

PERFORMANCE MANAGER WANITA PADA BANK BALI PUSAT J A K A R T A

SKRIPSI

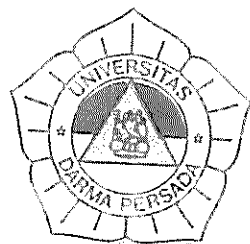
**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Tugas Akademik dan
Melengkapi Sebagian Dari Syarat-syarat Guna Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen**

O l e h :

YULI YANTI

N I M : 92430002

N I R M : 923123340250061



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DARMA PERSADA
J A K A R T A
1 9 9 7**

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DARMA PERSADA

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Yuli Yanti
No. Pokok : 92430002
N I R M : 923123340250061
Jurusan : Manajemen
Bidang Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PERFORMANCE MANAGER WANITA PADA BANK
BALI PUSAT JAKARTA

telah diperiksa dan disetujui, untuk diajukan dan
diujikan dihadapan Panitia Penguji Skripsi.


Jakarta, Juli 1997


Mengetahui

Menyetujui

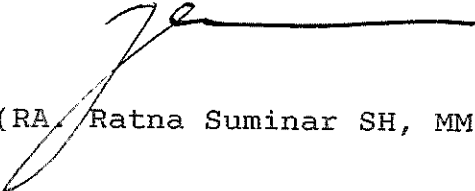
Ketua Jurusan Manajemen

1. Pembimbing Materi


(Drs. Rahedi Soegeng)


(Drs. Soeganda Priyatna, MM)

2. Pembimbing Teknis


(RA. Ratna Suminar SH, MM)

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DARMA PERSADA**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

UDUL SKRIPSI : PERFORMANCE MANAGER WANITA PADA BANK
BALI PUSAT JAKARTA

IPERSIAPKAN DAN DISUSUN OLEH :


A M A : YULI YANTI
o. Pokok : 92430002
I R M : 923123340250061
URUSAN : MANAJEMEN
ROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA


elah diujikan di hadapan Panitia Penguji Skripsi
ada tanggal 28 Agustus 1997.

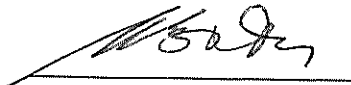
IM PENGUJI SKRIPSI :

<u>AMA</u>	<u>JABATAN</u>
Drs. Victor Senobua	KETUA
Drs. Soeganda P, MM	ANGGOTA
Drs. Tambat Marsudi	ANGGOTA

TANDA TANGAN







*TUJUR ADALAH PERBUATAN YANG TERPUJI
TETAPI UNTUK MENJADI ORANG YANG BIJAKSANA
KADANG KALA JUJUR ITU TIDAK DIPERLUKAN*



SKRIPSI INI SAYA PERSEMBAHKAN
UNTUK NENEK, ORANG TUA, ADIK-ADIK, OM, TANTE,
JUGA ORANG YANG DEKAT DIHATI SAYA

KATA PENGANTAR

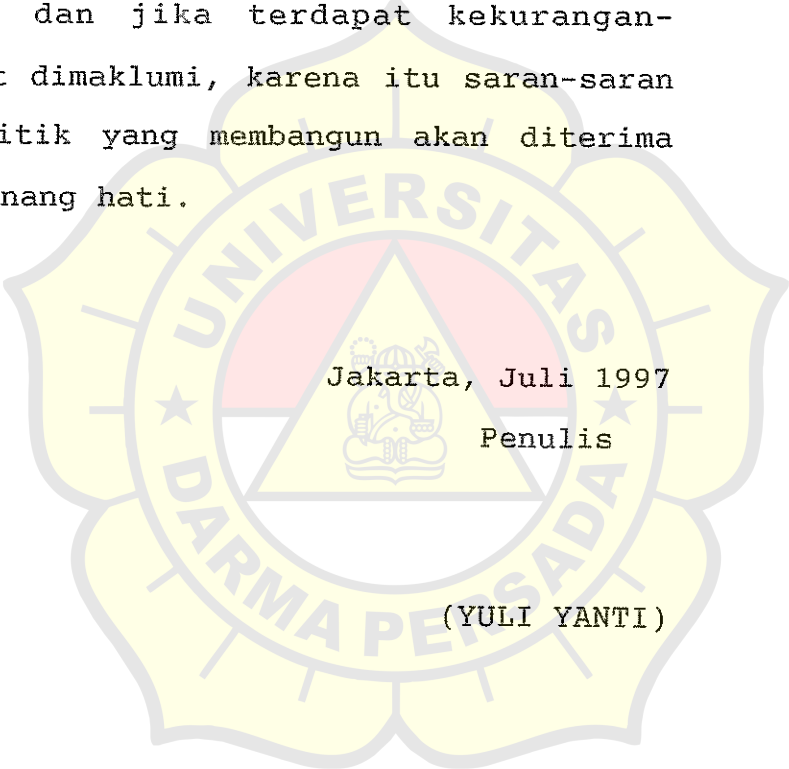
Segala puji syukur Penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, bahwa atas rahmat-Nya pada akhirnya Skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulisan Skripsi ini terlaksana berkat bantuan yang diberikan oleh berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini Penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya, terutama kepada :

- . Yth Bapak Drs. Sartono, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
- . Yth Bapak Drs. Rahedi Soegeng, Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
- . Yth Bapak Drs. Soeganda Priyatna, MM. sebagai Dosen Pembimbing Materi, dan Ibu RA. Ratna Suminar SH, MM. sebagai Dosen Pembimbing Teknis.
- . Seluruh Staf Pengajar dan Staf Administrasi pada Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
- . Pimpinan dan Staf Karyawan Bank Bali Pusat Jakarta, yang telah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan data dan informasi kepada Penulis dalam rangka penyusunan Skripsi ini.
- . Nenek, Orang Tua, Adik-adik, Om, Tante dan keluarga tercinta yang telah memberikan doa restu dan dorongan serta bantuan yang sangat berarti.

- . Pimpinan dan Staf karyawan PT.Pan Asia Chakrautama yang telah memberikan kesempatan kepada Penulis untuk menyelesaikan studi.
- . Mas Herry, Budi, Achay, Bapak Hari Murti, Bapak Heryanto, Ibu Aay, Mas sugeng, Harry Suharlan, dan Rekan-Rekan kuliah di Universitas Darma Persada .

Akhirnya Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari sempurna, dan jika terdapat kekurangan-kekurangan harap dapat dimaklumi, karena itu saran-saran dan masukan serta kritik yang membangun akan diterima oleh Penulis dengan senang hati.



Jakarta, Juli 1997

Penulis

(YULI YANTI)

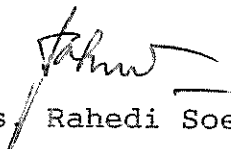
ABSTRAK


- A). Yuli Yanti
B). Performance Manager Wanita Pada Bank Bali Pusat
Jakarta
C). Jumlah Halaman : xi + 81 Halaman 1997, 10 Tabel
D). Kata Kunci : Performance Manager
E). Isi Skripsi :

Performance adalah prestasi sedangkan manager adalah para ahli yang membantu organisasi dalam mencapai ujuannya. Jadi Performance manager dapat disimpulkan uatu prestasi kerja yang menunjukkan kemampuan seorang anager untuk memperlihatkan potensi yang dimilikinya. etelah mengamati dan meneliti mengenai Performance anager Wanita pada Bank Bali Pusat Jakarta terlihat ahwa Performance Manager Wanita pada Bank Bali Pusat akarta sudah cukup baik. Berdasarkan hasil penelitian, iterima hasil analisa data secara statistik yaitu ersentase. Hasilnya menunjukkan bahwa Performance anager Wanita dan Pria relatif sama dengan perbedaan ang sangat kecil yaitu sebesar 8%. Hasil ini cukup uat dan positif. Namun masih terdapat kekurangan ari segi penilaian terhadap para Manager. Saran enulis agar penilaian yang ada ditingkatkan lagi dengan etode yang lebih baik untuk mengatasi penilaian epihak.

F). Jumlah Acuan Buku : 21 (1986 - 1997)

G). Ketua Jurusan Manajemen (H). Pembimbing Materi


(Drs. Rahedi Soegeng)


(Drs. Soeganda P, MM)

DAFTAR ISI

Halaman

EMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	i
EMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
ATA PENGANTAR	iii
BSTRAK	v
AFTAR ISI	vi
AFTAR TABEL	viii
AB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Maksud dan Tujuan	5
D. Hipotesa	6
E. Metodologi Penelitian	6
F. Sistematika Penulisan Skripsi	8
AB II. LANDASAN TEORI	10
A. Pengertian Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia	10
B. Kunci Sukses Organisasi Yang Berhasil	13
C. Unsur-Unsur Yang Membentuk Organisasi Yang Berhasil	20
D. Profil Manager Yang Berhasil	24

AB III. TINJAUAN UMUM PERUSAHAAN	32
A. Sejarah Singkat Perusahaan	32
B. Struktur Organisasi	34
C. Ruang Lingkup Kegiatan Perusahaan ...	36
D. Perkembangan Bank Bali	40
E. Manager Wanita Di Bank Bali	56
AB IV. PERFORMANCE MANAGER WANITA DI BANK BALI	59
A. Sumber Tenaga Kerja	59
B. Prosedur Kenaikan Jabatan	65
C. Permasalahan Kenaikan Jabatan	66
D. Performance Manager Wanita di Bank Bali	69
E. Analisa Permasalahan Manager Wanita .	75
F. Pemecahan Permasalahan	76
AB V. KESIMPULAN DAN SARAN	78
A. Kesimpulan	78
B. Saran-Saran	79
AFTAR PUSTAKA	ix
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
4. 1. Keadaan Manager dari jenis kelamin	61
4. 2. Keadaan personil dari tingkat usia	62
4. 3. Manager dari segi tingkat pendidikan formal	63
4. 4. Keadaan Manager dari masa kerja	64
4. 5. Daftar nilai Manager dari Divisi Individu	71
4. 6. Daftar nilai Manager dari Divisi Komersial	71
4. 7. Daftar nilai Manager Divisi Internasional	72
4. 8. Daftar nilai Manager dari Divisi Pengawasan	72
4. 9. Daftar nilai Manager dari Divisi SDM	73
4.10. Nilai Performance Manager seluruh Divisi ..	74

BAB I
PENDAHULUAN

1. LATAR BELAKANG MASALAH

Wanita dan manager, dua hal yang demikian erat sebagai dua sisi mata uang yang keberadaannya saling menunjang. Pada dasarnya, wanita terlahir sebagai manager, dengan karir awal sebagai manager rumah tangga. Kedengarannya manager rumah tangga itu tampak remeh dan mudah, tetapi dalam kenyataannya tidak semudah yang disangka. Manager rumah tangga juga memerlukan keahlian memanfaatkan daya, dana dan sarana yang ada, harus mampu memimpin, mengurus, memerintah orang lain untuk mencapai tujuan. Seorang manager rumah tangga juga memerlukan kemampuan dalam perencanaan, pengorganisasian, pengaturan pergerakan, pengontrolan dan sebagainya.

Dengan bakat alam ini semestinya tidaklah terlalu sukar bagi wanita yang telah terlatih sebagai manager rumah tangga untuk beralih dari manager amatir ke manager profesional, baik manager bisnis maupun non bisnis.

Namun kenyataannya peningkatan jumlah manager wanita tidak terlalu cepat. Diakui peningkatan kuantitas dan kualitas manager wanita itu ada, namun rasio perbandingannya belum memadai dengan jumlah wanita.

Keberhasilan suatu perusahaan umumnya ditentukan oleh bagaimana pengelolaan atas perusahaan itu dilakukan. Pengelolaan yang dimaksudkan disini adalah manajemen.

Perusahaan yang memegang prinsip profesionalisme, tidak akan sembarangan melaksanakan manajemen. Bukan saja dalam aspek teknologi dan ekonomi akan tetapi juga memperhatikan aspek manusia.

Dalam masyarakat yang terus berkembang, manusia mempunyai kedudukan penting, meskipun kita berada atau sedang menuju dalam masyarakat yang berorientasi kerja, yang memandang kerja adalah suatu yang mulia, bukan berarti mengabaikan unsur manusia yang melaksanakan pekerjaan itu. Manusia sebagai salah satu sumber daya yang vital bagi perkembangan organisasi atau perusahaan, sekarang sudah dianggap sebagai *resources* atau *asset* dan dianggap sebagai mitra kerja dimana karyawan merupakan unsur perusahaan yang sangat bernilai dan memberikan keuntungan.

Semua ini berkaitan dengan mutu karyawan yang menduduki jabatan dalam perusahaan, disamping menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuannya. Apabila perusahaan mampu menempatkan karyawan sesuai kemampuannya maka akan membawa hasil baik bagi perusahaan maupun tenaga kerja yang bersangkutan. Meskipun dengan penempatan yang sesuai kemampuannya belum tentu meningkatkan produktivitasnya, bila kemampuan yang dimiliki sangat terbatas. Karena salah satu yang dapat mendorong orang bekerja adalah adanya kesempatan dalam pengembangan karier. Melalui kesempatan pengembangan karier yang diberikan perusahaan, karyawan dapat merasakan kepuasan dalam bekerja seperti

dikemukakan oleh *Abraham Maslow* bahwa : manusia butuh dihargai untuk itu diperlukan pengakuan.

Setiap orang sudah tentu membutuhkan kerja, kebahagiaan dan kesuksesan dalam suatu jabatan tertentu. Karena pekerjaan atau jabatan diperlukan untuk memenuhi kebutuhan hidup, dan untuk mencapai pemenuhan ini orang harus mampu membuat rencana dan kepuasan sendiri terutama dalam persiapan kariernya di masa yang akan datang. Keputusan karier dirinya di masa depan akan terwujud apabila mereka mampu menyesuaikan diri sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan kesempatan kariernya yang tersedia pada perusahaan dimana dia bekerja.

Dengan demikian karyawan memang mendambakan kesempatan karier dalam perusahaan yang dapat diwujudkan melalui pengembangan karier. Seperti yang dikemukakan oleh *Thomas H. Stone* bahwa Pekerjaan makin banyak dipandang sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan pribadi, juga sebagai pengalaman karyawan untuk maju guna menghadapi tantangan-tantangan karier yang baru. *Thomas Stone* juga mengatakan bahwa pengembangan karier dipandang dari pihak karyawan yang dibuat setelah karyawan yang bersangkutan bekerja selama beberapa waktu dan setelah perusahaan memiliki kesempatan untuk menilai pelaksanaan pekerjaan karyawannya.

Sedangkan dipandang dari pihak perusahaan pengembangan karier merupakan suatu fungsi manajemen yang terus berlangsung yang mempunyai hubungan erat dengan

pengembangan sumber daya manusia dengan fungsi pengembangan karyawan.

Tetapi dengan adanya persaingan kerja yang ketat, perusahaan melihat bahwa perkembangan para manager perusahaannya sangat diperlukan. Karena peran seorang manager, begitu penting yaitu sebagai perantara yang harus melayani dua pihak sekaligus yaitu atasan dan karyawan operasional.

Lain daripada itu loyalitas juga berpengaruh dengan pengembangan karier sehingga dengan demikian diharapkan bahwa *labour turn over* rendah dengan produktivitas perusahaan semakin meningkat.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, Penulis mendorong untuk memilih topik dengan judul "PERFORMANCE MANAGER WANITA PADA BANK BALI PUSAT JAKARTA"

1. IDENTIFIKASI MASALAH

Dalam menyusun ini Penulis mengemukakan pembatasan permasalahan pada masalah Performance Manager Wanita. Salah satu faktor yang sangat menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan adalah faktor Manusia, tepatnya karyawan yang bekerja dalam perusahaan. Walaupun faktor modal, Tanah dan Sumber Daya Alam lainnya juga berperan, namun secara umum dapat dilihat betapa pentingnya faktor manusia sebagai penunjang kegiatan usaha yang secara langsung dapat mempengaruhi manajemen perusahaan.

Ada beberapa kendala yang menghadang laju wanita

berkiprah di dunia manager profesional antara lain adalah pendidikan. Diakui bahwa dalam kurun waktu relatif singkat, pendidikan di Indonesia meningkat pesat. Tak ada diskriminasi bagi wanita karena hak setiap warga negara untuk memperoleh pendidikan di jamin oleh pasal 31 UUD 1945. Hampir semua jenis pendidikan dapat dimasuki oleh wanita, asal mau dan mampu. Faktor penentu berhasil atau tidaknya, lebih banyak bergantung pada kemauan pribadi, budaya dan ekonomi. Kemajuan di bidang pendidikan ini dapat disimak dari menurunnya persentase buta huruf wanita.

Walau semakin banyak wanita yang memasuki jenjang pendidikan yang tinggi, namun bila dibandingkan dengan pria, masih terasa kesenjangan ini. Wanita yang putus sekolah pun lebih banyak, mungkin karena faktor ekonomi atau kawin muda.

Cuplikan-cuplikan yang diungkapkan ini hanyalah sekedar bandingan saja. Tidak dimaksud untuk menumbuhkan rasa belas kasih, sekedar untuk memberi keseimbangan atau sekedar pelengkap dan hiasan. Kalaulah wanita maju, dan menempati posisi penentu itu dilakukan secara fair, berdasarkan kualifikasi. Dan kalaulah jumlahnya belum memadai, memang itu keadaan dan kenyataannya.

. MAKSUD DAN TUJUAN

Tujuan Penulis menyusun Skripsi ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk melengkapi salah satu tugas akademik serta memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi jurusan Manajemen, pada Universitas Darma Persada.
2. Untuk menambah dan meningkatkan pengetahuan Penulis mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia pada umumnya dan Performance Manager Wanita pada khususnya.
3. Hasil penulisan Skripsi ini diharapkan dapat berguna antara lain sebagai bahan kepustakaan untuk penelitian yang berhubungan dengan masalah Manajemen Sumber Daya Manusia disamping itu diharapkan akan dapat pula memberikan sumbangan pemikiran bagi Bank Bali Pusat Jakarta.

D. HIPOTESA

Dengan pendidikan, *recruitment* dan pelatihan yang sama Manager wanita dapat menunjukkan Performance yang sama dengan Manager Pria.

E. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penyusunan Skripsi ini penulis memperoleh data yang diperlukan melalui 2 macam cara, yaitu :

1. Penelitian kepustakaan (*library research*)

yaitu cara yang dipergunakan oleh penulis dalam rangka memperoleh bahan-bahan yang diperlukan sebagai dasar penyusunan skripsi ini dengan cara memanfaatkan bahan atau data yang diperoleh dari

buku-buku literatur, catatan perkuliahan, brosur-brosur dari Perusahaan maupun bacaan-bacaan lainnya yang berkaitan dengan obyek penelitian.

2. Penelitian lapangan (*field research*)

yaitu suatu cara yang dipergunakan oleh penulis dalam mendapatkan data dari Bank Bali dengan cara sebagai berikut:

- a. *observasi* yaitu melakukan pengamatan langsung dengan catatan-catatan perusahaan yang berhubungan dengan Performance Manager serta data-data yang mendukung dalam pembahasan skripsi.
- b. wawancara yaitu dengan melakukan tanya jawab langsung atau wawancara dengan para pejabat dan karyawan yang berwenang dalam menangani masalah Performance Manager.
- c. *questionary* yaitu menyusun daftar pertanyaan untuk memperoleh informasi yang berhubungan dengan penulisan skripsi ini yang diajukan kepada Bank Bali Pusat Jakarta.

Dalam penulisan skripsi ini terdapat beberapa variabel yang berpengaruh dan variabel terpengaruh. Adapun variabel tersebut sebagai berikut :

Variabel berpengaruh : Pendidikan, *recruitment*
dan pelatihan.

Variabel terpengaruh : Performance Manager wanita

F. SISTEMATIKA PENULISAN SKRIPSI

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis membagi dalam lima bab sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis menguraikan latar belakang masalah, Identifikasi masalah, maksud dan tujuan, hipotesa, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II. LANDASAN TEORI

Dalam bab ini penulis menguraikan pengertian dasar manajemen sumber daya manusia, kunci sukses organisasi yang berhasil, unsur-unsur yang membentuk organisasi yang berhasil dan profil manager yang berhasil.

BAB III. TINJAUAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini penulis menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, ruang lingkup kegiatan perusahaan, perkembangan Bank Bali, dan manager wanita di Bank Bali.

BAB IV. PERFORMANCE MANAGER WANITA DI BANK BALI

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang sumber tenaga kerja, prosedur kenaikan jabatan, permasalahan kenaikan jabatan, performance manager wanita di Bank Bali,

analisa permasalahan manager wanita dan pemecahan permasalahan.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini penulis berusaha menarik kesimpulan tentang Performance manager wanita kemudian penulis mencoba memberikan masukan sebagai saran kepada Bank Bali yang mungkin dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam masalah manager wanita.

