

**Persepsi Karyawan Perempuan Terhadap Posisi *Account Officer***

**(Studi pada karyawan perempuan di PT BRISyariah Kantor Cabang Madiun)**

Yulia Anggraini\_ [lia.anggra0407@gmail.com/08125980607](mailto:lia.anggra0407@gmail.com)

IAIN Ponorogo

**Abstract**

The position of the Account Officer is a very important position in the banking industry, the position of Account Officer at PT Bank BRISyariah Tbk Madiun Branch Office is in addition to the task of finding financing customers, handling the provision of financing and supervising and controlling payments from the financing that has been provided based on sound financing feasibility so it is very good relationships with customers are needed. This position is also a ladder to become a permanent employee (the initial entry is as a contract employee) even this position is important to occupy a higher position. However, the conditions in the field, the very strategic position of Account Officers are dominated by men. This research was conducted at BRISyariah Madiun Branch Office and focused on female employees who were not in the Account Officer position. Data collection techniques were carried out by in-depth interviews which were then analyzed inductively. Based on the results of the study, it was explained about the perception of women who are in positions not account officers about the position. The researcher found a uniform answer from five female employees in the Customer service position, Teller and Administration and can be identified and analyzed the causes of the gender gap in the position of this Account Officer.

**Keywords: Perception, Account Officer, Woman**

**Abstrak**

Posisi *Account Officer* adalah posisi yang sangat penting dalam industri perbankan, Posisi *Account Officer* di PT Bank BRISyariah Tbk Kantor Cabang Madiun selain bertugas untuk mencari nasabah pembiayaan, menangani pemberian pembiayaan serta mengawasi dan mengontrol pembayaran dari pembiayaan yang telah diberikan berdasarkan kelayakan pembiayaan yang sehat sehingga sangat diperlukan adanya hubungan baik dengan nasabah. Posisi ini juga merupakan tangga untuk menjadi pegawai tetap (awal masuk adalah sebagai pegawai kontrak) bahkan posisi ini menjadi penting untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Namun kondisi di lapangan, posisi Account Officer yang sangat strategis tersebut banyak didominasi oleh laki-laki. Penelitian ini dilakukan di

BRIsyariah Kantor Cabang Madiun dan difokuskan pada karyawan perempuan yang bukan pada posisi *Account Officer*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara mendalam yang kemudian dianalisis secara induktif. Berdasarkan hasil penelitian, dipaparkan mengenai persepsi perempuan yang berada pada posisi bukan *Account Officer* tentang posisi tersebut. Peneliti menemukan jawaban yang seragam dari lima orang karyawan perempuan pada posisi *Costumer service*, *Teller* dan *Administrasi* dan dapat diketahui dan dianalisa penyebab kesenjangan gender pada posisi *Account Officer* ini.

**Kata Kunci: Persepsi, Account Officer, Perempuan**

## **A. PENDAHULUAN**

Sistem keuangan dan perbankan Islam merupakan bagian dari konsep yang lebih luas tentang ekonomi Islam, di mana tujuannya, sebagaimana dianjurkan oleh para ulama, adalah memberlakukan system nilai dan etika Islam ke dalam lingkungan ekonomi. Karena dasar etika inilah, maka keuangan dan perbankan Islam bagi kebanyakan Muslim adalah bukan sekedar system transaksi komersial. Persepsi Islam dalam transaksi finansial itu dipandang oleh banyak kalangan Muslim sebagai kewajiban agama. Kemampuan lembaga keuangan Islam menarik investor dengan sukses bukan hanya tergantung pada tingkat kemampuan lembaga itu menghasilkan keuntungan, tetapi juga pada persepsi bahwa lembaga tersebut secara sungguh-sungguh memperhatikan batas-batas yang digariskan Islam.<sup>1</sup>

Indonesia adalah Negara dengan penduduk muslim terbesar di dunia. Mayoritas penduduk yang beragama Islam menjadikan Indonesia sebagai pasar yang potensial dalam pengembangan keuangan syariah. Salah satu yang saat ini sudah mulai berkembang dengan pesat yaitu adalah dengan adanya bank-bank yang kegiatan operasionalnya menggunakan prinsip syariah. Institusi perbankan syariah ini mulai merata dan menampakkan jati dirinya ditengah-tengah banyaknya bank-bank konvensional yang ada. Perbankan syariah di Indonesia diproyeksikan akan meningkat pesat seiring dengan meningkatnya laju ekspansi kelembagaan dan akselerasi pertumbuhan aset perbankan syariah yang sangat tinggi dan ditambah lagi

---

<sup>1</sup> Drs. Zaiunul Arifin, MBA. Dasar-dasar Manajemen Bank Syariah. Tangerang, Azkia Publisher, 2009. Hlm. 16

## Persepsi Karyawan Perempuan Terhadap Posisi *Account Officer*

dengan volume penerbitan sukuk yang terus meningkat berdasarkan data yang diperoleh dari Islamic Finance Country Index (IFCI).<sup>2</sup>

Di Indonesia memiliki keunggulan struktur pengembangan keuangan syariah adalah regulasinya dimana kewenangan mengeluarkan fatwa keuangan syariah terpusat pada satu lembaga independen yaitu Dewan Syariah Nasional dari Majelis Ulama Indonesia (MUI) berbeda dengan di negara lain fatwa dapat dikeluarkan oleh perorangan ulama sehingga kemungkinan terjadinya perbedaan regulasi satu sama lain lebih besar. Dewan Syariah Nasional-Majelis Ulama Indonesia (DSN-MUI) dibentuk dalam rangka mewujudkan aspirasi umat Islam mengenai masalah perekonomian dan mendorong penerapan ajaran Islam dalam bidang perekonomian/keuangan yang dilaksanakan sesuai dengan tuntunan syariat Islam.<sup>3</sup>

Industri perbankan syariah saat ini mengalami pergerakan yang sangat pesat. Banyak bermunculan bank-bank baru yang membuat persaingan perbankan menjadi semakin ketat. Fungsi bank sebagai lembaga intermediasi khususnya dalam penyaluran kredit mempunyai peranan penting bagi pergerakan roda perekonomian secara keseluruhan dan memfasilitasi pertumbuhan ekonomi. Dimana pada level ekonomi makro bank merupakan alat dalam menetapkan kebijakan moneter sedangkan pada level mikro ekonomi bank merupakan sumber utama pembiayaan bagi para pengusaha maupun individu<sup>4</sup>

Perbankan syariah mempunyai fungsi sebagai lembaga perantara (intermediary institution) yang menghimpun dan menyalurkan dana masyarakat. Selanjutnya yang dimaksud dengan perbankan syariah adalah segala sesuatu yang

---

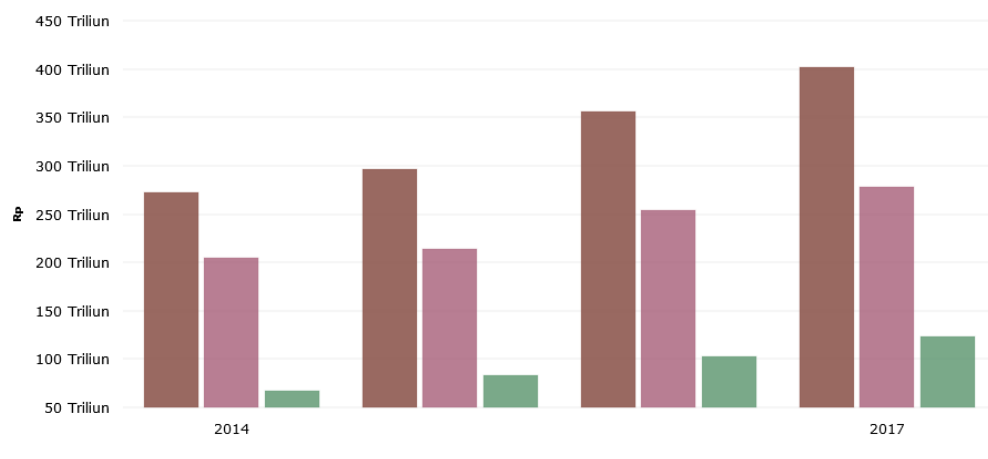
<sup>2</sup> Ika Yuli Pratiwi, "Perkembangan Bank Syariah Di Indonesia," Mei 2016, <https://www.kompasiana.com>.

<sup>3</sup> Ika Yuli Pratiwi.

<sup>4</sup> Koch, Timothy W, Mac Donald, S. Scot. (2000), *Bank Management*, Fourth Edition, Orlando, The Dryden Press, Harcourt Brace College Publishers.

menyangkut tentang bank syariah dan unit usaha syariah mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya.<sup>5</sup>

**Aset Bank Syariah (2014-Nov 2017)**



Total aset bank syariah pada November menembus Rp 400 triliun untuk pertama kalinya. Statistik Perbankan Syariah Otoritas Jasa Keuangan (OJK) mencatat bahwa aset banks syariah pada November 2017 tumbuh 12,6% menjadi Rp 401,45 triliun dari posisi akhir tahun sebelumnya. Jumlah tersebut terdiri atas Bank Umum Syariah Rp 278 triliun dan Unit Usaha Syariah (UUS) senilai Rp 123,4 triliun. Saat ini terdapat 34 bank syariah, terdiri dari 34 Bank Umum Syariah dan UUS 21 bank, dengan jumlah pekerja sekitar 57 ribu pegawai. Adapun Dana Pihak Ketiga (DPK) yang terhimpun hingga November 2017 mencapai Rp 322,7 triliun dengan pembiayaan bagi hasil Rp 112,75 triliun. Pada November 2017, Rasio Kecukupan Modal (CAR) bank syariah mencapai 17% dan rasio pembiayaan kepada pihak ketiga (FDR) sebesar 80,07%. Sedangkan rasio pembiayaan bermasalah (NPF) mencapai 5,27%.<sup>6</sup>

<sup>5</sup> Perbankan Syariah, "Undang-Undang," Pub. L. No. 1 (2008).

<sup>6</sup> "Aset Bank Syariah Tembus Rp 400 Triliun," n.d., <https://databoks.katadata.co.id>.

## **Persepsi Karyawan Perempuan Terhadap Posisi *Account Officer***

Berawal dari akuisisi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., terhadap Bank Jasa Arta pada 19 Desember 2007 dan setelah mendapatkan izin dari Bank Indonesia pada 16 Oktober 2008 melalui suratnya o.10/67/KEP.GBI/DpG/2008, maka pada tanggal 17 November 2008 PT Bank BRIsyariah Tbk secara resmi beroperasi. Kemudian PT Bank BRIsyariah Tbk merubah kegiatan usaha yang semula beroperasi secara konvensional, kemudian diubah menjadi kegiatan perbankan berdasarkan prinsip syariah Islam. Aktivitas PT Bank BRIsyariah Tbk semakin kokoh setelah pada 19 Desember 2008 ditandatangani akta pemisahan Unit Usaha Syariah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., untuk melebur ke dalam PT Bank BRIsyariah Tbk (proses spin off) yang berlaku efektif pada tanggal 1 Januari 2009. Penandatanganan dilakukan oleh Bapak Sofyan Basir selaku Direktur Utama PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., dan Bapak Ventje Rahardjo selaku Direktur Utama PT Bank BRIsyariah Tbk. Saat ini PT Bank BRIsyariah Tbk menjadi bank syariah ketiga terbesar berdasarkan aset. PT Bank BRIsyariah Tbk tumbuh dengan pesat baik dari sisi aset, jumlah pembiayaan dan perolehan dana pihak ketiga. Dengan berfokus pada segmen menengah bawah, PT Bank BRIsyariah Tbk menargetkan menjadi bank ritel modern terkemuka dengan berbagai ragam produk dan layanan perbankan.

Sesuai dengan visinya, saat ini PT Bank BRIsyariah Tbk merintis sinergi dengan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., dengan memanfaatkan jaringan kerja PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., sebagai Kantor Layanan Syariah dalam mengembangkan bisnis yang berfokus kepada kegiatan penghimpunan dana masyarakat dan kegiatan konsumen berdasarkan prinsip Syariah.<sup>7</sup>

PT Bank BRIsyariah Tbk Kantor Cabang Madiun membawahi cabang pembantu di Ponorogo, Ngawi, Magetan dan Caruban. Terbagi menjadi tiga divisi

---

<sup>7</sup> "Sejarah BRIsyariah," 2018, [https://www.brisyariah.co.id/tentang\\_kami.php?f=sejarah](https://www.brisyariah.co.id/tentang_kami.php?f=sejarah).

dalam menjalankan manajemen bisnisnya yaitu divisi operasional, divisi Support dan divisi Bisnis. Manajemen PT Bank BRIsyariah Tbk Kantor Cabang Madiun dipimpin oleh Pimpinan Cabang, Pimpinan Cabang Pembantu, Manajer Marketing, Manajer Marketing Mikro dan Manajer Operasional.

Perlu diketahui bahwa posisi *Account Officer* adalah tangga untuk menjadi pegawai tetap bahkan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi lagi. Pengambilan pegawai tetap dan pemimpin dari *Account Officer* didasarkan pada faktor-faktor yaitu : 1) Pencapaian Target setiap bulan 2) Kedisiplinan yang tercermin dari absensi setiap hari 3) Terhindar dari indikasi kasus 4) Memiliki tanggung jawab yang tinggi yang ditunjukkan oleh historikal BI checking.<sup>8</sup>

Posisi *Account Officer* di PT Bank BRIsyariah Tbk Kantor Cabang Madiun selain bertugas untuk mencari nasabah pembiayaan, menangani pemberian pembiayaan serta mengawasi dan mengontrol pembayaran dari pembiayaan yang telah diberikan berdasarkan kelayakan pembiayaan yang sehat sehingga sangat diperlukan adanya hubungan baik dengan nasabah.

Namun berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan, posisi *Account Officer* yang sangat strategis tersebut banyak didominasi oleh laki-laki. Proporsi karyawan perempuan berdasarkan data dapat diketahui hanya sedikit yang menduduki jabatan ini bahkan hanya 1 perempuan dari 20 laki-laki. Data tersebut sebagai bukti bahwa laki-laki mendominasi posisi *Account Officer* dan perempuan sebagai pihak yang sebaliknya.

Dari data tersebut penulis tertarik untuk meneliti, menganalisa apakah persepsi perempuan pada posisi *Account Officer*. Penelitian ini difokuskan pada karyawan perempuan yang bukan pada posisi *Account Officer*. Tinjauan terhadap persepsi perempuan tersebut sangat penting untuk mengetahui dan menganalisa kesenjangan gender pada posisi *Account Officer* dimana posisi ini adalah tangga

---

<sup>8</sup> Hasil wawancara dengan Manajer Marketing pada tanggal 27 September 2018 jam 18.30 WIB

## **Persepsi Karyawan Perempuan Terhadap Posisi *Account Officer***

untuk menjadi pegawai tetap bahkan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi lagi. Sedangkan posisi yang banyak diduduki oleh perempuan, contohnya adalah posisi *customer service* dan *teller* yang dibatasi oleh usia. Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut : Bagaimana persepsi karyawan perempuan terhadap posisi *Account Officer*?

### **B. METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif dan fenomenologi untuk dapat menggambarkan sifat-sifat individu, kelompok, dan keadaan atau kehidupan sosial budaya. pengambilan data dan wawancara dilakukan secara *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah salah satu teknik sampling non random sampling dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian. Berdasarkan penjelasan *purposive sampling* tersebut, ada dua hal yang sangat penting dalam menggunakan teknik sampling tersebut, yaitu non random sampling dan menetapkan ciri khusus sesuai tujuan penelitian oleh peneliti itu sendiri. Penelitian merupakan studi kasus, dimana data dikumpulkan melalui observasi dan wawancara dan wawancara dilakukan dengan karyawan perempuan sebanyak 10 orang dari total populasi karyawan perempuan yang ada. Wawancara yang dilakukan bersifat wawancara terbuka sehingga memudahkan para karyawan perempuan menjelaskan pendapatnya dengan suasana yang nyaman serta unsur-unsur lain yang dianggap mampu memberikan informasi tentang persepsi mereka terhadap posisi *Account Officer* di PT Bank BRIsyariah Tbk Kantor Cabang Madiun.

### **C. HASIL**

Laporan penelitian berdasarkan wawancara dengan 10 karyawan perempuan yang bukan berada pada posisi *Account Officer*.

## Yulia Anggraini

1. Apakah anda mengetahui posisi *Account Offcer*?
2. Apa yang anda ketahui tentang tugas dan tanggung jawab *Account Offcer*?
3. Apakah ada perempuan di posisi *Account Offcer*?
4. Apakah anda sudah nyaman dengan posisi anda sekarang?
5. Berapa lama anda ingin berkarir di PT Bank BRISyariah?
6. Apakah anda tahu para manajer anda semua pernah di posisi *Account Offcer*?
7. Apakah anda tahu Pimpinan Cabang anda pernah di posisi *Account Offcer*?
8. Apakah anda saat ini adalah karyawan tetap PT Bank BRISyariah?
9. Apa pendapat anda tentang posisi *Account Offcer*?
10. Apakah anda berminat dengan posisi *Account Offcer*? Kenapa?

### **SKALA DATA HASIL YANG TELAH DITELITI**

#### Soal nomor 1

Dari semua nara sumber menjawab mengetahui

#### Soal nomor 2

Dari 10 karyawan perempuan pada posisi *Costumer Service*, *Teller* dan administrasi rata-rata telah mengetahui tugas dan tanggung jawab dari posisi *Account Officer*

#### Soal nomor 3

Dari semua nara sumber dapat menjawab bahwa *Account Officer* di PT Bank BRISyariah Kantor Cabang Madiun ada 1 orang perempuan pada posisi ini

#### Soal nomor 4

Dari 10 karyawan perempuan ada 5 menjawab nyaman dan 5 menjawab belum terlalu merasa nyaman

#### Soal nomor 5

Dari 2 nara sumber menjawab sampai menikah dan melahirkan dan yang 8 menjawab tidak tahu

#### Soal nomor 6

## **Persepsi Karyawan Perempuan Terhadap Posisi *Account Officer***

Dari 3 karyawan perempuan menjawab tahu dan 7 karyawan tidak tahu

### Soal nomor 7

Dari 6 karyawan perempuan menjawab tahu dan 4 karyawan tahu

### Soal nomor 8

Dari 2 karyawan perempuan menjawab iya mereka sudah karyawan tetap dan 8 karyawan kontrak

### Soal nomor 9

Dari semua nara sumber hampir semua menjawab bahwa tugas *Account Officer* adalah berat. Menurut mereka target yang ditetapkan untuk *Account Officer* terlalu berat dan susah

### Soal nomor 10

Dari semua nara sumber menjawab belum berminat karena takut

Dari semua pertanyaan yang ditanyakan pada nara sumber dalam hal ini adalah karyawan perempuan yang tidak berada pada posisi *Account Officer* hampir semua belum berminat pada posisi *Account Officer*, dimana posisi ini memang sangat vital, dimana di benak mereka *Account Officer* adalah pekerjaan yang mengandung risiko besar, yaitu berhubungan dengan target dan menurut mereka taruhannya adalah kehilangan pekerjaan mereka.

### ***Account Officer***

*Account Officer* adalah orang yang bertugas mencari nasabah yang layak sesuai kriteria peraturan Bank, menilai, mengevaluasi, mengusulkan besarnya kredit yang diberikan. Untuk mendapatkan seorang *Account Officer* yang

berkualitas diperlukan pendidikan yang memadai dan jam terbang, agar bisa mengenali usaha yang layak dibiayai.<sup>9</sup>

*Account officer* (AO) adalah petugas yang melakukan pemasaran pembiayaan, kemudian melakukan analisis pembiayaan. Seorang *account officer* mengawalinya dengan membuat perencanaan, usaha apa saja yang layak dibiayai di wilayahnya, dan berapa kira-kira dana yang diperlukan untuk menyalurkan pembiayaannya. Kemudian *account officer* akan melakukan kunjungan ke usaha nasabah, melakukan wawancara, menggali sebetulnya apa yang diperlukan oleh nasabah tersebut sehingga dapat membuat suatu keputusan, apakah permohonan pembiayaan yang diajukan oleh calon debitur atau debitur pantas untuk dibiayai.<sup>10</sup>

Banyak sekali kita lihat, nasabah yang sebenarnya hanya tahu bahwa dia memerlukan pinjaman, tapi belum jelas berapa dan untuk apa pinjaman tersebut. Di sini diperlukan keahlian seorang *account officer* untuk melakukan *probing*, agar kebutuhan pinjaman memang sesuai dengan keperluan nasabah (ada unsur tepat waktu, tepat jumlah, dan tepat sasaran). *Account officer* juga sekaligus menjadi konsultan, karena bagi nasabah kecil, tak jarang mereka bisa bercerita, menunjukkan bon-bon, bukti penjualan atau pesanan, tetapi tak bisa membuat laporan keuangan. Di sini *account officer* memandu nasabah agar dapat membuat neraca perkiraan usaha nasabah, serta *cash flow* dari nasabah untuk melihat kemampuan membayarnya.<sup>11</sup>

*Account officer* juga harus sensitive dan peka, apakah nasabah mengatakan yang sebenarnya atau jujur (di sinilah perlunya melakukan *probing*, cek dan re-

---

<sup>9</sup> <http://wwwmickeyblue.co.id/2009/05/peranan-account-officer-dalam-kur.html>, diakses 27 September 2018

<sup>10</sup> Noel Chabannel Tohir, *Panduan Lengkap Menjadi Account Officer* (Jakarta: PT Gramedia Pustak Utama, n.d.).

<sup>11</sup> Hasil wawancara dengan Account Officer pada tanggal 28 September 2018 jam 19.30 WIB

## Persepsi Karyawan Perempuan Terhadap Posisi *Account Officer*

cek), kemudian melakukan analisa. Selanjutnya *account officer* akan mengusulkan dalam bentuk memorandum analisis pembiayaan kepada atasannya, dan atasan akan meneruskan ke dalam komite pembiayaan (*loan committee*) untuk mendapat putusan, apa berupa persetujuan maupun penolakan.<sup>12</sup>

Hubungan *account officer* dan nasabah harus terjalin dengan erat dan harmonis. Jika *account officer* memilih usaha yang tepat, maka usaha berjalan lancar, dan usaha akan meningkat/membesar, serta bank syariah tempat *account officer* bekerja akan memperoleh laba. Namun jika usaha nasabah mengalami penurunan maka akan mempengaruhi kelangsungan pembiayaan tersebut. Demikian juga seorang *account officer*, jika usaha nasabah turun, maka *account officer* yang baik akan segera mengevaluasi apa yang menjadi penyebabnya, apakah persaingan yang ketat sehingga kalah bersaing di pemasaran atau ada hal lainnya. *Account officer* akan menjadi seperti seorang dokter, mendiagnosis penyebab sakitnya usaha nasabah dan berusaha menyembuhkan. Di sini diperlukan kerjasama dari kedua belah pihak. Apabila portfolio nasabah yang dibina oleh *account officer* semua dalam kondisi lancar, maka perusahaan akan memetik laba dari interest margin. Namun sebaliknya kegagalan pembinaan *account officer* terhadap nasabahnya juga dapat menyebabkan pendapatan Bank syariah menurun.

Apa hubungannya dari sektor riil? Penulis mencoba membuat ilustrasi, seorang *account officer* di kantor cabang Bank Syariah Madiun membiayai usaha peternakan ikan gurame, pembiayaan yang diberikan Rp. 10 juta rupiah pada tahun 2017. Pengusaha tersebut tidak memahami laporan keuangan, sehingga *account officer* mengajarkan dan membuat laporan keuangan berdasarkan wawancara dan bukti-bukti pembukuan yang sangat sederhana. Usaha nasabah berkembang, dari peternakan ikan gurame kecil-kecilan di daerah Kebonsari Madiun, dia membangun warung yang menjual kebutuhan sehari-hari. Warung ini berkembang, menjadi sebuah toko dan kemudian berkembang menjadi mini market. Karena

---

<sup>12</sup> Hasil wawancara dengan Manajer Marketing pada tanggal 29 September 2018 jam 19.00 WIB

merasakan sulitnya mendapat sayuran segar untuk mengisi mini marketnya, maka nasabah melakukan kerjasama dengan petani sayuran yang nantinya berkembang menjadi usaha khusus pengumpul sayuran. Saat ini, setelah berjalan di atas 1 tahun, usaha nasabah telah meningkat pesat, jumlah pinjaman > Rp. 5 miliar dan pekerjanya lebih dari 50 orang. Nasabah saat ini berperan sebagai komisaris, karena telah menunjuk Direktur yang memimpin perusahaan, yang awalnya juga mulai bekerja di perusahaan nasabah sejak dari bawah. Ini adalah contoh hubungan antara *account officer* dan pengusaha yang akhirnya sukses. Apabila *account officer* di seluruh Indonesia bisa berperan seperti ini, mulai mengajarkan bagaimana agar nasabah memahami laporan keuangan (agar dia bisa mengontrol jalannya perusahaan), serta bagaimana tata cara melakukan ekspor, maka kita akan memperoleh wirausaha handal yang juga akan menyerap banyak tenaga kerja.<sup>13</sup>

Sebelum bank memberikan pembiayaan, *account officer* terlebih dahulu meneliti calon nasabah dari berbagai aspek dengan menggunakan “prinsip 6C”, yaitu *character* adalah keadaan watak/sifat dari nasabah, baik dalam kehidupan pribadi maupun dalam lingkungan usaha, *capacity* adalah jumlah dana/modal sendiri yang dimiliki oleh nasabah, *capital* kemampuan yang dimiliki calon nasabah dalam menjalankan usahanya guna memperoleh laba yang diharapkan, *collateral* adalah barang yang diserahkan nasabah sebagai agunan terhadap pembiayaan yang diterimanya, *condition of economics* adalah situasi dan kondisi politik, sosial, ekonomi, dan budaya yang mempengaruhi perekonomian yang kemungkinan pada suatu saat mempengaruhi kelancaran perusahaan calon nasabah.<sup>14</sup>

Jadi meningkatkan kemampuan *account officer* agar berkualitas merupakan kebutuhan bank syariah agar dapat menyalurkan pembiayaan sesuai sasaran.

---

<sup>13</sup> Hasil wawancara dengan Manajer Marketing pada tanggal 29 September 2018 jam 19.00 WIB

<sup>14</sup> Veihzal Rivai and Andria Permata Veithzal, *Islamic Finance Management* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008).

## **Persepsi Karyawan Perempuan Terhadap Posisi *Account Officer***

Terbukti dari sisi debitur (nasabah) pinjaman tadi yang dapat meningkatkan usahanya sekaligus meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Pembinaan terhadap nasabah, dapat dimulai dari nasabah kecil yang secara pasti akan meningkatkan kemampuan usahanya, dan juga meningkatkan jumlah pinjamannya. Pada saat nasabah menjadi besar, maka akan terjalin hubungan timbal balik yang positif antara bank dan nasabah, serta diperoleh nasabah-nasabah yang loyal bagi bank syariah tersebut.

Tak dapat dipungkiri, banyak pelajaran berharga yang diperoleh saat terjadi krisis ekonomi. Bank syariah yang cepat *recovery*-nya adalah bank syariah yang mempunyai nasabah potensial dan loyal. Walaupun usaha nasabah mengalami kemunduran, maka nasabah tadi akan berusaha sekuat tenaga, dibantu oleh *account officer* bank syariah untuk segera memperbaiki usahanya. Keberhasilan restrukturisasi/penyehatan usaha nasabah, faktor terpenting adalah kemauan atau itikad baik dari nasabah untuk menyelamatkan usahanya. Tanpa kemauan dan itikad baik nasabah, usaha apa pun yang dilakukan bank akan sulit berhasil. Oleh sebab itu, faktor adanya *account officer* yang berkualitas sangat berperan dalam menunjang perkembangan bank syariah, dan di satu sisi dapat meningkatkan kemampuan sektor riil dalam penyerapan tenaga kerja.

### **Perempuan**

Perempuan sampai saat ini masih termarginalisasi oleh *mainstream* pemikiran bahwa segala urusan 'luar rumah' adalah urusan pria/laki-laki. Perempuan sepertinya tidak mempunyai otoritas urusan di 'luar rumah', apalagi urusan kepemimpinan. Perempuan seakan terdesak di wilayah 'pinggiran' yang hanya mengurus rumah tangga. Dalam konteks demokrasi dan pemerintahan mestinya tidak ada perbedaan hak antara perempuan dan laki-laki. Karena dalam sistem pemerintahan, yang bergerak adalah sebuah sistem, bukan hanya fisik semata.

Sangat memprihatinkan, jaman telah sedemikian maju, masih ada pemikiran yang meletakkan perempuan sebagai *sub-ordinat* laki-laki. Di mana letak keadilan dan kesetaraan gender? Apakah karena dianggap tempat itu adalah tempat 'petarung' yang hanya untuk para pria? Pemimpin yang mempunyai paradigma berfikir seperti itu akan melahirkan kebijakan-kebijakan yang hanya menguntungkan para pria/laki-laki. Tak mencerminkan sebuah keadilan gender.

Sampai saat ini di Indonesia tidak ada undang-undang yang mengatur bila perempuan tidak diperkenankan memegang kekuasaan dalam pemerintahan. Banyak sekali contoh kaum perempuan yang telah berhasil memimpin sebuah wilayah, baik menjadi kepala desa, camat, bupati, walikota, bahkan presiden. Menurut catatan sejarah, kepemimpinan di negara-negara lain pun banyak memberikan bukti keberhasilan seorang perempuan. Di Pakistan ada Benazir Buto, Di Inggris ada Margaret Thatcher, dan masih banyak lagi pemimpin-pemimpin perempuan yang mampu dan berhasil membawa negara/masyarakatnya pada kesejahteraan.

Oleh karena itu, sudah saatnya pemikiran kita sportif untuk membuka ruang berkompetisi yang sama. Secara fisik, memang laki-laki lebih kuat, namun kepemimpinan dalam konteks negara dan pemerintahan, bukanlah persoalan fisik semata, melainkan sebuah sistem yang di mana membutuhkan pemikiran yang cerdas dan sanggup menyelesaikan segala permasalahan masyarakat. Dalam hal ini perempuan tidaklah selalu ada di bawah laki-laki. Bahkan perempuan justru terkadang lebih peduli, mampu menyelesaikan dan mengurus hal-hal yang selama ini luput dari pandangan/urusan pria/laki-laki. Di Indonesia sendiri, banyak pemimpin perempuan yang muncul. Ibu Presiden kita ke-5 Ibu Megawati Sukarno Putri, Walikota Surabaya Ibu Risma, Khofifah Indar Parawansa sebagai menteri, Sri Mulyani sebagai menteri, dan banyak perempuan Indonesia yang sangat

## Persepsi Karyawan Perempuan Terhadap Posisi *Account Officer*

potensial untuk menyumbangkan kemampuannya dalam memimpin di negeri tercinta ini.

Saatnya semua dibenahi untuk sampai pada tujuan sebenarnya dalam berbangsa dan bernegara. Perempuan sebagai pencetak generasi muda Indonesia yang berkualitas penting untuk diberikan tempat sebagaimana mestinya. Perempuan adalah tiang negara; "*baik perempuan maka akan baik negaranya*" begitu pula sebaliknya. Perempuan merupakan *soko guru* sebuah negara. Bila sudah demikian, tidak ada alasan lagi untuk meminggirkan kaum perempuan.

Posisi perempuan dalam system social merupakan salah satu topik yang menarik untuk dikaji, karena selain menyorong perempuan dalam realitas kehidupan sosial juga melihat perempuan itu sendiri melalui fungsinya. Fungsi perempuan berbeda dengan laki-laki baik secara fisik maupun psikisnya. Perempuan bisa melahirkan anak sehingga mempunyai konsekuensi untuk bisa merawat, menyusui, mengasuh, memberikan kasih sayang dengan perasaan keibuan. Ini semua merupakan fungsi perempuan secara nyata dalam kehidupan masyarakat. Sementara itu fungsi laki-laki sebagai pencari nafkah karena mempunyai kondisi fisik yang kuat, sehingga bisa digunakan untuk bekerja lebih berat jika dibanding dengan perempuan.

Pembagian fungsi tersebut pada akhirnya akan menumbuhkan pembagian kerja secara generalisasi, meskipun antara keduanya itu (fungsi dan pembagian kerja) sebenarnya mempunyai perbedaan yang jelas. Hal ini dapat kita ketahui, bahwa fungsi itu merupakan potensi yang dimiliki manusia-manusia yang tidak akan berubah dan sama untuk setiap manusia, sedangkan pembagian kerja lebih mengarah pada keterampilan individu dan tergantung pada bargaining pelakunya. Pembagian kerja secara generalisasi seperti itu, sebenarnya membuat posisi perempuan kadang kala tidak menguntungkan, karena perempuan berkewajiban untuk bekerja di dalam rumah tangga, kemudian laki-laki berkewajiban bekerja di

luar rumah. Kondisi semacam ini telah disadari oleh para perempuan karena mereka benar-benar mengetahui bahwa masyarakat itu mengharapkan perubahan tersebut dapat terlihat melalui peran perempuan menjadi istri dan ibu, dan hingga beberapa waktu yang lalu bahkan sampai sekarangpun nilai-nilai yang mengharuskan perempuan mengurus rumah tangga, masih dipegang teguh oleh berbagai kalangan masyarakat.

Pembagian secara generalisasi telah lama mengakar pada masyarakat, meskipun pada saat ini telah mengalami perubahan sedikit demi sedikit pada sebagian kecil masyarakat, namun masih kelihatan dengan jelas. Perubahan tersebut dapat terlihat melalui peran laki-laki dan perempuan dalam suatu rumah tangga yang keduanya antara suami dan istri sama-sama bekerja di luar rumah mencari nafkah untuk kehidupan keluarganya. Laki-laki sebagai suami, karena istrinya merangkap bekerja di dalam rumah tangga dan di luar rumah tangga untuk membantu beban suami dalam mencari nafkah, maka suami sebisa-bisanya berupaya membantu tugas istri dalam mengerjakan pekerjaan rumah tangga tersebut. Hal ini dilakukan karena ada kesadaran dari pihak suami, bahwa istri bekerja di luar rumah kerena membantu beban suami, maka suami juga rela membantu pekerjaan istri dari pada pekerjaan di dalam rumah tangganya kacau balau dan kondisi serta situasi rumah tangganya tidak nyaman lagi pula tidak menyenangkan bagi semua anggota keluarganya. Namun hal ini nampak ada pada sebagian kecil rumah tangga saja, terutama yang pasangan suami istri memiliki pendidikan dan pengetahuan cukup tinggi.<sup>15</sup>

Perbedaan perempuan dan laki-laki secara biologis membawa implikasi yang berbeda, baik dalam wacana maupun fenomena di masyarakat. Dalam wacana, kesetaraan perempuan *vis a vis* laki-laki, masih menimbulkan kontroversi di kalangan para intelektual. Demikian pula, dalam fenomena sosio-kultural, laki-

---

<sup>15</sup> Mansour Fakih, *Analisis Gender Dan Transformasi Sosial* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1997).

## Persepsi Karyawan Perempuan Terhadap Posisi *Account Officer*

laki masih dominan me-megang kendali kekuasaan, di mana kekuasaan dan kebijakan yang diberlakukannya hanya berdasarkan standar laki-laki.<sup>16</sup>

Para ahli psikologi klasik dengan serta merta menciptakan variasi untuk menggambarkan inferioritas perempuan. Perempuan tidak perlu melibatkan diri dalam kegiatan ilmiah karena kecerdasannya lebih rendah, struktur otaknya kurang terspesialisasi, dan kepribadiannya lebih emosional dibandingkan laki-laki. Demikian pula dikembangkan pandangan bahwa kecerdasan laki-laki itu menyimpang dari rata-rata dibandingkan dengan perempuan, sehingga yang paling cerdas mesti laki-laki, sedangkan perempuan moderat saja. Perbedaan kecerdasan ini disebabkan tengkorak perempuan lebih kecil daripada tengkorak laki-laki, demikian pula otak, ukuran, dan kapasitasnya lebih dekat dengan otak gorila daripada otak laki-laki yang paling maju.

Hipotesis tersebut di atas semakin meyakinkan pandangan psikologi klasik bahwa perempuan secara signifikan daya intelektualnya lebih rendah daripada laki-laki. Asumsi ini didasarkan pada kenyataan kiprah perempuan di berbagai bidang kehidupan, seperti bidang sosial, ekonomi, hukum, dan politik yang lebih rendah daripada kiprah laki-laki.<sup>17</sup>

Mayoritas perempuan dalam dunia pekerjaan, dalam jalur kepemimpinan, struktur organisasi, posisi jabatan, pengambilan keputusan, maupun peluang memperoleh kesempatan, masih terhempas ke pinggir. Laki-laki yang memperoleh posisi dan kesempatan yang menguntungkan, biasanya bukan semata karena mereka “berprestasi”(?), tetapi (mungkin) karena mereka laki-laki. Sebaliknya, perempuan meskipun “berprestasi”, seringkali tidak memperoleh posisi yang menguntungkan, semata-mata karena mereka (mungkin) perempuan.

---

<sup>16</sup> Dr Hj Eti Nurhayati, M.Si, *Psikologi Perempuan Dalam Berbagai Perspektif* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012).

<sup>17</sup> Jalaludin Rahmat, *Psikologi Komunikasi* (Bandung: Remaja, 1994).

Uraian di atas menunjukkan adanya kenyataan bahwa dalam kehidupan masyarakat terdapat budaya yang menampilkan mana fungsi yang pantas bagi laki-laki dan perempuan. Jika kita cermati image yang dibangun masyarakat tentang kerangka laki-laki lebih menguntungkan daripada perempuan. Laki-laki diberi image sebagai sosok yang kuat, tidak cengeng, kokoh, handal, cerdas, dan sebagainya. Di samping itu laki-laki juga dituntut untuk mampu menghadapi segala permasalahan dan tantangan kehidupan sendiri. Sementara itu perempuan diberi image sebagai sosok yang manis, lemah-lembut, cengeng, ketergantungan dengan orang lain, sehingga tidak menutupkemungkinan perempuan tersebut akan mengharap bantuan orang lain dalam mengatasi segala masalah yang muncul dan dihadapi dalam kehidupan ini.

Kebiasaan semacam itu bagi perempuan seolah-olah sudah menjadi tradisi yang pada akhirnya akan menciptakan sikap yang tidak mandiri bagi perempuan itu sendiri. Dengan demikian bisa dikatakan, bahwa sampai sekarangpun kehidupan masyarakat ini akan memberikan kesempatan bagi perempuan untuk tidak mengembangkan kemandiriannya. Kondisi masyarakat seperti itu sebenarnya yang bisa memberikan sistem kepercayaan gender.

Sistem kepercayaan gender mencakup diskriptif mengenai kepercayaan tentang bagaimana sebenarnya laki-laki dan perempuan itu, dan pendapat tentang bagaimana seharusnya laki-laki dan perempuan itu.<sup>18</sup> Hal ini memberi gambaran dan pengertian yang jelas pada kita, tentang adanya beberapa stereotype gender dan kepercayaan tentang apa yang seharusnya dilakukan oleh laki-laki dan perempuan yang sampai sekarang masih tetap ada dalam kehidupan masyarakat, ini memang benar-benar ada dasar kenyataannya. Namun tidak dapat disangkal lagi jika muncul pertanyaan bahwa kepercayaan orang bukanlah merupakan gambaran akurat suatu realitas, karena mengandung bias persepsi dan

---

<sup>18</sup> Dewi H Susilastuti, *Gender Ditinjau Dari Perspektif Sosiologi* (Yogyakarta: Tiara Wacana, 1993).

## Persepsi Karyawan Perempuan Terhadap Posisi *Account Officer*

kesalahan interpretasi<sup>19</sup>. Tentunya hal ini bisa terjadi sebagai akibat dari adanya kenyataan, bahwa dalam kehidupan masyarakat berkembang adanya kepercayaan gender melalui individu-individu yang mempunyai persepsi dan interpretasi yang tidak sama antara satu orang dengan orang yang lain dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman, dan suatu pengetahuan, sehingga menghasilkan anggapan-anggapan mengenai citra perempuan dan laki-laki yang berbeda-beda, dan tidak sesuai dengan realitas dasarnya.

### KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan, posisi *Account Officer* yang sangat strategis ternyata banyak didominasi oleh laki-laki. Proporsi karyawan perempuan berdasarkan data dapat diketahui hanya sedikit yang menduduki jabatan ini bahkan hanya 1 perempuan dari 20 laki-laki di posisi ini. Data tersebut sebagai bukti bahwa laki-laki mendominasi posisi *Account Officer* dan perempuan sebagai pihak yang sebaliknya. Dari hasil wawancara dengan narasumber didapat bahwa sebagai perempuan dengan sifat alamiah penakut, mereka takut dengan posisi *Account Officer* yang menurut mereka memiliki tugas dan tanggung jawab yang berat. Ketakutan akan target yaitu tidak dapat mencapai target yang ditetapkan oleh kantor menjadikan momok bagi para karyawan perempuan. Mereka sudah tidak lagi melihat peluang karir apabila mereka berada pada posisi *Account Officer*. Sehingga perlu adanya sosialisasi tentang pentingnya posisi tersebut dan pada pihak Bank sendiri lebih sering mengadakan *rolling* posisi, walaupun tetap perlu adanya *fit n proper test* untuk memilih karyawan mana saja yang pantas dan mampu pada posisi *Account Officer*. Dan dengan tetap mensosialisasikan tugas dan tanggung jawab *Account Officer* dan tentu saja apabila ada *Account Officer* yang *achieve* target dan dengan penilaian sesuai dengan KPI (*Key Performance Indicator*) yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka saat pemberian reward ada baiknya semua bagian

---

<sup>19</sup> Dewi H Susilastuti.

## Yulia Anggraini

mengetahui untuk memacu semangat kerja dari karyawan perempuan dan tentunya agar mereka lebih tertantang pada posisi *Account Officer* ini.

## Daftar Pustaka

“Aset Bank Syariah Tembus Rp 400 Triliun,” 2018. <https://databoks.katadata.co.id>.

Dewi H Susilastuti. *Gender Ditinjau Dari Perspektif Sosiologi*. Yogyakarta: Tiara Wacana, 1993.

Dr Hj Eti Nurhayati, M.Si. *Psikologi Perempuan Dalam Berbagai Perspektif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012.

Drs. Zaiunul Arifin, MBA. *Dasar-dasar Manajemen Bank Syariah*. Tangerang, Azkia Publisher, 2009. Hlm. 16

Hasil wawancara dengan Manajer Marketing pada tanggal 27 September 2018 jam 18.30 WIB

Hasil wawancara dengan Account Officer pada tanggal 28 September 2018 jam 19.30 WIB

Ika Yuli Pratiwi. “Perkembangan Bank Syariah Di Indonesia,” Mei 2016. <https://www.kompasiana.com>.

Jalaludin Rahmat. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja, 1994.

Koch, Timothy W, Mac Donald, S. Scot. (2000), *Bank Management*, Fourth Edition, Orlando, The Dryden Press, Harcourt Brace College Publishers.

Mansour Fakhri. *Analisis Gender Dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1997.

Noel Chabannel Tohir. *Panduan Lengkap Menjadi Account Officer*. Jakarta: PT Gramedia Pustak Utama, 2012.

## **Persepsi Karyawan Perempuan Terhadap Posisi *Account Officer***

Perbankan Syariah. Undang-Undang, Pub. L. No. 1 (2008).

“Sejarah BRIsyariah,” 2018. [https://www.brisyariah.co.id/tentang\\_kami.php?f=sejarah](https://www.brisyariah.co.id/tentang_kami.php?f=sejarah).

Veihzal Rivai, and Andria Permata Veithzal. *Islamic Finance Management*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.