

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN
PADA PT. PLN (PERSERO) BLEGA MADURA**

SKRIPSI



Oleh:

**LUTFI TRI VENY
NIM: 11510005**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2017**

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN
PADA PT. PLN (PERSERO) BLEGA MADURA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh :

LUTFI TRI VENY
NIM: 11510005

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2017**

LEMBAR PERSETUJUAN

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN
PADA PT. PLN (PERSERO) BLEGA MADURA**

SKRIPSI

Oleh:

LUTFI TRI VENY
NIM: 11510005

Telah Disetujui, 15 Juni 2017
Dosen Pembimbing,


Dr. Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag., M.Si
NIP. 1971108 199803 2 002



Mengetahui:
Ketua Jurusan,


Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei
NIP. 19750707 200501 1 005

LEMBAR PENGESAHAN

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN
PADA PT. PLN (PERSERO) BLEGA MADURA**

SKRIPSI




Oleh:

LUTFI TRI VENY
NIM: 11510005

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Tanggal 11 Juli 2017

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

- | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1. Ketua Penguji
<u>Dr. Vivin Maharani, S.Sos., MM</u>
NIPT. 19750426 20160801 2 042</p> | : | () |
| <p>2. Sekretaris/Pembimbing
<u>Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag., M.Si</u>
NIP. 19711108 199803 2 002</p> | : | () |
| <p>3. Penguji Utama
<u>Dr. Siswanto, SE., M.Si</u>
NIP. 19750906 200604 1 001</p> | : | () |



Disahkan Oleh :
Ketua Jurusan,

Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei
NIP. 19750707 200501 1 005

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lutfi Tri Veny
NIM : 11510005
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi pernyataan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

Analisis Gaya Kepemimpinan Pada PT. PLN (Persero) Blega Madura adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 11 Juli 2017

Hormat saya,



Lutfi Tri Veny

NIM 11510005

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Lutfi Tri Veny
 NIM : 11510005
 Jurusan/ Prodi : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi
 Judul Skripsi : ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN PADA
 PT. PLN (PERSERO) BLEGA MADURA

Mengizinkan jika karya ilmiah saya (skripsi) dipublikasikan melalui website perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang meliputi abstrak saja.

Demikian pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 12 Juli 2017,

Dosen Pembimbing

Mahasiswa


Dr. Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag., M.Si
 NIP. 1971108 199803 2 002



Lutfi Tri Veny
 NIM : 11510005

MOTTO

*Bersabarlah dalam gerak yang cermat
Hiduplah dalam langkah penuh manfaat
Hari ini adalah anugerah dari-Nya
Hari kemarin adalah pelajaran dari-Nya
Kehidupan adalah hadiah-Nya
Setiap nafas adalah nikmat dari-Nya
Pujilah Dia atas segala pemberian-Nya
Sucikan nama-Nya yang menganugerahkan
segala
Kerana Dia-lah yang paling pantas atas pujian
Kerana Dia-lah yang lebih layak untuk
diagungkan.*

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

Kedua almarhum dan almarhumah orang tuaku yang selalu menjadi panutan dalam diri pribadi.

Mas Dwi Kuswanto dan Indah Susanti yang selalu memantik semangat dalam diri dan jiwaku.

Mbak Angkatku Rina hanin yang memberikan kehangatan kasih sayang tiada batas, mendukungku dalam setiap langkahku dan senantiasa menemaniku dalam suka dan dukaku.

Keluarga angkatku yang memberikan perhatian padaku.

Teman-teman sepengajaran di Madin Al-Istiqomah Wagir yang senantiasa menyemangatkanku.

Sahabat fillah ku yang selalu ada di saat suka maupun dukaku.

Dosen pembimbing yang selalu sabar dalam membimbing, mendidik dan mengajariku.

Dosen-dosen FE yang telah banyak memberikanku ilmu.

Saudara-saudaraku yang tak bisa ku sebutkan semuanya,

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini terselesaikan dengan judul “Analisis Gaya kepemimpinan pada PT.PLN (Persero) Blega Madura

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Agung Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan proposal skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Mudjia Rahardjo, M.Si. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Salim Al-Idrus, MM. M.Ag. selaku Dekan fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. H Misbahul Munir, Lc. M.Ei, selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag., M.Si selaku Dosen Pembimbing.
5. Bapak dan Ibu selaku Dosen Penguji Skripsi
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Ibu, Bapak, Kakak dan adik dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan doa dan dukungan secara moril dan spiritual.
8. Teman-teman seperjuangan di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
9. Dan seluruh pihak yang terkait secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa saya ucapkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis mengharap kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi seluruh pihak. Amin ya robbal alamin.

Malang, 11 Juli 2017

Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN PENYATAAN PUBLIKASI	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Bahasa Arab)	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Masalah	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Batasan Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu	8
2.2 Kajian Teori	11
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan	11
2.2.1.1 Pentingnya Kepemimpinan dalam Organisasi	15
2.2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempen	16

2.2.1.3 Fungsi-fungsi Kepemimpinan.....	17
2.2.1.4 Ruang Lingkup Kepemimpinan.....	18
2.2.1.4.1 Gaya Kepemimpinan.....	18
2.2.2 Kepemimpinan Demokratis.....	21
2.2.3 Kepemimpinan Dalam Islam	27
2.3 Kerangka Berfikir.....	36

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian.....	37
3.2 Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	37
3.3 Subyek Penelitian.....	38
3.4 Jenis dan Sumber Dat.....	39
3.4.1 Jenis Data.....	39
3.4.2 Sumber Data.....	40
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.5.1 Teknik Observasi.....	41
3.5.2 Teknik Wawancara.....	42
3.5.3 Teknik Dokumentasi.....	42
3.6 Teknik Analisis Data.....	43
3.7 Teknik Keabsahan Data.....	45
3.7.1 Ketekunan Pengamatan.....	45
3.7.2 Teknik Triangulasi.....	46

BAB IV PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1 Paparan Data Dan Hasil Penelitian.....	48
4.1.1 Profil PT.PLN (Persero) Blega Madura.....	48
4.1.2 Visi Dan Misi	50

4.1.2.1 VISI PT.PLN (Persero) Blega Madura.....	50
4.1.2.2 Misi PT.PLN (Persero) Blega Madura.....	53
4.1.3 Moto dan Tujuan.....	54
4.1.3.1 Motto PT.PLN(Persero) Blega Madura.....	54
4.1.3.2 Tujuan PT.PLN(Persero) Blega Madura.....	55
4.1.4 Logo PT.PLN (Persero) Blega Madura.....	55
4.1.4.1 Elemen-elemen Dasar Lambang	56
4.1.5 Struktur Organisasi Dan Job Discription.....	57
4.1.5.1 Struktur Organisasi	58
4.1.5.2 Job Discription.....	59
4.1.6 Ruang Lingkup Kegiatan	60
4.2 Deskripsi Infroman Dan Pemaparan Data.....	64
4.2.1 Hasil Wawancara.....	66
4.2.2 Dimensi Gaya Kepemimpina.....	73
4.2.2 Pembahasan	75
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	88
5.2 Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	10
Tabel 4.1.1 Deskripsi Informan	66
Tabel 4.2.2 Hasil Observasi dan Wawancara.....	74



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	36
Gambar 3.1 Komponen-komponen Analisi Data Model Interaktif.....	44
Gambar 4.1 Logo PT. PLN (Persero).....	55
Gambar 4.2 Bidang Persegi Panjang Vertikal.....	55
Gambar 4.3 Petir atau Kilat	56
Gambar 4.4 Tiga Gelombang.....	57



DAFTAR LAMPIRAN

- LAMPIRAN 1: Format Kuisisioner Penelitian
- LAMPIRAN 2: Rekapitulasi Data Hasil Wawancara
- LAMPIRAN 3: Bukti Konsultasi Skripsi
- LAMPIRAN 4: Biodata Penulis



ABSTRAK

Lutfi Tri Veny, Skripsi. Judul: “Analisis Gaya Kepemimpinan Pada PT. PLN (persero) Blega Madura
Pembimbing : Dr. Hj. Ilfi Nurdiana,. S. Ag,. M.Si
Kata Kunci : Kepemimpinan Demoktaris

Kepemimpinan demokratis mendeskripsikan pemimpin yang cenderung mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong partisipasi karyawan dalam menentukan bagaimana metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai, dan memandang umpan balik sebagai suatu kesempatan untuk melatih karyawan. Peneliti bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan demokratis. Kepemimpinan demokratis ditandai dengan adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Dampak dari sebuah kepemimpinan demokratis adalah akan menimbulkan dan meyakini pemimpin tersebut adalah benar, menerima pemimpin tersebut tanpa mempertanyakannya lagi. Tunduk kepada pemimpin dengan senang hati, terhadap pemimpin tersebut.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Metode pendekatan yang penulis gunakan yaitu studi kasus, Mulyana (2010:201) Mengemukakan “Studi kasus adalah uraian dan penjelasan komprehensif mengenai berbagai aspek seorang individu, suatu kelompok, suatu organisasi (komunitas), suatu program, atau suatu situasi sosial”. Data dikumpulkan dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi .

Dari hasil Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis di PT.PLN(persero) Blega Madura memiliki dimensi gaya kepemimpinan demokratis yang dikemukakan oleh Kadrisman tipe kepemimpinan demokratis, : Partisipasi Sosial (*Social Participation*), Tanggung- Sosial (*Social Responcibility*), Dorongan sosial (*Social Support*), dan Pengawasan Sosial (*Social Control*).

ABSTRACT

Lutfi Tri Veny, Thesis. Title: “ Leadership Style Analysis of PT. PLN (persero) Blega Madura

Supervisor : Dr. Hj. Ilfi Nurdiana,. S. Ag,. M.Si

Keywords : Democratic leadership

Democratic leadership describes leaders who tend to involve employees in decision making, delegating authority, encouraging employee participation in determining how the working methods and objectives that is gained, and viewing feedback as an opportunity to train employees. Researcher aimed to analyze the democratic leadership style. Democratic leadership is characterized by the presence of a structure that the development uses a cooperative decision making approach. The impact leader, accept it without question the leader again, subject to the leader happy, feel affection towards the leader.

This research was qualitative, The approach method used the case study, Mulyana (2010: 201) revealed “ The case study is a comprehensive description and explanation of the various of an individual, a group, an organization (community), a program or a social situation”. Data collected by observation, interview and documentation.

The results showed that the democratic in PT.PLN (persero) Blega Madura had democratic leadership style dimensions proposed by Khadrihan, democratic type of leadership, namely : Social Participation (*Sosial Participation*), Corporate Social Responsibility (*Sosial Responsibility*), Encouragement Social (*Sosial - Support*), and the Social control (*Sosial control*).

المتخلص

لثف تر فنى. البعث الجامعى. العنون: تحليل نمط القيادة فى الءءمات الكهربائية

البلء ماءورا

المشرفة : الءكءاءة الفى نورءىانا الماءسءىرة

اكلماء الأساءىة : القيادة الءىمقراطى

ءصف قىاءة ءىمقراطىة القاءة الءىن بمىلو إءراك الموظفىن فى صنع القرار, وءقوىض السلطة وءشءىء مشاركة الموظفىن فى ءءىء أسالىن العمل والاءهءاف, وعرض رءوء الفعل كفرصة لءءر الموظفىن. ىهءف الباءة لءءلىل نمط القيادة الءىمقراطىة. ءمىز القيادة الءىمقراطىة بوءوء الهىة الءى ءم نطوىرها باسءءام منهء نعاوى لىنع القرار, أءرء القيادة الءىمقراطىة سءسب وءءءقء أن الزعىم هو صءىء, وءقبلى ءون سؤال الزعىم مرة أءرى, ءءض لقاءة سعىء, أشعر الموءة ءءاء الزعىم. اسءءم الباءء فى هءا البءء المنهء الكىفى. والمءءل المسءءم ءراسه الءال, اعءبر مولىانا بأن ءراسه الءالة وصف وشرح شامل عن ءوانب مءءلفة الفرد أو ءءاعة أو المءءمء, أو البرنامء, أو الوضء الءءماعى. وءم ءمء البىانات بالملاءة والمقابلة والوءائق. ءلء الءءاءء بأن نمط القيادة الءىمقراطىة فى الءءمات الكهربائية البلء ماءورا ىملك أبعاء أسلوب القىءة الءىمقراطىة كم ىقءرءها كاءرىسمان, نوع القىاءة الءىمقراطىة, هى: المشاركة الءءماعىة, والمسؤولىة الءءماعىة, وءشءىء الءءماعى, والرصد الءءماعى.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga detik ini. Media masa, baik elektronik maupun cetak, seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan. Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk –beluk yang terkait dengan kepemimpinan.

Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi (Bass, 1990), dalam Menon, (2002:44) demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya diprediksikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku organisasi.

Menurut Riyanti (2014) adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan maka karyawan akan lebih semangat dalam menjalankan tugas, kewajibannya dan mempunyai harapan terpenuhinya kebutuhan. Melalui gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi kondisi perusahaan maka karyawannya akan lebih semangat dalam menjalankan tugas,

kewajibannya dan mempunyai harapan terpenuhinya kebutuhan tersebut. Jika gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi dalam perusahaan, maka akan membuat iklim kerja menjadi kondusif dan pada akhirnya akan memberi motivasi yang tinggi bagi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam mencapai target.

Dalam organisasi ada dua pihak yang saling tergantung dan merupakan unsur utama dalam organisasi yaitu pemimpin sebagai atasan, dan pegawai sebagai bawahan (Mulyadi dan Rivai, 2009:332).

Kepemimpinan cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas, dan internal motivasi para bawahan dengan persuasive, hal itu semua diperoleh karena kecakapan, kemampuan, dan perilaku pemimpin tersebut. Menurut Malayu, (2006:169) gaya kepemimpinan dapat di perincikan atas beberapa , yaitu sebagai berikut : (1) Kharisma. (2) Paternalistis dan Maternalistis. (3) Militerlistik. (4) Otokratis. (5) Laisser faire. (6) Demokratis.

Rivai (2006) mengemukakan bahwa kepemimpinan demokratis ditandai dengan adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Dibawah kepemimpinan demokratis bawahan cenderung bermoral tinggi, dapat bekerja sama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri.

Menurut Siagian (2003:27) tipe yang demokratis adalah seseorang pemimpin yang demokratik dihormati dan disegani dan bukan ditakuti karena perilakunya dalam kehidupan organisasional. Perilakunya mendorong para bawahanya

menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreativitasnya. Dengan sungguh-sungguh ia mendengarkan pendapat, saran, dan bahkan kritik orang lain terutama bawahannya.

Menurut Munawar (2008) kepemimpinan yang demokratis ditujukan dengan adanya partisipasi atau ikut sertanya kelompok dalam penentuan tujuan, setiap pemikiran dari anggotanya dihargai dalam setiap pemecahan persoalan-persoalan, oleh karena itu kepemimpinan yang demokratis mendorong lahirnya inisiatif dari pada yang dipimpin.

Menurut Robbins dan Coulter (2002), gaya kepemimpinan demokratis mendeskripsikan pemimpin yang cenderung mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong partisipasi karyawan dalam menentukan bagaimana metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai, dan memandang umpan balik sebagai suatu kesempatan untuk melatih karyawan.

Menurut Kadarisman, tipe kepemimpinan yang demokratis diperincikan atas beberapa unsur, yaitu sebagai berikut : (1) Partisipasi Sosial (*Social Partisipation*). (2) Tanggung Jawab Sosial (*Sosial Responcibility*). (3) Dorongan Sosial (*Social-Support*). (4) Pengawasan Sosial (*Social Control*).

Dari hasil paparan diatas maka kepemimpinan adalah fondasi terpenting dalam sebuah Negara, lembaga dan organisasi. Kepemimpinan berbicara tentang bagaimana seseorang dapat mempengaruhi, menginspirasi dan bagaimana seseorang bisa membuat orang lain mau belajar ekstra dengan ikhlas. Banyak

orang mengatakan, kemampuan memimpin berhubungan dengan bakat, tetapi yang pasti, kepemimpinan adalah keterampilan yang perlu dilatih bukan hanya dipelajari ilmu dan teorinya.

PT. PLN (Persero) Blega adalah perusahaan yang bergerak dalam pendistribusian aliran listrik dari jaringan tegangan menengah, tegangan rendah hingga layanan kerumah pelanggan Adapun Sub Unit Pelaksana atau UP/UJ/UPJ yang ada di Wilayah kerja APJ Pamekasan salah satunya di antaranya adalah PT.PLN (Persero) Blega Madura.

Unit ini dipimpin oleh seorang Manager yang dibantu oleh 2 Supervisor yaitu Supervisor bagian Teknik dan Supervisor Administrasi dan Pelayanan Pelanggan. PT. PLN (Persero) Blega memiliki jumlah karyawan kurang lebih 40 orang, dimana karyawan tetap berjumlah 7 orang dan karyawan honorer 33 orang bagian teknik. Untuk tugas dari setiap karyawan tetap berbeda dan tugas dari setiap karyawan honorer bisa dikatakan sama. Setiap karyawan mempunyai tugas masing-masing antara lain sebagai Supervisor Adm & PP, Staf Adm & PP, Supervisor Teknik, dan Staf Teknik. Untuk tingkat jenjang pendidikan karyawan tetap untuk saat ini SMA (Sekolah Menengah Atas) Sederajat dan S1, jenjang pendidikan karyawan honorer untuk saat ini SMP (Sekolah Menengah Pertama) Sederajat, SMA (Sekolah Menengah Atas) dan SMK (Sekolah Menengah Kejurusan)

Dari hasil penelitian awal yang dilakukan peneliti saat melaksanakan PKL (Praktek Kerja Lapangan) pada PT.PLN (Persero) Blega Madura, peneliti

mengamati perusahaan memiliki sosok pemimpin yang sangat disegani dan dihormati oleh setiap karyawan. Dalam kepemimpinannya beliau selalu memberi motivasi dan ajakan untuk maju terhadap karyawannya. Pemimpin memberikan banyak informasi kepada para bawahannya dan mengajak para bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan atau tujuan dari PT.PLN (Persero) Blega.Madura.

Keikutsertaan bawahannya dalam pengambilan keputusan akan memberikan sikap para bawahan rasa tanggungjawab yang lebih besar dalam pelaksanaan keputusan yang diambil, karena keputusan yang diambil adalah keputusannya juga. Dengan demikian dalam pelaksanaan setiap keputusan tidak dirasakan sebagai kegiatan yang dipaksakan, melainkan sebagai pendorong untuk mensukseskannya sebagai tanggung jawab bersama.

Sesuai dengan hasil penelitian awal bahwasanya pemimpin selalu memberikan motivasi, ajakan untuk maju, selalu memberikan informasi, selalu mengajak bawahan dalam pengambilan keputusan, dan mau menerima saran dari bawahannya.

Berdasarkan kondisi diatas maka peneliti ingin mengetahui lebih lanjut tentang analisis gaya kepemimpinan pada PT. PLN (Persero) Blega Madura dengan menggunakan pendekatan kualitatif yang berbentuk studi kasus (*case studies*) yang mana untuk memperoleh pengertian yang mendalam mengenai situasi dan objek yang diteliti

Dari kondisi di atas maka peneliti tertarik untuk menggali Analisis Gaya Kepemimpinan pada PT. PLN (Persero) Blega Madura, yang dijadikan sebagai tolak ukur kesuksesan dalam memimpin lembaga ini.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan diatas maka dapatlah dirumuskan masalah utama yang terkait dalam tukisan ini, sebagai berikut :

Bagaimana gaya kepemimpinan pada PT.PLN (Persero) Blega Madura ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui gaya kepemimpinan pada PT. PLN (Persero) Blega Madura.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademik

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi kajian dan memberi sumbangsi dalam pengembangan ilmu manajemen baik dalam maupun diluar Lembaga Perguruan Tinggi.

2. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk memperluas wawasan dan menganalisis masalah-masalah aktual yang terjadi khususnya yang berhubungan dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia

3. Bagi Instansi

Penelitian ini dapat digunakan oleh instansi sebagai bahan masukan untuk memperbaiki kinerja karyawan dimasa yang akan datang.

4. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan sebagai salah satu referensi atau sebagai bahan perbandingan untuk masalah-masalah yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan.

1.5 Batasan Penelitian

Gaya kepemimpinan yang akan dibahas peneliti adalah kepemimpinan demokratis. Dikarenakan pada PT. PLN (PERSERO) BLEGA MADURA memiliki sosok pemimpin yang sangat disegani dan dihormati oleh setiap karyawan. Dalam kepemimpinannya beliau selalu memberi motivasi dan ajakan untuk maju terhadap karyawannya. Pemimpin memberikan banyak informasi kepada pada bawahannya dan mengajak para bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan atau tujuan dari PT.PLN (Persero) Blega.Madura.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya sangat penting untuk diungkapkan, karena dapat dipakai sebagai bahan informasi dan bahan acuan yang sangat berguna.

Penelitian terdahulu yang ditulis oleh Fatmawati (1997) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Koperasi Puskopad Malang”. Menggunakan variable Supportive leadership (X1), Participate leadership (X2), serta Delegating leadership (X3). Menunjukkan bahwa ketiga variable bebas tersebut berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, Sedangkan gaya kepemimpinan supportif adalah variable yang berpengaruh paling dominan sebesar 35,92%.

Penelitian yang ditulis oleh Kartina (2011) yang berjudul “Analisis Gaya Kepemimpinan Lurah Batu IX Kecamatan Tanjungpinang Timur”. Jenis Penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif kualitatif. Dalam penelitian ini diperoleh 17 orang responden yang merupakan keseluruhan pegawai yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Tidak Tetap (PTT) yang berada di kantor Kelurahan Batu IX kota Tanjungpinang. Dari 17 responden dapat penulis jabarkan 7 indikator pertanyaan mengenai gaya kepemimpinan untuk melihat gaya kepemimpinan mana yang lebih dominan yang menjadi ciri khas dari gaya kepemimpinan Lurah Batu IX dan dari data-data tersebutlah maka akan penulis

paparkan hasil penelitian yang akan dijelaskan dalam 3 dimensi penelitian dengan masing-masing indikator penelitian. Berdasarkan hasil analisis terhadap gaya kepemimpinan Lurah Batu IX cenderung kepada gaya kepemimpinan demokratis dimana gaya kepemimpinan demokratis diwarnai dengan usaha mewujudkan dan mengembangkan hubungan manusia (Human Relationship) yang efektif, berdasarkan prinsip saling menghormati dan menghargai antara satu dan lainnya.

Penelitian terhadulu yang ditulis Sukmawati (2010) yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah 3 Tangerang”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang berbentuk studi kasus yang dilakukan untuk memperoleh pengertian yang mendalam mengenai situasi dan makna sesuatu atau objek yang diteliti. Dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara dan observasi maka diperoleh gaya kepemimpinan pada kepala sekolah SMA Muhammadiyah 3 Tangerang adalah gaya kepemimpinan executive dimana memiliki ciri-ciri memberikan semangat yang tinggi kepada bawahan dengan contoh moral yang tinggi, mempertahankan orang lain sesuai dengan sifat masing- masing dan memandang orang sebagai teman kerja yang penting, dapat menjalin hubungan yang baik dengan orang baru dan memandang konflik sebagai hal yang wajar.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Fatmawati (1997) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Koperasi Puskopad Malang	Supportive leadership (X1), Participate leadership (X2), dan Delegating leadership (X3).	Kuantitatif, Regresi (Berganda), Uji Validitas, Reabilitas Instrument.	Secara bersama-sama ketiga variable bebas berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Gaya kepemimpinan suportif adalah variable yang berpengaruh paling dominan sebesar 35,92%.
2	Kartina (2011) "Gaya Kepemimpinan Lurah Batu IX Kecamatan Tanjungpinang Timur"	Kepemimpinan (X1)	Deskriptif Kualitatif	Lurah Batu IX cenderung menggunakan gaya kepemimpinan demokratis
3	Meity Sukmawati (2010) "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah 3 Tangerang"	Kepemimpinan (X1)	Menggunakan pendekatan Kualitatif yang bertentuk studi kasus	Gaya kepemimpinan pada kepala sekolah SMA Muhammadiyah 3 Tangerang adalah gaya kepemimpinan executive

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan masalah yang sangat penting dalam manajemen dan organisasi. Bahkan ada yang mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan jantung atau intinya manajemen dan organisasi. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain yang dimaksud untuk membentuk perilaku yang sesuai dengan kehendak kita.

Sementara itu Kartono (1998:135) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan usaha yang kooperatif dalam mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Pengertian selanjutnya Robert dan Kinieki dalam Nawawi (2006:21) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan upaya mempengaruhi anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara sukarela. Pengertian ini menekankan pada kemampuan pemimpin yang tidak memaksa dalam menggerakkan anggota organisasi agar melakukan pekerjaan atau kegiatan yang mengarah pada tujuan organisasi. Pengertian ini sejalan dengan pendapat yang dikatakan James dan Charlie (1986: p445) bahwa kegiatan mengarahkan berarti mempengaruhi. Sedangkan pengaruh didefinisikan sebagai tindakan yang langsung atau tindakan yang tidak langsung menyebabkan terjadinya perubahan dalam perilaku atau sifat individu atau anggota organisasi. Kesiediaan dan kesungguhan anggota untuk

bergerak mencapai tujuan organisasi harus dibangkitkan dari dalam dirinya sendiri yang disebut motivasi intrinsik.

Menurut Terry dalam (Thoha, 2010) merumuskan kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Hasibuan (2006) kepemimpinan adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam pencapaian tujuan organisasi. Danim (2004) mendefinisikan kepemimpinan adalah setiap tindakan dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pengertian berikutnya dikemukakan oleh Robert (1995: p132) dalam Nawawi (2006:20) yang mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu interaksi antara suatu pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin. Pendapat ini juga menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses dinamis yang dilaksanakan melalui hubungan timbal balik antara pemimpin dan yang dipimpin. Hubungan tersebut berlangsung dan berkembang melalui transaksi antar pribadi yang saling mendorong untuk mencapai tujuan bersama. Dengan kata lain kepemimpinan adalah hubungan interpersonal berdasarkan keinginan bersama. Kepemimpinan bukan suatu akibat atau hasil dari perilaku kelompok, sehingga tanpa ada anggota (pengikut) , maka tidak ada pemimpin. Pemimpin yang kuat adalah yang didukung oleh seluruh anggota organisasinya.

Tidak mudah memberikan definisi kepemimpinan yang sifatnya universal dan diterima semua pihak yang terkait dalam kehidupan organisasional, termasuk organisasi bisnis. (Siagian dalam Edy Sutrisno,2009), mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi mungkin tidak disenanginya.

Terry (dalam Edy Sutrisno,2009), menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Secara luas kepemimpinan diartikan sebagai usaha yang terorganisasi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, material, dan finansial guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (zainul dalam Edy Sutrisno, 2009).

Anoraga dalam Edy Sutrisno,(2009), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan tersebut.

Salah satu tantangan yang cukup berat yang dihadapi seorang pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya.

Seringkali menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memerhatikan

keadaaa yang ada pada bawahannya. Hal ini akan jelas menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi. (Anoraga, 1992)

Jika definisi itu disimak dengan cermat akan terlibat paling sedikit tiga hal, yaitu :

- a. Dari seseorang yang menduduki jabatan pemimpin dituntut kemampuan orang tertentu yang tidak dimiliki oleh SDM lainnya dalam organisasi.
- b. Keikutsertaan sebagai elemen penting dalam menjalankan kepemimpinan.
- c. Kemampuan mengubah “egosentrisme” para bawahan menjadi “organisasi-sentrisme”

Dari sudut manajemen, seorang pemimpin harus mampu menetapkan setiap tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi atau perusahaan, dalam konteks ini seorang pemimpin harus mampu merancang taktik dan strategi yang tepat. Dengan adanya taktik dan strategi yang tepat tersebut, maka langkah yang akan ditempuh oleh organisasi akan berjalan lebih efisien dan efektif dalam hal penggunaan anggaran.

Selain mampu membuat taktik dan strategi yang jitu, seorang pemimpin juga dituntut untuk mengambil keputusan yang cepat dan tepat. Sebab, terlambat dalam mengambil keputusan dapat merugikan organisasi mengingat disamping kita banyak para pesaing, demikian juga salah. dalam mengambil keputusan tentunya harus berhadapan dengan sejumlah konsekuensi seperti dan, waktu dan tenaga. Apabila seorang pemimpin ingin mencapai tujuannya, dengan efektif, maka harus mempunyai wewenang untuk memimpin para bawahannya dalam usaha mencapai tujuan tersebut. Wewenang ini disebut sebagai wewenang kepemimpinan, yang

merupakan hak untuk bertindak atau untuk mempengaruhi tingkah laku orang yang dipimpinnya.

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan kepemimpinan merupakan perilaku dan kemampuan yang digunakan oleh seseorang pemimpin dalam membimbing, mempengaruhi, dorongan dan mengarahkan orang-orang yang dipimpin supaya mereka mau melaksanakan tugas dengan penuh semangat dan membangkitkan kerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.2.1.1 Pentingnya kepemimpinan dalam organisasi.

Dapat kita bayangkan seandainya suatu pasukan tempur yang sedang berperang tanpa seorang pemimpin yang teratur, menggerakkan, mengarahkan dan memotivasi anak buahnya. Begitu juga seandainya hal itu yang terjadi dalam suatu organisasi, namun itu tidak mungkin terjadi, sebab organisasi terbentuk dari sekumpulan orang yang bekerjasama dan saling mengakui adanya atasan (pemimpin) dan bawahan serta pembagian tugas untuk mencapai suatu tujuan.

Jadi adanya pemimpin dan aktifitas kepemimpinan itu sangat penting dalam suatu organisasi, dimana pentingnya pemimpin dan kepemimpinan yang baik itu dapat diuraikakn sebagai berikut.

1. sebagai pengatur, pengarah aktifitas organisasi untuk mencapai tujuan .
2. penanggung jawab dan pembuat kebijakan-kebijakna organisasi.
3. Pemersatu dan memotivasi para bawahannya dalam melaksanakan aktifitas organisasi.

4. Pelopor dalam aktifitas manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, pengelolaan sumber daya yang ada.
5. Sebagai pelopor memajukan organisasinya.
6. Dan lain-lain.

2.2.1.2 Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Gaya Kepemimpinan

Dalam melaksanakan aktivitas kepemimpinan, seorang pemimpin tidak seharusnya berperilaku atau memilih gaya kepemimpinannya semuanya sendiri tanpa mempertimbangkan berbagai hal berkaitan dengan keadaan dirinya maupun lingkungannya, baik lingkungan organisasi maupun diluar organisasi.

(Sutarto dalam Ach Mohyi, 2009), mengemukakan berbagai faktor yang mempengaruhi pemilihan gaya kepemimpinan antara lain :

- a) Sifat pribadi pemimpin
- b) Sifat pribadi bawahan
- c) Sifat pribadi semua sesama pemimpin
- d) Struktur organisasi
- e) Tujuan organisasi
- f) Kegiatan yang dilakukan
- g) Motivasi kerja
- h) Harapan pemimpin maupun bawahan
- i) Pengalaman pemimpin maupun bawahan
- j) Adat, kebiasaan, tradisi, budaya lingkungan kerja
- k) Lokasi organisasi (perusahaan) dikota besar, kecil atau desa

- l) Kebijakan atasan
- m) Teknologi, peraturan perundangan yang berlaku
- n) Ekonomi, politik, keamanan yang sedang berlangsung disekitarnya.

2.2.1.3 Fungsi-fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan menurut Siagian (2007:47) mengemukakan lima fungsi kepemimpinan yaitu :

1. Pemimpin sebagai penentu arah, yaitu sebagai penentu arah yang hendak di tempuh oleh organisasi menuju tujuannya sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan segala sarana dan prasarana yang tersedia.
2. Pemimpin sebagai wakil atau juru bicara, yaitu pemimpin merupakan puncak organisasi menjadi wakil dan juru bicara resmi organisasi dalam hubungan dengan berbagai pihak di luar organisasi.
3. Pemimpin sebagai komunikasi yang efektif, yaitu suatu proses pemeliharaan hubungan yang baik ke dalam maupun keluar oleh seorang pemimpin melalui komunikasi baik lisan maupun tertulis.
4. Pemimpin sebagai mediator yang handal, yaitu seorang mediator dalam menyelesaikan situasi konflik yang mungkin timbul dalam satu organisasi, tanpa mengurangi pentingnya situasi konflik dalam hubungan keluar yang dihadapi dan diatasi.
5. Pemimpin sebagai integrator yang aktif, yaitu kepemimpinan berfungsi sebagai penyatu dari berbagai individual dan kelompok yang berbeda pola pikir dan cara bertindak yang berkotak-kotak menuju pada tujuan bersama.

2.2.1.4 Ruang Lingkup Kepemimpinan

Pada hakekatnya ruang lingkup kepemimpinan, yaitu

Teori kepemimpinan merupakan hal-hal yang berkaitan dengan latar belakang sejarah, sebab-sebab timbulnya kepemimpinan, syarat-syarat bagi seorang pemimpin, fungsi dan peranan seorang pemimpin : teknik kepemimpinan yaitu membicarakan etika gaya profesi bagi setiap pemimpin, tentang teknik-teknik dan hal-hal yang harus diperhatikan sebagai pemimpin didalam organisasi.

2.2.1.4.1 Gaya Kepemimpinan

Pelaksanaan kepemimpinan cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipan, loyalitas, dan internal motivasi para bawahan dengan cara persuasif, hal ini semua akan diperoleh karena kecakapan, kemampuan, dan perilaku pemimpin tersebut. Menurut Malayu, 2006 :169 ada beberapa gaya, diantaranya:

a. **Gaya Kepemimpinan Kharisma**

Tipe kepemimpinan ini memiliki kekuatan energi, daya tarik dan pembawaan yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan dapat di percaya. Memiliki inspirasi, keberhasilan dan berkeyakinan teguh pada pendirian sendiri.

Adapun pengertian kepemimpinan kharisma menurut Sihotang (2007) mengemukakan tipe seorang pemimpin yan sangat dikagumi dan ditaati oleh para pengikutnya tanpa mengetahui dengan jelas apa alas an

mereka mengagumi pemimpin tersebut. Seorang yang bertipe kharimatik biasanya hanya dari penampilan dan pidatonya yang singkat sekalipun sudah dapat mempengaruhi banyak orang yang kemudian secara spontan bersedia menjadi pengikutnya secara nasional bahkan internasional dari dunia.

b. Gaya Kepemimpinan Paternalistis dan Maternalistis

Tipe paternalistis selalu menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak atau belum dewasa. Terlalu bersikap melindungi dan jarang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil keputusan sendiri. Sedangkan untuk kepemimpinan tipe maternalistis memiliki ciri yang hampir mirip dengan paternalistis. Namun yang membedakan adalah sikap terlalu melindungi yang menonjol, disertai dengan kasih sayang yang berlebihan.

c. Gaya Kepemimpinan Militeristik

Perlu dipahami bahwa tipe militeristik itu berbeda dengan kepemimpinan organisasi militer. Sifat dari pemimpin yang militeristik antara lain lebih banyak menggunakan sistem perintah terhadap bawahannya dan seringkali kurang bijaksana. Menghendaki kepatuhan mutlak dari bawahan. Menyenangi formalitas, menuntut adanya disiplin keras dan komunikasi yang berlangsung searah yang juga merupakan sifat dari pemimpin militeristik.

d. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Sifat dari pemimpin yang otokratis adalah memberikan perintah-perintah yang dipaksakan dan diharuskan dipatuhi. Tidak pernah memberikan informasi secara detail tentang rencana-rencana yang akan datang. Setiap perintah dan kebijakan ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya. Semua pujian dan kritikan terhadap segenap anak buah diberikan atas pertimbangan pribadi pemimpin sendiri.

Sihotang (2007:262) mengemukakan kepemimpinan otokratis adalah pemimpin yang beranggapan bahwa dirinya berkuasa absolut dan dirinya dapat melakukan apa saja sesuka hatinya dalam organisasi tanpa konsultasi dan pertimbangan dari para bawahannya.

e. Gaya Kepemimpinan Laisser faire

Tipe Kepemimpinan Laisser faire praktis tidak memimpin. Dia memberikan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikit pun dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggungjawab harus dilakukan oleh bawahan sendiri. Pemimpin Laisser faire biasanya tidak memiliki keterampilan teknik.

Sementara itu Winardi (2007 : 64) mengemukakan kepemimpinan Laisser faire adalah pemimpin yang memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada bawahan dalam melakukan aktivitas.

Nawawi (2006:147) mengatakan bahwa Kepemimpinan Laisser faire adalah tipe kepemimpinan yang pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasinya mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing, dengan sesedikit mungkin pengarahan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi. Pemimpin memberikan sedikit dukungan untuk melakukan usaha secara keseluruhan. Kebebasan anggota kadang-kadang dibatasi oleh pemimpin dengan menetapkan tujuan yang harus dicapai disertai parameter-parameternya.

f. Gaya Kepemimpinan Demokrati

Kepemimpinan demikratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terhadap koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demikratis ini bukan terletak pada “person atau individu pemimpin”, akan tetapi kekuatan justru terbalik pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok.

2.2.2 Kepemimpinan Demokratis

1. Pengertian Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh.

Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik, kekuatan kepemimpinan demokratis tidak terletak pada pemimpinnya akan terletak pada partisipasi aktif setiap warga kelompok.

Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu, mau menderngarkan nasehat dan sugesti bawahan. Bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing. Mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat.

Ciri-ciri kepemimpinan demokratis adalah sebagai berikut :

- a. Dalam proses penggerakkan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia adalah makhluk bermulia di dunia.
- b. Selalu berusaha mengorganisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari para bawahannya.
- c. Senang menerima saran, pendapat bahkan kritik dari bawahannya.
- d. Selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses dari padanya,
- e. Selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan kerja tim dalam usaha mencapai tujuan
- f. Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin,

- g. Para bawahannya dilibatkan secara aktif dalam menentukan nasib sendiri melalui peran sertanya dalam proses pengambilan keputusan.

Tipe demokratis menempatkan manusia sebagai faktor terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi. Filsafat demokratis yang mendasari pandangan tipe dan semua gaya kepemimpinan ini adalah pengakuan dan penerimaan bahwa manusia merupakan makhluk yang memiliki harkat dan martabat yang mulia dengan hak asasi yang sama. Dengan filsafat demokratis tersebut diimplementasikan nilai-nilai demokratis didalam kepemimpinan menurut Nawawi (2003), yang terdiri dari :

1. Mengakui dan menghargai manusia sebagai makhluk individual, yang memiliki perbedaan kemampuan antara yang satu dengan yang lain, tidak terkecuali diantara para anggota dilingkungan sebuah organisasi.
2. Memberikan hak dan kesempatan yang sama pada setiap individu sebagai makhluk sosial dalam mengekspresikan dan mengaktualisasikan diri melalui persentasi masing-masing di lingkungan organisasi sebagai sebuah masyarakat kecil.
3. Memberikan hak dan kesempatan yang sama pada setiap individu untuk mengembangkan kemampuannya yang berbeda antara satu dengan yang lain, dengan menghormati nilai-nilai atau norma-norma yang mengaturnya sebagai makhluk normative di lingkungan organisasi masing-masing.

4. Menumbuhkan dan mengembangkan kehidupan bersama dalam kebersamaan melalui kerjasama melalui yang saling mengakui, menghargai dan menghormati kelebihan kekurangan setiap individu sebagai anggota organisasi.
5. Memberikan perlakuan yang sama pada setiap individu sebagai anggota organisasi untuk maju dan mengembangkan diri dalam persaingan yang fair dan sehat (jujur dan sportif).
6. Memikulkan kewajiban dan tanggung jawab bersama dalam menggunakan hak masing-masing untuk mewujudkan kehidupan bersama yang harmonis.

Nilai-nilai demokratis itu dalam kepemimpinan tampak dari kebijakan yang orientasinya pada hubungan manusiawi, berupa perlakuan yang sama tidak membeda-bedakan anggota organisasi atau dasar warna kulit, rasa, kebangsaan, agama, situasi social ekonomi dan lain-lain.

Para pemimpin atau gaya kepemimpinan demokratis selalu berusaha untuk memanfaatkan kelebihan anggota organisasi melalui kebebasan menyampaikan gagasan atau ide, pendapat, kreativitas, inovasi, kritik, saran dan lain-lain yang dilakukan secara tanggung jawab. Di dalam kebebasan itu, setiap anggota organisasi tidak dapat lepas dari ikatan peraturan yang dibuat dari kesepakatan bersama, agar hak dan kewajiban dapat dipenuhi, tanpa mengganggu hak dan kewajiban anggota yang lain. Dengan kata lain pemimpin dalam kepemimpinan demokratis di lingkungan sebuah organisasi menunjukkan perilaku mampu dan berusaha mengikutsertakan anggota organisasinya sebagai bawahan secara aktif

sesuai wewenang dan tanggungjawab masing-masing. Menurut Sondang (1989, h.18) dalam Nawawi (2006:136) mengatakan tipe kepemimpinan yang tepat bagi seorang pemimpin adalah tipe yang demokratis dengan karakteristik sebagai berikut :

- a. Kemampuan kepemimpinan mengintegrasikan organisasi pada peran dan porsi yang tepat.
- b. Mempunyai persepsi yang holistic.
- c. Menggunakan pendekatan integralistik
- d. Organisasi secara keseluruhan.
- e. Menjunjung tinggi harkat dan martabat bawahan.
- f. Bawahan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan
- g. Terbuka terhadap ide, pandangan dan saran dari bawahan
- h. Teladan
- i. Bersifat nasional dan objektif
- j. Memelihara kondisi kerja yang kondusif, inovatif dan kreatif.

Dimensi gaya kepemimpinan demokratis menurut Kadrisman, tipe kepemimpinan yang demokratis diperincikan menjadi beberapa unsur, yaitu sebagai berikut :

- a. Partisipasi Sosial (*Sosial Partisipation*)

Ikut sertanya yang dipimpin dalam kegiatan kepengurusan. Maksudnya pemimpin dalam pelaksanaan pengambilan keputusan, pemimpin mau

menerima saran dan mengikutsertakan bawahan dalam pengambilan keputusan

b. Tanggung Jawab Sosial (*Sosial Responcibility*)

Memiliki jiwa yang bertanggungjawab dari pada pimpinan dari pada yang dipimpin. Maksudnya sering pemimpin harus memiliki rasa tanggungjawab terhadap bawahan, misalnya tanggung jawab terhadap lingkungan kerja dan keselamatan kerja karyawan.

c. Dorongan Sosial (*Sosial Supprot*)

Adanya dukungan dari pada yang dipimpin terhadap pimpinan. Maksudnya pemimpin selalu memberikan dorongan atau motivasi terhadap para bawahan untuk terus berprestasi dan terus berkarya.

d. Pengawasan Sosial (*Sosial Control*)

Adanya pengawasan yang dilakukan oleh yang dipimpin terhadap pimpinan. Makdusnya pemimpin selalu memberikan pengawasan terhadap bawahan dalam melaksanakan suatu tugas atau yang berhubungan dengan perusahaan.

Kepemimpinan yang demokratis ditunjukkan dengan partisipasi atau ikut sertanya kelompok dalam penentuan tujuan, setiap pemikiran dari anggotanya dihargai dalam setiap pemecahan persoalan-persoalan, oleh karena itu kepemimpinan yang demokratis mendorong lahirnya inisiatif dari karyawan.

Gaya kepemimpinan demokratis selalu berpihak pada kepentingan anggota, tdiak mementingkan pendirian sendiri akan tetapi dalam

kepemimpinan demokratis segala sesuatu permasalahan dan keputusan dilakukan dengan musyawarah untuk kepentingan umum, serta mau mendengarkan saran dari bawahan.

Demikian keberhasilan seorang pemimpin menurut tipe ini dapat dilihat dari apa yang dilakukan terhadap anggota organisasi atau bawahannya. Dari perilaku atau gaya kepemimpinan terlihat mempertimbangkan, dan inspirasi bawahan atau anggota organisasi.

2.2.3 Kepemimpinan Demokratis Dalam Islam

Pada hakikatnya setiap manusia adalah seseorang pemimpin dan setiap orang akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Manusia sebagai pemimpin minimal harus mampu memimpin dirinya sendiri. Dalam lingkungan organisasi harus ada pemimpin yang secara ideal dipatuhi dan disegani oleh bawahannya.

Kepemimpinan dalam Al-Qur'an disebut dengan istilah imamah, pemimpin dengan istilah imam. Al-Qur'an mengkaitkan kepemimpinan dengan hidayah dan pemberian petunjuk pada kebenaran. Seorang pemimpin tidak boleh melakukan kezaliman, dan tidak pernah melakukan kezaliman dalam segala tingkah kezaliman; kezaliman dalam keilmuan dan perbuatan kezaliman dalam mengambil keputusan dan aplikasinya.

Pemimpin dalam islam mempunyai beberapa ciri, diantaranya:

- a. Niat yang ikhlas
- b. Laki-laki
- c. Tidak meminta jabatan
- d. Berpegang dan komitmen pada hukum Allah
- e. Memutuskan perkara dengan adil
- f. Senantiasa ada ketika diperlukan
- g. Menasehati rakyat
- h. Tidak menerima hadiah
- i. Mencari pemimpin yang baik
- j. Lemah lembut
- k. Tidak meragukan rakyat
- l. Terbuka untuk menerima idea dan kritikan

Dalam pandangan islam kepemimpinan tidak jauh berbeda dengan modal kepemimpinan pada umumnya, karena prinsip-prinsip dan sistem-sistem yang digunakan terdapat beberapa kesamaan. Kepemimpinan dalam islam pertama kali dicontohkan oleh Rasulullah SAW, Kepemimpinan Rasulullah tidak bisa dipisahkan dengan fungsi kehendaknya sebagai pemimpin spiritual. Prinsip dasar kepemimpinan beliau adalah keteladanan

Dalam kepemimpinannya mengutamakan uswatun hasanah pemberian contoh kepada para sahabatnya yang dipimpin. Rasulullah

memang mempunyai kepribadian yang sangat agung, hal ini seperti yang digambarkan pada al Qur'an.

Surat Al-Qalam Ayat 4 :

وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ

Artinya: “ Dan sesungguhnya kamu benar-benar berbudi pekerti yang agung”.

Seorang pemimpin sebagai individu yang menjadi bagian dari mereka haruslah mempunyai keyakinan atau keimanan yang sama terhadap kelompok atau organisasi yang dipimpinnya, dan mengharuskan dirinya untuk mengikuti kehendak dirinya. Agar semua dapat terwujud dengan baik, maka seorang pemimpin yang baik harus mempunyai beberapa karakter dasar yang menghiasi dirinya. Karakter-karakter antara lain:

1. Beriman
2. Ikhlas
3. Yakin dan Bertawakal
4. Berilmu Pengetahuan dan Mau Belajar
5. At-Tarbiyah Atau Berjiwa Pendidik
6. Al-Hilm (Murah Hati atau Santun)
7. Berkelakuan Baik
8. Memiliki Kasih Sayang atau Keramahan
9. Berkeadilan
10. Bersabar dan Mampu Menahan Penderitaan

➤ Hakekat Pemimpin

Menurut (Mujammi Abd, Musyfie) dalam Fathi (2007) kepemimpinan bukan kekuasaan, bukan jabatan dan kewenangan yang mesti dibanggakan. Kepemimpinan bukan pula barang dagangan yang dapat diperjual belikan. Hakekat kepemimpinan dalam pandangan Islam adalah amanah yang harus dijalankan dengan baik dan dipertanggungjawabkan bukan saja di dunia tapi juga dihadapan Allah nanti di akhirat. Kepemimpinan yang tidak dijalankan secara profesional dan proposional adalah penghinaan terhadap Allah dan Rasul-Nya.

Fenomena perbuatan dan bahkan transaksi jual beli kepemimpinan seperti yang sering kita saksikan di panggung politik dewasa ini, adalah bukti kurangnya kesadaran kita untuk melahirkan pemimpin yang benar-benar menjaga amanah dan berorientasi pada kemaslahatan ummat. Setiap kata adalah memiliki potensi untuk menjadi pemimpin, seperti yang dikatakan oleh hadis Rasulullah, namun tidak semua orang bisa untuk menjadi pemimpin, karena tanggung jawabnya yang berat dan kompleks. Menjadi pemimpin tidak otomatis seseorang menjadi yang terbaik dan bisa segalanya, tetapi pemimpin masih butuh koreksi dari siapapun sebagai dukungan dari semua komponen ummat.

➤ Urgensi Kepemimpinan

Dalam kehidupan social keagamaan kepemimpinan adalah suatu yang sangat urgen dalam mencapai cita-cita bersama. Hampir tidak kita dapatkan dalam sejarah kehidupan manusia ada suatu pekerjaan dan sebuah cita-cita benar yang dapat dicapai tanpa kepemimpinan. Oleh karena itu dalam menata kehidupan

manusia yang dinamis dan interaktif sudah pasti dituntut adanya seorang pemimpin yang bertugas melaksanakan, memandu dan membawa pekerjaan itu kearah tercapainya sasaran.

Allah mengutus Rasul-Nya hakekatnya untuk memimpin ummat agar dapat keluar dari kegelapan menuju cahaya kehidupan. Dengan adanya kepemimpinan, suatu ummat atau komunitas akan selalu eksis dan berkembang menuju kebaikan dan reformasi.

Surat An-Nahl ayat 36 :

وَلَقَدْ بَعَثْنَا فِي كُلِّ أُمَّةٍ رَسُولًا أَنِ اعْبُدُوا اللَّهَ وَاجْتَنِبُوا الطَّاغُوتَ ۗ
فَمِنْهُمْ مَنْ هَدَى اللَّهُ وَمِنْهُمْ مَنْ حَقَّتْ عَلَيْهِ الضَّلَالَةُ ۗ فَسِيرُوا فِي
الْأَرْضِ فَانظُرُوا كَيْفَ كَانَ عَاقِبَةُ الْمُكذِّبِينَ

Artinya

Dan sesungguhnya Kami telah mengutus rasul pada tiap-tiap umat (untuk menyerukan): "Sembahlah Allah (saja), dan jauhilah Thaghut itu", maka di antara umat itu ada orang-orang yang diberi petunjuk oleh Allah dan ada pula di antaranya orang-orang yang telah pasti kesesatan baginya. Maka berjalanlah kamu dimuka bumi dan perhatikanlah bagaimana kesudahan orang-orang yang mendustakan (rasul-rasul).

Begitu urgennya kepemimpinan itu, sehingga Rasulullah SAW. Memerintahkan kepada kita untuk mengangkat seorang pemimpin walaupun dalam komunitas yang paling kecilpun dan sasarannya sangat sederhana.

Selain itu para ulama islam juga telah memberikan perhatian yang serius dan khusus terhadap masalah kepemimpinan, karena mereka meyakini bahwa kepemimpinan adalah salah satu daya dukung agama.

➤ Tugas Kepemimpinan

Dalam sejarah kepemimpinan islam banyak istilah yang dipakai untuk menyebut seorang pemimpin. Istilah yang dipakai itu sebenarnya mencerminkan tugas yang seharusnya dijalankan oleh seorang pemimpin.

➤ Fungsi Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam islam memiliki fungsi, baik yang bersifat strategis maupun yang bersifat operasional. Fungsi strategisnya pemimpin ini sebagai berikut:

1. Fasilitator yang membantu tercapainya sasaran dan tujuan jamaah.
2. Dinamisator yang menggerakkan dan memotori jama'ah menuju sasaran yang akan dicapai
3. Moral force atau kekuatan moral yang membantu menjaga kohesi jama'ah dan menyelesaikan konflik serta perselisihan yang mungkin terjadi di dalam jama'ah.

Sedangkan fungsi operasionalnya pemimpin itu sebagai:

1. Operasiator yang mengorganisir dan mengatur relasi dan keterkaitan antar individu atau kelompok yang ada dalam jama'ah.

2. Manajer, yang memenej berbagai potensi yang ada dalam jama'ah untuk kemudian dimanfaatkan untuk mencapai tujuan jama'ah.
3. Administrator yang menata, menjaga, mengevaluasi hasil-hasil yang sudah dicapai oleh jama'ah untuk mencapai tujuan yang lebih jauh lagi.

➤ **Karakter Pemimpin Yang Efektif**

Seorang pemimpin akan efektif dalam menjalankan tugasnya apabila memenuhi karakteristik berikut ini :

1. Memiliki sasaran yang jelas dan yakin bahwa dirinya mampu melaksanakan. Keyakinan itu kemudian ditrasformasikan kepada orang yang dipimpinnya. Dengan memperlihatkan kepada mereka usaha dan motivasi yang kuat secara kontinu mereka akan tambah semangat, yang akhirnya produktivitas kerja jama'ah semakin meningkat.
2. Tenang dan mampu menahan diri, apapun yang dihadapi seorang pemimpin, dia harus tenang dan menahan diri, hal ini dicontohkan oleh Abu Bakar RA, ketika mendengar wafatnya Rasulullah SAW. Beliau segera mendatangi rumah Rasulullah SAW. Dan membuka tabir yang menutup wajahnya lalu menciumnya sambil berkata : “ alangkah indahny kematianmu, sama seperti keindahan hidupmu”, lalu di tutup lagi wajahnya, kemudian beliau keluar menemui orang-orang dan menyampaikan pidato,” wahai sekalian manusia, barang siapa yang menyembah Muhammad maka sesungguhnya beliau sudah meninggal

dunia, dan barang siapa yang menyembah Allah, maka sesungguhnya Allah maha hidup dan tidak pernah mati”.

3. Bertanggung jawab, artinya seorang pemimpin harus merasa bahwa apa yang dilakukan itu adalah amanah dari Allah dan dari ummat, sehingga mendorongnya untuk melaksanakan kepemimpinannya dengan baik. Karakteristik ini akan memberikan kontribusi keyakinan kepada ummat yang dipimpinnya akan kemampuan pimpinannya dan menciptakan wibawa pada ummat, yang kemudian mengantarkannya sebagai top figure dan modal force di tengah-tengah masyarakat yang dipimpinnya.
4. Menggenali staf dan aggotanya, hal ini karena akan memberi pengaruh yang sangat besar pada penciptaan keselarasan dalam berkerjasama dan akan memberikan motivasi kepada anggotanya untuk bekerja lebih baik dan berinovasi. Mengenal mereka juga akan menciptakan keterbukaan dan transparansi antara pemimpin dan yang dipimpin.
5. Cekatan dan inovatif (mubadarah dan ibdaa'i). Artinya seorang pemimpin yang efektif harus cepat dan tegas dalam mengambil tindakan, karena keragu-raguan dari seorang pemimpin akan berkaitan tidak baik dan menciptakan kecemasan pada bawahannya.

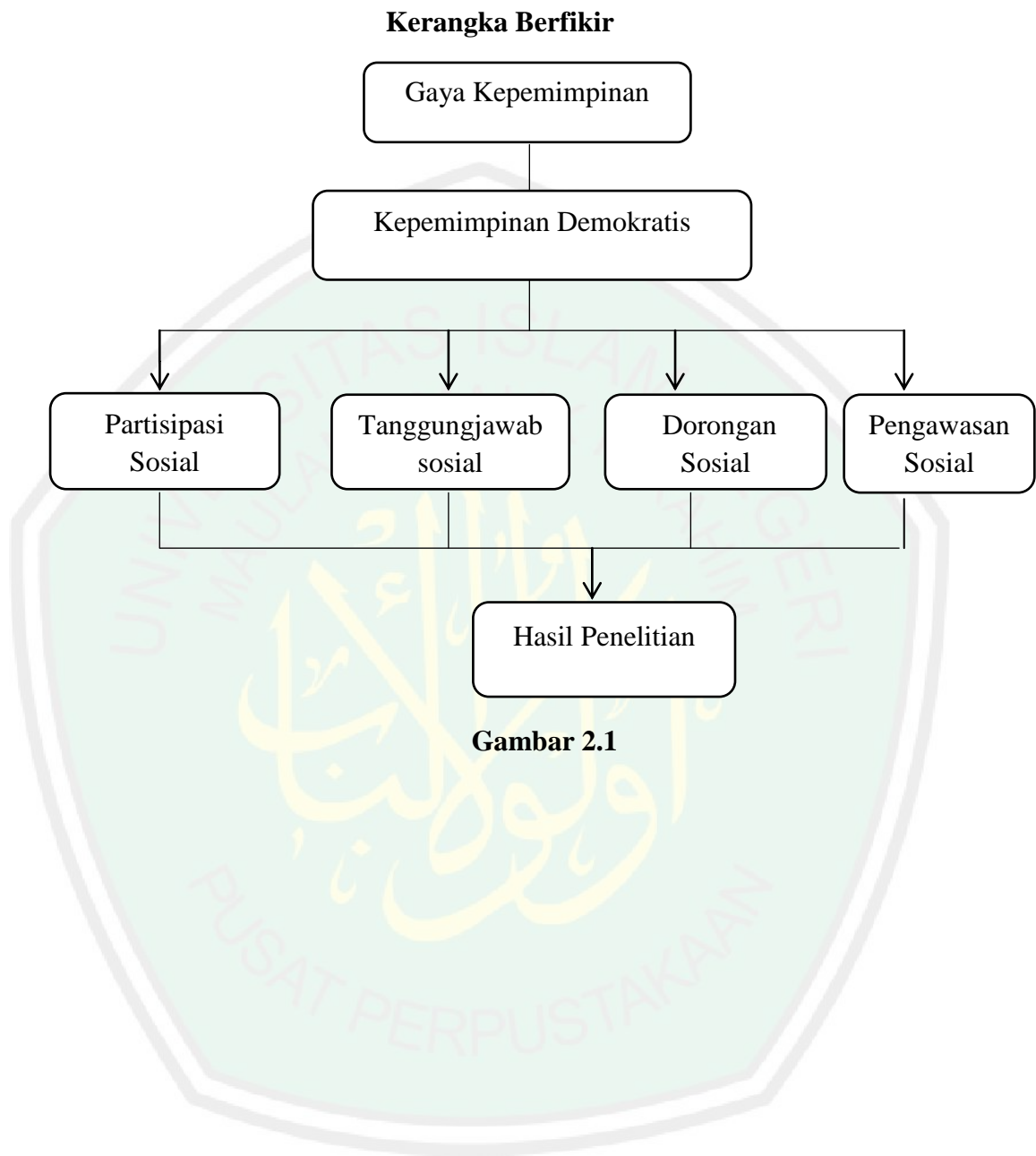
➤ Syarat –syarat Pemimpin

Mengingat tugas dan fungsi kepemimpinan di atas begitu kompleks dan berat, maka untuk menjadi seorang pemimpin diperlukan syarat-syarat tertentu supaya dapat merealisasikan tugas dan fungsinya itu. Syarat-syarat itu diantaranya:

1. Memiliki integritas moral yang tinggi (amanah, shiddiq, adil sabar)
2. Memiliki kecerdasan intelektual (fathanah, bathasan fil ilmi)
3. Komunikatif dan interaktif dengan sesama (tabligh)
4. Memiliki kecerdasan emosional dan kepekaan social
5. Berpenampilan sempurna secara fisik
6. Memiliki keberanian dan tanggung jawab
7. Ditempa dan dilatih dengan pengalaman hidup yang panjang.

2.3 Kerangka Berfikir

Penelitian ini mengacu pada teori yang dikekukakan oleh Kadrinan, yang menjelaskan tentang kepemimpinan demokratis, dan membaginya menjadi beberapa unsur . Unsur-unsur yang ditekankan dalam penelitian ilmiah ini adalah partisipan social (Sosial Partisipation, tanggung jawab social (Sosial Respicibility, dorongan social (Sosial Supprot), dan pengawasan social (Sosial Control). Dari uraian kerangka berfikir konseptual diatas dapat digambarkan pola berfikir sebagai berikut :



Gambar 2.1

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Situs Penelitian

Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah di PT. PLN (Persero) area Pamekasan Unit Pelayanan Jaringan Blega yang berlokasi Jl Raya Blega, Madura No.10. Telp 031-3041220. Fax.031-3042057.

3.2 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Artinya data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka, melainkan data tersebut dari wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi, memo dan dokumen resmi lainnya. Sehingga yang menjadi tujuan dari penelitian kualitatif inilah ingin menggambarkan realita empiric dibalik fenomena secara mendalam, rinci dan tuntas. Oleh karena itu pengguna pendekatan kualitatif dalam penelitian ini adalah dengan mencocokkan realita empiric dengan teori yang berlaku dengan menggunakan metode diskriptif (Moleong,2004:131). Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data yang bersifat induktif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pola generalisasi.

Pertimbangan penulis menggunakan penelitian kualitatif ini sebagai mana yang di ungkapkan oleh Lexy moleong (Moleong, 2004: 138)

1. Menyusun metode kualitatif lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan ganda.
2. Metode ini secara tidak langsung hakiki hubungan antara peneliti dan responden.
3. Metode ini lebih peka dan menyesuaikan diri dengan manajemen pengaruh bersama terhadap pola-pola nilai yang dihadapi.

Adapun jenis penelitian ini adalah pendekatan deskriptif. Metode deskriptif adalah pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat. Penelitian deskriptif masalah dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi tertentu, termasuk tentang hubungan, kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan-pandangan serta proses-proses yang sedang berlangsung dan perpengaruh dari suatu fenomena (Nazir:2003:16).

3.3 Subyek Penelitian

Subyek penelitian adalah subyek yang dituju untuk diteliti oleh peneliti. Jika kita bicara tentang subyek penelitian, sebetulnya berbicara tentang unit Analisi, yaitu subyek yang menjadi pusat penelitian atau sasaran peneliti (Arikunto, 2006:145).

Adapun subyek penelitian yang dipakai oleh peneliti dalam membuat skripsi ini adalah manajer dan karyawan PT. PLN (Persero) area Pamekasan Unit Pelayanan Jaringan Blega yang berlokasi Jl Raya Blega Madura.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua kelompok yakni ; jenis data primer dan sekunder. Jenis data primer adalah data yang langsung di ambil dari lokasi atau lapangan (dari sumbernya) dan masi memerlukan analisi lebih mendalam. Sedangkan jenis data sekunder ialah data yang diperoleh dari bahan kepustakaan yang berkenaan dengan masalah yang diangkat.

1. Data Primer

Data primer adalah data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak perantara) yang secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab permasalahan dalam penelitian (Ruslan, 2004:254).

Yang termasuk data primer adalah data-data yang dihasilkan dari wawancara dan observasi dengan pihak terkait yakni manajer dan karyawan PT. PLN (Persero) Blega Madura.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung yang diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti. Melainkan data yang berupa

studi ke perpustakaan, yaitu dengan jalan mempelajari majalah, Koran, artikel, dan lain sebagainya, atau bisa juga berupa tentang catatan adanya suatu peristiwa, ataupun catatan –catatan yang jaraknya telah “jauh” dari sumber orisinal (Nazir, 1998 :59.)

Yang termasuk data sekunder adalah data-data yang dihasilkan dari dokumen-dokumen yang umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (Data dokumenter).

3.4.2 Sumber Data

Sumber data adalah subyek dari mana saja data dapat diperoleh (Ari Kunto, 2006 : 151).

Dalam penelitian ini, sumber datanya adalah manajer dan karyawan PT. PLN (Persero) Blega, Madura. Dan lebih lanjut dikatakan bahwa, secara garis besar ada tiga jenis data yang biasanya disingkat dengan 3P (Moleong 2001 :112) yaitu :

- a. person (orang) : tempat peneliti bertanya mengenai variable yang diteliti.
- b. Paper (kertas) : dokumen, arsip, pedoman surat keputusan (SK) dan lain sebagainya, tempat penelitian membaca dan mempelajari sesuatu yang berhubungan dengan data penelitian.
- c. Place (tempat) : ruang laboratorium (yang berisi perlengkapan) bengkel kelas dan sebagainya. Tempat berlangsungnya suatu kegiatan yang berhubungan dengan penelitian.

Sumber data utama penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya data tambahan seperti dokumen dan lain—lain, (Moleong, 2001 : 112). Adapun sumber yang digunakan dalam penelitian ini dengan sumber data : data primer, merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara.)

Data Primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian (Indriyantoro, 2002:146). Data ini diperoleh dengan melakukan wawancara dan observasi dengan pihak terkait khususnya pada manajer dan karyawan PT. PLN (Persero) Blega, Madura.

Data Sekunder, merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (Indriyantoro, 2002:147). Data ini diperoleh dari dokumen-dokumen yang umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data kumenter.)

3.5 Teknik Pengumpulan Data.

3.5.1. Teknik Observasi (pengamatan)

Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang utama dalam penelitian kualitatif. Pada observasi ini diharapkan agar peneliti dapat langsung mengamati serta mengetahui apa yang terjadi di lapangan obyek penelitian. Sebagai metode ilmiah bisa diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis tentang fenomena-fenomena yang diselidiki (Hadi, 1991:136).

Observasi juga merupakan suatu pengamatan yang khusus dan yang ditujukan pada satu atau beberapa fase masalah di dalam rangka penelitian, dengan maksimal untuk mendapatkan data yang diperlukan suatu pemecahan yang dihadapi (Asy'ari, 1983:82).

3.5.2 Teknik Wawancara

Wawancara adalah suatu penelitian yang bertujuan mengumpulkan keterangan tentang kehidupan manusia dalam suatu masyarakat serta pendirian-pendirian itu merupakan suatu pembantu utama dari metode observasi (Bungin, 2001:88).

Wawancara adalah teknik dalam upaya menghimpun data yang akurat tentang keperluan melaksanakan proses pemecahan masalah tertentu yang sesuai dengan data, dengan tujuan penelitian dengan cara Tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya dengan penjawab atau respon (Nazir, 1988:234).

Dalam penggunaan data wawancara ini berguna sebagai teknik pengumpulan data, data yang diperoleh peneliti dengan cara Tanya jawab secara lisan dan bertatap muka langsung antara peneliti dan beberapa orang yang diwawancarai.

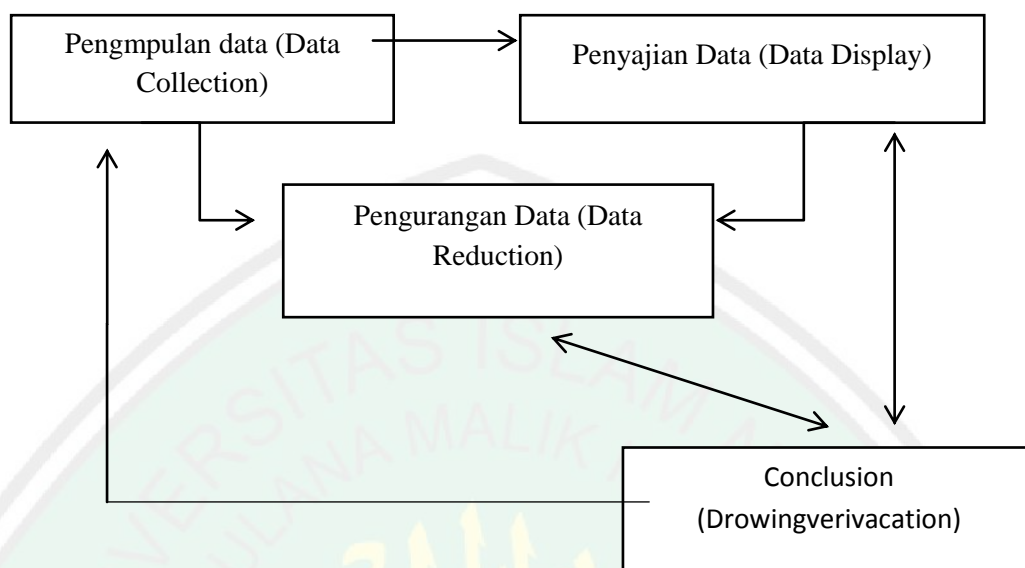
3.5.3 Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang berarti barang tertulis, metodedokumentasi berarti cara pengumpulan data dengan cara mencatat data-data yang sudah ada (Ryanto, 1996:83).

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mengatur urutan data mengorganisasikan kedalam suatu pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan (Moleong, 2005:115). Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode Analisis data kualitatif yang tidak menggunakan perhitungan statistik (non uji statistik) dan terbatas pada perhitungan persentase saja,, akan tetapi dengan menggunakan pemikiran logis untuk menggambarkan, menjelaskan dan menguraikan secara mendalam dan sistematis tentang keadaan yang sebenarnya baru kemudian ditarik kesimpulan sehingga diperoleh suatu pemecahan masalah.

Tahap-tahap analisis data dapat dilakukan dengan beberapa tahapan diantaranya : mengumpulkan data dengan analisis data, hasil pengumpulan data tersebut tentu saja perlu direduksi(*data reduction*), yaitu data dengan mengikhtiarkan hasil pengumpulan data selengkap mungkin dan memilah-milahnya dalam satuan konsep tertentu, kategori tertentu atau tema-tema tertentu. Seperangkat hasil reduksi data juga perlu diorganisasikan ke dalam satu bentuk tertentu (*display data*) sehingga terlihat sosok secara utuh, *display data* tersebut sangat diperlukan untuk memudahkan upaya pemaparan dan penegasan kesimpulan (*conclusion*). Seperti yang ada pada gambar siklus Analisis data yang ada di bawah ini prosesnya tidaklah sekali jadi melainkan berinteraktif secara bolak-balik (Miles & Huberman 1992) dalam Bungin, (2001:70).



Gambar 3.1

Komponen-komponen Analisi Data Model Interaktif

Sumber :Huberman dalam Sugiono (2003:208)

Berdasarkan pendapat tersebut diatas maka langkah-langkah dalam menganalisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Memeriksa data yang telah terkumpul dari hasil wawancara dan dokumentasi dari obyek penelitian, apakah data tersebut sudah lengkap sehingga siap untuk diproses lebih lanjut.
2. Mereduksi data-data yang terkumpul sesuai dengan permasalahan yang sah, yaitu proses pemilihan, penyederhanaan data dan membuat rangkuman inti dari data yang diklarifikasi.
3. Penyajian data berupa teori-teori yang sesuai dengan permasalahan yang ada, yaitu setelah data dianalisis dan diinterpretasi, selanjutnya disajikan dalam bentuk uraian.

4. Penafsiran kembali acara deskriptif.
5. Pengulangan kembali langkah pertama sampai keempat.

3.7 Teknik Keabsahan Data

Teknik keabsahan data merupakan faktor yang menentukan dalam penelitian kualitatif untuk mendapatkan kemantapan validitas data yang didasarkan pada kriteria dasar kepercayaan. Dalam kaitannya dengan validitas data akan dilakukan beberapa langkah, yaitu :

3.7.1 Ketekunan Pengamatan

Teknik ini dimaksudkan untuk menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang sangat relevan dengan persoalan yang sedang dicari, kemudian memusatkan diri pada hal-hal tersebut secara rinci sampai pada suatu titik sehingga pada pemeriksaan tahap awal tampak salah satu atau keseluruhan fakta yang ditelaah. Karena adanya ketekunan pengamatan, maka akan diperoleh kedalaman data yang sesuai dengan diteliti (Sugiono,2006:275)

Dalam teknik ini berusaha untuk mencari dan menemukan ciri-ciri serta unsur-unsur yang lainnya yang sangat relevan dan berkesinambungan dengan penelitian. Oleh karena itu ketekunan pengamatan merupakan suatu bagian penting dalam pemeriksaan atau keabsahan data.

3.7.2 Teknik Triangulasi

Triangulasi adalah untuk pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu atau data yang lain di luar data yang didapat oleh peneliti untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data tersebut (Moelong,2004:178).

Triangulasi yang paling sering dipakai adalah pemeriksaan melalui data lainnya yaitu peneliti berusaha membandingkan dan diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kuantitatif, diantaranya peneliti lakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Membandingkan data hasil pengamatandengan hasil wawancara.
2. Menandingkan data hasil wawancara dengan dokumentasi yang berkaitan.
3. Mebandingkan data hasil pengamatan atau observasi dengan data lain yang berkaitan.

3.7.3 Perpanjangan Keikutsertaan

Dalam penelitian kualitatif ciri khas yang tidak dapat dipisahkan adalah pengamatan berperanserta,mkarena sering terjadi dalam jenis penelitian ini peneliti menghendaki suatu informasi dengan cara mengamati, ingin mengetahui situasi yang sedang terjadi, dan bagaimana pendapat atau minat tentang hal itu. Jadi pengamatan berperansertaan pada adasarnya berarti mengadakan pengamatan dan mendengarkan secara secermat mungkin sampai pada sekecil-kecilnya sekalipun. Hal itu sesuai dengan apa yang diungkapkan Bogdan seperti yang dikutip oleh Lexy mendefinisikan secara tepat pengamatan berperanserta sebagai ppenelitian yang bercirikan interaksi social yang menggunakan waktu cukup lama

antara peneliti dan subyek dalam lingkung penelitian, dan selama itu data yang berbentuk catatan dalam bentuk laporan dikumpulkan secara sistematis data berlaku tanpa gangguan (Moleong,2004:117)



BAB IV

PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1 Paparan Data Dan Hasil Penelitian

4.1.1 Profil PT. PLN (Persero) Blega Madura

Berawal di akhir abad ke 19, perkembangan ketenagalistrikan di Indonesia mulai ditingkatkan saat beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit listrik untuk keperluan sendiri. Antara tahun 1942-1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan-perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang, setelah Belanda menyerah kepada pasukan tentara Jepang di awal Perang Dunia II.

Proses peralihan kekuasaan kembali terjadi di akhir Perang Dunia II pada Agustus 1945, saat Jepang menyerah kepada Sekutu. Kesempatan ini dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh listrik melalui delegasi Buruh/Pegawai Listrik dan Gas yang bersama-sama dengan Pimpinan KNI Pusat berinisiatif menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia. Pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW.

Pada tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU-PLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di

bidang listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang sama, 2 (dua) perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan.

Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.17, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum.

Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang.

PT. PLN (Persero) Blega Madura ialah salah satu PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan yang perseroan terbatas dalam bidang pelayanan listrik. PT. PLN (Persero) Blega Madura merupakan Area Pelayanan dan Jaringan Pamekasan adalah perusahaan yang bergerak dalam pendistribusian aliran listrik dari jaringan tegangan menengah, tegangan rendah hingga layanan kerumah pelanggan. PT. PLN (Persero) Blega Madura bertempat di Jl Raya Blega No.10.

PT. PLN (Persero) Blega Madura ditunjang oleh tenaga- tenaga yang professional di bidangnya serta sarana dan prasarana peralatan yang cukup memindai. Bukanlah mimpi apabila PT. PLN (Persero) Blega Madura dapat menjalankan visi dan misinya, PT. PLN (Persero) Blega Madura akan selalu berusaha merespon atas keluhan-keluhan yang di berikan masyarakat luas.

4.1.2 Visi Dan Misi Visi PT. PLN (Persero)

4.1.2.1 Visi PT. PLN (Persero)

Adalah *“Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang Bertumbuh-kembang, Unggul dan Terpercaya dengan bertumpu pada Potensi Insani”*.

Penjabaran :

a. Diakui

Mencerminkan cita-cita untuk meraih pengakuan dari pihak luar yang menunjukkan bahwa PLN pantas dipandang sebagai Perusahaan Kelas Dunia.

b. Kelas Dunia

1. Menunjukkan kinerja yang melebihi ekspektasi pihak-pihak yang berkepentingan.
2. Memberikan layanan yang mudah, terpadu, dan tuntas dalam berbagai masalah kelistrikan.
3. Menjalin hubungan kemitraan yang akrab dan setara dengan pelanggan serta mitra usaha Nasional dan Internasional.

4. Bekerja dengan pola pikir prima (*Mindset of Excellence*).
5. Diakui oleh pelanggan dan mitra kerja sebagai perusahaan yang mampu memenuhi standar mutakhir dan paling baik.

c. Bertumbuh-kembang

1. Antisipatif terhadap perkembangan lingkungan usaha dan selalu siap menghadapi berbagai tantangan.
2. Secara konsisten menunjukkan kinerja yang lebih baik.

d. Unggul

1. Menjadi yang terbaik dalam bisnis kelistrikan dan memenuhi tolok ukur mutakhir dan terbaik.
2. Memosisikan diri sebagai Perusahaan yang terkemuka dalam percaturan bisnis kelistrikan dunia.
3. Mengelola usaha dengan mengedepankan pemberdayaan potensi insani secara maksimal.
4. Meningkatkan kualitas proses, sistem, produk, dan pelayanan secara berkesinambungan.

e. Terpercaya

1. Memegang teguh etika bisnis yang tertinggi.

2. Menghasilkan kinerja terbaik secara konsisten.
3. Menjadi Perusahaan pilihan.

f. **Potensi Insani**

1. Keberhasilan perusahaan lebih ditentukan oleh kesadaran anggota perusahaan untuk memunculkan seluruh potensi mereka dalam wujud wawasan aspiratif dan etikal, rasa kompeten, motivasi kerja, semangat belajar inovatif dan semangat bekerja sama.
2. Potensi insani diperkaya dengan kompetensi yang terbentuk dari pengetahuan substantial, pengetahuan kontekstual, keterampilan, kemampuan, pengalaman, dan jenjang kerja sama.

Konsekuensi Visi terhadap strategi korporat :

1. Mewujudkan kinerja Perusahaan dengan kualitas setaraf kelas dunia dalam usaha bisnis kelistrikan.
2. Berfokus pada peningkatan kualitas proses secara terus-menerus untuk memperoleh hasil yang maksimal.
3. Membangun lingkungan kerja yang memungkinkan anggota perusahaan mentransformasikan potensi mereka menjadi kinerja Perusahaan yang dihargai tinggi.

4.1.2.2 Misi PT. PLN (Persero)

- a) **Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.**

Konsekuensi terhadap strategi korporat :

1. Mencari dan memanfaatkan peluang usaha secara berkesinambungan di bidang bisnis kelistrikan dan usaha lain yang terkait.
2. Mengembangkan budaya pelayanan.
3. Menerapkan prinsip-prinsip penyelenggaraan perusahaan yang baik (*good corporate governance*).
4. Anggota Perusahaan perlu menyadari bahwa bisnis kelistrikan adalah bagian dari upaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.
5. Berusaha secara konsisten untuk meningkatkan jangkauan pelayanan kelistrikan.

- b) **Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.**

Konsekuensi terhadap strategi korporat :

1. Mengembangkan dan menjalankan bisnis kelistrikan sesuai dengan harapan dan aspirasi masyarakat.

2. Mengembangkan usaha kelistrikan yang selaras dengan kebutuhan pertumbuhan ekonomi di pasar yang kompetitif.

c) Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.

Konsekuensi terhadap strategi korporat :

1. Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam kegiatan produktif.
2. Memacu pemanfaatan energi listrik secara tepat guna dan memberikan nilai tambah bagi sektor ekonomi.
3. Menjadi pelopor dalam membangun masyarakat yang sadar dan cinta lingkungan.

d) Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

Konsekuensi terhadap strategi korporat :

1. Membangun dan mengoperasikan fasilitas kelistrikan yang akrab dengan lingkungan alam dan lingkungan sosial.
2. Menjaga dan memelihara semua fasilitas kelistrikan sehingga tidak mencemari lingkungan.

4.1.3 Motto dan Tujuan PT. PLN (Persero)

4.1.3.1 Motto PT. PLN (Persero)

Dalam menjalankan perusahaannya sebagai pemasok listrik keseluruhan wilayah Indonesia khususnya Distribusi Jawa Timur, PT. PLN mempunyai Motto sebagai berikut :

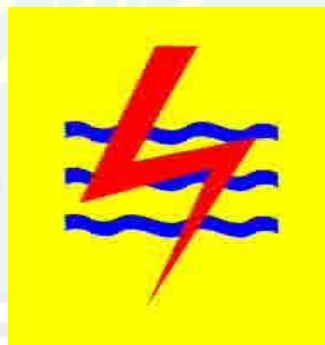
“Listrik untuk Kehidupan yang Lebih Baik (*Electricity for a Better Life*)”

4.1.3.2 Tujuan PT. PLN (Persero)

Tujuan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa timur adalah untuk meningkatkan efisiensi dan kepuasan pelanggan.

4.1.4 Logo PT. PLN (Persero)

Bentuk, warna dan makna lambang Perusahaan resmi yang digunakan adalah sesuai yang tercantum pada Lampiran Surat Keputusan Direksi Perusahaan Umum Listrik Negara No. 031/DIR/76 Tanggal, 1 Juni 1976, mengenai Pembakuan Lambang Perusahaan Umum Listrik Negara.



Gambar 1.1

Logo PT. PLN (Persero)

4.1.4.1 Element-element Dasar Lambang

Bidang Persegi Panjang Vertikal



Gambar 1.2

Melambangkan bahwa PT. PLN (Persero) merupakan wadah atau organisasi yang terorganisir dengan sempurna. Berwarna kuning untuk menggambarkan pencerahan, seperti yang diharapkan PLN bahwa listrik mampu menciptakan pencerahan bagi kehidupan masyarakat. Kuning juga melambangkan semangat menyala-nyala yang dimiliki tiap insan yang berkarya di perusahaan

Petir atau Kilat



Gambar 1.3

Melambangkan tenaga listrik yang terkandung didalamnya sebagai produk jasa utama yang dihasilkan oleh perusahaan. Selain itu petir pun mengartikan kerja cepat dan tepat para insan PT. PLN (Persero) dalam memberikan solusi

terbaik bagi para pelanggannya. Warnanya yang merah melambangkan kedewasaan PLN sebagai perusahaan listrik pertama di Indonesia dan kedinamisan gerak laju perusahaan beserta tiap insan perusahaan serta keberanian dalam menghadapi tantangan perkembangan jaman.

Tiga Gelombang



Gambar 1.4

Memiliki arti gaya rambat energi listrik yang dialirkan oleh tiga bidang usaha utama yang digeluti yaitu Pembangkitan, Penyaluran dan Distribusi yang seiring sejalan dengan kerja keras para insan PT. PLN (Persero) guna memberikan layanan terbaik bagi pelanggannya. Diberi warna biru untuk menampilkan kesan konstan (sesuatu yang tetap) seperti halnya listrik yang tetap diperlukan dalam kehidupan manusia. Di samping itu biru juga melambangkan keandalan yang dimiliki insan-insan perusahaan dalam memberikan layanan terbaik bagi para pelanggannya.

4.1.5 Struktur Organisasi Dan Job Discription

Unit ini dipimpin oleh seorang Manager yang dibantu oleh 3 Supervisor dan 1 Staff yaitu Supervisor bagian Teknik, Supervisor Pelayanan Pelanggan (PP), 1 Staff Pelayanan Pelanggan (PP), dan Supervisor Transaksi Energi (TE).

I. Manajer : Setio Wibowo

- II. Supervisor PP : Arini Wenny Oktora
- III. Staff PP : Siti Nur Rahmawati
- V. Supervisor Transaksi Energi : M. Agung Pramono
- VI. Supervisor Teknik : Rofi'i

4.1.5.1 Struktur Organisasi

PT. PLN (PERSERO) Blega adalah perusahaan yang bergerak dalam pendistribusian aliran listrik dari jaringan tegangan menengah, tegangan rendah hingga layanan kerumah pelanggan Adapun Sub Unit Pelaksana atau UP/UJ/UPJ yang ada di Wilayah kerja APJ Pamekasan salah satunya di antaranya adalah PT.PLN (PERSERO) Blega. Melalui struktur organisasi dapat diketahui tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada masing-masing individu sesuai dengan jabatan yang telah ditetapkan, Sebagai upaya untuk mendukung terciptanya visi dan misi, memudahkan dalam melakukan birokrasi serta pencapaian tujuan perusahaan yang sangat diperlukan pembentukan sekelompok sumber daya manusia professional dan berakhlak mulia dalam suatu wadah yaitu organisasi perusahaan, melalui wadah tersebut yang nantinya akan dilakukan pembentukan struktur organisasi perusahaan dimana setiap manajer dan staff akan bertanggung jawab sesuai dengan job description yang telah ditetapkan sehingga terciptalah efisiensi dan efektifitas kerja. Adapun struktur organisasi PT.PLN (PERSERO) Blega sebagai berikut.

4.1.5.2 Job Discription (Pembagian Kerja)

Job description ini mendeskripsikan bahwa masing-masing anggota organisasi akan memiliki pekerjaan yang berbeda antara anggota organisasi yang satu dengan yang lainnya. Hal ini bertujuan untuk mengefisiensikan dan mengefektifkan setiap pekerjaan yang ada, meliputi waktu, tenaga, dan biaya. Job description dari masing-masing anggota organisasi diatas dapat digambarkan sebagai beriku :

Manajer selaku pemimpin perusahaan bertugas untuk mengkoordinasikan pengelolaan pendistribusian dan keandalan tenaga listrik, pelayanan penjualan tenaga listrik dengan menjalankan secara tertib Administrasi Umum dan Administrasi Teknik untuk mencapai target kinerja. Manajer juga bertanggung jawab penuh terhadap perusahaan yang dikelolanya, maka dengan demikian pemimpin memiliki wewenang penuh terhadap kebijakan yang akan ditetapkan kepada perusahaan.

Anggota organisasi selanjutnya adalah Supervisor Pelayanan Pelanggan yang bertugas untuk melaksanakan peningkatkan mutu layanan dan kepuasan calon pelangga dan pengendalian pendapatan serta penurunan ratio piutang.

Supervisor transaksi energi yang bertugas untuk mengkoordinasikan pengoprasian/ pemeliharaan peralatan pengukuran, proteksi dan mengawassi pengoprasian/ memelihara AMR untuk meningkatkan kendala penyaluran tenaga listrik yang efektif & efisien kepada masyarakat pelanggan.

Supervisor Teknik yang bertugas memastikan kegiatan operasi sistem dan pemeliharaan jaringan distribusi, Mengevaluasi penekanan gangguan penyulang, Memonitor Pelaksanaan Pelayanan Teknik

4.1.6 Ruang Lingkup Kegiatan

4.1.6.1 Fungsi Manajer

Mengkoordinasikan pengelolaan pendistribusian dan keandalan tenaga listrik,

pelayanan penjualan tenaga listrik dengan menjalankan secara tertib Administrasi Umum dan Administrasi Teknik untuk mencapai target kinerja.

Tanggung jawab utama

1. Mengkoordinasikan tugas untuk mencapai target kinerja perusahaan.
2. Mengkoordinasikan pengelolaan Pelayanan pelanggan, pengelolaan rekening, Operasi dan pemeliharaan tenaga listrik, Pengendalian losses, Pembangkit serta Keuangan dan administrasi.
3. Mengkoordinasikan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) sesuai kewenangannya untuk memenuhi target dan citra perusahaan.
4. Memonitoring pelaksanaan sosialisasi K3 untuk keselamatan dan keamanan dalam bekerja.
5. Memonitoring pelaksanaan Action Plan strategi pencapaian target kinerja perusahaan.
6. Memonitoring dan mengendalikan operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi untuk mempertahankan keandalan pasokan energi tenaga listrik.

7. Mengevaluasi dan bertanggung jawab atas updating data pelanggan (PDPJ) untuk ketertiban administrasi pelanggan.
8. Memonitoring dan mengevaluasi penerimaan dan pengeluaran dana imprest untuk kelancaran operasional perusahaan.
9. Memonitoring dan mengevaluasi atas piutang lancar menjadi piutang ragu-ragu dan pengusulan penghapusannya ke Area untuk pengendalian manajemen dalam pengambilan keputusan
10. Mengevaluasi penagihan kembali piutang ragu-ragu maupun piutang yang telah dihapuskan untuk meningkatkan pendapatan.
11. Mengkoordinasikan penandatanganan produk hukum sesuai dengan kewenangannya.
12. Mengkoordinasikan kegiatan perusahaan baik di dalam maupun di luar pengadilan.
13. Mengkoordinasikan kewenangan lain sesuai dengan Surat Kuasa dari Manajer Area
14. Mengevaluasi pelaksanaan kontrak kerja sama dengan pihak ketiga untuk menjaga agar pekerjaan dilaksanakan sesuai kontrak
15. Memonitoring dan mengevaluasi Listrik Pra Bayar
16. Memonitoring dan mengevaluasi penyelesaian klaim, tuntutan ganti rugi / santunan atas terjadinya kecelakaan ketenagalistrikan yang dialami masyarakat untuk citra perusahaan yang baik di masyarakat
17. Memonitoring dan mengevaluasi pelaksanaan dan hasil Penertiban Pemakaian Tenaga Listrik (P2TL) untuk menekan losses

18. Memonitoring dan mengevaluasi atas penyusunan dan pencapaian Tingkat Mutu Pelayanan (TMP) untuk menentukan target tingkat pelayanan kepada pelanggan.
19. Melaksanakan tugas / kegiatan yang ditetapkan pada cascading KPI atasannya
20. Menyusun Sistem Manajemen Unjuk Kerja setiap semester tahun berjalan
21. Memantau dan membina pencapaian Sasaran Unjuk Kerja Individu bawahannya
22. Membina kompetensi dan karir bawahannya, melalui Diklat Profesi dan diklat penjenjangan.
23. Menyusun laporan rutin sesuai bidang tugasnya.

4.1.6.2 Supervisor Administrasi & Pelayanan Pelanggan

Tujuan utama jabatan

Meningkatkan mutu layanandan kepuasan calon pelanggan / pelanggan untuk peningkatan dan pengendalian pendapatan serta penurunan ratio piutang.

Tanggung jawab utama:

1. Menyiapkan data daftar tunggu.
2. Mengolah penjualan energi dan peningkatan pendapatan.
3. Melaksanakan perhitungan Proyeksi Penjualan Energi Listrik.
4. Melaksanakan sosialisasi dan promosi produk2 PLN
5. Melaksanakan proses administrasi Penyambungan Baru, Perubahan Daya dan Penyambungan Sementara.
6. Melaksanakan penyelesaian tagihan lain-lain (P2TL, Kurang Tagih).

7. Mengevaluasi data hasil pembacaan meter dan memproses menjadi rekening.
8. Melaksanakan pembinaan petugas Pembaca meter.
9. Melaksanakan Administrasi Piutang Pelanggan Lancar
10. Melaksanakan pengendalian saldo piutang.
11. Mengolah administrasi SDM yang meliputi : absensi pegawai, penilaian kinerja pegawai.
12. Memantau dan membina pencapaian Sasaran Unjuk Kerja Individu bawahannya
13. Membina kompetensi dan karir bawahannya, melalui Diklat Profesi dan diklat penjurangan.
14. Menyusun laporan rutin sesuai bidang tugasnya.

4.1.6.3 Supervisor Transaksi Energi

Tujuan Utama jabatan

Memastikan kegiatan operasi sistem dan pemeliharaan jaringan distribusi, pengendalian susut kWh per penyulang di Titik Transaksi untuk meningkatkan mutu dan keandalan dalam rangka optimasi jaringan distribusi serta mendukung peningkatan efisiensi jaringan distribusi.

Tanggung jawab utama

1. Mengevaluasi penekanan gangguan penyulang.
2. Melaksanakan Pengoperasian Penyulang.
3. Melaksanakan penormalan gangguan penyulang
4. Memonitor Pelaksanaan Pengukuran Beban Gardu Trafo, Tegangan Ujung

5. Menyiapkan data usulan Pengembangan Jaringan
6. Memonitor pembangunan jaringan.
7. Transaksi
8. Melaksanakan program pendataan dan penertiban PJU ilegal secara swakelola,
9. Memonitor pelaksanaan kegiatan P2TL
10. Menyusun laporan rutin sesuai bidang tugasnya.

4.1.6.4 Supervisor Teknik

Tujuan tugas utama

Bertanggung jawab dalam perencanaan dan pelaksanaan pekerjaan pelayanan teknik yang meliputi :

1. Survei perencanaan kebutuhan material dan pasang sambung rumah, dan alat pengukur dan pembatas untuk pekerjaan.
2. Penyambungan sementara, pemutusan dan penyambungan kembali.
3. Operasi dan pemeliharaan distribusi.
4. Pengendalian kontruksi,
5. Pengolahan data asset sesuai dengan ketentuan dan target yang telah ditetapkan perusahaan

4.2 Deskripsi Informan Dan Pemaparan Data

Proses penggalan data yang valid perlu di tentukan pada informan yang memiliki keterlibatan secara langsung dengan perusahaan PT. PLN (Persero) Blega Madura. Sedangkan pada penelitian kualitatif ini informan yang diperlukan untuk menggali informasi yang valid bukan berdasarkan segala jenis temuan yang

didapatkan dari fenomena lapangan yang terkait dengan subjek penelitian, dengan kata lain tidak ada jumlah yang pasti bagi jumlah informan yang di perlukan untuk memperoleh informasi tetapi informasi tersebut dapat diakhiri sampai titik jenuh.

Pentingnya informan terletak pada ketetapan informasi yang nantinya juga akan mempengaruhi relevan atau tidaknya informasi tersebut dengan objek penelitian yang akan diteliti. Penetapan informan ini haruslah telah mengetahui, mengalami, merasakan secara pasti tentang kepemimpinan pada perusahaan PT. PLN (Persero) Blega Madura, yang mana kepemimpinan merupakan pondasi dalam kegiatan operasional perusahaan dalam mencapai tujuan bersama, penentuan informan dalam penelitian ini dilakukan dengan sederhana dan sesuai dengan kebutuhan penelitian, sehingga jumlah informan akan di pilih dan ditentukan dengan sengaja. Keterlibatan dan kapabilitas informan sangatlah diunggulkan dalam suatu penelitian kualitatif, di karenakan informan yang nantinya akan diberikan kepada peneliti haruslah yang relevan dengan subjek peneliti.

Berdasarkan kesenjangan (purpostive sampling) informan yang dipilih memiliki kriteria khusus. Kriteria yang harus di miliki oleh informan adalah karyawan yang statusnya sebagai karyawan tetap dan berhubungan secara langsung dengan pemimpin. Adapun data informan pada PT. PLN(persero) Blega Madura sebagai berikut :

No	Nama	Jenis Kelamin	Pendidikan	Masa Kerja
1.	M Agung Prahmono	Laki-laki	SMA	6 Tahun
2.	Arini Wenny Oktoro	Perempuan	SMA	2 Tahun
3.	Rofi'i	Laki-laki	SMA	7 Tahun
4.	Nur Siti Rahmawati	Perempuan	SMA	8 Tahun

4.2.1 Hasil Wawancara

Dari fakta yang ada pada perusahaan tersebut dapat diketahui dari pemaparan para informan adalah sebagai berikut :

a. Informasi Pertama : M. Agung Prahmono

Pernyataan dari Bapak Agung Prahmono sebagai supervisor tenaga energi, yang tugasnya sebagai pengoprasian/ pemeliharaan peralatan pengukuran, proteksi dan mengawasi yang berkaitan dengan peningkatan kendala penyaluran tenaga listrik yang efektif & efisien kepada masyarakat pelanggan. Bapak Agung Prahmono salah satu karyawan yang bekerja pada PT. PLN(Persero) Blega Madura yang memiliki masa kerja sekitar 6 tahun dengan pendidikan terakhir

Sekolah Menengah Atas (SMA), yang awalnya beliau menjadi seorang supervisor pelayanan dan pelanggan dan akhirnya menjadi supervisor transaksi energi.

Pada PT.PLN (Persero) Blega Madura ini para karyawan yang merupakan karyawan tetap yaitu karyawan yang di upah setiap satu bulan dan merupakan karyawan dari perusahaan

Pemimpin yang ideal merupakan pemimpin yang selalu memperhitungkan aspirasi dan kepentingan rakyat, serta selalu mengusahakan agar bawahannya selalu ikut berperan dalam mengambil keputusan, pemimpin selalu bermusyawarah dan berkomunikasi dengan orang-orang bawahannya.

Sebagaimana yang telah disimpulkan M. Agung Prahmono :

“iya pernah memberikan saran, dengan terkait semua pegawai ikut terlibat dalam memberikan saran dan untuk saran yang saya memberikan terkait dengan bagian structural”.

Maksud pernyataan beliau yaitu, bawasannya beliau pernah memberikan saran dan masukan yang terkait dengan bagian structural, setiap saran yang diberikan beliau sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Setiap pemimpin harus dan selalu memiliki sikap tanggung jawab terhadap perusahaan, lingkungan kerja, kenyamanan karyawan, dan permasalahan yang terjadi pada perusahaan.

Seperti pemaparan yang dilakukan oleh informan sebagai berikut :

“Pemimpin selalu bertanggung jawab terhadap permasalahan yang terjadi pada perusahaan”

Maksud dari penjelasan beliau bawasannya pemimpin memberikan tanggung jawab terhadap perusahaan dan karyawan. Dalam melaksanakan tugas

atau pekerjaan yang berhubungan dengan perusahaan, seorang pemimpin harus memberikan dorongan atau motivasi terhadap bawahannya. Hal ini sesuai hasil wawancara dengan informan sebagai berikut :

“ Pemimpin memberikan dorongan dan motivasi terhadap karyawan. Pemimpin memberikan reward terhadap karyawan apabila tujuan atau tugas diselesaikan secara baik dan benar. Reward berupa ucapan terima kasih, dan bonus”.

Pemimpin selalu memberikan dorongan dan motivasi pada setiap karyawan. Motivasi yang di berikan dalam bentuk reward antara lain ucapan terimakasih dan bonus.

Peran seorang pemimpin adalah untuk memberikan pengawasan terhadap seluruh bawahannya tak terkecuali. Pemimpin memberikan pengawasan dan kontrol terhadap tugas yang diberikan perusahaan pada bawahannya pada saat setiap apel pagi . Seperti pemaparan informan sebagai berikut:

“ Pemimpin selalu memberikan pengawasan terhadap karyawan. Bentuk pengawasan disesuaikan dengan jenis pekerjaan. Pemimpin memberikan pengawasan yang dilakukan setiap apel pagi”.

b. Informan Kedua : Arini Wenny Oktoro

Ibu Arini Wenny Oktoro merupakan salah satu karyawan baru yang sebelumnya bekerja di PT.PLN (Persero) Sumenep Madura, beliau memiliki masa kerja 5 tahun yang berprofesi di bidang supervisor pelayanan pelanggan. Jabatan beliau adalah sebagai supervisor pelayanan pelanggan (PP) di PT.PLN(persero)Blega Madura yang memiliki masa kerja 2 tahun dengan pendidikan terakhir Sekolah Menengah Atas (SMA). Tugas supervisor yaitu untuk menyerap informasi dan menyampaikan kepada perusahaan tentang segala sesuatu

yang bermanfaat untuk meningkatkan kualitas pada PT.PLN(persero)Blega Madura.

Menurut beliau PT.PLN (persero) Blega Madura merupakan perusahaan yang memiliki peningkatan yang sangat baik. Untuk setiap tahunnya PT.PLN (persero) Blega Madura mengalami peningkatan dalam mengelola pelayanan pelanggan di daerah Blega Madura tersebut.

Kesuksesan PT.PLN(persero)Blega Madura tidak terkecuali dari peran pemimpin yang mana menjadi pemimpin harus selalu memperhitungkan aspirasi dan kepentingan bawahannya, serta selalu mengusahakan agar bawahannya selalu ikut berperan dalam mengambil keputusan. Di samping itu, dalam mengambil sebuah keputusan, pemimpin selalu bermusyawarah dan berkomunikasi pada bawahannya.

Menurut beliau Bapak widodo merupakan pemimpin yang ideal, beliau memiliki sifat yang terbuka, tegas dan cerdas. Sesuai dengan pernyataan beliau sebagai berikut:

“ iya mbak, Bapak Widodo Selalu mengajak semua karyawan untuk bermusyawarah dalam pengambilan keputusan dan menerima saran dari bawahannya”.

Seorang pemimpin harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap bawahannya. Tanggung jawab seorang pemimpin merupakan syarat syakral terhadap kemajuan dari perusahaan. Hal ini sesuai dengan pernyataan ibu Arini Wenny Oktor, sebagai berikut:

“Bapak Widodo selalu bertanggung jawab terhadap perusahaan”

Dorongan atau motivasi merupakan suatu hal yang penting dalam kepemimpinan. Pemimpin memberikan dorongan atau motivasi pada setiap karyawan untuk lebih dan selalu berprestasi dan memiliki semangat kerja dalam menyelesaikan tugas dari perusahaan. Hal tersebut sesuai yang dikatakan narasumber ibu Arini Wenny Oktor, sebagai berikut:

“Pemimpin selalu memberikan dorongan dan motivasi pada setiap karyawan. Bentuk motivasi yang diberikan pemimpin dengan memberikan bonus terhadap karyawan”.

Pemimpin harus memberikan pengawasan sosial terhadap karyawan. Maksudnya pemimpin selalu memberikan pengawasan terhadap bawahan dalam melaksanakan suatu tugas yang berhubungan dengan perusahaan, pengawasan yang berikan dalam bentuk mereview ulang terhadap tugas yang telah pada saat apel pagi. Berdasarkan wawancara, ibu Arini Wenny Oktor menuturkan :

“Iya beliau, memberikan pengawasan dengan cara arahan dalam melaksanakan tugas dan melakukan review terhadap hasil tugas yang diberikan. Dalam melaksanakan tugas. Pemimpin memberikan arahan pada bawahan yang di lakukan saat apel pagi”.

c. Informan Ketiga : Bapak Rofi'i

Bapak Rofi'I merupakan salah satu karyawan yang bekerja di PT.PLN (persero) Blega Madura yang memiliki masa kerja 7 tahun dengan pendidikan terakhir Sekolah Menengah Atas (SMA). Beliau bertugas sebagai supervisor Teknik .

Menurut beliau Bapak Widodo merupakan pemimpin yang baik bagi perusahaan. Beliau menyadari bahwa tugasnya untuk mengkoordinasikan pekerjaan dan tugas dari semua anggotannya dengan menekankan rasa tanggung

jawab dan kerja sama yang baik kepada setiap anggota. Beliau memberikan saran yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang terkait dengan pemutusan tarik paksa' pernyataan tersebut sesuai dengan hasil wawancara dengan bapak Rofi'I, sebagai berikut:

“iya pernah, terlibat dalam sebuah diskusi dan juga pernah terlibat dalam pengambilan keputusan. Saya pernah memberikan saran terkait dengan pemutusan tarik paksa”.

Pemimpin mengerti, bahwa dia tidak mampu bekerja seorang diri. Akan tetapi pemimpin perlu memerlukan dorongan dan partisipasi dari bawahannya.

Seorang pemimpin harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap karyawan.

Bapak Rofi'I menuturkan bahwasannya:

“ Bapak Widodo selalu bertanggung jawab terhadap permasalahan yang terjadi terhadap perusahaan”.

Jadi pemimpin harus memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan dan karyawan.

Pemimpin Demokratis harus mampu memberikan dorongan dan motivasi terhadap karyawan untuk lebih berprestasi. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara dengan bapak Rofi'I, sebagai berikut:

“Bapak widodo selalu memberikan motivasi dan dorongan terhadap karyawan atau bawahan setiap pemberian tugas. Bentuk motivasi yang diberikan pemimpin dalam bentuk reward mbak. Pemimpin memberikan reward pada setiap karyawan yang mampu menyelesaikan tugas secara maksimal”.

Seorang pemimpin harus selalu memberikan pengawasan terhadap bawahannya. Menurut Wiranto (2002:203) Pimpinan sering turun ke bawah melakukan pembinaan dan penyuluhan, yang sekaligus melakukan pengamatan

terhadap hasil yang telah dicapai, serta kelemahan-kelemahan atau kekurangan dan kesulitan yang dicapai para bawahan. Bapak Rofi'I juga mengungkapkan bawasannya:

“ Pemimpin selalu memberikan pengawasan terhadap karyawan sesuai jenis pekerjaan. Bentuk pengawasan yang diberikan, melakukan evaluasi terhadap bawahannya”.

d. Informan Keempat : Ibu Nur Siti Rahmawati

Ibu Nur Siti Rahmawati merupakan salah satu karyawan senior yang bekerja di PT.PLN (persero)Blega Madura yang memiliki masa kerja 8 tahun dengan terakhir pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA). Beliau merupakan salah satu karyawan yang membantu supervisor pelayanan pelanggan (PP) di PT.PLN (persero)Blega Madura.

Menurut Ibu Nur Siti Rahmawati, Bapak Widodo merupakan pemimpin yang baik terbuka dan menerima saran-saran dari para bawahannya. Narasumber ibu Nur Siti Rahmawati juga menuturkan bahwasanya, sebagai berikut:

“Iya pernah, terlibat dalam sebuah diskusi dan juga pernah terlibat dalam pengambilan keputusan, saran terkait dengan tunggakan”

Pemimpin memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan dan seluruh karyawan. Segala permasalahan yang terjadi terhadap perusahaan dan karyawan pemimpin harus bertanggung jawab dan harus mampu menyelesaikan permasalahan yang terjadi. Hal ini sesuai dengan pernyataan informan, sebagai berikut:

“ iya, pemimpin bertanggung jawab terhadap semua permasalahan perubahan”.

Jadi dengan adanya tanggung jawab seorang pemimpin terhadap perusahaan dari seluruh karyawan akan membuat rasa nyaman karyawan. Sehingga tanggung jawab dari pemimpin sangat diperlukan untuk kemajuan perusahaan dan rasa nyaman bagi bawahannya.

Dorongan atau motivasi merupakan suatu hal yang penting dalam kepemimpinan. Pemimpin memberikan dorongan atau motivasi pada setiap karyawan untuk lebih dan selau berprestasi dan memiliki semangat kerja dalam menyelesaikan tugas dari perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan yang dikatakan ibu Nur Siti Rahmawati, Sebagai Berikut:

“ Pemimpin selalu memberikan motivasi dan dorongan terhadap karyawan atau bawahan setiap pemberian tugas. Bentuk motivasi yang diberikan pemimpin dalam bentuk reward mbak. Apabila target terpenuhi, pemimpin memberikan reward berupa hadiah”.

Peran seorang pemimpin adalah untuk memberikan pengawasan terhadap seluruh bawahannya tak terkecuali. Pemimpin memberikan pengawasan dan mengontrol terhadap tugas yang di berikan perusahaan pada karyawan. Seperti pemaparan narasumber sebagai berikut :

“pemimpin memberikan pengawasan terhadap seluruh karyawannya. Pemimpin memberikan pengawasan dengan cara melakukan pengecekan langsung pada bagian-bagian bidang tertentu”.

4.2.2 Dimensi Gaya Kepemimpinan Demokratis Hasil Observasi dan

Wawancara Lapangan

Informan yang telah didapatkan dari informan kemudian diolah kembali dan diklarifikasi, hal ini bertujuan untuk menfokuskan pokok permasalahan dan

memudahkan pemahaman pembaca dalam mencerna informan yang telah disajikan. Dimensi gaya kepemimpinan demokratis menurut Kadriman dari hasil penggalian informan terhadap informan disajikan sebagai berikut :

Partisipasi sosial		
No	Informan	Pernyataan
1	M. Agung Prahmono	“iya pernah, saya memberikan saran, terkait dengan structural”.
2	Arini Wenny Oktoro	“ iya pernah, memberikan saran terkait dengan setiap karyawan ikut serta dalam pengambilan keputusan.
3	Rofi’i	“ iya, memberikan saran-saran terkait dengan pemutusan tarik paska”.
4	Nur Siti Rahmawati	“iya pernah, saran terkait dengan tunggakan yang dilakukan pelanggan.
Tanggung Jawab		
1	M. Agung Prahmono	“iya pemimpin ikut bertanggung jawab”.
2	Arini Wenny Oktoro	“iya, Bapak Widodo selalu bertanggung jawab terhadap perusahaan”.
3	Rofi’i	“ iya mbak, pemimpin bertanggung jawab

		dalam setiap masalah perusahaan”.
4	Nur Siti Rahmawati	“ tentu, pemimpin bertanggung jawab dalam perusahaan”.
Dorongan Sosial		
1	M. Agung Prahmono	“ Pemimpin memberikan dorongan dan motivasi. Pemimpin memberikan reward pada karyawan apabila tujuan dan tugas sesuai, reward berupa bonus”.
2	Arini Wenny Oktoro	“iya mbak, pemimpin selalu memberikan dorongan dan motivasi pada setiap karyawan. Bentuk motivasi berupa bonus mbak”.
3	Rofi’i	“Bapak Widodo memberikan reward pada setiap karyawan yang menyelesaikan tugas secara maksimal”.
4	Nur Siti Rahmawati	“ iya, pemimpin memberikan dorongan dan motivasi. Pemimpin memberikan reward bagi karyawan yang melakukan pekerjaan sesuai target dan memberikan hadiah”.
Pengawasan Sosial		
1	M. Agung Prahmono	“ iya mbak, bentuk pengawasan sesuai bidangnya masing-masing mbak dan memberikan arahan saat apel pagi”.

2	Arini Wenny Oktoro	“ iya tentu mbak, pemimpin memberi arahan, melakukan review saat melakukan apel pagi”.
3	Rofi'i	“ iya, pemimpin memberikan pengawasan sesuai bidangnya dan melakukan evaluasi”.
4	Nur Siti Rahmawati	“ iya, pemimpin mengecek langsung mbak, sesuai bidangnya”.

Dari Tabel tersebut Kepemimpinan Demokratis diatas dapat disimpulkan bahwa hasil-hasil dari pernyataan para informan memiliki beberapa dimensi-dimensi di PT.PLN (Persero) Blega Madura, yaitu Partisipasi Sosial, Tanggung jawab Sosial, Dorongan Sosial , dan Pengawasan Sosial.

4.2.3 Pembahasan

Dalam pembahasan ini terhadap empat gaya dimensi kepemimpinan demoktaris yang diajukan yaitu Partisipasi Sosial, Tanggung jawab Sosial, Dorongan Sosial , dan Pengawasan Sosial. Dari hasil penelitian dengan metode wawancara dan observasi pada bagian ini penulis akan memaparkan analisis data yang penulis peroleh dari hasil penelitian PT. PLN (persero) Blega Madura tentang analisis gaya kepemimpinana demokratis berupaya untuk merumuskan gaya kepemimpinana demokratis pada PT. PLN (persero) Blega Madura.

Konsep kepemimpinan yang ada dalam PT. PLN (persero) Blega Madura ini menggunakan suatu konsep social atau disebut dengan teori sosial, yang mana seorang yang dapat menjadi pemimpin bila kepadanya diberikan pengalaman, pendidikan yang memadai, pemimpin harus ditetapkan dan dibentuk, dengan kata lain tidak lahir begitu saja. Menurut Davis dan Newstrom (1995) bahwa setiap orang bisa menjadi pemimpin apabila diberikan pendidikan pengalaman yang cukup. Teori ini memandang kepemimpinan sebagai fungsi kelompok (*function of the group*).

Berdasarkan pemaparan diatas di ambil kesimpulan bahwa pemimpin dilembaga ini adalah seorang pemimpin yang memiliki kelebihan, dimana apabila kelebihan itu diberi pelatihan, pengalaman, pendidikan yang memadai akan menjadi pemimpin yang hebat sehingga bisa mengayomi para bawahan dan menjadi panutan bagi masyarakat. Dan hal ini sesuai dengan teori sosial.

Para penganut teori ini mengetengahkan pendapat yang mengatakan bahwa setiap orang bisa menjadi pemimpin apabila diberikan pendidikan dan pengalaman yang cukup. Teori ini memandang kepemimpinan sebagai fungsi kelompok (*function of the group*). Teori sosial, sukses tidaknya suatu pemimpin tidak hanya dipengaruhi sifat-sifat yang ada pada seseorang, tetapi justru yang lebih penting adalah di pengaruhi oleh sifat-sifat dan ciri-ciri kepompok yang didampinginya.

Terdapat empat gaya dimensi kepemimpinan demokratis yang disajikan yaitu Partisipasi Sosial, Tanggung jawab Sosial, Dorongan Sosial , dan

Pengawasan Sosial. Setiap dimensi akan memiliki penjelasannya sendiri seperti berikut :

a. Partisipasi Sosial (*Social Particpartion*)

Ikut sertanya yang dipimpin dalam kegiatan kepengurusan. Maksudnya pemimpin dalam pelaksanaan pengambilan keputusan, pemimpin mau menerima saran dan mengikutsertakan bawahan dalam pengambilan keputusan

Sesuai hasil penjelasan wawancara dari ke empat narasumber, yaitu sebagai berikut:

“Dari ke empat narasumber pernah terlibat dalam diskusi atau rapat. Dan pernah terlibat dalam pengambilan keputusan. Ke empat informan juga sering memberikan saran terkait dengan perusahaan”.

Menurut Supriadi (2001) dalam Monica (2014) dimana partisipasi berarti bahwa pembuat keputusan menyarankan kelompok atau masyarakat ikut terlibat dalam bentuk penyampaian saran dan pendapat barang keterampilan bahan dan jasa. Sedangkan menurut Tjukrowinoto (1999:23) berpendapat bahwa partisipasi merupakan suatu konsep dasar dan mempunyai posisi penting dalam ruang lingkup hubungan kerja.

Hakekat dari partisipasi yang mempersatukan pertimbangan keputusan individual dengan keputusan organisasi sebagai suatu sistem yang lebih besar menempatkan partisipasi di dalam titik perhatian hubungan kerja.

Menurut Afrianus dan Muda (2013) Manajemen partisipasi telah menjadi kebutuhan dari para manajer dan pemimpin di era globalisasi. Maksudnya adalah bahwa berbagai solusi dari persoalan-persoalan manajemen dan kepemimpinan terletak pada pemikiran bersama. Kajian terhadap aspek partisipasi di alam terbuka mempunyai makna tersendiri dalam mengembangkan manajemen partisipasi yang merupakan bagian tak terpisahkan dari pengembangan kepemimpinan yang demokratis.

Partisipasi merupakan tahapan yang dicapai dalam komunikasi yang bebas dan terbuka, dimana semua orang merasa bebas mengemukakan pendapat dan bebas pada memberikan pendapat terhadap pendapat atau pemikiran orang lain. Pada tahap demikian, manajemen partisipasi (participative management), dapat terwujud yang membuka peluang lebih banyak orang ambil bagian dalam proses pengambilan keputusan dari organisasi atau instansi bersangkutan.

Menurut Mich Mocrimmon (2007) dalam Priatama bahwa menjadi pemimpin yang partisipasi berarti melibatkan anggota tim dalam pembuatan keputusan. Hal ini terutama penting manakala pemikiran kreatif diperlukan untuk memecahkan masalah yang kompleks atau membuat keputusan yang akan berdampak pada anggota tim. Dari penjelasan keempat di atas, bahwasannya kepemimpinan bapak Widodo dalam pengambilan keputusan beliau mau menerima saran dan mengikutsertakan bawahan dalam pengambilan keputusan.

Hal ini seperti yang digambarkan dalam Al-Qur'an : Surat Asy- Syura Ayat 38:

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ
بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ

Artinya :

Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah antara mereka; dan mereka menafkahkan sebagian dari rezeki yang Kami berikan kepada mereka.

Adapun hadist yang berkaitan dengan pengambilan keputusan :

إِذَا اسْتَشَارَ أَحَدُكُمْ أَخَاهُ فَلْيَسِرْ عَلَيْهِ (رواه ابن ماجه)

Artinya:

Apabila salah seorang kamu meminta bermusyawarah dengan saudaranya maka penuhilah. (H.R. Ibnu Majah)

Berdasarkan ayat tersebut terdapat prinsip musyawarah, agar setiap anggota betul-betul diberikan kesempatan untuk menentukan keinginannya dan menetapkan segala sesuatunya atau keputusannya. Prinsip Al-Qur'an dalam menentukan kepemimpinan adalah berbentuk demokratis dengan keadilan yang merata dan tanpa mengurangi hak-hak yang lainnya. Berdasarkan kandungan hadist di atas yaitu seorang manusia yang apabila mengajak bermusyawarah maka penuhilah.

Sesuai dengan ke empat pendapat tersebut di atas yang menyatakan bahwasannya kepemimpinan bapak Wibodo dalam pengambilan keputusan beliau atau menerima saran dan mengikutsertakan bawahan dalam pengambilan keputusan.

b. Tanggung Jawab Sosial (*Social Responcibility*)

Memiliki rasa tanggung jawab dari pada pimpinan dari pada yang dipimpin. Maksudnya seorang pemimpin harus meliki rasa tanggung jawab terhadap bawahan.

Berdasarkan penjelasan dari ke empat narasumber, Sebagai berikut:

“Pemimpin selalu bertanggung jawab terhadap semua permasalahan yang terkait dengan perusahaan”.

Menurut (Muhammad Kosim) peran seorang pemimpin dapat memberikan bantuan-bantuan sebagai berikut:

1. Pemimpin membantu akan terciptanya suatu iklim sosial yang baik.
2. Pemimpin membantu kelompok untuk mengorganisasikan diri.
3. Pemimpin membantu kelompok dalam menetapkan prosedur-prosedur kerja.
4. Pemimpin bertanggung jawab dalam mengambil keputusan semua kelompok.
5. Pemimpin memberi kesempatan kepada kelompok untuk belajar dari pengalaman.

Peran pemimpin yaitu untuk bertanggung jawab terhadap perusahaan dan seluruh karyawan. Pemimpin bertanggung jawab terhadap kondisi lingkungan kerja dan keselamatan kerja karyawan.

Hal ini seperti yang di terapkan Al-Qur'an, Surat Al- An'am ayat 164 :

وَلَا تَكْسِبُ كُلُّ نَفْسٍ إِلَّا عَلَيْهَا وَلَا تَزِرُ وَازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرَىٰ

Artinya :

Dan tidaklah seorang membuat dosa melainkan kemudharatannya kembali kepada dirinya sendiri; dan seorang yang berdosa tidak akan memikul dosa orang lain.

Adapun hadist yang berhubungan dengan tanggung jawab:

وعن ابن عمر رضي الله عنهما عن النبي صلى الله عليه وسلم قال: كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya :

Dari Ibn Umar ra. Dari Nabi saw, beliau bersabda : “ Kalian adalah pemimpin dan kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinan kalian.

Isi kandungan ayat di atas adalah disebutkan bahwa setiap diri itu hanyalah diberi balasan sesuai dengan amal perbuatannya. Jika amal perbuatannya baik, maka balasannya baik pula. Tetapi jika amal perbuatannya jahat maka balasannya jahat pula. Tidak seorang pun yang akan menanggung dosa orang lain. Sedangkan isi kandungan hadist di atas adalah semua orang adalah pemimpin bagi segala hal yang ada di bawah wewenangnya sesuai dengan tingkat dan kedudukan masing-masing. Dengan demikian semua orang harus mempertanggungjawabkan segala sesuatu yang menjadi tanggung jawabnya.

Sesuai dengan ke empat pendapat tersebut di atas yang menyatakan bahwa pemimpin selalu memberikan tanggung jawab terhadap para bawahan dan perusahaan

c. Dorongan Sosial (*Social Support*)

Adanya dorongan dari pada yang dipimpin terhadap pimpinan. Maksudnya pemimpin selalu memberikan dorongan atau motivasi terhadap para bawahan untuk berprestasi dan terus berkarya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ke empat informan, yaitu sebagai berikut:

“ Dalam setiap pelaksanaan tugas perusahaan, pemimpin memberikan dorongan atau motivasi terhadap karyawan. Dengan memberikan reward terhadap setiap karyawan yang mampu menyelesaikan secara maksimal dan sesuai target. Bentuk reward yang di berikan pemimpin terhadap karyawan yaitu bonus, ucapan terimakasih ”.

Menurut Mitchell (1982 :81) dalam Winardi (2001:1), motivasi mewakili proses-proses psikologi, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya presentasi kegiatan-kegiatan sukarela yang diarahkan kearah tujuan tertentu. Motivasi dapat juga dikatakan mernagkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu sehingga seseorang mau dan ingin melaksanakan sesuatu, dan bila tidak suka maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu.

Motivasi pemimpin meiliki dorongan semangat yang sangat kuat dari dalam dirinya untuk senantiasa tampil sebagai solusi dari setiap permasalahan yang ada, dalam memiliki konsep problem yang jelas terhadap suatu masalah yang dihadapi.

Maka kepemimpinan yang mampu memotivasi orang lain akan sangat mementingkan aspek-aspek psikis manusia seperti : pengakuan, martabat, status

sosial, kepastian emosional, memperhatikan keinginan dan kebutuhan pegawai, kegairahan kerja, minat suasana hati, dan lain lain.

Reward adalah imbal jasa. Dalam konteks manajemen perusahaan, reward adalah imbal jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, atas pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut untuk perusahaan. Hal-hal yang dapat mempengaruhi reward antara lain: bobot jabatan, pencapaian target, kompensasi pemegang jabatan dan masa kerja. Reward dapat berbentuk cash atau non-cash dan sering disebut dengan *compensation & benefits*. Reward adalah pendorong utama dalam proses melakukan pekerjaan atau tugas. Tujuan reward adalah memotivasi. Sistem reward yang baik harus mampu meningkatkan motivasi, mendorong kompensasi yang sehat dan meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan paparan ke empat informan, bahwa pemimpin selalu memberikan motivasi dan dorongan terhadap semua karyawan dalam melaksanakan tugas. Bentuk motivasi yang diberikan adalah kompensasi, hadiah, ucapan terima kasih pada karyawan yang mampu melaksanakan tugas secara baik dan benar.

Hal ini seperti yang dijelaskan pada Al-Qur'an : Surat An-Nisa Ayat 124 :

وَمَنْ يَعْمَلْ مِنَ الصَّالِحَاتِ مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ
فَأُولَٰئِكَ يَدْخُلُونَ الْجَنَّةَ وَلَا يُظْلَمُونَ نَقِيرًا

Artinya :

Barang siapa yang mengerjakan amal-amal saleh, baik laki-laki maupun wanita sedang ia orang yang beriman, maka mereka itu masuk ke dalam surga dan mereka tidak dianiaya walau sedikit pun.

Isi kandungan ayat diatas adalah seorang yang mengerjakan amal-amal saleh maka mereka akan mendapatkan surga. Jika dikaitkan dengan reward, ayat ini menjelaskan bahwa apabila karyawan melakukan pekerjaan dengan baik dan benar maka pemimpin akan memberikan imbalan berupa ucapan terima kasih, hadiah, dan lain sebagainya.

كَانَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَصِفُ عَبْدَ اللَّهِ وَ عُبَيْدَ اللَّهِ وَ
كَثِيرًا مِنْ بَنِي

الْعَبَّاسِ ثُمَّ يَقُولُ مَنْ سَبَقَ إِلَيَّ فَ لَهُ كَذَا وَ كَذَا قَالَ فَيَسْتَبِقُونَ إِلَيْهِ
فَيَقْعُونَ عَلَيَّ

ظَهْرِهِ وَ صَدْرِهِ فَيَقْبَلُهُمْ وَ يَلْزِمُهُمْ

Artinya:

Pada suatu ketika Nabi membariskan Abdullah, Ubaidillah, dan anak-anak paman beliau, Al-Abbas. Kemudian, beliau berkata : “ Barang siapa yang terlebih dahulu sampai kepadaku, dia akan mendapatkan ini dan itu.” Lalu mereka berlomba-lomba untuk sampai kepada beliau. Kemudian mereka merebahkan diri di atas punggung dan dada beliau. Kemudian, beliau menciumi dan memberi penghargaan. (HR. Ahmad)

Isi kandungan dalam hadist di atas adalah seorang yang melakukan sesuatu hal yang sampai pada tujuannya maka akan mendapatkan penghargaan. Jika dikaitkan dengan reward hadist ini menjelaskan apabila karyawan yang melaksanakan tugas dengan baik dan mencapai target dengan maksimal maka akan mendapatkan hadiah.

d. Pengawasan Sosial (*Social Control*)

Adanya pengawasan yang dilakukan oleh yang dipimpin terhadap pimpinan. Maksudnya pemimpin selalu memberikan pengawasan terhadap bawahan dalam melaksanakan suatu tugas atau yang berhubungan dengan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara ke empat informan, sebagai berikut:

“ Dalam melaksanakan tugas yang terkait dengan perusahaan, pemimpin selalu memberikan pengawasan terhadap karyawan. Pemimpin memberikan pengawasan sesuai dengan jenis pekerjaan masing-masing karyawan, dengan cara memberikan arahan dalam melaksanakan tugas dan bahkan pemimpin melakukan pengecekan atau evaluasi secara langsung di lapangan. Apabila dalam melaksanakan tugas karyawan melakukan kesalahan ,pemimpin langsung memberikan solusi dan masukan agar tidak terjadi kesalahan lagi”.

Pengendalian sosial adalah titik kelanjutan dari proses sosialisasi dan berhubungan dengan cara metode yang digunakan untuk mendorong seseorang agar berperilaku selaras dengan kehendak kelompok atau masyarakat yang jika dijalankan secara efektif, perilaku yang diharapkan.

Pengawasan merupakan fungsi manajerial yang keempat setelah perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan. Sebagai salah satu fungsi manajemen, mekanisme pengawasan di dalam suatu organisasi memang mutlak diperlukan. Pelaksanaan suatu rencana atau program tanpa diringi dengan suatu sistem pengawasan yang baik dan berkeseimbangan, jelas akan mengakibatkan lambatnya atau bahkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Situmorang dan Juhir (1994:22) dalam Fabanyo (2011) maksud pengawasan adalah untuk :

- Mengetahui jalannya pekerjaan, apakah lancar atau tidak.
- Memperbaiki kesalahan/kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengadakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan yang baru.
- Mengetahui apakah penggunaan badget yang tidak ditetapkan dalam rencana terarah kepada sasarannya dan sesuai dengan yang telah direncanakan.
- Mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan program (fase tingkat pelaksanaan) seperti yang telah ditentukan dalam planning atau tidak.
- Mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan telah ditetapkan dalam planning, yaitu standart.

Tugas pemimpin adalah untuk memberikan pengawasan terhadap seluruh karyawan. Tujuan pemberian pengawasan adalah untuk mengetahui ada tidaknya kesulitan, kelemahan-kelemahan atau kegagalan. Dengan adanya pengawasan tujuan dari perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

Berdasarkan keterangan dari keempat informan, pemimpin selalu memberikan pengawasan terhadap seluruh karyawan. Pemimpin memberikan pengawasan dengan cara turun ke lapangan, sesuai dengan job discriptif setiap karyawan. Apabila dalam pemberian tugas mengalami kesalahan, pemimpin langsung bertindak. Pemimpin langsung memberikan arahan bagaimana cara

menyelesaikan dengan baik , dan pemimpin menganalisis apa penyebab terjadinya kesalahan.

Hal ini seperti yang tertera pada Al-Qur'an : Surat Al-Hujurat Ayat :6

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِن جَاءَكُمْ فَاسِقٌ بِنَبَأٍ فَتَبَيَّنُوا أَن تُصِيبُوا
قَوْمًا بِجَهَالَةٍ فَتُصْبِحُوا عَلَىٰ مَا فَعَلْتُمْ نَادِمِينَ

Artinya :

Hai orang-orang yang beriman, jika datang kepadamu orang fasik membawa suatu berita, maka periksalah dengan teliti, agar kamu tidak menimpakan suatu musibah kepada suatu kaum tanpa mengetahui keadaannya yang menyebabkan kamu menyesal atas perbuatanmu itu.

Isi kandungan Ayat diatas menggambarkan, apabila dalam melaksanakan tugas harus cermat, teliti dan berhati-hati agar tidak terjadi kesalahan yang fatal.

Adapun hadist yang berhubungan dengan pengawasan :

حاسبوا أنفسكم قبل أن بحاسبوا ونوا أعمالكم قبل أن توزن

Artinya:

“Periksalah dirimu sebelum memeriksa orang lain. Lihatlah terlebih dahulu atas kerjamu sebelum melihat kerja orang lain.” (HR. Tirmidzi: 2383).

Berdasarkan hadist di atas menerangkan bahwa seorang pengawasan harus mengoreksi dirinya sendiri sebelum mengoreksi para bawahannya. Jika dikaitkan dengan ke empat informan bahwa pemimpin melakukan pengawasan kepada para bawahannya dan melakukan pengecekan terhadap para karyawan agar melaksanakan tugas dengan baik dan benar.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kepemimpinan di PT.PLN (Persero) Blega Madura memiliki dimensi gaya kepemimpinan demokratis yang dikemukakan oleh kadrinan, tipe kepemimpinan yang demokratis diperincikan menjadi beberapa unsur, yaitu :

1. Partisipasi Sosial (*Social Partisipation*)

Ikut sertanya yang dipimpin dalam kegiatan kepengurusan. Pada PT. PLN (persero) Blega Madura pemimpin ikut serta dalam melaksanakan pengambilan keputusan, pemimpin mau menerima saran dan mengikutsertakan bawahan dalam pengambilan keputusan.

2. Tanggung Jawab Sosial (*Social Responsibility*)

Memiliki jiwa yang bertanggungjawaban dari pada pimpinan dari pada yang dipimpin. Pada PT. PLN (persero) Blega Madura memiliki rasa tanggung jawab terhadap bawahan, misalnya tanggung jawab terhadap lingkungan kerja dan keselamatan kerja karyawan

3. Dorongan Sosial (*Social Support*)

Adanya dukungan dari pada yang dipimpin terhadap pimpinan. Pada PT. PLN (persero) Blega Madura pemimpin selalu memberikan

dorongan atau motivasi terhadap para bawahan untuk terus berprestasi dan terus berkarya.

4. Pengawasan Sosial (*Sosial Control*)

Adanya pengawasan yang dilakukan oleh yang dipimpin terhadap pimpinan. Pada PT. PLN (persero) Blega Madura pemimpin selalu memberikan pengawasan terhadap bawahan dalam melaksanakan suatu tugas atau yang berhubungan dengan perusahaan.

5.2 Saran

Dari Hasil Penelitian dan hasil paparan kesimpulan diatas perlu kiranya peneliti memberikan saran-saran kepada :

1. PT.PLN (Persero) Blega Madura

Jika dilihat dari empat dimensi gaya kepemimpinan demokratis yang melekat pada Pemimpin PT.PLN (Persero) Blega Madura untuk kedepannya hendaknya lebih ditingkatkan. Sehingga perusahaan ini bisa berkembang menjadi lebih baik dan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti yang akan datang agar dapat mengembangkan penelitian ini lebih lanjut dan menjadikan penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Al-karim dan terjemah

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta :Rineka Cpta.

Danim, Sudarman. (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta : PT Rineka Cipta Utama

Fathi,Muhammad, (2007). *The Artof Leadership In Islam Dar Ajjal*

Indriantoro, Nur (2002). *Metode Penelitian Bisnis Untuk Akutansi dan Manajemen*.Yogjakarta : BPFEE

Kartono, Kartini,1998, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT.Ghalia Indonesia, Jakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya

Malayu S.P Hasibuan, (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Revisi Bumi Aksara

Moleong Lexy J. (2001). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Moleong, Lexy. J . (2004). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Mohyi, Ach. 2009. *Teori dan Perilaku Oragnisasi*. Jakarta : PT Bumi Aksara

Monica Silambi, (2014) Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Partisipasi Masyarakat Di Desa Kebon Agung Kecamatan Rantau Pulung Kabupaten Kutai Timur. eJournal Ilmu Pemerintahan, 2014, 2 (2): 2716-2728
ISSN 0000-0000, ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id

Nazir, Moch ,2003. Metode Penelitian. Jakarta, PT.Ghalia Indonesia

Nazir M. 1998. Metode Penelitian. Jakarta: PT Ghalia Indonesia

Nawawi, H. Hadari (2006). Kepemimpinan Yang Efektif. Universitas Gajah Mada Press, Jakarta

Nawawi, H. Hadari (2006). Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi. Universitas Gajah Mada Pres, Jakarta

Rivai, 2006. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada

Robbin dan Coulter. 2002. Manajemen (Edisi 7) . PT Indeks Group Grmedia. Jakarta

Siagian P. Sondang, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Siagian, Sondang P.,1988, Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi, Gunung Agung, Jakarta.

Sihotang, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Malta Printindo. Jakarta

Sugiyono. (2006). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2006). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung Alfabeta

Sutrisno , Edi (2009) . Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Kecana .
Perdana Media Group

Thoha, Miftha, 2010. Kepemimpinan dalam Manajemen PT. Raja Grafindo
Persada, Jakarta

Winardi, 2000. Kepemimpinan Dalam Manajemen. PT.Rineka Cipta. Jakarta

Winardi, 2001, Kepemimpinan Dalam Manajemen, Jakarta : Rineka Cipta



LAMPIRAN 1

Pedoman Wawancara

Pertanyaan :

1. Apakah pimpinan Anda, melibatkan Anda dalam pengambilan keputusan?
2. Jika pernah, apa yang Anda berikan dalam diskusi pada atasan Anda?
3. Dalam melaksanakan tugas atau permasalahan, apakah atasan Anda memberikan arahan pada bawahannya ?
4. Dalam terjadi permasalahan, apakah pimpinan Anda ikut bertanggung jawab pada bawahan?
5. Dalam melaksanakan tugas, apakah pimpinan Anda memberikan dorongan atau motivasi untuk memperoleh dorongan atau motivasi ?
6. Dalam bentuk apakah pimpinan Anda memberikan dorongan atau motivasi ?
7. Dalam melaksanakan tugas atau yang berhubungan dengan perusahaan , apakah pimpinan Anda memberikan pengawasan terhadap bawahannya ?
8. Bagaimana pimpinan Anda memberikan pengawasan ?

LAMPIRAN 2

Pedoman wawancara

Nama : Arini Wenny Oktora
Umur : 28
Jabatan : Supervisor Pelayanan & Pelanggan (PP)
Alamat : Jalan Gatot Koco Gang 5 Blega Madura

Pertanyaan :

1. Apakah pimpinan Anda, melibatkan Anda dalam pengambilan keputusan?
2. Jika pernah, apa yang Anda berikan dalam diskusi pada atasan Anda?
3. Dalam melaksanakan tugas, apakah atasan Anda memberikan arahan pada bawahannya ?
4. Dalam terjadi permasalahan, apakah pimpinan Anda ikut bertanggung jawab pada bawahan?
5. Dalam melaksanakan tugas, apakah pimpinan Anda memberikan dorongan atau motivasi untuk memperoleh dorongan atau motivasi ?
6. Dalam bentuk apakah pimpinan Anda memberikan dorongan atau motivasi ?
7. Dalam melaksanakan tugas atau yang berhubungan dengan perusahaan , apakah pimpinan Anda memberikan pengawasan terhadap bawahannya ?
8. Bagaimana pimpinan Anda memberikan pengawasan ?

Jawaban:

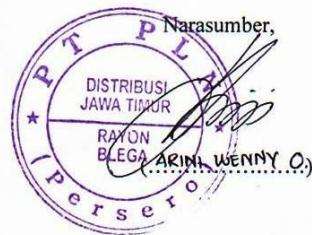
1. Iya pernah
2. Memberikan saran terkait dengan setiap karyawan ikut serta dalam pengambilan keputusan.

4. Iya , Bapak widodo selalu bertanggung jawab terhadap perusahaan.
5. Iya mbak
6. Pemimpin selalu memberikan dorongan dan motivasi pada setiap karyawan. Bentuk motivasi berupa bonus mbak.
7. Iya tentu mbak
8. Pemimpin memberi arahan, melakukan review saat melaksanakan apel pagi.

Pewawancara

(Lutfi Tri Veny)

Narasumber,



Pedoman wawancara

Nama : M. Agung Prahmono

Umur : 26

Jabatan : Supervisor Transaksi Eenergi

Alamat : Perumahan Nilam Bangkalan Indah Blok MJ No. 9

Pertanyaan :

1. Apakah pimpinan Anda, melibatkan Anda dalam pengambilan keputusan?
2. Jika pernah, apa yang Anda berikan dalam diskusi pada atasan Anda?
3. Dalam melaksanakan tugas atau permasalahan, apakah atasan Anda memberikan arahan pada bawahannya ?
4. Dalam terjadi permasalahan, apakah pimpinan Anda ikut bertanggung jawab pada bawahan?
5. Dalam melaksanakan tugas, apakah pimpinan Anda memberikan dorongan atau motivasi untuk memperoleh dorongan atau motivasi ?
6. Dalam bentuk apakah pimpinan Anda memberikan dorongan atau motivasi ?
7. Dalam melaksanakan tugas atau yang berhubungan dengan perusahaan , apakah pimpinan Anda memberikan pengawasan terhadap bawahannya ?
8. Bagaimana pimpinan Anda memberikan pengawasan ?

Jawaban:

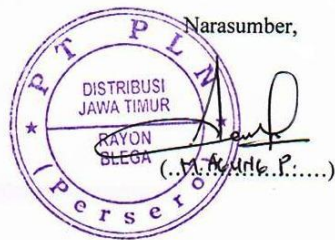
1. Iya pernah
2. Saya memberikan saran terkait dengan structural
3. Iya
4. Iya pemimpin ikut bertanggung jawab

5. Pemimpin memberikan dorongan dan motivasi
6. Pemimpin memberikan reward pada karyawan apabila tujuan dan tugas sesuai ,reward berupa bonus.
7. Iya mbak
8. Bentuk pengawasan sesuai bidangnya masing-masing mbak, dan memberikan arahan saat apel pagi.

Pewawancara

(Lutfi Tri Veny)

Narasumber,



Pedoman wawancara

Nama : Rofi'i

Umur : 38

Jabatan : Supervisor Teknik

Alamat : Pamekasan

1. Pertanyaan :
2. Apakah pimpinan Anda, melibatkan Anda dalam pengambilan keputusan?
3. Jika pernah, apa yang Anda berikan dalam diskusi pada atasan Anda?
4. Dalam melaksanakan tugas atau permasalahan, apakah atasan Anda memberikan arahan pada bawahannya ?
5. Dalam terjadi permasalahan, apakah pimpinan Anda ikut bertanggung jawab pada bawahan?
6. Dalam melaksanakan tugas, apakah pimpinan Anda memberikan dorongan atau motivasi untuk memperoleh dorongan atau motivasi ?
7. Dalam bentuk apakah pimpinan Anda memberikan dorongan atau motivasi ?
8. Dalam melaksanakan tugas atau yang berhubungan dengan perusahaan , apakah pimpinan Anda memberikan pengawasan terhadap bawahannya ?
9. Bagaimana pimpinan Anda memberikan pengawasan ?

Jawaban:

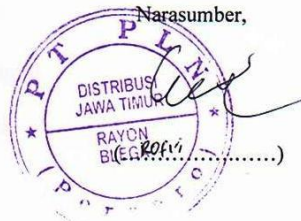
1. Iya
2. Pernah, terkait dengan pemutusan tarik paska.
3. Iya mbak.
4. Pemimpin bertanggung jawab dalam setiap masalah di perusahaan.

5. Iya
6. Bapak widodo memberikan reward pada setiap karyawan yang menyelesaikan tugas secara maksimal.
7. Iya.
8. Pemimpin memberikan pengawasan sesuai bidangnya dan melakukan evaluasi.

Pewawancara

(Lutfi Tri Veny)

Narasumber,



Pedoman wawancara

Nama : Siti Nur Rahmawati

Umur : 44

Jabatan : Staff Supervisor Pelayanan & Pelanggan (PP)

Alamat : Jalan Raya Bangkalan

Pertanyaan :

1. Apakah pimpinan Anda, melibatkan Anda dalam pengambilan keputusan?
2. Jika pernah, apa yang Anda berikan dalam diskusi pada atasan Anda?
3. Dalam melaksanakan tugas atau permasalahan, apakah atasan Anda memberikan arahan pada bawahannya ?
4. Dalam terjadi permasalahan, apakah pimpinan Anda ikut bertanggung jawab pada bawahan?
5. Dalam melaksanakan tugas, apakah pimpinan Anda memberikan dorongan atau motivasi untuk memperoleh dorongan atau motivasi ?
6. Dalam bentuk apakah pimpinan Anda memberikan dorongan atau motivasi ?
7. Dalam melaksanakan tugas atau yang berhubungan dengan perusahaan , apakah pimpinan Anda memberikan pengawasan terhadap bawahannya ?
8. Bagaimana pimpinan Anda memberikan pengawasan ?

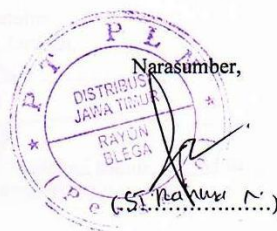
Jawaban:

1. Iya pernah
2. Saran terkait dengan tunggakan yang dilakukan pelanggan.
3. Iya
4. Tentu, pemimpin bertanggung jawab dalam perusahaan.
5. Iya, pemimpin memberikan dorongan dan motivasi.

6. Pemimpin memberikan reward bagi karyawan yang melakukan pekerjaan sesuai target, dan memberikan hadiah.
7. Iya.
8. Pemimpin mengecek langsung mbak, sesuai bidangnya.

Pewawancara




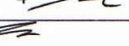
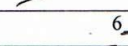





(Lutfi Tri Veny)



LAMPIRAN 3

BUKTI KONSULTASI

Nama : Lutfi Tri Veny
NIM/Jurusan : 11510005/Manajemen
Pembimbing : Dr. Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag., M.Si
JudulSkripsi : Analisis Gaya Kepemimpinan Pada PT.PLN (Persero)
Blega Madura

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	10 Juni 2016	Perubahan Judul	1 
2	29 Agustus 2016	Perubahan Judul	2 
3	2 September 2016	Konsultasi Proposal	3 
4	4 Oktober 2016	Konsultasi Proposal	4 
5	27 Oktober 2016	Acc Proposal	5 
6	23 Maret 2017	Skripsi Bab IV	6 
7	4 April 2017	Revisi Bab IV	7 
8	4 April 2017	Bab V	8 
9	4 April 2017	Abstrak	9 
10	12 April 2017	Acc Keseluruhan	10 

Malang, 12 Mei 2017

Mengetahui :
Ketua Jurusan,



Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei
NIP 197507072005011005

LAMPIRAN 4

RIWAYAT HIDUP



Lutfi Tri Veny, lahir di Malang pada tanggal 20 April 1992, biasa dipanggil Veny, tinggal di Jl. Juyo Raharjo No. 172 Desa Merjosari Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. Putri ketiga dari Almarhum Bapak Supar dan Almarhumah Ibu Misti.

Pendidikan dasarnya ditempuh di SDN Gongowangi 02, Kabupaten Malang dan lulus pada tahun 2005, setelah itu melanjutkan ke SMP PGRI 01 Wagir dan lulus pada tahun 2008. Kemudian menempuh pendidikan menengah atas di MAN Pacitan dan lulus pada tahun 2011 dan pada tahun 2011 menempuh kuliah di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dan mengambil Jurusan Manajemen.