BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis mengenai *Capacity Building* Pokdarwis Kota Semarang dalam Tata Kelola Ekowisata berbasis masyarakat lokal maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. *Capacity Building* Pokdarwis Kota Semarang dalam Tata Kelola ekowisata berbasis masyarakat lokal melalui Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang menunjukkan pola pengembangan kapasitas yang berlansgung belum merata. Analisis melalui tiga dimensi *capacity building* Grindle (1997). Pada dimensi pengembangan sumber daya manusia, intervensi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang menjangkau sub-fenomena pelatihan dan praktik pengalaman kerja namun manfaatnya belum merata, pada sub rekrutmen lebih banyak bertumpu pada swadaya masyarakat. Pada dimensi penguatan organisasi, intervensi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang terdapat pada komunikasi dan budaya organisasi dalam mendukung *capacity building* Pokdarwis. Sementara, pada sistem insentif, kepemimpinan, dan sistem SDM sebagian besar terbentuk melalui internal Pokdarwis. Pada dimensi reformasi kelembagaan, intervensi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang sudah optimal pada kebijakan yang berlaku dengan adanya payung kebijakan Peraturan Daerah No. 5 Tahun 2015 mengenai RIPPARDA 2015-2025 sebagai dasar dalam meningkatkan kapasitas kelembagaan lokal Pokdarwis melalui program pelatihan,

pembinaan yang dirancang dan adanya fasilitasi legalitas SK Pokdarwis sebagai dasar hukum pengakuan kelompok pengelola wisata yang diakui dan penggerak kelompok lokal dalam pengelolaan wisata di lingkungannya sendiri, serta pembuka akses bagi peningkatan kapasitas kelembagaan lokal.

2. Faktor-faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan *capacity building* Pokdarwis Kota Semarang dalam tata kelola ekowisata berbasis masyarakat lokal teridentifikasi sebagai berikut. Faktor pendukung terutama pada sinergi antara dukungan pemerintah melalui RIPPARDA 2015-2025 sebagai dasar adanya pelatihan, pembinaan dan monitoring, adanya partisipasi masyarakat, keterlibatan komunitas dan pemantauan program pemberdayaan. Namun demikian, *capacity building* masih menghadapi beberapa hambatan yang berasal dari masyarakat dan organisasi pengelola itu sendiri. Partisipasi masyarakat masih belum optimal karena sebagian besar masyarakat memiliki pekerjaan utama di luar sektor wisata sehingga keterlibatan dalam kegiatan wisata dan pelatihan masih terbatas. Masih adanya masyarakat yang belum perduli terkait pengelolaan ekowsiata di lingkungannya. Penyebaran pengetahuan hasil pelatihan juga belum berjalan maksimal karena kemampuan dan informasi masih lebih banyak dimiliki oleh anggota tertentu dan kemampuan dalam penerimaan informasi setiap anggota dengan persepsi yang berbeda. Di sisi lain, kemampuan pengelola dalam bidang pemasaran digital pengelolaan wisata masih terbatas karena membutuhkan keterlibatan generasi muda yang lebih adaptif dalam digitalisasi pengelolaan ekowisata.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka rekomendasi atau saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Dalam rangka meningkatkan proses rekrutmen, pola dalam anggota Pokdarwis sudah berjalan efektif melalui partisipasi sukarela dan modal sosial masyarakat. Untuk meningkatkan dan memastikan keberlanjutannya dalam pengelolaan masyarakat lokal, organisasi berbasis swadaya rentan mengalami stagnasi regenerasi dan komitmen fluktuatif ketika bergantung pada individu-individu yang sama dalam jangka panjang. Untuk itu, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang dapat meningkatkan pembinaan mengenai regenerasi dan kaderisasi anggota pada agenda pelatihan penguatan kelembagaan yang memang sudah rutin diselenggarakan setiap tahun, sehingga tetap mendorong Pokdarwis dalam merencanakan anggota ke depannya.
2. Dalam meningkatkan pemerataan akses pelatihan, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang bersama Pokdarwis perlu menerapkan sistem pengaturan peserta pelatihan berdasarkan bidang tugas, sehingga pelatihan dapat dilaksanakan secara bergiliran melalui pencatatan riwayat keikutsertaan anggota dan lebih tepat sasaran sesuai relevansi materi pelatihan dan mendukung rotasi peserta. Apabila pelatihan diikuti oleh anggota tertentu sebagai perwakilan, perlu dipastikan bahwa informasi dan materi pelatihan dibagikan kepada seluruh anggota melalui dokumentasi catatan. Selain itu, ketua dan pengurus melakukan pemantauan terhadap

penerapan hasil pelatihan melalui pembagian tugas atau evaluasi berkala, sehingga pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh tidak hanya terpusat pada individu tertentu tetapi dapat dimanfaatkan oleh seluruh anggota.

3. Dalam meningkatkan praktik dan pengalaman kerja, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang bersama Pokdarwis perlu mendorong keterlibatan anggota dalam berbagai kegiatan wisata agar pengalaman kerja dapat dirasakan secara lebih merata. Anggota yang telah mengikuti pelatihan dapat mendampingi anggota lain saat kegiatan berlangsung sehingga keterampilan yang diperoleh dapat diterapkan dan dibagikan di lapangan. Selain itu, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang dapat meningkatkan fasilitasi pendampingan dalam bidang pemasaran digital dan promosi wisata, sedangkan Pokdarwis perlu memperluas keterlibatan anggota dalam pengelolaan media sosial dan kegiatan promosi. Untuk mendukung keberlanjutan pengelolaan wisata, Pokdarwis dapat melakukan sosialisasi dan pengenalan kegiatan ekowisata di lingkungannya mengenai manfaat dan peluang keterlibatan dalam pengelolaan wisata sehingga dapat menarik anggota masyarakat lokal, khususnya generasi muda yang memiliki minat dan kemampuan di bidang teknologi dan media digital.
4. Sebagai upaya dalam meningkatkan sisetm insentif untuk motivasi kinerja dan penguatan organisasi, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang perlu membantu meningkatkan promosi paket wisata melalui kanal resmi dinas untuk membantu mengangkat penjualan *pre-order*. Untuk

pokdarwis, perlu meningkatkan pemasaran dan promosi paket wisata melalui perluasan kerja sama dengan lembaga pendidikan, seperti sekolah dan perguruan tinggi, serta komunitas dan instansi lain yang berpotensi menjadi wisatawan. Promosi dapat dilakukan melalui kunjungan langsung, penyebaran informasi digital, serta penguatan jaringan kerja sama agar paket wisata yang sudah tersedia lebih dikenal luas dan paket wisata yang terjual dapat meningkat.

5. Sebagai upaya peningkatan peran kepemimpinan dalam kelembagaan lokal, perlunya peningkatan pelatihan kepemimpinan dan regenerasi kader. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang perlu memfasilitasi pelatihan kepemimpinan yang terstruktur agar keberlanjutan organisasi tidak bergantung pada figur tertentu.
6. Sebagai upaya peningkatan sistem sumber daya manusia, Pokdarwis perlu mengoptimalkan bidang pemasaran, digitalisasi, dan administrasi. Promosi wisata ditingkatkan secara rutin melalui media sosial resmi dengan mengunggah informasi kegiatan, dokumentasi kunjungan, dan informasi paket wisata. Untuk mendukung upaya tersebut, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang perlu mendukung melalui pelatihan berbasis praktik langsung, seperti pelatihan pembuatan akun wisata, pembuatan konten, serta pengelolaan media sosial, disertai evaluasi secara berkala untuk mengetahui kekurangan dan perbaikan yang diperlukan. Pada bidang administrasi, pengelola perlu melakukan pencatatan kegiatan dan penjualan paket wisata secara rutin menggunakan buku administrasi atau format

pencatatan sederhana berbasis digital seperti *spreadsheet* agar data kegiatan tersimpan lebih terstruktur.