

## RINGKASAN

Fungsi Personalia Meliputi :

1. Procurement meliputi penentuan kebutuhan tenaga kerja, penarikan, seleksi dan penempatan.
2. Development meliputi pengembangan ketidaksiapan tenaga kerja.
3. Compensation meliputi pemberian imbalan atas jasa pekerjaan
4. Integration meliputi usaha mempengaruhi dan menemukan SDM yang ada agar lebih efektif.
5. Maintenance meliputi usaha mempertahankan dan memperbaiki kondisi sdm yang ada.
6. Teknologi meliputi penggunaan teknologi yang mempengaruhi SDM yang ada.

Fungsi Utama Manajemen Terdiri Dari :

- a. Perencanaan
- b. Pengorganisasian
- c. Pengarahan
- d. Pengawasan

Fungsi Operasional Manajemen Terdiri Dari :

1. Pengadaan
2. Pengembangan
3. Pemberian Kompensasi
4. Pemeliharaan
5. Pemberhentian

Dasar – Dasar Untuk Promosi Terdiri Dari :

- a. Pengalaman
- b. Tingkat pendidikan
- c. Loyalitas

- d. Kejujuran
- e. Tanggung jawab
- f. Prestasi kerja
- g. Kepandaian bergaul
- h. Inisiatif dan kreatif
- i. Kecakapan kerja
- j. Senioritas

Metode Penilaian Prestasi Kerja Terdiri Atas :

1. Penilaian secara " Kebetulan " tidak sistematis dan membahayakan
2. Metode tradisional yang sistematis yang mengukur
  - a. Karakteristik karyawan
  - b. Sumbangan kepada organisasi
  - c. Keduanya antara karakteristik karyawan dan sumbangan kepada organisasi
3. Tujuan yang ditetapkan bersama dengan menggunakan Manajemen Berdasarkan sasaran (MBS) atau dikenal dengan Manajemen By Objective (MBO)

Sistem – Sistem Penilaian Prestasi Kerja Terdiri Atas :

- a. Rangkang Methode yaitu membandingkan karyawan yang satu dengan karyawan yang lain untuk menetapkan siapa yang lebih baik secara keseluruhan
- b. Person to Person Comparison yaitu membandingkan karyawan yang satu dengan yang lain berdasarkan faktor-faktor tertentu.
- c. Grading yaitu perbandingan berdasarkan kategori-kategori yang telah di tentukan seperti baik, baik sekali dan sebagainya.
- d. Skala grafik yaitu penilaian berdasarkan faktor-faktor yang dianggap penting bagi pelaksanaan pekerjaan tersebut.
- e. Checklist yaitu penilaian berdasarkan pertanyaan – pertanyaan diajukan mengenai tingkah laku SDM berupa jawaban "ya" atau " tidak "

Hambatan – Hambatan Dalam Penilaian Kecakapan Kerja Terdiri Dari :

1. Bias penilaian yaitu kesalahan dalam penilaian karena masih dipengaruhi oleh faktor-faktor pribadi.
2. Halo effect yaitu kesalahan dalam penilaian karena membenarkan satu aspek tertentu dari penilaian yang dapat mempengaruhi aspek lain yang sedang dievaluasi
3. Central tendency yaitu kecenderungan penilai untuk melihat setiap bawahannya dengan nilai rata-rata
4. Leniency yaitu kecenderungan penilaian terhadap bawahannya dengan nilai tinggi.
5. Strictness yaitu kecenderungan penilai untuk menilai setiap bawahannya dengan nilai rendah walaupun ada yang berprestasi tinggi
6. Recency yaitu kecenderungan penilai mengingat prestasi kerja bawahannya yang baru terjadi

Adapun Analisis Sistem Promosi Jabatan jika dikorelasi dengan hak-hal diatas yang dilaknkan oleh ASURANSI JIWA BERSAMA BUMIPUTRA 1912 KANTOR CABANG MEDAN adalah sebagai berikut :

1. Sistem penilaian terhadap pegawai yang dilakukan oleh Asuransi Jiwa Bersama 1912 Kantor Cabang Medan Vertical Rating (oleh atasan langsung)
2. Metode penilaian yang dilaksanakan oleh Asuransi Jiwa Bersama 1912 Kantor Cabang Medan adalah metode Skala Grafis (dinilai berdasarkan unsur-unsur yang dianggap penting).
3. Pelaksanaan penilaian kecakapan kerja yang dilaksanakan oleh Asuransi Jiwa Bersama 1912 Kantor Cabang Medan cukup baik karena mengarah pada keseimbangan antara karyawan organik dan non organik
4. Sistem promosi yang dilakukan oleh Asuransi Jiwa Bersama 1912 Kantor Cabang Medan terhadap karyawannya didasarkan pada metode "Merit System " yaitu berdasarkan kecakapan kerja / prestasi.

5. Selain dengan metode dan sistem penilaian dalam sistem Promosi Asuransi Jiwa Bersama 1912 Kantor Cabang Medan juga mengedepankan prinsip *the right man on the right place* yang menjamin kestabilan perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Adapun Analisis dan Evaluasi yang dilakukan penulis diitik beratkan pada :

1. Pelaksanaan penilaian kecakapan kerja karyawan
2. Sistem promosi yang dilakukan perusahaan
3. Hubungan penilaian kecakapan kerja dengan promosi.

