

**PERANAN KEPEMIMPINAN PADA BAGIAN PEMELIHARAAN
PT. PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PEMBANGKITAN
LABUHAN ANGIN**

TESIS

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Publik
pada Pascasarjana Universitas Medan Area

OLEH

**JIMMI PARNANDO TAMPUBOLON
NPM. 181801018**

**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2020

.....
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
.....

Document Accepted 21/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)21/8/23

UNIVERSITAS MEDAN AREA MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Peranan Kepemimpinan pada Bagian Pemeliharaan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Labuhan Angin

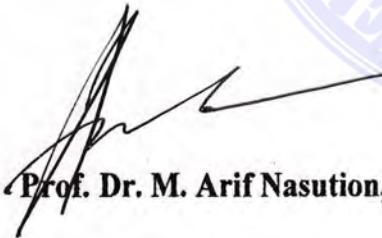
Nama : Jimmi Parnando Tampubolon


NPM : 181801018

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II


Prof. Dr. M. Arif Nasution, MA


Dr. Abdul Kadir, M.Si

**Ketua Program Studi
Magister Ilmu Administrasi Publik**

Direktur


Dr. Abdul Kadir, M.Si
UNIVERSITAS MEDAN AREA


Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS

Telah diuji pada Tanggal 27 Agustus 2020

Nama : Jimmi Parnando Tampubolon

NPM : 181801018



Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Dr. Ir. E. Harso Kardhinata, M.Sc

Sekretaris : Dr. Budi Hartono, M.Si

Pembimbing I : Prof. Dr. M. Arif Nasution, MA

Pembimbing II : Dr. Abdul Kadir, M.Si

Penguji Tamu : Dr. Heri Kusmanto, MA

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, 27 Agustus 2020

Yang menyatakan,



Jimmi Parnando Tampubolon

ABSTRAK

PERANAN KEPEMIMPINAN PADA BAGIAN PEMELIHARAAN PT. PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PEMBANGKITAN LABUHAN ANGIN

Nama : Jimmi Parnando Tampubolon
NPM : 181801018
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Pembimbing I : Prof. Dr. M. Arif Nasution, MA
Pembimbing II : Dr. Abdul Kadir, M.Si

Peranan kepemimpinan dalam tim kerja pemeliharaan pastinya menjadi faktor utama dalam menciptakan kinerja tim yang efektif. Kinerja pemeliharaan dapat dilihat dari nilai ketersediaan yang dinyatakan dalam *equivalent availability factor* (EAF) dan kehandalan yang dinyatakan dalam *equivalent force outage factor* (EFOR). Nilai EAF dan EFOR yang tercapai pada perusahaan menunjukkan terjadi penurunan kinerja pada bagian pemeliharaan. Nilai EAF yang tinggi dan nilai EFOR yang rendah mengindikasikan peningkatan kinerja pada bagian pemeliharaan sedangkan nilai EAF yang rendah dan EFOR yang tinggi mengindikasikan penurunan kinerja pada bagian pemeliharaan. Rumusan masalah dalam penelitian ini: 1) Bagaimana peranan kepemimpinan pada bagian pemeliharaan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Labuhan Angin, 2) Bagaimana masalah kepemimpinan pada bagian pemeliharaan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Labuhan Angin. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif, sedangkan teknik analisis data menggunakan penelitian deskriptif. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan pada bagian pemeliharaan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Labuhan Angin belum sepenuhnya memberikan peran yang maksimal karena masih terdapat beberapa peran yang kurang dilaksanakan oleh pimpinan bagian pemeliharaan. Kepemimpinan sudah berperan sebagai membangun visi, peran menjalin hubungan, dan peran mengendalikan, tetapi masih kurang berperan memberikan dorongan, sebagai pemberi informasi. Masalah kepemimpinan pada bagian pemeliharaan adalah kurangnya peran sebagai pemberi pengakuan kepada bawahan karena pimpinan kurang peka terhadap hasil kerja, serta tidak aktif memberi pujian kepada pegawai yang berhasil dalam pekerjaannya, kurang berperan memelihara jaringan komunikasi cenderung menganggap bahwa masalah komunikasi merupakan tanggungjawab dari masing-masing pihak yang terkait dalam komunikasi, serta kurang berperan sebagai pemantau (pemonitor) karena lebih cenderung memperhatikan urusan yang berhubungan dengan unit organisasi lain dan hubungan dengan pihak luar, sehingga kurang memperhatikan pelaksanaan pekerjaan pada bagian pemeliharaan.

Kata Kunci: Peranan, Kepemimpinan, Pemeliharaan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)21/8/23

ABSTRACT

**THE ROLE OF LEADERSHIP IN THE MAINTENANCE SECTION
PT. PLN (PERSERO) IMPLEMENTATION OF MANUFACTURING
UNITS LABUHAN ANGIN**

Name : Jimmi Parnando Tampubolon
NPM : 181801018
Study Program : Master of Public Administration
Supervisor I : Prof. Dr. M. Arif Nasution, MA
Supervisor II : Dr. Abdul Kadir, M.Si

The role of leadership in maintenance work teams is certainly a major factor in creating effective team performance. Maintenance performance can be seen from the availability value which is stated in the equivalent availability factor (EAF) and the reliability which is stated in the equivalent force outage factor (EFOR). The EAF and EFOR values achieved in the company indicate a decrease in performance in the maintenance section. A high EAF value and a low EFOR value indicate an increase in performance in the maintenance section while a low EAF value and high EFOR indicate a decrease in performance in the maintenance section. Formulation of the problem in this study: 1) How is the role of leadership in the maintenance department at PT. PLN (Persero) Labuhan Angin Implementing Unit, 2) How is the leadership problem in the maintenance department at PT. PLN (Persero) Labuhan Angin Implementing Unit. The research method used is a qualitative method, while the data analysis technique uses descriptive research. The results of this study indicate that the leadership in the maintenance department at PT. PLN (Persero) The Labuhan Angin Implementing Unit has not fully provided the maximum role because there are still some roles that are not being carried out by the head of the maintenance department. Leadership has played the role of building a vision, the role of building relationships, and the role of controlling, but it still lacks a role of encouragement, as a provider of information. The problem of leadership in the maintenance section is the lack of a role as a provider of recognition to subordinates because the leader is less sensitive to work results, and does not actively give praise to employees who are successful in their work, does not play a role in maintaining communication networks tends to assume that communication problems are the responsibility of each party related to communication, and less of a role as a monitor (monitor) because they tend to pay more attention to matters relating to other organizational units and relationships with external parties, so they pay less attention to the implementation of work in the maintenance department.

Keywords: Role, Leadership, Maintenance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas kasih karunia-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan Tesis yang berjudul “Peranan Kepemimpinan pada Bagian Pemeliharaan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Labuhan Angin”. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Administrasi Publik pada Program Studi Magister Administrasi Publik, Program Pascasarjana Universitas Medan Area Medan.

Dalam penyelesaian tesis ini, penulis banyak mendapat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Ibu Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K. M.S, selaku Direktur Pasca Sarjana Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Abdul Kadir, M.Si, selaku Ketua Program Studi Magister Administrasi Publik Universitas Medan Area dan sekaligus selaku dosen pembimbing II, yang telah banyak membantu penulis dalam membenahi tesis ini.
4. Prof. Dr. M. Arif Nasution, MA selaku dosen pembimbing I, yang telah banyak membantu penulis dalam membenahi tesis ini.
5. Bapak Dedi Sahendra selaku Manajer PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Labuhan Angin, yang telah mendukung penulisan tesis ini.

6. Bapak Waskito Ariyanto selaku Manajer Bagian Pemeliharaan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Labuhan Angin, yang telah mendukung penulisan tesis ini.
7. Seluruh staf Program Studi Magister Administrasi Publik, Program Pascasarjana Universitas Medan Area Medan, yang telah membantu kelancaraan penulisan tesis ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa memberikan balasan yang setimpal sesuai dengan amal perbuatannya.

Akhir kata, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari masih banyak kekurangan dan kelemahan. Untuk itu, saran dan kritik yang konstruktif akan sangat membantu agar tesis ini dapat menjadi lebih baik.

Medan, Agustus 2020

Penulis

Jimmi Parnando Tampubolon

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Teori-teori yang Mendukung	6
2.1.1. Teori Peranan	6
2.1.2. Teori Kepemimpinan	10
2.1.3. Tim Kerja Efektif	19
2.2. Penelitian Terdahulu	22
2.3. Kerangka Pemikiran	24
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Waktu dan Tempat Penelitian	27
3.2. Bentuk Penelitian	27
3.3. Informan Penelitian	27
3.4. Teknik Pengumpulan Data	28
3.5. Teknik Analisis Data	29
3.6. Definisi Konsep dan Operasional	30

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	32
4.1.1. Letak dan Keadaan Geografis.....	32
4.1.2. Sejarah Singkat PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Labuhan Angin.....	38
4.1.3. Visi dan Misi PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Labuhan Angin.....	40
4.1.4. Uraian Tugas dari Struktur Organisasi Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Labuhan Angin.....	41
4.2. Pembahasan.....	52
4.2.1. Peran Kepemimpinan Dalam Pemeliharaan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Labuhan Angin	52
4.2.2. Masalah Kepemimpinan Dalam Pemeliharaan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Labuhan Angin	86

BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1. Kesimpulan.....	89
5.2. Rekomendasi.....	89

DAFTAR PUSTAKA.....	91
----------------------------	-----------

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam upaya mengoptimalkan kinerja pembangkit pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Labuhan Angin, tim kerja pemeliharaan dituntut mampu untuk menjaga nilai *derating* (penurunan kemampuan pembangkit) dan nilai *Equivalent Availability Factor* (faktor kesiapan pembangkit). Tim kerja pemeliharaan dianggap paling terdepan dalam mengeksekusi segala masalah yang berkaitan dengan kesiapan pembangkit.

Peranan kepemimpinan dalam tim kerja pemeliharaan pastinya menjadi faktor utama dalam menciptakan kinerja tim yang efektif. Menciptakan tujuan yang jelas, memberikan dorongan positif, membangun rasa saling percaya, saling mendukung dalam upaya peningkatan akuntabilitas, memberikan pelatihan, membuat komposisi tim yang tepat, merupakan kunci utama yang harus dilakukan seorang pemimpin untuk membangun tim kerja pemeliharaan yang efektif. Pemimpin yang memiliki integritas, berkompeten, konsisten, loyal, dan terbuka, dinilai mampu meningkatkan kepercayaan tim kerja pada pemimpin.

Kegagalan komunikasi, kurangnya akuntabilitas, kurangnya visi yang jelas, eksekusi yang tidak berjalan, dan tidak bisa menyusun budaya perusahaan yang kuat merupakan masalah yang sering terjadi yang mengakibatkan kepemimpinan menjadi tidak efektif dalam membangun sinergi positif dalam tim kerja.

Sementara dalam kenyataannya, tidak semua korporasi memiliki pemimpin yang cakap, berkomitmen, dan mampu bertindak sebagai contoh yang baik dan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

ideal bagi korporasi. Tidak jarang ditemui sebuah korporasi memiliki pemimpin dengan *skill* yang mumpuni dalam aspek teknis, tapi kurang memiliki empati atau kepedulian dalam aspek budaya dan hal-hal yang terkait dengan hubungan kemanusiaan di lingkungan kerja.

PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Labuhan Angin merupakan salah satu pembangkit tenaga listrik yang terinterkoneksi di Sumatera bagian Utara, yang terletak di desa Labuhan Angin, Kecamatan Tapian Nauli, Kabupaten Tapanuli Tengah, kira-kira 20 km sebelah barat Kota Sibolga, Provinsi Sumatera Utara. Secara geografis lokasi ini terletak pada 1° Lintang Utara dan 98° Bujur Timur, di tepi pantai teluk Tapian Nauli dengan luas area 50 Ha. PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Labuhan Angin melayani kebutuhan energi listrik kepada masyarakat Indonesia khususnya wilayah Sumatera berdasarkan UU No.15 1985 tentang kelistrikan. *Performance* atau kinerja pembangkit sangat penting untuk menjaga sistem jaringan yang meliputi faktor kesiapan unit pembangkit atau ketersediaan (*availability*), faktor keandalan (*reliability*), serta efisiensi thermal. Faktor-faktor tersebut sangat penting dalam pengelolaan pembangkit, karena bukan saja menjadi keunggulan komparatif, tetapi juga memberikan pendapatan bagi perusahaan secara nyata, meningkatkan produktivitas dan keandalan. Yang dimaksudkan dalam hal ini bukan berarti mesin pembangkit harus beroperasi secara terus menerus tanpa berhenti, karena hal semacam itu mustahil bisa dilakukan. Mesin perlu istirahat untuk pemeliharaan dan perbaikan yang tujuannya menciptakan keandalan, sehingga

dibutuhkan peranan kepemimpinan tiap-tiap manager yang ada di Unit Pelaksana

Pembangkitan Labuhan Angin. Dalam penelitian ini peneliti fokus pada peranan kepemimpinan bagian pemeliharaan.

Kinerja pemeliharaan dapat dilihat dari nilai ketersediaan yang dinyatakan dalam *equivalent availability factor* (EAF) dan kehandalan yang dinyatakan dalam *equivalent force outage factor* (EFOR). Data kinerja pemeliharaan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Labuhan Angin Per Juni 2020 dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Kinerja Pemeliharaan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana
Pembangkitan Labuhan Angin Per Juni 2020

No	Nilai Ketersediaan	Target (%)	Pencapaian (%)
1	EAF	47,48	25,67
2	EFOR	52,83	74,33

Sumber: PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Labuhan Angin, 2020

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat nilai EAF pada target sebesar 47,48 % mengalami penurunan dalam pencapaian target menjadi 25,67 %. Keberhasilan dapat dicapai apabila nilai EAF yang dicapai lebih besar dari target. Sedangkan target nilai EFOR sebesar 52,83 % mengalami peningkatan pencapaian target menjadi 74,33 %. Keberhasilan dari EFOR apabila pencapaiannya lebih kecil dari target. Dengan demikian nilai EAF dan EFOR yang tercapai tersebut menunjukkan terjadi penurunan kinerja pada bagian pemeliharaan. Oleh karena itu, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **Peranan Kepemimpinan pada Bagian Pemeliharaan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Labuhan Angin.**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Bagaimana peranan kepemimpinan pada bagian pemeliharaan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Labuhan Angin?
- 2) Bagaimana masalah kepemimpinan pada bagian pemeliharaan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Labuhan Angin?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menjelaskan peranan kepemimpinan pada bagian pemeliharaan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Labuhan Angin;
- 2) Untuk menjelaskan masalah kepemimpinan pada bagian pemeliharaan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Labuhan Angin.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara akademik maupun secara profesional. Secara akademik, penelitian ini memberikan gambaran tentang peranan kepemimpinan pada bagian pemeliharaan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Labuhan Angin. Manfaat

secara profesional diharapkan nantinya penelitian ini dapat menjadi tolok ukur

dalam pengambilan kebijakan dalam menentukan arah pengembangan sumber daya manusia yang ada di lingkungan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Labuhan Angin.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori-teori yang Mendukung

2.1.1. Teori Peranan

Peranan menurut Poerwadarminta (1995:751) adalah “tindakan yang dilakukanseseorang atau sekelompok orang dalam suatu peristiwa” Berdasarkan pendapat diatas peranan adalah tindakan yang dilakukan orang atau sekelompok orang dalamsuatu peristiwa, peranan merupakan perangkat tingkah laku yang diharapkan,dimiliki oleh orang atau seseorang yang berkedudukan di masyarakat. Kedudukandan peranan adalah untuk kepentingan pengetahuan, keduanya tidak dapatdipisahkan satu sama lain.

Menurut Soerjono Soekanto (2002; 243) Pengertian Peranan adalah sebagai berikut: Peranan merupakan aspek dinamis kedudukan (status) apabila seseorangmelaksanakan hak dan kewajibannya maka ia menjalankan suatu peranan. Konsep tentang Peran (*role*) menurut Komarudin (1994; 768) dalam buku “ensiklopediamanajemen “ mengungkap sebagai berikut :

1. Bagian dari tugas utama yang harus dilakukan oleh manajemen;
2. Pola prilaku yang diharapkan dapat menyertai suatu status;
3. Bagian suatu fungsi seseorang dalam kelompok atau pranata;
4. Fungsi yang diharapkan dari seseorang atau menjadi karakteristik yang adapadanya;
5. Fungsi setiap variabel dalam hubungan sebab akibat.

Peranan menurut Grass, Mason dan MC Eachern (1995: 100) yang dikutip dalam buku pokok-pokok pikiran dalam sosiologi karangan David Bery mendefinisikan “peranan sebagai perangkat harapan-harapan yang dikenakan pada individu atau kelompok yang menempati kedudukan sosial tertentu.

Namun, lain lagi pengertian peranan yang dikemukakan oleh Soerjono Soekanto. Ia mengatakan bahwa “peranan (*role*) merupakan aspek dinamis kedudukan (*status*). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan (Soerjono Soekanto, 2002:243). Peranan adalah perangkat harapan-harapan yang dikenakan pada individu atau kelompok untuk melaksanakan hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pemegang peran sesuai dengan yang diharapkan masyarakat. Setiap orang memiliki macam-macam peranan yang berasal dari pola-pola pergaulan hidupnya. Hal ini sekaligus berarti bahwa peranan menentukan apa yang diperbuatnya bagi masyarakat serta kesempatan-kesempatan apa yang diberikan oleh masyarakat kepadanya.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat diambil pengertian bahwa peranan merupakan penilaian sejauh mana fungsi seseorang atau bagian dalam menunjang usaha pencapaian tujuan yang ditetapkan atau ukuran mengenai hubungan 2 (dua) variabel yang merupakan hubungan sebab akibat.

Menurut Soerjono Soekanto (2002: 243), peranan mencakup tiga hal, yaitu:

1. Peranan meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat. Peranan dalam arti ini merupakan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupankemasyarakatan;

2. Peranan adalah suatu konsep tentang apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi;
3. Peranan yang dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat.

Menurut Abdulsyani (2007: 94) peranan adalah suatu perbuatan seseorang atau sekelompok orang dengan cara tertentu dalam usaha menjalankan hak dan kewajibannya sesuai dengan status yang dimilikinya. Pelaku peranan dikatakan berperan jika telah melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan status sosialnya dengan masyarakat. Jika seseorang mempunyai status tertentu dalam kehidupan masyarakat, maka selanjutnya akan ada kecenderungan akan timbul suatu harapan-harapan baru.

Sedangkan, Abu Ahmadi (1982: 256) menyebutkan bahwa peranan dalam ilmu sosial berarti suatu fungsi yang dibawakan seseorang ketika menduduki suatu posisi dalam struktur sosial tertentu. Seseorang dapat memainkan fungsinya dengan menduduki jabatan tertentu.

Pengertian ini dikembangkan oleh paham interaksionis, karena lebih memperlihatkan konotasi aktif dinamis dari fenomena peranan. Seseorang dikatakan menjalankan peranannya manakala ia menjalankan hak dan kewajiban yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari status yang disandangnya. Setiap status sosial terkait dengan satu atau lebih peranan sosial.

Selainitu, menurut Soekanto (2002: 243), pembahasan perihal aneka macam perananyang melekat pada individu-individu dalam masyarakat, penting bagi hal-halsebagai berikut:

1. Bahwa peranan-peranan tertentu harus dilaksanakan apabila struktur masyarakat hendak dipertahankan kelangsungannya;
2. Peranan tersebut seyogyanya dilekatkan pada individu-individu yang oleh masyarakat dianggap mampu melaksanakannya. Mereka harus terlebih dahuluterlatih dan mempunyai hasrat untuk melaksanakannya;
3. Dalam masyarakat kadangkala dijumpai individu-individu yang tak mampumelaksanakan peranannya sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat. Karena mungkin pelaksanaannya memerlukan pengorbanan arti kepentingan- kepentingan pribadi yang terlalu banyak;
4. Apabila semua orang sanggup dan mampu melaksanakan peranannya, belum tentu masyarakat akan dapat memberikan peluang-peluang yang seimbang. Bahkan seringkali terlihat betapa masyarakat terpaksa membatasi peluang- peluang tersebut.

Begitu pentingnya peranan sehingga dapat menentukan status kedudukan seseorang dalam pergaulan masyarakat. Posisi seseorang dalam masyarakat merupakan unsur statis yang menunjukkan tempat individu pada organisasimasyarakat. Hal inilah yang hendaknya kita pikirkan kembali, karena kecenderungan untuk lebih mementingkan kedudukan daripada peranan.

Hal ini juga yang menunjukkan gejala yang lebih mementingkan nilai materialismedaripada spiritualisme. Nilai materialisme dalam kebanyakan hal

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

diukur dengan adanya atribut-atribut atau ciri-ciri tertentu yang bersifat lahiriah dan di dalam kebanyakan hal bersifat konsumtif. Tinggi rendahnya prestise seseorang diukur dari atribut-atribut lahiriah tersebut.

Melihat dari beberapa pengertian peranan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai pengertian peranan dalam hal ini peranan Kepemimpinan dalam Tim Kerja Pemeliharaan PT. PLN (Persero) UPK Labuhan Angin dalam melaksanakan tugas dan wewenang yang dibebankan kepadanya yang sesuai dengan tanggung jawab organisasi tersebut, untuk dapat melaksanakan sesuai dengan target dan tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2. Teori Kepemimpinan

2.1.2.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah perihal pemimpin, cara memimpin, maksudnya orang yang memimpin ditunjuk dalam organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Faktor terpenting yang dapat mempengaruhi kesuksesan pemimpin dalam aktivitasnya dan dapat menunjang keberhasilan kepemimpinannya adalah: pendaayagunaan pengaruh, hubungan antar manusia, proses komunikasi, dan pencapaian tujuan. Selain faktor-faktor tersebut, keberhasilan seorang pemimpin bergantung pula pada kompetensi yang dimilikinya meliputi hard skill dan soft skill, yaitu kemampuan manajerial yang menitikberatkan pada hal-hal yang bersifat implentatif (*hard skill*) dan kemampuan dalam mempengaruhi orang lain,

UNIVERSITAS MEDAN AREA

agar orang tersebut mau melaksanakan pekerjaan yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan disepakati bersama (*soft skill*).

Menurut Hersey dan Blanchard (2012:3), berpendapat: "kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu." Mengacu kepada Owens, dari banyak definisi kepemimpinan, disimpulkannya bahwa:

1. Kepemimpinan adalah suatu kelompok fungsi yang terjadi hanya dalam proses dua orang atau lebih yang berinteraksi,
2. Para pemimpin bermaksud memberi pengaruh terhadap perilaku orang-orang lain.

2.1.2.2. Tipe Kepemimpinan

Dalam menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau dan bersedia melakukan tindakan-tindakan yang selalu mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi, berbagai cara dan pola dilakukan oleh seorang pemimpin, cara yang ditempuh oleh pimpinan tersebut secara tidak langsung memberikan gambaran bagaimana sikap dan pandangan pimpinan terhadap orang yang dipimpinnya, sekaligus juga mencerminkan tipe kepemimpinan yang dijalankannya.

Ada empat tipe kepemimpinan, yaitu:

1. Kepemimpinan Otoriter

Tipologi kepemimpinan seperti ini identik dengan seorang diktator, dimana seorang pemimpin dalam menggerakkan organisasi atau bawahannya dengan cara memaksa kelompok. Namun keuntungan dari kepemimpinan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

otoriter ini yaitu pemimpin dapat dikontrol dan pekerjaan dapat berjalan

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

dengan baik hal ini disebabkan karena segala hal yang berkenaan dengan organisasi berada dibawah satu kendali yaitu di tangan pemimpin.

2. Kepemimpinan Pseudo-demokratis

Seorang pemimpin yang bersifat pseudo-demokratis sering memakai “topeng”. Ia pura-pura memperlihatkan sifat demokratis di dalam kepemimpinannya. Ia memberi hak dan kuasa kepada bawahannya untuk menetapkan dan memutuskan sesuatu, tetapi sesungguhnya ia bekerja dengan perhitungan. Ia mengatur siasat agar kemauannya terwujud kelak.

3. Kepemimpinan Bebas (*Laissez Faire*)

Kepemimpinan model ini sifatnya memberikan kebebasan penuh kepada bawahan. Bawahan bebas berbuat apapun dan mengeluarkan ide sesuai dengan keinginannya, pemimpin tidak pernah memberikan kontrol atau koreksi.

4. Kepemimpinan Demokratis

Pemimpin yang demokratis adalah pemimpin yang kooperatif dan tidak diktator. Dia selalu menstimulasi anggota-anggota kelompoknya untuk bekerja bersama-sama dalam mencapai tujuan bersama pula.

Dari penjelasan di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa tipe kepemimpinan dalam penerapannya saling menunjang secara bervariasi, yang disesuaikan dengan situasinya sehingga akan menghasilkan kepemimpinan yang efektif dan tercapainya tujuan yang diharapkan.

2.1.2.3. Gaya dan Karakteristik Kepemimpinan

Seorang manajer bagian Pemeliharaan, tugasnya adalah mengkoordinir pembuatan *Work Order (WO) Preventive Maintenance (PM)* bagian pemeliharaan, mengkoordinir pelaksanaan *Preventive Maintenance (PM)* bagian Boiler, Turbin, Instrumen, Listrik, dan mengkoordinir pemakaian material untuk kebutuhan *Preventive Maintenance (PM)* pemeliharaan.

Menurut Overton, untuk abad ke-21 ini ada tiga gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Pemimpin karismatik adalah memiliki percaya diri, membuat visi tentang masa depan lebih baik, memiliki kepercayaan kuat dalam visi, menggunakan perilaku tidak konvensional, dan membentuk agenda dalam perubahan radikal.
2. Pemimpin transaksional, membimbing anggotanya dalam arahan yang bangunan tujuan dengan kejelasan peran dan tugas-tugas yang disyaratkan.
3. Pemimpin transformasional, memberikan inspirasi kepada anggota untuk memberikan minat tinggi bagi membangun organisasi yang baik dan kemampuan pengetahuan dan pengaruh kuat atas semua anggotanya.

Disisi lain ada beberapa karakteristik umum para pemimpin, dikemukakan

Overton, yaitu:

1. Kecerdasan: para pemimpin cenderung memiliki kecerdasan lebih tinggi daripada anggotanya,
2. Kematangan sosial: para pemimpin cenderung memiliki kematangan emosi dan minat yang sangat luas,

3. Memiliki motivasi dan orientasi prestasi: para pemimpin berusaha mencapai sesuatu, bila mereka mencapai satu tujuan, akan mencapai yang lain. Motivasi pemimpin biasanya tidak bergantung pada faktor luar,
4. Memiliki rasa percaya diri dan keterampilan komunikasi: pemimpin mengenali kebutuhan bekerjasama dengan orang lain dan hormat terhadap pribadi individu. Keterampilan komunikasi digunakan memperjuangkan sesuatu saling kerjasama dan memberikan dukungan.

Menurut Kartono (2008:28), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan. Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. Kemampuan Memotivasi. Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
3. Kemampuan Komunikasi. Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain

dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan. Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.
5. Tanggung Jawab. Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
6. Kemampuan Mengendalikan Emosional. Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Dari beberapa gaya dan karakteristik kepemimpinan di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa manajer bagian pemeliharaan dalam menjalankan tugaskepemimpinannya memiliki pilihan terhadap pemikiran dan perilaku manajer bagian dalam mempengaruhi anggota tim dan memanfaatkan material

dengan efektif dan efisien.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

2.1.2.4. Pendekatan Kepemimpinan

Menurut Handoko (2013:66), ada beberapa pendekatan kepemimpinan yang diklasifikasikan sebagai pendekatan-pendekatan kesifatan, perilaku, dan situasional.

1. Pendekatan pertama, memandang kepemimpinan sebagai suatu kombinasi sifat-sifat yang tampak. Pendekatan ini bermaksud mengidentifikasi perilaku-perilaku (behaviours) pribadi yang berhubungan dengan kepemimpinan yang efektif.
2. Pendekatan kedua, pendekatan ini mempunyai anggapan bahwa seorang individu yang memiliki sifat-sifat tertentu atau memperagakan perilaku-perilaku tertentu akan muncul sebagai pemimpin dalam situasi kelompok apapun dimana ia berada.
3. Pendekatan ketiga, yaitu pandangan situasional tentang kepemimpinan. Pandangan ini menganggap bahwa kondisi yang menentukan efektifitas kepemimpinan bervariasi dengan situasi, yakni: tugas-tugas yang dilakukan, keterampilan dan pengharapan bawahan, lingkungan organisasi, pengalaman masa lalu pemimpin dan bawahan dan sebagainya. Pandangan ini telah menimbulkan pendekatan contingency pada kepemimpinan situasional yang menentukan efektifitas situasi gaya kepemimpinan tertentu.

2.1.2.5. Model Kepemimpinan Otentik

Model kepemimpinan otentik mencakup komponen-komponen yang saling terkait diantaranya (Slocum dan Hellriegel, 2009:297):

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

1. Merangsang identitas pengikut

Pemimpin sejati memengaruhi sikap dan perilaku pengikut, yang, pada gilirannya, memengaruhi harga diri mereka secara positif. Para pemimpin ini dapat menentukan kekuatan pengikut mereka dan mengembangkannya. Pemimpin autentik membantu pengikut mengaitkan kekuatan mereka dengan tujuan atau misi bersama. Ini dicapai melalui memimpin dengan memberi contoh dan menetapkan standar kejujuran dan integritas moral yang tinggi. Mereka terbuka, positif, dan sangat etis. Ada orientasi untuk melakukan "apa yang benar dan adil" bagi pemimpin dan pengikut.

2. Menciptakan harapan

Pemimpin otentik menciptakan motivasi positif bagi pengikut dengan mendorong penetapan tujuan dan membantu mereka mengidentifikasi cara mencapai tujuan mereka. Kami mencatat bahwa harapan melibatkan kemauan seseorang (tekad) dan waypower (peta jalan) untuk mencapai tujuan. Pengikut menerima dan menjadi berkomitmen untuk tujuan yang dapat dicapai. Juga, mereka percaya bahwa rencana yang berhasil dapat dikembangkan untuk mencapai tujuan-tujuan ini.

3. Mencerminkan kepercayaan

Berdasarkan ulasan atribut mereka, pemimpin otentik lebih cenderung dipercaya oleh pengikut dan orang lain. Mereka membangun kepercayaan dengan:

- mendorong komunikasi dua arah yang terbuka,
- berbagi informasi penting - yang buruk dan yang baik, dan

- mengungkapkan persepsi dan perasaan mereka tentang orang-orang yang bekerja dengan mereka - yang baik dan yang buruk dengan cara yang konstruktif.

Pengikut datang untuk mengetahui nilai-nilai pemimpin dan tujuannya. Pada gilirannya, pemimpin datang untuk mengetahui nilai pengikut dan tujuannya.

4. Menunjukkan Emosi positif

Emosi positif dari pemimpin otentik memperluas pemikiran pengikut tentang cara mencapai tujuan dan memecahkan masalah, menemukan cara baru untuk melakukan sesuatu, dan menumbuhkan pemikiran kreatif. Mereka lebih cenderung merangsang perasaan positif di antara pengikut dan rasa identifikasi dengan tujuan yang diperjuangkan.

5. Meningkatkan Optimisme

Pemimpin otentik cenderung optimis dan merangsang rasa optimisme di antara pengikut. Optimisme dipertahankan dalam menghadapi hambatan atau kesulitan, menilai kegagalan dan kemunduran pribadi sebagai sementara, dan menunjukkan tingkat motivasi kerja, kinerja, dan kepuasan kerja yang tinggi. Optimisme mencakup asumsi bahwa individu dapat melakukan sesuatu untuk mengubah situasi menjadi lebih baik. Pesimisme termasuk asumsi bahwa mungkin tidak ada yang dilakukan individu yang akan membuat banyak perbedaan. Optimis ingin mengambil tindakan, yang meningkatkan kemungkinan tujuan akan ditetapkan, dikejar, dan dicapai. Begitulah optimisme dapat menciptakan hasil yang memuaskan diri sendiri. Orang yang optimis tidak terlalu

tertekan oleh pasang surut biasa. Mereka berusaha melihat situasi buruk sebagai sementara dan spesifik, sebagai sesuatu yang dapat mereka atasi.

Menurut Elu dan Purwanto (2012:333), memiliki lima peran pemimpin yang visioner yakni: a. Peran merumuskan visi (*the vision role*), b. Peran menjalin hubungan (*the relationship role*), c. Peran mengendalikan (*the control role*), d. Peran melakukan dorongan (*the encourage role*) dan e. Peran memberi informasi (*the information role*).

2.1.3. Tim Kerja Efektif

Kegunaan tim menjadi hal yang pokok dalam perusahaan bisnis modern. Pada kenyataannya, terdapat beberapa hal yang lebih berbahaya dibandingkan “tidak menjadi seorang pemain tim.” Beberapa dekade lalu, ketika perusahaan-perusahaan seperti misalnya A. L. Gore, Volvo dan General Foods memperkenalkan tim-tim ke dalam proses produksi mereka, menjadi topik pemberitaan karena tidak ada seorang pun yang melakukannya. Saat ini, yang ada hanyalah sebaliknya. Organisasi yang tidak menggunakan tim akan menjadi bahan perbincangan. Tim- tim ada di mana-mana. Bagaimana kita menjelaskan popularitas tim saat ini? Sebagaimana organisasi telah melakukan restrukturisasi diri mereka sendiri untuk bersaing dengan lebih efektif dan efisien. Mereka telah beralih kepada tim sebagai cara yang lebih baik untuk memanfaatkan talenta karyawan. Tim yang lebih fleksibel dan responsif terhadap perubahan kejadian daripada departemen yang tradisional atau bentuk lain dari pengelompokan yang bersifat permanen. Mereka dapat dengan cepat merakit, menyebarkan, fokus

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

ulang, dan membubarkan diri. Tetapi jangan mengabaikan properti motivasional atas tim. Kenyataan bahwa organisasi telah beralih kepada tim tidak lantas berarti bahwa mereka selalu efektif. Para pengambil keputusan, sebagai manusia, dapat terpengaruh oleh mode dan menghalau mentalitas (Robbins dan Judge, 2015:205).

Kriteria untuk efektivitas tim kerja adalah *performance* dan *viability*. Secara konseptual, *performance* atau kinerja mudah diukur dari sampai dimana tim dapat menyelesaikan pekerjaan. Kriteria *viability* lebih tidak kentara dan mudah diabaikan. *Team viability* menunjukkan kepuasan anggota tim dan melanjutkan keinginan untuk memberikan kontribusi. Tim kerja tidak efektif apabila dapat menyelesaikan pekerjaan, tetapi merusak diri dan mengorbankan orang dalam proses. Tim kerja untuk menjadi efektif juga memerlukan *team-friendly organization*. Tim kerja memerlukan sistem dukungan. Mereka mendapat kesempatan sukses apabila dipelihara dan difasilitasi oleh organisasi. Maksud tim perlu selaras dengan strategi organisasi. Demikian juga, partisipasi tim dan otonomi memerlukan budaya organisasi yang menghargai proses tersebut. Anggota tim juga perlu peralatan teknologi yang tepat, skedul yang beralasan dan pelatihan. Tim kerja juga perlu dihargai oleh sistem *reward* organisasi (Wibowo, 2013:257).

Kerja sama tim yang efektif dapat dilihat dari terdapatnya karakteristik sebagai berikut (Kreitner dan Kinicki, 2013:258):

1. *Clear purpose*, maksud yang jelas. Visi, misi, tujuan, atau tugas tim telah didefinisikan dan diterima setiap orang. Telah ada Rencana Tindak.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

2. *Informality*, informalitas. Iklim cenderung menjadi informal, nyaman dan santai. Tidak terdapat tegangan nyata atau tanda kebosanan.
3. *Participation*, partisipasi. Terdapat banyak diskusi dan setiap orang didorong untuk berpartisipasi.
4. *Listening*, menyimak. Anggota menggunakan teknik menyimak seperti dengan melakukan tanya-jawab, menguraikan dengan kata-kata dan penyimpulan untuk mendapatkan gagasan.
5. *Civilized disagreement*, ketidaksepakatan secara beradab. Walaupun terdapat ketidaksepakatan, tetapi tim merasa nyaman dengan keadaan ini dan tidak menunjukkan tanda menghindari, mengurangi atau menahan konflik.
6. *Consensus decision*, keputusan berdasar konsensus. Untuk keputusan penting, tujuan substansial tetapi tidak perlu kesepakatan dengan suara bulat melalui diskusi terbuka dari gagasan setiap orang, menghindari pemungutan suara formal, atau kompromi dengan mudah.
7. *Open communication*, komunikasi terbuka. Anggota tim merasa bebas menyatakan perasaannya terhadap tugas maupun operasi kelompok. Terdapat sedikit agenda tersembunyi. Komunikasi terjadi di luar rapat.
8. *Clear roles and work assignment*, peran dan penugasan kerja jelas. Terdapat harapan yang jelas tentang peran yang dilakukan masing-masing anggota tim. Ketika tindakan dilakukan, penugasan yang jelas dibuat, diterima dan dilakukan. Pekerjaan dibagikan secara adil di antara anggota tim.

9. *Shared leadership*, kepemimpinan bersama. Sementara tim mempunyai pemimpin formal, fungsi kepemimpinan bergeser dari waktu ke waktu tergantung situasi, kebutuhan kelompok, dan keterampilan anggota. Pemimpin formal menjadi model perilaku yang tepat dan membantu membangun norma positif.
10. *External relations*, hubungan eksternal. Tim menggunakan waktu untuk mengembangkan hubungan baik di luar, memobilisir sumber daya, dan membangun kredibilitas dengan pemain penting di bagian lain dari organisasi.
11. *Style diversity*, keberagaman gaya. Tim mempunyai spektrum luas tentang tipe pemain tim termasuk anggota yang menekankan perhatian pada tugas, penetapan tujuan, memfokus pada proses, dan mempertanyakan tentang bagaimana tim berfungsi.
12. *Self-assessment*, penilaian diri. Secara periodik, tim berhenti mempelajari seberapa baik berfungsi dan yang mengintervensi efektivitasnya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Untuk menghindari duplikasi, peneliti melakukan penelusuran terhadap penelitian-penelitian terdahulu. Dari hasil penelusuran penelitian terdahulu, diperoleh beberapa masalah yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti yaitu:

1. Abdul Mu“min (2011), Skripsi, “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Professionalisme Guru Di Sekolah Dasar Al-Ihsan Bambu

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Apus Pamulung”, kesimpulan dari penelitian ini adalah peran kepala sekolah dalam hal ini sudah berjalan dengan baik dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru sangat dominan. Pemberdayaan tenaga pengajar, karyawan, sarana belajar kesemuannya sudah berjalan baik, ditentukan melalui peran kepala sekolah yang meliputi keenam dimensi tersebut di atas.

2. Azimatul Ulya (2010), Skripsi, “Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik Di SDI Hidayatullah Semarang”, kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa strategi kepala sekolah SDI Hidayatullah Semarang dalam meningkatkan mutu atau kompetensi tenaga pendidik, yaitu melalui:

- kompetensi pedagogik,
- kompetensi profesional,
- kompetensi kepribadian,
- kompetensi sosial.

3. Edi Satriadi (2010), Skripsi, “Efektivitas Implementasi Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan” (Studi Kasus di Universitas Bung Hatta Padang Tahun 2004 s/d 2009). Kesimpulan dari penelitian ini adalah: Hasil efektivitas implementasi manajemen strategik peningkatan mutu pendidikan yang dilakukan oleh pimpinan di Universitas Bung Hatta Padang ditemukan kualitasnya secara umum sangat baik, seperti faktor yang dominan dari

- profil lingkungan strategik peningkatan mutu pendidikan, sangat baik. Terlihat karena menonjolkan tokoh ke-Bung Hatta-an sehingga masyarakat mempunyai perhatian terhadap Universitas Bung Hatta Padang;
- formulasi visi, misi, tujuan dan program peningkatan sangat baik.

2.3. Kerangka Pemikiran

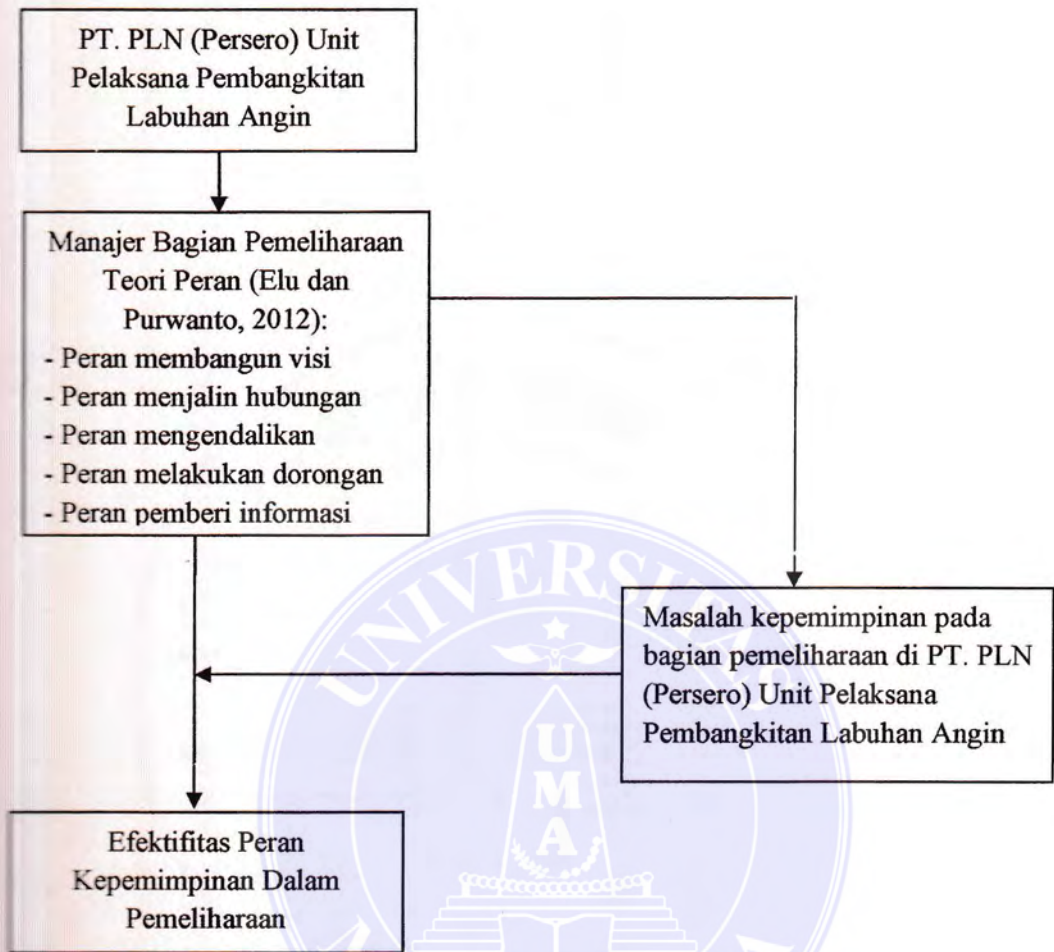
Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus menerapkan kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Elu dan Purwanto (2012:333), memiliki lima peran pemimpin yang visioner yakni 1) peran membangun visi (*the vision role*) yaitu pernyataan yang secara relatif mendeskripsikan aspirasi atau arahan untuk masa depan organisasi. 2) Peran menjalin hubungan (*the relationship role*) yaitu berbagai aktivitas yang digunakan untuk meningkatkan hubungan sosial dengan mendefinisikan peran masing-masing individu dalam suatu tim yaitu dengan melakukan kolaborasi dari berbagai tugas. 3) Peran mengendalikan (*the control role*) yaitu pemimpin memegang kendali atas keberhasilan organisasi, dimana kesuksesan organisasi tersebut sangat tergantung pada bagaimana seorang pemimpin mampu mempengaruhi individu-individu, agar dapat bekerja dengan baik sesuai untuk mencapai

tujuan yang telah ditetapkan. 4) Peran melakukan dorongan (*the encourage role*) yaitu pemimpin memberikan dorongan kepada bawahan agar bersedia melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi atau instansi. 5) Peran pemberi informasi (*the information role*) yaitu pemimpin menjamin tersedianya informasi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pekerjaan, baik informasi internal maupun informasi dari eksternal.

Kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang pemimpin dapat mempengaruhi kinerja karyawan organisasi tersebut. Karena kepemimpinan yang dijalankan dengan baik merupakan perwujudan dari kepemimpinan yang efektif, dan kepemimpinan yang efektif dapat memberikan sumbangan pada peningkatan prestasi kerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif memberikan sumbangan pada moral tenaga kerja, biasanya hal ini mengakibatkan lingkungan yang tercipta dilihat oleh para tenaga kerja sebagai sesuatu yang seimbang dengan keberuntungan psikologis mereka. Sebagai dampak nyata, dengan senang hati mereka melibatkan diri dalam pekerjaan mereka. Tenaga kerja jarang sekali menyadari secara persis mengapa karyawan merasa bebas untuk melibatkan diri sepenuhnya pada pekerjaannya. Biasanya hal ini dapat menunjukkan fakta bahwa manajernya adalah rekan kerja yang menyenangkan, sebagaimana tenaga kerja lainnya, pekerjaannya pun semakin menyenangkan.

Berdasarkan teori-teori pendukung, maka model kerangka berpikir dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di PT. PLN (Persero) UPK Labuhan Angin. Lokasi ini dipilih karena jaraknya terjangkau oleh penulis, sekaligus penulis juga merupakan pegawai di unit tersebut yang berlokasi di Tapanuli Tengah, Sumatera Utara. Berdasarkan data yang diperoleh dari Bagian SDM PT. PLN (Persero) UPK Labuhan Angin, pada Oktober 2019 terdapat 140 orang pegawai dan 152 karyawan alih daya. Waktu penelitian direncanakan akan dilaksanakan selama bulan Desember 2019 – Juni 2020.

3.2. Bentuk Penelitian

Penelitian merupakan penelitian deskriptif kualitatif, yaitu pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan subjek/objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta yang tampak.

3.3. Informan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan informan dalam memperoleh data yang dibutuhkan. Pemilihan Informan ini melalui pertimbangan bahwa orang yang dipilih dapat memberikan informasi yang jelas sesuai dengan tujuan dan permasalahan yang sedang diteliti. Dengan demikian yang menjadi informan dalam penelitian ini yaitu:

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

1. Informan kunci: Bambang Nurdiansyah Dinata selaku Supervisor Pemeliharaan Listrik dan Hartas Muda selaku Supervisor Perencanaan dan Pengendalian Pemeliharaan.
2. Informan utama: Arison Banurea selaku Supervisor Pemeliharaan Kontrol Instrumen, Iman Dwi Nugroho selaku Supervisor Pemeliharaan Boiler; dan Sandro Leonardo Sitanggung selaku Supervisor Pemeliharaan Turbin.
3. Informan tambahan: Afrizal Achmad Siregar selaku Supervisor Logistik.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini digunakan data primer dan data sekunder :

1. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asalnya, data primer diperoleh melalui :
 - a). Observasi yaitu pengumpulan data dalam kegiatan penelitian yang dilakukan dengan mengamati kondisi yang berkaitan dengan obyek penelitian.
 - b). Interview yaitu wawancara mendalam (*in dept interview*) yaitu mengadakan wawancara dengan informan yang bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam tentang berbagai aspek yang berhubungan dengan permasalahan penelitian.
2. Data sekunder adalah data yang telah diolah sebelumnya yang diperoleh dari dokumentasi maupun studi pustaka. Adapun data sekunder diperoleh melalui:

- a). Dokumentasi yang dapat diasumsikan sebagai sumber data tertulis yang terbagi dalam dua kategori yaitu sumber resmi dan sumber tidak resmi. Sumber resmi merupakan dokumen yang dibuat/dikeluarkan oleh lembaga/perorangan atas nama lembaga. Sumber tidak resmi adalah dokumen yang dibuat/dikeluarkan oleh individu tidak atas nama lembaga. Dokumen yang akan dijadikan sebagai sumber referensi dapat berupa hasil rapat, laporan pertanggungjawaban, surat, dan catatan harian
- b). Studi pustaka merupakan langkah yang sangat penting dalam metode ilmiah untuk mencari sumber data sekunder yang akan mendukung penelitian dan untuk mengetahui sampai ke mana ilmu yang berhubungan dengan penelitian telah berkembang, sampai ke mana terdapat kesimpulan dan degeneralisasi yang pernah dibuat. Cara yang dilakukan dengan mencari data-data pendukung (data sekunder) pada berbagai literatur baik berupa buku-buku, dokumen-dokumen, makalah-makalah hasil penelitian serta bahan-bahan referensi lainnya yang berkaitan dengan penelitian.

3.5. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik analisis data kualitatif. Dalam penelitian kualitatif tersebut pengolahan data tidak harus dilakukan setelah data terkumpul, atau analisis data tidak mutlak dilakukan setelah pengolahan data selesai. Analisis data adalah proses penyederhanaan data

dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Data yang diperoleh

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 21/8/23

kemudian dianalisis secara bersamaan dengan proses pengumpulan data, proses analisis yang dilakukan merupakan suatu proses yang cukup panjang. Data dari hasil wawancara yang diperoleh kemudian dicatat dan dikumpulkan sehingga menjadi sebuah catatan lapangan.

3.6. Definisi Konsep dan Definisi Operasional

Dalam rangka memudahkan proses analisa data yang diperoleh, maka definisi konsep yang ada dioperasionalisasikan ke dalam indikator-indikator agar mampu menggambarkan dan menjelaskan gejala-gejala yang dapat diuji kebenarannya. Definisi konsep penelitian ini adalah:

1. Peranan adalah tindakan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam suatu peristiwa.
2. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu.
3. Peran Manajer Bagian Pemeliharaan adalah tindakan yang dilakukan Manajer Bagian Pemeliharaan dalam rangka menjalankan kewajiban sebagai koordinator yang bertujuan untuk mencapai target dari organisasi.

Definisi operasional dalam penelitian ini berdasarkan teori peran menurut Elu dan Purwanto (2012:333), yaitu:

1. Peran membangun visi (*the vision role*) yaitu pernyataan yang secara relatif mendeskripsikan aspirasi atau arahan untuk masa depan organisasi.

2. Peran menjalin hubungan (*the relationship role*) yaitu berbagai aktivitas yang digunakan untuk meningkatkan hubungan sosial dengan mendefinisikan peran masing-masing individu dalam suatu tim yaitu dengan melakukan kolaborasi dari berbagai tugas.
3. Peran mengendalikan (*the control role*) yaitu pemimpin memegang kendali atas keberhasilan organisasi, dimana kesuksesan organisasi tersebut sangat tergantung pada bagaimana seorang pemimpin mampu mempengaruhi perilaku individu-individu, agar dapat bekerja dengan baik sesuai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
4. Peran melakukan dorongan (*the encourage role*) yaitu pemimpin memberikan dorongan kepada bawahan agar bersedia melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi atau instansi.
5. Peran pemberi informasi (*the information role*) yaitu pemimpin menjamin tersedianya informasi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pekerjaan, baik informasi internal maupun informasi dari eksternal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Kepemimpinan pada bagian pemeliharaan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangunan Labuhan Angin belum sepenuhnya memberikan peran yang maksimal karena masih terdapat beberapa peran yang kurang dilaksanakan oleh pimpinan bagian pemeliharaan. Kepemimpinan sudah berperan sebagai membangun visi, peran menjalin hubungan, dan peran mengendalikan, tetapi masih kurang berperan memberikan dorongan, sebagai pemberi informasi.
2. Masalah kepemimpinan pada bagian pemeliharaan adalah kurangnya peran sebagai pemberi pengakuan kepada bawahan karena pimpinan kurang peka terhadap hasil kerja, serta tidak aktif memberi pujian kepada pegawai yang berhasil dalam pekerjaannya, kurang berperan memelihara jaringan komunikasi cenderung menganggap bahwa masalah komunikasi merupakan tanggungjawab dari masing-masing pihak yang terkait dalam komunikasi, serta kurang berperan sebagai pemantau (pemonitor) karena lebih cenderung memperhatikan urusan yang berhubungan dengan unit organisasi lain dan hubungan dengan pihak luar, sehingga kurang memperhatikan pelaksanaan pekerjaan pada bagian pemeliharaan.

5.2. Saran

1. Pimpinan pada bagian pemeliharaan perlu berupaya menciptakan motivasi dengan memberi pengakuan atau pujian terhadap keberhasilan kerja pegawai sebagai bentuk motivasi positif.
2. Pimpinan pada bagian pemeliharaan perlu secara aktif memelihara jalur komunikasi dengan berupaya mengembangkan kemampuan pegawai untuk berkomunikasi dengan bahasa yang mudah dimengerti serta menghilangkan kekakuan bawahan dalam berkomunikasi dengan atasan.
3. Pimpinan pada bagian pemeliharaan perlu lebih meluangkan waktu untuk memantau pelaksanaan pekerjaan, sehingga pegawai merasa bahwa pimpinan membuat penilaian terhadap segala upaya yang dilakukan dalam proses menyelesaikan pekerjaan walaupun dalam kondisi sulit.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Abdulsyani. 2007. *Sosisologi Skematika Teori dan Terapan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ahmadi, Abu. 1982. *Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Elu, W.B. dan A.J. Purwanto. 2012. *Inovasi dan Perubahan Organisasi*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Grass, Mason dan MC Eachern, 1995. *Organizational Behavior A Global Perspective*. Edisi ke-2. Sydney: John Wiley & Sons Australia.
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Komarudin. 1994. *Dasar-dasar Manajemen Investasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kreitner, Robert, dan Angelo Kinicki. 2013. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Edisi 9 Buku 1. Diterjemahkan oleh: Biro Bahasa Alkemis. Jakarta: Salemba Empat.
- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. 2012. *Komunikasi Organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- PLN. 2016. *Pedoman Good Corporate Governance*. Diakses dari <https://www.pln.co.id/statics/uploads/2017/04/Pedoman-GCG.pdf>, pada 28 Desember 2019.
- Program Pascasarjana Universitas Medan Area. 2012. *Pedoman Penulisan Proposal & Tesis*. Medan: Program Pascasarjana Universitas Medan Area.
- Poerwadarminta, W.J.S. 1995. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Edisi 16. Cetakan ke-5. Diterjemahkan oleh: Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Jakarta: Salemba Empat.
- Slocum, John W., Don Hellriegel. 2009. *Principles of Organizational Behavior*. Canada: Nelson Education.

Soekanto, Soerjono. 2002. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prendana Media Group.

Wibowo. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi ke-3. Cetakan ke-5. Depok: Rajawali Pers.

Jurnal:

Mu^hmin, Abdul. 2011. *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Professionalisme Guru Di Sekolah Dasar Al-Ihsan Bambu Apus Pamulung*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.

Satriadi, Edi. 2010. *Efektivitas Implementasi Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di Universitas Bung Hatta Padang Tahun 2004 s/d 2009)*, Karya penelitian.

Ulya, Azimatul. 2010. *Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik Di SDI Hidayatullah Semarang*. Semarang: Institut Agama Islam Negeri Walisongo.

Peraturan:

Peraturan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 0356.P/DIR/2018 tentang Susunan Organisasi dan Formasi Jabatan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Labuhan Angin Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.