

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok dalam organisasi dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan usaha, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif (Ghonyah dan Masurip,2011:119).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Ghonyah dan Mansurip (2011), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dianalisis melalui kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen. Sesuai dengan fungsi utamanya sebagai karyawan dituntut untuk memiliki etos kerja dan disiplin waktu yang tinggi.

Museum yaitu sebuah lembaga yang bersifat tetap, tidak mencari keuntungan, melayani masyarakat dan perkembangannya, terbuka untuk umum, memperoleh, merawat, menghubungkan dan memamerkan artefak-artefak perihal jati diri manusia dan lingkungannya. Pegawai Negri Sipil (PNS) maupun Non-PNS di Museum Konferensi Asia Afrika ini adalah pelekak dasar pelaksanaan

sistem pemerintah yang berperan strategis dalam melaksanakan dan mengkomunikasikan sumber daya budaya kita yang sangat beragam, sebagai salah satu asset pariwisata Indonesia. Oleh karena itu Pegawai Negeri Sipil diharapkan mampu menggerakkan serta melancarkan tugas-tugas pemerintahan dalam pembangunan, termasuk di dalamnya melayani masyarakat. Sesuai dengan fungsi utamanya sebagai pelaksana utama pemerintah negeri ini, maka para pegawai Museum Konferensi Asia Afrika (MKAA) dituntut untuk memiliki etos kerja dan disiplin waktu yang tinggi. Hal ini tentu saja merupakan tantangan yang harus dijawab oleh seluruh pegawai Museum Konferensi Asia Afrika (MKAA) ini. Bukan hanya di jajaran puncak saja, tetapi juga pada seluruh staf sampai tingkat terendah. Hal ini didasarkan pada satu pemikiran bahwa bagaimapun juga tidak dapat dipungkiri meski bukan satu-satunya faktor penentu, maju mundurnya negeri ini tergantung pada kinerja instansi pemerintah.

Sebagai abdi negara dan pelayan masyarakat serta berdasarkan visi dan misi yang dimilikinya maka sudah sepantasnya bila pegawai Museum Konferensi Asia Afrika (MKAA) memiliki disiplin kerja yang baik dalam mengembangkan dan melaksanakan tugas-tugas yang dimilikinya karena dengan kinerja yang produktif dan efisien waktu maka hasil yang diperoleh akan maksimal dan sesuai dengan yang diharapkan baik oleh instansi yang bersangkutan maupun oleh seluruh rakyat Indonesia sebagai pemilik negara ini dan yang merasakan pelayanan yang diberikan. Mendukung teori diatas Tamim (2004) mengemukakan bahwa salah satu sikap yang harus dimiliki oleh Pegawai Negeri adalah mampu menggunakan dan mengelola waktu dengan benar dalam unjuk kerja atau kinerja

mereka, karena kinerja yang efisien waktu akan menampilkan perilaku menghargai waktu. Selain itu seorang pegawai juga dituntut untuk mampu bersaing dan bersikap profesional dalam bekerja sebagai konsekuensi dari meningkatnya tuntutan pekerjaan mereka.

Komitmen seseorang pada organisasi atau perusahaan dalam dunia kerja seringkali menjadi isu yang sangat penting. Terkadang pemahaman perusahaan maupun pegawai tentang komitmen itu salah, pemahaman komitmen sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Determinan atau faktor yang mempengaruhi komitmen kerja dapat berasal dari internal karyawan maupun kondisi eksternal yang berasal dari perusahaan. Kedua penentu ini berpengaruh besar dalam menciptakan komitmen kerja. Museum Konferensi Asia Afrika (MKAA) menerapkan komitmen secara afektif, normatif, dan berkelanjutan sehingga komitmen yang dilakukan oleh karyawan dapat dinilai secara keseluruhan.

Kondisi eksternal dan internal perusahaan merupakan faktor penting dalam pencapaian visi dan misi perusahaan, terutama peningkatan kinerja karyawan berbasis komitmen kerja yang menjadi fokus penelitian.

Analisis SWOT dapat mengidentifikasi kondisi internal (Strength dan Weakness) dan eksternal (opportunities dan Threat) perusahaan. Berikut gambar metrik analisis SWOT dibawah ini yang menggambarkan kondisi kinerja karyawan berbasis komitmen kerja di Museum Konferensi Asia Afrika (MKAA).

IFAS / EFAS	O	T
S	<p>Strength (Kekuatan) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sarana dan prasarana yang baik - Pendidikan dan pelatihan yang baik - Tingkat pendidikan yang baik (minimal D3) <p>Opportunities (Peluang) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Menambahkan jumlah karyawan - Adanya dukungan pemerintah daerah - Kordinasi dan kerjasama dengan pemerintah yang baik - Peraturan perundang-undangan yang membuka peluang baru dalam bekerja - Perkembangan teknologi 	<p>Strength (Kekuatan) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sarana dan prasarana yang baik - Pendidikan dan pelatihan yang baik - Tingkat pendidikan yang baik (minimal D3) <p>Threat (Ancaman) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Karyawan lebih mementingkan pekerjaan diluar yang lebih dapat menambah pendapatan - Kompetisi antar pegawai yang kurang - Kemampuan SDM menguasai teknologi terbatas
W	<p>Weakness (Kelemahan) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Masih mempertahankan karyawan yang sudah lewat usia produktifitas - Kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM) - Terlambatnya insentif - Tidak diberikannya tunjangan kesehatan (BPJS) - Kedisiplinan karyawan dalam jam waktu datang - Loyalitas karyawan yang diberikan pada perusahaan tidak berkurang - Manajemen dan struktur organisasi yang lemah - Karyawan tidak memiliki jobdesk secara tertulis - Motivasi karyawan yang kurang dalam bekerja - Mayoritas karyawan pria cenderung memiliki komitmen yang rendah - Sistem rekrutmen yang buruk <p>Opportunities (Peluang) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Menambahkan jumlah karyawan - Adanya dukungan pemerintah daerah - Kordinasi dan kerjasama dengan pemerintah yang baik - Peraturan perundang-undangan yang membuka peluang baru dalam bekerja - Perkembangan teknologi 	<p>Weakness (Kelemahan) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Masih mempertahankan karyawan yang sudah lewat usia produktifitas - Kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM) - Terlambatnya insentif - Tidak diberikannya tunjangan kesehatan (BPJS) - Kedisiplinan karyawan dalam jam waktu datang - Loyalitas karyawan yang diberikan pada perusahaan tidak berkurang - Manajemen dan struktur organisasi yang lemah - Karyawan tidak memiliki jobdesk secara tertulis - Motivasi karyawan yang kurang dalam bekerja - Mayoritas karyawan pria cenderung memiliki komitmen yang rendah - Sistem rekrutmen yang buruk <p>Threat (Ancaman) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Karyawan lebih mementingkan pekerjaan diluar yang lebih dapat menambah pendapatan - Kompetisi antar pegawai yang kurang - Kemampuan SDM menguasai teknologi terbatas

Tabel 1.1
Diagram Analisis SWOT

Tabel 1.1 Posisi Museum Konferensi Asia Afrika (MKAA) berada dalam keadaan strategi WO (Weakness – Opportunities) yaitu strategi yang diterapkan berdasarkan pemanfaatan peluang yang ada dengan cara meminimalkan kelemahan yang ada. Strategi WO (Weakness – Opportunities) bertujuan untuk memperbaiki kelemahan internal dengan memanfaatkan peluang eksternal.

Dalam rangka pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan, organisasi disusun dalam unit-unit yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas. Sebagai ilustrasi, misi dan tugas pokok satu Departemen Pemerintahan dibagi habis kedalam tugas pokok beberapa Direktorat Jenderal. Tugas pokok beberapa Direktorat, kemudian beberapa seksi, dan tugas pokok setiap seksi dilakukan oleh beberapa orang pegawai. Setiap orang dalam satu unit kerja mempunyai sasaran dan uraian tugas tertentu, sebagai bagian dari sasaran unit kerja dimaksud.

Tabel 1.2
Data Kinerja Karyawan

4. UNSUR YANG DINILAI				Jumlah		
a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP)			93.36	x 60%	56.02	
	1. Orientasi Pelayanan	87	(Baik)			
	2. Integritas	82	(Baik)			
	3. Komitmen	90	(Baik)			
	4. Disiplin	87	(Baik)			
	b. Perilaku Kerja	5. Kerjasama	82	(Baik)		
		6. Kepemimpinan	-			
		7. Jumlah	428			
		8. Nilai rata – rata	85.60	(Baik)		
	9. Nilai Perilaku Kerja		85.60	x 40%		34.24
NILAI PRESTASI KERJA				90.26		
				(Baik)		
5. KEBERATAN DARI PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG DINILAI (APABILA ADA)						
Tanggal						

Dari beberapa point yang ada dalam penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) menunjukkan adanya penerapan komitmen kerja di Museum Konferensi Asia Afrika (MKAA), yang terdiri dari Komitmen Affektif, Komitmen Normatif, dan Komitmen Kontinue.

Ketersediaan lembaga pengajaran Museologi di Indonesia kini pun masih melingkup pengelolaan museum secara umum. Kelemahan ini masih membutuhkan data SDM yang mendetail baik secara kuantitas dan kualitas. Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada masih membutuhkan pelatihan, pendidikan, loyalitas yang dapat membuat mereka mampu berkomitmen, merencanakan, mengatur, melaksanakan, mengawasi dan mengevaluasi program yang akan dilaksanakan. Bahkan, sebagian museum masih terkesan kurang menarik, tidak terawat, bahkan cenderung menyeramkan, sehingga tingkat kunjungan dan apresiasi masyarakat masih rendah, karyawan yang lalai dalam pekerjaan, kedisiplinan kerja waktu datang dan kepulangan kerja yang tidak sesuai aturan, mempertahankan usia produktif kerja, kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM) sehingga melibatkan karyawan dalam double jobdest. Salah satu faktor penyebab hal tersebut bisa karena kinerja karyawan dan komitmen yang kerja di museum kurang maksimal , sehingga kualitas dan kuantitas dari museum tersebut kurang baik.

Perkembangan museum di Museum Konferensi Asia Afrika (MKAA) perlu dilakukan secara sistematis, komprehensif, dan berkelanjutan. Seluruh komponen dari instansi terkait, baik pemerintahan pusat ,kementrian luar

negri,maupun daerah, dan masyarakat serta swasta, harus bahu membahu untuk meningkatkan kualitas museum. Pengembangan museum diawali dengan pengelolaan museum yang baik, dimulai dari penyusunan strategi dan kebijakan, fasilitas, pengelolaan Sumber Daya manusia (SDM), peningkatan kinerja karyawan, dan anggaran yang memadai.

Kota Bandung merupakan sebuah kota sekaligus menjadi ibu kota dari provinsi Jawa Barat, Indonesia yang mempunyai beberapa museum yang terkenal, salah satunya yaitu Museum Konferensi Asia-Afrika berlokasi di Gedung Merdeka yang terletak di Jalan Asia Afrika Nomor 65 Bandung, Nama tersebut digunakan untuk mengenang peristiwa Konferensi Asia Afrika yang menjadi sumber inspirasi dan motivasi bagi bangsa-bangsa Asia Afrika. Museum ini dibangun oleh Pemerintah Republik Indonesia dan berada di bawah wewenang Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. sementara pengelolaannya di bawah koordinasi Departemen Luar Negeri dan Pemerintah Daerah Tingkat I Provinsi Jawa Barat.

Museum Konferensi Asia Afrika memiliki ruang pameran tetap yang memamerkan sejumlah koleksi berupa benda-benda tiga dimensi dan foto-foto dokumenter peristiwa Pertemuan Tugu, Konferensi Kolombo, Konferensi Bogor, dan Konferensi Asia Afrika tahun 1955. Selain itu dipamerkan juga foto-foto mengenai : Peristiwa yang melatarbelakangi lahirnya Konferensi Asia Afrika, Dampak Konferensi Asia Afrika bagi dunia internasional, Gedung Merdeka dari masa ke masa, Profil negara-negara peserta Konferensi Asia Afrika yang dimuat dalam multimedia.

Dalam penelitian ini, yang menjadi lokus penelitian adalah Museum Konferensi Asia Afrika (MKAA) yang terletak di jalan Asia Afrika No.65 Braga, Sumur Bandung, Kota Bandung Jawa Barat. Dalam peningkatan kinerja karyawan di Museum Konferensi Asia Afrika (MKAA) sudah berbasis komitmen kerja, yang diantaranya Komitmen Afektif berkaitan dengan emosional,identifikasi, dan keterlibatan karyawan di dalam organisasional. Komitmen Normatif merupakan perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasional. Komitmen Kontinue berarti komitmen yang berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi.

Berdasarkan latar belakang, maka penulis tertarik untuk membuat Skripsi dengan Judul **“ANALISIS PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN BERBASIS KOMITMEN KERJA DI MUSEUM KONFERENSI ASIA AFRIKA (MKAA)”**

1.2 Fokus Penelitian

Fokus penelitian merupakan pemusatan konsentrasi peneliti dalam melakukan penelitiannya serta dalam upaya mencapai tujuan penelitian. Adapun yang menjadi fokus penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Fokus pada tema sentral yang diteliti:

Penelitian ini difokuskan pada Peningkatan kinerja karyawan digunakan untuk melakukan pengukuran kinerja karyawan dalam komitmen kerja yang

dihasilkan atau dicapai oleh karyawan yang ada di Museum Konferensi Asia Afrika demi berjalannya Visi dan Misi perusahaan. Menerapkan komitmen affektif, komitmen kontinuans, komitmen normatif pada seluruh karyawan Museum Konferensi Asia Afrika (MKAA), sehingga menghasilkan peningkatan kinerja yang baik.

2) Lokus Penelitian:

Dalam penelitian ini, yang menjadi lokus penelitian adalah Museum Konferensi Asia Afrika (MKAA) yang terletak di jalan Asia Afrika No.65 Braga, Sumur Bandung, Kota Bandung Jawa Barat. Dalam peningkatan kinerja karyawan di Museum Konferensi Asia Afrika (MKAA) sudah berbasis komitmen kerja, yang diantaranya Komitmen Afektif berkaitan dengan emosional,identifikasi, dan keterlibatan karyawan di dalam organisasional. Komitmen Normatif merupakan perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisaional. Komitmen Kontinue berarti komitmen yang berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi.

3) Pendekatan penelitian:

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur peningkatan kinerja karyawan berbasis komitmen kerja yang ada di Museum Konferensi Asia Afrika (MKAA). Hal-hal tersebut akan dianalisis serta menjadi dasar dan

pertimbangan dalam merancang pengukuran kinerja dalam komitmen kerja, pendekatan kualitatif digunakan untuk menentukan komposisi dan mengidentifikasi komponen-komponen dalam sampel yang tidak diketahui. Sifat penelitian ini merupakan studi kasus. Dalam upaya menjunjung hal-hal di atas, maka kegiatan penelitian ini dilakukan dengan menginvestigasi hal-hal yang dianggap penting yaitu mencakup pengumpulan data, penganalisisan data, pengintepretasian data dan diakhiri dengan sebuah kesimpulan yang mengacu pada hasil analisis data yang telah dilakukan sebelumnya.

4) Sifat Penelitian:

Studi kasus atau penelitian kasus (*case study*), adalah penelitian tentang status subjek penelitian yang berkenaan dengan suatu fase spesifik atau khas dari keseluruhan personalitas (Maxfield, 1930). Subjek penelitian dapat saja individu, kelompok, lembaga, maupun masyarakat. Peneliti ingin mempelajari secara intensif latar belakang masalah dari serta interaksi lingkungan di Museum Konferensi Asia Afrika (MKAA) yang menjadi subjek penelitian. Tujuan studi kasus adalah untuk memberikan gambaran secara mendetail tentang latar belakang, sifat-sifat serta karakter-karakter yang khas dari kasus, ataupun status dari individu, yang kemudian dari sifat-sifat khas di atas akan jadikan suatu hal yang bersifat umum.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Komitmen Kerja yang ada di Museum Konferensi Asia Afrika (MKAA).
2. Bagaimana Kinerja Karyawan di Museum Konferensi Asia Afrika (MKAA).
3. Faktor yang menghambat penguat komitmen kerja kaitannya dalam kinerja karyawan di Museum Konferensi Asia Afrika (MKAA).
4. Bagaimana komitmen karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja di Museum Konferensi Asia Afrika (MKAA).

1.4 Tujuan penelitian

Dari rumusan permasalahan tersebut penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengkaji :

1. Komitmen kerja di Museum Konferensi Asia Afrika (MKAA).
2. Kinerja karyawan di Museum Konferensi Asia Afrika (MKAA).
3. Faktor yang menghambat penguatan komitmen kerja dalam kinerja karyawan di Museum Konferensi Asia Afika (MKAA).,
4. Komitmen karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Museum Konferensi Asia Afrika (MKAA).

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat kajian ini terbagi ke dalam dua jenis yaitu mencakup manfaat praktis dan manfaat teoritis. Adapun penjelasan dari kedua jenis manfaat penelitian tersebut adalah sebagai berikut.

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, sekurang-kurangnya dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran bagi Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai peningkatan kinerja karyawan berbasis komitmen kerja

1.5.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Menambah wawasan penulis mengenai wacana nilai Kinerja Karyawan khususnya Komitmen Kerja, untuk selanjutnya dijadikan sebagai acuan dalam bersikap dan berperilaku.

b. Bagi Museum Konferensi Asia Afrika

1) Sebagai masukan yang membangun guna meningkatkan kualitas museum yang ada, termasuk para karyawan yang ada di dalamnya, dan penentu komitmen, serta pemerintah secara umum.

2) Dapat menjadi pertimbangan untuk diterapkan dalam dunia kinerja pada museum yang ada di Indonesia sebagai solusi terhadap permasalahan komitmen kerja yang ada.

c. Bagi peneliti berikutnya

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau dikembangkan lebih lanjut, serta referensi terhadap penelitian yang sejenis.

