

BAB I

P E N D A H U L U A N

A. Latar Belakang Masalah

Dalam rangka mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebuah instansi harus melakukan aktivitas secara teratur, efisien dan efektif, terlebih lagi di masa globalisasi sekarang ini. Semakin berkembangnya sebuah organisasi menuntut adanya pengelolaan organisasi secara tepat, terarah dan fleksibel. Salah satu faktor produksi yang tidak dapat diabaikan dalam pengelolaan organisasi ini adalah pegawai (man). Pegawai merupakan pelaku aktivitas operasional dalam akan senantiasa mempengaruhi perkembangan organisasi tersebut.

Pada era pembangunan yang sedang dilaksanakan di Indonesia dewasa ini terlihat tuntutan tugas bagi semua pihak yang terlibat dalam proses pembangunan terus meningkat. Dengan meningkatnya pembangunan di segala bidang yang dilaksanakan oleh pemerintah melalui rencana pembangunannya diharapkan adanya partisipasi yang aktif dari masyarakat untuk melaksanakan pembangunan.

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

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk menghindari pemborosan dalam pelaksanaan tugas-tugas atau pekerjaan adalah dengan memperhatikan pelaksanaan insentif pegawai khususnya tentang pegawai yang memegang peranan sebagai pelaksana aktivitas operasional. Karena pegawai merupakan faktor produksi yang sangat vital dalam operasional ini maka perlu adanya pengelolaan pegawai secara baik agar tidak terjadi pemborosan pelaksanaan pekerjaan.

Dengan pemberian insentif yang terencana dan dilakukan secara terus-menerus maka perilaku pegawai yang melaksanakan tugas / pekerjaan secara efektif dan efisien akan lebih mudah diatasi, dan melalui pengembangan pegawai akan merasakan bahwa ada perhatian dari pihak instansi terhadap kebutuhan mereka khususnya ketentuan yang menyangkut tentang karir, imbalan-imbalan balas jasa dan sebagainya. Dengan demikian melalui pemberian insentif akan menimbulkan produktivitas kerja diantara pegawai untuk lebih berproduktivitas dalam pekerjaan yang akhirnya akan berakibat pada peningkatan dalam pelaksanaan tugas.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah asset utama organisasi dalam menjalankan usahanya, sebab bisnis tidak hanya padat modal tetapi juga padat karya. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas tersebut perlu dilakukan usaha-usaha pengembangan yang bermanfaat bukan saja bagi pegawai tersebut, tetapi juga bagi kemajuan instansi yaitu melalui peningkatan produktivitas kerja.