

**STANDARISASI REKRUTMEN KARYAWAN DALAM  
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA  
BANK MUAMALAT KCU MAKASSAR  
( STUDI PENETAPAN STATUS  
PERNIKAHAN)**

*Skripsi*

*Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Palopo  
Untuk Melakukan Penelitian Skripsi  
Dalam Rangka Penyelesaian Studi Jenjang Sarjana  
Pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah*



**Diajukan Oleh:**

**Asmita Nur Amalia**

Nim: 17 0403 0097

**IAIN PALOPO**

**Pembimbing:**

**Edi Indra Setiawan, SE., M.M**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO**

**2021**

**STANDARISASI REKRUTMEN KARYAWAN DALAM  
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA  
BANK MUAMALAT KCU MAKASSAR  
(STUDI PENETAPAN STATUS  
PERNIKAHAN)**

*Skripsi*

*Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Palopo  
Untuk Melakukan Penelitian Skripsi  
Dalam Rangka Penyelesaian Studi Jenjang Sarjana  
Pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah*



**Diajukan Oleh:**

**Asmita Nur Amalia**

Nim: 17 0403 0097

**IAIN PALOPO**

**Pembimbing:**

**Edi Indra Setiawan, SE., M.M**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO**

**2021**

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Asmita Nur Amalia

Nim : 17 0403 0097

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggungjawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 20 Oktober 2021  
Yang membuat pernyataan,



Asmita Nur Amalia  
NIM. 17 0403 0097

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul Standarisasi Rekrutmen Karyawan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Bank Muamalat KCU Makassar (Studi Penetapan Status Pernikahan) yang ditulis oleh Asmita Nur Amalia Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 17 0403 0097, mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Jumat, 1 Oktober 2021 Miladiyah bertepatan dengan 24 Safar 1443 Hijriyah telah diperbaiki sesuai dengan catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Palopo, 20 Oktober 2021

### TIM PENGUJI

1. Dr. Hj. Ramlah M., M.M. Ketua Sidang (.....)
2. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., MA. Sekretaris Sidang (.....)
3. Dr. Fasiha, S.EI., M.EI. Penguji I (.....)
4. Nurul Khairani Abdu, S.Pd., M.Pd. Penguji II (.....)
5. Edi Indra Setiawan, S.E., M.M. Pembimbing (.....)

### MENGETAHUI



Rektor IAIN Palopo  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Hj. Ramlah M., M.M.  
NIP. 19610208 199403 2001

Dr. Hj. Ramlah M., M.M.  
NIP. 19610208 199403 2001



Ketua Program Studi  
Manajemen Bisnis Syariah  
Muzayyanah Jabani, ST., M.M.

Muzayyanah Jabani, ST., M.M.  
NIP. 19750104 200501 2 003

## PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ. وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ  
وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ. (امابعد)

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah Swt,yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian Skripsi ini dengan judul “Standarisasi Rekrutmen Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Bank Muamalat KCU Makassar (Studi Penetapan Status Pernikahan)” setelah melalui proses yang panjang.

Shalawat dan Salam tercurahkan kepada Nabi Muhammad Saw, kepada para keluarga, sahabat dan pengikutnya yang telah memperjuangkan dan menyebarkan ajaran agama Islam sehingga membawa peradaban perkembangan ilmu pengetahuan yang dirasakan sampai saat ini. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar Sarjana S1 (strata satu) pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Sehingga penelitian skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penelitian skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan terkhusus kepada kedua orang tua saya ibu dan bapak tercinta Masnur dan Hasmiwati yang telah mengasuh dan mendidik peneliti dengan penuh kasih sayang sejak kecil sampai sekarang, serta selalu mendoakan

peneliti setiap saat dan memberikan banyak dukungan dalam penyusunan Skripsi ini. Mudah-mudahan Allah Swt menerima segala amal budi kedua orang tua saya dan semoga peneliti dapat menjadi kebanggaan di keluarga, Aamiin. Serta peneliti juga berterima kasih kepada beberapa pihak diantaranya:

1. Rektor IAIN Palopo, Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag, Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan, Dr. H. Muammar Arafat, S.H., M.H, Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Dr. Ahmad Syarief Iskandar, S.E., M.M dan Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, Dr. Muhaemin, M.A, yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti menuntut ilmu pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Negeri Palopo.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Dr. Hj. Ramlah M, M.M, beserta Bapak Muhammad Ruslan Abdullah, S.EI., M.A., Bapak Tajuddin, CAPM., SE., Ak., CAPF., M.Si, CSRA., CA. dan Bapak Dr. Takdir, S.H., M.H selaku wakil dekan I, II, dan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo.
3. Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Ibu Muzayyanah Jabani, ST., M.M, sekretaris Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Bapak Nurdin Batjo, S.Pt., M.M., M.Si beserta staf yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Pembimbing saya Bapak Edi Indra Setiawan, SE., M.M, yang telah memberikan bimbingan, masukan dan arahan dalam proses penyelesaian skripsi ini.

5. Penguji I Ibu Dr. Fasiha Kamal S.El., M.El dan penguji II Ibu Nurul Khairani Abdu S.Pd., M.Pd, yang telah banyak memberikan arahan untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Penasihat Akademik Bapak Nurdin Batjo, S.Pt.,M.M.,M.Si
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan ilmu dan bantuan selama ini sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini, serta seluruh staf yang telah membantu dalam pelayanan akademik.
8. Kepala Perpustakaan, Madehang, S.Ag., M.Pd., Beserta Karyawan dan Karyawati dalam lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
9. Sahabat seperjuangan khususnya kelas MBS C Angkatan 2017 dan teman-teman KKN Suli Barat yang selalu setia mendampingi, memberikan semangat, memberikan bantuan selama proses pembelajaran di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.
11. Teman-teman seperjuanganku, Inaya, Shiska k., Rahmayani, Vira Yudianti, Reski andita syamsualam, Amalia Chaedir, Nurfadhillah Nasrul, Nasyithah Andi Kunna, Dhesilva HR, Annisa Ainun Lestari, Afrilia Safitri, Ayu azzahrah Matika, Ripaldi, Rikal Fajar Masati, Ahmad kurniadi, Jumadi, Jaya Ashari Matturu serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan semua oleh peneliti, yang senantiasa membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya peneliti dapat menyelesaikan Skripsi ini meskipun banyak hambatan dan ketegangan namun dapat dilewati dengan baik, karena selalu ada dukungan dan motivasi yang tak terhingga dari berbagai pihak. Semoga bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah Swt. Aamiin.

Palopo, 27 September 2021  
Peneliti,

Asmita Nur Amalia  
NIM: 17 0304 0097



**IAIN PALOPO**



## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN

### A. Transliterasi Arab-Latin

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

#### 1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	Ḥ	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Esdan ye
ص	Šad	Š	Es dengan titik di bawah

ض	Ḍaḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Za	Ẓ	Zet dengan titik di bawah
ع	‘Ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha’	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrof
ي	Ya’	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (’).

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fathah</i>	a	a
اِ	<i>kasrah</i>	i	i
اُ	<i>ḍammah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَيَّ	<i>fathah dan yā'</i>	ai	a dan i
اَوَّ	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوَّلَ : *hauła*

## 3. Maddah

*Maddah* atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ...   اِ...   اُ...	<i>fathah dan alif atau yā'</i>	ā	a dan garis di atas
اِي...	<i>kasrah dan yā'</i>	ī	i dan garis di atas
اُو...	<i>ḍammah dan wau</i>	ū	u dan garis di atas

مَاتَ	: māta
رَمَى	: rāmā
قِيلَ	: qīla
يَمُوتُ	: yamūtu

#### 4. *Tā marbūtah*

Transliterasi untuk *tā' marbūtah* ada dua, yaitu *tā' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah [t]. sedangkan *tā' marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	: raudah al-atfāl
الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ	: al-madīnah al-fādilah
الْحِكْمَةُ	: al-hikmah

#### 5. Syaddah (*Tasydīd*)

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا	: rabbanā
نَجَّيْنَا	: najjainā
الْحَقُّ	
نُعْمٌ	
عَدُوٌّ	

: *al-haqq*

: *nu'ima*

: *'aduwwun*

Jika huruf *kasrah* (ي) ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ي), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi *ī*.

Contoh:

عَلِيٌّ : 'Alī (bukan 'Aliyy atau A'ly)

عَرَبِيٌّ : 'Arabī (bukan A'rabiyy atau 'Arabiy)

## 6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *alif lam ma'rifah* (ال). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalزالah* (bukan *az-zalزالah*)

الفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

: *al-bilādu*

## 7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah

terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ	: ta'murūna
النَّوْعُ	: al-nau'
شَيْءٌ	: syai'un
أُمِرْتُ	: umirtu

#### 8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

*Syarh al-Arba'in al-Nawāwī*

*Risālah fi Ri'āyah al-Maslahah*

#### 9. Lafz al-Jalālah

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāfilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينُ اللَّهِ	بِاللَّهِ
---------------	-----------

*dīnullāh billāh*

Adapun *tā'marbūtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, diterasliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

*m fī rahmatillāh* فِي رَحْمَةِ اللَّهِ

#### 10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

*Wa mā Muhammadun illā rasūl*

*Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan*

*Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān*

*Nasīr al-Dīn al-Tūsī*

*Nasr Hāmid Abū Zayd*

*Al-Tūfi*

*Al-Maslahah fī al-Tasyrī' al-Islāmī*

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi.

Contoh:

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad Ibnu)  
Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan, Zaīd Nasr Hāmid Abū)

## B. Daftar Singkatan

Swt.	: <i>Subhanahu wa ta 'ala</i>
Saw.	: <i>Sallallahu 'alaihi wa sallam</i>
as	: <i>'alaihi al-salam</i>
H	: Hijrah
M	: Masehi
SM	: Sebelum Masehi
I	: Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
w	: Wafat tahun
QS .../...:4	: QS al-Baqarah/2:4 atau QS Ali 'Imran/3:4
HR	: Hadis Riwayat



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>iv</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR KUTIPAN AYAT</b> .....	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xix</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xx</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Batasan Masalah .....	5
C. Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan Penelitian .....	6
E. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b> .....	<b>8</b>
A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan .....	8
B. Deskripsi Teori .....	11
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2. Rekrutmen .....	16
3. Status Pernikahan .....	21
4. Produktivitas Kerja.....	24

5. Lembaga Keuangan .....	29
C. Kerangka Pikir .....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	38
B. Subjek/Informan Penelitian .....	38
C. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	39
D. Definisi Istilah .....	39
E. Teknik Pengumpulan Data .....	40
F. Sumber Data .....	42
G. Teknik Analisis data .....	42
H. Uji Keabsahan Data .....	43
<b>BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA.....</b>	<b>45</b>
A. Deskripsi Data .....	45
B. Hasil Penelitian.....	51
C. Pembahasan .....	63
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>67</b>
A. Kesimpulan.....	67
B. Saran.....	68
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR KUTIPAN AYAT

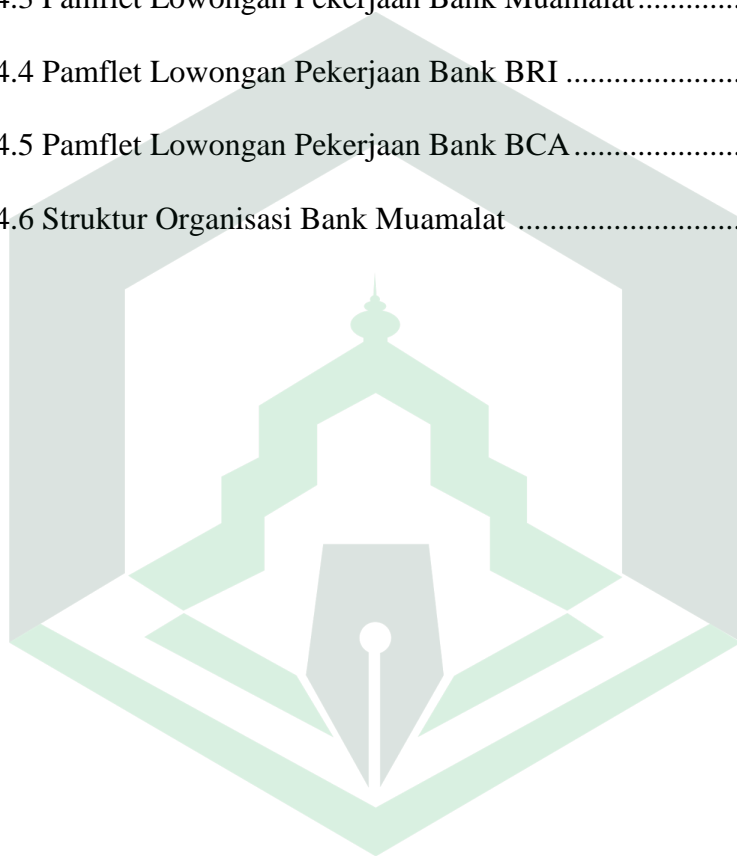
Kutipan Ayat 1 Q.S Al-Qasas Ayat 26 .....	20
Kutipan Ayat 2 Q.S Ar-Rum Ayat 21 .....	22
Kutipan Ayat 3 Q.S Al-Baqarah Ayat 275.....	33
Kutipan Ayat 4 Q.S Al-Baqarah Ayat 188.....	35



**IAIN PALOPO**

## DAFTAR TABEL

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian .....	36
Gambar 4.2 Logo Perusahaan Bank Muamalat .....	50
Gambar 4.3 Pamflet Lowongan Pekerjaan Bank Muamalat .....	54
Gambar 4.4 Pamflet Lowongan Pekerjaan Bank BRI .....	55
Gambar 4.5 Pamflet Lowongan Pekerjaan Bank BCA .....	56
Gambar 4.6 Struktur Organisasi Bank Muamalat .....	59



**IAIN PALOPO**

## ABSTRAK

**Asmita Nur Amalia, 2021.** “Standarisasi Rekrutmen Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Bank Muamalat KCU Makassar (Studi Penetapan Status Pernikahan)”. Skripsi. Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Dibimbing oleh Edi Indra Setiawan, SE., M.M

Skripsi ini membahas tentang status pernikahan sebagai standarisasi rekrutmen yang diterapkan di Bank Muamalat serta kaitannya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Penetapan standarisasi rekrutmen ini dianggap cukup kompleks sehingga menjadi kontroversi di masyarakat. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu pertama bagaimana status pernikahan sebagai salah satu standarisasi rekrutmen karyawan di Bank Muamalat KCU Makassar, kedua mengapa standarisasi pernikahan diterapkan di Bank Muamalat KCU Makassar, dan ketiga bagaimanakah status pernikahan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Bank Muamalat KCU Makassar. Adapun 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

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur karyawan, mengembangkan potensi manusia dan organisasinya, untuk melakukan serangkaian perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pegadaan, pemeliharaan sampai pemberhentian sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktiva manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.<sup>1</sup> 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.<sup>2</sup>

Lembaga penunjang perekonomian pada sektor masyarakat kecil menengah yaitu bank syariah, dimana bank syariah merupakan lembaga keuangan yang sumber datanya akurat yaitu Al-Qur'an dan Hadis Rasulullah Muhammad Saw. Selain itu, lembaga keuangan ini yang bergerak dalam menyajikan pelayanan berupa pembiayaan serta juga jasa-jasa yang berkenaan

---

<sup>1</sup> Hemmy Fauzan, Cynthia Humaira, Ahmad Tibrizi Soni Wicaksono, "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>.

<sup>2</sup> Fajar Sulaiman, "Menaker Yakin Peningkatan Kualitas SDM Jadi Kunci Pemulihan Ekonomi", 28 April 2021, [https://www.wartaekonomi.co.id/read339205/menaker-yakin-peningkatan-kualitas-sdm-jadi-kunci-pemulihan-ekonomi?utm\\_source=direct](https://www.wartaekonomi.co.id/read339205/menaker-yakin-peningkatan-kualitas-sdm-jadi-kunci-pemulihan-ekonomi?utm_source=direct).

dengan transaksi maupun perputaran dengan tentunya dijalankan sesuai pedoman syariah.<sup>3</sup> Selain itu, bank syariah merupakan bentuk lembaga keuangan makro memiliki tanggung jawab dalam menciptakan kesejahteraan sosial dan dapat dilakukan melalui pembiayaan pada perusahaan-perusahaan besar yang memberikan cerminan investasi jangka panjang terhadap perekonomian.

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 setiap perusahaan memiliki standarisasi rekrutmen yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan 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 Is

---

<sup>3</sup> Muhamad, *Manajemen Dana Bank Syariah*, Edisi 1 (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2014), Hal. 2

lam 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.<sup>4</sup>

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.<sup>5</sup> Tetapi, dalam posisi tertentu dalam hal ini posisi atas seperti manajer dan lain sebagainya tetap diberi kelonggaran dengan syarat telah memiliki pengalaman sebelumnya.

---

<sup>4</sup> Hendy Mustiko Aji, "Tidak Di Terima Kerja Karena Sudah Menikah Adalah Sebuah Diskriminasi", 26 Oktober 2017, <https://www.kompasiana.com/hendymustikoaji/59f10cafc226f9817fa862/tidak-diterima-kerja-karena-status-sudah-menikah-sebuah-diskriminasi>.

<sup>5</sup> Observasi awal dengan Hadi Santoso selaku RM Financing Bank Muamalat KCP Palopo. Palopo, 14 Juni 2021



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.<sup>6</sup> Kinerja perusahaan disini yaitu dengan memberikan pelayanan terbaik dan dikatakan baik (professional) apabila masyarakat dapat dengan mudah mendapatkan pelayanan dengan prosedur yang tidak panjang, waktu cepat, dan hampir tidak terdapat keluhan yang diberikan kepadanya.<sup>7</sup>

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan 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)”**.

IAIN PALOPO

---

<sup>6</sup> Ade Iqbal Prasetya, Ardian Dwi Cahyo dan Atiqatul Maula, “Metode Dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk”, *Jurnal kompetensi* Vol.12, No. 2 (2018): 91, <https://journal.trunojoyo.ac.id/kompetensi/article/view/4952>

<sup>7</sup> Mahadin Shaleh, *Kepemimpinan dan Organisasi*, Edisi 1 (Palopo: Lembaga Penerbit Kampus IAIN Palopo, 2018), Hal.4

## **B. Batasan Masalah**

Penerapan batasan-batasan masalah dimaksudkan disini agar penelitian lebih jelas dan terarah dan tidak menimbulkan penyimpangan atau pelebaran pokok-pokok masalah sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Adapun batasan-batasan masalah pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Luas lingkup hanya meliputi seputar informasi rekrutmen karyawan.
2. Informasi yang disajikan yaitu: status pernikahan sebagai standar rekrutmen karyawan, faktor-faktor yang berpengaruh terhadap meningkatnya produktivitas kerja karyawan, keterkaitan antara status pernikahan dalam rekrutmen karyawan terhadap produktivitas kerja.

## **C. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana penetapan status pernikahan sebagai salah satu standarisasi rekrutmen karyawan di Bank Muamalat KCU Makassar?
2. Mengapa standarisasi pernikahan diterapkan di Bank Muamalat KCU Makassar?
3. Bagaimanakah status pernikahan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Bank Muamalat KCU Makassar?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Mengetahui gambaran penetapan status pernikahan sebagai standar rekrutmen karyawan di Bank Muamalat KCU Makassar.
2. Mengetahui alasan diterapkannya standarisasi pernikahan di Bank Muamalat KCU Makassar.
3. Mengetahui hubungan status pernikahan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Bank Muamalat KCU Makassar.

#### **E. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat diantaranya:

- a. Memberikan sumbangan pemikiran mengenai standarisasi yang perlu diperhatikan oleh calon-calon karyawan yang ingin melamar pekerjaan di Bank Muamalat KCU Makassar.
- b. Sebagai pijakan referensi untuk penelitian selanjutnya yang tentunya berkenaan dengan standarisasi rekrutmen karyawan di Bank Muamalat KCU Makassar.

##### **2. Manfaat Praktis**

Secara praktis penelitian ini bermanfaat sebagai berikut:

- a. Dapat menambah wawasan serta pengetahuan tentang standarisasi rekrutmen karyawan di Bank Muamalat KCU Makassar.
- b. Memberikan informasi mengenai peningkatan produktivitas kerja sebagai akibat adanya rekrutmen karyawan.
- c. Menambah ilmu kepada praktisi pendidikan bahwa status pernikahan sebagai salah satu standar perekrutan karyawan mempunyai pengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Bank Muamalat KCU Makassar.



**IAIN PALOPO**

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

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:

1. Menurut penelitian Leni Nur Syafitri yang berjudul “**Proses Rekrutmen Karyawan Pada Bank Muamalat KCP. Binjai**” mengatakan bahwa Dari hasil analisis yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat berbagai kendala dalam mendapatkan SDM yang sesuai, sebagai contoh pada posisi Frontliner atau 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.<sup>8</sup> Adapun yang membedakan dengan penelitian saya yaitu pada penelitian sebelumnya meneliti tentang keseluruhan proses rekrutmen karyawan pada Bank Muamalat sedangkan

---

<sup>8</sup> Leni Nur Syafitri, Skripsi: “*Proses Rekrutmen Karyawan Pada Bank Muamalat KCP. Binjai*”, (Sumatera Utara: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2019), hal. 44, <http://repository.uinsu.ac.id/7539/1/skripsi%20Leni%20Nursyafitri.pdf>

dalam penelitian ini hanya berfokus kepada penetapan status pernikahan sebagai standarisasi rekrutmen dalam Bank Muamalat.

2. Menurut Penelitian Farika Nikmah, Halid Hasan, Dan Lilies Nur Ainie yang berjudul **“Analisis prosedur rekrutmen dalam upaya pemenuhan tenaga kerja”** mengatakan bahwa proses rekrutmen adalah hal penting bagi organisasi demi memperoleh SDM yang berkualitas. Kendala dalam proses rekrutmen tentu selalu ada salah satunya yaitu dalam hal penentuan persyaratan pekerjaan dimana yang disyaratkan oleh organisasi itu seperti untuk jabatan tertentu hanya boleh diisi oleh pelamar laki-laki / wanita saja, belum menikah, domisili didalam kota, dan lain-lain. Hal tersebut akan membatasi ruang untuk memperoleh calon karyawan yang berkualitas, karena kualifikasi lebih dibatasi pada masalah teknis.<sup>9</sup> Adapun yang membedakan dengan penelitian saya yaitu pada penelitian sebelumnya meneliti pada objek atau perusahaan yang lebih umum sedangkan pada penelitian yang saya lakukan lebih khusus pada PT. Bank Muamalat.
3. 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, keadaan fisik, pengetahuan dan kecakapan, batas usia, status perkawinan, minat, emosi dan temperamen dan pengalaman kerja. Pernikahan sebenarnya tidak

---

<sup>9</sup>Farika Nikmah, Halid Hasan, Dan Lilies Nur Ainie, “Analisis prosedur rekrutmen dalam upaya pemenuhan tenaga kerja”, *Jurnal Administrasi dan Bisnis* Vol.12, No.1 (2018): Hal. 51, <http://j-adbis.polinema.ac.id/index.php/adbis/article/download/40/40>.

memengaruhi di perusahaan tapi alangkah baiknya bila masih single.<sup>10</sup> 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.

4. Menurut penelitian Kevin Dionata yang berjudul **“Analisis Strategi Rekrutmen Karyawan Bank Muamalat Indonesia”** mengatakan bahwa proses seleksi yang diterapkan di PT Bank Muamalat Indonesia terdiri dari Sembilan langkah job posting, seleksi administrasi, Initial Interview (*Interview User*), Tes Bahasa Inggris, Tes Psikotes, Tes Psikolog, Interview User (Kantor Cabang), Medical Check-Up Dan Keputusan Atas Lamaran.<sup>11</sup> Adapun yang 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.
5. Menurut penelitian Heru Soesanto yang berjudul **“Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada PT. Berkat Sejati Jaya”** mengatakan bahwa pemberhentian yang terjadi dalam perusahaan adalah atas keinginan pegawai itu sendiri dan alasannya adalah ingin mencari suasana kerja baru, menikah, dan hamil, sehingga perusahaan menetapkan kebijakan baru yaitu karyawan baru khususnya karyawan wanita tidak boleh menikah sebelum bekerja

---

<sup>10</sup> Sri Imelda, “Strategi Pengadaan Karyawan Pada PT. Nusantara Borneo Motor Banjarmasin”, *Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol.1, No.1 (2017): Hal. 122-123, <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/jurnalattadbir/article/download/798/696>.

<sup>11</sup> Kevin Dionata, 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>.

selama 1,5 tahun, sangat jarang seorang karyawan dipecat kecuali mereka melakukan kesalahan fatal atau kecurangan.<sup>12</sup> Adapun yang 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.

## B. Deskripsi Teori

Deskripsi teori merupakan uraian penjelasan tentang teori-teori dan konsep yang digunakan dalam menjelaskan lebih dalam, sehingga mengarah ke pengkajian penelitian. Adapun konsep teori yang digunakan penulis adalah manajemen sumber daya manusia, rekrutmen, status pernikahan, produktivitas kerja dan lembaga keuangan.

### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada 3 pokok pembahasan di manajemen sumber daya manusia yaitu mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia, fungsi manajemen sumber daya manusia, dan peran manajemen sumber daya manusia. Adapun penjabarannya yaitu sebagai berikut:

---

<sup>12</sup> Heru Soesanto, "Proses Rekrutmen dan Seleksi pada PT. Berkat Sejati Jaya", *Jurnal AGORA* Vol.3, No.2 (2015): Hal. 481, <https://www.goole.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://media/publication/34619-ID-proses-rekrutmen-dan-seleksi-pada-pt-berkat-sejati-jaya.pdf&ved=2uhUKEwiuyPHX7LXxAhUK6XMBHXieDKQQFjAAegQIAxAC&usg=AOvVaw0d8VfGfbuplnS8RAKU7IV5>.



#### a. Pengertian 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.<sup>13</sup> Proses SDM merupakan keseluruhan proses yang berkaitan dengan usaha bisnis atau perusahaan yang menyangkut segala sumber daya manusia dari perencanaan SDM yang mencakup rekrutmen, seleksi dan pengalaman penetapan. Dilanjutkan dengan proses pengembangan yang mencakup pelatihan dan pengembangan karir.<sup>14</sup>

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.

#### b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam pelaksanaannya memiliki fungsi operasional yakni diantaranya:

##### 1) Pengadaan Sumber Daya Manusia

Pengadaan sumber daya manusia yang dimaksud disini yaitu sebuah proses menemukan satu atau lebih tenaga kerja yang benar-benar sesuai kuantitas dan kualitas yang diharapkan oleh perusahaan, merujuk dari visi atau tujuan dari perusahaan tersebut, serta direalisasikan melalui proses rekrutmen

---

<sup>13</sup> Masram dan Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1 (Surabaya: Zifatama Publisher, 2010), Hal. 82

<sup>14</sup> Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Makassar: Aksara Timur 2018), Hal.5

dan seleksi karyawan oleh manajer sumber daya manusia atas wewenang dari manajer umum. Pengadaan sumber daya manusia disini mencakup analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen sumber daya manusia, dan seleksi serta penempatan sumber daya manusia yang tepat sesuai keahlian dari sang karyawan.

Pengadaan sumber daya manusia dijelaskan lebih rinci dalam *Job Description* yang dimana merupakan catatan tugas dan tanggung jawab karyawan serta kualifikasi yang disyaratkan untuk suatu jabatan atas dasar informasi yang diperoleh dari pusat informasi jabatan yang kemudian di seleksi oleh HRD atau pihak ketiga. *Job description* dimaksudkan untuk mengidentifikasi jabatan, batasan-batasan yang jelas, serta mengurangi cakupan dan isi jabatan tersebut yang tentunya telah melewati proses analisis pekerjaan sebelumnya.

## 2) Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia disini mencakup beberapa hal mulai dari pengembangan sumber daya manusia (*human resource development/HRD*), perencanaan karir, pengembangan karir, pengembangan organisasi, serta manajemen dan penilaian kinerja yang sengaja diciptakan oleh manajer sumber daya manusia untuk menghasilkan karyawan yang benar-benar berkualitas serta bertanggung jawab yang dibuktikan dari proses penilaian akan produktivitas yang dilakukan apakah sudah sesuai standar yang diharapkan perusahaan atau justru terdapat kelemahan-kelemahan yang

terindifikasi, baik secara langsung maupun tidak langsung mengurangi nilai produktivitas perusahaan.

### 3) Pemberian Kompensasi

Kompensasi merupakan umpan balik (*feedback*) dari perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang berikan untuk perusahaan. Pemberian kompensasi ini tentu sudah melewati proses evaluasi sehingga orang yang diberikan kompensasi tepat sasaran karena memang sesuai dengan usaha yang dilakukan sehingga layak diberikan kompensasi, baik itu kompensasi dalam bentuk finansial dalam bentuk gaji, upah, insentif dan bonus ataupun dalam bentuk nonfinansial seperti diberikan kebijakan dalam organisasi, rekan kerja yang menyenangkan, dan lain sebagainya yang tentunya dapat menunjang karyawan untuk lebih giat lagi dalam melakukan pekerjaanya.

### 4) Pengintegrasian

Integrasi adalah kesesuaian antara keinginan dari karyawan dengan kebutuhan dari karyawan itu sendiri. Hal inilah yang mendasari dalam Pengintegrasian mencakup motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan. Motivasi kerja dimaksudkan untuk memberikan dorongan kepada karyawan atas tugas dan tanggung jawabnya, yang kemudian memberikan kepuasan kerja terutama bagi karyawan itu sendiri sebab jika terdapat kepuasan akan kerja yang mereka lakukan secara otomatis mereka melakukan dengan sepenuh hati dan menghasilkan output yang tidak mengecewakan yang tentunya didukung oleh sifat kepemimpinan untuk mengarahkan mencapai tujuan tersebut.

## 5) Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Pemeliharaan sumber daya manusia merupakan upaya mempertahankan karyawan agar tetap berada di perusahaan dan memiliki sifat loyalitas terhadap perusahaan. Sifat loyalitas akan melahirkan kinerja yang baik dan berbobot sehingga untuk mencapai sifat loyalitas tersebut perlu diperhatikan komunikasi kerja terutama antara atasan dengan bawahan sehingga tidak terjadi kesalahpahaman dan kekeliruan dalam pengerjaan dan yang paling utama lagi sebuah perusahaan perlu memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan sehingga mampu bekerja dengan rasa nyaman terhadap lingkungannya dan tentunya tugas dan tanggungjawabnya juga akan dilakukan dengan baik.

### c. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran dalam pengambilan keputusan yang menyangkut sumber daya manusia itu sendiri dimana wewenang tersebut dipakai untuk memberikan pilihan mengenai pengambilan fungsi-fungsi manajemen di ambil sebagian dengan mengalihkan ke pihak lain (*outsourcing*) atau justru mengambil alih keseluruhannya. Pengambilan keputusan ini tentu melalui berbagai pertimbangan bukan serta merta dilakukan, sehingga memberikan hasil yang lebih baik dengan manfaat yang lebih besar. Walaupun terjadi pengalihan fungsi-fungsi manajemen ke pihak lain itu bukan berarti manajer sumber daya manusia lepas tangan, tetapi akan tetap membantu jika mengalami kesulitan dalam pengerjaannya.

## 2. Rekrutmen Karyawan

Ada 3 hal yang menjadi pembahasan di rekrutmen diantaranya yaitu pengertian rekrutmen, Faktor-faktor pendorong terjadinya rekrutmen, dan standarisasi rekrutmen karyawan. Adapun penjabarannya yaitu sebagai berikut:

### a. Pengertian rekrutmen

Menurut M. Hariwijaya rekrutmen adalah proses yang dilakukan perusahaan dalam menyebarkan informasi dan membuka akses seluas-luasnya guna menjaring pelamar.<sup>15</sup> Menurut Hasibuan dalam Ade Iqbal Prasetya, Ardian Dwi Cahyo, dan Atiqatul Maula rekrutmen merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan.<sup>16</sup> Menurut 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.<sup>17</sup>

Menurut Hariandja dalam Endang A. Kartodikromo, Bernhard Tewel, dan Irvan Trang rekrutmen atau perekrutan diartikan sebagai proses penarikan

---

<sup>15</sup> M. Hariwijaya, *Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan*, Edisi 1 (Yogyakarta: Elmatera, 2017), Hal. 2

<sup>16</sup> Ade Iqbal Prasetya, Ardian Dwi Cahyo, dan Atiqatul Maula, "Metode Dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen seleksi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk", *Jurnal Kompetensi* Vol.12, No.2 (2018): Hal .93, <https://journal.trunojoyo.ac.id/kompetensi/article/view/4952>.

<sup>17</sup> Ade Iqbal Prasetya, Ardian Dwi Cahyo, dan Atiqatul Maula, "Metode Dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen seleksi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk", *Jurnal Kompetensi* Vol.12, No.2 (2018): Hal .93, <https://journal.trunojoyo.ac.id/kompetensi/article/view/4952>., Hal. 94.

sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi karyawan.<sup>18</sup> Proses ini dilakukan dengan mendorong atau merangsang calon pelamar yang mempunyai potensi untuk mengajukan lamaran dan berakhir dengan didapatkannya sejumlah calon.

Menurut Singodimedjo dalam Fathur Rahman rekrutmen merupakan suatu proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.<sup>19</sup> Menurut Hendry Simamora dalam Tini Nurhayati mengatakan bahwa rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang didefinisikan dalam perencanaan pegawai.<sup>20</sup>

Terdapat empat tahapan yang harus dilalui perusahaan dalam proses rekrutmen menurut Suwatno & Priansa dalam Ade Iqbal Prasetya, Ardian Dwi Cahyo dan Atiqatul Maula, antara lain Tahapan pertama: Memperjelas posisi yang harus diisi melalui perekrutan. Tahapan kedua: Review dan memperbarui uraian pekerjaan, dan spesifikasi untuk posisi tersebut. Tahapan ketiga:

<sup>18</sup> Endang A. Kartodikromo, Bernhard Tewal, dan Irvan Trang, “Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan CV. Celebes Indonesia Sakti Mer 99 Mega Mas Manado”, *Jurnal EMBA* Vol.5, No.2 (2017): Hal. 364, <https://ejournal.unstrat.ac.id/indec/php/emba/article/view/15625/15160>

<sup>19</sup> Fathur Rahman, Skripsi: “Analisa Proses Rekrutmen Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor cabang Pulo Brayan Medan”, (Medan: UIN Sumatera Utara, 2017), Hal. 19, <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://repository.uinsu.co.id/2056/1/FATHUR%2520RAHMAN%2520D3%2520PERBANKAN%2520SYARIAH%2520SKRIPSI.pdf&ved=2ahUKEwjYw5brl7fxAhVIfX0KHyoMDBoQFjAAegQIBBAC&usg=AOvVaw17dCV2IDCafRyNVZcYThSj>

<sup>20</sup> Tini Nurhayati, “Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru)”, *Jurnal Jom FSIP* Vol.3, No.1 (2016): Hal.3, [https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://media.neliti.com/media/publications/33187-ID-pengaruh-rekrutmen-terhadap-kinerja-karyawan-study-kasus-pada-hotel-bintanglima.pdf&ved=2ahUKEwil2P2DpbfxAhUI63MBHXa5AfcQFjAAegQIBBAC&usg=AOvVaw2p0U2Vqx1\\_fZhQCMHsnG3v](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://media.neliti.com/media/publications/33187-ID-pengaruh-rekrutmen-terhadap-kinerja-karyawan-study-kasus-pada-hotel-bintanglima.pdf&ved=2ahUKEwil2P2DpbfxAhUI63MBHXa5AfcQFjAAegQIBBAC&usg=AOvVaw2p0U2Vqx1_fZhQCMHsnG3v)

Mengidentifikasi kemungkinan sumber pelamar yang memenuhi syarat. Dan Tahapan keempat: Memilih cara komunikasi yang paling efektif agar menarik pelamar yang memenuhi syarat.<sup>21</sup>

b. Faktor-faktor pendorong terjadinya rekrutmen

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 guna 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.

Faktor-faktor diatas cukup memberikan bayangan bagaimana hendaknya perusahaan dalam memecahkan permasalahan dalam hal rekrutmen. Perlu

---

<sup>21</sup> Ade Iqbal Prasetya, Ardian Dwi Cahyo dan Atiqatul Maula, "Metode Dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk", *Jurnal kompetensi* Vol.12, No. 2 (2018): 94, <https://journal.trunojoyo.ac.id/kompetensi/article/view/4952>

perencanaan yang hebat untuk mendapatkan hasil yang hebat pula. Kesadaran perusahaan akan karyawan yang merupakan aset berharga juga merupakan hal yang tidak boleh dilupakan justru harus menjadi prioritas dalam mendapatkan karyawan serta menjaga karyawannya agar tetap produktif dalam bekerja. Menciptakan rasa nyaman dan aman merupakan keadaan yang mampu menjadikan alasan bagi karyawan untuk tetap loyal terhadap suatu perusahaan bahkan rela mencurahkan tenaga dan kerja keras guna membantu merealisasikan visi dari perusahaan.

Maka dari itu untuk mendapatkan kualitas karyawan terbaik banyak perusahaan menggunakan langkah-langkah terbaiknya yang secara garis besar bisa menghasilkan kriteria karyawan yang handal. Cara-cara terbaik yang dilakukan diantaranya: mengidentifikasi jabatan yang kosong beserta jumlah karyawan, menganalisa jabatan, menentukan lokasi pencarian calon karyawan, memilih metode rekrutmen, memanggil calon karyawan terbaik, menyeleksi calon karyawan, menyusun penawaran kerja, dan terakhir mulai bekerja.<sup>22</sup>

#### c. Standarisasi rekrutmen karyawan

Rekrutmen adalah salah satu bagian yang sangat penting dalam MSDM karena perusahaan memang memerlukan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi tertentu. Oleh karena itu, ketika melakukan rekrutmen ada beberapa hal yang perlu dicantumkan dalam iklan lowongan pekerjaan, yaitu

---

<sup>22</sup> Garaika dan Helisia Margahana, "Peran Seleksi (Selection) Tenaga Kerja Yang Tepat Terhadap Tercapainya Tujuan Organisasi", *Jurnal Aktual Stie Trisna Negara* Vol.17, No.2, (2019): Hal. 134-135, <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://stietrisnanegara.ac.id/jurnal/index.php/actual/article/download/42/42&veb=2ahUKEwjP-KuorbfxAhVxmeYKHfpjCu0QfjABegQIBBAC&usg=AOvVaw3AkyQBSbXXRmEwUNkuReux&cshid=1624781142709>



karyawan yang diminta sesuai dengan kualifikasi peran, pekerjaan, dan keterampilan yang dimilikinya.<sup>23</sup> Manajemen sumber daya manusia memberikan pemikiran yang selalu dipengaruhi tentang bagaimana mengelola orang-orang dalam organisasi sehingga mereka mampu mendukung dalam pencapaian tujuan yang diharapkan oleh organisasi. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi.

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 ke dalam perusahaan.

Islam menganjurkan dalam mencari karyawan hendaknya harus selektif, adil, transparan, dan layak sesuai dengan manajemen syariah. Hal tersebut didukung oleh firman Allah SWT. Dalam Al-Qur'an surat Al-Qasas ayat 26:

قَالَتِ إِحْدَاهُمَا يَا بَتِّ اسْتَأْجِرْهُ ۗ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Terjemahnya:

*"Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling*

---

<sup>23</sup> Afin Murtie, *Menciptakan SDM yang Handal dengan Training, Coaching, dan Motivation (TMC)*, Edisi 1 (Jakarta Timur: Laskar Aksara, 2012), Hal. 21

*baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya”.*<sup>24</sup>

Dari ayat tersebut kita dapat menyimpulkan bahwa dalam mencari karyawan kiranya tidak dilakukan dengan terburu-buru, dilakukan dengan adil tanpa adanya diskriminasi, transparan dengan jelas menjelaskan kualifikasi atau jabatan apa yang di butuhkan beserta standarisasinya yang kemudian tidak menimbulkan spekulasi yang berbeda sehingga akan merugikan sang pelamar, serta mampu dipercaya merupakan poin penting yang harus di penuhi oleh calon karyawan.

### 3. Status Pernikahan

Ada 2 hal yang menjadi pembahasan di status pernikahan diantaranya yaitu pengertian pernikahan dan perbedaan signifikan antara karyawan yang sudah menikah dan masih lajang. Adapun penjelasannya yaitu sebagai berikut:

#### a. Pengertian pernikahan

Menurut undang-undang RI no.1 tahun 1974 tentang perkawinan bab 1 pasal 1, dimana perkawinan adalah ikatan lahir dan bathin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai seorang istri dengan tujuan membentuk keluarga (rumah tangga) yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa.<sup>25</sup>

Menurut Lindha Pradhipti Oktarina, Mahendra Wijaya dan Argyo Demartoto keluarga merupakan suatu kelompok individu yang ada

<sup>24</sup> Qs, Al-Qasas [28]: 26

<sup>25</sup> Wahyu Wibisana, “Pernikahan Dalam Islam”, *Jurnal Pendidikan Agama Islam-Ta’lim* Vol.14, No.2 (2016): Hal 185, <https://www.google.com/search?q=jurnal+Wahyu+Wibisana+pernikahan+dalam+Islam&client=ms-android-vivo&sourceid=chrome-mobile&ie=UTF-8&inm=vs>

hubungannya, hidup bersama dan bekerja sama di dalam satu unit.<sup>26</sup> 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.<sup>27</sup>

Menurut Ma'Sunatun Ni'mah pernikahan atau perkawinan adalah suatu akad yang mengandung beberapa rukun dan syarat yang dapat mengikat hubungan antara laki-laki dan perempuan menjadi suami istri yang sah dimana pengucapan akad dilakukan dengan menyebutkan lafal yang digunakan dalam akad nikah tersebut yaitu haris lafal nikah, kawin, tazwij, atau yang semakna dengan itu<sup>28</sup>. Agama Islam memandang pernikahan sebagai sunnah Rasulullah yang harusnya dilaksanakan oleh seorang muslim sebagai pelengkap agamanya. Seperti firman Allah SWT. Yakni (Q.s-surah Ar-Rum[30]:21) dalam membahas tentang pernikahan antara lain:<sup>29</sup>

## IAIN PALOPO

<sup>26</sup> Lindha Pradhipti Oktarina, Mahendra Wijaya dan Argyo Demartoto, "Pemaknaan Perkawinan: Studi Kasus Pada Perempuan Lajang Yang Bekerja di Kecamatan Bulukerto Kabupaten Wonogiri", *Jurnal Analisa sosiologi* Vol. 4, No.1 (2015): Hal.75, <https://jurnal.uns.ac.id/jas/article/view/17412>

<sup>27</sup> Santoso, "Hakekat Perkawinan Menurut Undang-Undang Perkawinan, Hukum Islam Dan Hukum Adat", *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Sosial Keagamaan* Vol. 7, No. 2 (2016): Hal. 415, <https://www.google.com/search?q=jurnal+Santoso+hakikat+perkawinan+menurut+undang-undang+perkawinan+hukum+adat+dan+hukum+adat&client=ms-android-vivo&sourceid=chrome-mobile&ie=UTF-8&inm=vs>

<sup>28</sup> Ma'Sunatun Ni'mah, *Pernikahan dalam Syariat Islam*, Edisi 1 (Klaten: Cempaka Putih, 2019), Hal. 5

<sup>29</sup> kementerian agama, *Al-qur-an dan terjemahnya*, (PT. Pelita Jaya: 2017), hal. 1

وَمِنْ آيَاتِهِ أَنْ خَلَقَ لَكُمْ مِنْ أَنْفُسِكُمْ أَزْوَاجًا لِتَسْكُنُوا إِلَيْهَا وَجَعَلَ بَيْنَكُمْ مَوَدَّةً

وَرَحْمَةً ۗ

Terjemahnya:

*“Dan diantara tanda-tanda kekuasaan-Nya diantaramu rasa kasih sayang (mawaddah warahmah). Sesungguhnya pada demikian itu menjadi tanda-tanda kebesaran-Nya bagi orang-orang yang berfikir”.*

Banyak orang yang mengatakan pernikahan dapat menambah masalah terutama bagi mereka yang terbuai akan urusan duniawi, tetapi sebenarnya dari ayat ini kita dapat melihat begitu banyak mujizat Allah SWT. Satu diantaranya yaitu pernikahan. Allah SWT. menciptakan manusia berpasangan untuk saling melengkapi, menyayangi dan menciptakan sakinah, mawaddah dan warahmah di dalamnya. Pernikahan hadir untuk saling menguatkan, menahan diri, serta sebagai pelengkap agama kita terutama jika dalam menjalaninya selalu melibatkan Allah SWT. Dalam setiap pengambilan keputusan.

b. Perbedaan signifikan antara karyawan yang sudah menikah dan yang masih lajang

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 pekerjaan 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.

#### 4. Produktivitas Kerja

Ada 3 hal yang menjadi pembahasan di produktivitas kerja diantaranya yaitu pengertian produktivitas kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dan Keterkaitan antara status pernikahan dalam rekrutmen

karyawan terhadap produktivitas kerja. Adapun penjabarannya yaitu sebagai berikut:

a. Pengertian produktivitas kerja

Produktivitas menurut Dewan 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.<sup>30</sup> Produktivitas menurut Kien dalam I Made Adi Prabawa dan I Wayan Gede Supartha merupakan faktor penting dalam membangun daya saing organisasi, mempertahankan kinerja strategis dan keuangan, mencapai tujuan yang di inginkan dan memenuhi proposi nilai pemangku kepentingan<sup>31</sup>

Menurut Sedarmayanti dalam produktivitas kerja merupakan sebuah proses menghasilkan dan meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan menggunakan sumber daya secara efisien.<sup>32</sup> Produktivitas kerja merupakan sebuah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja persatuan waktu sebagai acuan bila ekspansi dan aktivitas dari sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan

IAIN PALOPO

<sup>30</sup> Deden Misbahuddin Muayyad dan Ade Irma Oktafia Gawi, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II", *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa* Vol.9, No.1 (2016): Hal. 86, <https://www.neliti.com/id/publication/111347/pengaruh-kepuasan-kerja-terhadap-produktivitas-kerja-pegawai-bank-syariah-x-kant>

<sup>31</sup> I Made Adi Prabawa dan I Wayan Gede Supartha, "Meningkatkan Produktivitas Karyawan Melalui Pemberdayaan, Kerja Sama Tim dan Pelatihan di Perusahaan Jasa" *Jurnal Manajemen Unud* Vol. 7, No.1 (2018): Hal. 499, <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/35367/21669/>

<sup>32</sup> Ni Putu Pradita Laksmiari, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit" *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* Vol. 11, No. 1 (2019): Hal. 57, <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/viewfile/20066/12037>

membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan.<sup>33</sup>

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Menurut Simamora dalam Mochammad Ulinuha faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja antara lain:<sup>34</sup>

1) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

2) Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu

---

<sup>33</sup> Sudarmin Manik dan Nova Syafrina, "Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Danamon Simpan Pinjam" *Jurnal Kajian Ekonomi Islam* Vol. 3, No. 1 (2018): Hal.52, <https://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/maqdis/article/download/154/160>

<sup>34</sup> Mochammad Ulinuha, "Analisis Faktor Internal Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Segara Timber Di Samarinda", *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* Vol. 4, No.2 (2016): Hal. 508-509, [https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/06/jurnal\\_nuha\\_-\\_Copy%2520\(06-17-16-03-38-07\).pdf&ved=2ahUKEwj366H0prrxAhXHZSsKHaGOAKoQFjAKegQIIhAC&usg=AOvVaw3\\_\\_BA9JVtkrY4f0j54nHG2](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/06/jurnal_nuha_-_Copy%2520(06-17-16-03-38-07).pdf&ved=2ahUKEwj366H0prrxAhXHZSsKHaGOAKoQFjAKegQIIhAC&usg=AOvVaw3__BA9JVtkrY4f0j54nHG2)

diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Payaman 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 tidak langsung.

Produktivitas kerja juga dipengaruhi tingkat kehadiran karyawan dalam tempat kerja atau absen karyawan. Produktivitas tidak mungkin tercapai secara optimal jika tingkat kehadiran karyawan sangat rendah. Emosional Intelegensia (EI) atau lebih dikenal dengan kemampuan seseorang untuk mengatur dan mengendalikan dirinya terutama terhadap sikap emosi juga merupakan salah satu hal yang dapat menjadi faktor yang mempengaruhi produktivitas individu yang kemudian berdampak terhadap kinerja tim atau perusahaan itu sendiri.<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup> Chiara Cannavale, Iman Zohoorian Nadali And Anna Asempio, "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-07-2020-0168>



Pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan juga penting karena memiliki pengaruh positif dan signifikan, artinya adalah semakin baik faktor-faktor motivasi diberikan maka akan semakin baik pula pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam buku Muh. Ruslan Abdullah dan Fasiha yang berjudul Pengantar Islamic Economics: Mengenal Konsep dan Praktik Ekonomi Islam menjelaskan terdapat 2 indikator yang mampu menggerakkan seseorang. Faktor lingkungan adalah salah satunya baik itu lingkungan politik, fisik, ekonomi, dan sebagainya. Indikator ini seringkali mendominasi dalam mempengaruhi kinerja hidup manusia terutama didalamnya indikator lingkungan berciri khas agama.<sup>36</sup>

c. Keterkaitan antara status pernikahan dalam rekrutmen karyawan terhadap produktivitas kerja

Status pernikahan dalam rekrutmen karyawan yang diterapkan oleh perusahaan memiliki keterkaitan terhadap produktivitas kerja karena di mana tekanan peran dari domain kerja dan keluarga tidak cocok satu sama lain untuk beberapa hal. Ketika harapan kerja dan keluarga berada dalam konflik, kerja mungkin dipersepsikan mengganggu kepuasan dan kesenangan keluarga atau sebagai kemungkinan lain, tekanan keluarga mungkin mengganggu kepuasan dan sukses yang dipersepsikan di tempat.

Jumlah waktu yang dicurahkan untuk tuntutan dari satu peran menghabiskan waktu yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan peran yang

---

<sup>36</sup> Muh. Ruslan Abdullah dan Fasiha, Pengantar Islamic Economics: Mengenal Konsep dan Praktik Ekonomi Islam, Edisi 2, (Makassar: Lumbung Informasi Pendidikan (LIPa), 2013), Hal:61-62

lain. Selanjutnya, ketika tuntutan kerja dan keluarga berada dalam konflik, pemanfaatan sumberdaya pada domain satu membutuhkan pengorbanan dari domain yang lain. Banyak kemudian perusahaan yang dalam standarisasi rekrutmennya baik secara yuridis maupun secara etis menjadikan status pernikahan sebagai standarisasi rekrutmen karena pertimbangan akan dampak terhadap produktivitas kerjanya nanti.

## 5. Lembaga Keuangan

Ada 4 hal yang menjadi pembahasan di lembaga keuangan diantaranya yaitu pengertian lembaga keuangan, manfaat lembaga keuangan, fungsi lembaga keuangan dan jenis lembaga keuangan. Adapun penjabarannya yaitu sebagai berikut:

### a. Pengertian 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.<sup>37</sup> Hal ini didasari karena menurut kamus keuangan bank Indonesia, lembaga keuangan merupakan lembaga yang menghimpun dana dari masyarakat dan menanamkannya kedalam bentuk asset keuangan lain, misalnya kredit, surat-surat berharga, giro dan aktiva produktif lainnya. Yang termasuk dalam lembaga keuangan adalah bank dan lembaga keuangan nonbank.

---

<sup>37</sup> Dewa P.K. Mahardika, *Mengenal Lembaga Keuangan*, Edisi 1 (Bekasi: Gramata publishing, 2015), Hal. V

Menurut Irma Sari M lembaga keuangan yaitu pergerakan dimana pelaksanaan kegiatan, prodak-prodak, maupun jasanya yang selalu berkaitan dengan keuangan yang dimana lembaga keuangan disini memiliki siklus menghimpun dana dari masyarakat lalu menyalurkannya kembali kepada masyarakat.<sup>38</sup> Menurut Harnida Gigih Aryanti, Inung Oni Setiadi, Irim Rismi Hastyorini dan kartika Sari lembaga keuangan juga diartikan sebagai interaksi ekonomi oleh pelaku ekonomi yaitu antara sektor rumah tangga dengan perusahaan yang sama-sama saling diuntungkan dengan adanya interaksi ini. Intinya lembaga keuangan adalah lembaga yang menghubungkan antara pihak yang memerlukan dana dengan pihak yang mengalami surplus dana.<sup>39</sup>

#### b. Manfaat Lembaga Keuangan

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

- 1) Pengalihan asset (*asset transmutation*) ini terjadi karena lembaga keuangan menerbitkan giro, deposito berjangka, dana pensiun, atau lainnya yang dibeli oleh pihak surplus kemudian ditukarkan dengan saham, obligasi dan sebagainya yang diterbitkan oleh unit 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 dapat digunakan sebagai pengganti alat pembayaran.

---

<sup>38</sup> Irma Sari M. *Lembaga Keuangan*, Edisi 1 (Yogyakarta: KTSP, 2010), Hal.4

<sup>39</sup> Harnida Gigih Aryanti, Inung Oni Setiadi, Irim Rismi Hastyorini dan kartika Sari, *Bank dan Lembaga Keuangan*, Edisi 1 (Klaten: Cempaka Putih, 2018), Hal. 7

- 3) Pengelola likuiditas (*Liquidity*) yaitu memberikan fasilitas pengelolaan likuiditas kepada pihak yang mengalami surplus likuiditas dan memberikan fasilitas tambahan kepada pihak yang mengalami defisit likuiditas.
- 4) Efisiensi (*Efficiency*) yaitu dapat menurunkan biaya transaksi dengan jangkauan layanan. Dengan kata lain, interaksi antar unit devisa dapat terjadi secara efisien.
- 5) Menyediakan transaksi perputaran uang terhadap faktor ekonomi
- 6) Menyediakan jasa sebagai perantara antara pemilik modal dan pasar uang yang bertanggungjawab dalam penyalurannya dari investor kepada perusahaan yang membutuhkan dana.
- 7) Menyediakan kredit untuk pelanggan serta menginvestasikan asetnya dalam surat berharga.
- 8) Relokasi pendapatan yaitu pengelolaan dana masyarakat karena sebagian besar masyarakat menyimpan uangnya di bank, baik berupa tabungan, program pensiun, atau polis asuransi jiwa sehingga aset dapat terjaga nilainya dan terhindar dari kerugian yang besar.
- 9) Lembaga Intermediasi yaitu memberikan jasa-jasa untuk mempermudah transaksi moneter.

c. Fungsi Lembaga Keuangan

Pada dasarnya lembaga keuangan mempunyai fungsi menyalurkan dana (*loanable fund*) dari penabung atau unit surplus (*landers*) kepada peminjaman (*borrowers*) atau unit devisa dengan disertai dokumen berharga sehingga dana

masyarakat lebih aman dan tersimpan dengan baik. 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.

Fungsi lembaga keuangan ini yang paling sering kita rasakan yakni pelayanan Bank. Bukti akurat yang mendukung pernyataan tersebut yaitu dengan adanya jaringan kerja yang tersebar luas diseluruh Indonesia, peningkatan kapasitas serta kemampuan teknologi informasi, indikator keuangan yang terus membaik, jumlah karyawan yang terus bertambah serta berbagai penghargaan yang diterima.<sup>40</sup>

#### d. Jenis Lembaga Keuangan

Pada dasarnya negara kita, Indonesia mengenal dua jenis lembaga keuangan yang beroperasi guna mengatur perekonomian yaitu lembaga keuangan Bank dan lembaga keuangan Nonbank.

##### 1) Lembaga Keuangan Bank

Lembaga keuangan bank merupakan suatu lembaga yang dimana terjadi transaksi penerimaan maupun penghimpunan uang, peminjaman uang maupun penerbitan promose atau banknote. Yang terdiri atas 3 jenis yakni bank sentral, bank umum, dan bank perkreditan. Lembaga keuangan Bank dikenal 2 jenis yakni Bank Konvensioanl dan Bank Syariah.

---

<sup>40</sup> Bunarso Sanim, *The Golden Dynamic Triangel of Control System In PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk*, Edisi 1 (Bogor: IPB Press, 2011), Hal. 5

Bank syariah merupakan bank yang dalam transaksinya sesuai ketentuan dalam islam terutama dalam hal bermuamalah secara Islam. Maksudnya dalam praktiknya di jauhi hal-hal yang dapat menimbulkan riba seperti yang di jelaskan dalam firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surah Al-Baqarah ayat 275:

الَّذِينَ يَأْكُلُونَ الرِّبَا لَا يَقُومُونَ إِلَّا كَمَا يَقُومُ الَّذِي يَتَخَبَّطُهُ الشَّيْطَانُ مِنَ الْمَسِّ ۗ ذَٰلِكَ بِأَنَّهُمْ قَالُوا إِنَّمَا الْبَيْعُ مِثْلُ الرِّبَا ۗ وَأَحَلَّ اللَّهُ الْبَيْعَ وَحَرَّمَ الرِّبَا ۗ فَمَنْ جَاءَهُ مَوْعِظَةٌ مِنْ رَبِّهِ فَانْتَهَىٰ فَلَهُ مَا سَلَفَ ۗ وَأَمْ لَهُ إِنْ لَمْ يَأْتِهِ مَوْعِظَةٌ مِنْ رَبِّهِ فَآوَىٰ إِلَىٰ مَا كَانَ مِنَ الْبَيْعِ ۗ خَالِدُونَ

Terjemahnya:

*"Orang-orang yang memakan riba tidak dapat berdiri, melainkan seperti berdirinya orang yang kemasukan setan karena gila. Yang demikian itu karena mereka berkata bahwa jual beli sama dengan riba. Padahal, Allah telah menghalalkan jual-beli dan mengharamkan riba. Barang siapa mendapat peringatan dari Tuhannya, lalu dia berhenti, maka apa yang telah diperolehnya dahulu menjadi miliknya dan urusannya (terserah) kepada*

*Allah. Barang siapa mengulangi, maka mereka itu penghuni neraka, mereka kekal di dalamnya."*<sup>41</sup>

Ayat ini jelas menjelaskan bahwa riba merupakan perbuatan yang sangat di benci oleh Allah SWT. Dan hendaknya kita seorang muslim menghindarinya. Melakukan transaksi dengan tidak adanya riba bukan hanya menguntungkan dunia tetapi juga akhirat sehingga berpindah dari bank konvensional ke bank syariah merupakan langkah awal yang sangat tepat untuk hijrah ke jalan yang di ridhoi oleh Allah SWT. Bentuk investasi di bank syariah yaitu dengan cara bagi hasil dan pembiayaan perdagangan atau praktik-praktik usaha yang di lakukan di zaman Rasulullah yang telah ada sebelumnya tetapi tidak dilarang oleh beliau.<sup>42</sup>

## 2) Lembaga Keuangan Nonbank

Lembaga keuangan non bank merupakan suatu lembaga yang menyediakan berbagai jasa keuangan dengan transaksi menarik dana masyarakat secara tidak langsung atau *depository*. Contoh lembaga keuangan nonbank yaitu leasing, perusahaan asuransi, perusahaan dana pensiun, bursa efek, pegadaian, reksadana, dan lain-lain.

Perusahaan asuransi juga terbagi atas 2 yakni asuransi syariah dan asuransi konvensional. Allah SWT. Menjelaskan agar manusia kiranya senantiasa melakukan aktivitas hidupnya sesuai dengan kaidah dan syariah

<sup>41</sup> QS, Al-Baqarah [2]: 275

<sup>42</sup> Muh. Ruslan Abdullah dan Fasiha, Pengantar Islamic Economics: Mengenal Konsep dan Praktik Ekonomi Islam, Edisi 2, (Makassar: Lumbung Informasi Pendidikan (LIPa), 2013), Hal:101

agama Islam begitupun juga transaksi yang di lakukan seperti dalam firman Allah SWT dalam QS. Al-Baqarah ayat 188 yakni:

وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ وَتُدُلُّوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ لِتَأْكُلُوا  
فَرِيقًا مِّنْ أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْإِثْمِ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Terjemahnya:

*“Dan janganlah kamu makan harta di antara kamu dengan jalan yang bathil dan (janganlah) kamu menyuap dengan harta itu kepada para hakim dengan maksud agar kamu dapat memakan sebagian harta orang lain itu dengan jalan dosa, padahal kamu mengetahui”.*<sup>43</sup>

Ayat ini menjelaskan kepada kita agar senantiasa melakukan transaksi yang jujur, amanah serta tidak merugikan orang lain. Melakukan transaksi di pegadaian ataupun bank syariah merupakan salah satu solusi terhadap permasalahan tersebut. Allah SWT. Sangat membenci mereka yang tidak jujur yang mengusahakan berbagai cara untuk mendapatkannya meskipun jalan yang ditempuh merupakan jalan yang bathil atau buruk.

---

<sup>43</sup> QS, Al-Baqarah [2]: 188

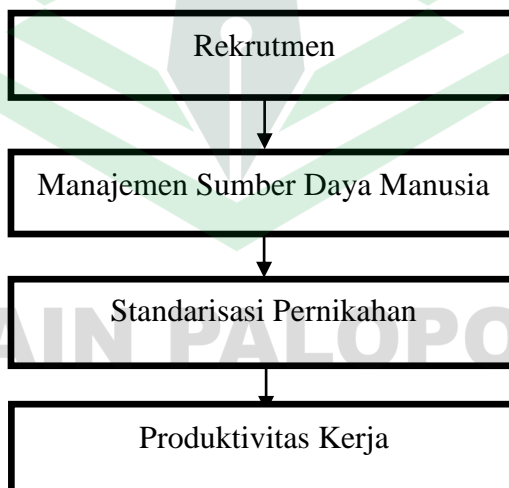


### C. Kerangka Pikir

Perusahaan yang maju akan memberikan kesejahteraan bagi karyawannya, dan suatu perusahaan untuk dapat maju dan berkembang memerlukan karyawan yang benar-benar dapat bekerja sesuai dengan harapan perusahaan<sup>44</sup>. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari perusahaan yang mengatur aktivitas perusahaan seperti pengadaan karyawan mulai dari perekrutan sampai dengan pemberhentiannya yang tentunya secara efektif dan efisien.

Mengadakan rekrutmen dengan standarisasi perusahaan merupakan langkah yang tepat untuk menghasilkan calon-calon karyawan yang berkompeten. Standarisasi setiap perusahaan berbeda-beda termasuk pada Bank Muamalat, yang mengikutsertakan status pernikahan sebagai tolak ukur penerimaan karyawan yang dianggap cukup mampu memengaruhi produktivitas kerja.

Adapun bagan alur kerangka pikir pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian

<sup>44</sup> Ade Iqbal Prasetya, Ardian Dwi Cahyo, Atiqatul Maula, "Metode dan prosedur pelaksanaan rekrutmen seleksi PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk", Jurnal kompetensi, Vol.12 No.2, 2018, Hal 91.

Melihat dari kerangka pikir, penelitian ini diawali dengan menetapkan instrument penelitian. Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti akhirnya menetapkan HRD sebagai instrument penelitian karena tugas dan tanggung jawabnya yaitu berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia. selanjutnya, dari HRD di dapatkan informasi bahwa dalam salah satu tugasnya yaitu mengadakan rekrutmen karyawan dan dalam rekrutmen karyawan yang ada di Bank Muamalat KCU Makassar terdapat penetapan status pernikahan yang dalam observasi awal mengatakan berhubungan secara langsung terhadap produktivitas kerja.



**IAIN PALOPO**

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang dilakukan menggunakan pendekatan deskriptif dan 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.

Penelitian yang penulis lakukan merupakan jenis penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang pengambilan informasinya dengan melakukan wawancara langsung dan diambil pula dari data sekunder seperti buku, jurnal, dan artikel. Penelitian kualitatif ini menitikberatkan pada data-data penelitian yang dihasilkan berupa kata-kata melalui wawancara dan pengamatan.

#### B. Subjek / informan Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik *Purposive sampling* yaitu sebuah teknik pengambilan data dengan pertimbangan tertentu.<sup>45</sup> *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

---

<sup>45</sup> Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Edisi 9, (Bandung: Alfabeta, 2014), Hal. 14

Customer service Bank BRI Unit Balandai menjadi Informan atau subjek penelitian ini.

### **C. Lokasi dan Waktu Penelitian**

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

### **D. Definisi Istilah**

Untuk menghindari kesalahpahaman terhadap ruang lingkup pembahasan dalam penelitian ini, maka dipandang perlu menjelaskan maksud dari beberapa kata kunci dalam penelitian yang berjudul Standarisasi Rekrutmen Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Di Lembaga Keuangan (Studi Kasus Bank Muamalat KCU Makassar). Adapun kata kunci tersebut yakni:

#### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang mengatur, mengelola, serta mengarahkan segala hal yang menyangkut pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang ada diperusahaan.

## 2. Status pernikahan

Status Pernikahan merupakan ikatan (akad) yang dilakukan oleh perempuan dengan laki-laki sesuai dengan ketentuan hukum dan ajaran agama.

## 3. Standarisasi rekrutmen

Standarisasi Rekrutmen merupakan sebuah proses dalam penentuan standar teknis yang selanjutnya dijadikan sebagai acuan penilaian dalam proses pencarian, penarikan, serta pemilihan karyawan yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan.

## 4. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam memproduksi dengan sebaik-baiknya sehingga mencapai hasil yang maksimal secara efektif dan efisien.

## 5. Lembaga keuangan

Lembaga keuangan merupakan badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dan disalurkan kembali ke masyarakat dalam bentuk proyek pembangunan atau kegiatan ekonomi lain.

**IAIN PALOPO**

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data diantaranya yaitu:

### 1. Observasi

Observasi adalah teknik mengumpulkan data melalui pengamatan serta dilakukan pencatatan terhadap keadaan objek sasaran.<sup>46</sup> Observasi merupakan teknik pengambilan data dengan cara mengamati secara langsung situasi yang terjadi dilapangan.

### 2. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah, artinya pertanyaan berasal dari pihak yang mewawancarai dan jawaban diberikan oleh yang di wawancarai.<sup>47</sup> Dalam penelitian ini peneliti melakukan jenis wawancara daring sinkron dan jika diperlukan dilakukan pula wawancara daring ansinkron. Wawancara daring sinkron adalah jenis wawancara melalui obrolan daring yang dilakukan secara langsung. Sedangkan wawancara ansinkron adalah jenis wawancara melalui surat elektronik yang umpan baliknya tidak terjadi secara langsung.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang menjadi pelengkap dari teknik pengumpulan data sebelumnya yakni teknik observasi dan wawancara. Hasil penelitian dan observasi dan wawancara akan lebih kredibel kalau didukung oleh dokumentasi baik berupa gambar maupun catatan sejarah.<sup>48</sup>

---

<sup>46</sup> Abdurrahman Fatoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), Hal: 104.

<sup>47</sup> Abdurrahman Fatoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), Hal: 105.

<sup>48</sup> Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Edisi 9 (Bandung: Alfabeta, 2014) Hal. 83

## F. Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan ada 2 yaitu: data primer dan data sekunder.

1. 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.
2. 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.

## G. Teknik Analisis Data

Teknis analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan teknik analisis model Miles dan Huberman selama di lapangan. Tahap tahapnya yaitu:<sup>49</sup>

### 1. Reduksi Data

Adapun untuk ditahap ini yaitu peneliti menimbang kembali data yang telah diperoleh baik itu dengan mengurangi data-data yang dirasakan tidak begitu penting.

---

<sup>49</sup> Sugiyono, "Memahami Penelitian Kualitatif", Edisi 9 (Bandung: Alfabeta,2014), Hal. 147

## 2. Penyajian Data

Setelah melakukan pengurangan data yang kurang penting maka peneliti kini menyajikan data dalam beberapa bentuk yang kiranya mudah untuk dipahami seperti teks naratif atau diagram.

## 3. Kesimpulan dan Verifikasi

Penarikan kesimpulan yang menjadi penopang dari hasil kelak atas rumusan masalah yang telah ditentukan diawal merupakan langkah akhir penelitian. Penetapan teknik ini digunakan karena alasan untuk mendapatkan data jenuh yang ditandai dengan tidak diperolehnya lagi data atau informasi baru karena dari proses pengumpulan data yang dilakukan juga langsung diikuti dengan pekerjaan menuliskan, mengedit, mengklarifikasi, mereduksi dan menyajikan sehingga tidak ada penghayatan situasi yang terlupakan yang secara otomatis menghasilkan fragmen-fragmen yang tak berarti.

## H. Uji Keabsahan Data

Teknik pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian saya yaitu menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data sebagai pembanding terhadap data tersebut. Pada penelitian ini penulis menggunakan triangulasi dengan menggunakan sumber yaitu dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber.

Untuk mengetahui Penetapan Status Pernikahan Sebagai Standarisasi Rekrutmen Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Di Lembaga



Keuangan (Studi kasus Bank Muamalat KCU Makassar) maka data yang diperoleh diujikan kepada pemustaka yang merupakan subyek dari penelitian serta disesuaikan dengan teori-teori yang ada. Dengan ini peneliti menggunakan 3 sumber diantaranya observasi, wawancara, dan dokumentasi (buku-buku, jurnal, dan skripsi).



**IAIN PALOPO**

## BAB IV

### DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

#### A. Deskripsi Data

##### 1. Deskripsi Objek Penelitian

Bank Muamalat merupakan bank syariah pertama yang dibentuk pada tanggal 1 Mei 1992, yang kemudian eksistensinya masih ada sampai sekarang. Keberadaan Bank Muamalat ditengah-tengah bank syariah lainnya terutama Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah dan BRI Syariah yang baru-baru ini merger menjadi Bank Syariah Indonesia (BSI) menjadi tantangan terbesar dalam mempertahankan pelanggannya. Sehingga tetap konsisten dalam memberikan pelayanan yang prima merupakan jalan keluarnya.

Untuk memberikan pelayanan yang terbaik tentu membutuhkan karyawan yang berkompeten yang dihasilkan melalui proses rekrutmen karyawan. Menetapkan status pernikahan khususnya untuk *Frontliner* dianggap mengurangi resiko kegagalan dalam mewujudkan apa yang menjadi visi perusahaan yakni Menjadi bank syariah terbaik dan termasuk dalam 10 besar bank di Indonesia dengan eksistensi yang diakui di tingkat regional. Status pernikahan benar-benar mempengaruhi kinerja karyawan karena dari permasalahan pribadi berimbas dengan kinerja yang diberikan sehingga dapat menurunkan kualitas perusahaan.

Kemudian diperkuat oleh article G. Bjaalid, E. Olsen, K. Melberg and A. Mikkelsen tentang stress instituonal yang dimana merupakan bentuk stress yang rasakan oleh karyawan dalam lingkungan kerja sebagai akibat

ketidaksinkronnya antara nilai-nilai internal mereka sendiri, bekerja dalam system, struktur dan proses berdasarkan strategi organisasi, kebijakan, tujuan dan sasaran, ukuran kualitas, nilai dan praktik manajemen yang membuat tidak nyaman atau secara aktif tidak setuju.<sup>50</sup>

Bank Muamalat KCU Makassar selain melakukan transaksi juga terdapat kegiatan amal yang dilakukan seperti kegiatan yang diadakan pada 17-19 September 2019. Kegiatan ini bertujuan memberikan kontribusi positif bagi lingkungan sekitar, selain itu juga sebagai bagian dari kampanye #AyoHijrah yang semoga dapat menginspirasi bagi banyak orang. Adapun rangkaian acaranya yaitu Vestival Muharram Ceria, iB Vaganza Medan, bersih masjid dan lingkungan, Masjid Yassin Makassar, dan penyerahan santunan pendidikan untuk santri.

## 2. Profil Bank Muamalat

Profil Bank Muamalat disini dimaksudkan agar memberikan gambaran umum mengenai Bank Muamalat yang dimana spesifikasinya yaitu mengenai sejarah Bank Muamalat, visi dan misi perusahaan, tujuan perusahaan, dan logo perusahaan yang jelaskan sebagai berikut:

### a. Sejarah Bank Muamalat

Bank Muamalat Indonesia didirikan atas gagasan dari Majelis Ulama Indonesia (MUI), Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) dan pengusaha Muslim yang kemudian mendapat dukungan dari pemerintah RI,

---

<sup>50</sup> G. Bjaalid, E. Olsen, K. Melberg and A. Mikkelsen, “*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>

sehingga pada 1 Mei 1992 atau 27 Syawal 1412 H, Bank Muamalat Indonesia secara resmi beroperasi sebagai Bank yang menjalankan usahanya berdasarkan prinsip syariah pertama di Indonesia. Dua tahun setelahnya, tepatnya pada 27 Oktober 1994, Bank Muamalat memperoleh izin sebagai Bank Devisa setelah setahun sebelumnya terdaftar sebagai perusahaan publik yang tidak listing di Bursa Efek Indonesia (BEI). Pada tahun 1997 atas adanya keinginan untuk mengembangkan bank syariah Pertama di Indonesia secara resmi di buka PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Makassar.

Sejak resmi beroperasi pada 1 Mei 1992 atau 27 Syawal 1412 H, Bank Muamalat Indonesia terus berinovasi dan mengeluarkan produk-produk keuangan syariah seperti Asuransi Syariah (Asuransi Takaful), Dana pensiun Lembaga Keuangan Muamalat (DPLK Muamalat) dan Multifinance Syariah (Al-Ijarah Indonesia Finance) yang seluruhnya menjadi terobosan di Indonesia. Pada 27 Oktober 1994, Bank Muamalat Indonesia mendapatkan izin sebagai Bank Devisa dan terdaftar sebagai perusahaan publik yang tidak listing di Bursa Efek Indonesia (BEI). Pada tahun 1997 atas adanya keinginan untuk mengembangkan bank syariah Pertama di Indonesia secara resmi di buka PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Makassar.

Pada tahun 2003, Bank dengan percaya diri melakukan Penawaran Umum Terbatas (PUT) dengan Hak Memesan Terlebih dahulu (HMETD) sebanyak 5 kali dan merupakan lembaga perbankan pertama di Indonesia yang mengeluarkan sukuk Subordinasi Mudharabah. Aksi korporasi tersebut semakin menegaskan posisi Bank Muamalat Indonesia di peta Industri

Perbankan Indonesia. Seiring berjalannya waktu, Bank Muamalat semakin melebarkan sayapnya dan terus menambah jaringan kantor cabang ke seluruh Indonesia dan bahkan sampai kenegara tetangga.

Memasuki usia 20 di tahun 2012, Bank Muamalat Indonesia lakukan *rebranding* terhadap logo demi mengangkat *awareness image* sebagai bank syariah Islam, Modern dan professional. Berusaha menggapai sebagai prestasi yang diakui dunia. Tahun 2015, Bank Muamalat Indonesia berkembang demi pelayanan yang prima serta pertumbuhan yang meroket. Strategi yang terorganisir baik memungkinkan pencapaian yaitu “The Best Islamic Bank and Top 10 Bank In Indonesia With Strong Regional Presence”.

b. Visi dan Misi Perusahaan

Adapun visi dan misi perusahaan dalam Bank muamalat KCU Makassar yaitu sebagai berikut:

1) Visi Perusahaan

Menjadi bank syariah terbaik dan termasuk dalam 10 besar bank di Indonesia dengan eksistensi yang diakui di tingkat regional.

2) Misi Perusahaan

Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang Islami dan professional serta orientasi investasi yang inovatif, untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan.

c. Tujuan Perusahaan

Tujuan berdirinya perusahaan dalam hal ini Bank Muamalat di terangkan dalam *Annual Report 2014* Bank Muamalat Indonesia dalam skripsi Kevin Dionata yakni:

- 1) Meningkatkan kualitas kehidupan sosial ekonomi masyarakat Indonesia sehingga semakin berkurang kesenjangan sosial ekonomi, dan dengan demikian akan melestarikan pembangunan nasional, antara lain melalui
  - a) Meningkatkan kualitas dan kuantitas kegiatan usaha
  - b) Meningkatkan kesempatan kerja
  - c) Meningkatkan penghasilan masyarakat banyak
- 2) Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan terutama dalam bidang ekonomi keuangan, yang selama ini masih cukup banyak masyarakat yang enggan berhubungan dengan bank karena masih menganggap kalau bunga bank itu *riba*.
- 3) Mengembangkan lembaga bank dan system perbankan yang sehat berdasarkan efisiensi dan keadilan, mampu meningkatkan partisipasi masyarakat sehingga menggalakkan usaha-usaha ekonomi rakyat antara lain memperluas jaringan lembaga perbankan ke daerah-daerah terpencil.
- 4) Mendidik dan membimbing masyarakat untuk berpikir secara ekonomi, berperilaku bisnis dan meniongkatkan kualitas hidup mereka.<sup>51</sup>

---

<sup>51</sup> Kevin Dionata, Skripsi: “Analisis Strategi Rekrutmen Karyawan Bank Muamalat Indonesia”, (Jakarta, UIN Syarif Hidayatullah, 2016), Hal. 42, <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/1/kevin%20DIONATA.PDF>

d. Logo Perusahaan



Gambar 4.2 Logo Perusahaan Bank Muamalat

Makna dari huruf Arab atau kaligrafi pada logo Bank Muamalat melambangkan system syariah, makna dari warna hijau muda tersebut adalah warna yang universal, lebih segar yang sesuai dengan dunia Islam dan masyarakat modern, makna dari ungu muda adalah warna yang sudah menjadi identitas Bank Muamalat yang menggambarkan kedewasaan dan keamanan.

Secara keseluruhan penetapan logo ini dimaksudkan agar dalam menjalankan transaksi didalamnya yaitu dapat berinovasi dan mengikuti perkembangan masyarakat modern serta mampu dijangkau oleh berbagai kalangan secara universal dan terpenting tidak lupa tetap berdasarkan syariat agama Islam yang bersumber dari Al-Qur'an dan Al-hadis yang senantiasa memberikan kenyamanan di dalamnya.

## B. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi kepada subjek maka diperoleh sebuah temuan ialah sebagai berikut:

### 1. Deskripsi Temuan Penelitian

Pada observasi awal yang dilakukan dengan tujuan untuk memastikan terlebih dahulu apakah benar di Bank Muamalat menerapkan status pernikahan menjadi salah satu standarisasi yang perlu di perhatikan untuk melamar pekerjaan disana dan jawaban akan pertanyaan tersebut di dapatkan pada Observasi awal oleh bapak Hadi Santoso selaku RM Financing Bank Muamalat KCP Palopo, 14 Juni 2021 pukul 14.35 di Bank Muamalat yang beralamat Jl. Andi Djemma No.53, Amasangan, Wara, Kota Palopo, Sulawesi Selatan.

Hasil Observasi menemukan beberapa jawaban yang kemudian memperkuat gagasan penulis yakni dari beberapa pegawai terutama bagian frontliner yang mengatakan benar salah satu persyaratan rekrutmen di Bank Muamalat yakni siap tidak menikah selama 2 tahun dan kemudian di benarkan oleh pak Hadi dan menambahkan penetapan tersebut untuk mendapatkan produktivitas kerja yang jauh lebih baik. Untuk mendapatkan data yang lebih akurat lagi peneliti akhirnya memutuskan untuk menjadikan HRD sebagai orang yang bertanggungjawab terhadap proses rekrutmen menjadi informan dalam penelitian ini.

Melihat di Bank Muamalat Palopo tidak terdapat HRD, sehingga penulis memutuskan untuk meneliti di Bank Muamalat KCU Makassar. Proses



observasi awal atau proses menghubungi pihak informan yakni pihak Bank Muamalat KCU Makassar saya lakukan pada 7 Juli 2021, kemudian saya hubungi kembali pada 8 Juli 2021 dan akhirnya direspon baik oleh pihak Bank Muamalat KCU Makassar dan di arahkan untuk mengirim persuratan terlebih dahulu untuk kemudian di review oleh pimpinan cabang Makassar sebagai syarat di terima atau tidaknya meneliti di sana.

Proses Observasi mengenai penelitian standarisasi rekrutmen dalam meningkatkan produktivitas kerja Bank Muamalat KCU Makassar (studi penetapan status pernikahan) yang di lakukan di Bank Muamalat KCU Makassar dan Bank Muamalat KCP Palopo, peneliti akhirnya menarik 2 pembahasan utama yakni seputar rekrutmen karyawan dan produktivitas kerja yang dijelaskan secara rinci hasil penelitiannya yaitu sebagai berikut:

a. Rekrutmen Karyawan

Wawancara yang peneliti lakukan disini yakni menggunakan teknik wawancara daring ansinkron yaitu lewat chat WhatsApp dengan awal mulanya hanya dilakukan dengan satu informan yakni HRD Bank Muamalat KCU Makassar, tetapi setelah dilakukan wawancara dianggap perlu penambahan informan yang lebih kearah orang yang merasakan langsung perubahan dengan bekerja sebelum menikah dan kemudian setelah menikah, terutama perubahan terhadap produktivitas kerjanya. Sehingga, peneliti menambahkan seorang *Customer Service* dari Bank BRI Unit Balandai.

Wawancara terhadap HRD bank Muamalat KCU Makassar dilakukan pada 20 September 2021 dengan mengirimkan pertanyaan dalam bentuk

format word yang kemudian di balas dengan format word yang telah dijawab pertanyaanya. Penjelasan yang diberikan dianggap masih kurang mendalam lagi terhadap rumusan masalah, akhirnya pada 24 September 2021 kemudian dilanjutkan dengan wawancara bersama seorang *Customer Service* dari Bank BRI Unit Balandai dengan beberapa pokok pembasan yakni sebagai berikut:

1) Syarat-syarat Pendaftaran di Bank Muamalat

Untuk mengetahui syarat-syarat pendaftaran di bank muamalat peneliti hanya mewawancarai HRD Bank Muamalat KCU Makassar. Dalam wawancara yang di lakukan bersama bapak Norman Omang selaku informan pertama berhasil menemukan temuan berikut. Temuan awal yang peneliti dapatkan dari hasil wawancara daring yang telah dilakukan ialah informan pertama selaku *Human Capital Business Partner* melakukan rekrutmen terhadap calon karyawan di Bank Muamalat KCU Makassar dengan menetapkan syarat-syarat pendaftaran yang sesuai kualifikasi dengan unit kerja pada posisi masing-masing. Misalnya pada posisi *customer service* syarat-syaratnya yaitu:

- a) Pria/wanita
- b) Usia maksimal 25 tahun
- c) Berpenampilan menarik
- d) Pendidikan D3/S1
- e) Tinggi badan pria min.160 cm dan wanita min. 155 cm
- f) Memiliki *skill service oriented* yang tinggi.

Hal tersebut juga di dukung oleh berbagai pamflet yang tersebar dari berbagai jejaring internet yang memperlihatkan lowongan pekerjaan yang ada di Bank Muamalat beserta posisi yang di butuhkan serta standarisasi yang perlu di penuhi oleh calon karyawan seperti pada gambar berikut:

**Bank Muamalat**

**LOWONGAN PEKERJAAN**

**KLASIFIKASI**

**POSISI :  
FRONTLINER  
( CS/ TELLER)**

- 1 Pria Atau Wanita
- 2 Pendidikan Minimal SMA/SMK  
(Dg mengutamakan SMK Pariwisata, Hotel) atau DIPLOMA I-III
- 3 Minimal Nilai Kelulusan 7 (SMA/SMK) dan IPK. 2,75 (DIPLOMA)
- 4 Usia 18 - 23 Tahun
- 5 Usia Maksimal 25 Tahun yang berpengalaman di posisi cs/teller
- 6 Berpenampilan Menarik dan Kemampuan Komunikasi yang baik
- 7 Paling Lambat Lamaran Diterima TGL. 23 Maret 2018

Kirimkan Lamaran Anda ke :

PT Bank Muamalat Ponorogo  
Jl. Soekarno - Hatta Kav. 35-37 Ponorogo 0352 - 488400

**MUAMALAT "MULIA"**

Gambar 4.3 Pamflet Lowongan Pekerjaan Bank Muamalat

Penerapan standarisasi di atas sudah cukup jelas tentang kriteria yang dibutuhkan, serta alasan penerapan kriteria atau standarisasi tersebut yang

kemudian di perjelas lagi dengan wawancara yang dilakukan peneliti terhadap informan yang pertama yakni:

“Pemilihan akan persyaratan tersebut di dasari karena ingin memenuhi aspek penting dalam standarisasi rekrutmen karyawan di Bank Muamalat KCU Makassar yakni aspek pelayanan prima dan mampu untuk mengatasi komplain dari nasabah”

Hal ini secara langsung menjelaskan bahwa status pernikahan menjadi standarisasi dalam perekrutan karyawan. Penetapan status pernikahan ini tidak di jelaskan dalam pafletnya berbeda dengan beberapa bank lainnya seperti pada gambar berikut.

**Open Recruitment**  
**BRILiaN Internship Program**

**Kualifikasi :**

- Laki-Laki/Perempuan
- Pendidikan Terakhir S1 dengan IPK Min. 3,00
- Usia Maksimal 24 Tahun
- Tinggi Badan Min. 165 Cm (Laki-Laki) atau Min. 160 Cm (Perempuan)
- Belum Menikah dan bersedia tidak menikah selama pemagangan
- Komunikatif dan Good Looking
- Tidak Buta Warna (dibuktikan dengan Surat Keterangan)
- Domisili Wilayah **Palopo dan Sekitarnya**

**Berkas Lamaran**

1. Daftar Riwayat Hidup
2. Surat Lamaran
3. Pas Foto Uk 4x6 2 Lbr
4. Foto Seluruh Badan Uk Postcard
5. Fc Ijazah Terakhir dan Transkrip Nilai
6. Fc KTP dan Kartu Keluarga
7. Fc SKCK yg Masih berlaku
8. Surat Keterangan Belum Menikah dari Kelurahan
9. Surat Keterangan Berbadan Sehat dan Surat Keterangan bebas Narkoba
10. Fc NPWP

**Batas Akhir**  
**Selasa, 26 Oktober 2021**

**Berkas Lamaran diantarkan langsung ke :**  
Kantor BRI KC Palopo  
Jl. K. H. M. Ramli No. 2, Palopo

Gambar 4.4 Pamflet Lowongan Pekerjaan BRI



LOWONGAN MAGANG BANK BCA  
PERIODE OKTOBER 2021

PROGRAM PERMAGANGAN BAKTI BCA

- + Pria / Wanita
- + Berpenampilan menarik
- + Tinggi badan min 165 cm (pria) 160 cm (wanita)
- + Lulusan D1 - D3 hingga S1
- + IPK min 2.50
- + Usia 18 - 24 tahun
- + Sehat jasmani dan rohani
- + Ramah & mampu berkomunikasi dengan baik
- + Belum menikah
- + Bersedia tidak menikah selama magang
- + Tidak pernah mengikuti Bakti BCA sebelumnya
- + Telah melakukan vaksin Covid-19 dosis ke-2



SYARAT, LOKASI & CARA MELAMAR  
BACA DI: [WWW.JOBSID.CO/13368](http://WWW.JOBSID.CO/13368)

Gambar 4.5 Pamflet Lowongan Pekerjaan BCA

Dari kedua gambar tersebut dapat di lihat paflet tersebut menerangkan dengan jelas mengenai status pernikahan serta menjelaskan jangka waktunya sehingga sedikit lebih jelas daripada paflet yang ada di lowongan pekerjaan di Bank Muamalat.

Informan memaparkan bahwa sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa, perekrutan karyawan yang dilakukan harus menitikberatkan pada pelayanan prima yang di berikan kepada nasabah sehingga ketersediaan karyawan yang benar-benar berkompeten diciptakan melalui beberapa proses rekrutmen dan seleksi yang panjang.

## 2) Proses rekrutmen dan seleksi karyawan

Proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang ada di Bank Muamalat di dapatkan dengan 2 sumber yaitu dari HRD Bank Muamalat KCU Makassar dan *Customer Service* Bank BRI Unit Balandai. Adapun penjelasan yang diberikan yaitu sebagai berikut:

### a) Norman Omang / HRD Bank Muamalat KCU Makassar (Informan pertama)

Dari hasil wawancara yang di lakukan bersama Norman Omang selaku HRD Bank Muamalat KCU Makassar menemukan adadilalui beberapa tahapan proses rekrutmen yang ada di Bank Muamalat KCU Makassar yakni sebagai berikut:

- Informasi Lowongan di media sosial resmi Bank Muamalat;
- Proses Seleksi Aplikasi Dokumen kandidat yang memenuhi syarat;
- Screening Dokumen kandidat yang telah memenuhi syarat;
- Interview Test;
- Psikologi Test;
- Pengumuman Hasil Test;
- Onboarding (Pembekalan, Training dan Evaluasi);

Melihat dari tahapan rekrutmen yang dilalui, terdapat poin kedua yaitu proses seleksi aplikasi dokumen kandidat yang memenuhi syarat, menjadi tahapan yang kedua dan apabila tidak memenuhi syarat kualifikasi yang ditetapkan tidak akan di loloskan untuk tahapan selanjutnya. Hasil wawancara dengan informan pertama kemudian menemukan satu standarisasi yang

sebagian besar pamfletnya tidak menjelaskan di dalamnya yaitu penerapan status pernikahan yang intinya orang ingin melamar pekerjaan di Bank Muamalat harus berstatus single serta bersiap untuk tidak menikah selama jangka waktu 2 tahun. Hal ini di dapat dari wawancara dengan HRD bank Muamalat yaitu:

“Terdapat penetapan status pernikahan sebagai salah satu standarisasi rekrutmen karyawan yang hanya di tujukan untuk frontliner pada saat join date diwajibkan dengan status masih single”

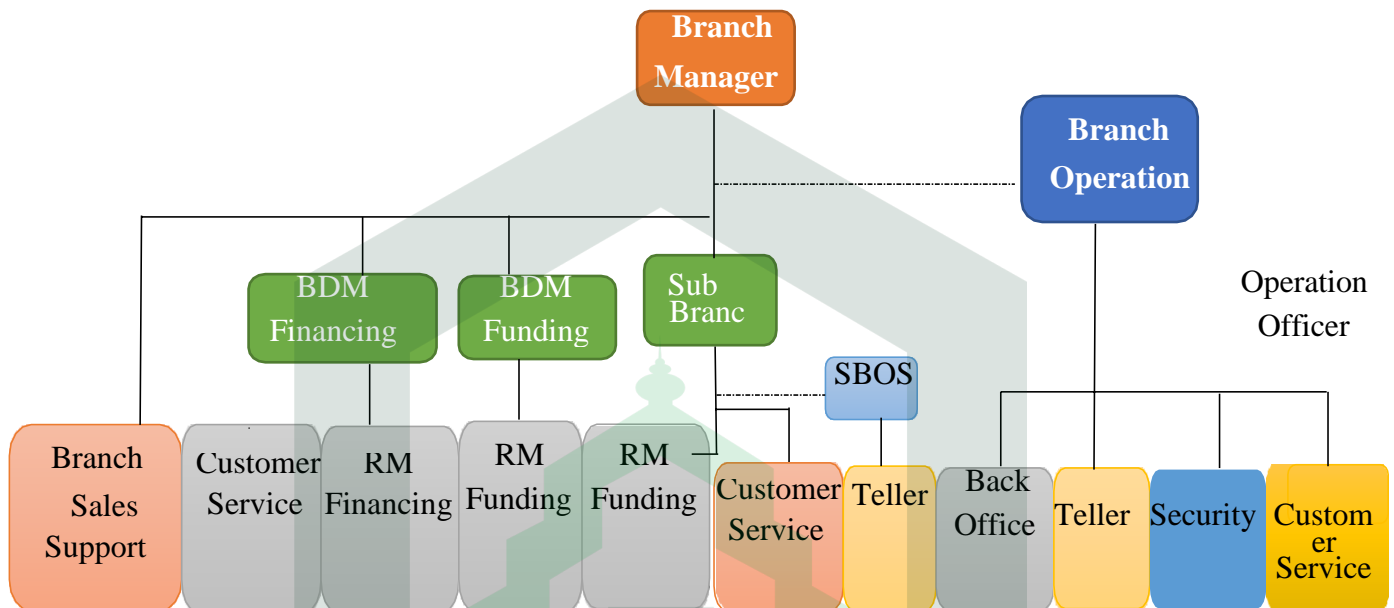
Penetapan standarisasi pernikahan sebagai salah satu syarat rekrutmen di Bank Muamalat KCU Makassar, menurut infoman pertama hal ini mengacu kepada standar yang telah ditetapkan oleh masing-masing perbankan di Indonesia sebagai persyaratan untuk penerimaan posisi *frontliner* tersebut. penelitian ini juga di dukung oleh teori G. Bjaalid, E. Olsen, K. Melberg and A. Mikkelsen dalam penelitiannya yang berjudul *Conflicting Values at Work: The Impact Of Institutional Stress On Job Performance* atau nilai-nilai yang bertentangan di tempat kerja: dampak stress institusional pada kinerja pekerjaan yang menjelaskan bahwa stress institusional mengurangi kinerja melalui pengurangan motivasi kerja yang di dukung untung mereka yang tidak memiliki tanggung jawab manajerial, tetapi tidak di dukung untuk mereka yang memiliki tanggung jawab manajerial.<sup>52</sup>

Untuk menjelaskan apa saja yang termasuk dalam bagian yang memiliki tanggung jawab manajerial dan bagian apa saja yang tidak memiliki tanggung

---

<sup>52</sup> G. Bjaalid, E. Olsen, K. Melberg and A. Mikkelsen, “*Conflicting Values at Work: The Impact Of Institutional Stress On Job Performance*”, *Human Resource Management International Digest*, Vol. 29 No.1 (2021): Hal. 16, <https://doi.org/10.1108/HRMID-07-2020-0176>

jawab manajerial berikut penjabaran data dokumentasi berupa struktur organisasi yang terdapat di Bank Muamalat KCU Makassar yaitu di gambarkan dalam bagan berikut



Gambar 4.6 Struktur Organisasi Bank Muamalat

Dari bagan diatas disimpulkan bahwa bagian yang memiliki tanggungjawab manajerial yaitu hanya *Branch Manajer* dan *Branch Operational* selebihnya termasuk dalam bagian yang tidak memiliki tanggungj awab manajerial. Dapat kita lihat salah satu bagian di Bank Muamalat KCU Makassar yang termasuk dalam bagian yang tidak memiliki tanggungjawab manajerial terdapat di bagian *Operation Officer* yaitu ada 4 yakni *Back Office*, *Teller*, *Security*, dan *Customer Service*.

Dilihat dari proporsi tersebut, untuk bagian *Back Officer* memang juga akan termasuk dalam orang yang memiliki resiko tinggi terdampak stress



institusional tetapi dampak tersebut hanya akan terlihat oleh perusahaan beda halnya dengan *Teller*, *Customer Service*, dan *Security* yang bekerja bagian *Frontliner* yang apabila terkena stress institusional bukan hanya akan terlihat oleh perusahaan tetapi juga akan terlihat oleh pelanggan dari bentuk pelayanan yang kurang prima.

b) Mutmainna Umar (Informan Kedua)

Temuan kedua yang didapatkan peneliti dari hasil wawancara yang telah dilakukan ialah subjek kedua sebagai pihak yang terdampak atau pihak yang mengalami secara langsung penerapan standarisasi rekrutmen dengan melibatkan status pernikahan serta memberikan batasan minimal kerja Satu tahun baru bisa menikah.

Hasil wawancara daring yang dilakukan peneliti dengan informan yang kedua yaitu:

“Memang benar untuk bagian frontliner diwajibkan untuk yang belum menikah dengan minimal jangka waktu satu tahun kerja yang akan di tanyakan di awal proses rekrutmen berlangsung, dimana bentuk pertanyaanya yaitu apakah anda bersedia untuk tidak melangsungkan pernikahan untuk satu tahun kedepan?”.

Informan memaparkan mengenai proses yang dialami yang menyangkut standarisasi pernikahan ini serta tidak lupa mengatakan jika ada karyawan yang melangsungkan pernikahan tetapi lebih awal dari kontrak yang seharusnya maka akan di kenakan denda oleh perusahaan. Pemberian denda ini sudah menjadi aturan perusahaan serta perusahaan pula lah yang memutuskan bentuk denda yang akan diberikan.

## b. Produktivitas Kerja

Dalam topic mengenai produktivitas kerja terdapat 2 pembahasannya yakni Apakah terdapat korelasi antara status pernikahan dengan produktivitas kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat KCU Makassar serta bagaimana status pernikahan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Bank Muamalat KCU Makassar. Adapun penjabarannya yaitu:

- 1) korelasi antara status pernikahan dengan produktivitas kinerja karyawan dan cara status pernikahan meningkatkan produktivitas kerja

Untuk mengetahui korelasi antara status pernikahan dengan produktivitas kerja karyawan terutama dalam hal peningkatan produktivita kerja karyawan yang ada di Bank Muamalat KCU Makassar dilakukan wawancara dengan 2 informan yang kemudian di jelaskan sebagai berikut:

### a) Informan Pertama

Informan pertama mengatakan ada beberapa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT. Bank Muamalat KCU Makassar yaitu disiplin, *skill*, *knowledge*, dan *attitude* dari masing-masing karyawan serta sistem pembelajaran (*learning*) dari perusahaan. Penetapan status pernikahan tidak termasuk faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT. Bank Muamalat KCU Makassar karena informan pertama menganggap:

“Penetapan status pernikahan memang memiliki korelasi dengan produktivitas kinerja di PT. Bank Muamalat KCU Makassar yang peningkatan atau turunnya masih dianggap lebih kearah menurun”.

Pendapat informan pertama bukan tanpa alasan bahkan peraturan ini berlaku untuk seluruh perbankan di Indonesia yang saat ini sesuai standar perbankan di Indonesia belum merekomendasikan untuk perekrutan kandidat yang sudah menikah khusus untuk posisi *frontliner*.

## 2) Informan Kedua

Temuan kedua yang di dapatkan peneliti dari hasil wawancara yang telah di lakukan yaitu terjadi pengaruh yang signifikan antara status pernikahan dengan produktivitas kerja terutama bagi yang perempuan yang dipaparkan yakni sebagai berikut:

“Berpengaruh sekali dek, Krn sblum menikah semangat2 nya ki kerja, msih tdk ada yg di pikir di rmh. Skrg sdh menikah, fokus ta skrg trbagi mi ke kerjaan sma ke suami. Smnjak hamil jg sring sakit jdi kerjaan kantor sering terbungkalai, sering tdk masuk kantor krn sakit, dpt teguran dri pimpinan cabang krn kurang produktif, dpt penilaian yg kurang memuaskan dri pimpinan cabang”

Status pernikahan terhadap produktivitas kerja dianggap sangat mempengaruhi informan kedua, yang kemudian saya tanyakan apakah sampai pengaruh ini mempengaruhi pelayanan pada bank, adapun jawabannya yaitu:

“Tdk berpengaruh ji ke pelayanan, pelayanan tetap ji jln sprti biasa. Cuma pengaruhnya ke sy ji dek, krn sring kecapean sedangkan msih byk nasabah yg harus di layani”.

Menurut informan hanya berpengaruh terhadap dirinya tetapi dalam hal pelayanan akan tetap berjalan sebagaimana mestinya. Meskipun begitu hal tersebut secara tidak langsung sudah menjelaskan bahwa penetapan status pernikahan dalam rekrutmen karyawan benar bagus adanya karena mampu

dianggap sebagai usaha perusahaan dalam menemukan produktivitas terbaik dari karyawannya.

### C. Pembahasan

#### 1. Informan Pertama

Dalam penelitian ini, informan pertama dalam melakukan wawancara terhadap calon pelamar pekerjaan di Bank Muamalat KCU Makassar, menetapkan status pernikahan sebagai salah satu standarisasi rekrutmen. Standarisasi rekrutmen ini bukan serta-merta di tentukan 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 dipertaruhkan 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.<sup>53</sup>

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.<sup>54</sup>

## 2. Informan Kedua

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 pekerjaan yang terbengkalai.

---

<sup>53</sup> G. Bjaalid, E. Olsen, K. Melberg and A. Mikkelsen, “*Conflicting Values at Work: The Impact Of Institutional Stress On Job Performance*”, *Human Resource Management International Digest*, Vol. 29 No.1 (2021): Hal. 14-15, <https://doi.org/10.1108/HRMID-07-2020-0176>

<sup>54</sup> G. Bjaalid, E. Olsen, K. Melberg and A. Mikkelsen, “*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>

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 menghandel 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.<sup>55</sup>

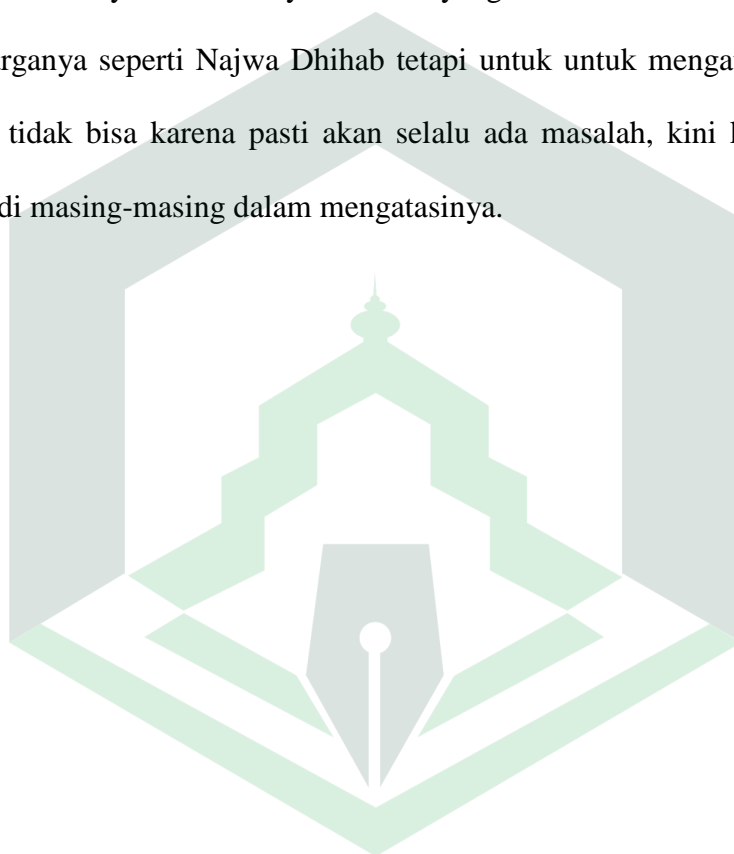
Jawaban dari narasumber kedua sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Chiara Cannavale, Iman Zohoorian Nadali dan Anna Asempio yang mengatakan wanita terbukti lebih pasif dan responsif, sehingga mereka lebih mungkin untuk mengambil peran sebagai pengasuh bagi anggota keluarga. Wanita lebih banyak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

---

<sup>55</sup> Saba S. Colakoglu, Niclas Erhardt, Stephanie Pougnet-Rozan and Carlos Martin-Rios, "Reviewing Creativity And Innovation Research Through The Strategic HRM Lens", *Vol.37 No.1 (2019): Hal.228*

mereka mendekati pemecahan masalah dan kerja tim untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>56</sup>

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 Najwa Dhihab tetapi untuk untuk mengatakan sempurna tentu tidak bisa karena pasti akan selalu ada masalah, kini kembali lagi ke pribadi masing-masing dalam mengatasinya.



**IAIN PALOPO**

---

<sup>56</sup> Chiara Cannavale, Iman Zohoorian Nadali And Anna Asempio, “Increasing Team Performance In a Knowledge –Based Economy: Investigating Influencing Factors”, *Human Resource Management International Digest*, Vol. 29, No.1 (2021): Hal. 13, <https://doi.org/10.1108/HRMID-07-2020-0168>

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Penelitian yang telah dilakukan kemudian melahirkan beberapa kesimpulan yaitu antara lain:

1. 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.
2. 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.
3. 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.



## B. Saran

Ada 4 saran yang peneliti cantumkan dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Bagi Bank Muamalat KCU Makassar diharapkan mampu memperjelas lagi syarat rekrutmen di spanduk ataupun media informasi lainnya mengenai batas untuk menikah dan konsekuensi yang akan di terima jika melanggarnya.
2. Bagi masyarakat diharapkan dengan hadirnya penelitian ini mampu menjawab pertanyaan akan diterapkannya standarisasi pernikahan dalam rekrutmen di Bank Muamalat KCU Makassar.
3. Bagi mahasiswa yang tertarik untuk bergabung kedalam dunia perbankan terutama bagian *Frontliner* hendaknya tidak menikah dulu agar memenuhi kualifikasi atau standarisasi Bank.
4. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya meneliti terhadap resiko atau konsekuensi yang di peroleh bagi orang yang melamar pekerjaan di Bank Muamalat bagian frontliner tetapi menikah sebelum jangka waktu yang di ditentukan.



**IAIN PALOPO**

## 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, <https://www.kompasiana.com/hendymustikoaji/59f10cafc226f9817fa862/tidak-diterima-kerja-karena-status-sudah-menikah-sebuah-diskriminasi>.
- 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-07-2020-0168>
- 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.

<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://stietrisnanegara.ac.id/jurnal/index.php/actual/article/download/42/42&veb=2ahUKEwjP-KuorbfxAhVxmeYKHfpjCu0QfjABegQIBBAC&usg=AOvVaw3AkyQB SbXXRmEwUNkuReux&cshid=1624781142709>

- Hariwijaya, M. *Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan*. Edisi 1. Yogyakarta: Elmatara, 2017.
- Imelda, Sri. "Strategi Pengadaan Karyawan Pada PT. Nusantara Borneo Motor Banjarmasin", *Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol.1. No.1 (2017): Hal. 122-123. <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/jurnalattadbir/article/download/798/696>.
- Kartodikromo, Endang A., Tewal, Bernhard dan Trang, Irvan. "Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan CV. Celebes Indonesia Sakti Mer 99 Mega Mas Manado". *Jurnal EMBA* Vol.5. No.2 (2017): Hal. 364, <https://ejournal.unstrat.ac.id/indec/php/emba/article/view/15625/15160>
- kementerian agama. *Al-qur-an dan terjemahannya*. PT. Pelita Jaya: 2017.
- Laksmiari, Ni Putu Pradita. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit". *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* Vol. 11. No. 1 (2019): Hal. 57. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/viewfile/20066/12037>
- M, Irma Sari. *Lembaga Keuangan*. Edisi 1. Yogyakarta: KTSP, 2010.
- Mahardika, Dewa P.K. *Mengenal Lembaga Keuangan*. Edisi 1. Bekasi: Gramata publishing, 2015.
- Manik, Sudarmin dan Syafrina, Nova "Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Danamon Simpan Pinjam". *Jurnal Kajian Ekonomi Islam* Vol. 3. No. 1 (2018): Hal.52. <https://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/maqdis/article/download/154/160>
- Masram dan Mu'ah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Surabaya: Zifatama Publisher, 2010.
- Muayyad, Deden Misbahuddin dan Gawi, Ade Irma Oktafia. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II". *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa* Vol.9. No.1 (2016): Hal. 86. <https://www.neliti.com/id/publication/111347/pengaruh-kepuasan-kerja-terhadap-produktivitas-kerja-pegawai-bank-syariah-x-kant>
- Muhamad. *Manajemen Dana Bank Syariah*. Edisi 1. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2014.
- Murtie, Afin. *Menciptakan SDM yang Handal dengan Training, Coaching, dan Motivation (TMC)*, Edisi 1. Jakarta Timur: Laskar Aksara, 2012.
- Ni'mah, Ma'Sunatun. *Pernikahan dalam Syariat Islam*. Edisi 1. Klaten: Cempaka Putih, 2019.
- Nikmah, Farika, Hasan, Halid, dan Ainie, Lilies Nur. "Analisis prosedur rekrutmen dalam upaya pemenuhan tenaga kerja". *Jurnal Administrasi dan*

- Bisnis* Vol.12. No.1 (2018): Hal. 51. <http://j-adbis.polinema.ac.id/index.php/adbis/article/download/40/40>.
- Nurhayati, Tini. “Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru)”, *Jurnal Jom FSIP* Vol.3. No.1 (2016): Hal.3. [https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://media.neliti.com/media/publications/33187-ID-pengaruh-rekrutmen-terhadap-kinerja-karyawan-study-kasus-pada-hotel-bintanglima.pdf&ved=2ahUKEwil2P2DpbfxAhUI63MBHXa5AfcQFjAAegQIBBAC&usg=AOvVaw2p0U2Vqxl\\_fZhQCMHsnG3v](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://media.neliti.com/media/publications/33187-ID-pengaruh-rekrutmen-terhadap-kinerja-karyawan-study-kasus-pada-hotel-bintanglima.pdf&ved=2ahUKEwil2P2DpbfxAhUI63MBHXa5AfcQFjAAegQIBBAC&usg=AOvVaw2p0U2Vqxl_fZhQCMHsnG3v)
- Oktarina, Lindha Pradhipti, Wijaya, Mahendra dan Demartoto, Argyo. “Pemaknaan Perkawinan: Studi Kasus Pada Perempuan Lajang Yang Bekerja di Kecamatan Bulukerto Kabupaten Wonogiri”. *Jurnal Analisa sosiologi* Vol. 4. No.1 (2015): Hal.75. <https://jurnal.uns.ac.id/jas/article/view/17412>
- Otoritas Jasa Keuangan (OJK). *Roadmap Perbankan Syariah Indonesia 2015-2019*.
- Prabawa, Made Adi dan Supartha, I Wayan Gede. “Meningkatkan Produktivitas Karyawan Melalui Pemberdayaan, Kerja Sama Tim dan Pelatihan di Perusahaan Jasa”. *Jurnal Manajemen Unud* Vol. 7. No.1 (2018): Hal. 499. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/35367/21669/>
- Prasetya, Ade Iqbal, Cahyo, Ardian Dwi dan Maula, Atiqatul. “Metode Dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk”, *Jurnal kompetensi* Vol.12, No. 2 (2018): Hal. 91-94, <https://journal.trunojoyo.ac.id/kompetensi/article/view/4952>
- QS, Al-Baqarah [2]: 188
- QS, Al-Baqarah [2]: 275
- QS, Al-Qasas [28]: 36
- Rahman, Fathur. Skripsi: “Analisa Proses Rekrutmen Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor cabang Pulo Brayan Medan”. (Medan: UIN Sumatera Utara, 2017). Hal. 19. <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://repository.uinsu.co.id/2056/1/FATHUR%2520RAHMAN%2520D3%2520PERBANKAN%2520SYARIAH%2520SKRIPSI.pdf&ved=2ahUKEwjYw5brl7fxAhVifX0KHyoMDBoQFjAAegQIBBAC&usg=AOvVaw17dCV2IDCaFRyNVZcYThSj>
- Shaleh, Mahadin. *Kepemimpinan dan Organisasi*. Edisi 1. Palopo: Lembaga Penerbit Kampus IAIN Palopo, 2018.
- Sanim, Bunarso. *The Golden Dynamic Triangel of Control System In PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk*. Edisi 1. Bogor: IPB Press, 2011.
- Santoso. Hakekat Perkawinan Menurut Undang-Undang Perkawinan, Hukum Islam Dan Hukum Adat”. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Sosial Keagamaan* Vol. 7. No. 2 (2016): Hal. 415. <https://www.google.com/search?q=jurnal+Santoso+hakikat+perkawinan+menurut+undang->

- undang+perkawinan+hukum+adat+dan+hukum+adat&client=ms-android-vivo&sourceid=chrome-mobile&ie=UTF-8&inm=vs
- Soesanto, Heru. “Proses Rekrutmen dan Seleksi pada PT. Berkat Sejati Jaya”. *Jurnal AGORA* Vol.3. No.2 (2015): Hal. 481, <https://www.goole.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://media/publication/34619-ID-proses-rekrutmen-dan-seleksi-pada-pt-berkat-sejati-jaya.pdf&ved=2uhUKEwiuyPHX7LXxAhUK6XMBHXieDKQQFjAAegQIAxAC&usg=AOvVaw0d8VfGfbuplnS8RAKU7IV5>
- Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Edisi 9. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sulaiman, Fajar. “Menaker Yakin Peningkatan Kualitas SDM Jadi Kunci Pemulihan Ekonomi”, 28 April 2021, [https://www.wartaekonomi.co.id/read339205/menaker-yakin-peningkatan-kualitas-sdm-jadi-kunci-pemulihan-ekonomi?utm\\_source=direct](https://www.wartaekonomi.co.id/read339205/menaker-yakin-peningkatan-kualitas-sdm-jadi-kunci-pemulihan-ekonomi?utm_source=direct).
- Syafitri, Leni Nur. Skripsi: “*Proses Rekrutmen Karyawan Pada Bank Muamalat KCP. Binjai*”, (Sumatera Utara: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2019). hal. 44, <http://repository.uinsu.ac.id/7539/1/skripsi%20Leni%20Nursyafitri.pdf>
- Ulinnuha, Mochammad. “Analisis Faktor Internal Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Segara Timber Di Samarinda”. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* Vol. 4. No.2 (2016): Hal. 508-509. [https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/06/jurnal\\_nuha\\_-\\_Copy%2520\(06-17-16-03-38-07\).pdf&ved=2ahUKEwj366H0prrxAhXHZSsKHaGOAKoQFjAKegQIihAC&usg=AOvVaw3\\_\\_BA9JVtkrY4f0j54nHG2](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/06/jurnal_nuha_-_Copy%2520(06-17-16-03-38-07).pdf&ved=2ahUKEwj366H0prrxAhXHZSsKHaGOAKoQFjAKegQIihAC&usg=AOvVaw3__BA9JVtkrY4f0j54nHG2)
- Wibisana, Wahyu. “Pernikahan Dalam Islam”. *Jurnal Pendidikan Agama Islam-Ta'lim* Vol.14. No.2 (2016): Hal 185. <https://www.google.com/search?q=jurnal+Wahyu+Wibisana+pernikahan+dalam+Islam&client=ms-android-vivo&sourceid=chrome-mobile&ie=UTF-8&inm=vs>

IAIN PALOPO



**IAIN PALOPO**



**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**IAIN PALOPO**

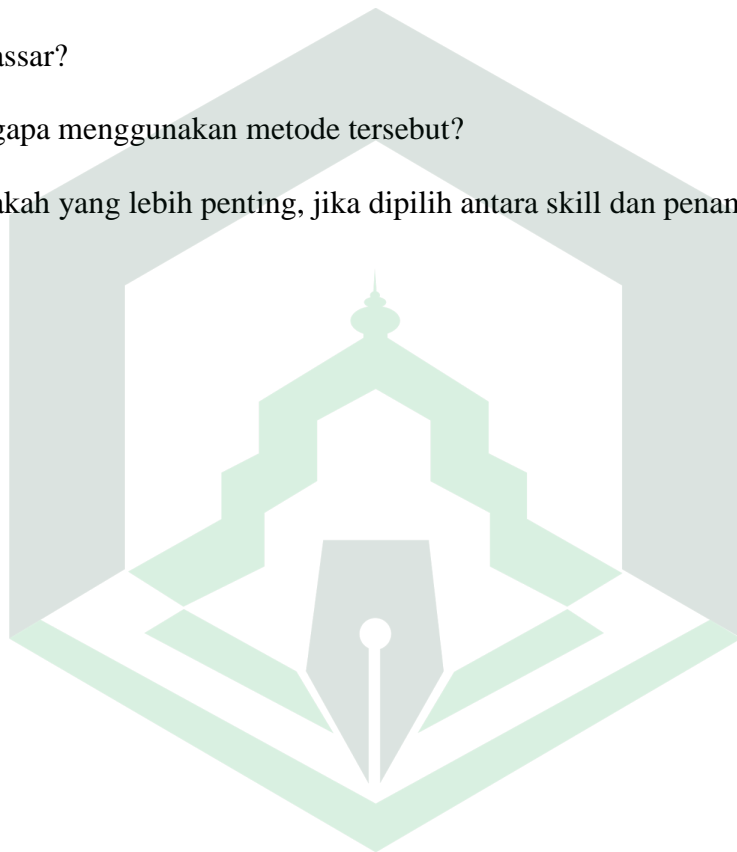


## Lampiran 1: Daftar Wawancara

### **Daftar Wawancara HRD Bank Muamalat KCU Makassar**

1. Bagaimana awal mula di dirikannya PT. Bank Muamalat KCU Makassar?
2. Apa visi dan misi dari PT. Bank Muamalat KCU Makassar?
3. Apakah perusahaan ini sudah memiliki struktur organisasi? Dapatkah anda menjelaskannya?
4. Apa saja syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh pelamar untuk mendaftar di Bank Muamalat KCU Makassar?
5. Aspek apa saja yang paling penting dalam menentukan standar spesifikasi rekrutmen karyawan di PT. Bank Muamalat KCU Makassar?
6. Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi di PT. Bank Muamalat KCU Makassar?
7. Bagaimana penetapan status pernikahan sebagai salah satu standarisasi rekrutmen karyawan di PT. Bank Muamalat KCU Makassar?
8. Mengapa standarisasi pernikahan di terapkan di PT. Bank Muamalat KCU Makassar?
9. Menurut anda faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT. Bank Muamalat KCU Makassar?
10. Apakah terdapat korelasi antara status pernikahan dengan produktivitas kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat KCU Makassar?
11. Jika terdapat, bagaimana status pernikahan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Bank Muamalat KCU Makassar?

12. Bagaimana tanggapan bapak mengenai kontroversi yang mengatakan penetapan status pernikahan tersebut sebagai standarisasi rekrutmen akan membatasi ruang untuk memperoleh calon karyawan yang berkualitas, karena kualifikasi lebih dibatasi pada masalah teknis?
13. Metode rekrutmen apa saja yang digunakan di PT. Bank Muamalat KCU Makassar?
14. Mengapa menggunakan metode tersebut?
15. Manakah yang lebih penting, jika dipilih antara skill dan penampilan?



**IAIN PALOPO**

### **Daftar Wawancara *Customer Service* Bank BRI Unit Balandai**

1. Bagaimana bentuk penetapan status pernikahan dalam proses rekrutmen di bank yang ibu jalani?
2. Apakah terdapat korelasi antara status pernikahan dengan produktivitas kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat KCU Makassar?
3. Jika terdapat, bagaimana status pernikahan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Bank Muamalat KCU Makassar?



**IAIN PALOPO**

## IDENTITAS INFORMAN

### Informan 1

Nama : Norman Omang

Alamat : PT. Bank Muamalat Indonesia, TBK. – Makassar

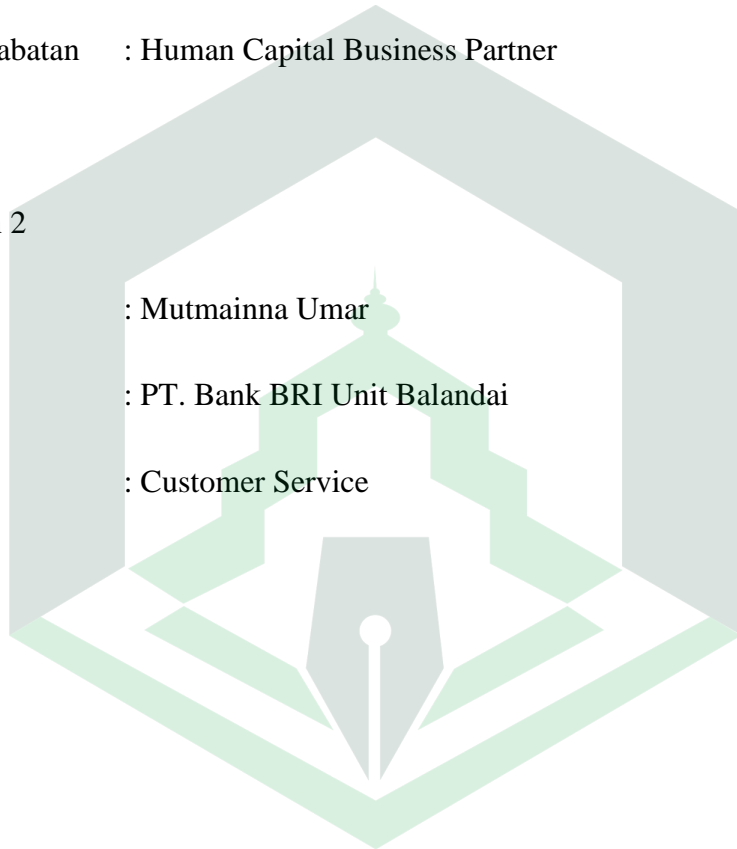
Branch Jabatan : Human Capital Business Partner

### Informan 2

Nama : Mutmainna Umar

Alamat : PT. Bank BRI Unit Balandai

Jabatan : Customer Service



# IAIN PALOPO

## KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Norman Omang

Alamat : PT. Bank Muamalat Indonesia, TBK. – Makassar

Branch Jabatan: Human Capital Business Partner

Dengan ini menerangkan bahwa

Nama : Asmita Nur Amalia

Nim : 17 0403 0097

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Prodi : Manajemen Bisnis syariah

Bahwa mahasiswa tersebut diatas telah melakukan wawancara sehubungan dengan penelitian yang berjudul:

**”Standarisasi Rekrutmen Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Bank Muamalat KCU Makassar (Studi Penetapan Status Pernikahan)”**

Demikian pernyataan ini dibuat untuk di gunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 28 September 2021

Yang Memberi keterangan



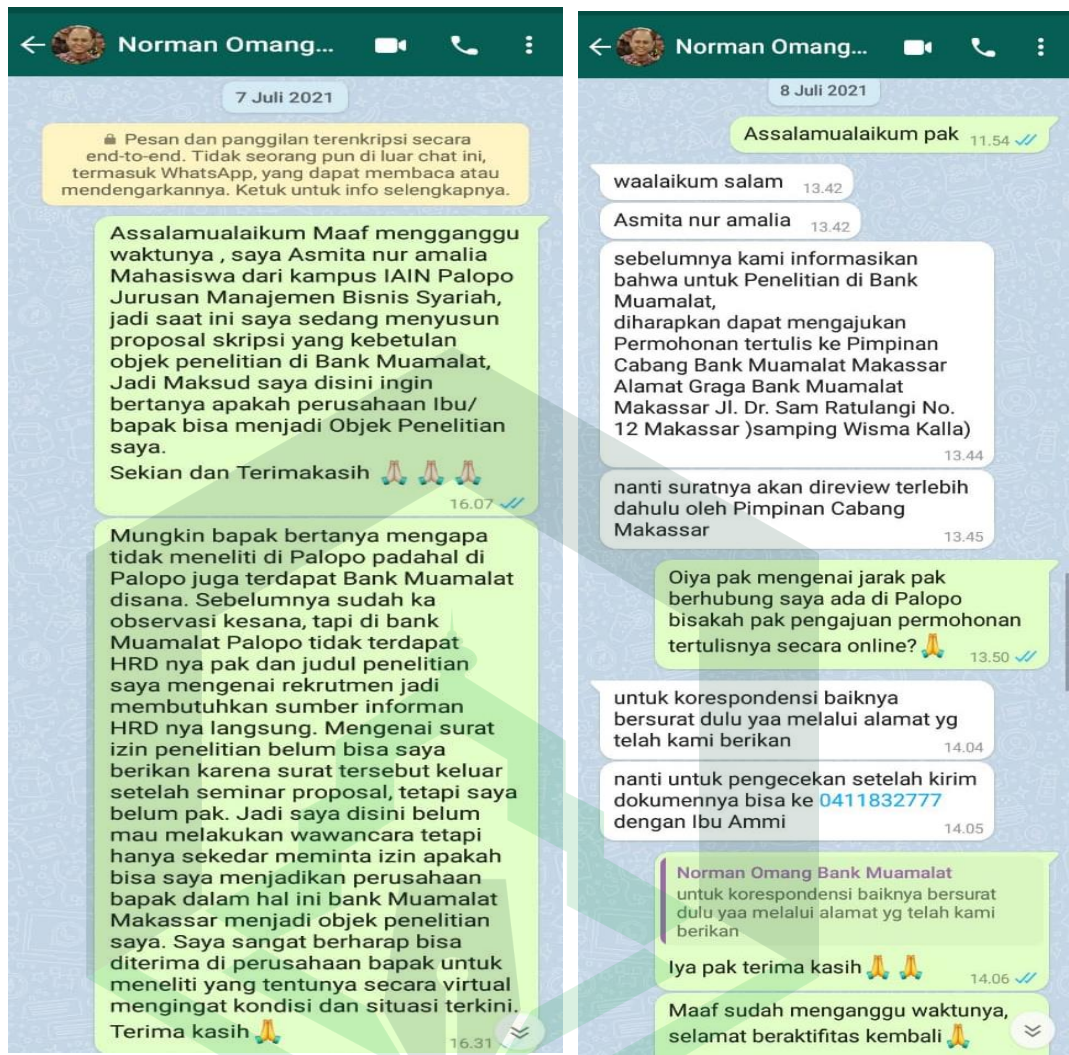
Norman Omang

## Lampiran 2: Dokumentasi

### 1. Proses Observasi Awal



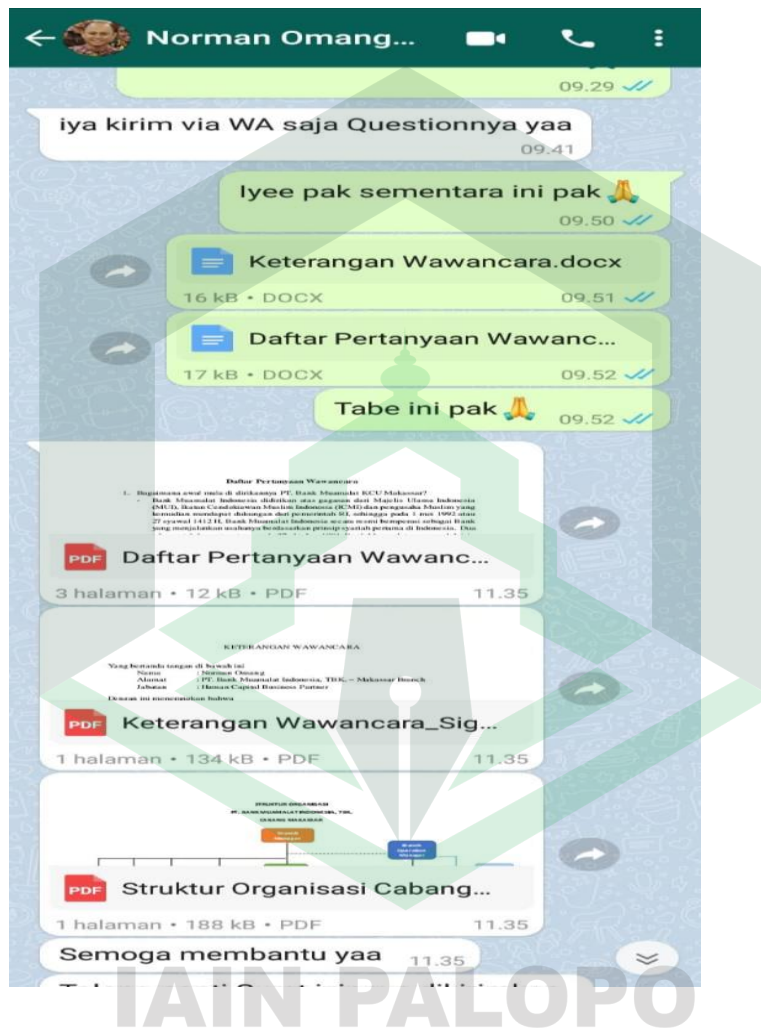
Proses observasi awal dilakukan dengan menghubungi pihak Bank Muamalat Palopo yakni dalam hal ini pak Ruslan pada tanggal 11 Juni 2021 dan diarahkan untuk langsung ke kantor bertemu dengan pak Hadi selaku RM Financing BMI Cabang Pembantu Palopo. Selanjutnya untuk memastikan lagi mengenai permasalahan yang akan saya teliti saya hubungi terlebih dahulu pak Hadi pada tanggal 12 Juni 2021 dan menemukan benar pernikahan juga sebagai bahan pertimbangan dalam rekrutmen.



Dari hasil observasi awal yang dilakukan di Bank Muamalat palopo menemukan gagasan untuk meneliti langsung ke HRD. Namun, di bank Muamalat tidak terdapat HRD jadi penulis memutuskan untuk meneliti langsung ke pusat yakni di Makassar. Setelah sekian lama pencarian jaringan untuk bisa tembus ke Bank Muamalat KCU Makassar, akhirnya pada tanggal 7 Juli 2021 saya menghubungi namun belum di balas, kemudian saya mencoba menghubungi kembali pada tanggal 8 Juli 2021 dan akhirnya direspon baik oleh pihak Bank Muamalat KCU Makassar dan di arahkan untuk mengirim

persuratan terlebih dahulu untuk kemudian di review oleh pimpinan cabang Makassar sebagai syarat di terima atau tidaknya meneliti di sana.

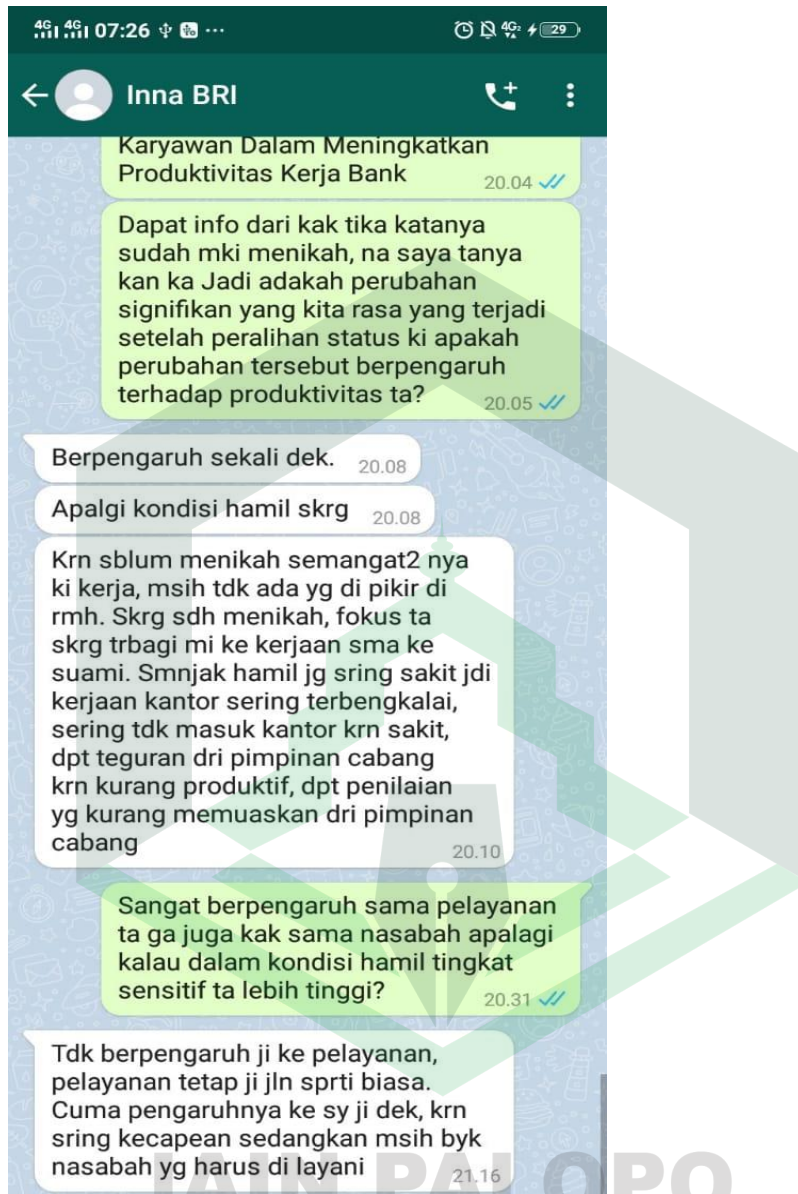
2. Proses Wawancara
  - a. Informan Pertama



Proses wawancara yang saya lakukan disini menggunakan sistem wawancara daring asinkron. Wawancara daring asinkron adalah jenis wawancara melalui surat elektronik yang umpan baliknya tidak terjadi secara langsung yang dimana dalam penelitian ini menggunakan komunikasi chat *WhatsApp*.



b. Informan Kedua



Proses wawancara yang saya lakukan disini menggunakan sistem wawancara daring ansinkron. Wawancara daring ansinkron adalah jenis wawancara melalui surat elektronik yang umpan baliknya tidak terjadi secara langsung yang dimana dalam penelitian ini menggunakan komunikasi chat *WhatsApp*.

### Lampiran 3: Nota Dinas Pembimbing

Edi Indra Setiawan, S.E., M.M.

---

#### NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp. :  
Hal : skripsi Asmita Nur Amalia

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Di-  
Palopo

*Assalamu' Alaikum Wr. Wb.*

Setelah melakukan bimbingan baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini :

Nama : Asmita Nur Amalia  
NIM : 17 0403 0097  
Prodi : Manajemen Bisnis Syariah  
Judul Skripsi : Standarisasi Rekrutmen Karyawan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Bank Muamalat KCU Makassar (Studi Penetapan Status Pernikahan)

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan pada ujian/ seminar hasil penelitian.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

*Wassalamu' Alaikum Wr. Wb.*

Pembimbing



Edi Indra Setiawan, S.E., M.M.

Tanggal: 10-11-2021

IAIN PALOPO

## Lampiran 4: Halaman Persetujuan Pembimbing

### HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah menelaah dengan saksama skripsi berjudul Standarisasi Rekrutmen Karyawan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Bank Muamalat KCU Makassar (Studi Penetapan Status Pernikahan)

Yang ditulis oleh

Nama : Asmita Nur Amalia  
NIM : 17 0403 0097  
Prodi : Manajemen Bisnis Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk diujikan pada ujian munaqasyah.

Demikian persetujuan ini di buat untuk proses selanjutnya.

Pembimbing

  
Edi Indra Setiawan, S.E., M.M

Tanggal: 10 - 11 - 2021

IAIN PALOPO

## Lampiran 5: Nota Dinas Penguji

Dr. Fasiha, S.EI., M.EI.  
Nurul Khairani Abduh, S.Pd., M.Pd.  
Edi Indra Setiawan, S.E., M.M.

### NOTA DINAS TIM PENGUJI

Lamp. :  
Hal : skripsi Asmita Nur Amalia

Yth Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Di-  
Palopo

*Assalamu' Alaikum Wr. Wb.*

Setelah menelaah naskah perbaikan berdasarkan seminar hasil penelitian terdahulu, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini :

Nama : Asmita Nur Amalia  
NIM : 17 0403 0097  
Prodi : Manajemen Bisnis Syariah  
Judul Skripsi : Standarisasi Rekrutmen Karyawan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Bank Muamalat KCU Makassar (Studi Penetapan Status Pernikahan).

Maka naskah skripsi tersebut dinyatakan sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diujikan pada ujian *munaqasyah*.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

*Wassalamu' Alaikum Wr. Wb.*

1. Dr. Fasiha, S.EI., M.EI.  
Penguji I

(  
tanggal : 10-11-2021  
)

2. Nurul Khairani Abduh, S.Pd., M.Pd.  
Penguji II

(  
tanggal :  
)

3. Edi Indra Setiawan, S.E., M.M.  
Pembimbing/Penguji

(  
tanggal : 10-11-2021  
)

## Lampiran 6: Halaman Persetujuan Tim Penguji

### HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Skripsi berjudul Standarisasi Rekrutmen Karyawan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Bank Muamalat KCU Makassar (Studi Penetapan Status Pernikahan) yang ditulis oleh Asmita Nur Amalia Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 17 0403 0097, mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang telah diujikan dalam seminar hasil penelitian pada hari Rabu, 29 September 2021 Miladiyah bertepatan dengan 22 Safar 1443 Hijriyah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji dan dinyatakan layak untuk diajukan pada sidang ujian *munaqasyah*.

#### TIM PENGUJI

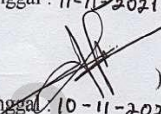
1. Dr. Hj. Ramlah M., M.M.  
Ketua Sidang/Penguji

()  
tanggal :

2. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.El., M.A.  
Sekretaris Sidang/Penguji

tanggal : 11-11-2021


3. Dr. Fasiha, S.El., M.El.  
Penguji I

()  
tanggal : 10-11-2021

4. Nurul Khairani Abduh, S.Pd., M.Pd.  
Penguji II

()  
tanggal :

5. Edi Indra Setiawan, S.E., M.M.  
Pembimbing/Penguji

()  
tanggal : 10-11-2021

Lampiran 7: Berita Acara Ujian Proposal



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
JL. Bitti No. Balandai Kota Palopo Telp (0471) 22076  
E-mail: febi@iainpalopo.ac.id Website: https://febi.iainpalopo.ac.id

**BERITA ACARA UJIAN PROPOSAL**

Pada Hari ini Jumat Tanggal 27 bulan Agustus tahun 2021 telah dilaksanakan Ujian Proposal mahasiswa (i):

Nama : Asmita Nur Amalia  
NIM : 17 0403 0097  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Prodi : Manajemen Bisnis Syariah  
Judul Skripsi : Penetapan Status Pernikahan Sebagai Standarisasi Rekrutmen Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Dilembaga Keuangan (Studi Kasus Bank Muamalat KCU Makassar)

Dinyatakan **LULUS UJIAN / TIDAK LULUS** dengan **NILAI 90** dan masa perbaikan ..... pekan/bulan.

Dengan Hasil Ujian:

- |                                     |                                    |
|-------------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/>            | Proposal diterima tanpa perbaikan  |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Proposal diterima dengan perbaikan |
| <input type="checkbox"/>            | Proposal ditolak dan seminar ulang |

Dosen Pembimbing

Dosen Penguji

Edi Indra Setiawan, S.E., M.M.

Nurul Khairani Abduh, S.Pd., M.Pd.

Ketua Prodi

Muzayyarah Jabani, ST., MM  
NIP. 197501042005012003

## Lampiran 8: Berita Acara Ujian Hasil



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl. Bitti No. 1 Balandi Kota Palopo Telp (0471) 22076  
E-mail: [kebu@iainpalopo.ac.id](mailto:kebu@iainpalopo.ac.id) Website: <http://kebu.iainpalopo.ac.id>

### BERITA ACARA UJIAN HASIL

Pada Hari ini Rabu Tanggal 29 bulan September tahun 2021 telah dilaksanakan Ujian Seminar Hasil mahasiswa (i):

Nama : Asmita Nur Amalia  
NIM : 17 0403 0097  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Prodi : Manajemen Bisnis Syariah  
Judul : Penetapan Status Pernikahan Sebagai Standarisasi Rekrutmen Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Di Lembaga Keuangan (Studi kasus Bank Muamalat KCU Makassar)

Dinyatakan **LULUS UJIAN / TIDAK LULUS** dengan **NILAI** ..... dan masa perbaikan ..... pekan/bulan.






Dengan Hasil Ujian:

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

Skripsi diterima tanpa perbaikan  
Skripsi diterima dengan perbaikan  
Skripsi ditolak dan seminar ulang

TIM PENGUJI

1. Dr. Hj. Ramlah M., M.M.  
(Ketua Sidang/Penguji)
2. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., M.A.  
(Sekretaris Sidang/Penguji)
3. Dr. Fasiha, S.EI., M. EI  
(Penguji I)
4. Nurul Khairani Abduh, S.Pd., M.Pd.  
(Penguji II)
5. Edi Indra Setiawan, S.E., M.M.  
(Pembimbing I/ Penguji I)

()  
()  
()  
()  
()

## Lampiran 9: Berita Acara Ujian Munaqasyah



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl. Baiturrohmah, Halimunda Kota Palopo, Telp: (0413) 22076  
E-mail: [iaipalopo@iaipalopo.ac.id](mailto:iaipalopo@iaipalopo.ac.id) Website: <http://iaipalopo.ac.id>

### BERITA ACARA UJIAN MUNAQASYAH

Pada Hari ini Jumat Tanggal 1 bulan Oktober Tahun 2021 telah dilaksanakan Ujian Munaqasyah mahasiswa (i)

Nama : Asmita Nur Annala  
NIM : 17 0403 0097  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Prodi : Manajemen Bisnis Syariah  
Judul : Studi Penetapan Status Pernikahan Sebagai Standartara Rekrutmen Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Keaja Bank Muamalat KCU Makassar

Dinyatakan **LULUS UJIAN / TIDAK LULUS** dengan **NILAI 77** dan masa perbaikan.....pekan/bulan.  
Dengan Hasil Ujian:

Skripsi diterima tanpa perbaikan  
 Skripsi diterima dengan perbaikan  
 Skripsi ditolak dan seminar ulang

TIM PENGUJI

1. Muzayyanah Jabani, S.T., M.M.  
(Ketua Sidang/Penguji)
2. Dr. Fasiha, S.EI., M.El.  
(Penguji I)
3. Nurul Khairani Abdul, S.Pd., M.Pd.  
(Penguji II)
4. Edri Indra Setiawan, S.E., M.M.  
(Pembimbing II/Penguji I)

(  
(  
(  
(



Lampiran 10: Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl. Agatis Telp. 0471 – 22076 Fax. 0471-325195 Kota Palopo  
Website : //www.iainpalopo.ac.id/ http://feb-iainpalopo.ac.id/

Nomor : B 178 An.19/FEBl.04/KS.02/9/2021

Palopo, 27 September 2021

Lamp : 1 (satu) Exemplar

Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Yth. Pimpinan Bank Muamalat KCU

Di -

Makassar

Bersama ini disampaikan bahwa mahasiswa atas nama :

Nama : Asmita Nur Amalia  
Tempat/Tanggal Lahir : Simbula, 27 Juli 1999  
NIM : 17 0403 0097  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Prodi : Manajemen Bisnis Syariah  
Semester : IX (Sembilan)  
Tahun Akademik : 2021/2022  
Alamat : Desa Simbula Kec. Katoa Kab. Kolaka Utara

akan melaksanakan penelitian di Bank Muamalat KCU Makassar dalam rangka penulisan skripsi dengan Judul "Penetapan Status Pernikahan Sebagai Standarisasi Rekrutmen Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Di Lembaga Keuangan (Studi Kasus Bank Muamalat KCU Makassar)".

Demikian surat permohonan ini disampaikan, atas bantuannya diucapkan terima kasih.



IAIN PALOPO

Dr. R. Ramlah M, M.M.S

Lampiran 11: Nota Dinas Tim Verifikasi

**TIM VERIFIKASI NASKAH SKRIPSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM IAIN PALOPO**

**NOTA DINAS**

Lamp :  
Hal : skripsi Asmita Nur Amalia

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Di  
Palopo

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Tim verifikasi Naskah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo setelah menelaah naskah skripsi sebagai berikut :

Nama : Asmita Nur Amalia  
NIM : 17 0403 0097  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Judul Skripsi : Standarisasi Rekrutmen Karyawan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Bank Muamalat KCU Makassar (Studi Penetapan Status Pernikahan)

Menyatakan bahwa penulisan naskah skripsi tersebut :

1. Telah memenuhi ketentuan sebagaimana dalam Buku Pedoman Penulisan Skripsi, Tesis dan Artikel Ilmiah yang berlaku pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo.
2. Telah sesuai dengan kaidah tata bahasa sebagaimana diatur dalam Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

*Wassalamu'alakium Wr. Wb.*

**TIM VERIFIKASI**

1. Edi Indra Setiawan, S.E., M.M.  
Tanggal :
2. Fadilla, S.Ap.  
Tanggal :

(  )  
(  )

## Lampiran 12: Hasil Turnitin

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

### ORIGINALITY REPORT

<b>8%</b> SIMILARITY INDEX	<b>7%</b> INTERNET SOURCES	<b>3%</b> PUBLICATIONS	<b>5%</b> STUDENT PAPERS
-------------------------------	-------------------------------	---------------------------	-----------------------------

### PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	Submitted to State Islamic University of Alauddin Makassar Student Paper	<b>1%</b>
<b>2</b>	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	<b>1%</b>
<b>3</b>	repository.umpalopo.ac.id Internet Source	<b>1%</b>
<b>4</b>	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	<b>1%</b>
<b>5</b>	docobook.com Internet Source	<b>&lt;1%</b>
<b>6</b>	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	Submitted to Iain Palopo Student Paper	<b>&lt;1%</b>
<b>9</b>	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	<b>&lt;1%</b>
<b>10</b>	repository.iainpalopo.ac.id Internet Source	<b>&lt;1%</b>
<b>11</b>	core.ac.uk Internet Source	<b>&lt;1%</b>
<b>12</b>	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<b>&lt;1%</b>
<b>13</b>	www.lokerkaltim.net Internet Source	<b>&lt;1%</b>
<b>14</b>	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	<b>&lt;1%</b>
<b>15</b>	pt.scribd.com Internet Source	<b>&lt;1%</b>
<b>16</b>	Submitted to IAIN Purwokerto Student Paper	<b>&lt;1%</b>

16	Submitted to IAIN Purwokerto Student Paper	<1 %
17	archive.org Internet Source	<1 %
18	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1 %
19	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
20	eprints.unm.ac.id Internet Source	<1 %
<hr/>		
21	repo.iain-tulungagung.ac.id Internet Source	<1 %
22	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet Source	<1 %
23	docplayer.info Internet Source	<1 %
24	uswatunhasanah1812.blogspot.com Internet Source	<1 %
25	123dok.com Internet Source	<1 %
26	eprints.ums.ac.id Internet Source	<1 %
27	eprints.undip.ac.id Internet Source	<1 %
28	fr.scribd.com Internet Source	<1 %
29	repository.bungabangsacirebon.ac.id Internet Source	<1 %
30	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1 %
31	repository.uinsu.ac.id Internet Source	<1 %

Exclude quotes  Off  
Exclude bibliography  Off

Exclude matches  Off

## Lampiran 13: Riwayat Hidup

### RIWAYAT HIDUP

**Asmita Nur Amalia**, lahir di Simbula pada tanggal 27 Juli 1999. Penulis merupakan anak pertama dari 3 bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama Masnur dan ibu Hasmiwati. Saat ini, penulis bertempat tinggal di Jln. Tokasirang No.14 Kec. Bara Kota Palopo. Pendidikan dasar penulis di selesaikan pada tahun 2011 di SDN 1 Kato. Kemudian, di tahun yang sama menempuh pendidikan di SMP Haji Agus Salim Kato hingga tahun 2014. Pada tahun 2014 melanjutkan pendidikan di SMA Haji Agus Salim Kato hingga tahun 2017. Pada saat menempuh pendidikan di SMA, penulis menjabat sebagai Bendahara OSIS dan aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler yaitu Pramuka. Penulis sangat menyukai dunia sastra dibuktikan dengan pernah mengikuti lomba cipta puisi, baca puisi, dan pernah menjadi juara harapan I dalam lomba pidato Se-Pelajar Kolaka Utara. Setelah lulus SMA di tahun 2017, penulis melanjutkan pendidikan di prodi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.



Contact person penulis: [asmita\\_nur\\_amalia\\_mhs17@iainpalopo.ac.id](mailto:asmita_nur_amalia_mhs17@iainpalopo.ac.id)