

RINGKASAN

JASA PUTRA TARIGAN, “SISTEM PENILAIAN PRESTASI KERJA DALAM MENETAPKAN JABATAN KARYAWAN PADA PT. TOLAN TIGA INDONESIA MEDAN”. dibawah bimbingan (Drs. H. Miftahuddin, MBA, Sebagai Pembimbing I, Dra. Isnainiah Laili KS, Sebagai Pembimbing II).

Pada tahun 1916, didirikan suatu perseroan terbatas bernama PT. Perusahaan Perkebunan Tolan Tiga, berkedudukan di Jakarta dengan Akte Pendirian No. 40 tanggal 07 September 1961 dibuat dihadapan Profesor Meester Raden Soedja, Notaris di Jakarta. Perubahan anggaran dasarnya termasuk perubahan nama perseroan dari PT. Perusahaan Perkebunan Tolan Tiga menjadi PT. Perusahaan Perkebunan Patiluban, dihadapan Notaris yang sama, dengan Akte No. 219 tanggal 09 September 1961 dan telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman R I. tertanggal 21 September 1961 No. J.A.5/98/22 dan telah diumumkan dalam Tambahan Berita Negara R.I tanggal 05 Desember 1961 No. 97 tahun 1961.

PT. Perusahaan Tolan Tiga (Indonesia) berkedudukan di Medan, dibuat dihadapan Roesli, Notaris di Medan dengan Akte No. 68 tanggal 17 September 1969. Pengesahan Menteri Kehakiman R.I tertanggal 27 Desember 1969 No. J.A.5/137/11 dan telah diumumkan dalam Tambahan Berita Negara R.I tanggal 08 Mei 1970 No. 37.

Sistem penilaian prestasi kerja perlu dinilai dengan cermat untuk mengetahui hasil kerja yang diperoleh sesuai dengan yang diinginkan organisasi atau tidak. Penilaian prestasi kerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku dan prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya.

Penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja pegawai. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka.

Sistem penilaian perlu dilakukan agar didalam penilaian tidak terdapat kesalahan yang berarti. Hal ini mengingat didalam melakukan penilaian si penilai akan merasa kesulitan menentukan penilaian yang objektif jika prosedur penilaian tidak diperhatikan. Apabila penilaian dapat dilakukan secara objektif diharapkan hasil dari penilaian akan dapat membantu atasan untuk mengambil keputusan dan akan dapat meningkatkan karir pegawai itu sendiri.

Baik tidaknya sistem penilaian yang dilakukan akan sangat berarti bagi hasil penilaian. Untuk dapat menciptakan penilaian yang objektif hendaknya sistem tersebut di atas harus dilaksanakan. Dengan adanya sistem penilaian karyawan dalam menetapkan jabatan karyawan, maka akan terdapat hubungan yang sangat erat antara keduanya, dimana dengan adanya sistem penilaian karyawan akan meningkatkan motivasi kerja masing-masing bagian