

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan berjalannya waktu, perkembangan zaman yang ada saat ini semakin pesat, persaingan di dunia kerja saat ini begitu kompetitif sehingga setiap perusahaan diuntut untuk mempunyai daya saing tinggi yang berkelanjutan. Kemampuan perusahaan untuk dapat meningkatkan daya saing di tengah situasi yang kompetitif, sangat di pengaruhi oleh kemampuan sumber daya yang di miliki oleh perusahaan baik di bidang produksi maupun dalam bidang pelayanan jasa.

Peran sumber daya manusia sangat penting dalam pengelolaan dan pemanfaatan yang sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan dalam upaya memperoleh hasil (*output*) yang optimal. Oleh karena itu perusahaan perlu memikirkan cara yang dilakukan agar dapat mengembangkan sumberdaya manusianya sehingga dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan agar para karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, yang oleh sebab itu pula perusahaan perlu memotivasi karyawannya. Agar dapat dipromosikan pada pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi.

Penilaian prestasi kerja menyediakan kesempatan, bagi pimpinan dan karyawan untuk sama-sama meninjau perilaku karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan, karena pada umumnya setiap orang membutuhkan dan menginginkan umpan balik (*feed back*) atas prestasi kerja yang dicapai (Dessler, 2003: 513) dalam buku buku Notoadmojo, Pengembangan sumber daya manusia. Adanya Penilaian prestasi kerja maka seorang manajer dapat mengetahui seberapa mampu karyawan mengerjakan tugas dan tanggungjawab yang di berikan. Dengan demikian

perusahaan dapat menentukan balas jasa yang layak baginya. Penilaian prestasi kerja sering menimbulkan berbagai permasalahan yang salah adalah satunya tidak semua penilaian sesuai dari semua situasi dan kondisi yang nyata.

Mangkuprawira (2006:93) dalam buku Fathoni, Manajemen Sumber daya Manusia mendefinisikan penilaian prestasi kerja sebagai “Proses yang dilakukan suatu organisasi dalam mengevaluasi kinerja perusahaan seseorang , sedangkan Hasibuan (2008:94) “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya didasari kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Disamping itu setiap karyawan memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan kerjanya sampai semaksimal mungkin, dan ingin mengetahui secara pasti tentang karir yang dicapain apabila melakukan tugasnya. dengan harapan mendapat perlakuan yang baik dan adil atas dasar prestasi kerja yang di milikinya.

Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah promosi jabatan. Dengan adanya target promosi, pegawai akan merasa di hargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan kualitas kerja yang baik. Promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan demi kelangsungan perusahaan tersebut. Penilaian prestasi kerja terhadap karyawan merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan SDM.

Dari hasil penilaian tersebut, perusahaan dapat mengembangkan dan merencanakan sumber daya manusia secara menyeluruh tersebut berupa jalur-jalur karir atau promosi-promosi jabatan para karyawannya. Siagian (2009:169)

kerja yang di tentukan. Masalah yang lain juga terdapat pada promosi jabatan karyawan di karenakan penilaian prestasi kerja yang kurang memenuhi prosedur yang ada, pernyataan ini juga berdasarkan temuan yang ada di lapangan dimana terdapat seorang karyawan yang memiliki masa kerja yang lama, dapat dikatakan telah memenuhi syarat yang ada, tetapi di karenakan penilaiannya kurang objektif tidak berdasarkan asas keadilan yang sejalan dengan teori asas promosi jabatan yang ada.

Oleh sebab itu perlu adanya penerapan penilaian prestasi kerja yang benar dan sesuai dengan prosedur yang ada, sehingga dengan demikian dapat memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh promosi jabatan, mengingat kedua hal tersebut yang sangat erat kaitannya dan menjadi hal yang sensitif bagi perusahaan. Maka Prinsip *“The right man in the right place”* sinonimnya di penuhi agar perusahaan dapat berjalan dengan efisien dan efektif. Mengingat pentingnya pengaruh penilaian prestasi kerja ini dalam keputusan promosi jabatan karyawan , maka penulis tertarik melakukan penelitian **“Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Cabang Manado”**

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam penelitian yang di lakukan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Cabang Manado penulis mengamati masalah yang ada pada bagian pengelolaan sumber daya manusia dalam hal penilaian prestasi kerja para karyawan. Adapun masalah-masalah yang di amati peneliti adalah sebagai berikut :

1. Pengelola sumber daya manusia belum maksimal menjalankan fungsinya dengan kurangnya pemantauan secara langsung dalam menilai masing-masing karyawan yang berprestasi.
2. Proses penilaian prestasi kerja tidak melihat proses kerja tetapi hanya dilihat dari hasil akhir, karena penilaiannya berdasarkan sistem.
3. Hubungan kerja yang kurang harmonis antara atasan dan bawahan sehingga penilaian prestasi kerja tidak objektif.
4. Kualitas kerja yang kurang maksimal.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah penerapan penilaian prestasi kerja yang ada pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk, Kantor cabang Manado?
2. Bagaimanakah sistim promosi jabatan pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk, Kantor cabang Manado?
3. Apakah penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk, Kantor cabang Manado?

1.3 Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini adapun masalah yang di bahas hanya pada bagian proses pengelolaan sumber daya manusia dalam hal penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan karyawan Kantor Cabang BRI Manado.

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan rumusan masalah di atas maka, tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan penilaian prestasi kerja yang ada di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk, Kantor cabang Manado
2. Untuk mengetahui sistem promosi jabatan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk, Kantor cabang Manado
3. Untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk,

1.5.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis, mampu memecahkan masalah ilmiah serta menambah ilmu pengetahuan mengenai penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado
2. Bagi Perusahaan, sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan yang terkait dengan bidang khususnya SDM dalam penilaian prestasi kerja, kompetensi dan promosi jabatan karyawan yang berguna dalam proses pengambilan keputusan.
3. Bagi Institusi, dapat menjadi bahan acuan pustaka untuk penelitian-penelitian selanjutnya terkait dengan penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan