

BAB 1

PENDAHULUAN

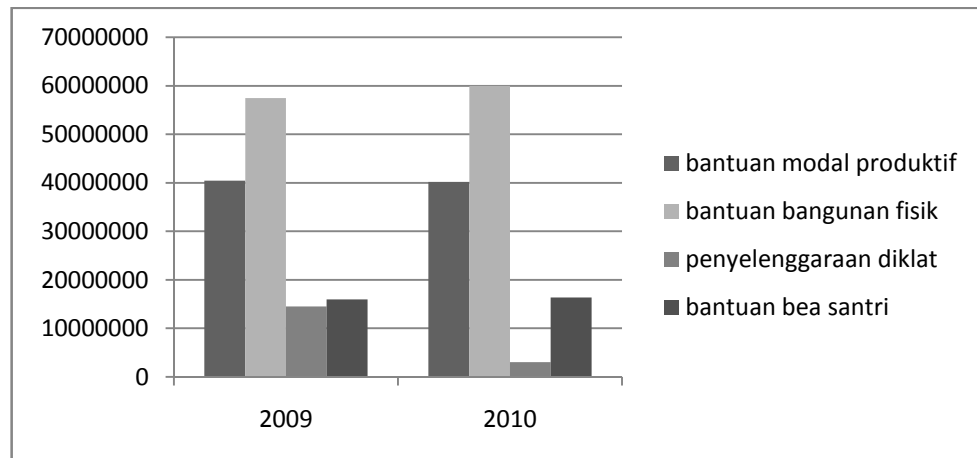
1.1 Latar Belakang Penelitian

BAZ (Badan Amil Zakat) menurut Peraturan Daerah Kab. Cianjur no.7 tahun 2004 tentang pengelolaan zakat pada pasal 5 ayat 1 disebutkan bahwa BAZ adalah satu-satunya badan yang dibentuk pemerintahan daerah untuk mengelola zakat.

Tugas dan fungsi BAZ menurut Peraturan Daerah Kab. Cianjur no.7 tahun 2004 tentang pengelolaan zakat pada pasal 8 dan pasal 9 disebutkan bahwa tugas fungsi BAZ adalah untuk merencanakan, mengumpulkan, dan mendayagunakan zakat. Dalam hal mendayagunakan zakat dapat dibagi menjadi dua kegiatan yaitu untuk mendanai mustahik dan untuk membiayai usaha produktif.

Tentunya sebagai sebagai satu-satunya badan yang dibentuk pemerintahan daerah untuk mengelola zakat, BAZ Kab. Cianjur harus dapat mengelola dana umat ini dengan sebaik-baiknya. Produktivitas yang bagus harus dapat dicapai oleh BAZ Kab. Cianjur karena potensi zakat di Kab. Cianjur sangat bagus Karena Kab. Cianjur memiliki semboyan GERBANG MARHAMAH dimana masyarakat Kab. Cianjur siap untuk melaksanakan rukun islam yang ke 3 ini.

Adapun gambaran produktivitas BAZ adalah pendayagunaan yang dilakukan oleh BAZ yang dapat dilihat dibawah ini.



Gambar 1.1
Laporan Pengelolaan ZIS Kabupaten Cianjur 2009 dan 2010
Sumber BAZ Kab. Cianjur

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa sebagian dari pengelolaan zakat infaq dan sodakoh dari tahun 2009 ke tahun 2010 mengalami penurunan hal ini bias disebabkan oleh kurangnya etos kerja pegawai BAZ dalam mengajak masyarakat untuk dapat berzakat di lembaga BAZ ini.

Sedangkan gambaran tentang target dan realisasi kerja di BAZ Kabupaten cianjur dapat dilihat dari tabel dibawah ini

No	Kecamatan	Zakat Mal		Zakat Fitrah		Infaq	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
		(Ribuan Rupiah)		(Ribuan Rupiah)		(Ribuan Rupiah)	
1	Cianjur	43.550	37.934	546.561	502.606	59.273	59.547
2	Cilaku	23.400	20.320	249.995	185.709	45.433	26.972
3	Cibeber	39.600	38.008	290.597	177.036	35.295	14.408
4	Warungkondang	18.150	8.240	113.227	77.664	18.871	22.750
5	Gekbrong	21.200	6.367	103.812	62.916	35.573	13.163
6	Ciranjang	15.000	13.070	222.337	97.279	27.260	9.404
7	Sukaluyu	9.300	7.500	112.950	75.494	20.701	25.278
8	Bojongpicung	13.500	6.924	287.584	128.177	41.954	13.733
9	Karang Tengah	13.500	13.503	348.813	303.326	37.457	19.717
10	Mande	10.650	5.111	255.140	231.988	19.360	14.295
11	Pacet	9.600	15.310	237.689	190.870	29.527	24.025
12	Cipanas	14.400	12.209	285.526	152.393	27.422	20.757
13	Sukaresmi	10.050	8.545	211.688	135.930	23.402	10.757
14	Cugenang	13.500	3.300	294.647	235.879	28.298	11.680
15	CikalongKulon	14.850	4.500	248.912	192.330	28.212	30.960

16	Sukanagara	110.500	89.496	283.866	349.286	23.656	21.273
17	Campaka	16.750	12.813	285.057	286.893	28.193	23.210
18	Campakamulya	5.850	10.780	67.634	54.730	13.375	14.000
19	Pagelaran	89.600	92.065	484.164	387.579	43.229	42.830
20	Takokak	22.800	23.340	104.424	67.921	20.264	14.535
21	Sindang Barang	11.400	8.140	198.310	137.563	25.111	25.530
22	Cidaun	26.600	29.447	292.552	201.085	25.329	22.150
23	Naringgul	33.900	48.286	340.770	320.120	34.077	52.855
24	Cibinong	30.400	17.511	378.021	236.415	23.700	23.000
25	Cikadu	14.250	13.370	246.513	211.307	14.485	9.400
26	Kadupandak	30.400	29.807	156.014	116.734	31.927	28.767
27	Cijati	18.000	18.720	55.234	59.304	21.150	20.480
28	Tangeung	22.400	18.600	276.163	158.437	19.329	14.225
29	Agrabinta	12.450	4.800	79.416	40.671	11.477	8.040
30	Leles	23.450	42.144	189.061	123.859	10.380	10.783
31	Pasirkuda	14.600	8.100	197.962	186.059	13.623	11.773
32	Haurwangi	8.550	0	169.343	121.734	17.930	10.170
33	UPZ DIBALENKA	500.000	280.502	528.000	114.032	390.000	86.091
	JUMLAH	1.262.150	948.776	8.138.996	5.923.334	1.060.496	756.560

Tabel 1.1
Laporan Pengelolaan ZIS Kabupaten Cianjur 2010
Sumber BAZ Kab. Cianjur

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa target yang telah ditentukan oleh organisasi sebelumnya tidak dapat direalisasikan oleh para pegawai atau petugas BAZ di berbagai daerah hal ini mengindikasikan bahwa kinerja dan produktivitas pegawai kurang karena tidak dapat memenuhi target yang telah ditentukan. Tentunya target yang telah ditentukan sebelumnya ditetapkan berdasarkan kemampuan dan kapabilitas para pegawai baz tersebut.

Dalam melihat tingkat produktivitas kerja karyawan adalah tingkat absensi sesuai dengan pernyataan M.Sinungan “semakin besar presentase dari tingkat absensi, maka produktivitas kerja semakin menurun, semakin kecil persentase dari tingkat absensi, maka produktivitas kerja semakin baik”.

Masalah produktivitas kerja karyawan juga terlihat ketika penulis melakukan penelitian di lapangan, terdapat fenomena dimana para karyawan pulang sebelum jam kerja selesai, sedangkan untuk para pegawai atau petugas BAZ di daerah sering melakukan keterlambatan dalam penyetoran hasil pengumpulan zakat, infaq dan sodakoh. Hal tersebut dapat menghambat produktivitas. Karena tindakan ketidak disiplin tersebut dapat menghambat produktivitas.

Masalah absensi yang tinggi dan pulang sebelum pada waktunya merupakan tindakan yang tidak disiplin. Menurut Hasibuan (2008) Kedisiplinan memiliki arti kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Kesadaran memiliki arti sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan memiliki arti suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Kedisiplinan berhubungan dengan tingkat produktivitas kerja, produktivitas kerja sangat bergantung terhadap tingkat disiplin karyawan, sesuai dengan pendapat Edy Sutrisno (2009) menyatakan bahwa "Produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin pegawai. Apabila di antara pegawai sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para pegawai".

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: *“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja BAZ Kab. Cianjur”*

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Organisasi yang berhasil adalah organisasi yang dapat bersaing dengan organisasi lainnya. Salah satu tolak ukur suatu organisasi berhasil atau tidaknya dapat dilihat dari produktivitasnya. Produktivitas merupakan hal yang sangat penting karena dengan adanya produktivitas kerja maka diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Tercapainya produktivitas yang tinggi merupakan tujuan utama dari sebuah organisasi. Produktivitas organisasi tentunya berkaitan erat dengan produktivitas kerja karyawannya. Produktivitas kerja karyawan tinggi maka begitu pula dengan produktivitas organisasi akan tinggi pula.

Untuk menjaga dan mendorong produktivitas kerja karyawan maka harus dilaksanakan cara-cara dalam memelihara produktivitas tersebut. Salah satu cara yang dilakukan adalah perlu adanya peraturan-peraturan dan ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Penyesuaian diri dari individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepada pegawai, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan sehingga proses produksi dapat berlangsung dengan efektif dan efisien sebagai

mana yang telah diatur oleh perusahaan. Dengan kata lain, disiplin kerja sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Disiplin menurut Menurut Hasibuan (2008) menyatakan bahwa “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan menurut Sutrisno (2009) menyatakan “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan”. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan dalam bekerja untuk menghormati dan mentaati semua peraturan baik yang tertulis walaupun tidak yang diberikan perusahaan.

Disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja, hal itu sesuai dengan pernyataan Edy Sutrisno (2009) yang menyatakan bahwa “Produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin pegawai. Apabila di antara pegawai sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para pegawai”.

Bertitik tolak dari uraian permasalahan di atas, maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran disiplin kerja karyawan di BAZ kabupaten Cianjur
2. Bagaimana gambaran produktivitas kerja karyawan di BAZ kabupaten Cianjur.
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di BAZ kabupaten Cianjur.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Gambaran disiplin kerja karyawan di BAZ kabupaten Cianjur
2. Gambaran produktivitas kerja karyawan di BAZ kabupaten Cianjur.
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di BAZ kabupaten Cianjur.



1.4 Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini penulis mengharapkan kegunaan atau manfaat, diantaranya:

1. Aspek Teoritis

Dapat dijadikan sebagai kajian dalam pengembangan lebih lanjut teori manajemen sumber daya manusia.

2. Aspek Praktik

A. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak, dan diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran sebagai alternatif pemecahan masalah terutama dalam pengembangan sumber daya manusia.

B. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman berharga bagi penulis didalam melakukan penelitian sehingga menjadi bekal dasar untuk kegiatan-kegiatan penelitian lainnya dijenjang yang lebih tinggi.