

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia adalah makhluk social (*zoon politicon*), ia tidak bisa hidup sendirian akan tetapi saling membutuhkan satu sama lainnya. Dengan kata lain manusia harus bisa saling mengisi dan membantu dengan manusia lainnya, seperti dalam kenyataan bahwa keberhasilan manusia tergantung dari peranan manusia yang lainnya dan hal ini sesuai dengan kedudukan manusia sebagai makhluk sosial. (Koencara ningrat, 1940:43). Dalam kehidupan masyarakat banyak ditemui usaha atau kegiatan yang dilakukan manusia, baik itu dilakukan secara pribadi ataupun secara kelompok atau kerja sama yang biasanya dilakukan oleh beberapa orang (dua orang atau lebih) dalam berbagai kegiatan yang terarah dan terencana agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan, untuk melakukan kerja sama yang baik diperlukan sebuah organisasi untuk melakuakn proses dan mekanisme kegiatan yang teratur dan terarah. Dengan kata lain organisasi adalah proses atau rangkaian kegiatan kerjasama sejumlah orang untuk mencapai tujuan tertentu, sehingga lebih mudah dalam mencapai tujuan tersebut. Hal ini selaras dengan Al- Qur'an surat Al- Maidah ayat 2 yang berbunyi:

وَتَعَا وَتُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَا وَتُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ

“dan tolong menolonglah kamu dalam mengerjakan kebajikan dan taqwa, dan janganlah kamu tolong menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran”

Dan sesuai dengan kaidah ushul fiqh :

التَّعَاوَنُ عَلَى الْبِرِّ مَطْلُوبٌ وَالْعَاوَنُ عَلَى الشَّرِّ مَمْنُوعٌ

“Tolong menolong dalam kebajikan itu dianjurkan sedangkan tolong menolong dalam kejelekan itu dilarang”

Dalam kenyataannya apa pun bentuk organisasi, pasti memerlukan seorang pemimpin yang dibantu oleh sejumlah orang yang dapat membantu kelancaran organisasi tersebut. Ralp M. Stogdill mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan konsep yang berdasarkan pengalaman. (Mara’at, 1982:7).

Apabila kerjasama atau organisasi tidak ada seorang pemimpin atau yang memimpin, maka sudah pasti kerjasama tersebut tidak akan berjalan, jadi sangat jelas bahwa adanya kepemimpinan itu timbul karena adanya suatu organisasi, demikian juga sebaliknya suatu organisasi sudah barang tentu membutuhkan seorang pemimpin. Dengan demikian antara organisasi dan kepemimpinan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Kepemimpinan akan timbul kapan dan dimanapun apabila mengandung tiga unsur sebagai berikut:

1. Adanya orang yang dipengaruhi.
2. Adanya orang yang mempengaruhi.
3. Adanya orang yang mempengaruhi dan mendorong agar tercapainya suatu tujuan (M. Karjadi. 1985:25).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ketika manusia akan melakukan suatu kegiatan kerjasama atau mendirikan suatu organisasi maka haruslah

mengangkat seorang pemimpin. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Al-Baqoroh ayat 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ

“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada malaikat “Aku hendak menjadikan kholifah di bumi ini”.

Keterangan Al- Qur’an diatas, menunjukkan betapa pentingnya dan menjadi suatu keharusan mengangkat seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau organisasi maupun perusahaan.

Demikian pula suatu organisasi (perusahaan) tidak terlepas dari adanya peranan seorang pemimpin atau manajer yang mempunyai tugas memimpin dan mengendalikan perusahaan dan juga menangani tugas- tugas yang bersifat *“managerial”* dan diantaranya adalah menghentikan kecenderungan untuk melakukan sesuatu seorang diri atau secara individual (George R. Terry, 1993:9)

Peran seorang manajer perusahaan harus mampu memimpin, membina dan mengarahkan bawahan (pegawai) agar mau bekerjasama dalam melaksanakan pekerjaan dengan antusias untuk mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan. sebab tidak dapat dipungkiri bahwa gairah kerja para pegawai pada dasarnya tergantung pada kecakapan manajer atau pimpinan untuk memotifasi dan mengarahkan para bawahannya. Tanpa suatu strategi yang baik dari manajer pegawai tidak akan bergairah dalam bekerja bahkan cenderung bermalasan (H. Malayu S.P. Hasibuan, 1992:52)

Seorang manajer dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh para pegawai, di PT PLN (PERSERO) APJ CIREBON sendiri pegawai adalah tangan kanan manajer yang merupakan kekayaan (asset) besar perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh tingkat keterampilan kecakapan dan sikap dari tenaga kerja atau pegawai dibawah pengarah dan bimbingan seorang manajer (Sukanto Reksohadiprodjo, 1980:4). Para pegawai mempunyai kewajiban yang harus ditaati dan dipatuhi yaitu:

1. Taat pada berbagai ketentuan dan kebijakan yang berlaku dalam perusahaan.
2. Menjaga nama baik perusahaan.
3. Sejauh mungkin bekerja dengan ketekunan, loyalitas, dan produktifitas yang maksimal yang memungkinkan perusahaan lancar dalam rangka pencapaian tujuan (SP. Siagian, 1989:73).

Manajer diharapkan tahu dan sadar akan posisinya sehingga mampu melaksanakan tugas khususnya yang berkaitan dengan fungsi manajer itu sendiri sebagai pembina dan pengelola perusahaan, dan juga manajer menyanggah beban yaitu untuk membina dan mengarahkan apa yang direncanakan dan dicita-citakan. Dalam konteks ini manajer diharapkan mampu berperan aktif dalam mengambil inisiatif serta mengambil keputusan yang bijaksana demi tercapainya pembinaan pegawai yang efektif dan produktif.

Dari uraian di atas adalah jelas bahwa organisasi ataupun perusahaan memerlukan pemimpin perusahaan yang piawai dan juga kerjasama yang baik antara pimpinan dengan para bawahannya, diperlukannya suatu kerjasama yang baik dan

saling menunjang antara manajer dengan bawahan, tetapi bagaimana keadaan seorang manajer (di tingkat cabang / area) yang pada strukturalnya masih mempunyai atasan lagi yang mana kebijakan- kebijakan perusahaan sudah diatur dari pusat, apakah manajer ini hanya menjalankan apa- apa yang sudah diatur pusat apa adanya ataukah menjalankan kebijakan dari pusat dengan gaya strategi yang tujuannya adalah efektifitas dan produktifitas kerja para bawahanya (pegawai).

B. Perumusan Masalah

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa persoalannya adalah adakah hubungan korelatif antara strategi- strategi yang diterapkan seorang manajer terhadap peningkatan efektifitas kinerja pegawai, sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan produktifitas perusahaan.

Sehingga dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Strategi- strategi apa saja yang dilakukan oleh manajer dalam membina pegawainya?
2. Bagaimana gambaran aktivitas dan produktifitas kerja pegawai di PT. PLN (Persero) APJ Cirebon?
3. Bagaimana korelasi antara strategi yang dilakukan oleh manajer dan peningkatan efektifitas kinerja pegawai pada PT PLN (PERSERO) APJ CIREBON?
4. Bagaimana tinjauan fiqh muamalah terhadap kebijakan yang dilakukan oleh manajer?

C. Tujuan Penelitian

Dari uraian diatas, maka tujuan penelitian ini untuk :

1. Mendapatkan data strategi- strategi yang dilakukan manajer PT PLN (PERSERO) APJ CIREBON.
2. Mendapatkan data korelasi antara strategi yang dilakukan oleh manajer dan peningkatan efektifitas kinerja pegawai pada PT PLN (PERSERO) APJ CIREBON.
3. Mengetahui gambaran aktivitas dan produktifitas kerja pegawai di PT. PLN (Persero) APJ Cirebon.
4. Mengetahui tinjauan fiqh muamalah terhadap kebijakan yang dilakukan manajer perusahaan.

D. Kerangka Pemikiran

Manajer merupakan sumber aktivitas yang harus mampu merencanakan, mengorganisasi menggerakkan serta mengendalikan semua kegiatan perusahaan agar tercapai secara maksimal (H. Malayu S.P. Hasibuan, 1984:46). Fungsi manajer dapat dikatakan melaksanakan fungsi manajer secara utuh dan bulat meliputi ; perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dimana menggerakkan *personil* dan *staffing* merupakan inti kegiatan koordinasi dan pengawasan, baik dibidang usaha maupun organisasi pelaksanaan (Ninik widiyanti, 1991:141).

H. malayu S.P. Hasibuan dalam bukunya “*Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*”. memberikan rumusan manajer dengan sifat- sifatnya , yaitu:

1. Petunjuk dan sebagainya.
2. *Social skills*, mempunyai kemahiran dalam bidang sosial, agar terjamin kepercayaan dan kesetiaan para pengikutnya.
3. *Tehnicial competent*, artinya mempunyai kemampuan teknis, kecakapan menganalisa perencanaan.

Sedangkan pegawai menurut kamus standar bahasa indonesia adalah seseorang yang bekerja dipemerintahan, perusahaan, dan sebagainya. Di PT PLN (PERSERO) pegawai dikatakan sebagai mereka yang memenuhi syarat- syarat yang ditentukan, diangkat dan diberi penghasilan (BAB IV, Kepangkatan/ jabatan mutasi , pasal I, Himpunan Peraturan Kepegawaian). Di PT PLN (PERSERO) sebelum diangkat jadi pegawai ada istilah calon pegawai, calon pegawai adalah pegawai dalam masa percobaan, sebagaimana telah diatur dalam ketentuan pokok kepegawaian PLN (PKPLN – 1982).

Sementara dalam ajaran Islam bahwa yang disebut dengan pemimpin (kholifah) seorang yang diberi tugas mengatur alam semesta dengan petunjuk Al- Qur`an, pengertian kholifah sebagai penguasa banyak ragam dan jenis kekuasaannya baik secara operasional maupun konseptual atau yang disebut dengan kholifah itu mempunyai pengertian yang universal, baik itu sebagai pemimpin negara, ataupun pemimpin perusahaan. Allah mengangkat kholifah di bumi ini untuk menjadi pemimpin sesamanya, firman Allah dalam Al- Qur`an surat Al- Shod ayat 26 yang berbunyi :

يَا دَاوُدَ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَحُكْمُ بَيْنَ النَّاسِ بِأَحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَىٰ فَيُضِلَّكَ
عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ بِمَا نَسُوا يَوْمَ الْحِسَابِ

“Hai Daud, sesungguhnya kami menjadikan kamu kholifah penguasa dibumi ini, maka berilah keputusan perkara diantara manusia yang adil dan janganlah mengikuti hawa nafsu karena ia menyesatkan kamu dari jalan Allah”

Untuk mengangkat atau memilih seorang pemimpin (kholifah) dalam ajaran islam itu harus memiliki bobot kepemimpinan dengan sifat- sifat yang positif dan kelebihan- kelebihan tertentu seperti beriman dan bertaqwa, sehat jasmani serta rohani, terampil dan berpengalaman, berani, adil, dan jujur, bijaksana, demokratis, penyantun, ikhlas dan rela berkorban, kesederhanaan, istiqomah dan mempunyai sifat- sifat yang mulia. (K. Permadi, 1996:67).

Hal ini sesuai dengan hadits Nabi Muhammad SAW:

مَنْ وُلِّيَ أَمْرَ الْمُسْلِمِينَ شَيْئًا فَأَمَرَ عَلَيْهِمْ أَحَدًا مَحَابَاهُ فَعَلِيهِ لَعْنَةُ اللَّهِ لَا يُقْبَلُ اللَّهُ مِنْهُ
صِرَاقًا وَلَا عَدْلًا حَتَّىٰ يَذْهَبَ جَهَنَّمَ " رواه الحكيم "

“Barang siapa yang memimpin sesuatu dari perkara kaum muslimin, lalu ia perintahkan seseorang memimpin mereka karena berpilih kasih, Allah tiak menerima darinya satu kebijaksanaan maupun keadilan, sehingga ia masuk keneraka jamanam”

Dan juga sesuai dengan kaidah siasah yang berbunyi:

نَصْرَفُ الْإِمَامِ عَلَى الرَّعِيَّةِ مُنَوِّطٌ بِأَمْرٍ مَصْلِحَةٍ •

“Kebijakan imam (pemimpin) itu harus dihubungkan dengan kemaslahatan” (Imam Musbikin, 1992:124).

Dalam hal ini yang sangat dominan dari peranan seorang manajer adalah:

1. Peranan hubungan antar pribadi.
2. Peranan yang berhubungan dengan informasi.

3. Peranan pembuat keputusan.

Fungsi dan peranan seorang manajer dalam perusahaan mempunyai tujuan dasar yaitu melaksanakan dan menjalankan apa- apa yang telah disediakan oleh perusahaan untuk mencapai yang dicita- citakan perusahaan, dengan kata lain manajer harus berusaha untuk mencapai tujuan sesuai yang diinginkan dari proses manajemen yang dipimpinnya. (H. Malayu Hasibuan, 1996:16). Adapun tugas- tugas dari manajer yaitu meliputi hal- hal sebagai berikut:

- a. *Managerial Cycle* (penggerak) adalah siklus pengambilan keputusan, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, penilaian, dan pelaporan atau tugas- tugas manajer adalah siklus yang berulang- ulang yaitu dari pengambil keputusan sampai menerima laporan.
- b. Manajer harus mendorong para bawahan (pegawai) untuk bekerja giat dan membina para bawahan dengan baik, sehingga tercipta suasana kerja yang baik dan harmonis.
- c. Manajer harus berusaha memotivasi para bawahan (pegawai) supaya loyalitas dan partisipasinya meningkat.
- d. Manajer harus menciptakan kondisi yang membantu bawahannya mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya.
- e. Manajer harus berusaha agar para bawahannya bersedia memikul tanggung jawab dan menyelesaikan tugas- tugasnya dengan baik.
- f. Manajer harus dapat membina agar para bawahannya dapat bekerja dengan efektif dan efisien.
- g. Manajer harus membenahi fungsi- fungsi fundamental manajemen dengan baik.
- h. Manajer harus mewakili dan membina hubungan- hubungan yang baik dengan pihak luar.
- i. Manajer harus bertanggung jawab atas keselamatan bawahannya dalam bekerja.
- j. Manajer harus membagi pekerjaan yang adil dan mengkoordinasi tugas- tugas supaya terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.
- k. Manajer harus bersedia menjadi penanggung jawab terakhir mengenai hasil yang dicapai dari proses manajemen itu.

Dari uraian diatas maka penulis berpendapat yang disebut manajer adalah seseorang yang mengatur atau memimpin dalam suatu perusahaan atau organisasi

dengan ketentuan bahwa untuk menjadi seorang manajer harus mempunyai pengetahuan, kecakapan, talenta dan pengalaman yang cukup sehingga akan paham fungsi dan tugas serta kedudukan seorang manajer dan pegawai adalah sekelompok orang yang bekerja dibawah pimpinan dan sebagai asset perusahaan yang sangat dibutuhkan demi tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini selaras dengan sabda Nabi SAW yang diriwayatkan oleh Ahmad Nasa'i yang berbunyi:

إِذَا وُسِّدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَتَنْظِرُ السَّاعَةِ .

“Apabila kamu menyerahkan suatu urusan bukan pada ahlinya maka tunggulah kehancurannya”.

Begitu sentralnya peranan manajer dalam mengelola sebuah perusahaan baik itu sumberdaya manusia (pegawai) ataupun perangkat- perangkat yang ada diperusahaan sehingga perusahaan dituntut untuk bisa mengefektifkan dan memanfaatkan dengan sebaik- baiknya. Kalau kita amati berarti disini maju serta mundurnya suatu perusahaan terletak ditangan manajer, dan juga segala kebijakan dan keputusan menyangkut perusahaan semuanya terletak ditangan manajer sehingga keputusan yang dikeluarkan seorang manajer haruslah seimbang (adil) dalam arti tidak merugikan kedua belah pihak yaitu antara pegawai dan perusahaan. Dituntutnya manajer untuk adil dalam mengambil keputusan hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Al- Nissa ayat 58 yang berbunyi:

وَ إِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ .

“Apabila kamu memegang tampuk kepemimpinan ditengah- tengah manusia maka haruslah kamu memerintah dengan adil”.

Pengambilan keputusan dalam manajemen itu sangat penting dan itu merupakan tugas utama dari seorang manajer. Keputusan merupakan permulaan dari segala kegiatan manusia yang sadar dan terarah, baik secara individual, kelompok maupun institusi. Jadi barang siapa yang menghendaki adanya kegiatan (aktivitas) tertentu, maka harus mampu dan berani mengambil keputusan yang berhubungan dengan hal itu setepat- tepatnya.

Harold Koontz mendefinisikan bahwa pengambilan keputusan adalah pemilihan diantara alternatif- alternatif mengenai suatu cara bertindak, adalah inti dari perencanaan dan suatu rencana dapat dikatakan tidak ada, jika tidak ada keputusan. Sementara Theo Haiman mendefinisikan keputusan sebagai suatu pemilihan cara bertindak yang dipilih oleh seorang manajer yang dipandang paling efektif. Dalam mengambil sebuah keputusan seorang manajer harus mempunyai dasar- dasar yang dapat dipertanggungjawabkan. Agar keputusan tersebut dapat dipertanggung jawabkan maka manajer harus menggunakan metode atau tehnik diantaranya:

1. *Operatioan Reseach* Yaitu dengan penggunaan metode- metode scientific yang meliputi tehnik- tehnik matematis dalam analisis dan pemecahan.
2. *Linear Programming* Yaitu dengan menggunakan rumus matematik yang disebut juga vector analisis.
3. *Gaming war gamis* Yaitu dengan teori yang biasanya digunakan untuk menentukan strategi.
4. *Probability* Yaitu dengan teori kemungkinan yang dapat diterapkan pada kalkulasi rasional atas hal- hal yang tidak normal, mengenai sebuah keputusan yang dipertimbangkan dan diperhitungkan.
5. *Rangking and Statistical Weigthing* Yaitu dengan cara:
 - a. Melokalisasi beberapa faktor yang akan mempengaruhi keputusan akhir.
 - b. Menimbang faktor- faktor yang dapat dibandingkan yang tercakup didalam setiap alternatif. (Malayu Hasibuan, tt;78)

Jadi menurut penulis pengambilan keputusan adalah sesuatu yang harus dilakukan untuk menemukan solusi terbaik untuk perusahaan maupun organisasi. Dan tentunya pengambilan keputusan ini bisa berasal dari individu untuk organisasi ataupun dari hasil keputusan bersama antara atasan dengan bawahan untuk organisasi atau perusahaan, yang tentunya hasil dari keputusan ini harus dapat dipertanggungjawabkan dan harus mengarah ke tujuan dan cita-cita organisasi ataupun perusahaan yang bersangkutan.

E. Langkah- Langkah Penelitian.

Adapun langkah-langkah penelitian yang akan ditempuh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Metode Penelitian.

Metode yang digunakan adalah metode survai yaitu suatu metode yang akan diarahkan untuk memecahkan masalah dengan cara memaparkan apa adanya dari hasil penelitian, ketetapan penentuan metode ini didasarkan pada pendapat Winarno Surachmand yang menyatakan bahwa aplikasi metode dimaksudkan untuk meneliti yang tertuju pada pemecahan yang ada pada masa sekarang (Winarno Surachmand, 1992:139).

2. Jenis Data.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif, data kualitatif akan bersumber dari hasil pengumpulan dan observasi dan

juga studi dokumentasi. Sedangkan data kuantitatif akan bersumber dari penyebaran angket, yaitu dengan penyebaran angket tertutup.

Angket tertutup ini disebarakan untuk dua variabel operasional yaitu, strategi kepemimpinan islam yang dijalankan para pimpinan PT. PLN (Persero) APJ Cirebon, dari mulai Manajer, Assisten Manajer sampai dengan supervisor merupakan variabel penyebab, dan peningkatan efektifitas kinerja pegawai adalah variabel akibat. Yang menjadi independent variabel X adalah Strategi para pimpinan PT. PLN (Persero) APJ Cirebon, dan yang menjadi dependent variabel Y adalah Efektifitas kinerja pegawai PT. PLN (Persero) APJ Cirebon.

3. Sumber Data.

Sumber data dalam penelitian ini adalah :

a. Sumber data primer.

Sumber data primer diperoleh langsung melalui wawancara (interview) dengan pimpinan atau manajer perusahaan sesuai dengan masalah yang dibahas.

b. Sumber data sekunder.

Sumber data sekunder diambil dan dikutip dari referensi- referensi yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.

4. Tehnik Pengumpulan Data.

Tehnik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dilakukan dengan cara:

a. Observasi.

Observasi adalah kegiatan pengamatan terhadap objek yang akan diteliti. Dalam penelitian pengamatan yang dilakukan adalah secara langsung mengamati perusahaan.

b. Angket.

Angket adalah alat penelitian berupa daftar untuk memperoleh keterangan dari sejumlah responden. Angket digunakan untuk mendapatkan data sejauh mana tentang peranan manajer diperusahaan menurut para pegawainya tersebut.

c. Wawancara.

Wawancara atau interview adalah tehnik menggali, menemukan atau menjanging informasi atau pendapat secara langsung dengan jalan saling berkomunikasi. Memperluas data tentang peranan manajer, dan juga pembukuan- pembukuan di PT PLN (PERSERO) APJ CIREBON.

5. Populasi dan Sampel.

Riduwan (2003:8) mengatakan populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat- syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian, sedangkan sampelnya adalah sebagian dari jumlah populasi yang mempunyai ciri- ciri atau keadaan yang akan diteliti.

Untuk mendapat sample representative, maka harus diupayakan subjek dalam populasi memiliki peluang sama untuk menjadi unsure sample. Sampel, khususnya random sampling, dikatakan simple (sederhana) karena cara pengambilan sample dari

semua anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

Untuk teknik pengambilan sample penulis menggunakan teknik *Disproportionate stratified random sampling* dengan pertimbangan anggota populasinya heterogen (tidak sejenis).

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai PT PLN (PERSERO) APJ CIREBON yang berjumlah 67 pegawai yang dipimpin oleh seorang manajer dan dibantu oleh 3 (tiga) asisten manajer yaitu asisten manajer niaga, asisten manajer perencanaan & distribusi dan manajer SDM dan keuangan, yang masing-masing asisten manajer tersebut membawahi supervisor-supervisor dan masing-masing supervisor membawahi beberapa anggota pegawai, sedangkan sampelnya adalah dengan menetapkan 20 yang dianggap pimpinan yaitu diantaranya manajer, asisten manajer, ahli muda/madya dan juga supervisor, dan 20 pegawai dari seluruh pegawai di APJ Cirebon.

6. Teknik Analisis Data.

Setelah data terkumpul baik yang diperoleh melalui observasi wawancara dan juga angket maka selanjutnya dilakukan pengolahan data, pengolahan data ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana peranan manajer di PT PLN (PERSERO) APJ CIREBON.

Metode yang digunakan analisis data kuantitatif, yaitu dengan rumus analisis korelasi Pearson Product Moment (PPM). Rumus yang digunakan adalah ;

$$r = \frac{n \cdot (\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Korelasi PPM dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga $(-1 \leq r \leq +1)$. Apabila $r = -1$ artinya korelasinyanegatif sempurna, $r = 0$ artinya tidak ada korelasi, dan $r = 1$ berarti korelasinya sempurna positif (sangat kuat). Sedangkan harga r akan dikonsultasikan dengan table interpretasi nilai r sebagai berikut :

Tabel 1
Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

INTERVAL KOEFESIEN	TINGKAT HUBUNGAN
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,020 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup
0,50 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

(Riduwan ; 228)

Sedangkan untuk menentukan besar kecilnya sumbangan variable X terhadap Y dapat ditentukan dengan menggunakan rumus koefisien determinan sebagai berikut :

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Dimana : KP = Besarnya koefisien penentu (determinan)
 r = Koefisien korelasi

7. Sistematika Penulisan

Bab I : Pendahuluan. mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kerangka pemikiran, metodologi penelitian dan sistematika penulisan.

- Bab II : Tinjauan pustaka, mengenai strategi yang meliputi pengertian manajemen strategi, sifat serta manfaat manajemen strategi dan klasifikasi manajemen strategi. Mengenai manajemen dan manajemen kinerja yang meliputi pengertian, jenis- jenis manajer dan tujuan.
- Bab III : Kondisi objektif Perusahaan PT PLN (persero) APJ Cirebon.
- Bab IV : Strategi manajer PT PLN (persero) APJ Cirebon dalam upaya peningkatan efektifitas kinerja pegawai, yaitu mengenai ulasan strategi yang dilakukan manajer, hasil penelitian dan analisa data dan tinjauan fiqh mu'amalah terhadap kebijakan manajer,.
- Bab V : Penutup, terdiri dari kesimpulan dan rekomendasi

