

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Gaya kepemimpinan mengandung arti sebagai cara pemimpin untuk dapat mempengaruhi bawahan untuk lebih dapat berbuat atau berusaha dalam rangka mencapai tujuan organisasi¹. Dalam menjalankan kepemimpinannya, seorang pemimpin memiliki gaya-gaya tersendiri. Melalui gaya kepemimpinan, maka akan dapat diketahui pula seluk-beluk kinerja pemimpin dalam mengerjakan tugasnya. Seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan, keterampilan, informasi yang mendalam dalam proses menyaring satu keputusan yang tepat, serta ide-ide inovatif dalam mengemban tugasnya. Disamping itu, gaya kepemimpinan yang dijalankannya dalam mengelola suatu organisasi harus dapat mempengaruhi dan mengarahkan segala tingkah laku dari bawahan sedemikian rupa, sehingga segala tingkah laku bawahan sesuai dengan keinginan pimpinan yang bersangkutan.

Apapun gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang pemimpin terhadap organisasi yang dipimpinnya, dia harus dapat memberikan motivasi, kenyamanan dan perubahan kearah kebaikan bagi anggotanya. Hanya dengan jalan demikian pencapaian tujuan dapat terlaksana dengan baik. Sehingga keberhasilan pemimpin itu dapat diukur dari produktivitas dan evektifitas pelaksanaan tugas-tugas yang

¹ Teguh Susanto, 2013 "*belajar kepemimpinan jawa dari soekarno hingga jokowi*" Yogyakarta, Buku pintar. Hlm. 5

diberikan kepadanya². Salah satu gaya kepemimpinan yang berpengaruh dapat memotivasi bawahannya, serta dapat membangkitkan kinerja bawahannya adalah gaya kepemimpinan transformatif. Dalam gaya kepemimpinan transformatif akan merubah peran Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia akan memiliki peran baru dimana mereka lebih dihargai dan semakin banyak terlibat dalam berbagai pengambilan keputusan organisasi, sehingga menimbulkan motivasi untuk berinisiatif, melakukan inovasi dalam usaha untuk beradaptasi dengan perubahan yang terus menerus terjadi³.

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. Ini mengangkat tingkat kematangan karyawan dan cita-cita serta kemauan untuk berprestasi, aktualisasi diri, dan kesejahteraan orang lain, organisasi, dan masyarakat. Gaya kepemimpinan transformatif memotivasi para karyawan untuk mencapai kinerja diluar harapan dengan mentransformasikan sikap, kepercayaan, dan nilai-nilai para karyawan agar memperoleh kepatuhan⁴

² Kartini Kartono, 2014 *"pemimpin dan kepemimpinan"* Jakarta, Rajawali Press. Hlm 228

³ Merline Merke Mamesah dan Amartuti Kusmaningtias *"pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan"* dalam jurnal, Akuntansi, manajemen bisnis dan sector public. Universitas 17 agustus 1945 Surabaya, Vol.5 No.3 juni 2009. Diakses pada tanggal 15 November 2015

⁴ Wahyu Hamdani Seger Handoyo, *"Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan stress kerja karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya"* dalam jurnal, Psikologi, Industri dan Organisasi, Universitas Airlangga Surabaya. Vol. 1, No. 02, Juni 2012. Diakses tanggal 20 November 2015

Perempuan secara normatif memiliki legitimasi yang sangat kuat, baik secara teologis, filosofis, maupun hukum. Dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia yang telah disetujui oleh negara-negara anggota PBB, termasuk oleh Indonesia, menyebutkan sejumlah pasal yang memberikan kebebasan kepada perempuan untuk memilih pemimpin maupun menjadi pemimpin. Selain itu, Pasal 27 ayat 1 Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya. Pada pasal 28 D ayat 3 juga ditegaskan bahwa setiap warga negara berhak memperoleh kesempatan yang sama dalam pemerintahan. Selain itu, jika dikaitkan dengan hak seseorang untuk menjadi pemimpin, maka ini berarti bahwa setiap warga negara sepanjang memenuhi persyaratan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan berhak menjadi pemimpin. Tak terkecuali, dalam hal ini termasuk kaum perempuan.

Kemampuan menjadi seorang pemimpin dengan aktifitas yang menuntut seseorang untuk selalu energik, mobilitas tinggi, cekatan, serta mengedepankan gagasannya kini tidak lagi menjadi *monopoli* kaum pria. Dalam dekade akhir, isu persamaan hak asasi manusia salah satunya mengenai kesetaraan *gender* antara kaum laki-laki dan perempuan secara lantang disuarakan. Persoalan perempuan berkaitan dengan masalah kesetaraan *gender* ini diartikan sebagai kesamaan kondisi bagi laki-laki maupun perempuan dalam memperoleh kesempatan serta hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, hukum,

ekonomi, sosial budaya, pendidikan, dan pertahanan keamanan nasional serta kesamaan dalam menikmati hasil pembangunan⁵.

Karakteristik perempuan sebagai pemimpin dapat terlihat dari pemikiran yang dimiliki perempuan bahwa benih keberhasilannya adalah inovasi dan kolaborasi dari pemikirannya. Sementara itu, mengenai keterampilan didepan publik. Pemimpin perempuan memiliki keterampilan interpersonal yang lebih empatik, fleksibel, mendengarkan secara aktif, merenung, dan meratapi permasalahan. Pada saat ini, Pemimpin perempuan sudah dapat diterima oleh masyarakat Indonesia. Mengenang kembali kepemimpinan perempuan muncul pada dekade Megawati sebagai Presiden Wanita pertama Indonesia. Kepemimpinan perempuan sudah menjadi *trend* tersendiri yang mampu mewarnai nuansa kompetisi kepemimpinan yang sebelumnya didominasi oleh kaum laki-laki. Pada saat ini, dijumpai semakin banyak perempuan yang memimpin suatu daerah. Salah satunya, Bupati Daerah Kabupaten Gunungkidul, dipimpin oleh seorang perempuan “**Badingah**”.

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. Misalnya : Gabungan Organisasi Wanita (GOW), ORARI, Senam Minggu Sehat (SMS), Persatuan Wanita Olahraga Indonesia (PERWOSI), Gunungkidul Cycling Club (GeKa), Pengurus Persatuan Tenis Meja Seluruh

⁵ Riant Nugroho, 2008 “*Gender dan Administrasi Publik*” Yogyakarta, Pustaka Pelajar. Hlm. 60

Indonesia (PTMSI). Hal ini menjadi peluang besar Badingah untuk dapat bersosialisasi kepada bawahannya, dengan memberi motivasi, inovasi, inspirasi, dan dapat mengayomi bawahannya.

Menengok kebelakang terlebih dahulu, awalnya Badingah merupakan seorang Wakil Bupati. Pada tahun 2010, Badingah terpilih menjadi Wakil Bupati Gunungkidul berpasangan dengan Bupati Sumpeno Putro. Pada tanggal 3 November 2010, Bupati Sumpeno Putro meninggal dunia, dan alhamarhum baru saja menjabat selama 99 hari. Hal ini yang membuat Badingah meneruskan perjuangan kepemimpinan Sumpeno Putro. Sehingga pada awal tahun 2011, Badingah resmi menjadi Bupati Gunungkidul dengan Wakil Bupati Immawan Wahyudi. Dalam masa pemerintahannya terhitung sejak Tahun 2011-2015, Badingah mampu menggali potensi pariwisata Kabupaten Gunungkidul.

Dalam priode empat tahun, Gunungkidul telah menjadi salah satu daerah yang dapat berkembang secara pesat. Terlihat dengan adanya bukti memperoleh penghargaan Satya Lencana dari Presiden RI Susilo Bambang Yudhoyono karena dinilai berhasil melakukan pengembangan koperasi serta berpihak pada Usaha Kecil Mikro Menengah (UMKM)⁶. Sedangkan untuk bidang lain Penghargaan diberikan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia, Yasonna Laloy kepada Bupati Gunungkidul Badingah atas kepeduliannya terhadap HAM. Penghargaan yang

⁶ <http://krjogja.com/read/180365/badingah-raih-satya-lencana.kr> Dan diakses pada tanggal 15 November 2015

diberikan kepada sejumlah kepala daerah itu dianugerahkan dalam memperingati Hari HAM Sedunia ke-66 di Graha Penganyoman Kemenkumham⁷. Sementara itu, kerja keras Badingah untuk meningkatkan potensi daerah dibuktikan dengan menerima anugrah penghargaan LOS Award 2014, dari Lembaga Ombudsman Swasta (LOS) DIY, sebagai Kepala Dearah Terbaik Tahun 2014 atas keberhasilannya dalam pengelolaan desa wisata yang beretika dan berkelanjutan⁸.

Gunungkidul merupakan salah satu Kabupaten yang ada di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Keberadaan Daerah Gunungkidul tak lepas dari potensi Daerahnya, berdasar UU No 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, maka otonomi daerah adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundangundangan. Termasuk di dalamnya adalah mengenai pengurusan potensi daerah, mengingat setiap daerah tentu memiliki potensi daerah yang dapat menjadi sumber pendapatan daerah. Untuk itu, sebagai salah satu konsekuensi desentralisasi dan otonomi daerah, masing-masing daerah harus semakin jeli dalam mengelola setiap potensi yang dimiliki daerahnya.

Terlepas dari masih banyaknya sektor daerah yang ditingkatkan, kepemimpinan Badingah sebagai Bupati Gunungkidul, telah menunjukkan peningkatan secara signifikan. Sejak menjabat sebagai Bupati, terbukti bahwa dalam

⁷ <http://jogja.solopos.com/baca/2014/12/12/gunungkidul-panen-penghargaan-559371> Dan diakses pada tanggal 15 November 2015

⁸ <http://www.pastvnews.com/wisata/sektor-pariwisata-maju-pesat-gunungkidul-peroleh-penghargaan-los-award-2014.html> Dan diakses pada tanggal 15 November 2015

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.

Bupati Badingah selalu berupaya untuk menggali potensi yang ada di Gunungkidul. 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. Sehingga berdasarkan latar belakang diatas peneliti akan melakukan penelitian gaya kepemimpinan transformatif Bupati Gunungkidul dalam meningkatkan pariwisata dikawasan Gunungkidul.

B. Rumusan Masalah

Selama periode kepemimpinan Badingah tahun 2011-2015 dalam menyelenggarakan tugasnya sebagai Bupati Gunungkidul, terlihat bahwa sepekan terjang dalam kepemimpinannya banyak mengalami kemajuan serta manfaat secara signifikan. Oleh karena itu berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian tentang kepemimpinan Badingah berkaitan dengan gaya kepemimpinan sebagai Bupati Gunungkidul periode 2011-2015 dalam meningkatkan potensi daerah. Sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan transformatif yang diterapkan Badingah untuk meningkatkan potensi daerah Gunungkidul dalam bidang pariwisata?
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan potensi daerah dalam bidang pariwisata Gunungkidul 2011-2015 ?

C. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformatif yang digunakan Badingah untuk memimpin Gunungkidul dalam meningkatkan potensi daerah dalam bidang pariwisata.
2. Untuk mengetahui kiprah kerja Badingah dalam meningkatkan potensi daerah dalam bidang pariwisata Gunungkidul tahun 2011-2015.

D. Manfaat

Adapun manfaat yang diperoleh melalui penelitian ini antara lain :

1. Secara Teoritis. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan metode keilmuan dibidang kepemimpinan, terutama dalam merumuskan pemikiran-pemikiran bersifat teoritis dalam rangka fungsi kepala daerah sebagai penyelenggaraan pemerintahan daerah. Terkait dengan penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformatif yang diterapkan Badingah. Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan efektif yang dilakukan Badingah dalam meningkatkan potensi daerah Gunungkidul.
2. Secara praktis. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan gaya kepemimpinan yang efektif dalam penyelenggaraan pemerintah daerah. Sehingga hasil penelitian yang ada dapat dijadikan referensi bagi calon pemimpin daerah maupun organisasi swasta dan pemerintahan yang lain dan dapat juga dijadikan referensi bagi calon pemimpin dimasa yang akan datang
3. Bagi peneliti dengan hasil penelitian ini untuk menambah wawasan. Pengetahuan secara ilmiah mengenai fungsi kepemimpinan kepala daerah sebagai penyelenggara pemerintah daerah yang berlandaskan otonomi daerah.

E. Kerangka Teori

Setiap penelitian memerlukan kejelasan titik tolak atau landasan berpikir dalam memecahkan atau menyoroti masalahnya. Untuk itu perlu disusun kerangka teori yang memuat pokok-pokok pikiran yang menggambarkan dari sudut mana masalah penelitian akan disoroti. Uraian dalam kerangka teori merupakan hasil berpikir rasional yang dituangkan secara tertulis meliputi aspek-aspek yang terdapat didalam masalah dan atau sub masalah-masalah. Kerangka teori kerap kali juga disebut penelaah Kepustakaan atau Studi Literatur mengenai masalah yang diselidiki⁹. Oleh karena itu, dalam penelitian ini terdapat teori-teori yang akan dipaparkan sebagai berikut:

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 tertentu¹⁰. Sedangkan menurut Rivai, kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana

⁹ Hadari Nawawi, 2007, "*Metode Penelitian Bidang Sosial*", Yogyakarta, Gadjah Mada University Press. Hlm. 42

¹⁰ Kartini Kartono, 2014, "pemimpin dan kepemimpinan" Jakarta, Rajawali Press. Hlm. 6

atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela atau suka cita. Ada beberapa faktor yang dapat menggerakkan orang yaitu karena ancaman, penghargaan, otoritas, dan bujukan¹¹. Miftah Thoha berpendapat lain kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang lain atau seni untuk mempengaruhi perilaku manusia, baik secara perseorangan atau kelompok¹².

Sementara itu, definisi lain secara khusus Inu Kencana Syafi'ie mendefinisikan pengertian kepemimpinan dilihat dari aspek pemerintahan sebagai berikut. "pada dasarnya kepemimpinan pemerintahan hampir sama dengan kepemimpinan pada umumnya, hanya saja lebih berkonotasi pada kekuasaan. Pada satu pihak dan pelayanan dilain pihak yaitu otokratis, psikologis, sosiologis, suportif, lingkungan sifat, kemanusiaan, pertukaran, situasioanl dan kontingensi. Kepemimpinan pemerintah berarti bagaimana seseorang pemimpin pemerintahan secara indah. Misalnya membuat surat keputusan, yang berpengaruh menjadikan pekerjaannya sebagai teater dan dirinya menjadi dalang sekaligus wayangnya. Bagaimana yang bersangkutan menyampaikan kehalusan sastra retorika yang mengunggah, sehingga tercapai penelenggaraan pemerintah yang berdaya guna dan berhasil guna¹³. Sedangkan menurut Wahjosumidjo, kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain untuk berpikir dan

¹¹ Veithzal Rivai Zainal dkk, 2014 "*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*" Jakarta, Rajawali Press. Hlm. 2

¹² Miftah Thoha, 2012 "*perilaku organisasi, dimensi-dimensi prima ilmu administrasi negara*" Jakarta, PT Rajawali. Hlm. 28

¹³ Inu Kencana Syafi'ie, 2006 "*Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*" Bandung, Refika aditama. Hlm. 7-8

berprilaku dalam angka perumusan dan pencapaian tujuan organisasi didalam situasi tertentu. Dan dalam hubungan ini orang yang memimpin lebih banyak mempengaruhi dari pada dipengaruhi¹⁴.

Dari berbagai pengertian kepemimpinan diatas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa secara umum pengertian kepemimpinan adalah suatu kewenangan yang disertai kemampuan seseorang dalam memberikan pelayanan untuk menggerakkan orang-orang yang berada dibawah koordinasinya dalam usaha mencapai tujuan yang ditetapkan suatu organisasi. Sementara itu, dalam gagasan kepemimpinan Niccolo Machiavelli "*pemimpin harus siap menghadapi dua ancaman yang bisa mengganggu negaranys. Hal yang pertama adalah rakyat. Pemimpin harus berupaya menjaga perasaan rakyatnya. Jika tidak, bersiaplah menghadapi rakyat sendiri sebagai musuh. Hal yang kedua adalah ancaman dari Negara luar. Dalam menghadapi ancaman ini, dibutuhkan tentara yang murni berasal dari negeri sendiri*"¹⁵.

Terbentuknya perilaku kepemimpinan yang berwujud pada kategori kepemimpinan yang terdiri dari beberapa tipe pokok kepemimpinan, yaitu :

a. Tipe karismatis

Tipe pemimpin karismatis ini memiliki kekuatan energi daya tari dan wibawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga memiliki pengikut yang

¹⁴ Wahjosumidjo, 1983 "*kepemimpinan dan motivasi*" Jakarta, Ghalia Indonesia. Hlm. 26

¹⁵ Robert Junaidi, 2014 "*Gaya Kepemimpinan Para Tokoh Dunia*", Yogyakarta, FlashBooks. Hlm. 14

sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang dapat dipercaya. Seorang pemimpin karismatis dianggap memiliki kekuatan ghaib (*supernatural power*) dan kemampuan-kemampuan yang luar biasa (*superhuman*), yang diperolehnya sebagai karunia Yang Maha Kuasa. Sehingga banyak memiliki inspirasi, keberanian, dan berkeyakinan teguh pada pendirian sendiri. Totalitas kepribadian pemimpin itu memancarkan pengaruh dan daya-tarik yang teramat besar.

b. Tipe paternalistis

Tipe paternalistis ini merupakan tipe kepemimpinan yang kebabakan, dengan sifat-sifat antara lain sebagai berikut:

- Dia menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak/belum dewasa, atau anak sendiri yang perlu dikembangkan
- Dia bersikap terlalu melindungi (*overly protective*)
- Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri
- Tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif
- Tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan imajinasi dan daya-kreatifitas mereka sendiri
- Selalu bersifat maha-tahu dan maha-benar

Dalam tipe paternalistis ini pemimpin selalu memberikan perlindungan dengan kasih sayang yang berlebih-lebihan kepada bawahan, sehingga keputusan berada ditangan pemimpin.

c. Tipe militeristis

Tipe ini sifatnya kemiliter-militeran. Hanya gaya luaran saja yang mencontoh gaya militer. Tetapi jika dilihat lebih seksama, tipe ini mirip sekali dengan tipe kepemimpinan otoriter. Hendaknya, dipahami bahwa tipe kepemimpinan militeristik berbeda sekali dengan kepemimpinan organisasi militer. Adapun sifat-sifat pemimpin militeristik antara lain:

- Lebih banyak menggunakan sistem perintah/komando terhadap bawahannya keras sangat otoriter kaku dan sering kali kurang bijaksana
- Menghendaki kepatuhan mutlak dari bawahan
- Sangat menyenangi formalitas, upacara-upacara ritual dan tanda-tanda kebesaran yang berlebihan
- Menuntut adanya disiplin keras dan kaku dari bawahannya
- Tidak menghendaki saran, usul, sugesti, dan kritikan-kritikan dari bawahan
- Komunikasi hanya berlangsung searah

d. Tipe otokratis

Tipe kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan ditangan satu orang pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas bawahan

semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pimpinan. Pimpinan memandang dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah, sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa diperintah. Setiap perintah dan kebijakan ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahan.

e. Tipe *laissez faire*

Pada tipe kepemimpinan *laissez faire*, sang pemimpin praktis tidak memimpin hanya membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikitpun dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahan sendiri. Pemimpin hanyalah sebagai simbol, dan biasanya tidak memiliki keterampilan teknis.

f. Tipe populistis

Kepemimpinan populistis merupakan sebagai pemimpin yang dapat membangunkan solidaritas rakyat. Sehingga kepemimpinan populistis ini berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat yang tradisional. Dan juga kurang mempercayai dukungan kekuatan serta bantuan hutang-hutang luar negeri.

g. Tipe administratif atau eksekutif

Kepentingan tipe administratif adalah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif. Sedangkan pemimpinnya

terdiri dari teknokrat dan administrator-administratur yang mapu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan. Dengan demikian dapat dibangun sitem administrasi dan birokrasi yang efisien untuk memerintah yaitu untuk memantapkan integritas bangsa pada khususnya, dan usaha pembangunan pada umumnya.

h. Tipe demokratis

Tipe kepemimpinan ini menepatkan bawahannya sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi. Pemimpin memandang dan menempatkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subyek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya, seperti dirinya juga. Kemauan, kehendak, kemampuan, buh pikiran, pendapat, kreatifitas inisiatif yang berbeda-beda dan dihargai disalurkan secara wajar. Tipe kepemimpinan ini selalu berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis dan terarah. Kepemimpinan tipe ini dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan pada setiap jenjang dan didalam unit masing-masing.

Selain dari kategori kepemimpinan yang terdiri dari beberapa tipe pokok kepemimpinan diatas, ada kepemimpinan transformatif. Dalam kepemimpinan transformatif menunjuk pada proses dimana seorang pemimpin terlibat dengan bawahannya dan menciptakan sebuah hubungan yang meningkatkan tingkat

motivasi dan moralitas baik untuk pemimpin maupun pengikut itu sendiri.

Pengertian kepemimpinan transformatif, akan dibahas selanjutnya dibawah ini :

2. Teori Kepemimpinan Transformatif

Menurut Bass (1998) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformatif sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Dengan penerapan kepemimpinan transformatif bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pemimpinnya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan¹⁶.

Perinsip kepemimpinan Transformasional, menurut Erik Rens 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, praktis dan tentu saja transformasional yang dapat menjawab “Kemana kita akan melangkah?” menjadi hal pertama yang penting untuk kita implementasikan.
- b. **Motivasi**, Kemampuan untuk memberikan motivasi kepada pengikut dapat menjadikan keharmonisan antara pemimpin dan pengikutnya. Pada saat pemimpin transformasional dapat menciptakan suatu sinergitas di dalam

¹⁶ Dalam buku Gary Yukl, 1998. “*Kepemimpinan Dalam Organisasi*” Prenhallindo, Jakarta. Hlm. 224

organisasi, berarti seharusnya dia dapat pula mengoptimalkan, memotivasi dan memberi energi kepada setiap pengikutnya. Praktisnya dapat saja berupa tugas atau pekerjaan yang menantang serta memberikan peluang bagi mereka pula untuk terlibat dalam suatu proses kreatif baik dalam hal memberikan usulan ataupun mengambil keputusan dalam pemecahan masalah, sehingga hal ini akan memberikan nilai tambah bagi mereka sendiri.

- 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. Dalam suatu organisasi yang efektif dan efisien, setiap orang yang terlibat perlu mengantisipasi perubahan dan seharusnya pula mereka tidak takut akan perubahan tersebut. Dalam kasus tertentu, pemimpin transformasional harus sigap merespon perubahan tanpa mengorbankan rasa percaya dan tim kerja yang sudah dibangun.
- e. **Mobilitas**, yaitu pengerahan semua sumber daya yang ada untuk melengkapi dan memperkuat setiap orang yang terlibat di dalamnya dalam mencapai visi dan tujuan. Pemimpin transformasional akan selalu mengupayakan pengikut yang penuh dengan tanggung jawab.
- 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. Untuk ini tentu perlu pula didukung oleh pengembangan disiplin spiritualitas, emosi, dan fisik serta komitmen.

Karakteristik pemimpin transformatif menurut Bass¹⁷ 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

¹⁷ Ibiid

Menurut Bass (1990) mengemukakan ada tiga cara seorang pemimpin transformatif memotivasi karyawannya, yaitu dengan¹⁸:

- Mendorong karyawan untuk lebih menyadari arti penting hasil usaha
- Mendorong karyawan untuk mendahulukan kepentingan kelompok
- Meningkatkan kebutuhan karyawan yang lebih tinggi (harga diri dan aktualisasi diri).

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. Teori *The Great Man* dapat memberikan arti lebih realistis terhadap pendekatan sifat dari pemimpin, setelah mendapat pengaruh dari aliran perilaku pemikir psikologi. Dapat diterima bahwa sifat-sifat kepemimpinan itu tidak seluruhnya dilahirkan, tetapi juga dapat dicapai melalui suatu pendidikan dan pengalaman. Dengan demikian, maka perhatian terhadap kepemimpinan dialihkan kepada sifat-sifat umum yang dimiliki oleh pemimpin, tidak lagi menekankan apakah pemimpin itu dilahirkan atau dibuat. Oleh karena itu, sejumlah sifat-sifat seperti fisik, mental, dan kepribadian menjadi pusat perhatian untuk diteliti disekitar tahun

¹⁸ Rita Anarika "Hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan kepuasan kerja karyawan" dalam jurnal PSCYHE, Fakultas Psikologi Universitas Bima Darma Palembang, Vol. 1, No. 1, Desember 2004. Diakses tanggal 16 November 2015

1930 sampai 1950-an. Hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa kecerdasan selalu muncul dengan persentase yang tinggi, kemudian inisiatif, keterbukaan, rasa humor, antusiasme, kejujuran, simpati, dan percaya pada diri sendiri. **Pendekatan prilaku**, 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 berbeda¹⁹

3. Gaya Kepemimpinan Transformatif

Dalam kepemimpinan, sikap, gerakan, tingkah laku, kekuatan merupakan cangkupan dari gaya kepemimpinan yang selaras untuk mewujudkan keadilan dan kesejahteraan bagi masyarakat. Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai sekumpulan ciri atau pola yang menyeluruh yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, sehingga sasaran organisasi tersebut tercapai tujuannya. Sehingga gaya kepemimpinan dapat disimpulkan sebagai strategi atau perilaku yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Gaya kepemimpinan transformatif merupakan salah satu bentuk kepemimpinan yang diyakini dapat mengimbangi pola pikir dan refleksi paradigma

¹⁹ Veithzal Rivai Zainal dkk, ... hlm.115-125

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 ke tingkat yang lebih baik. Selain itu, gaya kepemimpinan transformatif dianggap efektif dalam situasi dan budaya apapun. Kepemimpinan transformatif berdasarkan pada kekayaan konseptual, melalui karisma, konsideran individual dan stimulasi intelektual, diyakini akan mampu melahirkan pemikiran-pemikiran untuk jangkauan kedepan, azas kedemokrasian dan ketransparanan²⁰.

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

²⁰ Veithzal Rivai Zainal dkk..... Hlm. 132

merupakan perluasan dari karisma, yaitu *idealized influence* (Bass 1991 dalam Alvin, Chan, 2004) keempat karakteristik itu adalah²¹:

a. *Attributed Charisma* (Kharisma atribut)

Pemimpin mendahulukan kepentingan perusahaan dan kepentingan orang lain dari kepentingan diri sendiri. Pemimpin menimbulkan kesan pada pegawai bahwa pemimpin memiliki keahlian untuk melakukan tugas pekerjaan, sehingga patut dihargai. Pemimpin transformatif membangkitkan dan memberi semangat pengikutnya dengan sebuah visi dan yang mendorong bawahan untuk melakukan usaha yang lebih dalam mencapai tujuan. Pengikut akan selalu berusaha untuk menyamai pemimpinnya. Sehingga pemimpin yang berkharisma akan sepenuhnya dihormati, memiliki *referent power*, sehingga layak ditiru, memiliki standar yang tinggi dan menetapkan tujuan yang menantang bagi pengikutnya. Kerangka perilaku dari *attribute charima* adalah:

- Keteladanan
- Jujur
- Berwibawa
- Memiliki semangat

b. *Inspirational Motivation* (Motivasi inspirasi)

²¹ Wagimo dan Jdamaludin Ancok, “Hubungan kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan motivasi bawahan dimiliter” dalam Jurnal Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada, Vol. 32, No. 2, 112-127. Diakses tanggal 15 November 2015

Pemimpin mampu menimbulkan inspirasi pada pegawai, antara lain dengan menentukan standar-standar tinggi, memberikan keyakinan bahwa tujuan dapat dicapai. Pegawai merasa diberi inspirasi oleh sang pemimpin. Pemimpin bertindak dengan cara memotivasi dan menginspirasi bawahan melalui pemberian arti, partisipasi dan tantangan terhadap tugas bawahan. Upaya pemimpin transformatif dalam memberikan inspirasi para pengikutnya agar mencapai kemungkinan-kemungkinan yang tidak terbayangkan, ditantangnya bawahan mencapai standar yang tinggi. Pemimpin transformatif akan mengajak bawahan untuk memandang ancaman dan masalah sebagai kesempatan belajar dan berprestasi. Oleh karenanya, pemimpin transformatif menciptakan budaya untuk berani salah, karena kesalahan itu adalah awal dari pengalaman belajar segala sesuatu. Pemimpin transformatif akan menggunakan simbol-simbol dan metafora untuk memotivasi mereka, bicara dengan antusias dan optimis. Kerangka perilaku dari *inspirational motivation* adalah:

- Memberikan motivasi
 - Memberi inspirasi pada pengikut
 - Percaya diri
 - Meningkatkan optimism
- c. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi intelektual)

Pegawai merasa bahwa pemimpin mendorong pegawai untuk memikirkan kembali cara kerja pegawai, untuk mencari cara-cara baru dalam melaksanakan tugas, karyawan merasa mendapatkan cara baru dalam mempersepsikan tugas-tugas

karyawan. Sehingga, menghargai ide-ide bawahan (*promote intelegence*), mengembangkan rasionalitas dan melakukan pemecahan masalah secara cermat. Pemimpin transformatif mendorong pengikutnya untuk memikirkan kembali cara-cara lama mereka dalam melakukan sesuatu atau untuk merubah masa laluyadengan ide-ide dan pemikirannya. Kerangka perilaku dari *intellectual stimulation* adalah:

- Inovatif
 - Professional
 - Menjadi pemimpin yang melibatkan masyarakat
 - Kreatif
- d. *Individualized Consideration* (Konsiderasi individu)

Pegawai merasa diperhatikan dan diperlakukan secara khusus oleh pemimpin. Pemimpin memperlakukan setiap karyawan sebagai seorang pribadi dengan kecakapan, kebutuhan, dan keinginan masing-masing. Pemimpin memberikan nasihat yang bermakna, memberi pelatihan yang diperlukan dan bersedia mendengarkan pandangan dan keluhan karyawan. Pemimpin berusaha mendorong bawahan untuk memikirkan kembali cara kerja dan mencari cara-cara kerja baru dalam menyelesaikan tugasnya. Imajinasi, dipadu dengan intuisi namun dikawal oleh logika dimanfaatkan oleh pemimpin ini dalam mengajak bawahan berkreasi. Pemimpin transformatif menyadari bahwa sering kali kepercayaan tertentu telah menghambat pola berpikir, oleh karenanya, pemimpin transformatif mengajak bawahannya untuk

mempertanyakan, meneliti, mengkaji dan jika perlu mengganti kepercayaan itu.

Kerangka perilaku dari *individual consideration* adalah:

- Toleransi
- Adil
- Pemberdayaan karyawan
- Partisipatif
- Memberikan penghargaan

Kepemimpinan transformatif adalah pendekatan kepemimpinan dengan melakukan usaha mengubah kesadaran, membangkitkan semangat dan mengilhami bawahan/anggota organisasi untuk mengeluarkan usaha ekstra dalam mencapai tujuan organisasi, tanpa merasa ditekan atau tertekan²². Seorang pemimpin yang efektif harus menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda dalam situasi berbeda, jadi tidak tergantung pada suatu pendekatan untuk semua situasi. Pandangan ini mensyaratkan agar seseorang pemimpin mampu membedakan gaya-gaya kepemimpinan, membedakan situasi, menentukan gaya yang sesuai untuk situasi tertentu serta mampu menggunakan gaya tersebut secara benar.

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

²² Hadari Nawawi, 2006 “*Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*” Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.. Hlm. 165-168

Pembentukan suatu daerah otonom salah satunya perlu mempertimbangkan kriteria potensi daerah. Setiap daerah memiliki berbagai potensi yang dapat dijadikan sebagai dasar bagi upaya mempertahankan standar kesejahteraan yang telah dicapai warganya maupun dapat dikembangkan untuk meningkatkan kesejahteraan atau kehidupan pada taraf yang lebih baik. Potensi daerah dalam hal ini dapat berupa penduduk sebagai sumber tenaga kerja, potensi yang berupa sarana dan prasarana fisik, maupun potensi yang berupa kelembagaan yang tumbuh dan berkembang dalam masyarakat. Keberadaan potensi-potensi tersebut saat ini dapat dianggap sebagai modal dasar bagi daerah yang akan dibentuk. Demikian pula, daerah tentu saja memiliki berbagai potensi lain yang masih bersifat laten dan masih belum dapat dikembangkan karena berbagai kendala. Seluruh potensi tersebut dapat dianggap sebagai sumber daya daerah yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Potensi daerah dapat dibedakan menjadi potensi yang bersifat alamiah (natural, bukan buatan) dan potensi yang bersifat buatan. Potensi alamiah terdiri potensi Sumber Daya Alam (SDA) dan potensi Sumber Daya Manusia (SDM). Potensi Sumber Daya Alam meliputi seluruh bumi, air dan seluruh kekayaan alam lainnya beserta apa yang terkandung di dalamnya. Sedangkan potensi Sumber Daya Manusia meliputi seluruh aspek yang berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia, baik aspek fisik maupun aspek non fisik. Sementara potensi sumber daya buatan meliputi seluruh hasil usaha dan kemampuan manusia baik yang berupa

teknologi, sarana dan prasarana, produk maupun yang berupa institusi atau organisasi yang hidup di tengah-tengah masyarakat.

a. Pariwisata Gunungkidul tahun 2011-2015

Destinasi pariwisata merupakan suatu aktifitas yang mencakup wilayah geografis tertentu yang didalamnya terdapat komponen produk pariwisata (*attraction, amenities, accesbilities, 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 \pm 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 menyjikan daya tarik wisata minat khusus petualangan yang dikemas dalam berbagai kegiatan, diantaranya; jelajah wisata/ *trackling*, penelusuran goa, *camping, outbond, cave tubing dan river tubing*.

Salah satu pertumbuhan potensi Daerah Gunungkidul yang terlihat sangat menonjol adalah potensi pariwisata. Pada awalnya Gunungkidul merupakan daerah

yang gersang dan tandus, namun dengan kecekatan Bupati Gunungkidul dapat menggali potensi yang ada di Gunungkidul. Hal ini terlihat dengan banyaknya sektor pariwisata, sehingga berdampak pada pendapatan Asli Daerah (PAD) Kabupaten Gunungkidul dari sektor pariwisata naik dua ratus persen dari target awal. Awalnya, target PAD pariwisata sepanjang tahun 2014 hanya Rp 7,6 Miliar namun realisasi di lapangan mampu menembus Rp 15.420.475.427²³.

Sektor pariwisata merupakan salah satu sumber pendapatan bagi daerah, menyadari kondisi dan potensi tersebut kemudian pemerintah membangun fasilitas-fasilitas untuk menunjang kegiatan pariwisata. Seiring dengan berkembangnya zaman, kebutuhan rekreasi dikalangan masyarakat luas meningkat, hal tersebut menguntungkan Daerah Gunungkidul dalam rangka mengembangkan perekonomian daerah. Obyek wisata yang ada di Gunungkidul antara lain, pantai, goa, air terjun, pegunungan dan lain-lain.

Peran alam sebagai sumber daya alam dalam kepariwisataan adalah sangat besar dan penting. Hal ini dapat dilihat dari klasifikasi jenis obyek dan daya tarik dimana wisata alam menempati presentase yang paling tinggi. Pengembangan pariwisata tidak lepas dari unsur fisik maupun non fisik (sosial, budaya, dan ekonomi), maka dari itu perlu diperhatikan peranan unsur tersebut. Faktor geografi adalah merupakan faktor faktor yang penting

²³ <http://krjogja.com/read/243056/wow-pad-pariwisata-gunungkidul-rp-15-miliar.kr> diakses tanggal 20 November 2015

untuk pertimbangan perkembangan pariwisata. Perbedaan iklim merupakan salah satu faktor yang mampu menumbuhkan serta menimbulkan variasi lingkungan alam dan budaya, sehingga dalam mengembangkan kepariwisataan karakteristik fisik dan non fisik suatu wilayah perlu diketahui.

b. Faktor pendukung atau Strategi dalam meningkatkan potensi daerah, diperlukan *stakeholder* sebagai berikut²⁴:

a. Partisipasi masyarakat

Partisipasi menjadi salah satu prinsip *good governance*. Keterlibatan masyarakat sangat berpengaruh besar dalam meningkatkan potensi daerah. Dalam hal ini, masyarakatlah yang lebih tahu tentang potensi yang dimiliki di daerahnya dan dapat mengoptimalkan pengelolaan potensi tersebut. Melibatkan masyarakat juga dapat meningkatkan *sense of belonging* masyarakat akan daerahnya, khususnya terdapat potensi di daerahnya. Jika masyarakat merasa memiliki atas potensi daerah, maka secara otomatis mereka akan berusaha untuk menjaga dan mengembangkannya bersama-sama.

b. Media

Pada era industri dan era informasi seperti saat ini menempatkan media kedalam posisi penting dalam setiap aspek kehidupan, termasuk aspek pemerintahan. Media harus menjadi patner dalam pemerintahan untuk mengoptimalkan pemasaran

²⁴ Vita Marwinda Retnaningsih “*pengelolaan potensi daerah berdasar prinsip Good Governance demi mencegah praktek korupsi di daerah*” telah dipresentasikan pada SIMNAS ASIAN ke-2 Universitas Slamet Riyadi, Surakarta, pada Tgl 10 Febuari 2012. Diakses tanggal 16 November 2015

obyek dan daya tarik wisata dengan memanfaatkan kemudahan penyebaran informasi dan promosi. Media dapat ditempatkan sebagai mediator dan publikator antara pemerintah daerah dan masyarakat. Media juga menjadi sumber informasi.

c. Investor

Peran insvestor sangat penting dalam upaya pengembangan dan pengelolaan potensi daerah. Untuk dapat mengoptimalkan potensi daerah tentu tidak dapat mengabaikan faktor *budgeting* (penganggaran). Menjadi sangat sulit jika beban *budgeting* dilimpahkan seluruhnya kepada pemerintah dan masyarakat. Salah satu untuk menghadapi hal ini, adalah dengan melibatkan pihak ketiga, yaitu insvestor. Pemilihan dalam hal insvestor juga bukan hal yang mudah. Pemerintah harus benar-benar jeli memilih pihak yang akan membantu proses dalam pengembangan ini. Alangkah baiknya jika insvestor berasal dari daerah tersebut sehingga kesamaan visi dalam mengembangkan daerah dapat dicapai.

c. Faktor penghambat dalam peningkatan potensi daerah:

a. Pembebasan Lahan

Perkembangan pariwisata Kabupaten Gunungkidul tidak lepas dari potensi alam yang dimiliki. Potensi alam yang dimiliki Kabupaten Gunungkidul meliputi potensi wisata pantai, sungai bawah tanah, goa, gunung purba, telaga dan gunung karst. Dalam perkembangan pariwisata dibutuhkan lahan yang luas untuk menjadikan obyek wisata tersebut menjadi menarik. Untuk menunjang itu semua, maka

diperlukanlah usaha dalam pembebasan lahan yang masi dimiliki oleh para warga setempat. Demi untuk memperhatikan kenyamanan pengunjung, memiliki luas tanah yang luas sangatlah perlu untuk meningkatkan potensi wisata. Namun kenyataannya, salah satu faktor penghambat potensi daerah yaitu mengenai masalah pembebasan lahan sekitar obyek pariwisata tersebut. Hal ini, tentu saja akan berdampak pada pembangunan obyek wisata.

b. Fasilitas infrastuktur

Untuk mencapai tujuan obyek wisata, salah satunya hal terpenting untuk menunjang keindahannya itu adalah fasilitas infrastuktur yang memadai baik untuk menempuh obyek wista tersebut. Kabupaten Gunungkidul merupakan daerah daratan tinggi dan pegunungan, hal ini tentu saja menjadi pekerjaan besar bagi pemerintah daerah Gunungkidul untuk dapat memfasilitasi jalan yang baik menuju obyek wisata yang ada di Gunungkidul, serta fasilitas penginapan yang kurang di Gunungkidul, dan fasilitas parkir guna untuk mewujudkan obyek wisata yang aman dan nyaman.

F. Definisi Konsepsional

1. Gaya Kepemimpinan transformasif merupakan metode, teknik atau cara yang digunakan pemimpin dalam melaksanakan aktivitasnya untuk memotivasi dan membangkitkan semangat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya.
2. Peningkatan Potensi daerah dalam bidang pariwisata merupakan suatu strategi atau upaya untuk mengembangkan dan memperlihatkan keunggulan daerah

dalam bidang pariwisata guna untuk menghasilkan suatu nilai tambah bagi suatu daerah.

G. Definisi Operasional

1. Gaya kepemimpinan transformatif
 - a. *Attribut Charisma* (Atribut kharisma)
 - b. *Inspiration Motivation* (Motivasi inspirasi)
 - c. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi intelektual)
 - d. *Individualized Consideration* (Konsiderasi individu)
2. Peningkatan Potensi daerah dalam bidang pariwisata tahun 2011-2015
3. Faktor pendukung potensi daerah dalam bidang pariwisata
 - a. Partisipasi masyarakat
 - b. Media
 - c. Investor
4. Faktor penghambat potensi daerah dalam bidang pariwisata
 - a. Pembebasan lahan
 - b. Fasilitas infrastruktur

H. Metode Penelitian

Dalam metode penelitian terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan, kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu *rasional*, *empiris* dan *sistematis*. Rasional berarti kegiatan penelitian dilakukan dengan cara-cara yang

masuk akal sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis. Sementara data yang diperoleh melalui penelitian adalah data empiris (teramati) yang mempunyai kriteria tertentu yaitu valid. Setiap penelitian mempunyai tujuan dan kegunaan tertentu, secara umum tujuan penelitian ada tiga macam yaitu bersifat penemuan, pembuktian dan pengembangan. Melalui penelitian manusia dapat menggunakan hasilnya. Secara umum data yang telah diperoleh dari penelitian dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah²⁵.

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data untuk tujuan dan kegunaan pada penelitian. Metode penelitian biasanya digunakan untuk merancang pekerjaan yang akan dilaksanakan sebelumnya, ketika dan sesudah pengumpulan data secara sistematis.

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,

²⁵ Sugiono, 2010, “*Metode penelitian pendidikan, pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan R&D*” Bandung, Alfabeta. Hlm. 5

(sebagai lawannya adalah eksperimen). Dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive* dan *snowball*, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada *generalisasi*²⁶. Dalam penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif diartikan sebagai kegiatan penelitian deskriptif melibatkan pengumpulan data untuk menguji hipotesis yang berkaitan dengan status atau kondisi obyek yang diteliti pada saat dilakukan penelitian. Penelitian deskriptif berusaha mendeskripsi dan menginterpretasi apa yang ada (bisa mengenai kondisi atau hubungan yang ada, pendapat yang sedang tumbuh, proses yang sedang berlangsung, akibat atau efek yang terjadi atau kecenderungan yang tengah berkembang)²⁷.

Teori dalam penelitian kualitatif diposisikan sebagai sesuatu yang akan diciptakan. Penelitian kualitatif lebih berupaya untuk menciptakan teori baru dari pada menguji kebenaran sebuah teori. Dalam manfaat analisis kualitatif, menemukan arti pemahaman, maksudnya peneliti kualitatif berupaya untuk memahami bagaimana individu memaknai atau mendefinisikan gejala sosial atau obyek yang berada didalam atau diluar dirinya. sehingga dalam penelitian kualitatif tidak berupaya mencari hubungan antara gejala sosial yang satu dengan yang lain²⁸.

²⁶ Ibiid. Hlm. 15

²⁷ Sumanto, 2014 "*Teori dan Aplikasi metode penelitian*" Yogyakarta, CAPS. Hlm. 179

²⁸ Nanang Martono, 2011, "*Metode penelitian Kuantitatif*" Jakarta, RajawaliPerss, Hlm.24-25

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil data penelitian dengan mencermati tulisan-tulisan mengenai kepemimpinan Bupati serta memahami percakapan informan, mencermati dan membandingkan hasil wawancara satu informan dengan informan lainnya untuk menjawab serangkaian pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Eksplorasi data dominan memakai metode wawancara dengan orang-orang terdekat objek penelitian untuk mengeksplorasi pengalaman, pendapat serta pandangan terhadap obyek penelitian yang meliputi pengalaman informan selama bekerja bersama Bupati, pendapat informan terhadap pelaksanaan tugas kepemimpinan yang dilakukan oleh Bupati serta pandangan informan terhadap kepemimpinan Bupati dalam meningkatkan potensi daerah. Jadi dapat disimpulkan, penelitian dengan metode tersebut dapat menghasilkan suatu data deskriptif mengenai gaya kepemimpinan transformatif Badingah sebagai Bupati Gunungkidul tahun 2011-2015.

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 mencakup 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) penelitian dengan menggunakan alat ukur atau alat pengambilan data langsung kepada subyek sebagai 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

Sugiono menyatakan bahwa teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan²⁹.

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yaitu:

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 Gununkidul.

b. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari respon yang lebih mendalam. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri (*self-report*), atau setidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi³⁰. Teknik wawancara ini dilakukan secara mendalam dengan tujuan data yang

²⁹ Sugiono, 2010, Hlm. 308

³⁰ Ibiid. Hlm. 318

diperoleh akan terfokus dengan tema penelitian. 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

Setelah data diperoleh melalui wawancara, maka langkah selanjutnya adalah melakukan analisis secara induktif terhadap data yang ada. 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

Setelah data dikumpulkan dari lapangan, maka data langsung diolah untuk mengatasi keterbatasan ingatan dari peneliti. Setelah semua data dibutuhkan selesai dikumpulkan dan diketik, maka langkah selanjutnya adalah melakukan reduksi atau pemilahan terhadap data yang ada. 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. Dengan demikian data yang sudah direduksi akan memberikan gambar yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya. Reduksi data dapat dibantu dengan peralatan elektronik seperti komputer, dengan memberikan kode pada aspek-aspek tertentu.

b. Pembahasan

Data yang telah dikumpulkan dan direduksi kemudian diartikan sesuai dengan logika induktif dengan menjelaskan terlebih dahulu fenomena yang didapat di lapangan, kemudian mengidentifikasinya sehingga menjadi sebuah uraian yang dapat dimengerti oleh pembaca. Masing-masing penjelasan mengenai aspek yang akan diteliti atau ditulis secara terpisah dalam bentuk bab, sehingga pembahasan lebih fokus dan mencegah adanya pembahasan yang tumpang tindih.

c. 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.