

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN/IMPLIKASI

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisa data yang diperoleh selama kegiatan penelitian dan tertuang di Bab IV, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Penggunaan penilaian kinerja yang terfokus pada satu bidang penilaian seperti Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) tidak perlu digunakan kembali sebagai alat ukur kinerja perusahaan.
- b. Perlu dipertahankan penilaian kinerja yang menggunakan unsur keuangan dan non keuangan seperti Sistem Manajemen Kinerja (SMK) dalam mengetahui perkembangan kegiatan operasional perusahaan.
- c. Sistem manajemen kinerja yang dimiliki KPH Bogor dalam rangka menilai kinerja perusahaan secara obyektif diukur melalui 4 perspektif di antaranya perspektif keuangan, perspektif *stakeholder* eksternal, perspektif operasi internal dan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan.
- d. Adanya hambatan dalam pencapaian kinerja dengan menggunakan Sistem Manajemen Kinerja (SMK) di mana kinerja yang belum optimal disebabkan oleh permasalahan pengelolaan wisata, permasalahan pengelolaan kawasan hutan dan permasalahan pengelolaan Hasil Hutan Bukan Kayu (HHBK).
- e. Komitmen karyawan perusahaan mendukung kebijakan yang dikeluarkan perusahaan berupa program SMK karena dinilai mempunyai manfaat yang lebih baik dalam menunjang aktivitas perusahaan.

5.2 Saran

Berdasarkan identifikasi masalah, rumusan masalah dan hipotesis di atas, maka beberapa saran yang dapat saya berikan sebagai upaya optimasi kinerja dalam pengelolaan hutan di Kesatuan Pemangkuan Hutan (KPH) Bogor, antara lain :

a. Saran Teoritikal

- 1) Penggunaan penilaian kinerja yang terfokus pada satu bidang penilaian seperti DP3 tidak perlu digunakan kembali sebagai alat ukur kinerja perusahaan.
- 2) Perlu dipertahankan penilaian kinerja yang menggunakan unsur keuangan dan non keuangan seperti SMK dalam mengetahui perkembangan kegiatan operasional perusahaan.
- 3) Penilaian dengan menggunakan Sistem Manajemen Kinerja (SMK) menunjukkan hasil yang cukup baik, namun masih dapat ditingkatkan kembali.
- 4) Perlu adanya penambahan perspektif pelanggan, sasaran strategis dan *Key Performance Indikator* (KPI) di dalam alat ukur Sistem Manajemen Kinerja (SMK) untuk mengetahui hubungan pelanggan dengan daerah wisata yang dikelola perusahaan.
- 5) Perlu ditetapkan target yang sesuai dengan kapasitas karyawan untuk mengetahui sejauhmana kegiatan yang direncanakan telah berjalan.
- 6) Perlu dipertahankan komitmen karyawan tentang pentingnya menggunakan SMK melalui pembinaan secara rutin.
- 7) Perlu ditingkatkan motivasi dari perusahaan kepada para karyawan melalui penilaian kinerja yang obyektif yaitu Sistem Manajemen Kinerja (SMK).
- 8) Manajemen perusahaan agar merubah pandangan atas konsep *Balanced Scorecard*. Ukuran-ukuran dalam *scorecard* bukan semata-mata model statis yang tidak bisa diubah.
- 9) Partisipasi karyawan dalam pengembangan *Balanced Scorecard* / Sistem Manajemen Kinerja agar ditingkatkan melalui sosialisasi data *scorecard* perusahaan sehingga karyawan memahami kondisi perusahaan saat ini.

b. Saran Praktikal

- 1) Perlu diadakannya sosialisasi kepariwisataan kepada masyarakat.
- 2) Perlu dilakukan kerjasama dengan investor lain untuk pengembangan wisata.

- 3) Perlu adanya perubahan pada promosi tempat wisata dengan lebih menarik kemasannya.
- 4) Perlu mencari titik-titik baru untuk dapat dikembangkan dalam wisata.
- 5) Sarana dan prasana yang belum memadai perlu segera diperbaiki.
- 6) Masyarakat perlu dilibatkan secara intensif dalam pengelolaan hutan baik perorangan maupun kelompok melalui program yang sudah ditetapkan Perhutani.
- 7) Pendekatan terhadap tokoh masyarakat perlu dilakukan untuk dapat memberikan penjelasan kepada anggota masyarakatnya dalam rangka pentingnya memelihara hutan.
- 8) Perlu ditetapkan jenis komoditas HHBK unggulan di dalam masyarakat agar dapat lebih terfokus pengelolaannya.
- 9) Pemberdayaan masyarakat dilakukan melalui program PHBM.
- 10) Perlu dilakukan pembentukan kelompok kerja pengembangan HHBK secara intensif.

5.3 Implikasi

a. Aspek Manajerial

Implikasi dari aspek manajerial yang timbul akibat penelitian yang dilakukan adalah dihasilkannya beberapa strategi-strategi dalam rangka mengoptimalkan kinerja perusahaan Kesatuan Pemangkuan Hutan (KPH) Bogor di antaranya sebagai berikut :

- 1) Mencegah dan membatasi kerusakan hutan, kawasan hutan, dan hasil hutan yang disebabkan oleh perbuatan manusia secara illegal.
- 2) Mengadakan patroli/perondaan di dalam kawasan hutan atau wilayah hukumnya.
- 3) Memeriksa surat-surat atau dokumen yang berkaitan dengan pengangkutan hasil hutan di dalam kawasan hutan atau wilayah hukumnya.
- 4) Pemanfaatan ekosistem hutan akan tetap dilaksanakan dengan mempertimbangkan kehadiran keseluruhan fungsinya.

- 5) Peningkatan peran serta masyarakat dalam konservasi sumber daya alam terutama melalui pendidikan kader konservasi, pramuka dan lembaga swadaya masyarakat sekitar hutan.
 - 6) Mengoptimalkan aneka fungsi hutan yang meliputi fungsi produksi, fungsi lindung dan fungsi konservasi untuk mencapai fungsi sosial, budaya, dan ekonomi yang seimbang.
 - 7) Perbaikan dan pengadaan sarana prasarana yang mengacu pada standar mutu obyek wisata alam dan Optimalisasi potensi yang belum tergali untuk meningkatkan pendapatan.
 - 8) Melakukan kerjasama pemanfaatan kawasan hutan dengan Lembaga Masyarakat Desa Hutan (LMDH) untuk menghindari terjadinya okupasi, ataupun kerjasama dengan para bekas okupan yang sudah melakukan pengelolaan terhadap tanah di kawasan hutan.
- b. Aspek Penelitian Lanjutan

Implikasi dari aspek penelitian lanjutan yang timbul akibat penelitian yang dilakukan adalah perlu dilakukan penelitian lanjutan mengenai perbandingan dengan teknik analisis yang lain dalam menilai kinerja perusahaan.