Sementara itu, untuk posisi resepsionis, kami mengharapkan calon karyawan memiliki kemampuan berbahasa Inggris, meskipun hanya pada tingkat dasar. Kemampuan komunikasi yang baik sangat penting dalam</p>
--------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>memberikan pengalaman yang menyenangkan bagi tamu kami yang berasal dari berbagai latar belakang. Dengan kemampuan ini, staf resepsionis dapat berinteraksi dengan lebih baik dan memberikan pelayanan yang memuaskan.</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Apakah Ryokan Adumaya memiliki program pelatihan ketrampilan pada tenaga kerja muda ataupun lansia?</p>	<p>Kami tidak memiliki program pelatihan keterampilan khusus untuk tenaga kerja muda maupun lansia. Namun, kami selalu mendukung 100% setiap pekerja di tim kami. Kami percaya bahwa memberikan semangat dan penghargaan terhadap setiap pekerjaan yang mereka lakukan adalah kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Kami berkomitmen untuk membantu staf kami jika mereka menghadapi kendala atau masalah dalam pekerjaan.</p> <p>Kami mendorong komunikasi terbuka, sehingga setiap karyawan merasa nyaman untuk menyampaikan tantangan yang mereka hadapi. Dengan cara ini, kami dapat memberikan dukungan yang diperlukan dan mencari solusi bersama. Selain itu, kami juga memberikan umpan balik yang konstruktif untuk membantu karyawan memahami area di mana mereka dapat berkembang. Meskipun kami tidak memiliki program formal, kami percaya bahwa bimbingan yang</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>kami tawarkan dalam bentuk dukungan sehari-hari sudah cukup untuk membantu mereka meningkatkan keterampilan dan kepercayaan diri. Dengan pendekatan ini, kami berusaha untuk menciptakan suasana kerja yang inklusif dan saling mendukung, di mana setiap individu, terlepas dari usia atau latar belakang, dapat merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Kami ingin karyawan setiap merasa bahwa mereka adalah bagian penting dari tim kami dan memiliki kesempatan untuk berkembang di Ryokan.</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Mengingat Ryokan Adumaya</p> <p>mungkin menghadapi fluktuasi jumlah tamu, bagaimana manajemen menangani pengolahan tenaga kerja musiman?</p>	<p>Kami di Ryokan Adumaya telah memikirkan dengan matang tentang ekosistem jumlah tamu yang mungkin kami hadapi. Umumnya, kami mengalami peningkatan pengunjung yang signifikan pada bulan Oktober, November, dan Desember. Pada periode inilah kami melakukan rekrutmen tenaga kerja paruh waktu, khususnya dari kalangan pelajar dan mahasiswa magang, untuk membantu memenuhi kebutuhan operasional kami. Kami percaya bahwa melibatkan mahasiswa tidak hanya memberikan dukungan tambahan bagi tim kami, tetapi juga memberikan pengalaman berharga bagi mereka dalam</p>
	<p>industri perhotelan. Selain itu, kami juga menjalin kerja sama dengan perusahaan penyedia tenaga kerja. Dengan kerjasama ini, kami dapat segera menghubungi mereka ketika kami membutuhkan pekerja tambahan, sehingga kami dapat memenuhi kebutuhan operasional dengan cepat dan efisien.</p>

Tabel 2.7.2.1

Setelah melakukan wawancara mendalam dengan manajemen Ryokan Adumaya, penulis dapat menarik beberapa kesimpulan penting yang mencerminkan komitmen mereka

terhadap pelayanan, pengembangan karyawan, dan pengalaman tamu yaitu Ryokan Adumaya menonjol sebagai destinasi utama berkat fasilitas *onsennya* yang luar biasa, menawarkan pengalaman relaksasi yang tak tertandingi di tengah keindahan alam yang menenangkan. Dengan kombinasi *onsen* dalam dan luar ruangan, tamu diberikan kesempatan untuk menikmati kehangatan udara mineral alami sambil dikelilingi pemandangan yang memukau. Pengalaman ini tidak hanya menambah nilai bagi kunjungan tetapi juga menciptakan momen tak terlupakan bagi setiap tamu. Dalam hal memusatkan tenaga kerja, Ryokan Adumaya mengedepankan sikap, potensi, dan semangat belajar, tanpa terlalu banyak tekanan di latar belakang pendidikan atau pengalaman kerja. Kriteria utama yang diterapkan adalah mencari individu yang sehat, pekerja keras, dan mau belajar. Ryokan Adumaya percaya bahwa pengalaman dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan senior sangat berharga. Oleh karena itu, manajemen berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan inklusif bagi seluruh karyawan, tanpa memandang usia. Ryokan Adumaya menghargai kontribusi seluruh karyawan, baik yang muda maupun yang lebih berpengalaman. Meskipun tidak memiliki program pelatihan formal untuk tenaga kerja muda maupun lansia, Ryokan Adumaya selalu mendukung setiap karyawan dengan memberikan semangat dan penghargaan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Komunikasi terbuka sangat ditekankan, sehingga setiap karyawan merasa nyaman untuk menyampaikan tantangan yang dihadapi. Umpan balik konstruktif juga diberikan untuk membantu karyawan memahami area di mana mereka dapat berkembang, menciptakan suasana kerja yang saling mendukung dan menghargai. Dalam menghadapi fluktuasi jumlah tamu, Ryokan Adumaya telah berpikir dengan matang tentang pengolahan tenaga kerja musiman. Dengan peningkatan pengunjung yang signifikan pada bulan Oktober, November, dan Desember, Ryokan Adumaya melakukan rekrutmen tenaga kerja paruh

waktu, khususnya dari kalangan pelajar dan mahasiswa magang. Hal ini tidak hanya memberikan dukungan tambahan dalam operasional, tetapi juga memberikan pengalaman berharga bagi mahasiswa dalam industri perhotelan. Selain itu, kerja sama dengan perusahaan penyedia tenaga kerja dijalin untuk memastikan bahwa kebutuhan operasional dapat terpenuhi dengan cepat dan efisien. Dengan pendekatan yang inklusif dan proaktif ini, Ryokan Adumaya berusaha menciptakan tim yang solid dan berkomitmen untuk memberikan layanan terbaik kepada setiap tamu. Ryokan Adumaya percaya bahwa dengan dukungan yang tepat, setiap individu dapat memberikan kontribusi yang signifikan dan menjadi bagian penting dari kesuksesan tim. Secara keseluruhan, Ryokan Adumaya berkomitmen untuk memberikan pengalaman yang memuaskan bagi tamu dan menciptakan lingkungan kerja yang positif bagi karyawan.

Melalui dedikasinya terhadap kualitas layanan dan perhatian pada kesejahteraan karyawan, Ryokan Adumaya tidak hanya berfungsi sebagai tempat menginap, tetapi juga sebagai komunitas yang saling mendukung. Dengan nilai-nilai keberagaman dan inklusivitas yang dijunjung tinggi, Ryokan Adumaya berupaya untuk terus berinovasi dan beradaptasi sesuai dengan kebutuhan zaman, sehingga dapat mempertahankan posisinya sebagai salah satu destinasi terbaik di daerah ini.

2.7.3 Jumlah Pekerja di Ryokan Adumaya

Tabel di bawah ini menunjukkan distribusi jumlah pekerja di Ryokan Adumaya berdasarkan kategori, jenis kelamin, umur, dan jenis pekerjaan.

Jenis Pekerjaan	Jenis Kelamin	Umur	Kategori Pekerja	Jumlah

Manajer	Pria	50	Full time	1
Officer	Wanita	46	Full time	1
Receptionist	Pria	47-51	Full time	2
Receptionist	Pria	76	Part time	1
Dish wash	Pria	76	Full time	1
Dish wash	Pria	66	Part time	1
Dish wash	Wanita	70	Part time	1
Night watch	Pria	77	Full time	1
Waitress	Perempuan	21-62	Full time	3
Waitress	Perempuan	16-61	Part time	5
Waiter	Pria	24-62	Full time	2

Cleaning service	Wanita	61-63	Part time	2
Minshuku	Pria	74-76	Part time	3
Minshuku chef	Pria	71	Full time	1
Chef	Pria	39-66	Full time	2
Bath Cleaning	Pria	29-72	Part time	3
TOTAL				30

Tabel 2.7.3.1 Jumlah Pekerja di Ryokan Adumaya