

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian berupa wawancara dengan informan serta dokumentasi mengenai Strategi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok dilihat dari teori 7s McKinsey dengan mengacu kepada 7 variabel yaitu, strategi, struktur, sistim, staf, skill, style, shared value. Dapat dipahami bahwa berdasarkan teori 7s Mckinsey tersebut secara keseluruhan strategi yang digunakan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok belum efektif dalam menjalankan program pengembangan pariwisata di Kabupaten Solok, sehingga tujuan yang diinginkan dalam organisasi tersebut belum tercapai.

Variabel pertama mengenai strategi tentang apa yang sudah dilakukan oleh Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok, ditemukan bahwa dinas pariwisata membuat tiga strategi yang sudah dilakukan pada tahun 2015 yaitu : pertama strategi pengembangan pariwisata melalui media cetak, berupa promosi wisata masih kurang berjalan dengan lancar, brosur tidak ada, kemudian spanduk hanya terdapat pada satu daerah kawasan saja, sehingga sosialisasi ke masyarakat Kabupaten Solok tidak ada, akibatnya masyarakat tidak mengetahui keberadaan objek wisata di Kabupaten Solok, lebih lanjut website pada saat itu masih kurang berjalan, sehingga para wisatawan masih belum mengenal objek wisata yang ada di Kabupaten Solok.

Kedua pengembangan pariwisata melalui kerjasama, Dinas Pariwisata bekerjasama dengan seluruh nagari objek wisata yang ada di Kabupaten Solok, kecuali Resort Danau Kembar yang langsung di kelola oleh Dinas Pariwisata dan Kebudayaan. Terakhir pengembangan pariwisata melalui pembenahan sarana dan prasarana. Dinas Pariwisata sudah mempromosikan tentang pariwisata yang ada di Kabupaten Solok, tetapi masalah internal seperti kurangnya sarana dan prasarana belum diperhatikan, villa tempat orang menginap belum dilengkapi dengan air dan sebagainya.

Variabel kedua tentang struktur dalam Strategi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok dapat disimpulkan bahwa dilihat dari pembagian kerja belum juga terlaksana dengan baik. Pada sisi internal Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok Dalam pelaksanaan tugas mereka hanya menjalankan sesuai dengan program yang telah dibuat tanpa ada inovasi-inovasi baru yang ditimbulkan. sementara itu dalam pembagian kerja kepada UPT, Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok tidak memberikan kewenangannya kepada UPT, sehingga hal ini berdampak kepada keadaan sekitar objek wisata di Resort Danau Kembar, bahkan kondisi objek objek pariwisata pada tahun 2015 tidak memadai. Begitu juga dengan pembagian tugas kepada nagari-nagari masih ditemukannya jumlah kunjungan pariwisata belum valid, hal ini disebabkan karena tidak ada hukum yang mengatur tentang pembagian tugas kepada nagari.

Selanjutnya dilihat dari aspek komunikasi ditunjukkan melalui pemahaman aparatur Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok, Pada komunikasi antara Kepala Dinas dengan pegawainya sudah menunjukkan prediket yang bagus, begitu juga dengan komunikasi yang dibangun oleh Dinas Pariwisata

dengan pihak luar. Akan tetapi komunikasi yang dibangun antar sesama rekan kerja kurang bagus dan belumlah lancar.

Variabel ketiga tentang sistim dalam teori 7s McKinsey yang berisi tentang opsional sehari-hari, bahwa pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten kegiatan operasional sehari-hari belum ada, Akan tetapi untuk penganti SOP tersebut, Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok memiliki RIPPARDA(Rencana Induk Pembangunan Pariwisata Daerah) sebagai patokan dan pedoman dalam pengembangan pariwisata, permasalahannya tolak ukur keberhasilan dalam RIPPARDA tersebut tidak ada, akibatnya tingkat keakuratan suatu program tidaklah objektif.

Variabel keempat tentang staff, bagaimana pegawai tersebut direkrut, dilatih dan dimotivasi. Ditemukan bahwa pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok proses pengkrekrutannya hanya berdasarkan kepada pertimbangan dan kebutuhan tertentu, dan tidak melalui proses rekrutmen. Selanjutnya pelatihan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan sudah membuat program kegiatan berupa pelatihan –pelatihan melalui seminar, worshop dll, akan tetapi pada tahun 2015 program berupa kegiatan pelatihan tersebut tidak berjalan. Sementara itu motivasi yang diperuntukkan kepada pegawai atas keberhasilannya dalam melaksanakan tugas, maka dapat disimpulkan Dinas Parwisata dan Kebudayaan belum pernah memberikan motivasi atau penghargaan kepada para pegawainya, hal ini disebabkan karena para pegawai belum berhasil dalam melaksanakan tugasnya.

Variabel kelima tentang skill atau keterampilan , secara kapabilitas jumlah pegawai sangat sedikit, Dinas Pariwisata dan Kebudayaan belum mampu untuk mengelola pariwisata yang ada, sementara itu program yang dilakukan dalam pengembangan pariwisata sangatlah banyak. Kemudian secara kompetensi atau orang yang ahli dibidangnya, pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok masih ditemukan juga orang yang latar belakang pendidikan tidak sesuai dengan jabatannya, hal ini dapat mengganggu tupoksi jalannya kepariwisataan di Kabupaten Solok.

Variabel ke enam gaya kepemimpinan, pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok ditemukan gaya kepemimpinan kepala dinas sudah menunjukkan hasil yang bagus, dilihat dari kecerdasan pola pikir dalam menyelesaikan suatu persoalan, akan tetapi secara keseluruhan kepala dinas belum bisa mengerakkan anggotanya dalam melaksanakan program yang dibuat. Sehingga hal ini berakibat kepada tidak efektifnya Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok dalam pengembangan objek wisata yang ada di Kabupaten Solok, melalui kepemimpinan yang ditunjukkan oleh Kepala Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok.

Variabel ketujuh Shared Value, nilai yang diterapkan dalam Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok dilihat dari pemahaman mereka terhadap pelayanan kepada masyarakat, ditambah lagi dengan pemahaman aparatur terhadap suatu pekerjaan, para pegawai yang berada pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan hanya bekerja secara sendiri-sendiri tanpa ada kerja tim, kemudian mereka bekerja berfokus dan berdasarkan kepada program yang telah dibuat, itu semua dikarenakan pemahaman mereka antara satu dan

lainnya berbeda beda, dan hanya mengerti dengan tugas yang diberikan kepadanya.

1.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan tentang Strategi Pengembangan Pariwisata oleh Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok Tahun 2015, peneliti memberikan masukan sebagai berikut :

1. RIPPARDA (Rencana Induk Pembangunan Pariwisata Daerah) sebagai pedoman dan petunjuk bagi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok, harus di tinjau dan direvisi kembali karena ada hal-hal yang tidak sesuai, dan ada hal hal yang belum dimasukkan kedalam isi RIPPARDA itu sendiri, agar nantinya pengembangan yang dilakukan memiliki tujuan yang lebih terarah lagi.
2. Perlu adanya rapat konsolidasi antara pemangku nagari, UPT dengan Dinas Pariwisata Kabupaten Solok, sehingga regulasi-regulasi yang telah dibuat, bisa diketahui oleh banyak pihak, sehingga nantinya bisa diterapkan pada pariwisata yang terdapat didaerahnya masing-masing.
3. Lebih ditingkatkan lagi pelatihan yang diberikan kepada pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok, karena hal tersebut sangat membantu Dinas Pariwisata dalam Pengembangan objek wisata, baik itu berupa kemampuan pegawai itu sendiri dalam mempromosikan wisata melalui media social, seperti lebih aktif lagi dalam pengembangan website, kemudian sosialisasi kepada masyarakat maupun dalam pelayanan yang diberikan.
4. Hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan pada penelitian selanjutnya.