
Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Melalui Standarisasi Rekrutmen Karyawan Bank Muamalat KCU Makassar (Studi Penetapan Status Pernikahan)

Asmita Nur Amalia, Institut Agama Islam Negeri Palopo, Palopo, Indonesia.

Abstract

The purpose of this study is first to find out the description of determining marital status as a standard for employee recruitment at Bank Muamalat KCU Makassar, second to find out the reasons for implementing standardization of marriage at Bank Muamalat KCU Makassar, and third to find out the relationship between marital status in increasing employee work productivity at Bank Muamalat KCU Makassar. The research method used is a type of qualitative research, using a descriptive approach and an associative approach. The results of this study indicate that the determination of marital status as a standardization of recruitment at Bank Muamalat focuses on the Frontliners because Frontliners are the front guard who are the key to the good name and image of the company through excellent service. Excellent service is produced through employees who really focus on customer satisfaction and are not divided by personal problems, especially for people who are already married, where the problem level is considered to be far more complex than those who are not married.

Keywords: Recruitment, Work Productivity

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah pertama untuk mengetahui gambaran penetapan status pernikahan sebagai standar rekrutmen karyawan di Bank Muamalat KCU Makassar, kedua mengetahui alasan diterapkannya standarisasi pernikahan di Bank Muamalat KCU Makassar, dan yang ketiga mengetahui hubungan status pernikahan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Bank Muamalat KCU Makassar. Metode penelitian yang digunakan adalah Jenis penelitian Kualitatif, dengan menggunakan pendekatan deskriptif dan pendekatan asosiatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penetapan status pernikahan sebagai standarisasi rekrutmen di Bank Muamalat menitikberatkan pada bagian Frontliner karena Frontliner merupakan garda terdepan yang menjadi kunci untuk nama baik dan citra perusahaan melalui pelayanan yang prima. Pelayanan yang prima dihasilkan melalui karyawan yang betul-betul fokusnya terhadap kepuasan pelanggan tidak terbagi-bagi dengan masalah pribadi terutama bagi orang yang sudah berumah tangga yang di anggap tingkat permasalahan jauh lebih kompleks di bandingkan yang belum menikah.

Kata Kunci: Rekrutmen, Produktivitas Kerja

Corresponding author: asmitanuramalia@iainpalopo.ac.id

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengetahuan dasar akan pengaturan, peningkatan kemampuan manusia secara individu maupun kelompok, demi menjalankan sekumpulan rencana, mengorganisasikan, mengarahkan, juga mengawasi adanya pengadaan, memelihara hingga memberhentikan demi langkah-langkah untuk memajukan aktiva manusia untuk menggapai visi perusahaan yang efektif serta efisien. Di Indonesia saat ini masih banyak pekerjaan terkait kualitas SDM yang perlu di tingkatkan yang untuk saat ini sebanyak 55 % lebih memiliki pendidikan rendah dan skill terbatas yang dibuktikan dengan laporan World Bank Human Capital Index 2020 yang menempatkan Indonesia pada peringkat 96 dari 174 negara dibawah Thailand, Vietnam, dan Singapura.

Perekrutan karyawan merupakan langkah awal menemukan karyawan yang berkompeten. Pada umumnya ada berbagai pertimbangan dalam perekrutan karyawan yang standarisasinya sudah disepakati baik secara yuridis maupun secara etis. Sehingga skill yang dimiliki perlu adanya faktor penunjang misalnya kelengkapan administrasi dan lain sebagainya. Berbicara standarisasi semua perusahaan mempunyai standarisasi rekrutmen pasti tidak serupa sesuai dengan bentuk perusahaannya. Semakin besar perusahaan tersebut maka semakin sulit pula standarisasi yang harus dipenuhi oleh calon karyawan. Salah satu perusahaan yang standarisasi karyawan yang cukup kompleks yaitu pada lembaga keuangan dalam hal ini PT. Bank Muamalat yang dimana salah satu poin kualifikasi perekrutannya itu terdapat persyaratan untuk yang belum menikah.

Standarisasi perekrutan dengan melibatkan status pernikahan cukup menjadi kontroversi di masyarakat yang bahkan tidak sedikit mengatakan tidak diterima kerja karena alasan sudah menikah merupakan sebuah diskriminasi. Seperti yang dijelaskan oleh salah satu dosen di Universitas Islam Indonesia yaitu Hendy Mustiko Aji yang mengatakan jika perusahaan beralasan bahwa syarat tersebut diberikan karena asumsi orang yang sudah menikah tidak lebih produktif di banding dengan yang belum menikah, maka logikanya seharusnya seluruh karyawan tidak boleh menikah karena dapat mengurangi produktivitas mengapa harus diberikan jangka waktu kerja. Selain itu, menurutnya orang yang sudah menikah lebih bertanggung jawab, lebih peduli, lebih loyal dan lebih dewasa. Produktif atau tidaknya seorang karyawan hanya dapat disebabkan oleh motivasi yang kurang, tim yang tidak kooperatif, ataupun tempat kerja yang tidak kondusif.

Jawaban logis dari Hendy Mustiko aji tidak dapat di generalisasikan kepada semua orang yang sudah menikah. Sehingga sampai sekarang dalam dunia perbankan dalam hal ini Bank Muamalat masih menerapkan standarisasi untuk yang belum menikah. Seperti penjelasan dalam observasi awal yang saya lakukan di Bank Muamalat Palopo yang mengatakan bahwa memang benar adanya perekrutan karyawan di Bank Muamalat mempertimbangkan status pernikahan apalagi kondisi karyawan baru mau memulai karirnya di dunia kerja dengan alasan agar produktivitas kinerjanya dapat lebih optimal. Tetapi, dalam posisi tertentu dalam hal ini posisi atas seperti manajer dan lain sebagainya tetap diberi kelonggaran dengan syarat telah memiliki pengalaman sebelumnya.

Standarisasi rekrutmen karyawan di PT. Bank Muamalat, yang notabenehnya merupakan perusahaan jasa tentu perhatian khususnya yaitu terletak pada peningkatan produktivitas kinerja karyawannya. Tidak heran jika karyawan dianggap asset berharga suatu perusahaan yang bahkan apabila perusahaan tersebut memiliki SDA yang memadai, modal yang banyak, tetapi SDM yang kurang berkualitas maka produktivitas tentu kurang optimal. Kinerja perusahaan disini yaitu dengan memberikan pelayanan terbaik dan dinamakan terbaik (professional) jika masyarakat dimudahkan dalam hal menemukan pelayanan dengan persyaratan simpel, tepat waktu, serta tidak

terdapat ketidakpusan terhadapnya.

Pengambilan penelitian terdahulu di jadikan sebagai bahan referensi dalam penulisan untuk memperkuat gagasan yang kemudian dijadikan sebagai pegangan dalam mempertahankan argument. Pengambilan penelitian ini juga dimaksudkan agar dapat melihat perbedaan serta kesamaan penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian terdahulu. meneliti. Ada beberapa referensi terdahulu yang relevan dengan kajian ini yaitu: Menurut penelitian Leni Nur Syafitri yang membahas tentang “Proses Rekrutmen Karyawan Pada Bank Muamalat KCP. Binjai” mengatakan bahwa darii hasil analisis yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat berbagai kendala dalam mendapatkan SDM yang cocok, dengan contoh di bagian Frontliner juga CS (Costumer Service) yang dimana yang menjadi standarisasi rekrutmennya yaitu: WNI, laki-laki/Perempuan, belum menikah, batas tinggi badan, berpenampilan rapi, ramah menarik dan cekatan dan lain-lain terkadang mensuplay bertolak belakang dengan standarisasi Muamalah Indonesia. Adapun yang membedakan dengan penelitian saya yaitu pada penelitian sebelumnya meneliti tentang keseluruhan proses rekrutmen karyawan pada Bank Muamalat sedangkan dalam penelitian ini hanya berfokus kepada penetapan status pernikahan sebagai standarisasi rekrutmen dalam Bank Muamalat.

Menurut Penelitian Farika Nikmah, Halid Hasan, Dan Lilies Nur Ainie yang berjudul “Analisis prosedur rekrutmen dalam upaya pemenuhan tenaga kerja” mengatakan bahwa prosesi rekrutmen yaitu bagian terpenting bagi organisasi demi memperoleh SDM yang berkualitas. Kendala dalam proses rekrutmen tentu selalu ada salah satunya yaitu dalam hal penentuan persyaratan pekerjaan di kantor itu semisal bagi jabatan tertentu hanya bisa di isi oleh laki-laki/ wanita saja, belum menikah, domisili di dalam kota, dan lain-lain. Hal ini tentu mempersempit ruang dalam mendapat calon karyawan berkualitas, sebab kualifikasi lebih condong pada masalah teknis. Adapun yang membedakan dengan penelitian saya yaitu pada penelitian sebelumnya meneliti pada objek atau perusahaan yang lebih umum sedang pada penelitian saya lebih khusus terhadap PT. Bank Muamalat.

Menurut Penelitian Sri Imelda yang berjudul “Strategi Pengadaan Karyawan Pada PT. Nusantara Borneo Motor Banjarmasin” mengatakan bahwa syarat-syarat karyawan yang diterima pada umumnya berdasarkan tingkat pendidikan, jenis kelamin, kondisi fisik, pengetahuan serta kecakapan, usia maksimum, status pernikahan, minat, emosi dan temperamen juga pengalaman bekerja. Pernikahan sebenarnya tidak memengaruhi di perusahaan tapi alangkah baiknya bila masih single. Adapun yang membedakan dengan penelitian saya yaitu terletak pada lokasi dan objek penelitian yang berbeda walaupun keduanya di samakan dengan penetapan status pernikahan sebagai syarat penerimaan karyawan.

Menurut penelitian Kevin Dionata yang berjudul “Analisis Strategi Rekrutmen Karyawan Bank Muamalat Indonesia” mengatakan bahwa prosesi seleksi yang diterapkan di PT Bank Muamalat Indonesia terdiri dari Sembilan langkah yaitu: job posting, seleksi administrasi, Initial Interview (Interview User), Tes Bahasa Inggris, Tes Psikotes, Tes Psikolog, Interview User (Kantor Cabang), Medical Check-

Upiidan keputusan atasi ilamaran. Adapun yangi membedakan dengan penelitian saya yaitu pada penelitian sebelumnya menjelaskan keseluruhan job posting dalam seleksi di Bank Muamalat sedangkan pada penelitian saya lebih berfokus kearah seleksi pada tahap administrasi yakni status pernikahan.

Menurut penelitian Heru Soesanto yang berjudul “Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada PT. Berkat Sejati Jaya” mengatakan ibahwa pemberhentiani yangi terjadii dalam perusahaan adalah atasi ikeinginan pegawaii itui sendirii dani alasannyai adalah ingini mencarii isuasana kerjai ibaru, imenikah dani ihamil, sehinggai perusahaan imenetapkan kebijakani barui yaitui karyawan barui khususnya karyawaniiwanita tidaki boleh menikah sebelum bekerjai selamai 1,5 itahun, isangat jarangi seorangi karyawan dipecati kecualii merekaiimelakukan kesalahani fatalli atai ikecurangan. Adapun ya ng membedakan dengan penelitian saya yaitu pada penelitian sebelumnya meneliti yaitu terletak pada lokasi dan objek penelitian yang berbeda walaupun keduanya di samakan dengan penetapan status pernikahan sebagai syarat penerimaan karyawan.

Dilihat penjelasan tersebut, sehingga peneliti tertarik lakukan penelitian tentang rekrutmen yang dianggap cukup kompleks yang dilakukan di Bank Muamalat sebagai acuan peningkatan produktivitas kerja dalam bentuk tugas akhir dengan judul: “Standarisasi Rekrutmen Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Bank Muamalat KCU Makassar (Studi Penetapan Status Pernikahan)”.

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Andrew E. Sikula dalam Masram dan Mu`ah menjelaskan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah langkah menciptakan kebutuhan akan pekerja yang kemudian kebutuhan itu untuk mensinkronkan dengan rencana perusahaan. Proses SDM merupakan keseluruhan proses yang berkaitan dengani usaha bisnis atau perusahaan yang menyangkut segala sumber daya manusia darii perencanaan SDM yang mencakup rekrutmen, seleksi dan pengalaman penetapan. Dilanjutkan dengan proses pengembangan yangi mencakupi pelatihani dani pengembangan karir.

Berdasarkan pengertian diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan cabang ilmu manajemen yang mengatur segala hal yang menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia, diarahkan dari perusahaan dan untuk perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam pelaksanaanya memiliki ifungsi operasional yakni diantaranya pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan. Menurut M. Hariwijaya rekrutmen adalah prosesi yangiidilakukan perusahaan dalam menyebarkan informasi dani membukai akses iseluas-luasnyai gunai menjaringi ipelamar. Menuruti Hasibuan dalam Ade Iqbal Prasetya, Ardian Dwi Cahyo, dan Atiqatul Maula rekrutmen imerupakan prosesi ipenarikan, iseleksi, ipenempatan, iorientasi, dani induksii iuntuk mendapatkan karyawan yangi efektifi dani efisieni membantui itercapainya tujuani iperusahaan. Menuruti Noe, hollenbeck, Gehart, dan Wright dalam Ade Iqbal Prasetya, Ardian Dwi

Cahyo, dan Atiqatul Maula rekrutmen diartikan sebagai usaha yang erat kaitannya dengan proses yang hadapi perusahaan demi menemukan asset potensial yakni sumber daya manusia yang berkualitas.

Ada dua faktor besar pendorong terjadinya rekrutmen yaitu: faktor organisasi dan faktor lingkungan. Pertama faktor organisasi, didalam faktor organisasi sebuah perusahaan hendaknya memberikan kesan yang memiliki pengaruh yang cukup kuat dalam mendapatkan calon karyawan, sebab kesan ini yang akan dijadikan acuan oleh seorang pelamar. Kesan atau image yang baik dimata masyarakat akan mampu memudahkan perusahaan dalam menyaring calon karyawan yang dapat mendapatkan karyawan yang memang bermutu dan berkualitas.

Faktor yang kedua yaitu faktor lingkungan, didalam faktor lingkungan ada beberapa hal yang mempengaruhi pengadaan tenaga kerja yaitu diantaranya kondisi pasar kerja yang semakin ketat menghadirkan persaingan dalam menemukan karyawan yang bermutu sehingga memunculkan dorongan atau inisiatif perusahaan memperluas lagi jaringan rekrutmennya sampai benar-benar mampu mendapatkan calon karyawan yang memang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Perilaku masyarakat juga hal yang tidak bisa dilepas dari pelaksanaan rekrutmen.

Dalam proses rekrutmen terdapat standarisasi yang merupakan prosedur perusahaan yang perlu diperhatikan oleh calon pekerja yang dimana proses ini menjadi gerbang awal dalam melangkah ke dunia kerja. Dalam menetapkan standarisasi perusahaan harus dibarengi dengan kelayakan suatu usaha karena apabila perusahaan tersebut memiliki kualitas bagus maka bukan perusahaan yang mencari karyawan tetapi karyawan yang berbondong-bondong mendaftarkan diri untuk masuk kedalam perusahaan.

Status Pernikahan

Menurut undang-undang RI no.1 tahun 1974 tentang perkawinan bab 1 pasal 1, dimana perkawinan adalah ikatan lahir dan bathini antara seorang pria dan seorang wanita sebagai seorang istri dengan tujuan membentuk keluarga (rumah tangga) yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa.

Menurut Linda Pradhipta Oktarina, Mahendra Wijaya dan Argyo Demartoto keluarga merupakan suatu kelompok individu yang ada hubungannya, hidup bersama dan bekerjasama di dalam satu unit. Menurut Santoso istilah perkawinan digunakan secara umum, untuk tumbuhan, hewan, dan manusia dan menunjukkan proses generik secara alami, sedangkan nikah itu sendiri hanya berlaku untuk manusia karena dalam konsepnya mengandung keabsahan secara hukum nasional, adat istiadat, dan terutama menurut agama.

Pernikahan bukan hanya mampu mengubah status tetapi juga pola pikirnya. Situasi dalam perubahan itu baik dan buruknya tergantung diri sendiri yang menilai dan membawanya. Individu yang menikah diperkirakan memiliki tingkat konflik pekerjaannya dan keluarga yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang belum menikah karena pada umumnya seseorang yang telah menikah, prioritasnya lebih besar

terhadap kehidupan pribadi dibandingkan dengan kehidupan dunia kerja. Dengan bekerja dalam suatu perusahaan yang menerapkan kedisiplinan tinggi akan memberikan dilematik tersendiri bagi orang yang sudah menikah karena sejatinya ia akan merasakan keadaan yang dianggap mengganggu prioritas utamanya yaitu keluarga. Munculnya rasa ketidaknyamanan ini akan membuat loyalitas kerja pun ikut menurun.

Bertambahnya tanggungjawab ini terkadang memiliki masalah yang umumnya lebih condong terhadap kaum wanita. Karena sebagai seorang istri dan ibu tentu memiliki rasa sensitif yang lebih tinggi untuk senantiasa menjaga dan menyediakan atau menghadirkan kenyamanan dan kebahagiaan melalui kasih sayang yang diberikan. Titik fokus pada hal itu menjadi tantangan terbesar bagi seorang wanita karir yang terjebak dengan waktu yang juga cukup menguras tenaga dan pikiran bahkan juga perasaan. Dewasa ini banyak perusahaan yang menetapkan standarisasi pekerjaannya salah satunya yaitu status pernikahan yang secara tidak langsung memberikan dampak diskriminasi terhadap kaum wanita padahal walaupun hal ini tidak bisa dihindari bukan tidak mungkin untuk bisa dihadapi.

Produktivitas Kerja

Produktivitas menurut Dewani Produktivitas Nasional dalam Deden Misbahuddin Muayyad dan Ade Irma Oktafia Gawi merupakan sebuah pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Produktivitas menurut Kien dalam I Made Adi Prabawa dan I Wayan Gede Supartha merupakan faktor penting dalam membangun daya saing organisasi, pertahankan kinerja strategi dan keuangan, mencapai tujuan yang diinginkan dan memenuhi proposi nilai pemangku kepentingan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan payamani dalam Dewi dan Aeni menyatakan bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan, seperti pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial dan kebijaksanaan pemerintah tentang produksi, investasi, perizinan, teknologi, fiskal, harga, distribusi dan lain-lain. Faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lembaga Keuangan

Menurut Dewa P.K. Mahardika lembaga keuangan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perekonomian suatu negara karena tanpa adanya lembaga keuangan, maka perekonomian suatu negara tidak dapat berkembang dengan pesat. Hal ini didasari karena menurut kamus keuangan bank Indonesia, lembaga keuangan merupakan lembaga yang menghimpun dana dari masyarakat dan menanamkannya ke dalam bentuk aset keuangan lain, misalnya kredit, surat-surat berharga, giro dan

aktivai produktifi ilainnya. Yangi termasuki dalam lembaga keuangan adalah banki dani lembaga keuangani inonbank.

Lembaga keuangan dalam menjalankan tugasnya memiliki manfaat bagi perekonomian dan masyarakat diantaranya yaitu:

- 1) Pengalihan asset (asset transmutation) ini terjadi karena lembaga keuangan menerbitkan igiro, depositoi iberjangka, danai ipensiun, atau lainnya yangi idibeli olehi pihak surplusi kemudian ditukarkani idengan sahama, obligasii dani sebagainya yangi iditerbitkan olehi uniti devisit yang umumnya dilakukan oleh pemilik dana untuk investasi jangka panjang.
- 2) Transaksi (Transaction) ini terjadi karena produk-produk dari lembaga keuangan seperti giro, deposito, tabungan, dan saham idapat idigunakan sebagaii pengganti alati ipembayaran.
- 3) Pengelola likuiditasl (Liquidityi) yaitu memberikani ifasilitas ipengelolaan likuiditasl kepadai pihaki yangi mengalamil surplusi likuiditasl idan memberikan fasilitas tambahan kepadai pihaki yangi mengalamii defisit likuiditasl.
- 4) Efisiensil (Efficiencyi) yaitu dapati menurunkan ibiaya transaksii idengan jangkauani layanan. Dengan kata lain, interaksi antar unit devisit dapat terjadi secara efisien.
- 5) Menyediakan transaksi perputaran uang terhadap faktor ekonomi
- 6) Menyediakan jasa sebagaii perantara antarai pemilik modali dani ipasar uang yangi bertanggungjawab idalam penyalurandana darii iinvestor kepada perusahaan yangi membutuhkani idana.
- 7) Menyediakan kredit untuk pelanggan serta menginvestasikan assetnya dalam surat berharga.
- 8) Relokasi pendapatan yaitu pengelolaan dana masyarakat karena sebagian besar masyarakat menyimpan uangnya dibank, baik berupa tabungan, program pensiun, atau polis asuransi jiwa sehingga asset dapat terjaga nilainya dan terhindar dari kerugian yang besar.
- 9) Lembaga Intermediasii yaitui memberikani jasa-jasai iuntuk mempermudah transaksii imoneter.

Padai dasarnya lembaga keuangan imempunyai ifungsi menyalurkan danai (loanable fund) idari penabung atau iunit surplus (landers) ikepada peminjaman (borrowersi) atau iunit devisiti dengan disertai dokumen berharga sehingga danai masyarakat ilebih amani dani tersimpan idengan baiki. Dengan kata lain, lembaga keuangan mempunyai fungsi memberikan pinjaman dari orang yang kelebihan dana sebagai investasi kepada pihak yang kekurangan dana sebagai modal usaha baik kepada masyarakat maupun perusahaan demi pengembangan bisnisnya. Pada dasarnya negara kita, Indonesia mengenal dua jenis lembaga keuangan yangi iberoperasi guna mengatur perekonomiani yaitu lembaga keuangan Banki dani lembaga keuangani Nonbank.

METODE PENELITIAN

Penerapan Pendekatan yang digunakan yakni ideskriptif serta juga pendekatan asosiatif. Pemilihan desain ini didasari karena adanya variabel-variabel yang ingin diketahui hubungannya dengan memberikan gambaran secara terstruktur, factual, dan akurat mengenai variabel-variabel yang diteliti, mengetahui hubungan status pernikahan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Bank Muamalat KCU Makassar.

Pendalaman materi dalam penelitian dilakukan menggunakan bentuk kualitatif, berkarakteristik dimana pengambilan informasinya saat melakukan wawancara langsung dan diambil pula dari data sekunder seperti buku, jurnal, dan artikel. Penelitian kualitatif memiliki tolak ukur kepada data-data penelitian yang diperoleh dalam hasil ulasan wawancara juga pengamatan.

Penelitian ini menggunakan teknik Purposive isampling yaitu sebuah teknik pengambilan data dengan pertimbangan tertentu. Purposive sampling maksudnya sebuah teknik pengambilan informan penelitian yang mengetahui informasi mengenai apa yang diteliti, sehingga hal itulah yang mendasari peneliti menjadikan HRD Bank Muamalat KCU Makassar dan seorang Customer service Bank BRI Unit Balandi menjadi Informan atau subjek penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan di Bank Muamalat KCU Makassar dan waktu pelaksanaannya penelitian yang akan dilakukan pada bulan Agustus sampai dengan Oktober 2021.

Teknis analisis data yang digunakan adalah dengan teknik analisis model Miles dan Huberman selama di lapangan. Tahap tahapnya yaitu reduksi data, penyajian data, kesimpulan dan verifikasi. Adapun sumber data yang digunakan ada 2 yaitu: data primer didapatkan dari hasil wawancara secara virtual dengan populasi semua karyawan Bank Muamalat KCU Makassar dengan sampel Human Resource Departement (HRD) Bank Muamalat KCU Makassar, dan data sekunder sendiri diperoleh dari buku, artikel atau jurnal dan skripsi. Penelitian ini berfokus pada manajemen sumber daya manusia dalam hal ini rekrutmen yang ada di Bank Muamalat KCU Makassar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Wawancara di informan pertama tentang proses seleksi awal terhadap calon pelamar pekerjaan di Bank Muamalat KCU Makassar, menetapkan status pernikahan sebagai salah satu standarisasi rekrutmen. Standarisasi rekrutmen ini bukan semata-mata ditentukan oleh Bank Muamalat saja, melainkan hal ini lebih mengacu kepada Standar yang telah ditetapkan oleh perbankan di Indonesia.

Penetapan status pernikahan ini tidak digunakan untuk semua bidang dalam perbankan melainkan hanya berlaku bagi bagian Frontliner saja. didasari karena Frontliner merupakan garda terdepan perusahaan yang berinteraksi secara langsung dengan pelanggan dengan kata lain di bagian Frontliner inilah kunci nama baik atau citra perusahaan dipengaruhi melalui pelayanan yang diberikan kepada pelanggan. Frontliner disini bukan hanya Customer Service, tetapi sudah termasuk Satpam, Sales Marketing, Resepsionis, Teller Bank dan Kasir karena mereka semua berhubungan

langsung dengan pelanggan.

Penetapan ini dimaksudkan agar karyawan yang baru terjun ke dunia kerja terutama dalam hal ini bagian Frontliner dapat beradaptasi dengan baik dengan lingkungan kerjanya, seperti yang dikatakan oleh teori G. Bjaalid, E. Olsen, K. Melberg and A. Mikkelsen mengatakan agar tidak terjadi stres Institusional yang dimana langsung di hadapkan dengan 2 tuntutan, yaitu: tuntutan pekerjaan yang merupakan hal yang berdampak negative pada kesejahteraan fisik, psikologis, maupun sosial seseorang yang yang kemudian memberikan tekanan motivasi, antusiasme, dan kesejahteraan karyawan apabila tuntutan ini tidak bisa di hadapi dengan baik.

Belum tuntas tuntutan pekerjaan juga langsung dihadapkan tuntutan rumah tangga hal ini tentu akan memicu stress institusional, dan apabila karyawan mengalami stres institusional untuk waktu yang lama mereka dapat menjadi kehilangan motivasi, mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan dan secara langsung berpengaruh terhadap pelayanan yang di berikan.

Dalam penelitian ini informan kedua sebagai pihak yang melewati wawancara dari HRD dan telah melewati batas minimal untuk menikah dan sekarang sudah menikah, yang katanya hal tersebut sangat berpengaruh terhadap produktivitasnya. Karena ketika belum menikah semangatnya kerja lebih tinggi karena fokusnya hanya sebatas kerja. Tetapi ketika sudah menikah fokusnya terbagi ke suami di tambah kondisi sedang hamil yang menyebabkan sering sakit sehingga banyak kerjaan yang terbengkalai. Karena sakit ini pula sering tidak masuk sehingga mengurangi produktivitas sehingga berdampak terhadap penilaian dari pimpinan.

Tidak masuknya kerja memang akan di maklumi jika mengirimkan surat sakit, tetapi dengan tidak masuknya ia otomatis pelayanan jadi sedikit macet dan berakibat ketidaksanggupan CS yang lain untuk menhandel sehingga nasabah yang seharusnya dilayani misalnya 75 per hari tetapi di kurangi menjadi 50 yang secara langsung berpengaruh terhadap produktivitas kantornya.

Kondisi ini benar-benar menjadi hal penting yang kemudian menimbulkan berbagai kebijakan umum oleh manajemen sumber daya manusia yang harus mengikuti peran penting terhadap perkembangan inovasi, mulai dari mempromosikan keterampilan kreativitas serta mendorong kualitas kerja yang sesuai dengan kreativitas. Selain itu mendukung proses dan tahapan inovasi dengan SDM yang relevan juga merupakan hal yang tidak boleh di lupakan.

Jawaban dari narasumber kedua sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Chiara Cannavale, Iman Zohoorian Nadali dan Anna Asempio yang mengatakan wanita terbukti lebih pasif dan responsif, sehingga mereka lebih mungkin untuk mengambil peran sebagai pengasuh bagi anggota keluarga. Wanita lebih banyak cenderung mengikuti kebijakan perusahaan. Hal ini tentu berpengaruh terhadap emosi seorang karyawan, kecerdasan dan bagaimana mereka mendekati pemecahan masalah dan kerja tim untuk mencapai tujuan organisasi.

Sifat responsive dan pasif yang dimiliki oleh seorang wanita yang dikatakan dalam jurnal tersebut tidak dapat di tujukan untuk semua wanita karena buktinya masih banyak

wanita yang sukses di karir dan di hubungan keluarganya seperti Shireen Sungkar tetapi untuk untuk mengatakan sempurna tentu tidak bisa karena pasti akan selalu ada masalah, kini kembali lagi ke pribadi masing-masing dalam mengatasinya.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa Penelitian di atas kemudian melahirkan kesimpulan bahwa penetapan status pernikahan sebagai salah satu standarisasi rekrutmen karyawan di Bank Muamalat KCU Makassar bukan serta merta di tetapkan oleh bank Muamalat KCU Makassar tetapi lebih merujuk ke pengaturan perbankan Indonesia.

Standarisasi pernikahan diterapkan di Bank Muamalat KCU Makassar tidak ditujukan untuk semua bidang perusahaan tetapi hanya di khususkan untuk bagian frontliner saja, karena pada bagian ini merupakan garda terdepan dalam memberikan pelayanan yang prima demi mewujudkan citra yang baik di mata masyarakat.

Status pernikahan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Bank Muamalat KCU Makassar disini karena menggunakan 2 informan menimbulkan 2 pendapat yang saling menguatkan. Informan pertama mengatakan penetapan status pernikahan sebagai standar rekrutmen ini berpengaruh terhadap produktivitas, yang selanjutnya diperjelas lagi di informan yang kedua yang menjelaskan ada banyak hal yang menjadi problematika yang memengaruhi produktivitas setelah menikah yakni fokusnya terbagi bukan lagi hanya untuk kerja, masalah kesehatan terutama bagi wanita hamil, Stres Institusional, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Muh. Ruslan dan Fasiha. Pengantar Islamic Economics: Mengenal Konsep dan Praktik Ekonomi Islam. Edisi 2. Makassar: Lumbung Informasi Pendidikan (LIPa). 2013.
- Aji, Hendy Mustiko. “Tidak Di Terima Kerja Karena Sudah Menikah Adalah Sebuah Diskriminasi”, 26 Oktober 2017,
- Akbar, Abdi. Kepuasan kerja dan komitmen karyawan dalam perspektif manajemen sumber daya manusia: upaya untuk menciptakan keunggulan kompetitif perusahaan. Edisi 1. Gowa: Pustaka Taman Ilmu, 2019.
- Aryanti, Harnida Gigih, Setiadi, Inung Oni, Hastyorini, Irim Rismi dan Sari, kartika. Bank dan Lembaga Keuangan. Edisi 1. Klaten: Cempaka Putih, 2018.
- Batjo, Nurdin. Shaleh, Mahadin. Manajemen Sumber Daya Manusia, Makassar: Aksara Timur, 2018
- Bjaalid G., Olsen, E., Melberg, K. and Mikkelsen, A. “Conflicting Values at Work: The Impact Of Institutional Stress On Job Performance”, Human Resource Management International Digest, Vol. 29 No.1 (2021): Hal. 14, <https://doi.org/10.1108/HRMID-07-2020-0176>
- Cannavale, Chiara, Nadali, Iman Zohoorian And Asempio, Anna. “Increasing Team Performance In a Knowledge –Based Economy: Investigating Influencing Factors”,

- Human Resource Management International Digest, Vol. 29, No.1 (2021): Hal. 10, <https://doi.org/10.1108/HRMID-07-20200168>
- Colakoglu, Saba S. Erhardt, Niclas, Pougnet-Rozan, Stephanie and Martin-Rios, Carlos “Reviewing Creativity And Innovation Research Through The Strategic HRM Lens”, Vol.37 No.1 (2019): Hal.228
- Dionata, Kevin. Skripsi: “Analisis Strategi Rekrutmen Karyawan Bank Muamalat Indonesia”. (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2016). Hal. 72, <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/1/kevin%20DIONATA.PDF> Fatoni, Abdurrahman. Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi. Jakarta: Rineka Cipta, 2011
- Fauzan, Hemmy. Humaira, Cynthia. Wicaksono, Ahmad Tibrizi Soni “Manajemen Sumber Daya Manusia di Bank Syariah: Dapatkah Meningkatkan Kinerja Karyawan Kontrak?”, Jurnal Manajemen Ide dan Inspirasi Vol. 6, No.1 (2019): 80, <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/mind>.
- Garaika dan Margahana, Helisia. “Peran Seleksi (Selection) Tenaga Kerja Yang Tepat Terhadap Tercapainya Tujuan Organisasi”, Jurnal Aktual Stie Trisna Negara Vol.17. No.2 (2019): Hal. 134-135.