

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan didirikan dengan berbagai macam tujuan yang hendak dicapai melalui tindakan yang harus disepakati dan dilakukan secara bersama-sama. Disamping laba setiap perusahaan menginginkan pertumbuhan dan perkembangan sebagai tujuan usahanya. Manusia sebagai unsur pelaksana dalam perusahaan merupakan faktor utama yang menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Perilaku manusia senantiasa diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu, namun kemampuan kerja setiap manusia terbatas baik fisik, pemikiran, pendidikan dan faktor-faktor lain.

Dengan adanya keterbatasan-keterbatasan tersebut maka perusahaan melakukan berbagai cara untuk memberikan penilaian pada karyawan dalam menetapkan tingkat jabatan bagi karyawan tersebut. Berkaitan dengan hal diatas, suatu perusahaan perlu melakukan penilaian untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan dan menghadapi tuntutan tugas, terutama untuk menjawab tantangan masa depan. Orientasi penilaian tersebut tentunya lebih ditekankan pada pencapaian tingkat jabatan.

Namun dilain pihak, dengan adanya peningkatan kerja karyawan tersebut seringkali timbul keinginan dari karyawan agar dapat memperoleh peningkatan sehubungan dengan peningkatan kemampuan dan tanggung jawab yang diembannya. Peningkatan yang dimaksud dapat dilakukan oleh pihak



perusahaan atau oleh karyawan sendiri berkaitan dengan peningkatan jabatan dan perubahan jabatan ke jenjang yang lebih tinggi. Peningkatan jabatan tidak terjadi secara spontan tapi diawali secara cermat oleh adanya sistem penilaian secara cermat pula dan pengakuan bahwa karyawan maupun manajemen mestilah mengambil langkah yang hati-hati.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kebutuhan tingkat jabatan seorang karyawan timbul baik dari kekuatan ekonomis maupun dari kekuatan sosial. Apabila perusahaan ingin berjalan terus dan berhasil baik dalam suatu lingkungan yang dinamis maka pihak perusahaan harus melakukan sistem penilaian yang selektif pada karyawan dalam menetapkan tingkat jabatan sehingga tercapailah suatu kerjasama yang terkoordinir dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan alasan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti dan membahas masalah penilaian dalam menetapkan jabatan karyawan sebagai topik dalam penelitian ini. Selanjutnya sebagai objek penelitian, penulis memilih PT. AJB BUMIPUTERA 1912 Cabang Stabat yang bergerak dalam bidang lembaga keuangan Non Bank atau jasa asuransi dan memberikan jasa pelayanan asuransi jiwa yang menyangkut tentang asuransi jiwa seseorang, karena dianggap memenuhi syarat untuk suatu penelitian ilmiah. Berdasarkan topik dan objek penelitian di atas, penulis memutuskan judul sebagai berikut :

**“METODE PENILAIAN DALAM MENETAPKAN JABATAN KARYAWAN PADA PT. AJB BUMIPUTERA 1912 CABANG MEDAN”.**