

## **BAB 3 PENUTUP**

### **3.1 Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian mengenai pemberdayaan tenaga kerja lansia di Ryokan Adumaya, dapat disimpulkan bahwa strategi yang diterapkan fokus pada pemberian peran yang sesuai dengan kemampuan fisik dan psikologis karyawan lansia. Ryokan Adumaya mengandalkan pengalaman kerja lansia yang telah teruji, memanfaatkan keterampilan interpersonal mereka dalam layanan pelanggan dan interaksi dengan tamu. Manajemen Ryokan Adumaya menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dengan tidak diberlakukan batasan usia yang ketat, sehingga karyawan senior merasa dihargai dan diterima. Dukungan manajerial yang kuat dan komunikasi terbuka antara staf dan manajemen membantu menciptakan suasana kerja yang positif, mendukung karyawan lanjut usia untuk tetap aktif dan terlibat. Selain itu, penerapan budaya kerja yang fleksibel dan dihargai terhadap kontribusi setiap karyawan, termasuk lanjut usia, meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja. Dengan demikian, strategi pemberdayaan yang diterapkan di Ryokan Adumaya menciptakan kontribusi signifikan bagi karyawan lanjut usia dan keberhasilan operasional ryokan. Model ini dapat menjadi contoh bagi industri perhotelan lainnya dalam memberdayakan tenaga kerja lansia.

Dari hasil wawancara dengan staf lansia di Ryokan Adumaya, ditemukan mereka tidak menghadapi kendala signifikan dalam pekerjaan mereka. Semua staf yang diwawancarai, yang berasal dari berbagai latar belakang dan pengalaman kerja, melaporkan bahwa mereka merasa nyaman dan tidak mengalami masalah berarti dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini menunjukkan bahwa Ryokan Adumaya berhasil menciptakan lingkungan

kerja yang mendukung dan inklusif bagi karyawan lanjut usia. Meskipun tidak ada kendala yang dilaporkan, alasan mereka tetap bekerja di Ryokan Adumaya beragam, termasuk keinginan untuk mengisi waktu luang, menjaga kesehatan, dan merasakan kebahagiaan dalam interaksi sosial. Lingkungan kerja yang ramah, serta dukungan dari rekan kerja dan manajemen, berkontribusi pada kepuasan mereka dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa strategi pemberdayaan yang diterapkan oleh Ryokan Adumaya berhasil mendorong karyawan lanjut usia untuk tetap aktif tanpa merasakan tekanan atau kendala yang berarti. Hal ini mencerminkan komitmen Ryokan Adumaya dalam mendukung tenaga kerja lansia dan memanfaatkan potensi mereka dengan baik.

## **3.2 Rekomendasi**

### **1. Untuk Calon Mahasiswa :**

Bagi calon mahasiswa yang berminat mengikuti program magang ke Jepang, khususnya di Ryokan Adumaya, disarankan untuk mempersiapkan diri dengan baik. Pelajari budaya Jepang, terutama konsep "*Omotenashi*" yang menjadi dasar pelayanan di ryokan. Selain itu, tingkatkan keterampilan bahasa Jepang dan Inggris, karena kemampuan komunikasi yang baik akan sangat berharga dalam berinteraksi dengan tamu dan rekan kerja. Dengan mempersiapkan diri secara matang, mahasiswa akan dapat memanfaatkan pengalaman magang ini secara maksimal, sekaligus memperkaya wawasan dan keterampilan di bidang perhotelan.

### **2. Untuk Pihak Ryokan Adumaya**

Disarankan agar Ryokan Adumaya terus mengembangkan kolaborasi antara staf muda dan karyawan lanjut usia. Pihak manajemen dapat mempertimbangkan program mentoring di mana karyawan senior membagikan pengalaman dan pengetahuan mereka kepada staf muda. Hal ini tidak hanya akan memperkuat keterampilan kerja generasi muda, tetapi juga meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan kerja bagi karyawan lanjut usia. Selain itu, menciptakan suasana kerja yang saling mendukung dan menghargai, di mana kedua kelompok dapat berinteraksi dan belajar dari satu sama lain, akan memperkuat tim dan meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada tamu. Dengan memfasilitasi kerjasama antar generasi, Ryokan Adumaya dapat memanfaatkan potensi penuh dari seluruh karyawannya.