

---

# GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF DALAM MENINGKATKAN POTENSI DAERAH DALAM BIDANG PARIWISATA

(Studi Kasus: Bupati Gunungkidul 2011-2015)

Tri Wahyu Ningsih dan Erni Zuhriyati

---

## Abstrak

Potensi daerah dalam bidang pariwisata merupakan sebuah aset unggulan daerah Gunungkidul yang semakin berkembang. Peningkatan potensi daerah dalam bidang pariwisata tidak lepas dengan faktor pemimpin yang dapat merubah Gunungkidul menjadi daerah yang maju berkat pariwisatanya. Kendati demikian selama kepemimpinan Bupati Badingah priode 2011-2015 bermunculan inovasi-inovasi baru terkait obyek wisata yang ada di Gunungkidul. Adanya upaya pemerintah Gunungkidul dalam pengelolaan dan pengembangan pariwisata, disinyalir dengan adanya dorongan yang kuat dari Bupati Badingah untuk dapat memotivasi pegawainya dalam memajukan Gunungkidul dalam pariwisatanya. Berdasarkan Peraturan Daerah Gunungkidul No. 5 tahun 2013 penyelenggara kepariwisataan pada pasal 7 ayat 1 yang berbunyi “pembangunan destinasi pariwisata meliputi : pemberdayaan masyarakat, pembangunan daya tarik wisata, pembangunan prasaranan, penyediaan fasilitas umum, pembangunan fasilitas pariwisata secara terpadu dan berkesinambungan”. Dalam hal ini, diperlukannya *stakeholder* pendukung dalam pengelolaan potensi daerah dalam bidang pariwisata Gunungkidul, sehingga dengan menggunakan gaya kepemimpinan

transformatif yang diterapkan bupati badingah dapat menghasilkan destinasi-destinasi pariwisata baru Gunungkidul.

**Kata kunci** : Gaya kepemimpinan transformatif, potensi daerah dalam bidang pariwisata

## I. PENDAHULUAN

Salah satu gaya kepemimpinan yang berpengaruh dapat memotivasi bawahannya, serta dapat membangkitkan kinerja bawahannya adalah gaya kepemimpinan transformatif. Dalam gaya kepemimpinan transformatif dapat merubah peran Sumber Daya Manusia. Dengan menciptakan dan menimbulkan motivasi kerja, memberikan inovasi dan menciptakan ide-ide kreatif terhadap pegawai maka akan terciptanya hubungan kerja yang baik. Kepemimpinan transformatif mengacu pada pemimpin yang berhasil menggerakkan karyawan melalui melampaui kepentingan diri secara langsung melalui pengaruh ideal (kharisma), inspirasi, stimulasi intelektual, atau pertimbangan individual. Gaya kepemimpinan transformatif dapat memotivasi para pegawai untuk mencapai kinerja diluar harapan dengan mentransformasikan sikap, kepercayaan, dan nilai-nilai para pegawai agar memperoleh

kepatuhan dan menghasilkan hubungan kerja yang baik antara pemimpin dan pegawai.

Karakteristik perempuan sebagai pemimpin dapat terlihat dari pemikiran yang dimiliki perempuan bahwa benih keberhasilannya adalah inovasi dan kolaborasi dari pemikirannya. Sementara itu, mengenai keterampilan di depan publik. Pemimpin perempuan memiliki keterampilan interpersonal yang lebih empatik, fleksibel, mendengarkan secara aktif, merenung, dan meratapi permasalahan. Sosok Bupati Badingah merupakan seorang pemimpin yang mudah bergaul dengan siapapun, dengan berbekal organisasi sosial dan aktifitas kemasyarakatan menjadi modal penting untuk sukses meniti karir politik dan dapat memimpin Gunungkidul. Selama priode empat tahun, Gunungkidul telah menjadi salah satu daerah yang dapat berkembang secara pesat dengan mengandalkan pariwisatanya.

Semenjak menjabat sebagai Bupati Gunungkidul, Badingah terbukti bahwa dalam sektor pariwisata telah mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat, memperluas lapangan pekerjaan dan memberikan kontribusi yang besar bagi pendapatan daerah. Untuk menciptakan kondisi obyek dan daya tarik wisata ideal yang mampu melayani berbagai kepentingan, antara lain masyarakat, swasta dan pemerintah, diperlukan usaha penataan dan pengembangan secara optimal sesuai dengan daya dukung, daya tampung dan yang paling utama adalah daya tarik wisatawan. Khususnya dalam pertumbuhan pariwisata yang ada di Gunungkidul. Adanya inovasi-inovasi baru dalam pariwisata membuat banyaknya pengunjung yang datang. Keberhasilan ini dapat diwujudkan melalui langkah kinerja Badingah untuk memimpin Gunungkidul sebagai daerah yang maju dan berkembang, sehingga Daerah ini tidak lagi menjadi daerah yang tertinggal di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

## II. KERANGKA TEORI

### 1. Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono, Kepemimpinan adalah *masalah relasi* dan pengaruh antara pemimpin dan yang dipimpin. Kepemimpinan tersebut muncul dan berkembang sebagai hasil dari *interaksi otomatis* diantara pemimpin dan individu-individu yang dipimpin (ada relasi interpersonal). Kepemimpinan ini bisa berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi, dan menggerakkan orang-orang lain guna melakukan sesuatu, demi pencapaian satu tujuan tertentu. Sedangkan menurut Miftah Thoha berpendapat lain kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang lain atau seni untuk mempengaruhi perilaku manusia, baik secara perseorangan atau kelompok.

### 2. Teori kepemimpinan transformatif

Perinsip kepemimpinan Transformasional, menurut Erik Resse 2011. Antara lain sebagai berikut :

- a. **Simplifikasi**, keberhasilan dari kepemimpinan diawali dengan sebuah visi yang akan menjadi cermin dan tujuan bersama. Kemampuan serta keterampilan dalam mengungkapkan visi secara jelas.
- b. **Motivasi**, Kemampuan untuk memberikan motivasi kepada pengikut dapat menjadikan keharmonisan antara pemimpin dan pengikutnya
- c. **Fasilitasi**, pentingnya fasilitas didalam organisasi dapat menjadi penunjang dalam kepemimpinan. Hal ini akan berdampak pada semakin bertambahnya modal intelektual dari setiap orang yang terlibat di dalamnya.
- d. **Inovasi**, yaitu kemampuan untuk secara berani dan bertanggung jawab melakukan suatu perubahan apabila

- diperlukan dan menjadi suatu tuntutan dengan perubahan yang terjadi.
- e. **Mobilitas**, yaitu pengerahan semua sumber daya yang ada untuk melengkapi dan memperkuat setiap orang yang terlibat di dalamnya dalam mencapai visi dan tujuan.
  - f. **Siap Siaga**, yaitu kemampuan untuk selalu siap belajar tentang diri mereka sendiri dan menyambut perubahan dengan paradigma baru yang positif.
  - g. **Tekad**, yaitu tekad bulat untuk selalu sampai pada akhir, tekad bulat untuk menyelesaikan sesuatu dengan baik dan tuntas.

Karakteristik pemimpin transformatif menurut Bass adalah :

- a. Menciptakan visi dan kekuatan misi
- b. Menanamkan kebanggaan pada diri bawahan
- c. Memperoleh dan memberikan penghormatan
- d. Menumbuhkan kepercayaan di antara bawahan
- e. Mengkomunikasikan harapan tertinggi
- f. Menggunakan simbol untuk menekankan usaha tinggi
- g. Mengeskpresikan tujuan penting dalam cara yang sederhana
- h. Menumbuhkan dan meningkatkan kecerdasan, rasionalitas dan pemecahan masalah secara hati-hati pada bawahan
- i. Memberikan perhatian secara personal
- j. Membimbing dan melayani tiap bawahan secara individual
- k. Melatih dan memerikan saran-saran
- l. Menggunakan dialog dan diskusi untuk mengembangkan potensi dan kinerja bawahan

Dalam memahami karakteristik pemimpin dalam aktivitas pemimpinya, terdapat beberapa teori/pendekatan yang dapat menjelaskan mengenai hal tersebut, yaitu pendekatan

watak/sifat, pendekatan perilaku dan pendekatan kontigensi. **Pendekatan watak/sifat**, pendekatan sifat pada kepemimpinan artinya rupa dari keadaan pada suatu benda, tanda lahiriah, ciri khas yang ada pada sesuatu untuk membedakan dari yang lain. **Pendekatan perilaku**, melalui pendekatan tingkah laku kita dapat menentukan apa yang dilakukan pemimpin yang efektif dan mencari jawaban serta menjelaskan apa yang menyebabkan kepemimpinan itu efektif, seperti: bagaimana pemimpin melaksanakan tugas dan sebagainya. **Pendekatan kontigensi**, disebut juga disebut pendekatan situasional, sebagai teknik manajemen yang paling baik dalam memberikan kontribusi untuk pencapaian sasaran organisasi dan mungkin bervariasi dalam situasi atau lingkungan yang berbeda.

### 3. Gaya kepemimpinan transformatif

Gaya kepemimpinan transformatif merupakan salah satu bentuk kepemimpinan yang diyakini dapat mengimbangi pola pikir dan refleksi paradigma baru dalam arus globalisasi dirumuskan sebagai kepemimpinan transformasional. Dalam teori Bass, pemimpin transformatif memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dengan apa yang sesungguhnya diharapkan bawahan itu dengan meningkatkan nilai tugas, dengan mendorong bawahan mengorbankan kepentingan diri sendiri demi kepentingan organisasi yang dibarengi dengan menaikkan tingkat kebutuhan bawahan ketingkat yang lebih baik.

Interaksi antara pemimpin dan bawahan ditandai oleh pengaruh pemimpin untuk mengubah perilaku karyawan menjadi seseorang yang merasa mampu dan bermotivasi tinggi dan berupaya mencapai prestasi kerja yang tinggi dan bermutu. Pemimpin mengubah karyawan, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai bersama. Berdasarkan Teori Bass (1985, 1990), Avolio & Bass (1995) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformatif memiliki empat karakteristik,

yaitu: *Attributed charisma* (Atribut karisma), *inspirational motivation* (Motivasi inspirasi), *intelektual stimulation* (Intelektual stimulasi) dan *individualized consideration* (Konsiderasi individu). Walaupun seringkali Bass menambahkan satu karakteristik lagi yang merupakan perluasan dari karisma, yaitu *idealized influence* (Bass 1991 dalam Alvin, Chan, 2004) keempat karakteristik itu adalah

- a. *Attributed Charisma* (Kharisma atribut)
  - Keteladanan
  - Jujur
  - Berwibawa
  - Memiliki semangat
- b. *Inspirational Motivation* (Motivasi inspirasi)
  - Memberikan motivasi
  - Memberi inspirasi pada pengikut
  - Percaya diri
  - Meningkatkan optimism
- c. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi intelektual)
  - Inovatif
  - Professional
  - Menjadi pemimpin yang melibatkan masyarakat
  - Kreatif
- d. *Individualized Consideration* (Konsiderasi individu)
  - Toleransi
  - Adil
  - Pemberdayaan karyawan
  - Partisipatif
  - Memberikan penghargaan

#### **4. Peningkatan Potensi Daerah Dalam Bidang Pariwisata tahun 2011-2015**

Destinasi pariwisata merupakan suatu aktifitas yang mencakup wilayah geografis tertentu yang didalamnya terdapat komponen produk pariwisata (*attraction, amenities, accesibilities, education*) dan layanan. Serta unsur pendukung lainnya (masyarakat, pelaku industri pariwisata, institusi pengembang) yang membentuk sistem yang sinergis dalam

menciptakan motivasi kunjungan serta totalitas pengalaman kunjungan bagi wisatawan. Dalam kawasan destinasi wisata memiliki ciri khas atau keunikan agar dapat memberikan pesona atau daya tarik wisatawan.

Kabupaten Gunungkidul memiliki obyek wisata unggulan yaitu obyek wisata alam pantai sejumlah ± 46 pantai, terbentang sejauh 70 km di wilayah selatan Kabupaten Gunungkidul mulai dari ujung barat ke ujung timur. Wisata alam yang berupa wisata alam pantai, goa, bukit, sungai, pegunungan, dan air terjun yang tersebar di 18 kecamatan. Keunikan bentang alam karst gunung sewu menyajikan daya tarik wisata minat khusus petualangan yang dikemas dalam berbagai kegiatan, diantaranya; jelajah wisata/ *trackling*, penelusuran goa, *camping, outbond, cave tubing dan river tubing*.

Faktor pendukung atau Strategi dalam meningkatkan potensi daerah, diperlukan *stakeholder* sebagai berikut.

- Partisipasi masyarakat
- Media
- Investor

Faktor penghambat dalam peningkatan potensi daerah:

- Pembebasan Lahan
- Fasilitas infrastuktur

#### **Motode Penelitian**

##### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. penelitian kualitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen).

## 2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini akan dipusatkan pada Daerah Kabupaten Gunungkidul yaitu Kantor Bupati Gunungkidul, jalan Brigjen Katamso No. 1 Wonosari, DIY. Selanjutnya, Dinas kebudayaan dan pariwisata Gunungkidul jalan Brigjen Katamso No. 1 Wonosari, DIY. Dinas kehutanan dan perkebunan Gunungkidul, Dinas Perindagkop ESDM. Serta melihat salah satu obyek wisata Goa pindul.

## 3. Unit Analisis

Dalam unit analisis, penelitian sosial mencangkup berbagai variasi unit penelitian yaitu individu, masyarakat dan institusi. Sehingga unit analisis dalam penelitian mengenai gaya kepemimpinan transformatif Bupati Badingah adalah individu, masyarakat dan institusi.

## 4. Jenis Data

Dalam melakukan penelitian diperlukan data untuk mendukung kegiatan penelitian, adapun data yang dibutuhkan adalah sebagai berikut :

### a. Data primer

Data yang diperoleh langsung dari subyek (pihak-pihak) sumber informasi yang dicari Ibu Badingah, Kantor Bupati Gunungkidul, Dinas kebudayaan dan kepariwisataan Gunungkidul, Dinas Kehutanan dan perkebunan, Dinas Perindagkop ESDM, POKDARWIS Dewa Bejo pengelola goa pindul, masyarakat Gunungkidul, pengunjung pariwisata goa pindul.

### b. Data sekunder

Data yang diperoleh dari sumber media masa, buku, dan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian.

## 5. Teknik Pengumpulan Data

### a. Studi pustaka

Metode pengumpulan data dengan studi pustaka merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan sebagai sumber data penelitian dengan menelaah dan menganalisis data-data sekunder dari laporan penelitian, jurnal, buku, koran, *website*, maupun berbagai dokumen lainnya yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan Badingah dalam meningkatkan Potensi Daerah Gunungkidul.

### b. Wawancara

Teknik pengumpulan data melalui wawancara ini dilakukan dengan cara tatap muka dan mengadakan tanya jawab kepada Bupati Gunungkidul, staf-staf yang bekerja dikantor Bupati, Dinas kebudayaan dan pariwisata Gunungkidul, Dinas kehutanan dan perkebunan Gunungkidul, dinas Perindagkop ESDM, POKDARWIS Dewa Bejo pengelola goa pindul, masyarakat Gunungkidul, pengunjung pariwisata goa pindul.

### c. Dokumentasi

Dalam teknik Dokumentasi ini digunakan untuk mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan-catatan, map, CD, file, foto, arsip dan lain sebagainya. Melalui teknik dokumentasi ini akan diamati fenomena dari obyek yang diteliti dari berbagai dokumen yang ada.

## 6. Teknik Analisis Data

Data mengenai gaya kepemimpinan Badingah yang diperoleh dari berbagai sumber akan dianalisis secara mendalam dengan logika induktif dan disikapi dengan akal sehat tentang fenomena-fenomena yang terkait dengan gaya kepemimpinan transformatif Badingah Priode 2011-2015 sehingga akan diketahui gaya kepemimpinan yang diterapkan Badingah sesuai dengan karakteristik kepemimpinan transformatif. Secara rinci tahap analisis data dalam penelitian ini :

#### a. Reduksi Data

Reduksi berguna untuk memilah dan memisahkan data-data penelitian yang bermakna ganda dan tidak sesuai dengan kebutuhan penelitian. Sehingga melalui proses reduksi ini diharapkan akan mampu memilah atau menseleksi data yang menjelaskan tentang gaya kepemimpinan transformatif Badingah dalam menjalankan tugas kepemimpinan sebagai Bupati Gunungkidul. Pembahasan

#### b. Pengambilan kesimpulan

Tahap terakhir dalam proses analisis data adalah melakukan pengambilan kesimpulan terhadap pembahasan yang sudah dilakukan. Selanjutnya, maka hasil pembahasan akan disaring pada kesimpulan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan Badingah dalam meningkatkan Potensi Daerah Gunungkidul. Maka kesimpulan ini akhir yang menjadi tujuan penelitian ini.

### III. PEMBAHASAN

#### A. Gaya kepemimpinan transformatif Bupati Badingah

Interaksi antara pemimpin dan pegawai ditandai oleh pengaruh pemimpin untuk mengubah perilaku pegawai menjadi seseorang yang merasa mampu dan bermotivasi tinggi dan berupaya mencapai prestasi kerja yang tinggi dan bermutu. Pemimpin mengubah pegawai, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai bersama. Dalam gaya kepemimpinan transformatif terdapat empat karakteristik dalam menjalankan tugasnya yaitu: *Attributed charisma*, *Inspirational motivation*, *Intellectual stimulation*, *Individualized consideration*. Sehingga dalam pembahasan dibawah ini akan dijelaskan bahwa Bupati Badingah menerapkan gaya kepemimpinan transformatif dalam kepemimpinannya sehari-hari kepada pegawai-pegawai untuk meningkatkan potensi daerah

Gunungkidul dalam bidang pariwisata tahun 2011-2015.

#### 1. *Attributed Charisma* (Atribut karisma)

Pemimpin atau atasan merupakan sosok ideal yang dapat dijadikan sebagai panutan bagi pegawainya, dipercaya, dihormati, disegani dan mampu mengambil keputusan yang terbaik untuk kepentingan organisasi. Kerangka perilaku atau indikator dari *Attributed charisma* adalah:

##### a. Keteladanan

Sebagai seorang Bupati berusaha agar dapat menjadi pemimpin teladan bagi para pegawainya. Dan Ibu Badingah merasa sudah cukup menjadi teladan bagi para pegawainya. Setiap organisasi memiliki peraturan dan peraturan tersebut dibuat oleh para pemimpin. Walaupun Ibu Badingah sebagai orang nomor satu di Gunungkidul namun beliau dapat memberi contoh teladan terhadap pegawai-pegawainya.

##### b. Jujur

Bupati merupakan orang yang terbuka dan jujur terhadap para pegawainya. Hal ini dapat dilihat dari keterbukaan informasi internal organisasi terhadap para pegawai, tetapi sesuai dengan kedudukan jabatan masing-masing pegawai.

Sifat jujur sendiri terbukti bahwa selama menjabat sebagai pemimpin Gunungkidul, Ibu Badingah tidak pernah tersangkut dalam hal diluar kepentingannya. Serta selama ini tidak ada tersiar kabar buruk mengenai kinerjanya. Memiliki sikap terbuka terhadap semua urusan pekerjaannya membuat pegawai merasa semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.



### c. Berwibawa

Pemimpin seorang perempuan menunjukkan sikap *keibuannya* kepada pegawai-pegawainya merupakan menjadi bonus tersendiri untuk meningkatkan kinerja pegawai. Namun kurang tegasnya pemimpin dapat membuat pegawai lupa akan kinerjanya. Disisi pegawai, hal ini tentu saja menjadikan kearakraban pemimpin dan pengikutnya, sementara disisi lain seorang pemimpin dituntut untuk dapat bersikap tegas dan beribawa terhadap pegawainya dengan demikian akan terciptanya hubungan vertikal antara pemimpin dan bawahannya. Dalam hal ini, sulitnya Bupati Badingah untuk dapat berperilaku beribawa terhadap pegawai dan masyarakatnya disebabkan oleh kegemaran Bupati Badingah dalam berorganisasi, dan menganggap semua bawahannya seperti layaknya teman.

### d. Memiliki Semangat

Dengan semangat yang tinggi pemimpin miliki dalam bekerja, Bupati optimis dapat memimpin organisasi dan para pegawainya menjadi lebih baik. Bupati memiliki semangat yang tinggi dalam memimpin Gunungkidul, walaupun *background* Ibu Badingah tidak dari pemerintahan, namun Ibu mau belajar. Semangat juang untuk memimpin Gunungkidul dengan tujuan untuk melanjutkan jejak *almarhum* suami untuk mensejahterakan masyarakat adalah tujuan Ibu Badingah.

## 2. *Inspirational Motivation* (Motivasi inspirasi)

Pemimpin dapat memotivasi seluruh karyawannya untuk memiliki komitmen terhadap visi organisasi atau perusahaan dan mendukung semangat tim dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Kerangka perilaku atau indikator dari *inspirational motivation* adalah:

### a. Memberikan Motivasi

Setiap di akhir rapat yang diadakan dengan seluruh pegawai, Ibu Badingah tidak lupa untuk memberikan motivasi kepada seluruh pegawainya agar pegawainya tetap merasa semangat dalam bekerja. Biasanya Ibu Badingah akan memberikan kata-kata penyemangat yang dapat mendorong pegawai akan bekerja lebih semangat. Selain di akhir rapat, pemimpin biasanya akan memberikan motivasi terhadap pegawai yang terlihat membutuhkan sedikit dorongan motivasi.

### b. Memberi Inspirasi Pada Pengikut

Seorang pemimpin yang berkharisma adalah pemimpin yang dapat memberikan inspirasi terhadap para bawahannya dan para bawahannya juga merasa terinspirasi dari perkataan dan tindakan sang pemimpin. Tutur kata beliau yang halus sebagai Bupati Perempuan dapat memberikan kesan terhadap pegawainya. Menjadi pemimpin yang dapat menginspirasi para bawahan adalah bonus yang diharapkan oleh para pemimpin. Memberikan ide-ide atau masukan terhadap persoalan yang terjadi dalam pengembangan promosi pariwisata selalu Bupati lakukan kepada pegawainya.

### c. Percaya Diri

Walaupun pemimpin merupakan seorang perempuan, pemimpin yakin dapat memimpin Kabupaten Gunungkidul serta berusaha untuk meningkatkan potensi daerah.

### d. Meningkatkan Optimis

Rasa optimis diperlukan dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas, agar pekerjaan tersebut dapat selesai tepat waktu dan memuaskan. Pemimpin merasa bahwa sikap optimis penting dalam diri setiap pegawai untuk meningkatkan kinerja organisasi pemerintah. Salah satu cara meningkatkan rasa optimis setiap pegawai yaitu pemimpin memberi motivasi kepada setiap pegawai dan pemberian

*reward* terhadap hasil kerja yang telah dilakukan.

### 3. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi intelektual)

Pemimpin dapat menumbuhkan kreativitas dan inovasi dikalangan pegawainya dengan mengembangkan pemikiran kritis dan pemecahan masalah untuk menjadikan kearah yang lebih baik. Sehingga pemimpin harus mampu menumbuhkan ide-ide baru dan memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapi bawahan. Kerangka perilaku atau indikator dari *intellectual stimulation* adalah:

#### a. Inovatif

Bupati Gunungkidul telah banyak melakukan inovasi dalam bidang pariwisata, menswadayakan masyarakat dengan cara mengembangkan obyek wisata yang ada. Dengan menata perencanaan yang kuat dapat menjadikan inovasi-inovasi baru dalam mengembangkan pariwisata. Inovasi yang dilakukan Bupati Badingah yaitu ditandai pada tahun 2015 dengan Gunungkidul sudah masuk dalam jaringan *global geopark network*. Dengan demikian pariwisata Gunungkidul dapat dikenal di Mancanegara. Kemudian dalam pengembangan obyek wisata goa pindul pada tahun 2010.

#### b. Professional

Bupati melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin profesional. pemimpin merupakan orang yang profesional ketika pemimpin memisahkan urusan pribadi dengan urusan organisasi pemerintah, serta memperlakukan pegawainya sama rata tanpa harus memandang status sosialnya.

#### c. Menjadi Pemimpin Yang Melibatkan Masyarakat

Masyarakat Gunungkidul termasuk masyarakat yang memiliki loyalitas tinggi terhadap pengembangan pariwisata yang ada di Gunungkidul. Keikutsertaan masyarakat dalam pengembangan pariwisata menjadi *power* dalam menggali potensi daerah Gunungkidul.

Dengan adanya ikhtikak Bupati Badingah untuk melibatkan masyarakat dalam menjalankan program dalam kepemimpinannya menjadikan masyarakat lebih diperhatikan. Hal ini dapat menjalin komunikasi dan interaksi yang baik terhadap masyarakat dan Bupati Badingah. Dengan demikian sosialisasi antar masyarakat dapat berjalan dengan baik, serta dapat menjadikan masyarakat mandiri dalam melestarikan pariwisata yang ada di Gunungkidul. Sehingga dengan adanya kelompok sadar wisata dapat menciptakan desa-desa wisata yang dikelola oleh masyarakat setempat

#### d. Kreatif

Bupati Badingah mau menerima dan mengembangkan ide baru yang disampaikan oleh pegawai asalkan ide baru tersebut masuk akal dan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Bupati akan turut berpartisipasi dalam pengembangan dan kesuksesan ide baru atau inovasi tersebut untuk menswadayakan pegawainya. Bupati selalu memiliki ide-ide baru untuk menyelesaikan masalah atau untuk mengembangkan inovasi obyek wisata yang ada. Ide-ide Bupati dalam pengembangan pariwisata selalu berpikir kedepan dengan memikirkan rencana tujuan wisata yang ada di Gunungkidul. Ide kreatifnya dituangkan dalam penataan pantai pulang syawal (indrayanti) dan dalam pembuatan wisata buatan Embung Nglanggan pada tahun 2013.

### 4. *Individualized Consideration* (Konsiderasi individu)

Pemimpin dapat bertindak sebagai pelatih dan penasehat bagi karyawannya. Ibu



Badingah digambarkan sebagai pemimpin yang mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan bawahan dan secara khusus mau memperhatikan kebutuhan-kebutuhan bawahan. Kerangka perilaku atau indikator dari *individualized consideration* adalah:

a. Toleransi

Bupati merupakan orang yang sabar, dimana ketika salah satu seorang pegawai dari SKPD tidak dapat menyelesaikan tugasnya pada waktu yang telah ditentukan. Maka Bupati memberikan nasehat dan menanyakan solusi dari permasalahannya. Dengan menggali lagi permasalahan yang terjadi maka Bupati akan memberikan waktu untuk dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi, hal ini tentu saja didukung dengan karakter pemimpin perempuan yang selalu bersikap lembut dan menghargai kinerja pegawainya.

b. Adil

Selama ini Bupati berusaha untuk bersikap adil terhadap semua pegawainya tanpa membeda-bedakan mereka berasal dari agama, jabatan, ataupun jenis kelamin.

c. Pemberdayaan Karyawan

Ketika pemimpin memberikan tugas kepada para pegawai, pemimpin tidak akan memberitahu bagaimana para pegawai harus melakukannya. Pemimpin percaya sepenuhnya pada kemampuan para pegawai bahwa mereka akan menyelesaikan tugas-tugas kantor dengan baik sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki.

Memiliki komitmen untuk mensejahterakan masyarakat merupakan suatu tujuan yang mulia, dengan komitmen ini Bupati merangkul pegawainya untuk dapat menjalankan tugasnya masing-masing. Sehingga akan menjadikan pegawai-pegawai Gunungkidul semakin merasa diperhatikan.

d. Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif didefinisikan seorang pemimpin mengikut sertakan pegawai-pegawainya bersama-sama berperan didalam proses pengambilan keputusan. Model kepemimpinan seperti ini diterapkan apabila tingkat kematangan pegawainya berada pada taraf kematangan moderat sampai tinggi. Walaupun bukan menjadi pegawai kantor Gunungkidul, namun adanya pendekatan dan interaksi yang terjadi antara pengelola wisata Goa pindul dengan Bupati Badingah. Bupati Badingah selalu menyempatkan waktunya berkunjung dan berinteraksi kepada pengelola Goa pindul ini, serta memberikan kesempatan untuk mengutarakan pendapat atau masukan terhadap permasalahan yang terjadi kepada Bupati. Dengan hal ini akan terjalin komunikasi dan interaksi terhadap Bupati.

e. Memberikan Penghargaan

Pemimpin menghargai hasil pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawainya. Jika pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik, pemimpin akan memberikan pujian. Selain pujian yang diberikan oleh pemimpin, pemimpin juga akan mengapresiasi dalam bentuk penghargaan. Penghargaan atas prestasi kerja pegawai dilaksanakan setahun sekali. Ini dibuktikan dengan adanya pemberian *reward* terhadap pelaku pengembangan pariwisata.

Dari pembahasan diatas dapat dilihat bahwa Bupati Badingah menerapkan gaya kepemimpinan transformatif. Ada tiga karakteristik yang menonjol dalam kepemimpinan Ibu Badingah yaitu, *Inspiration motivation*, *Intellectual stimulation*, dan *Individualized consideration*. Kendati demikian, karakteristik yang sering dilakukan oleh Bupati Badingah dalam kepemimpinannya selama 2011-2015 adalah karakteristik *Inspiration motivation* (Motivasi inspirasi) dengan indikator : memberikan motivasi kerja,

memberikan inspirasi, percaya diri, dan meningkatkan optimis bawahan. Sedangkan dalam karakteristik *Attribut charisma* terdapat satu indikator yang tidak terpehuni yaitu, indikator beribawa, hal ini disebabkan oleh Bupati Badingah merupakan sosok pemimpin perempuan yang cenderung memiliki sifat keibuan terhadap pegawai-pegawainya. Sehingga indikator ini tidak terlaksana dengan baik dalam kepemimpinan Bupati Badingah.

### **B. Peningkatan Potensi Daerah Dalam Bidang Pariwisata tahun 2011-2015**

Pembangunan pariwisata diarahkan pada peningkatan pariwisata sehingga menjadi sektor andalan yang mampu meningkatkan kegiatan ekonomi, termasuk kegiatan sektor lain yang terkait. Sehingga lapangan kerja, pendapatan masyarakat, dan pendapatan daerah akan meningkat melalui upaya pengembangan dan pendayagunaan berbagai potensi pariwisata daerah Gunungkidul.

Strategi Bupati Badingah dalam pengembangan pariwisata Gunungkidul di fokuskan pada akses jalan untuk menuju obyek daya tarik wisata Gunungkidul dengan menggunakan empat koridor pintu masuk baik dari timur, barat atau utara dan selatan. Sehingga dengan empat koridor pintu masuk ini akan mempermudah wisatawan untuk berwisata di Gunungkidul.

- KORIDOR I (dari arah Yogyakarta)  
Yogyakarta – Patuk – Wonosari – Baron – Kukup – Krakal – Drini – Sundak (70 Km)
- KORIDOR II (dari arah Parangtritis, Bantul)  
Yogyakarta – Parangtritis – Trowono/Saptosari – Kemadang – Kukup – Sepanjang – Drini – Krakal – Sundak (70 Km)
- KORIDOR III (dari arah Surakarta)  
Solo/Sukoharjo/Klaten – Ngawen – Semin – Karangmojo – Semanu –

Panggul – Jepitu – Wediombo – Tepus (55 Km)

- KORIDOR IV (dari arah Wonogiri – Pacitan )  
Wonogiri dan Pacitan – Pracimantoro – Rongkop – Wediombo – Tepus (50 Km)

Melalui empat pintu koridor ini akan menemukan beberapa obyek wisata sesuai dengan pintu koridor yang akan dilalui. Empat pintu koridor masuk merupakan titik-titik jalur pergerakan destinasi wisata Gunungkidul untuk mengembangkan obyek desa wisata, yang menjadi andalan obyek wisata Gunungkidul pada tahun 2011-2015 adalah obyek wisata pantai. Sehingga melalui salah satu jalur koridor ini menjadi jalur alternatif wisatawan untuk dapat menikmati obyek wisata yang ada disetiap pintu koridor yang ada.

### **Faktor pendukung dalam potensi daerah dalam bidang pariwisata Gunungkidul tahun 2011-2015**

Selain Sumber Daya Alam yang menjadi faktor utama dalam pendukung pariwisata Gunungkidul, keberadaan *stakeholder* juga ikut menjadi penentu jalannya keberhasilan pengembangan pariwisata yang ada. Dalam perkembangan pariwisata dibutuhkan *timework* antara *stakeholder* yang ada diantaranya sebagai berikut:

#### **a. Partisipasi masyarakat**

Dalam mendukung peningkatan potensi daerah dalam bidang pariwisata, partisipasi masyarakat sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan pengembangan pariwisata. Peningkatan potensi dalam bidang pariwisata dikhususkan terhadap obyek wisata pantai dengan berbasis pemberdayaan masyarakat. Adanya kelompok sadar wisata merupakan mitra pemerintah daerah dalam hal perencanaan pembangunan, dapat berfungsi sebagai agen yang berpengaruh besar untuk mengembangkan

dan ikut serta untuk mempromosikan obyek wisata pantai. Kelompok sadar wisata ini berada di setiap pantai yang ada di Kabupaten Gunungkidul, tingginya antusias masyarakat untuk ikut serta dalam peningkatan pariwisata di Gunungkidul membuat Gunungkidul semakin terkenal di Indonesia atau Mancanegara.

Antusias masyarakat sekitar pantai sangat tinggi terhadap obyek wisata yang ada di Gunungkidul. Dengan adanya partisipasi dari masyarakat merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam pemberdayaan masyarakat, sehingga dengan demikian kebijakan yang dibuat oleh pemerintah dapat berjalan dengan baik. Tingginya partisipasi masyarakat dapat memajukan potensi pariwisata yang ada.

#### b. Media

Di era globalisasi saat ini, kecepatan informasi yang aktual sangatlah dibutuhkan, termasuk dalam berwisata. Setiap orang berlomba-lomba untuk menyebar luaskan informasi destinasi wisata yang baru saja dikunjungi, contohnya saja melalui “Komunitas Travel Blogger Indonesia”. Media ini memiliki banyak peran di industri pariwisata, salah satunya adalah kontribusi dalam media promosi di media *on-line*. Peran media dalam pengembangan pariwisata sangat berjalan baik untuk membantu Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Gunungkidul dalam mempromosikan obyek wisata yang ada. Hal ini diperkuat dengan pernyataan staff dinas Kebudayaan dan Pariwisata seksi Promosi pemasaran.

#### c. Investor

Tumbuhnya kepercayaan investor ini banyak didukung oleh kebijakan pemerintah daerah yang memberikan kemudahan investasi, perbaikan infrastruktur besar-besaran di sektor wisata, dan pengembangan kawasan perekonomian yang mendukung wisata.

Sehingga dapat mendorong kunjungan wisatawan ke Gunungkidul.

Walaupun masih sedikitnya investor yang ingin berpartisipasi dalam investasi pengembangan pariwisata Gunungkidul, disinyalir hal ini dapat menjadikan pariwisata Gunungkidul dengan berbasis pemberdayaan masyarakat semakin menjadikan masyarakatnya mandiri untuk dapat mengelola dan mengembangkan pariwisatanya sendiri. Hal ini tentu saja membuat pengembangan pariwisata Gunungkidul menjadi pengembangan yang asri dan berbudaya tanpa banyaknya campur tangan dari investor untuk dapat merubah pariwisata menjadi lebih maju. Bagaikan dua sisi mata uang, antara investor dan pemberdayaan masyarakat untuk dapat saling mengelola dan mengembangkan pariwisata Gunungkidul.

### **Faktor penghambat potensi daerah dalam bidang pariwisata 2011-2015**

Pengembangan pariwisata pada suatu destinasi wisata diharapkan agar dapat selalu berjalan sesuai dengan rencana sehingga tujuan yang sudah ditetapkan sejak awal dapat tercapai. Namun dalam kenyataannya pembangunan pariwisata masih menemui hambatan atau kendala yang dihadapi. Kabupaten Gunungkidul.

#### a. Pembebasan Lahan

Dalam perkembangan pariwisata Gunungkidul memerlukan tanah yang luas untuk menunjang obyek pariwisata yang ada, sementara itu terdapat suatu kendala terhadap pembebasan lahan yang ingin dijadikan tempat pariwisata di Gunungkidul. Masalah pembebasan tanah yang sempat *booming* di Gunungkidul adalah pembebasan lahan di Goa Pindul. Obyek wisata goa pindul termasuk obyek wisata yang berpotensi sebagai salah satu obyek wisata yang terkenal di Gunungkidul, namun terdapat permasalahan mengenai lahan

disekitar goa pindul tersebut. Pada tahun 2013 terjadi konflik antara pengelola goa pindul dengan salah seorang pengusaha bernama Siput (Cina). Dimana pengusaha tersebut mengakui bahwa memiliki lahan diatas goa pindul tersebut, sehingga turut ikut untuk mengelola goa pindul tersebut. Puncak konflik terjadi ketika Siput melaporkan kepada pihak yang berwajib terkait dengan penyerobotan lahan yang telah dilakukan oleh tiga kelompok pengelola wisata Goa pindul. Sehingga permasalahan sengketa lahan ini masih berkelanjutan sampai saat ini.

Permasalahan sengketa lahan di kawasan goa pindul menjadi *polemik* tersendiri yang dihadapi Pemerintah Daerah Gunungkidul. Dalam proses pembebasan lahan ini, diperlukan usaha serta dukungan dari Pemerintah pusat untuk melakukan mediasi guna menyelesaikan masalah ini. Dengan ditandatanganinya surat pernyataan bahwa Siput sepat untuk tidak akan menutup akses ke goa pindul. Kemudian dengan dikeluarkannya SP3 dari pihak kepolisian yang menginformasikan bahwa tidak ada kasus penyerobotan lahan yang dilakukan oleh kelompok pengelola wisata Goa pindul terhadap lahan kepunyaan Siput tersebut. Bukan hanya masalah sengketa lahan di goa pindul, pemerintah daerah juga dihadang dengan mahalnnya harga yang diwatarkan warga untuk pembebasan lahan guna membangun obyek wisata yang baik.

#### b. Keterbatasan Fasilitas Infrastruktur

Fokus pembangunan di Gunungkidul adalah sektor pariwisata, karena dari sektor ini yang mampu mensejahterakan masyarakat. Namun dalam pembangunan sektor ini masih menghadapi kendala yakni infrastruktur jalan yang belum memadai. Sektor pariwisata di Gunungkidul diakui banyak memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi, hingga lebih dari 5 persen, sehingga perlu terus dikembangkan.

Terlebih lagi mengenai pelebaran jalan menuju ke objek wisata terutama objek wisata pantai terkendala pembebasan tanah. Selain masalah infrastruktur jalan, di daerah ini belum tersedia hotel atau penginapan yang representatif, sehingga para wisatawan harus menginap di Yogyakarta. Sementara itu jarak Gunungkidul dan Yogyakarta sangat jauh. Sehingga dibutuhkan investor yang mampu membangun hotel dan restaurant yang representatif.

Pembangunan kepariwisataan tidak dapat dilakukan dengan hanya mengembangkan daya tarik saja. Tanpa harus memperhatikan aksesibilitas, transportasi dan fasilitas pendukung yang lainnya seperti: fasilitas akomodasi, restoran, pusat layanan informasi wisata, kondisi keamanan, fasilitas penjual cinderamata, fasilitas parkir, fasilitas kamar mandi yang harus dikembangkan secara menyeluruh dalam suatu system perencanaan yang terpadu. Untuk menunjang pariwisata Gunungkidul yang terkemuka dan berbudaya tentu saja faktor fasilitas infrastuktur sangatlah mendukung untuk melancarkan obyek pariwisata yang ada. Sementara itu, rata-rata hotel yang terdapat di kabupaten Gunungkidul merupakan hotel kelas melati dengan fasilitas seadanya tanpa adanya fasilitas yang memanjakan wisatawan untuk dapat bersantai dan tinggal lebih lama serta menikmati suasana di pedesaan. Namun masih ada obyek wisata Gunungkidul yang belum memiliki infrastuktur yang memadai. Hal ini menjadi kendala dan harus dibenahi segera untuk mendukung iklim investasi khususnya pariwisata.

Kurangnya kapasitas obyek wisata untuk menampung para wisatawan yang ingin berkunjung menjadi dilema tersendiri bagi wisatawan luar yang ingin berkunjung wisata Goa pindul. Pasalnya Goa pindul ini hanya dapat menampung wisatawan sekitar 200 orang tapi kenyataannya dapat 10 kali lipat wisatawan. Banyaknya minat wisatawan luar untuk melihat Goa pindul ini menjadi

boomerang tersendiri para pengunjung untuk dapat menikmati wisata Goa ini.

Adanya faktor penghambat dalam peningkatan potensi daerah dalam bidang pariwisata Gunungkidul menjadi benang merah dalam permasalahan yang harus diperhatikan. Sepak terjang kepemimpinan Badingah dalam menanggulangi adanya faktor penghambat dalam peningkatan potensi daerah dalam bidang pariwisata ini mulai diperhatikan sehingga setiap tahun ada perubahan yang membaik. Hal ini diperlukan waktu yang cukup lama untuk dapat merasakan hasil yang optimal demi peningkatan pariwisata yang maju dan berbudaya.

#### IV. KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan transformatif Bupati Badingah dalam meningkatkan potensi daerah dalam bidang pariwisata, dapat diukur melalui empat karakteristik kepemimpinan transformatif yang diterapkan Bupati Badingah dalam menggerakkan pegawai-pegawainya selama masa kepemimpinannya tahun 2011-2015.

1. Dalam karakteristik *Attributed Charisma* (Atribut karisma), terdapat empat indikator. Tiga diantaranya: keteladanan, jujur, memiliki semangat. Ketiga indikator ini dilakukan dengan baik oleh Bupati Badingah selama kepemimpinannya, namun ada satu indikator yang belum dapat dilaksanakan dengan baik yaitu, indikator beribawa. Hal ini dikarenakan Bupati merupakan pemimpin perempuan yang memiliki sikap *keibuan* kepada pegawai-pegawainya.
2. Dalam karakteristik *Inspirational Motivation* (Motivasi inspirasi), terdapat empat indikator. Keempat indikator tersebut adalah: memberikan motivasi, memberikan inspirasi kepada pengikut, percaya diri, dan

meningkatkan optimism. Semua indikator tersebut, dilakukan dengan baik oleh Bupati Badingah kepada pegawai-pegawainya selama masa kepemimpinannya tahun 2011-2015.

3. Dalam karakteristik *Intellectual Stimulation* (Stimulasi intelektual), terdapat empat indikator. Keempat indikator tersebut adalah: inovatif, profesional, menjadi Pemimpin yang melibatkan bawahan dan kreatif. Semua indikator tersebut, sudah dilakukan dengan baik oleh Bupati Badingah kepada pegawai-pegawainya selama masa kepemimpinannya tahun 2011-2015.
4. Dalam karakteristik *Individualized Consideration* (Konsiderasi individu), terdapat lima indikator. Kelima indikator tersebut adalah: toleransi, adil, pemberdayaan karyawan, partisipatif dan memberikan penghargaan. Semua indikator tersebut sudah dilakukan dengan baik oleh Bupati Badingah kepada pegawai-pegawainya selama masa kepemimpinannya tahun 2011-2015.

Kendati demikian, karakteristik yang sering dilakukan oleh Bupati Badingah dalam kepemimpinannya selama 2011-2015 adalah karakteristik *Inspiration motivation* (Motivasi inspirasi) dengan indikator : memberikan motivasi kerja, memberikan inspirasi, percaya diri, dan meningkatkan optimis bawahan. Sedangkan dalam karakteristik *Attribut charisma* terdapat satu indikator yang tidak terpehuni yaitu, indikator beribawa.

Sementara itu dalam peningkatan potensi daerah dalam bidang pariwisata sudah menunjukkan peningkatan yang signifikan dari setiap tahunnya. Obyek pariwisata yang menjadi *icon* Gunungkidul selalu mengalami perkembangan dan perbaikan setiap tahunnya. Faktor pendukung dalam peningkatan potensi daerah dalam bidang pariwisata diantaranya:



tingginya antusias partisipasi masyarakat dalam pengembangan obyek wisata, kemudian tingginya peran media dalam mempromosikan obyek wisata Gunungkidul, dan yang terakhir adanya bantuan dana dari insvestor dalam pengembangan obyek wisata gunungkidul. Sementara untuk faktor penghambat dalam peningkatan potensi daerah. Pertama, terjadinya permasalahan pembebasan lahan mengenai perkembangan obyek wisata yang berlangsung. Permasalahan yang paling mencuat adalah sengketa lahan yang terjadi di Goa pindul. Faktor penghambat yang kedua adalah masih terdapatnya kekurangan infrastuktur yang memadai guna menunjang obyek wisata yang ada. Infrastuktur yang dimaksud antara lain: fasilitas jalan menuju obyek wisata, tempat penginapan, fasilitas kamar mandi, fasilitas parkir, dan fasilitas tempat istirahat dan tempat makan.

#### **Daftar Pustaka**

- Kartono, Kartini, 2014 "*pemimpin dan kepemimpinan*" Jakarta, Rajawali Press.
- Rivai, Zainal Veithzal dkk, 2014 "*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*" Jakarta, Rajawali Press.
- Thoha, Miftah, 2012 "*perilaku organisasi, dimensi-dimensi prima ilmu administrasi negara*" Jakarta, PT Rajawali.
- Sugiono, 2010, "*Metode penelitian pendidikan, pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan R&D*" Bandung, Alfabeta.
- Wagimo dan Idamaludin Ancok, "*Hubungan kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan motivasi bawahan dimiliter*" dalam Jurnal Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada, Vol. 32, No. 2, 112-127.