

## MODEL PEMILU DALAM REKRUTMEN PENGELOLA DESA WISATA JATILUWIH KABUPATEN TABANAN

Dewa Putu Oka Prasiasa<sup>1</sup>, Dewa Ayu Diyah Sri Widari<sup>2</sup>,  
Ni Wayan Karmini<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Program Studi S1 Manajemen Fakultas Bisnis, Pariwisata, Pendidikan dan Humaniora Universitas Dhyana Pura, Jl. Raya Padang Luwih Tegaljaya Dalung Kuta Utara, Bali, Indonesia; <sup>2</sup> Program Studi D3 Perhotelan Akademi Pariwisata Denpasar, Jl. Tukad Balian No. 15 Renon Denpasar, Bali, Indonesia; <sup>3</sup> Program S2 Pendidikan Agama Hindu Universitas Hindu Indonesia, Jl. Sangalangit Tembau Denpasar Timur, Bali, Indonesia

Email: dewaputuokaprasiasa@undhirabali.ac.id

### ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengelolaan sumber daya manusia di Desa Wisata Jatiluwih dengan menerapkan pendekatan fenomenologi. Subyek dalam kajian ini yaitu Pengelola Desa Wisata Jatiluwih. Pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan teknik analisis data yaitu deskriptif kualitatif. Hasil kajian menemukan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di Desa Wisata Jatiluwih mencakup rekrutmen pengelola dengan menggunakan sistem pemilihan umum, pemberian motivasi menggunakan dua cara yaitu secara lisan dan tindakan, sistem penggajian menggunakan sistem honor, pengembangan karir dan pelatihan berasal dari masyarakat luar atau lembaga, bentuk relasi antara pengurus dengan masyarakat desa, dan bentuk relasi antara pengurus dengan masyarakat luar/lembaga. Namun demikian, masih diperlukan upaya untuk meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia di Desa Wisata Jatiluwih.

**Kata kunci:** model pemilu, rekrutmen, pengelola, desa wisata

### 1. Pendahuluan

Pariwisata merupakan sumber daya penting bagi daerah yang menjadi tempat tujuan wisata. Masyarakat yang berada di sekitar lokasi pengembangan pariwisata akan merasakan dampak positif dan negatif adanya pariwisata di daerahnya (Dogan, 1989). Oleh karena itu, desa wisata di suatu daerah akan dapat beroperasi dan berkembang dengan baik hanya jika masyarakat setempat ikut dilibatkan dalam pengelolaannya. Masyarakat di desa wisata bukan hanya sebagai obyek pengembangan pariwisata, tetapi juga sebagai subyek pengembangan pariwisata. Jika tidak ada sumber daya manusia yang mengelola dengan baik, maka potensi yang dimiliki desa wisata tidak akan berkembang. Namun jika sumber daya manusia sudah tersedia, tetapi sumber daya manusia tersebut tidak memiliki keterampilan, maka desa wisata tersebut juga tidak akan mampu beroperasi, dan potensi desa wisata tidak akan berkembang. Untuk itulah di desa wisata perlu ada sumber daya manusia yang kompeten untuk mengelola. Dalam pengelolaan dan pengembangan desa wisata, pengelola membutuhkan sumber daya manusia untuk membantu dalam mengoperasikan desa wisata, menurut Prasiasa dkk. (2023a) sumber daya manusia tersebut memiliki kreatifitas dan inovasi. Sumber daya manusia yang diperlukan oleh pengelola ditempatkan di setiap bagian desa wisata seperti sebagai manajer, sekretaris, bendahara,

pemandu wisata, bidang pemasaran, pengembangan daya tarik wisata serta bidang lain yang diperlukan. Menurut Kartono (2013:14) setiap bagian harus mampu dikelola dengan baik agar desa wisata dapat berkembang. Lebih lanjut Kartono mengemukakan bahwa keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin diraih bergantung pada kepemimpinannya, yaitu apakah kepemimpinannya mampu menggerakkan semua sumber daya manusia, sumber daya alam, sarana, dana, dan waktu secara efisien serta terpadu dalam proses manajemen. Hal ini karena kepemimpinan merupakan inti dari organisasi, manajemen dan administrasi. Pengelola desa wisata akan memilih dan menempatkan warga desa sebagai sumber daya manusia penunjang dalam menjalankan desa wisata. Menurut Prasiasa (2010) dan Afriza dkk. (2020), sumber daya manusia akan dipilih berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing warga desa. Untuk tahap awal, menurut Nadiasari dan Nurhadi (2019), Abdurrahman dkk. (2021), dan Rasyidah dkk. (2023) desa wisata dapat dikelola oleh Kelompok Sadar Wisata (Pokdarwis).

Idealnya Desa Wisata Jatiluwih dikelola oleh pengurus yang berasal dari warga desa setempat. Pengurus dapat memilih warga desa sebagai sumber daya manusia penunjang dan menempatkannya berdasarkan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Warga desa yang memiliki rumah dan ada kamar yang tidak terpakai, maka warga desa tersebut akan berfungsi sebagai pemilik *homestay* yang akan menyewakan sebagian kamar yang ada di rumahnya (kamar yang tidak terpakai) kepada wisatawan yang berkunjung ke Desa Wisata Jatiluwih. Selain itu, warga yang memiliki kemampuan di bidang manajemen/pengelolaan desa wisata, akan dapat ditempatkan di bagian sekretaris, bendahara, marketing, atau pada bagian pengembangan daya tarik wisata serta bagian lain yang sesuai keterampilannya. Selain itu warga yang memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik serta menguasai bahasa asing (minimal bahasa Inggris), dapat ditempatkan di bagian pemandu wisata. Kemudian warga yang memiliki keterampilan membuat kerajinan dan wirausaha, akan diperkenankan untuk membuka tempat berjualan kerajinan termasuk menjual kuliner lokal untuk wisatawan yang datang berkunjung ke Desa Wisata Jatiluwih.

Manusia sebagai makhluk sosial, sangat terkait dalam lingkungan masyarakat, berarti saling berhubungan, saling mempengaruhi satu sama lain, dan saling bantu membantu sesuai kemampuan yang ada pada dirinya. Pemilik *homestay*, pemandu wisata, pemilik usaha kuliner dan seluruh anggota masyarakat, semua itu memerlukan wadah untuk mengelola dan mengatur desa wisata agar dapat berjalan dan berkembang dengan baik. Oleh karena itu diperlukan pengelola yang memiliki keterampilan dan keahlian dalam mengelola desa wisata yang dihasilkan dari seleksi yang jujur, adil dan transparan, serta fokus pada tugasnya untuk mengelola dan mengembangkan Desa Wisata Jatiluwih.

Pengelola Desa Wisata Jatiluwih sebelumnya disibukkan dengan berbagai kegiatan seperti kesibukan bekerja di kantor, kesibukan di sekolah/kampus dan kesibukan mengurus sawah serta ladang membuat masyarakat sebagai pengelola sulit membagi waktu untuk mengelola Desa Wisata Jatiluwih. Oleh karena itu, sumber daya manusia atau masyarakat yang terlibat sebagai Pengelola Desa Wisata Jatiluwih kurang optimal dalam mengelola dan mengembangkan desa wisatanya. Pada sisi lain Desa Wisata Jatiluwih memiliki potensi seperti alam yang indah, hasil alam yang melimpah, kebudayaan yang unik, dan potensi desa yang menjanjikan. Semua itu tidak akan ada manfaatnya bagi masyarakat jika sumber daya manusia atau masyarakat yang mengelola desa wisata tidak mampu mengembangkan desa wisata dengan dukungan potensi-potensi tersebut. Untuk itu sumber daya manusia yang mengelola desa wisata perlu mendapat perhatian sungguh-sungguh. Sumber daya manusia perlu dididik, dilatih agar dapat membuat potensi desa bermanfaat dan dapat mensejahterakan warganya. Sumber daya manusia yang terdidik, terampil, mampu bekerja keras, kreatif, tekun, disiplin, akan sangat berpengaruh kepada berkembangnya desa wisata. Oleh karena itu,

sumber daya manusia perlu dikelola, dididik, dan diberi keterampilan, agar sumber daya manusia memiliki kemampuan dalam menjalankannya potensi desa yang dimilikinya. Oleh karena itu, kajian ini difokuskan pada Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Desa Wisata Jatiluwih Kabupaten Tabanan.

Berdasarkan uraian tersebut, beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah sumber daya manusia yang terlibat dalam pengelolaan Desa Wisata Jatiluwih masih perlu ditingkatkan keterampilannya. Pemberian solusi terhadap permasalahan yang teridentifikasi perlu segera dilakukan, sekaligus sebagai implementasi pengabdian kepada masyarakat yang merupakan perwujudan dharma ketiga dari Tri Dharma Perguruan Tinggi serta bentuk nyata dari program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM). Mengacu pada permasalahan yang teridentifikasi, maka rumusan masalah yang akan dianalisis adalah pelaksanaan pengelolaan sumber daya manusia khususnya rekrutmen pengelola Desa Wisata Jatiluwih Kabupaten Tabanan. Fokus pada rekrutmen karena rekrutmen merupakan awal yang sangat menentukan keberhasilan sumber daya manusia dalam mengelola desa wisata.

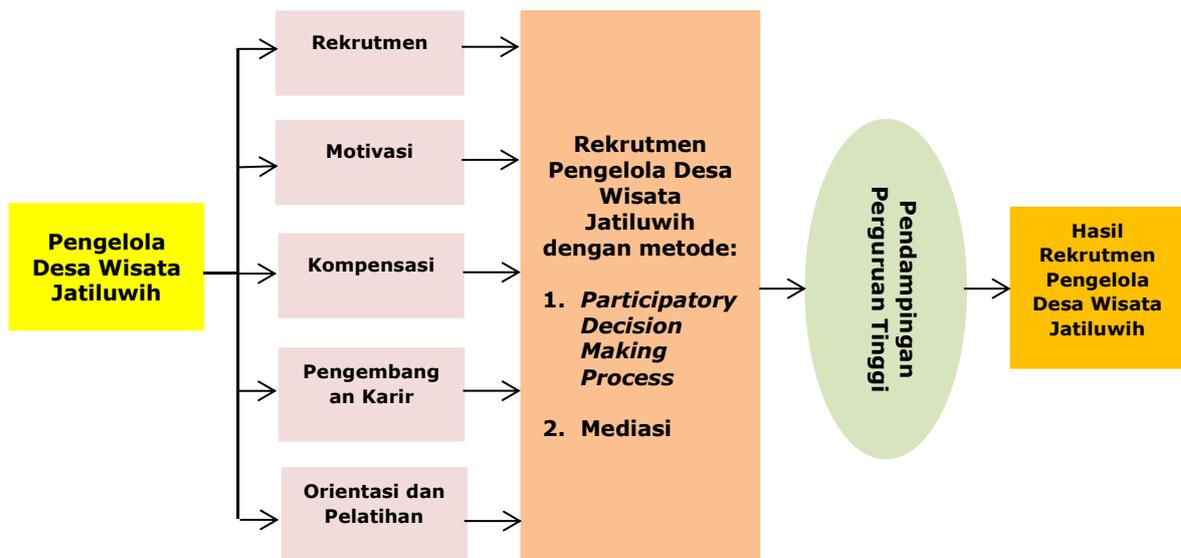
Tujuan dari pengkajian rekrutmen pengelola Desa Wisata Jatiluwih adalah untuk mengimplementasikan hasil-hasil penelitian yang relevan dengan program pengelolaan sumber daya manusia dalam pengembangan Desa Wisata Jatiluwih, serta untuk mengkaji tingkat keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia Desa Wisata Jatiluwih melalui implementasi manajemen sumber daya manusia yang telah dipersiapkan dan dilaksanakan oleh Perguruan Tinggi.

Manfaat dari pengkajian rekrutmen pengelola Desa Wisata Jatiluwih dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu Manfaat Bagi Masyarakat Desa Wisata Jatiluwih, Manfaat Bagi Perguruan Tinggi, serta Manfaat Bagi Pemerintah. (1) Manfaat Bagi Masyarakat Desa Wisata Jatiluwih: masyarakat desa dapat menikmati implementasi hasil-hasil penelitian Perguruan Tinggi terkait pengelolaan Desa Wisata Jatiluwih; dan masyarakat merasakan peran nyata Perguruan Tinggi dalam memberikan solusi dari permasalahan rekrutmen Pengelolaan Desa Wisata Jatiluwih. (2) Manfaat Bagi Perguruan Tinggi: dapat mengimplementasikan hasil-hasil penelitian terkait Desa Wisata Jatiluwih; dan sebagai salah satu upaya berkontribusi dalam penyelesaian masalah-masalah pembangunan yang dihadapi oleh masyarakat khususnya terkait pengelolaan Desa Wisata Jatiluwih. (3) Manfaat Bagi Pemerintah: dapat dijadikan sebagai salah satu masukan dalam merumuskan regulasi dan kebijakan terkait rekrutmen pengelolaan desa wisata; sebagai salah satu referensi dalam mendorong sinergisitas pentahelix pariwisata.

Kajian terhadap rekrutmen pengelola Desa Wisata Jatiluwih yang dilakukan oleh Perguruan Tinggi sejalan serta mendukung program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) khususnya dalam pengembangan desa sebagai basis kekuatan ekonomi dalam jangka panjang. Selain itu dalam konteks pengembangan pariwisata yang cerdas dan berorientasi masa depan, menurut OECD (2020) tren dan kebijakan pengembangan pariwisata masa depan terdiri dari pengelolaan, inovasi, teknologi dan keberlanjutan. Point pertama hingga point ketiga menurut OECD (2020) tersebut dalam program rekrutmen pengelola Desa Wisata Jatiluwih berupa: pengelolaan diwujudkan melalui rekrutmen sumber daya manusia untuk mengisi manajemen pengelola Desa Wisata Jatiluwih, inovasi diwujudkan melalui penerapan model pemilu dalam rekrutmen pengelola Desa Wisata Jatiluwih, dan teknologi diwujudkan melalui dimasukkannya kemampuan bersosial media sebagai materi seleksi pengelola Desa Wisata Jatiluwih. Sedangkan point keempat berupa keberlanjutan akan sangat ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia yang direkrut sebagai pengelola Desa Wisata Jatiluwih untuk terus menjaga kualitas produk dan pelayanan, sehingga dapat terus eksis di tengah-tengah persaingan pengembangan desa wisata saat itu baik pada tataran lokal, tataran nasional, maupun pada tataran global.

## 2. Metode

Dengan mengacu pada lima tahapan pengelolaan sumber daya manusia yaitu rekrutmen, motivasi, kompensasi, pengembangan karir, serta orientasi dan pelatihan oleh Nawawi (2001:169), Notoadmodjo (2003:130), Ardana (2012:73), dan Martoyo (1996:154-155), maka penulisan artikel pengabdian kepada masyarakat ini dilakukan dengan pendekatan fenomenologi dan dengan analisis deskriptif kualitatif. Menurut Snyder (2019) analisis deskriptif kualitatif perlu didukung oleh *literature review*. Tujuannya adalah mengkaji pengelolaan sumber daya manusia khususnya rekrutmen pengelola Desa Wisata Jatiluwih berdasarkan fenomena yang terjadi pada lokus pengabdian. Adapun model rekrutmen Pengelola Desa Wisata Jatiluwih seperti Gambar 1.



Gambar 1. Model Rekrutmen Pengelola Desa Wisata Jatiluwih

Untuk memberikan solusi terhadap masalah yang dihadapi oleh Pengelola Desa Wisata Jatiluwih dipergunakan metode *participatory decision making process*. Metode ini dilaksanakan berupa interaksi dan komunikasi intensif dalam rangka menemukan konsensus atau gagasan bersama Pengelola Desa Wisata Jatiluwih agar rekrutmen Pengelola Desa Wisata Jatiluwih dapat berjalan dengan baik, transparan dan sesuai standar. Konsensus atau gagasan tersebut berkaitan erat dalam rangka mendukung, sekaligus mengakselerasi program pemerintah dalam pengembangan desa wisata. Untuk mencapai konsensus, metode *participatory decision making process* ini juga dikombinasikan dengan metode mediasi, terutama jika terhadap perbedaan pandangan atau pendapat dari kelompok-kelompok masyarakat terhadap kegiatan rekrutmen yang akan dilaksanakan.

## 3. Hasil dan Pembahasan

Hasil pengabdian kepada masyarakat ini disajikan dengan dua bagian yaitu Seleksi Kompetensi dan Pemilihan Top Manajemen Pengelola Desa Wisata Jatiluwih dengan Sistem Pemilu. Adapun uraiannya adalah sebagai berikut.

### 3.1 Seleksi Kompetensi

Seleksi Pengelola Desa Wisata Jatiluwih dilaksanakan berdasarkan Keputusan Bersama Perbekel Jatiluwih, *Bendesa Pakraman* Jatiluwih, *Bendesa Pakraman* Gunungsari dan *Pekaseh* Jatiluwih Nomor: 800.05/530/18; Nomor:

18/DAJ/10/2018; Nomor: 18/DPGS/X/2018; dan Nomor: 08/SBJT/X/2018 tertanggal 23 Oktober 2018.

Peserta seleksi pengelola Desa Wisata Jatiluwih berjumlah 34 orang. Pada saat pelaksanaan Ujian Tertulis dan Wawancara terdapat 2 orang peserta tidak hadir. Dengan demikian peserta seleksi rekrutmen pengelola Desa Wisata Jatiluwih berjumlah 32 orang. Materi ujian tertulis terdiri dari Soal Pilihan Ganda berjumlah 10, dan Soal Essay berjumlah 10. Untuk masing-masing soal Pilihan Ganda dan Essay jika Jawaban Benar memperoleh Skor 1, sehingga total skor adalah 20.

Selanjutnya untuk masing-masing peserta disiapkan 5 orang pewawancara, dan setiap peserta wajib mengikuti wawancara di 5 orang pewawancara tersebut. Masing-masing pewawancara menyiapkan 5 pernyataan. Jika Jawaban Sangat Baik memperoleh Skor 5, Baik Skor 4, Cukup Skor 3, Kurang Skor 2 dan Sangat Kurang Skor 1. Dengan demikian skor maksimal untuk ujian tulis dan wawancara untuk masing-masing peserta adalah:  $[(10 \times 1) + (10 \times 1)] + (5 \text{ orang pewawancara} \times 5) = 45$ . Berdasarkan pelaksanaan ujian tulis dan wawancara untuk 32 orang peserta diperoleh skor maksimal untuk masing-masing peserta rekrutmen seperti Tabel 1.

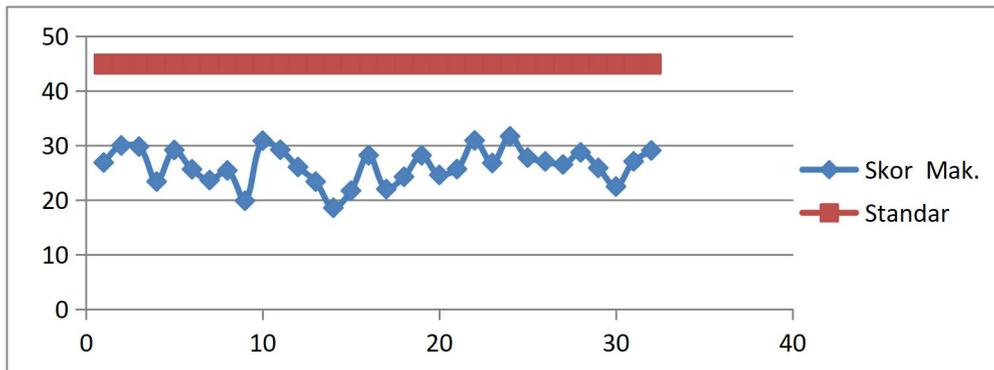
Tabel 1. Skor Peserta Rekrutmen Pengelola Desa Wisata Jatiluwih

No.	Kode Peserta	L/P	Nilai Pengetahuan Manajemen (a)	Nilai Kompetensi (b)	Nilai Wawancara (c)	Nilai Gabungan $d=(a+b+c)$
1	A1	P	5	3,68	18,2	26,88
2	A2	L	6	2,81	21,2	30,01 <sup>4)</sup>
3	A3	L	4	4	21,8	29,8
4	A4	L	4	1,59	17,8	23,39
5	A5	L	7	2,97	19,2	29,17 <sup>5)</sup>
6	A6	L	5	3,04	17,6	25,64
7	A7	P	4	2,06	17,6	23,66
8	A8	L	5	2,22	18,2	25,42
9	A9	P	2	2,07	15,8	19,87
10	A10	L	5	3,09	22,8	30,89 <sup>3)</sup>
11	A11	L	3	4,22	22	29,22
12	A12	L	7	1,46	17,6	26,06
13	A13	L	6	1,38	16	23,38
14	A14	L	2	1,38	15,2	18,58
15	A15	L	3	2,71	16	21,71
16	A16	L	4	5,61	18,6	28,21
17	A17	P	3	1,61	17,4	22,01
18	A18	L	4	1,27	19	24,27
19	A19	L	5	4,8	18,4	28,2
20	A20	L	5	3	16,6	24,6
21	A21	L	4	2,88	18,8	25,68
22	A22	L	6	3,73	21,2	30,93 <sup>2)</sup>
23	A23	P	4	3,8	19	26,8
24	A24	L	4	5,29	22,4	31,69 <sup>1)</sup>
25	A25	L	4	2,78	21	27,78
26	A26	L	6	2,48	18,6	27,08
27	A27	L	6	1,92	18,6	26,52
28	A28	P	5	4,13	19,6	28,73
29	A29	L	3	4,29	18,6	25,89
30	A30	L	3	2,68	16,8	22,48
31	A31	L	3	1,69	22,4	27,09
32	A32	L	4	4,29	20,8	29,09

Sumber: Data diolah, 2023

Keterangan: Angka 1), 2), 3), 4) dan 5) adalah skor 5 besar tertinggi

Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa skor maksimal yang mampu dicapai oleh peserta rekrutmen adalah 31,69. Skor 31,69 ini menunjukkan bahwa kemampuan maksimal yang dicapai sebesar 70,42% dari standar maksimal. Sedangkan skor terendah adalah 18,58 atau kemampuan maksimal yang dicapai sebesar 41,29% dari standar maksimal. Apabila capaian skor pada Tabel 1 dibandingkan dengan standar maksimal (yaitu 45) untuk masing-masing peserta rekrutmen Top Manajemen Pengelola Desa Wisata Jatiluwih, akan terlibat seperti Gambar 2.



Gambar 2. Perbandingan Skor Maksimal dan Skor Standar Hasil Uji Kompetensi Peserta Rekrutmen Top Manajemen Pengelola Desa Wisata Jatiluwih (Sumber: Data diolah, 2023)

Berdasarkan Gambar 2 terlihat bahwa seluruh peserta (32 orang) tidak mampu mencapai standar maksimal yaitu 45. Ini berarti berdasarkan hasil uji kompetensi, seluruh peserta tidak memenuhi syarat untuk diajukan sebagai Top Manajemen Pengelola Desa Wisata Jatiluwih. Namun demikian, hasil uji kompetensi bukanlah satu-satunya indikator untuk menentukan seseorang bisa tidaknya diangkat sebagai Top Manajemen Pengelola Desa Wisata Jatiluwih. Menurut Prasiasa dkk. (2023b) ada faktor-faktor lain yang dapat dipakai oleh masyarakat setempat dalam menentukan personil yang akan mengelola Desa Wisata Jatiluwih, dan menurut Prasiasa (2022) tujuan pembentukan pengurus desa wisata yang kompeten itu adalah agar produk dan pelayanan desa wisata dapat bersaing. Adapun suasana Uji Kompetensi dan Wawancara seperti Gambar 3.



Gambar 3. Suasana Uji Kompetensi dan Wawancara Rekrutmen Pengelola Desa Wisata Jatiluwih (Sumber: Dokumentasi Pribadi, 2018)

### 3.2 Pemilihan Top Manajemen Pengelola Desa Wisata Jatiluwih dengan Sistem Pemilu

Setelah peserta rekrutmen mengikuti uji kompetensi, maka peserta uji kompetensi yang memperoleh skor 5 tertinggi memperoleh kesempatan mengikuti pemilihan Top Manajemen Pengelola Desa Wisata Jatiluwih yang dilaksanakan dengan menggunakan Sistem Pemilu atau secara demokratis. Top Manajemen Pengelola Desa Wisata Jatiluwih yang dipilih dengan Sistem Pemilu yaitu Manajer, Asisten Manajer I, Asisten Manajer II, Sekretaris dan Bendahara. Berdasarkan Tabel 1, peserta yang berkesempatan mengikuti pemilihan Top Manajemen Pengelola Desa Wisata Jatiluwih adalah peserta dengan kode A24, A22, A10, A2, dan A5 (diurutkan berdasarkan nilai uji kompetensi dari skor tertinggi sampai skor terendah untuk 5 besar).

Masyarakat akan terlibat langsung sebagai implementasi metode *Participatory Decision Making Process* dalam hal pemilihan Top Manajemen Pengelola Desa Wisata Jatiluwih. Masyarakat akan menyalurkan hak suaranya melalui Sistem Pemilu untuk memilih Top Manajemen Pengelola Desa Wisata Jatiluwih. Kriteria calon atau kandidat yang dipilih berdasarkan kemampuan yang dimiliki berupa kemampuan berkomunikasi, tanggungjawab serta berdasarkan usulan dari masyarakat. Sosialisasi pemilihan Top Manajemen Pengelola Desa Wisata Jatiluwih dilakukan setelah penyerahan jabatan pengurus lama dihadapan seluruh masyarakat Desa Wisata Jatiluwih. Sosialisasi yang dilakukan berupa penyampaian tugas dan tanggungjawab yang akan diterima dan dilakukan oleh pengurus baru yang akan terpilih, serta menurut Prasiasa dkk. (2022) Sistem Pemilu ini untuk memperbesar dampak positif dari Desa Wisata Jatiluwih sebagai bagian dari Warisan Budaya Dunia.

Calon atau kandidat Top Manajemen Pengelola Desa Wisata Jatiluwih diharuskan menyiapkan visi dan misinya. Hal ini dilakukan karena pemilik desa wisata adalah masyarakat. Jadi masyarakat memiliki hak penuh untuk memilih Top Manajemen Pengelola Desa Wisata Jatiluwih. Dalam pelaksanaan Sistem Pemilu pemilihan Top Manajemen Pengelola Desa Wisata Jatiluwih, masyarakat akan dikumpulkan untuk melihat dan mendengar visi dan misi yang diajukan oleh masing-masing calon atau kandidat. Selanjutnya dilakukan pencoblosan untuk memilih Top Manajemen Pengelola Desa Wisata Jatiluwih terdiri dari Manajer, Asisten Manajer I, Asisten Manajer II, Sekretaris dan Bendahara. Setelah selesai pencoblosan, surat suara akan dihitung. Hasil penghitungan surat suara dijadikan dasar untuk menentukan posisi Manajer, Asisten Manajer I, Asisten Manajer II, Sekretaris dan Bendahara. Selanjutnya Manajer beserta Asisten Manajer I, Asisten Manajer II, Sekretaris dan Bendahara yang baru terpilih diberikan kewenangan untuk menyusun Pengurus Pengelola Desa Wisata Jatiluwih yang baru dengan masa kepengurusan yaitu 5 tahun. Menurut Widari dan Prasiasa (2022), pengelolaan desa wisata sebagai bagian dari pengelolaan destinasi pariwisata dalam melaksanakan tugas akan dipengaruhi antara lain oleh nilai estetika lokal dan nilai ekonomi lokal, dan pengelola desa wisata harus mampu mewujudkannya.

Dalam proses pemilihan Top Manajemen Pengelola Desa Wisata Jatiluwih yang terdiri dari Manajer, Asisten Manajer I, Asisten Manajer II, Sekretaris dan Bendahara, semua aktivitas terkait proses pemilihan tersebut diawasi oleh masyarakat. Masyarakat akan memberi perhatian besar kepada sosok Manajer yang akan menjadi *leader* dalam mengelola Desa Wisata Jatiluwih, agar desa wisata dapat berkembang dan masyarakatnya sejahtera. Hal ini sejalan dengan Ikhwanto (2022) karena desa wisata adalah milik masyarakat, dari masyarakat, oleh masyarakat dan untuk masyarakat. Proses pelaksanaan Sistem Pemilu pemilihan Top Manajemen Pengelola Desa Wisata Jatiluwih diawali dengan adanya laporan keuangan dari bendahara lama kepada seluruh masyarakat yang sudah dikumpulkan dalam satu tempat.

Setelah Top Manajemen Pengelola Desa Wisata Jatiluwih terpilih, dilanjutkan dengan rekrutmen pengelola lainnya yaitu seksi-seksi. Top Manajemen Pengelola Desa Wisata Jatiluwih yang baru, akan melakukan rapat untuk membahas pemilihan seksi-seksi yang akan membantu dalam pengelolaan desa wisata. Proses seleksi dilakukan oleh Top Manajemen Pengelola Desa Wisata Jatiluwih berdasarkan kemampuan dan keterampilan dari 27 orang yang tidak lolos sebagai Top Manajemen Pengelola Desa Wisata Jatiluwih. Kemampuan yang dinilai yaitu tanggungjawab, kemampuan berkomunikasi dan kepemimpinan. Setelah mempertimbangkan kemampuan dan keterampilan peserta seleksi, kemudian akan dilakukan *voting* oleh Top Manajemen Pengelola Desa Wisata Jatiluwih. Proses penempatan dilakukan setelah terpilihnya seksi-seksi dengan cara pemberian hak suara oleh tiap pengelola. Seksi-seksi yang telah terpilih akan dikumpulkan dalam pertemuan, selanjutnya untuk diberitahukan mengenai jabatan masing-masing. Proses orientasi dilakukan setelah seksi-seksi selesai ditetapkan. Seksi-seksi akan diberitahukan tugas masing-masing yang harus dilakukan ketika menjabat sebagai kepala seksi.

Dengan mengacu pada lima tahapan pengelolaan sumber daya manusia, pemberian motivasi sebagai tahapan kedua dilakukan dengan menggunakan dua cara yaitu secara lisan yaitu memberikan pujian-pujian atas pencapaian target-target yang telah ditetapkan oleh Pengelola Desa Wisata Jatiluwih. Motivasi secara lisan juga dibarengi dengan tindakan-tindakan berupa pemberian reward atas capaian terhadap target. Sistem penggajian sebagai tahap ketiga pada masa Pandemi Covid-19 dilakukan dengan menggunakan sistem honor. Saat itu penggajian kepada Pengelola Desa Wisata Jatiluwih sudah dilakukan dengan sistem bulanan dan mengacu pada Upah Minimum Regional (UMR) Kabupaten Tabanan. Pengembangan karir dan pelatihan sebagai tahap keempat dari pengelolaan sumber daya manusia dilakukan oleh masyarakat luar serta dari lembaga-lembaga terkait yang berfungsi untuk mendukung pengembangan Desa Wisata Jatiluwih. Sedangkan bentuk relasi sebagai tahap kelima dalam pengelolaan sumber daya manusia antara lain berbentuk relasi antara pengurus dengan masyarakat desa dan relasi antara pengurus dengan masyarakat luar/lembaga.

#### 4. Simpulan

Adapun simpulan yang dapat disajikan adalah bahwa proses rekrutmen Top Manajemen Pengelola Desa Wisata Jatiluwih menggunakan Sistem Pemilu berjalan secara baik dan demokratis. Proses pemilihan diawali dengan pengembalian jabatan oleh pengurus lama sekaligus menyampaikan laporan keuangan Desa Wisata Jatiluwih. Jabatan dikembalikan kepada *desa adat* dan pemerintah desa, untuk kemudian dikembalikan kepada masyarakat. Hal ini karena desa wisata adalah dari masyarakat, oleh masyarakat dan untuk masyarakat. Rekrutmen yang dilakukan di Desa Wisata Jatiluwih dengan Sistem Pemilu adalah untuk memilih Top Manajemen Pengelola Desa Wisata Jatiluwih yang akan memimpin dan mengelola Desa Wisata Jatiluwih selama 1 periode kepemimpinan atau selama 5 tahun, dan setelah itu dapat dipilih kembali dengan tidak melebihi 2 periode jabatan.

#### 5. Daftar Rujukan

- Abdurrahman., Rafiqah, P.A.H., Khairussalam., Khaidir, S., Syamboga, B., Nurrahman, A.F., Tiyani, D.A., Sa'adiyah, E.R., Yuliana, N., Pratiwi, E.I. 2021. Pengembangan Desa Wisata Melalui Sosialisasi Pembentukan Kelompok Sadar Pariwisata (POKDARWIS), *Journal of Empowerment and Community Service*, 1(1), 24-30. <https://doi.org/10.53622/jecsr.v1i01.65>
- Ardana, I.K. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Afriza, L., Darmawan, H., Riyanti, H. 2020. Pengelolaan Desa Wisata di Provinsi Jawa Barat, *Jurnal Sains Terapan Pariwisata*, 5(3), 306-315.
- Dogan, Hasan Zafer. 1989. Form of Adjustment: Social-Cultural Impacts of Tourism, *Annals of Tourism Research*, 16, 216-236. [https://doi.org/10.1016/0160-7383\(89\)90069-8](https://doi.org/10.1016/0160-7383(89)90069-8)
- Ikhwanto. 2022. Pengelolaan Sumber Daya Manusia Di Desa Wisata Tlogoweru Kecamatan Guntur Kabupaten Demak, *NAWASENA Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 1(1), 49-68. <https://doi.org/10.56910/nawasena.v1i1.4>
- Kartono, K. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Martoyo, S. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Nadiasari., Nurhadi. 2019. Pengorganisasian Kelompok Sadar Wisata Melalui Program Desa Wisata di Desa Pujon Kidul, *Jurnal Pendidikan Nonformal*, 14(2), 94-107. <http://dx.doi.org/10.17977/um041v14i2p94-107>
- Nawawi, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Notoatmodjo, S. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- OECD. 2020. *Tourism Trends and Policies 2020 Available form*: <https://www.oecd.org/cfe/tourism/oecd-tourism-trends-and-policies-20767773.htm>
- Prasiasa, D.P.O. 2010. *Pengembangan Pariwisata dan Keterlibatan Masyarakat di Desa Wisata Jatiluwih Kabupaten Tabanan (Disertasi)*, Denpasar: Program Doktor Kajian Budaya Universitas Udayana. [http://repository.undhirabali.ac.id/3036/1/Disertasi%20Lengkap\\_Dewa%20Putu%20Oka%20Prasiasa.pdf](http://repository.undhirabali.ac.id/3036/1/Disertasi%20Lengkap_Dewa%20Putu%20Oka%20Prasiasa.pdf)
- Prasiasa, D.P.O. 2022. Pengembangan Daerah Wisata dalam Bingkai Politik Pariwisata, *Jurnal Sosiologi Agama Indonesia*, 3(1), 55-68. <https://doi.org/10.22373/jsai.v3i1.1658>
- Prasiasa, D.P.O., Widari, D.A.D.S., Utama, I.G.B. 2022. WORLD CULTURAL HERITAGE DESIGNATED IMPACTS IN JATILUWIH AGRITOURISM, BALI, INDONESIA, *International Journal of Professional Business Review*, 8(6), 1-22. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i6.2196>
- Prasiasa, D.P.O., Widari, D.A.D.S., Susanti, P.H. 2023a. Authenticity and Commodification of Creative Industry Products in The Tourism Sector, Bali, *MUDRA Jurnal Seni Budaya*, 38(3), 234244. <https://doi.org/10.31091/mudra.v38i3.2285>
- Prasiasa, D.P.O., Udiyana, I.B.G., Mahanavami, G.A., Karwini, N.K. 2023b. Assistance in developing the Baha Tourism Village Bali, *Community Empowerment*, 8(5), 568-578. <https://doi.org/10.31603/ce.7294>
- Rasyidah, R., Safa'atin, N., Sitompul, N.R., Febriana, N. 2023. Pembentukan Kelompok Sadar Wisata (Pokdarwis) Sebagai Upaya Peningkatan Kesadaran Wisata di Kelurahan Bringin, Kecamatan Sambikerep, Kota Surabaya, *PIKAT Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), 20-29. <https://doi.org/10.35718/pikat.v4i1.706>
- Snyder, H. 2019. Literature review as a research methodology: An overview and guidelines, *Journal of Business Research*, 104, 333-339. <https://doi.org/10.1016/j.busres.2019.0.039>
- Widari, D.A.D.S., Prasiasa, D.P.O. 2022. Nilai Estetika Lokal dan Nilai Ekonomi Lokal Dalam Pengelolaan Destinasi Pariwisata di Bali Utara, *MUDRA Jurnal Seni Budaya*, 37(1), 60-68. <https://doi.org/10.31091/mudra.v37i1.1883>

