

BAB IV

PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis peneliti dalam penelitian Manajemen Partisipatif pada Pengembangan Objek Wisata *Urban Heritage* melalui Event Festival Kota Lama Semarang dapat ditarik kesimpulan bahwa Partisipatif yang dilakukan pada Organisasi Festival Kota Lama Semarang belum memenuhi komponen dalam kerangka kerja (Ardekani & Jahromi, 2011) hal tersebut terlihat dari:

1. Objektif *training* yang salah satu indikatornya adalah kehadiran anggota, terdapat kekurangan partisipasi anggota organisasi dalam mengikuti *training* yang diselenggarakan. Masalah organisasi yang belum dapat terselesaikan seperti; Kekurangan Jumlah Anggota, dan keputusan masih bergantung pada Ketua Divisi dan waktu pengambilan keputusan akhir yang cenderung memakan waktu lama yang disebabkan adanya konsiderasi panjang mengenai teknis program. Dari segi administratif yakni perjanjian kerja (*work commite*) tidak terdapat bukti fisik hitam di atas putih dimana hal ini menyebabkan angka *turn over* yang tinggi dan menjadi kekurangan jumlah anggota. Hal ini memicu lemahnya legitimasi masa keanggotaan Festival Kota Laama Semarang.
2. Kurikulum *training* yang dipaparkan sudah terdapat pengklasifikasian antar layer manajemen, dimana fokusnya adalah membangun budaya partisipatif, kurikulum tersebut meliputi; *Team Leadership (top & middle)*,

problem solving and decision making, attention to detail, technical expertise (lower). Selain itu sudah terdapat pemetaan skema *outcome* dari hasil *training* yang jelas, hal ini menitikberatkan pada hasil sumber daya manusia *pasca training*, dimana fokusnya adalah *timeline*, target dan laporan. Selanjutnya sudah terdapat kejelasan mengenai *autonomy* organisasi yang dilihat dari visibilitas struktur organisasi, piramida kepemimpinan, dan alur komunikasi yang jelas di organisasi Festival Kota Lama Semarang. Didukung dengan adanya *Group and Team Objective* yang dilihat dari kejelasan dekripsi mulai dari ketua pelaksana, ketua divisi, staf MSDM, Keuangan, Humas dan Publikasi hingga staf divisi acara. Deskripsi kerja tersebut terbukti efektif karena berhasil mencapai kuantitas *result of division* di yang telah ditargetkan sebelumnya.

3. Faktor penghambat manajemen partisipatif dari kerangka kerja (*Neumann, 2018*) terdapat situasi yang mengharuskan adanya pengambilan keputusan secara cepat dan tanpa melibatkan lini manajemen paling bawah yakni staf, pada saat *approachment* potensial *partner* yang disebabkan karena penyesuaian waktu pihak eksternal. Selain itu anggota organisasi Festival Kota Lama Semarang didominasi oleh golongan ibu-ibu dan bapak-bapak sehingga peran anak muda terbilang minim pada inti manajemennya.. Hal ini disebabkan karena belum yakinnya anggota organisasi untuk melakukan regenerasi terhadap generasi muda, karena khawatir akan dedikasi generasi muda yang tidak berkelanjutan dan organisasi Festival Kota Lama Semarang terbengkalai.

4.2. Saran

Adapun saran yang dirumuskan peneliti untuk penelitian Manajemen Partisipatif pada Pengembangan Objek Wisata *Urban Heritage* melalui Event Festival Kota Lama sebagai berikut :

1. Karena tidak terdapat perjanjian kerja (*work Commite*) hitam diatas putih maka Organisasi Festival Kota Lama Semarang dapat membuat arsip fisik yang berisikan perjanjian kerja anggota dari mulai identitas anggota (nama, NIK, dan alamat) sebagai pihak satu, dan identitas organisasi (nama organisasi, dan alamat) sebagai pihak kedua, setelahnya dapat dicantumkan poin-poin seperti; validitas atau masa bakti keanggotaan, termination, hak dan kewajiban, tata tertib organisasi yang juga mewajibkan keikutsertaan pada kegiatan umum organisasi, hingga kolom tanda tangan anggota
2. Karena adanya isu mengenai penundaan persetujuan (*pending approval*) terhadap pengerjaan acara, maka tingkat *middle* dan *top management* dapat mempertimbangkan waktu diskusi untuk memutuskan keputusan akhir apabila yang diusulkan oleh lini manajemen bawah sehingga tidak menimbulkan *pending approval*. hal ini juga berpengaruh pada pengambilan keputusan selanjutnya dan langkah staf untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditargetkan.
3. Karena adanya situasi mengenai keputusan yang mengharuskan datang secara cepat, maka dapat disiasati dengan pengikutsertakan staf secara bergantian untuk menyusun strategi pada *approachment* calon mitra sehingga antar satu staf dengan yang lain dapat berpartisipasi pada

penyusunan poin kerja sama yang ingin diusulkan kepada calon mitra, dengan begitu staf anggota memiliki urgensi dalam menjalankan poin-poin kerjasama tersebut.

4. Karena demografi kepengurusan organisasi Festival Kota Lama Semarang adalah bapak-bapak dan ibu-ibu maka perlunya melakukan Proses regenerasi melalui proses *recruitment* kepada generasi aktif dengan kriteria berdedikasi, memiliki ketertarikan dalam penyusunan program festival budaya, berkomitmen tinggi, berorientasi pada pengalaman dan portfolio bukan materi, dan berusia produktif untuk menyusun, menjalankan, dan bertanggung jawab pada organisasi Festival kota Lama Semarang, serta melakukan supervisi berkala dari persiapan program hingga evaluasi.
5. Melakukan penelitian lanjutan, yang berkaitan dengan langkah strategis yang dibangun untuk mewujudkan Manajemen partisipatif pada pengelolaan *urban heritage* Kota Lama Semarang, sehingga dari hasil penyusunan langkah strategis pelaksanaan manajemen partisipatif dapat diadopsi oleh organisasi sosial yang berfokus pada pelestarian *urban heritage* di Kota Lama Semarang.