

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dalam rangka mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebuah organisasi baik swasta maupun pemerintah harus melakukan aktivitas secara teratur, efisien dan efektif. Semakin berkembangnya sebuah organisasi menuntut adanya pengelolaan organisasi secara tepat, terarah dan fleksibel.

Pada era reformasi yang sedang dilaksanakan di Indonesia dewasa ini terlihat tuntutan tugas bagi semua pihak yang terlibat dalam proses reformasi terus meningkat. Dengan meningkatnya tuntutan reformasi di segala bidang yang dilaksanakan oleh pemerintah secara terencana diharapkan adanya partisipasi yang aktif dari aparatur pemerintah dan masyarakat.

Dalam hal ini peranan daripada berbagai pihak baik pemerintah maupun swasta merupakan salah satu faktor yang sangat dominan untuk menunjang pembangunan yang direncanakan oleh pemerintah karenanya perlu diusahakan peningkatan pembangunan secara efektif dan efisien.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk menghindari pemborosan dalam pelaksanaan tugas-tugas atau pekerjaan adalah dengan menerapkan penilaian prestasi kerja pegawai yang memegang peranan sebagai pelaksana aktivitas operasional. Karena pegawai merupakan faktor yang sangat penting untuk itu perlu adanya pengelolaan pegawai secara baik agar tidak terjadi pemborosan pelaksanaan

pekerjaan.

Adanya peningkatan penilaian prestasi kerja maka efektivitas kepentingan perusahaan terhadap pegawainya khususnya dalam mensikronisasi beban pekerjaan dapat terselaraskan sesuai kepentingan kedua belah pihak. Di samping hal tersebut penilaian prestasi kerja pegawai membantu stabilitas pegawai dan mendorong mereka untuk memberikan jasanya dalam waktu lebih lama. Bila penilaian prestasi kerja pegawai dilaksanakan maka diharapkan pegawai dapat merealisasikan cara kerja, memperbaiki cara kerja dan moral kerja.

Penilaian prestasi kerja pegawai yang terencana dan dilakukan secara terus menerus akan dapat diketahui pegawai yang berprestasi dan melalui penilaian prestasi kerja tersebut pegawai dapat dipromosikan pada jabatan tertentu, dan prestasi kerja yang bermuara pada promosi akan merasakan bahwa ada perhatian dari pihak instansi terhadap kebutuhan mereka khususnya ketentuan yang menyangkut tentang karir, imbalan-imbalan balas jasa dan sebagainya. Selanjutnya melalui penilaian prestasi kerja akan menimbulkan promosi pegawai dan untuk selanjutnya pegawai lebihb termotivasi dalam pekerjaan yang akhirnya akan berakibat pada peningkatan dalam prestasi kerja.

Promosi jabatan pada dasarnya adalah akibat dari tuntutan pelaksanaan pekerjaan. Atau dapat juga dikatakan promosi jabatan adalah hal yang ditimbulkan dari produktivitas kerja, sehingga dengan demikian tidak semua tenaga kerja dapat diberikan hak tersebut tetapi melalui suatu sistem yang diterapkan di dalam suatu organisasi itu sendiri.