

Politik Tubuh: Analisis Pengaruh Standar Kecantikan dan Kekuasaan Disipliner Michael Foucault terhadap Proses Rekrutmen Pegawai di Bank Mandiri Kota Kupang

The Politics of the Body: An Analysis of the Influence of Beauty Standards and Michael Foucault's Concept of Disciplinary Power on the Employee Recruitment Process at Bank Mandiri in Kupang

Teklania Madung^{1*}, Yohanes Jimmy Nami², Yonatan Hans Luter Lopo³

¹⁻³Program Studi Ilmu Politik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Nusa Cendana Kupang

*Corresponding author: teklaniamadung@gmail.com

ABSTRAK

Industri perbankan secara konsisten menerapkan standar penampilan fisik yang ketat bagi pekerja perempuan, sehingga memicu diskursus mengenai politik tubuh dan komodifikasi pekerja di sektor profesional. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh standar kecantikan serta kekuasaan disipliner terhadap proses rekrutmen pegawai perempuan di bank. Teori yang digunakan adalah teori politik tubuh Michel Foucault untuk menganalisis pengaruh standar kecantikan dalam rekrutmen pegawai bank. Dalam kerangka ini, bank beroperasi sebagai institusi disipliner yang menggunakan mekanisme pengawasan dan normalisasi penampilan. Standar kecantikan dieksplorasi sebagai instrumen kekuasaan yang mendisiplinkan tubuh perempuan menjadi subjek yang patuh (*docile bodies*) sekaligus produktif demi kebutuhan industri. Metode penelitian yang digunakan adalah metode campuran (*mixed methods*) dengan desain eksplanatori sekuensial. Pada tahap kuantitatif, menyebarkan kuesioner kepada pegawai perempuan sedangkan pada tahap kualitatif, wawancara mendalam dilakukan dengan pihak HRD untuk mengeksplorasi mekanisme pengawasan fisik. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa standar kecantikan (seperti berat badan proporsional, tinggi badan, dan kebersihan wajah) berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kelulusan rekrutmen. Temuan kualitatif memperdalam hasil tersebut dengan mengungkap adanya praktik panoptisisme modern, di mana tubuh perempuan sengaja didisiplinkan menjadi *docile bodies* melalui regulasi visual yang ketat. Integrasi data menyimpulkan bahwa proses rekrutmen perbankan masih bias gender akibat adanya komodifikasi dan kapitalisasi tubuh perempuan yang terselubung di balik topeng profesionalisme.

Kata Kunci: Tubuh, Kekuasaan Disipliner, Rekrutmen Bank

ABSTRACT

The banking industry consistently enforces strict physical appearance standards for female employees, sparking discourse on the politics of the body and the commodification of workers in the professional sector. This study aims to analyze and demonstrate the influence of beauty standards and disciplinary power on the recruitment process for female bank employees. Michel Foucault's theory of body politics is employed to analyze the impact of beauty standards on bank employee recruitment. Within this framework, banks operate as disciplinary institutions utilizing mechanisms of surveillance and appearance normalization. Beauty standards are explored as instruments of power that discipline female bodies into becoming both compliant ("*docile bodies*") and productive subjects to meet industry needs. A mixed-methods approach with a sequential explanatory design was used. In the quantitative phase, questionnaires were distributed to female employees, while the qualitative phase involved in-depth interviews with HR personnel to explore mechanisms of physical surveillance. Quantitative analysis results indicate that beauty standards (such as proportional weight, height, and facial complexion) have a positive and statistically significant impact on recruitment success. Qualitative findings deepen these results by revealing the existence of modern panopticism, wherein female bodies are deliberately disciplined into "*docile bodies*" through strict visual regulations. Data integration leads to the conclusion that banking recruitment processes remain gender-biased due to the commodification and capitalization of female bodies, masked by the guise of professionalism.

Keywords: Body, Disciplinary Power, Bank Recruitment

ARTICLE IDENTIFIERS

ORIGINAL ARTICLE
Vol. 9 No. 9, September 2026
Pages 4501-4519
DOI: 10.56338/jks.v9i9.11938

ARTICLE HISTORY

Received: 29 July 2026
Revised: 29 August, 2026
Accepted: 13 September, 2026
Publish: 30 September, 2026

PENDAHULUAN

Perempuan memiliki posisi yang semakin strategis dalam dunia kerja, termasuk pada sektor perbankan yang menuntut profesionalisme, kualitas pelayanan, dan kemampuan membangun kepercayaan publik. Namun demikian, di balik meningkatnya partisipasi perempuan dalam sektor formal, tubuh perempuan masih menjadi ruang yang diproduksi, diatur, dan didisiplinkan melalui berbagai standar yang dilegitimasi oleh institusi. Penampilan fisik tidak lagi dipandang sekadar sebagai aspek personal, melainkan menjadi bagian dari identitas profesional yang memengaruhi peluang memperoleh pekerjaan maupun pengembangan karier. Dalam konteks ini, tubuh perempuan menjadi arena relasi kuasa yang bekerja secara halus melalui berbagai standar institusional, salah satunya standar kecantikan.

Dalam perspektif Michel Foucault, tubuh merupakan objek sekaligus sasaran kekuasaan yang dibentuk melalui mekanisme disipliner. Kekuasaan modern tidak selalu bekerja melalui paksaan, tetapi melalui proses normalisasi yang membuat individu secara sukarela menyesuaikan dirinya terhadap standar yang dianggap benar. Melalui konsep disciplinary power, normalization, dan panopticon, Foucault menjelaskan bahwa institusi modern menghasilkan individu-individu yang patuh dengan cara mengatur perilaku, penampilan, serta cara berpikir mereka melalui pengawasan yang berlangsung secara terus-menerus (Foucault dalam Pratama, 2024). Dengan demikian, politik tubuh perempuan tidak hanya berkaitan dengan kontrol terhadap tubuh secara biologis, tetapi juga bagaimana tubuh dikonstruksi agar sesuai dengan kepentingan institusi maupun sistem ekonomi.

Fenomena tersebut semakin terlihat dalam perkembangan industri jasa, khususnya sektor perbankan. Kepercayaan nasabah merupakan aset utama sehingga kualitas pelayanan menjadi faktor yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, banyak lembaga perbankan tidak hanya menetapkan standar kompetensi, tetapi juga membangun standar penampilan profesional sebagai bagian dari identitas korporasi. Penampilan pegawai yang rapi, menarik, serta sesuai dengan citra perusahaan dipandang mampu menciptakan kesan pertama yang positif, meningkatkan kenyamanan nasabah, serta memperkuat citra profesional lembaga keuangan (Firmansyah, 2024).

Salah satu institusi yang menerapkan standar tersebut adalah Bank Mandiri. Bank Mandiri kembali mencatatkan prestasi internasional dengan masuk dalam daftar World's Best Companies 2025 Asia Pacific versi TIME sebagai salah satu dari 500 perusahaan terbaik di kawasan Asia Pasifik. Pengakuan tersebut menunjukkan keberhasilan Bank Mandiri dalam membangun lingkungan kerja yang inovatif melalui sinergi antara strategi bisnis dan kesejahteraan karyawan. Sebagai bagian dari budaya perusahaan, Bank Mandiri menerapkan standar penampilan profesional melalui program Mandiri Look yang bertujuan meningkatkan kepercayaan diri pegawai sekaligus memperkuat kepercayaan nasabah terhadap kualitas pelayanan perusahaan (CNN Indonesia, 2025).

Komitmen Bank Mandiri terhadap pengembangan sumber daya manusia juga tercermin dari tingginya keterlibatan perempuan dalam organisasi. Data perusahaan menunjukkan bahwa 52% dari total pegawai Bank Mandiri merupakan perempuan, dan 46% di antaranya telah menduduki posisi top level management. Selain itu, Bank Mandiri mengembangkan talenta perempuan melalui program Srikandi Mandiri sebagai bentuk dukungan terhadap peningkatan kepemimpinan perempuan di lingkungan kerja. Data tersebut menunjukkan bahwa perempuan memiliki peluang yang besar untuk berkembang dalam organisasi. Namun demikian, posisi strategis tersebut juga diiringi dengan berbagai tuntutan mengenai profesionalisme, termasuk standar penampilan yang harus dipenuhi.

Di sisi lain, berbagai penelitian menunjukkan bahwa praktik standar kecantikan masih menjadi bagian penting dalam dunia kerja perbankan. Penelitian Munafidsyah dkk. (2022) menemukan bahwa beberapa bank besar di Indonesia, seperti BRI, Bank Mandiri, dan BCA, memfasilitasi pegawai perempuan untuk menjaga penampilan fisik melalui berbagai bentuk grooming. Temuan tersebut menunjukkan bahwa standar kecantikan tidak lagi terbatas pada industri hiburan, tetapi telah menjadi bagian dari budaya organisasi dalam sektor jasa. Sementara itu, Miatul dkk. (2022) mengungkapkan bahwa karyawan perempuan di sektor perbankan masih memaknai kecantikan melalui karakteristik tertentu seperti kulit putih, wajah bersih, tubuh proporsional, serta penggunaan produk bermerek. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa standar kecantikan telah mengalami proses normalisasi sehingga diterima sebagai sesuatu yang wajar dalam lingkungan kerja.

Dalam perspektif politik tubuh, praktik tersebut dapat dipahami sebagai bentuk kekuasaan disipliner yang bekerja melalui mekanisme pengawasan, normalisasi, dan pembentukan kepatuhan. Perempuan secara tidak

langsung didorong untuk mendisiplinkan tubuhnya agar sesuai dengan standar organisasi melalui penggunaan kosmetik, perawatan tubuh, pengaturan cara berpakaian, hingga pembentukan perilaku profesional. Swastini dkk. (2025) menjelaskan bahwa kapitalisme melalui industri kecantikan mendorong perempuan secara sukarela melakukan disiplin terhadap tubuh mereka agar sesuai dengan standar kecantikan yang berkembang dalam masyarakat. Dengan demikian, tubuh perempuan menjadi objek produksi sekaligus konsumsi yang terus-menerus diawasi dan dibentuk oleh kepentingan ekonomi maupun institusi.

Konsep pengawasan tersebut selaras dengan mekanisme panopticon yang dikembangkan Foucault dari gagasan Jeremy Bentham. Melalui mekanisme ini, individu berperilaku disiplin bukan semata-mata karena diawasi secara langsung, tetapi karena merasa selalu berada dalam pengawasan sehingga melakukan kontrol terhadap dirinya sendiri (Juniarsi dkk., 2023). Dalam lingkungan kerja perbankan, mekanisme tersebut dapat terlihat melalui penerapan standar grooming, evaluasi penampilan, aturan berpakaian, hingga penilaian sikap pelayanan yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai, khususnya mereka yang berinteraksi langsung dengan nasabah.

Kondisi tersebut juga berkaitan dengan proses rekrutmen pegawai perempuan. Berdasarkan standar umum industri perbankan, khususnya pada posisi frontliner seperti teller dan customer service, penampilan fisik sering menjadi salah satu aspek yang diperhatikan dalam seleksi. Beberapa persyaratan seperti tinggi badan minimal, tubuh proporsional, penampilan menarik, kesehatan fisik melalui medical check-up, serta kemampuan menampilkan citra profesional menjadi bagian dari proses seleksi awal (Miatul dkk., 2022). Selain itu, standar Mandiri Look menuntut calon pegawai perempuan tampil rapi, menggunakan make-up natural, berbusana formal, serta menunjukkan bahasa tubuh yang mencerminkan profesionalisme (Marsela & Hernawati, 2020). Fenomena ini memperlihatkan bahwa tubuh perempuan tidak hanya dinilai berdasarkan kompetensi, tetapi juga berdasarkan kesesuaiannya dengan standar visual yang dibentuk oleh institusi.

Di sisi lain, kekuasaan disipliner juga bekerja melalui berbagai mekanisme lain, seperti psikotes, penilaian kepribadian, kontrak kerja, tuntutan budaya organisasi, hingga ekspektasi pelayanan kepada nasabah. Fatimah (2024) menjelaskan bahwa pengaturan tubuh melalui standar fisik dan grooming merupakan bagian dari politik tubuh yang bertujuan membentuk pegawai perempuan sesuai dengan citra organisasi. Ferlita dkk. (2024) juga menunjukkan bahwa berbagai klausul kontrak maupun pengaturan kehidupan pribadi merupakan bentuk kontrol institusi terhadap tubuh perempuan. Bahkan, budaya kerja yang menuntut perfeksionisme, fleksibilitas waktu, dan pencapaian target mendorong perempuan menginternalisasi disiplin diri agar tetap sesuai dengan ekspektasi organisasi (Munafingah, 2021).

Meskipun demikian, perkembangan sektor perbankan Indonesia juga menunjukkan adanya perubahan orientasi rekrutmen yang mulai menekankan kompetensi dan kemampuan adaptasi terhadap teknologi. Partisipasi perempuan dalam angkatan kerja Indonesia mencapai 39,71% pada tahun 2024, sementara berbagai lembaga perbankan mulai mendorong terciptanya kesetaraan gender melalui peningkatan jumlah pekerja perempuan pada berbagai jenjang jabatan (Meiyer, 2025). Di sisi lain, perempuan masih menghadapi tantangan berupa kesenjangan kepemimpinan, stereotip gender, serta tuntutan untuk menyeimbangkan kehidupan keluarga dan pekerjaan (Masruri & Yulianti, 2020). Hal tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kesempatan kerja belum sepenuhnya menghilangkan praktik-praktik disipliner yang melekat pada tubuh perempuan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai politik tubuh dalam proses rekrutmen pegawai perempuan masih relevan untuk dikaji, khususnya dalam konteks perbankan di Indonesia. Sebagian besar penelitian sebelumnya hanya membahas representasi standar kecantikan, stereotip perempuan, atau politik tubuh secara umum, sedangkan penelitian yang secara khusus menghubungkan standar kecantikan, kekuasaan disipliner Michel Foucault, dan proses rekrutmen pegawai perempuan pada Bank Mandiri di Kota Kupang masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis bagaimana standar kecantikan dan mekanisme kekuasaan disipliner bekerja dalam proses rekrutmen pegawai perempuan di Bank Mandiri Kota Kupang menggunakan perspektif politik tubuh Michel Foucault. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian ilmu politik, khususnya politik tubuh perempuan, serta memperkaya diskursus mengenai relasi antara kekuasaan, tubuh, gender, dan praktik rekrutmen dalam organisasi modern.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan mixed methods dengan desain sequential explanatory, yaitu menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif secara berurutan. Desain ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengaruh standar kecantikan dan kekuasaan disipliner terhadap proses rekrutmen pegawai perempuan di Bank Mandiri Kota Kupang. Tahap pertama dilakukan melalui penelitian kuantitatif untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel, sedangkan tahap kedua menggunakan pendekatan kualitatif melalui wawancara mendalam guna menjelaskan serta memperkuat temuan kuantitatif. Menurut Creswell (2015), desain sequential explanatory merupakan strategi penelitian campuran yang diawali dengan pengumpulan dan analisis data kuantitatif, kemudian dilanjutkan dengan pengumpulan data kualitatif untuk memberikan penjelasan yang lebih mendalam terhadap hasil analisis statistik. Pendapat tersebut sejalan dengan Johnson dan Christensen (2014) yang menyatakan bahwa penelitian campuran merupakan pendekatan yang mengintegrasikan metode kuantitatif dan kualitatif dalam satu penelitian sehingga mampu menghasilkan pemahaman yang lebih utuh terhadap fenomena yang diteliti. Penelitian dilaksanakan di Bank Mandiri Kota Kupang sebagai lokasi penelitian karena merupakan salah satu lembaga perbankan nasional yang menerapkan standar profesional dalam pelayanan, penampilan pegawai, serta memiliki kebijakan pengembangan karier bagi perempuan. Pengumpulan data dilakukan selama kurang lebih satu bulan, disesuaikan dengan kebutuhan penelitian dan ketersediaan responden.

Variabel penelitian terdiri atas standar kecantikan (X_1) dan kekuasaan disipliner (X_2) sebagai variabel independen, sedangkan proses rekrutmen pegawai perempuan (Y) sebagai variabel dependen. Variabel standar kecantikan dioperasionalkan sebagai profesionalisme visual yang mencakup kerapian, kesesuaian berbusana, dan penampilan profesional, dengan indikator meliputi kualifikasi fisik sebagai seleksi awal, penerapan Mandiri Look, beauty privilege pada posisi frontliner, serta tahapan seleksi yang menitikberatkan penampilan. Variabel kekuasaan disipliner dioperasionalkan sebagai mekanisme kontrol institusional yang membentuk kepatuhan tubuh dan perilaku pegawai melalui pengaturan penampilan, standar perilaku, pengawasan hierarkis, dan proses normalisasi dalam lingkungan kerja. Sementara itu, variabel proses rekrutmen diukur melalui indikator tren peningkatan partisipasi perempuan, fokus rekrutmen terhadap kompetensi dan kemampuan teknologi, serta tantangan karier yang dihadapi pegawai perempuan dalam sektor perbankan.

Responden penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan pertimbangan tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Responden kuantitatif terdiri atas pegawai perempuan Bank Mandiri Kota Kupang, khususnya yang bekerja pada posisi frontliner, Officer Development Program (ODP), dan Kriya Mandiri, serta nasabah Bank Mandiri yang berinteraksi langsung dengan pelayanan pegawai. Pada tahap kualitatif, informan dipilih secara purposif dari unsur manajerial atau Human Resources Department (HRD) yang memiliki pengetahuan mengenai kebijakan dan mekanisme rekrutmen pegawai perempuan di Bank Mandiri.

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik. Pertama, observasi untuk mengamati secara langsung kondisi lingkungan kerja, pola interaksi, serta implementasi standar penampilan pegawai. Kedua, kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert sebagai instrumen utama dalam memperoleh data kuantitatif mengenai persepsi responden terhadap standar kecantikan, kekuasaan disipliner, dan proses rekrutmen. Ketiga, dokumentasi berupa pengumpulan dokumen perusahaan, foto kegiatan, pedoman penampilan, serta berbagai dokumen pendukung yang relevan dengan penelitian. Keempat, wawancara semi-terstruktur kepada pihak manajemen atau HRD untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam mengenai kebijakan rekrutmen, standar penampilan, dan mekanisme disiplin yang diterapkan terhadap pegawai perempuan.

Analisis data kuantitatif dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak statistik melalui beberapa tahapan. Tahap awal dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal serta uji linearitas melalui analisis ANOVA pada nilai Deviation from Linearity guna memastikan hubungan linear antarvariabel. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh standar kecantikan (X_1) dan kekuasaan disipliner (X_2) terhadap proses rekrutmen pegawai perempuan (Y). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Data kualitatif dianalisis secara interaktif mengikuti model Miles, Huberman, dan Saldaña, yang meliputi kondensasi data (data condensation), penyajian data (data display), dan penarikan serta verifikasi kesimpulan (conclusion drawing/verification). Analisis dilakukan sejak proses pengumpulan data berlangsung hingga seluruh informasi mencapai tingkat kejenuhan (data saturation). Untuk menjamin kredibilitas hasil penelitian, dilakukan triangulasi sumber melalui perbandingan hasil observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi, serta member checking kepada informan agar hasil interpretasi sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Integrasi hasil kuantitatif dan kualitatif dilakukan pada tahap pembahasan sehingga temuan statistik dapat dijelaskan secara lebih mendalam melalui data hasil wawancara, menghasilkan interpretasi yang lebih komprehensif mengenai politik tubuh, standar kecantikan, dan kekuasaan disipliner dalam proses rekrutmen pegawai perempuan di Bank Mandiri Kota Kupang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Gambaran Umum PT Bank Mandiri Cabang Kupang

Penelitian ini dilaksanakan di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Kupang, salah satu kantor cabang Bank Mandiri di Provinsi Nusa Tenggara Timur. Sebagai bank BUMN terbesar di Indonesia, Bank Mandiri berperan dalam menghimpun dana masyarakat, menyalurkan kredit, serta menyediakan berbagai layanan jasa keuangan yang mendukung pembangunan ekonomi nasional dan daerah.

Bank Mandiri Cabang Kupang menyediakan layanan perbankan konvensional seperti tabungan, kredit, kartu debit, kartu kredit, investasi, dan asuransi. Selain itu, perusahaan terus mengembangkan transformasi digital melalui Livin' by Mandiri, Kopra by Mandiri, serta penerapan Smart Branch untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang lebih cepat, mudah, dan aman bagi nasabah.

Dalam operasionalnya, Bank Mandiri menerapkan prinsip Environmental, Social, and Governance (ESG) melalui penguatan tata kelola perusahaan, inovasi layanan, serta pengembangan sumber daya manusia yang profesional. Visi Bank Mandiri adalah "Menjadi Mitra Finansial Utama Pilihan Nasabah Indonesia", dengan misi menyediakan solusi perbankan digital yang andal, sederhana, dan terintegrasi guna memberikan pengalaman layanan yang aman, mudah, dan relevan.

Visi dan misi tersebut menjadi dasar dalam pengelolaan sumber daya manusia, termasuk penerapan standar profesionalisme bagi pegawai, terutama yang berinteraksi langsung dengan nasabah. Standar tersebut mencakup kompetensi, etika pelayanan, komunikasi, serta penampilan profesional yang dikenal sebagai Mandirian Look. Oleh karena itu, PT Bank Mandiri Cabang Kupang dipilih sebagai lokasi penelitian karena relevan dengan kajian mengenai politik tubuh perempuan, khususnya terkait standar kecantikan dan kekuasaan disipliner dalam proses rekrutmen pegawai perempuan.

Struktur Organisasi PT Bank Mandiri Cabang Kupang

Struktur organisasi PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Kupang mengacu pada struktur organisasi perusahaan secara nasional yang dipimpin oleh seorang Branch Manager sebagai penanggung jawab utama atas operasional, pencapaian target bisnis, pelayanan kepada nasabah, serta pengelolaan sumber daya manusia di tingkat cabang.

Dalam pelaksanaan tugasnya, Branch Manager membawahi dua fungsi utama, yaitu Sales and Service serta Operation. Unit Sales and Service terdiri atas Relationship Manager, Customer Service, dan Marketing Officer yang bertugas mengelola hubungan dengan nasabah, memberikan pelayanan administrasi, serta memasarkan produk dan layanan perbankan. Sementara itu, unit Operation terdiri atas Teller, Back Office Staff, dan Risk Management Officer yang bertanggung jawab terhadap kelancaran transaksi, administrasi perbankan, serta pengendalian risiko operasional.

Pembagian tugas tersebut menunjukkan bahwa setiap jabatan memiliki fungsi yang saling mendukung dalam mencapai tujuan organisasi. Khususnya pada posisi yang berhadapan langsung dengan nasabah, seperti Customer Service, Teller, Marketing Officer, dan Relationship Manager, pegawai dituntut memiliki kompetensi pelayanan, kemampuan komunikasi, serta penampilan profesional sebagai bagian dari standar pelayanan Bank Mandiri. Struktur organisasi ini juga mencerminkan penerapan sistem pengawasan dan disiplin kerja yang mendukung terciptanya kualitas layanan yang optimal.

Identifikasi Responden

Berdasarkan data awal penelitian, usia responden dikategorikan dalam tiga kelompok usia, antara lain: usia 22-25 tahun berjumlah 13 orang, usia 26-29 tahun berjumlah 14 orang, sedangkan usia >30 tahun berjumlah 9 orang, hasil ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1. Deskripsi Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22 - 25 tahun	13	36.1	36.1	36.1
	26 - 29 tahun	14	38.9	38.9	75.0
	> 30 tahun	9	25.0	25.0	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Tingkat pendidikan merupakan salah satu aspek penting dalam sektor perbankan karena berkaitan dengan kemampuan analisis, penguasaan teknologi, literasi keuangan, serta kompetensi profesional yang dibutuhkan perusahaan.

Tabel 2. Tingkat Pendidikan Responden

Responden	Jabatan	Tingkat pendidikan
1	Marketing Officer	S2
2	Relationship Manager	S2
3	Nasabah	S1
4	pegawai magang	SMA
5	Marketing Officer	S2
6	Nasabah	S1
7	Relationship Manager	S2
8	Marketing Officer	S2
9	Nasabah	S1
10	Relationship Manager	S2
11	pegawai magang	SMA
12	Nasabah	S1
13	Teller	S1
14	Marketing Officer	S2
15	Nasabah	S1
16	Customer Service	S1
17	pegawai magang	SMA
18	Nasabah	S1
19	Marketing Officer	S1
20	pegawai magang	SMA
21	Nasabah	S1
22	Customer Service	S1
23	Nasabah	SMA
24	Teller	S1
25	Marketing Officer	S1
26	Nasabah	SMA
27	Teller	S1
28	Customer Service	S1
29	Nasabah	SMA
30	Teller	S1
31	Marketing Officer	S1

32	Nasabah	SMA
33	Teller	S1
34	Customer Service	S1
35	Nasabah	S1

Berdasarkan data hasil penelitian di atas dikategorikan tingkat pendidikan responden kedalam tiga kategori yaitu SMA, Strata – 1, dan Starta 2/Magister, yang termuat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Kategori Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	8	22.2
S1	21	58.3
S2	7	19.4
Total	36	100.0

Berdasarkan data pada tabel, tingkat pendidikan responden terdiri atas SMA sebanyak 8 orang (22,2%), Strata-1 (S1) sebanyak 21 orang (58,3%), dan Strata-2 (S2/Magister) sebanyak 7 orang (19,4%). Responden berpendidikan SMA umumnya merupakan pegawai magang dan nasabah, sedangkan lulusan S1 mendominasi posisi operasional seperti Marketing Officer, Customer Service, dan Teller. Sementara itu, responden berpendidikan S2 sebagian besar menempati posisi yang membutuhkan kompetensi manajerial, seperti Relationship Manager dan Marketing Officer. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin besar peluang untuk menduduki posisi yang memerlukan tanggung jawab dan kompetensi yang lebih tinggi di lingkungan perbankan.

Berdasarkan data hasil penelitian, berkaitan dengan posisi/jabatan responden, peneliti mengkategorikannya dalam enam kelompok, antara lain: Relationship Manager berjumlah tiga orang, Customer Service berjumlah empat orang, Marketing Officer berjumlah tujuh orang, Teller berjumlah lima orang, pegawai magang berjumlah empat orang, serta nasabah berjumlah 13 orang. Hasil ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4. Posisi/ Jabatan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Relationship Manager	3	8.3	8.3	8.3
	Customer Service	4	11.1	11.1	19.4
	Marketing Officer	7	19.4	19.4	38.9
	Teller	5	13.9	13.9	52.8
	pegawai magang	4	11.1	11.1	63.9
	nasabah	13	36.1	36.1	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Standar Kecantikan Pegawai Perempuan

Standar kecantikan pegawai perempuan menjelaskan tentang kriteria yang ditetapkan oleh bank demi mempertahankan kualitas pelayanan pada nasabah, berikut ditampilkan data standar kecantikan pegawai wanita di Bank Mandiri Kupang yang disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Responden	P1	P2	P3	P4	P5	Total	Interpretasi
1	5	3	3	4	2	17	standar tinggi
2	2	3	3	3	3	14	standar sedang
3	3	3	2	3	4	15	standar sedang

4	2	2	2	5	2	13	standar sedang
5	4	5	3	3	5	20	standar tinggi
6	4	4	5	3	5	21	standar tinggi
7	4	3	3	4	4	18	standar tinggi
8	3	3	4	3	4	17	standar tinggi
9	4	4	5	4	4	21	standar tinggi
10	5	5	5	5	5	25	standar tinggi
11	4	4	5	4	5	22	standar tinggi
12	2	2	2	1	2	9	standar sedang
13	4	4	4	4	4	20	standar tinggi
14	3	2	2	3	2	12	standar sedang
15	3	2	3	3	4	15	standar sedang
16	4	3	3	3	3	16	standar sedang
17	3	3	3	3	5	17	standar tinggi
18	3	3	3	3	3	15	standar sedang
19	3	4	4	4	4	19	standar tinggi
20	2	2	2	2	2	10	standar sedang
21	3	3	4	4	3	17	standar tinggi
22	2	3	2	2	3	12	standar sedang
23	3	3	5	3	3	17	standar tinggi
24	3	3	3	3	4	16	standar sedang
25	3	3	3	5	3	17	standar tinggi
26	3	3	4	3	3	16	standar sedang
27	2	3	2	2	3	12	standar sedang
28	2	2	3	3	2	12	standar sedang
29	3	3	5	5	3	19	standar tinggi
30	3	5	3	5	5	21	standar tinggi
31	5	3	3	4	2	17	standar tinggi
32	2	3	3	3	3	14	standar sedang
33	3	3	2	3	4	15	standar sedang
34	2	2	2	5	2	13	standar sedang
35	4	5	3	3	5	20	standar tinggi
36	4	4	5	3	5	21	standar tinggi

Keterangan:

STS = sangat tidak setuju (skor 1)

TS = tidak setuju (skor 2)

N = Netral (skor 3)

S = setuju (skor 4)

SS = sangat setuju (skor 5)

Interpretasi:

Total skor 1 -8 : standar rendah

Total skor 9 - 16 : standar sedang

Total skor 17 - 25 : standar tinggi

Perhitungan persentase standar kecantikan pegawai Perempuan di Bank Mandiri Kupang, menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\frac{\text{jumlah interpretasi}}{\text{total responden}} \times 100\%$$

$$\frac{17}{36} \times 100\% = 47,2 \%$$

Persentase standar kecantikan sedang =

$$\frac{19}{36} \times 100\% = 52,8 \%$$

Persentase standar kecantikan tinggi =

Tabel 5. Standar Kecantikan Pegawai Wanita Di Bank Mandiri Kupang

	Interpretasi standar kecantikan	Jumlah	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	standar sedang	17	47.2	47.2	47.2
	standar tinggi	19	52.8	52.8	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis data mengenai standar kecantikan pegawai Perempuan di Bank Mandiri Kupang, dari total 36 responden sebanyak 17 responden menyetujui Bank Mandiri menerapkan standar kecantikan yang sedang pada pegawai perempuan, sedangkan 19 responden menyetujui bahwa Bank Mandiri menerapkan standar kecantikan yang tinggi pada pegawai Perempuan.

Kualifikasi Fisik sebagai Seleksi Awal

Bank Mandiri pada dasarnya menerapkan standar kecantikan khususnya bentuk fisik dari pegawai wanita, seperti kualifikasi tinggi badan minimal 160 cm untuk Perempuan, serta berpenampilan cantik dan menarik untuk menciptakan good looking image di depan nasabah, metode lainnya yang sering digunakan adalah Medical Check-Up (MCU), yang juga mencakup standar kesehatan kulit dan penampilan fisik lainnya.

Standar "Mandirian Look" (Penampilan Profesional)

Bank Mandiri pada dasarnya memiliki standar "Mandirian Look" (penampilan profesional) yang menuntut pegawai perempuan untuk selalu tampil rapi, profesional, dan cantik, sehingga calon pegawai perempuan sering dituntut untuk ber make-up natural, hal ini bertujuan untuk memberikan kenyamanan pelayanan pada nasabah.

Beauty Privilege dalam Frontliner dan Sales

Pada bagian Costumer Service atau Teller di Bank Mandiri Kupang akan mengutamakan penampilan rapi dan menarik kandidat yang memenuhi standar kecantikan seperti kulit bersih, tubuh langsing/proportional sehingga menciptakan kesan yang menarik bagi para nasabah.

Tahapan Seleksi yang Menitikberatkan Penampilan

Proses rekrutmen mencakup interview langsung/video di mana penampilan, sikap tubuh, dan cara berpakaian dinilai langsung oleh user atau HRD, calon pegawai perempuan diminta untuk selalu menjaga sikap profesionalitas, terutama dalam penampilan seperti bentuk wajah, posisi duduk dan riasan make up semuanya diperhatikan demi menghasilkan pegawai berkualitas baik dalam memberikan pelayanan pada nasabah.

Kekuasaan Disipliner Pada Pegawai Perempuan

Kekuasaan disipliner pada pegawai Perempuan menjelaskan tentang beroperasi sebagai mekanisme kontrol yang membentuk tubuh, penampilan, dan perilaku calon karyawan agar sesuai dengan standar bank, berikut ditampilkan data kekuasaan disipliner pada pegawai perempuan di Bank Mandiri Kupang yang disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Responden	P1	P2	P3	P4	P5	Total	Interpretasi
1	4	5	3	5	5	22	kekuasaan tinggi
2	3	3	3	3	3	15	kekuasaan sedang
3	3	3	4	4	4	18	kekuasaan tinggi
4	3	3	2	4	4	16	kekuasaan sedang

5	3	5	4	4	4	20	kekuasaan tinggi
6	5	5	4	4	4	22	kekuasaan tinggi
7	3	4	4	5	4	20	kekuasaan tinggi
8	4	3	5	5	4	21	kekuasaan tinggi
9	3	3	4	5	4	19	kekuasaan tinggi
10	5	5	5	5	5	25	kekuasaan tinggi
11	5	4	5	5	5	24	kekuasaan tinggi
12	4	3	3	3	3	16	kekuasaan sedang
13	4	5	5	4	4	22	kekuasaan tinggi
14	3	3	2	4	4	16	kekuasaan sedang
15	4	2	4	4	5	19	kekuasaan tinggi
16	3	3	2	2	2	12	kekuasaan sedang
17	3	3	3	3	3	15	kekuasaan sedang
18	4	4	4	5	5	22	kekuasaan tinggi
19	4	4	3	3	4	18	kekuasaan tinggi
20	3	3	3	5	5	19	kekuasaan tinggi
21	2	3	3	4	4	16	kekuasaan sedang
22	3	3	3	4	4	17	kekuasaan tinggi
23	4	4	1	4	2	15	kekuasaan sedang
24	5	5	5	5	5	25	kekuasaan tinggi
25	4	4	4	4	4	20	kekuasaan tinggi
26	2	4	3	4	4	17	kekuasaan tinggi
27	4	5	3	4	5	21	kekuasaan tinggi
28	3	3	3	3	3	15	kekuasaan sedang
29	3	3	3	3	4	16	kekuasaan sedang
30	3	2	2	3	3	13	kekuasaan sedang
31	4	3	3	4	4	18	kekuasaan tinggi
32	1	3	3	2	2	11	kekuasaan sedang
33	4	4	4	3	3	18	kekuasaan tinggi
34	4	4	4	5	3	20	kekuasaan tinggi
35	4	4	4	3	4	19	kekuasaan tinggi
36	4	3	3	4	4	18	kekuasaan tinggi

Keterangan:

STS = sangat tidak setuju (skor 1)

TS = tidak setuju (skor 2)

N = Netral (skor 3)

S = setuju (skor 4)

SS = sangat setuju (skor 5)

Interpretasi:

Total skor 1 - 8 : kekuasaan disipliner rendah

Total skor 9 - 16 : kekuasaan disipliner sedang

Total skor 17 -25 : kekuasaan disipliner tinggi

$\frac{\text{jumlah interpretasi}}{\text{total responden}} \times 100\%$ Perhitungan persentase kekuasaan disipliner pegawai perempuan di Bank Mandiri

Kupang, menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\frac{12}{36} \times 100\% = 33,3 \%$$

$$\frac{24}{36} \times 100\% = 66,7 \%$$

Persentase kekuasaan disipliner tinggi =

Berdasarkan hasil analisis data mengenai kekuasaan disipliner pegawai Perempuan di Bank Mandiri Kupang, dari total 36 responden sebanyak 12 responden menyetujui Bank Mandiri menerapkan kekuasaan disipliner

yang sedang pada pegawai Perempuan, sedangkan 24 responden menyetujui Bank Mandiri menerapkan kekuasaan disiplin yang tinggi pada pegawai Perempuan.

Pengaturan Tubuh dan Penampilan (Politik Tubuh):

Bank sering menetapkan syarat fisik spesifik untuk pegawai Perempuan kandidat diharuskan tampil rapi, menarik, dan terkadang diwajibkan menggunakan pakaian tertentu selama tes atau wawancara, hal ini bertujuan untuk mendisiplinkan tubuh pegawai perempuan untuk melayani nasabah.

Tabel 6. Kekuasaan Disipliner Pada Pegawai Wanita Di Bank Mandiri Kupang

	Interpretasi kekuasaan disiplin	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kekuasaan sedang	12	33.3	33.3	33.3
	kekuasaan tinggi	24	66.7	66.7	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Standar Perilaku dan Kepatuhan (Pengawasan Hierarkis):

Cara yang dilakukan bank untuk mengawasi perilaku dan kepatuhan pegawai perempuan yaitu dengan tes psikologi yang digunakan untuk menyeleksi kepatuhan, ketelitian, dan kemampuan bekerja di bawah tekanan, terkadang terdapat batasan seperti larangan menikah dalam jangka waktu tertentu hal ini merupakan salah satu bentuk kontrol atas kehidupan pribadi dan reproduksi pegawai perempuan walaupun dalam jangka waktu tertentu.

Kekuatan Disipliner yang Menghasilkan "Kepatuhan" (Normalisasi):

Pegawai wanita sering dituntut untuk tidak pernah gagal dan memaksa mereka untuk selalu mendisiplinkan diri agar tidak dianggap lemah atau tidak mampu, sebagai contoh tuntutan untuk bekerja lembur atau pindah ke lapangan memaksa pegawai perempuan untuk memenuhi standar profesional bank.

Peran nasabah dalam mempengaruhi proses rekrutmen pegawai Perempuan

Pengaruh nasabah terhadap proses rekrutmen pegawai perempuan di bank sangat signifikan, karena kebutuhan bank untuk memenuhi standar pelayanan, keramahan, dan citra profesional yang diinginkan oleh nasabah, nasabah menginginkan interaksi yang personal, nyaman, dan efisien, sehingga bank seringkali memprioritaskan kriteria fisik dan soft skills tertentu dalam rekrutmen karyawan perempuan.

Proses Rekrutmen Pegawai Perempuan

Proses rekrutmen pegawai perempuan menjelaskan tentang proses penentu dalam menentukan baik atau tidaknya pelamar yang akan melamar kerja pada bank, berikut ditampilkan data proses rekrutmen pegawai perempuan di Bank Mandiri Kupang yang disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Responden	P1	P2	P3	P4	P5	Total	Interpretasi
1	5	4	4	3	3	19	sangat ketat
2	3	4	3	3	3	16	cukup ketat
3	4	3	3	3	4	17	sangat ketat
4	4	2	3	2	3	14	cukup ketat
5	4	5	5	5	5	24	sangat ketat
6	4	4	4	4	4	20	sangat ketat
7	4	4	4	4	4	20	sangat ketat
8	4	4	4	3	4	19	sangat ketat
9	4	4	4	4	3	19	sangat ketat
10	5	5	5	5	5	25	sangat ketat
11	4	4	4	4	4	20	sangat ketat

12	4	2	4	3	3	16	cukup ketat
13	4	4	4	4	5	21	sangat ketat
14	3	2	3	3	3	14	cukup ketat
15	5	2	5	2	2	16	cukup ketat
16	3	2	2	3	3	13	cukup ketat
17	3	3	3	3	3	15	cukup ketat
18	3	4	4	3	4	18	sangat ketat
19	2	5	3	4	4	18	sangat ketat
20	3	2	5	4	4	18	sangat ketat
21	4	4	4	3	5	20	sangat ketat
22	3	4	3	3	3	16	cukup ketat
23	4	1	4	4	3	16	cukup ketat
24	5	4	5	4	4	22	sangat ketat
25	4	4	4	4	4	20	sangat ketat
26	3	3	3	3	3	15	cukup ketat
27	5	4	4	3	4	20	sangat ketat
28	3	3	3	3	3	15	cukup ketat
29	4	4	4	3	3	18	sangat ketat
30	3	4	3	4	4	18	sangat ketat
31	4	4	5	5	2	20	sangat ketat
32	2	4	3	4	4	17	sangat ketat
33	4	3	4	3	2	16	cukup ketat
34	3	3	3	5	5	19	sangat ketat
35	3	3	4	3	3	16	cukup ketat
36	4	4	4	2	4	18	sangat ketat

Keterangan:

STS = sangat tidak setuju (skor 1)

TS = tidak setuju (skor 2)

N = Netral (skor 3)

S = setuju (skor 4)

SS = sangat setuju (skor 5)

Interpretasi:

Total skor 1 - 8 : tidak ketat

Total skor 9 - 16 : cukup ketat

Total skor 17 -25 : sangat ketat

Perhitungan persentase proses rekrutmen pegawai perempuan di Bank Mandiri Kupang, menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\frac{\text{jumlah interpretasi}}{\text{total responden}} \times 100\%$$

$$\frac{13}{36} \times 100\% = 36,1 \%$$

Persentase proses rekrutmen cukup ketat =

$$\frac{23}{36} \times 100\% = 63,9 \%$$

Persentase proses rekrutmen sangat ketat =

Tabel 7. Proses Rekrutmen Pada Pegawai Wanita Di Bank Mandiri Kupang

	Interpretasi proses rekrutmen	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	cukup ketat	13	36.1	36.1	36.1
	sangat ketat	23	63.9	63.9	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis data mengenai proses rekrutmen pegawai perempuan di Bank Mandiri Kupang, dari total 36 responden sebanyak 13 responden menyetujui Bank Mandiri menerapkan proses rekrutmen yang cukup ketat pada pegawai perempuan, sedangkan 23 responden menyetujui Bank Mandiri menerapkan proses rekrutmen yang sangat ketat pada pegawai perempuan.

Tren Peningkatan Partisipasi Perempuan

Tren peningkatan partisipasi perempuan dalam rekrutmen Bank Mandiri didorong oleh penerapan prinsip kesetaraan gender, komitmen ini membuka peluang setara dalam rekrutmen berbasis meritokrasi dan pengembangan karier hingga level eksekutif, Bank Mandiri menerapkan proses rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi dan meritokrasi, tanpa memandang latar belakang gender.

Fokus pada Kompetensi dan Teknologi

Fokus pada kompetensi dan teknologi perempuan dalam rekrutmen Bank Mandiri bertujuan untuk membangun kesetaraan gender dan menyiapkan talenta perempuan sebagai pemimpin masa depan. Bank Mandiri secara aktif menjaring, melatih, dan memberdayakan perempuan agar mampu menguasai literasi digital untuk menggerakkan perekonomian.

Tantangan Karier Pegawai Perempuan

Tantangan karier pegawai perempuan di Bank Mandiri berpusat pada tuntutan untuk menyeimbangkan peran ganda antara pekerjaan berorientasi target dan tanggung jawab keluarga, untuk mengatasinya perusahaan menerapkan kesetaraan penuh dan program khusus agar perempuan dapat bersaing di posisi strategis manajemen puncak.

Pengaruh Standar Kecantikan Dan Kekuasaan Disipliner Terhadap Proses Rekrutmen Pegawai Perempuan
Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada variabel standar kecantikan (X1) dan kekuasaan disipliner (X2) terhadap proses rekrutmen (Y) dapat diketahui bahwa variabel X1 dan X2 berpengaruh terhadap variabel Y. Proses rekrutmen yang dilakukan oleh Bank Mandiri akan tergambar pada aturan standar kecantikan dan kekuasaan disipliner pada pegawai perempuan, hal ini disebabkan semakin ketat proses rekrutmen pegawai maka akan semakin tinggi pula tingkat kekuasaan disipliner pada pegawai perempuan, yang berdampak pada penerapan standar kecantikan yang tinggi. Hasil ini dapat dilihat dalam tabel hasil analisis regresi linear berganda berikut:

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.643	.482		1.335	.191
standar kecantikan	.371	.137	.386	2.712	.011
kekuasaan disipliner	.396	.145	.389	2.733	.010

a. Dependent Variable: proses rekrutmen

Berdasarkan tabel di atas dapat diuraikan persamaan regresi berganda yaitu sebagai berikut:

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 0,643. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi standar kecantikan (X1), kekuasaan disipliner (X2), bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai proses rekrutmen adalah 0,643.

Nilai koefisien regresi untuk variabel standar kecantikan (X1) memiliki nilai positif sebesar 0,371. Hal ini menunjukkan jika standar kecantikan mengalami kenaikan 1%, maka proses rekrutmen akan naik sebesar 0,371 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

Nilai koefisien regresi untuk variabel kekuasaan disipliner (X2) memiliki nilai positif sebesar 0,396. Hal ini menunjukkan jika kekuasaan disipliner mengalami kenaikan 1%, maka proses rekrutmen akan naik sebesar 0,396 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

Sistem Rekrutmen Karyawan pada Bank Mandiri KC Kupang

Perencanaan rekrutmen

Perencanaan rekrutmen dilakukan untuk menentukan jumlah karyawan yang akan diterima, persyaratan atau berkas yang harus dipenuhi oleh calon karyawan, hingga waktu pelaksanaan rekrutmen. Sebagaimana hasil wawancara dengan bagian Manajerial (HRD) Bank Mandiri Kupang sebagai berikut:

“Untuk pelaksanaan rekrutmen, kami biasanya cari calon karyawan yang memenuhi syarat. Syarat yang harus dipenuhi calon pelamar yaitu berkasnya harus lengkap. Kemudian mengumumkan posisi yang dibutuhkan bank. Pokoknya harus sesuai dengan posisi yang dibutuhkan bank”

Manajerial (HRD) Bank Mandiri Kupang memberikan pernyataan bahwasanya dalam melakukan perencanaan rekrutmen, bank melakukan analisis kebutuhan dengan melihat posisi atau jabatan yang kosong sehingga dibutuhkan karyawan baru untuk mengisi posisi tersebut. Analisis kebutuhan ini bertujuan agar bank mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan atau yang diharapkan oleh bank.

Strategi rekrutmen

Strategi rekrutmen adalah sebuah tindakan yang dilakukan untuk mencapai perencanaan yang telah ditentukan. Singkatnya, strategi membahas tentang bagaimana cara yang dilakukan Bank Mandiri Kupang dalam mencapai sebuah tujuan rekrutmen. Sebagaimana hasil wawancara dengan bagian Manajerial (HRD) Bank Mandiri Kupang sebagai berikut:

“Kalau tentang strategi, kami dalam mencari karyawan itu tidak jauh berbeda dengan bank atau perusahaan lainnya. Kami cari pelamar sebanyak banyaknya dengan cara melalui sosial media dan internet. Dan kami buka lowongan itu ketika ada posisi atau jabatan yang kosong.”

Dari hasil wawancara diatas, dapat dilihat bahwa strategi yang digunakan Bank Mandiri Kupang tidak jauh berbeda dengan bank lainnya, karena juga menggunakan sosial media sebagai alat untuk mencari pelamar sebanyak-banyaknya. Hal ini cukup baik untuk pelaksanaan rekrutmen karena penggunaan media social tidak membutuhkan banyak tenaga sehingga mempermudah proses rekrutmen dan tidak menghambat pekerjaan lainnya.

Sumber rekrutmen

Pelaksanaan rekrutmen pada Bank Mandiri Kupang dalam mencari karyawan menggunakan sumber internal. Sebagaimana hasil wawancara dengan bagian Manajerial (HRD) Bank Mandiri Kupang sebagai berikut:

“Sumber yang biasa kami gunakan adalah sumber internal yang dimana karyawan sudah pantas untuk promosi atau kenaikan jabatan.”

Manajerial (HRD) Bank Mandiri Kupang memberikan pernyataan bahwa sumber internal biasanya digunakan untuk karyawan yang sudah pantas untuk promosi atau naik jabatan atas kinerja yang telah dilakukan. Hal ini cukup baik karena memberikan motivasi kepada semua karyawan agar lebih meningkatkan semangat dan terus berkembang dalam bekerja.

Pencarian pelamar

Pencarian pelamar bertujuan untuk mencari calon karyawan sebanyakbanyaknya. Sebagaimana hasil wawancara dengan bagian Manajerial (HRD) Bank Mandiri Kupang sebagai berikut:

“Biasanya para pelamar datang sendiri bawa surat lamarannya dan kami tetap terima walaupun tidak ada lowongan atau jabatan yang kosong, karena suatu saat nanti bisa diseleksi ketika ada lowongan. Dalam mencari karyawan kami pakai cara melalui sosial media supaya banyak yang lihat dan tertarik sehingga mau mendaftar. Semakin banyak lamaran yang masuk, semakin bagus karena kesempatan untuk dapat karyawan yang di cari itu lebih besar”

Dari wawancara di atas, dapat kita simpulkan bahwa meskipun Bank Mandiri Kupang tidak membuka rekrutmen, bank akan tetap menerima surat lamaran dari para pelamar dan akan di masukkan kedalam arsip dan sewaktu-waktu bisa di proses apabila telah dibuka lowongan. Bank Mandiri Kupang menggunakan metode terbuka. Metode terbuka yaitu Bank Mandiri Kupang memanfaatkan teknologi menggunakan media sosial agar rekrutmen yang diadakan oleh Bank tersebar luas dan diketahui oleh masyarakat dengan harapan banyak lamaran yang masuk dan kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang dibutuhkan lebih besar.

Sistem Seleksi Karyawan pada Bank Mandiri Kupang

Seleksi adalah sebuah keputusan diterima atau tidaknya calon karyawan yang telah dinyatakan lulus dalam tahap rekrutmen. Seleksi pada Bank Mandiri ditentukan oleh kantor pusat yakni Jakarta setelah mendapatkan rekomendasi dari kantor cabang utama Makassar. Adapun sistem seleksi yang diterapkan Bank Mandiri Kupang ada 5 tahap yaitu penerimaan/ penyeleksian surat lamaran, wawancara seleksi, tes penerimaan, tes kesehatan, dan keputusan penerimaan. Berikut adalah hasil wawancara peneliti:

Penerimaan/ penyeleksian surat lamaran

Pada tahap ini, pihak bank akan memperhatikan kelengkapan berkas pelamar yang kemudian akan di proses ke tahap selanjutnya yaitu wawancara seleksi. Sebagaimana hasil wawancara dengan bagian Manajerial (HRD) Bank Mandiri Kupang sebagai berikut:

“Seleksi berkasnya itu ada daftar riwayat hidup (cv), pas foto ukuran 4x6, surat lamaran, SKCK, KTP, ijazah terakhir dan transkrip nilai, terkadang kalau kami sudah nyatakan lulus dan di telepon untuk datang wawancara, ada yang tidak bisa karena sudah terikat kontrak dengan Bank atau perusahaan lain, mungkin karena terlalu lama menunggu sehingga mendaftar di tempat lain. Jadi ketika kami ajukan kembali, ternyata sudah bekerja. Kendala kami biasa juga karena ada hal-hal dari pelamar yang menurut Bank tidak sesuai dan tidak layak untuk direkrut. Kemudian kami cari secepatnya sampai dapat.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa bank terlebih dulu memproses surat lamaran yang masuk dengan memperhatikan kelengkapan berkas para pelamar. Proses penyeleksian tidak selamanya berjalan mulus untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan bank seperti yang terjadi pada Bank Mandiri Kupang. Ada beberapa kendala yang menyebabkan hal tersebut. Namun dalam mengatasi hal itu, Bank membuka kembali lowongan dan mencari hingga menemukan karyawan yang tepat sesuai dengan yang diinginkan Bank.

Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Bank

Untuk mendapatkan karyawan yang betul-betul sesuai dengan yang diharapkan, Bank Mandiri Kupang menekankan kepada karakter, dan penampilan kepada para pelamar. Sebagaimana hasil wawancara dengan bagian Manajerial (HRD) Bank Mandiri Kupang sebagai berikut:

“Syarat yang harus dipenuhi calon pelamar untuk mengikuti rekrutmen dan seleksi itu tentunya berkas yang dimasukkan lengkap. Kemudian kalau syarat dalam posisi jabatan, misalnya teller itu harus jujur atau amanah, bertanggung jawab, dan mampu menghitung dengan cepat. Kalau misalnya CS itu membutuhkan kemampuan bicara karena dia seperti marketing, penampilan harus rapi, bersih, menarik, mampu berkomunikasi dengan baik, dan yang paling penting itu bisa bekerja sama dengan tim.”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat dilihat bahwa pemberian persyaratan dalam proses rekrutmen dan seleksi Bank Mandiri Kupang disesuaikan dengan posisi atau jabatan yang dibutuhkan. Penentuan syarat untuk menjadi karyawan tersebut tentunya sangat penting karena menjadi karyawan tidak mudah dan akan dihadapkan berbagai tekanan maka harus mempunyai prinsip yang kuat dan dapat dilihat dari bagaimana Bank

Mandiri Kupang memberikan persyaratan dengan memperhatikan kejujuran, komunikasi, penampilan dan kerja sama tim. Hal itu dapat membentuk seorang karyawan menjadi karyawan yang profesional.

Analisis Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa standar kecantikan dan kekuasaan disipliner berpengaruh terhadap proses rekrutmen pegawai perempuan di PT Bank Mandiri Cabang Kupang. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, mayoritas responden menilai bahwa Bank Mandiri menerapkan standar penampilan profesional yang tinggi, terutama bagi posisi yang berinteraksi langsung dengan nasabah seperti Customer Service, Teller, dan Marketing Officer. Penampilan yang rapi, bersih, komunikatif, serta kemampuan menjaga citra perusahaan menjadi bagian penting dalam proses seleksi calon pegawai perempuan. Selain kompetensi teknis, perusahaan juga mempertimbangkan aspek komunikasi, sikap profesional, dan kemampuan bekerja sama sebagai indikator utama dalam proses rekrutmen.

Temuan tersebut sejalan dengan perspektif politik tubuh Michel Foucault yang memandang tubuh bukan sekadar entitas biologis, melainkan ruang tempat beroperasinya relasi kuasa. Menurut Foucault, kekuasaan bekerja melalui mekanisme disiplin, normalisasi, dan pengawasan sehingga individu secara sukarela menyesuaikan perilaku serta penampilannya dengan standar yang ditetapkan institusi (Hardiyanta, 2023; Young, 2022). Dalam konteks Bank Mandiri, standar penampilan profesional bukan hanya menjadi aturan perusahaan, tetapi juga menjadi mekanisme pembentukan identitas korporasi yang mendorong pegawai perempuan untuk mendisiplinkan tubuhnya agar sesuai dengan citra organisasi.

Fenomena tersebut juga memperlihatkan praktik politik tubuh melalui normalisasi standar kecantikan di lingkungan kerja. Standar kecantikan yang berkembang dalam masyarakat tidak lagi dipahami sebagai preferensi estetika semata, tetapi telah menjadi modal sosial yang memengaruhi kesempatan memperoleh pekerjaan dan pengembangan karier. Kapitalisme dan budaya patriarki secara bersamaan membentuk standar kecantikan yang menjadikan tubuh perempuan sebagai objek produksi sekaligus konsumsi melalui industri kecantikan dan budaya penampilan (Swastini dkk., 2025; Zahid dkk., 2023). Akibatnya, perempuan yang memenuhi standar kecantikan tertentu cenderung memperoleh keuntungan sosial (*beauty privilege*), sedangkan perempuan yang tidak memenuhi standar tersebut berpotensi mengalami diskriminasi secara tidak langsung (Rosali dkk., 2026; Zhafirah & Damaiyanti, 2025).

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa mekanisme kekuasaan disipliner diterapkan melalui berbagai aturan organisasi, seperti standar berpakaian, etika pelayanan, komunikasi, kedisiplinan waktu, serta penampilan profesional. Kondisi ini sesuai dengan konsep panoptikon Michel Foucault yang menjelaskan bahwa individu akan mendisiplinkan dirinya sendiri karena merasa selalu berada dalam pengawasan institusi (Roswantoro, 2024). Dengan demikian, pengawasan tidak selalu dilakukan secara langsung, tetapi telah terinternalisasi dalam perilaku pegawai sehingga membentuk *docile bodies* atau tubuh yang patuh terhadap standar organisasi (Young, 2022).

Temuan penelitian ini mendukung penelitian Munafidsyah dkk. (2022) yang menyatakan bahwa lembaga perbankan memfasilitasi pegawai perempuan untuk menjaga penampilan profesional sebagai bagian dari citra perusahaan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Miatul dkk. (2022) yang menemukan bahwa proses rekrutmen di sektor perbankan masih mempertimbangkan aspek penampilan fisik selain kompetensi. Demikian pula penelitian Rahayu dan Listyani (2023) menunjukkan bahwa tubuh perempuan dalam industri jasa mengalami proses komodifikasi sebagai representasi identitas perusahaan. Namun demikian, penelitian ini menemukan bahwa pada Bank Mandiri Cabang Kupang aspek kompetensi, integritas, kemampuan komunikasi, dan kerja sama tim tetap menjadi pertimbangan utama sehingga penampilan fisik bukan menjadi satu-satunya dasar dalam pengambilan keputusan rekrutmen.

Dari perspektif manajemen sumber daya manusia, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa proses rekrutmen yang sistematis berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia organisasi. Rekrutmen dan seleksi yang dilakukan berdasarkan kebutuhan organisasi memungkinkan perusahaan memperoleh pegawai yang memiliki kompetensi teknis sekaligus kesesuaian dengan budaya organisasi (Bhattacharyya, 2023; Dessler, 2023; Salvadila & Yughi, 2025; Patricya & Samiyah, 2025). Kondisi tersebut mendukung peningkatan produktivitas organisasi karena sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan perusahaan (Tanjung & Mardhiyah, 2023; Baiti dkk., 2020).

Di sisi lain, hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan standar penampilan profesional perlu tetap memperhatikan prinsip kesetaraan gender agar tidak berkembang menjadi praktik diskriminatif terhadap perempuan. Rekrutmen yang inklusif memberikan kesempatan yang sama bagi perempuan untuk berkariir berdasarkan kompetensi, integritas, dan prestasi kerja, bukan semata-mata berdasarkan karakteristik fisik. Temuan ini mendukung penelitian Hannema (2022), Pratiwi dkk. (2024), serta Titin dan Selji (2025) yang menegaskan bahwa peningkatan keterwakilan perempuan dalam sektor perbankan merupakan bagian dari upaya mewujudkan organisasi yang lebih inklusif, memperkuat legitimasi institusi, serta mendukung agenda pembangunan berkelanjutan dan kesetaraan gender.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen pegawai perempuan di PT Bank Mandiri Cabang Kupang merupakan bentuk relasi kuasa yang berjalan melalui mekanisme disiplin organisasi. Standar penampilan profesional berfungsi sebagai instrumen pembentukan identitas korporasi sekaligus sebagai mekanisme pengawasan yang mendorong pegawai mendisiplinkan diri. Namun demikian, standar tersebut tetap diimbangi dengan penilaian terhadap kompetensi, kemampuan komunikasi, integritas, dan profesionalisme sehingga proses rekrutmen tidak hanya berorientasi pada aspek fisik, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan organisasi.

Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa standar kecantikan dan kekuasaan disipliner berpengaruh terhadap proses rekrutmen pegawai perempuan di PT Bank Mandiri KC Kupang. Temuan ini mengindikasikan bahwa penampilan fisik tidak hanya dipahami sebagai aspek estetika, tetapi juga menjadi bagian dari strategi perusahaan dalam membangun citra profesional dan meningkatkan kepercayaan nasabah. Dalam industri jasa seperti perbankan, penampilan yang rapi, bersih, sopan, serta sesuai dengan standar perusahaan dipandang sebagai bagian dari kualitas pelayanan yang harus dimiliki oleh pegawai, khususnya pada posisi yang berinteraksi langsung dengan nasabah.

Implikasi tersebut sejalan dengan konsep *aesthetic labour*, yaitu pemanfaatan penampilan, cara berpakaian, dan perilaku karyawan sebagai bagian dari nilai ekonomi perusahaan. Dalam perspektif Michel Foucault, tubuh perempuan menjadi arena berlangsungnya relasi kuasa melalui mekanisme disiplin yang membentuk individu agar sesuai dengan norma organisasi. Standar penampilan yang diterapkan perusahaan merupakan bentuk pendisiplinan yang menghasilkan *docile bodies*, yaitu individu yang secara sadar menyesuaikan perilaku, cara berpakaian, dan penampilannya dengan aturan institusi. Dengan demikian, tubuh pegawai perempuan tidak hanya berfungsi sebagai identitas personal, tetapi juga menjadi representasi citra korporasi.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kekuasaan disipliner bekerja melalui berbagai mekanisme organisasi, seperti aturan berpakaian, etika pelayanan, pengawasan kinerja, dan penilaian profesionalisme. Mekanisme tersebut mendorong pegawai perempuan untuk melakukan pengawasan terhadap dirinya sendiri (*self-discipline*) agar tetap memenuhi standar perusahaan. Temuan ini memperkuat pandangan Foucault bahwa kekuasaan modern tidak lagi bekerja melalui paksaan fisik, tetapi melalui proses normalisasi yang membuat individu secara sukarela mematuhi aturan yang berlaku.

Di sisi lain, penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan standar kecantikan memiliki implikasi ganda. Standar tersebut mampu mendukung profesionalisme, meningkatkan kualitas pelayanan, dan memperkuat citra perusahaan di mata nasabah. Namun, apabila diterapkan secara berlebihan dan lebih menekankan aspek fisik dibandingkan kompetensi, standar tersebut berpotensi menimbulkan tekanan psikologis, diskriminasi terselubung, serta memperkuat komodifikasi tubuh perempuan dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, proses rekrutmen perlu tetap berorientasi pada prinsip meritokrasi, dengan menempatkan kompetensi, integritas, kemampuan komunikasi, dan profesionalisme sebagai indikator utama dalam seleksi calon pegawai. Secara teoritis, penelitian ini memperkuat relevansi teori kekuasaan disipliner Michel Foucault dalam menjelaskan praktik rekrutmen di sektor perbankan. Sementara itu, secara praktis penelitian ini memberikan masukan bagi Bank Mandiri agar mampu menyeimbangkan kebutuhan perusahaan terhadap citra pelayanan dengan penerapan sistem rekrutmen yang lebih adil, objektif, dan inklusif. Kebijakan mengenai penampilan sebaiknya tetap mempertimbangkan prinsip kesetaraan kesempatan kerja sehingga perempuan dinilai berdasarkan kompetensi dan kinerja, bukan semata-mata berdasarkan standar kecantikan fisik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh standar kecantikan dan kekuasaan disipliner terhadap proses rekrutmen pegawai perempuan di Bank Mandiri Kota Kupang, dapat disimpulkan bahwa Bank Mandiri menerapkan standar kecantikan sebagai bagian dari profesionalisme pegawai, terutama bagi pegawai perempuan yang berinteraksi langsung dengan nasabah. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 36 responden, sebanyak 17 responden (47,2%) menilai bahwa standar kecantikan yang diterapkan berada pada kategori sedang, sedangkan 19 responden (52,8%) menilai bahwa standar kecantikan yang diterapkan berada pada kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penampilan fisik yang rapi, menarik, dan sesuai dengan standar perusahaan masih dipandang sebagai bagian penting dalam membangun citra profesional Bank Mandiri.

Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa kekuasaan disipliner diterapkan melalui berbagai mekanisme pengaturan penampilan, perilaku, kepatuhan terhadap standar operasional, serta budaya kerja perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian, sebanyak 12 responden (33,3%) menilai bahwa tingkat kekuasaan disipliner berada pada kategori sedang, sedangkan 24 responden (66,7%) menilai bahwa kekuasaan disipliner berada pada kategori tinggi. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa Bank Mandiri menerapkan sistem disiplin yang membentuk perilaku dan profesionalisme pegawai perempuan sesuai dengan standar organisasi. Hasil ini sejalan dengan teori kekuasaan disipliner Michel Foucault yang menjelaskan bahwa institusi modern membentuk individu melalui mekanisme pengawasan, normalisasi, dan disiplin sehingga individu secara sadar menyesuaikan diri dengan aturan yang berlaku.

Hasil penelitian pada variabel proses rekrutmen menunjukkan bahwa Bank Mandiri menerapkan proses seleksi yang ketat terhadap calon pegawai perempuan. Dari 36 responden, sebanyak 13 responden (36,1%) menilai bahwa proses rekrutmen berada pada kategori cukup ketat, sedangkan 23 responden (63,9%) menilai bahwa proses rekrutmen berada pada kategori sangat ketat. Hal ini menunjukkan bahwa selain mempertimbangkan kompetensi dan kemampuan calon pegawai, perusahaan juga memperhatikan penampilan profesional sebagai salah satu unsur yang mendukung kualitas pelayanan dan citra perusahaan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis alternatif (H_1) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa standar kecantikan dan kekuasaan disipliner berpengaruh terhadap proses rekrutmen pegawai perempuan di Bank Mandiri Kota Kupang. Temuan ini memperlihatkan bahwa praktik rekrutmen di Bank Mandiri tidak hanya didasarkan pada kompetensi calon pegawai, tetapi juga dipengaruhi oleh mekanisme pendisiplinan tubuh dan standar penampilan yang dibentuk oleh organisasi sebagai bagian dari upaya membangun profesionalisme dan mempertahankan citra perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, peneliti merekomendasikan agar Bank Mandiri tetap mempertahankan standar profesionalisme dalam proses rekrutmen, namun pelaksanaannya perlu lebih menitikberatkan pada aspek kompetensi, integritas, kemampuan komunikasi, dan kualitas pelayanan dibandingkan pada penilaian terhadap karakteristik fisik yang bersifat subjektif. Penerapan standar penampilan hendaknya diposisikan sebagai bagian dari etika profesi dan identitas perusahaan, bukan sebagai faktor dominan dalam menentukan kelayakan seseorang untuk diterima bekerja. Selain itu, penelitian ini merekomendasikan agar perusahaan terus memperkuat prinsip kesetaraan kesempatan kerja (equal employment opportunity) sehingga setiap calon pegawai memperoleh peluang yang sama berdasarkan kemampuan dan kinerja. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan kajian mengenai politik tubuh dengan melibatkan lebih banyak lembaga perbankan atau sektor jasa lainnya serta menggunakan pendekatan kualitatif agar pengalaman dan perspektif pegawai perempuan mengenai standar kecantikan dan praktik kekuasaan disipliner dapat dipahami secara lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Arlin, A., & Kamaruddin, S. A. (2023). Sosiologi kritis teori sosiologi Michel Foucault. *Kaganga: Jurnal Pendidikan Sejarah dan Riset Sosial Humaniora*, 6(1), 1-8.
- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas kerja karyawan ditinjau dari motivasi, disiplin kerja dan lingkungan pada PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(1).
- Bhattacharyya, D. K. (2023). *Recruitment and selection: A framework for human resource management*. Oxford University Press.

- Dewi, K. (2022). Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan. *Jurnal Preferensi Hukum*, 3(2).
- Hardiyanta, S. P. (2023). Michel Foucault: Disiplin tubuh bengkel individu modern. LKIS.
- Imanuel, A. A., & Riduwan, A. (2023). Strategi manajemen kerajaan Vietnam: Ulasan dari perspektif Foucault. Scopindo Media Pustaka.
- Miatul, Wijayanti, & Rahmawati. (2022). Stereotip kecantikan karyawan perempuan perbankan Cabang Selong Kabupaten Lombok Timur. *Prosiding Seminar Nasional Sosiologi*. Universitas Mataram.
- Patricya, M., & Samiyah. (2025). Proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STITDAR).
- Rahayu, A., & Listyani, R. (2023). Komodifikasi tubuh perempuan pegawai bank (Studi pada Bank BTN Kantor Cabang Gresik). *Jurnal Sosiologi*. Universitas Negeri Surabaya.
- Rosali, A., Syabira, A., & Arinia, I. (2026). Beauty privilege sebagai mekanisme ketidakadilan sosial: Tinjauan standar kecantikan dan gender pada perempuan. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Salvadila, & Yughi. (2025). Pengaruh motivasi dan punishment terhadap peningkatan kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Selong Lombok Timur. *Jurnal Perbankan Syariah*. Universitas Islam Negeri Mataram.
- Siregar, M. (2021). Kritik terhadap teori kekuasaan-pengetahuan Foucault. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*.
- Sugiyono. (2021). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Susilo, & Kodir. (2023). Politik tubuh perempuan: Bumi, kuasa, dan perlawanan. *Politik: Jurnal Ilmu Politik*, 1(2), 51-70.
- Swastini, Erviantono, & Noak. (2025). Politik tubuh perempuan antara kontrol sosial dan resistensi. *Review*, 2(3).
- Tanjung, A., & Mardhiyah, A. (2023). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas karyawan Bank Syariah Indonesia (Studi pada Bank Syariah Indonesia Kecamatan Kabanjahe). Universitas Sumatera Utara.
- Zahid, A., Ayu, N. A. K., & Ikayanti, R. L. (2023). Kapitalisme tubuh perempuan: Sebuah pendisiplinan atau industrialisasi. *RESIPROKAL: Jurnal Riset Sosiologi Progresif Aktual*, 5(1), 115-131.
- Zhafirah, H., & Damaiyanti, V. P. (2025). Harga yang harus dibayar: Fenomena beauty penalty pada mahasiswa Kota Banjarmasin. *Huma: Jurnal Sosiologi*, 4(3), 238-248.