

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Alasan Pemilihan Judul**

Perusahaan didirikan dengan berbagai macam tujuan yang hendak dicapai melalui tindakan yang harus disepakati dan dilakukan secara bersama-sama. Disamping laba setiap perusahaan menginginkan tumbuh dan berkembang 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 penetapan 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.

Mengingat hal-hal 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. Tolan Tiga Indonesia Medan yang bergerak pada bidang perkebunan kelapa sawit serta bidang usaha lainnya, karena dianggap memenuhi syarat untuk suatu penelitian ilmiah. Berdasarkan topik dan objek penelitian diatas, penulis merumuskan judul sebagai berikut : **“SISTEM PENILAIAN PRESTASI KERJA DALAM MENETAPKAN JABATAN KARYAWAN PADA PT. TOLAN TIGA INDONESIA MEDAN “**.