

**ANALISIS KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP KINERJA
KARYAWATI BANK (STUDI PADA BANK SYARIAH KOTA PALOPO)**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama
Islam Negeri Palopo*



IAIN PALOPO
PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2020

**ANALISIS KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP KINERJA
KARYAWATI BANK (STUDI PADA BANK SYARIAH KOTA PALOPO)**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama
Islam Negeri Palopo*



**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2020**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Faisal Tanjung
NIM : 16 0402 0193
Program studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

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

Demikian pernyataan ini dibuat sebagaimana mestinya. Bilamana dikemudian hari ternyata pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palopo, 17 September 2020

Yang membuat pernyataan

Faisal Tanjung
NIM. 16 0402 0193

IAIN PALOPO

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

لُحْمَدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَالصَّلَاةِ وَالسَّلَامِ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ نَبِيِّنَا مُحَمَّدًا وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ

Puji syukur kehadiran Allah swt. atas segala limpahkan rahmat, taufiq, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini meskipun dalam bentuk yang sederhana, guna melengkapi persyaratan dalam rangka menyelesaikan studi di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Shalawat dan salam senantiasa dicurahkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW beserta keluarganya dan para sahabatnya.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak menerima masukan, bantuan, bimbingan, petunjuk-petunjuk, dan dorongan dari berbagai pihak yang kesemuanya ini sangat membantu penulis dalam rangka menyusun skripsi ini sehingga dapat menyelesaikan dengan baik. Terkhusus untuk orang tua tercinta, Ayahanda Aziz serta ibu Hj. Kase yang telah melahirkan dan membesarkan penulis. Semoga Allah memberikan pahala yang berlipat ganda dan melimpahkan rahmat dan kasih sayangnya kepada mereka.

Dan taklupa pula penulis mengucapkan banyak terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Dr. Abdul Pirol, M.Ag., Rektor IAIN Palopo, Dr. H. Muammar Arafat, SH., M.H., Wakil Rektor I, Dr. Ahmad Syarif Iskandar, M.M., Wakil Rektor II, dan Dr. Muhaemin, M.A., Wakil Rektor III yang telah memberikan pelajaran pembinaan, kepada penulis dalam menyusun dan menimba ilmu pengetahuan

2. Dr. Hj. Ramlah Makulasse, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Kelembagaan, Muh. Ruslan Abdullah, S.El., M.A., Wakil Dekan II Bidang Administrasi dan Keuangan, Tadjuddin, S.E., M.Si., Ak., C.A Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan, Dr. Takdir, S.H., M.H.

3. Hendra Safri, SE., MM selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah dan beserta para dosen, asisten dosen prodi Perbankan Syariah yang selama ini banyak memberikan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Perbankan Syariah.

4. Kepala Perpustakaan IAIN Palopo, H. Madehang, S. Ag., M.Pd., beserta staf yang telah menyediakan buku-buku/literatur untuk keperluan studi kepustakaan dalam penyusunan skripsi ini.

5. Dr.Ahmad Syarief Iskandar,SE.,M.M. selaku pembimbing I dan Dr. Muh Ruslan Abdullah, SE.,M.A selaku pembimbing II yang senantiasa memberikan bimbingan dan semangat kepada penulis selama melaksanakan perkuliahan di IAIN Palopo dan khususnya pada saat penyusunan skripsi ini.

6. Teman-teman Perbankan Syariah, terkhusus teman-teman Perbankan Syariah B angkatan 2016, yang telah banyak membantu saat bekerja sama selama penulis menuntut ilmu di IAIN Palopo mulai tahun 2016 sampai sekarang.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran dari berbagai pihak yang sifatnya membangun sangat diharapkan. Penyusun berdoa kepada Allah swt. semoga segala bantuan yang telah diberikan bernilai ibadah di sisi-Nya. Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi Agama, Bangsa dan Negara, Aamiin.

Palopo, 18 September 2020

Penulis



IAIN PALOPO

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN 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	Ža	Ž	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
ه	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>dammah</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
اَيّ	<i>fathah dan yā'</i>	ai	a dan i
اَوّ	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*
هُوَ لَ : *hau-la*

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... يَ	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>yā'</i>	ā	a dan garis di atas
يِ	<i>kasrah</i> dan <i>yā'</i>	ī	i dan garis di atas
وُ	<i>dammah</i> dan <i>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].

IAIN PALOPO

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	: <i>rabbānā</i>
نَجَّيْنَا	: <i>najjainā</i>
الْحَقِّ	: <i>al-haqq</i>
نُعِمْ	: <i>nu'ima</i>
عُدُّوْ	: <i>'aduwwun</i>

Jika huruf *ber-tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ِ), maka ia transliterasi 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:

السَّمْسُ	: <i>al-syamsu</i> (bukan <i>asy-syamsu</i>)
الزَّلْزَلَةُ	: <i>al-zalzalah</i> (bukan <i>az-zalzalah</i>)
الْفَلْسَفَةُ	: <i>al-falsafah</i>
الْبِلَادُ	: <i>al-bilādu</i>

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	: <i>ta'murūna</i>
النُّوعُ	
شَيْءٌ	
أَمْرٌ	

: *al-nau'*

: *syai'un*

: *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'īn al-Nawāwī

Risālah fī Ri'āyah al-Maslahah

9. Lafz al-Jalālah

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

Contoh:

دِينُ اللَّهِ بِاللَّهِ
dīnullāh *billāh*

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

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *hum fī rahmatillāh*

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

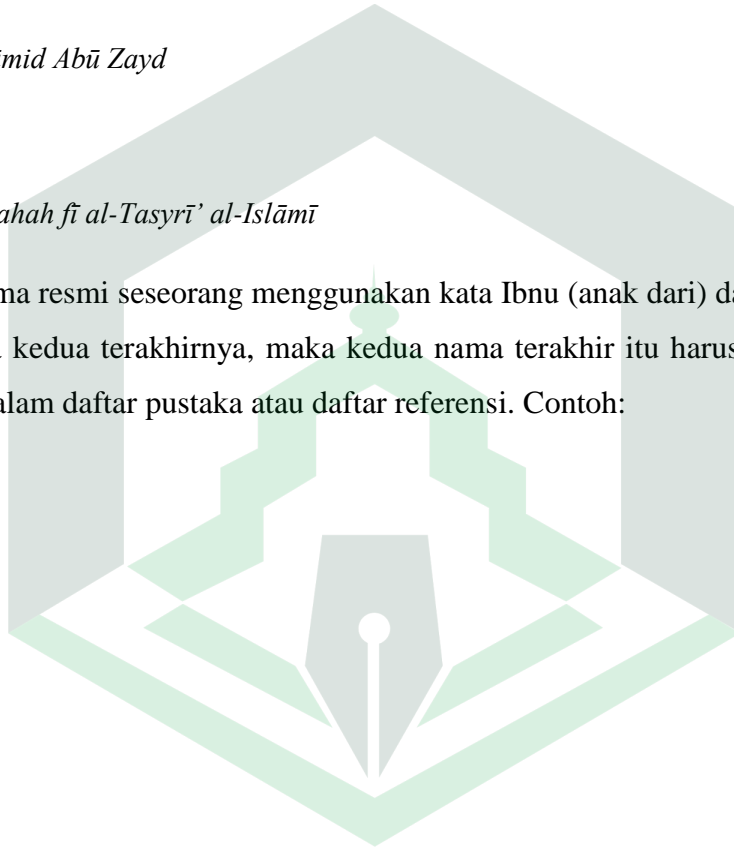
Nasīr al-Dīn al-Tūsī

Nasr Hāmid Abū Zayd

Al-Tūfī

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:



IAIN PALOPO

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

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

SWT.	= Subhanahu Wa Ta'ala
SAW.	= Sallallahu 'Alaihi Wasallam
AS	= 'Alaihi Al-Salam
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l	= 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
MI	= Madrasah Ibtidaiyah
MTS	= Madrasah Tsanawiyah



IAIN PALOPO

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	
HALAMAN PENGESAHAN	
PRAKATA	
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	
DAFTAR ISI	
DAFTAR AYAT	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR LAMPIRAN	
ABSTRAK	
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	
B. Batasan Masalah	
C. Rumusan Masalah.....	
D. Tujuan Penelitian	
E. Manfaat Penelitian	
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Penelitian terdahulu yang relevan.....	
B. Deskripsi Teori	
1. Konsep Perempuan Menurut Islam.....	
2. Konflik.....	
3. Faktor- Faktor Penyebab Konflik.....	
4. Indikator- Indikator Konflik.....	
5. Peran Ganda	
6. Kinerja	
C. Kerangka Fikir.....	
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	
B. Lokasi Penelitian.....	
C. Subjek Penelitian.....	
D. Sumber Data.....	
E. Teknik Pengumpulan Data	
F. Teknik Pengolahan Data	
G. Teknik Analisis Data.....	
H. Definisi Istilah.....	

BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Data.....

B. Pembahasan.....

BAB V PENUTUP.....

A. Kesimpulan.....

B. Saran.....

DAFTAR PUSTAKA



IAIN PALOPO

DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan Ayat 1 QS An- Nisa 32.....

Kutipan Ayat 2 Qs AL- Ahqaf /46 :19.....



IAIN PALOPO

DAFTAR TABEL



IAIN PALOPO

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian.....	
Lampiran 2 Surat Keterangan Wawancara.....	
Lampiran 3 Pedoman Wawancara.....	
Lampiran 4 Hasil Wawancara.....	
Lampiran 5 Nota Dinas Pembimbing.....	
Lampiran 6 Halaman Persetujuan Pembimbing.....	



IAIN PALOPO

ABSTRAK

Faisal Tanjung, 2020. “*Analisis Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan Bank (Studi pada Bank Syariah Kota Palopo)*”.Skripsi Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo di bimbing Oleh Ahmad Syarief Iskandar dan Ruslan Abdullah

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan bank yang berada di kota palopo.

Penelitian ini termaksud ke dalam penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Sampel penelitian adalah seluruh karyawan Bank Syariah yang sudah berkeluarga di kota palopo yang sudah menikah sebanyak 11 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah teknik reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan penyajian data..

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat konflik yang di alami oleh setiap karyawan pada saat berperan ganda. Dalam hal ini di tunjukan pada saat karyawan itu mempunyai anak karena bertambahnya beban atau tanggung jawab seorang ibu di mana di sisi lain sebagai ibu rumah tangga dan di tambah lagi menjadi seorang wanita karir, tetapi karyawan-karyawan yang berpera ganda itu bisa mengatur dengan baik dengan pekerjaan jadi tidak jadi masalah dalam hal itu karena pada dasarnya jika karyawan yang tidak sempat hadir jika anaknya sakit atau ada kegiatan lain yang wajib dia hadir maka dalam bekerja di dalam bank akan di gantikan dengan karyawan yang lain yang mempunyai skill yang sama untuk sementara jadi tidak ada penumpukan dalam pekerjaan tersebut sehingga bisa selesai pada saat hari itu juga.

IAIN PALOPO

Kata kunci : Peran Ganda , Konflik , Kinerja

BAB I

PENDAHULUAN

A.Latar Belakang Masalah

Pembahasan feminisme dan gender akhir-akhir ini sangat marak. Feminisme merupakan faham yang memperjuangkan emansipasi perempuan. Perempuan selama ini dianggap mendapatkan perlakuan diskriminatif dari kaum laki-laki. Misalnya, perempuan hanya diberi kesempatan melakukan peran domestik, sedangkan peran publik sangat dibatasi. Bahkan tanggung jawab rumah tangga yang berupa mengurus, dan mendidik anak, harus tunduk sepenuhnya terhadap perintah suami, selama suami tidak memerintahkan berbuat maksiat.

Tujuan akhir kelompok feminisme¹ adalah mempersamakan hak antara pria & perempuan, serta membebaskan belenggu penguasaan pria atas wanita. Perubahan zaman yang cepat dan dahsyat dampak kemajuan ilmu pengetahuan & teknologi berdampak dalam perubahan budaya. Relasi laki-laki & perempuan berubah lantaran tuntutan zaman & budaya. Gender adalah perilaku yg tidak sinkron (behavioral difference) antara laki-laki dan perempuan yang terkonstruksi secara sosial (socially constructed), yakni perbedaan yang bukan kodrat atau ciptaan Tuhan, melainkan diciptakan oleh kaum laki-laki dan perempuan melalui proses sosial dan budaya yang panjang.²

Sumbangan perempuan pada pembangunan ekonomi terlihat berdasarkan kecenderungan partisipasi perempuan dalam angkatan kerja. Partisipasi perempuan menyangkut peran tradisi dan transisi. Peran tradisi atau domestic mencakup peran wanita menjadi istri dan pengolah rumah tangga sedangkan peran transisi perempuan sebagai tenaga kerja turut aktif dalam

¹Mansur Faqih, *Posisi Kaum Perempuan dalam Islam: Tinjauan dari Analisis Gender, dalam Membincang Feminisme* (Surabaya: R isalah Gusti, 1996), 39-41.

²Mansur Faqih, *Posisi Kaum Perempuan dalam Islam*. 46.

aktivitas ekonomis (mencari nafkah) di berbagai kegiatan yang sesuai dengan keterampilan dan pendidikan yang dimiliki serta lapangan pekerjaan yang tersedia.

Namun menjalani dua peran sekaligus seorang pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga, tidaklah gampang. Karyawan perempuan yang sudah menikah dan memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat dari pada perempuan single. Peran ganda pun dialami oleh perempuan tersebut karena selain berperan di dalam keluarga, perempuan tersebut juga berperan di dalam pekerjaannya. Konflik pekerjaan dan keluarga menjelaskan karyawan yang tidak dapat atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan pekerjaan dapat menimbulkan konflik keluarga dan konflik pekerjaan atau sering di sebut sebagai konflik peran ganda (work conflict family) perempuan antara keluarga dan pekerjaan. Di satu sisi perempuan di tuntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus rumah dan membina keluarga secara baik, namun di sisi lain, sebagai seorang karyawan yang baik mereka di tuntut pula untuk bekerja sesuai dengan standar perusahaan dengan menunjukkan performan kerja yang baik. Perempuan untuk peran tersebut terbagi dengan perannya sebagai ibu rumah tangga sehingga terkadang dapat mengganggu dan konsentrasi di dalam pekerjaannya.³

Seringkali timbul beberapa konflik ketika perempuan yang berperan menghadapi kendala dalam rumah tangganya dan hal ini akan berimbas kepada kinerja yang di hasilkannya. Berkaitan dengan hal tersebut, kecerdasan emosional menjadi sangat penting dimiliki pekerja perempuan agar dapat berjalan dengan baik dan bersikap dengan professional. Sehingga, di harapkan tidak

³ Dinnul Alfian Akbar , “Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita Dan Stress Kerja, ” *Kajian Gender dan Anak* vol 12 , No. 01 (1 Juni , 2017) : 33 – 34, <https://jurnal.radenfatah.Ac.id/index.php/annisa>

mencampur adukan perkara keluarga maupun masalah pekerjaan yang mungkin berimbas pada kinerja yang di hasilkan ⁴

Permasalahan peran ganda merupakan konflik yang muncul ketika melakukan lebih dari satu peran sekaligus secara bersamaan dan secara tidak langsung memberikan akibat yang negatif baik bagi perempuan itu sendiri maupun bagi lingkungan keluarganya . Perempuan dengan dua peran di tuntut untuk sukses dalam menjalankan masing – masing peran yang bertentangan. Di rumah perempuan bekerja di tuntut untuk berperan subordinat (memiliki kedudukan di bawah suami) dalam menunjang kebutuhan keluarga dengan mengurus suami dan anak. Di tempat kerja perempuan yang berperan ganda tersebut di tuntut untuk bersikap mandiri dan dominan.⁵

Di sisi lain perempuan juga di tuntut untuk dapat memberikan untuk kerja yang (performance) yang maksimal dan disiplin waktu, sehingga pekerjaan –dapat terselesaikan dengan baik. Peran ganda dalam kehidupan sehari-harinya memiliki kecendrungan yang dapat mengganggu kegiatan kerja dan konsentrasi di dalam melakukan pekerjaanya. Pegawai yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu urusan keluarga dan pekerjaan dapat menimbulkan konflik peran .

Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja sedangkan Tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang di butuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga. Peran ganda inilah membentuk konflik yang akan membentuk terjadinya stress di tempat kerja, meskipun ada faktor lain yang mempengaruhi. Konflik tersebut

⁴ Daine Taufariska, “ Pengaruh Konflik Peran Ganda ,Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawati pada PT.Bank “X” cabang jember, ” (2015) : 1 , <http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/64406>.

⁵ Defi Indriani and Inhastuti Sugiasih, ” Dukungan Sosial dan Konflik peran ganda Terhadap Sekejahteraan Psikologis Karyawati PT.SC Enterprises Semarang, ” vol 11, No.1(2016) : 48 , <http://jurnal.unissuala.ac.id/index.php/proyeksi/> DOI : <http://dx.doi.org/10.30659/p.11.1.46-54>

berpengaruh terhadap kondisi keluarga yang kurang harmonis. Selain itu, keadaan yang kurang harmonis di keluarga ini juga berasal dari ketidak mampuan dalam pemenuhan peran sebagai pasangan suami istri dan peran sebagai orang tua akibat terlalu sibuk dan lelah dalam pekerjaannya. Begitu pula sebaliknya kurang harmonisnya keluarga juga dapat mempengaruhi kinerja di tempat kerja.⁶

Dengan demikian berdasarkan uraian dan permasalahan di atas yang berkaitan peran ganda dalam hal ini penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai *“Analisis konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawati Bank (Studi pada Bank Syariah Kota Palopo)”*.

B. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana konflik peran ganda karyawan yang bekerja di Bank Syariah kota Palopo ?
- b. Bagaimana kinerja karyawan yang berperan ganda yang bekerja di Bank Syariah dikota Palopo ?
- c. Bagaimana Bank Syariah kota Palopo mengatasi masalah kinerja yang di hadapi oleh karyawan yang berperan ganda?

C. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui konflik peran ganda yang di alami karyawan di Bank Syariah Kota Palopo
- b. Untuk mengetahui kinerja karyawan yang berperan ganda di Bank Syariah Kota Palopo

⁶ Richardus Chandra Wirakristama, “Analisis Pengaruh konflik Peran Ganda (work family conflict) Terhadap kinerja Karyawan Wanita pada PT. Nyonya Meneer Semarang dengan Stress Sebagai Variabel Intervening,” (12 desember 2011) :22-23 <https://www.researchgate.net/publication/279504011> .

- c. Untuk mengetahui cara cara menyelesaikan masalah dalam peran ganda yang dilakukan oleh karyawan di Bank Syariah Kota Palopo

D. Manfaat Penelitian

a. Teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat menambah khazanah pengetahuan khususnya dalam bidang analisis peran ganda dalam kinerja karyawan. Penelitian ini juga dapat di harapkan dapat memberikan kontribusi terhadap kepada pihak akademis maupun fakultas ekonomi dan bisnis islam mengenai analisis konflik peran ganda karyawan bank yang bekerja di Bank syariah Kota Palopo

b. Praktis

1) Bagi Penulis

Menambah serta memperluas wawasan dan pengetahuan penulis dalam hal analisis konflik peran ganda karyawan Bank yang bekerja di Bank Syariah Kota Palopo dan kinerja karyawan sebagai variabel intervening, sehingga dapat bahan referensi ilmu pengetahuan yang khususnya berorientasi pada sumber daya manusia

2) Instansi yang terkait

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan saran bagi Perbankan Syariah khususnya Bank di Kota Palopo dalam peran ganda karyawan yang sudah berkeluarga.

IAIN PALOPO

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam pembuatan proposal skripsi ini akan disajikan dalam sistematika yang terdiri dari 5 (lima) bab, yaitu :

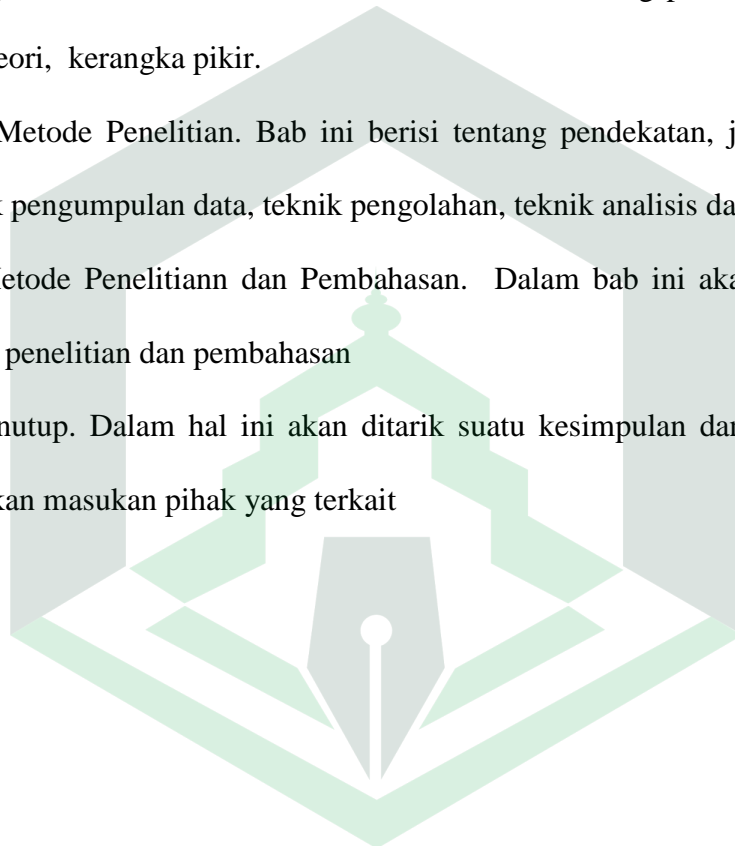
BAB I Pendahuluan. Bab ini berisi mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II Kajian Teori. Dalam bab ini akan di uraikan tentang penelitian terdahulu yang relevan, deskripsi teori, kerangka pikir.

BAB III Metode Penelitian. Bab ini berisi tentang pendekatan, jenis, lokasi, subjek, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan, teknik analisis data.

BAB IV Metode Penelitiann dan Pembahasan. Dalam bab ini akan diuraikan tentang deskripsi hasil data penelitian dan pembahasan

BAB V Penutup. Dalam hal ini akan ditarik suatu kesimpulan dan menyajikan saran-saran untuk di jadikan masukan pihak yang terkait



IAIN PALOPO

BAB II

KAJIAN TEORI

1. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Dalam tinjauan penelitian terdahulu ada beberapa penelitian yang meneliti masalah peran ganda hasil penelitian sejenis yang telah di laksanakan dan di jadikan sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini antara lain adalah :

Penelitian pertama yang di lakukan oleh **burhanuddin, dkk** (2018) yang berjudul **“*pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja melalui stress kerja*”**. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja melalui stres kerja karyawan pada PT. Bank Mega tbk Makkasar. Pengumpulan data menggunakan data primer yang di peroleh dari kuesiner dengan menggunakan teknik *purposive sampling* atau *judgemental sampling*. Populasinya adalah karyawan PT. Bank Mega Tbk. Makkasar yang berjumlah 87 karyawan, kriteria penarikan sampel merupakan hanya karyawan yang telah menikah & memiliki anak yang dapat dipakai sebagai sampel sehingga diperoleh jumlah sampel sebesar 49 orang karyawan. Teknik analisis datanya menggunakan SEM PLS. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial permasalahan peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja, stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja, stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, permasalahan peran ganda berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui stress kerja karyawan.

⁷persamaan penelitian dengan peneliti yaitu dalam pengumpulan data menggunakan an data primer & penarikan subjek atau sampel adalah hanya karyawan yang telah menikah sedangkan

⁷ Yanuar Devi Wahyuningrum, "Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work-Family Conflict) Terhadap Kinerja Pegawai Wanita dengan Stress Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada PDAM Kabupaten Ngawi," (2018), 22-23, <http://eprintis.iain-surakarta.ac.id>

perbedaan pada pengumpulan data yang menggunakan kuesioner dengan menggunakan teknik purposive sampling dan judgmental sampling.

Selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh **Khairunnisa Siregar** (2017) yang melakukan penelitian dengan judul *“Pengaruh kualitas, konflik Peran Ganda, kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Bni Cabang Medan”*, penelitian ini mempunyai tujuan untuk menganalisis pengaruh dari variabel kualitas, permasalahan peran ganda, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Bni Cabang Medan secara parsial ataupun simultan. Penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang berupaya untuk mengkaji dan menjelaskan bagaimana suatu variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder dilaksanakan dengan studi kepustakaan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan wanita yang bekerja pada kantor cabang Medan yang telah bekerja dari dua tahun, karyawan wanita yang telah menikah, karyawan wanita yang telah memiliki anak yang berjumlah 56 orang. Sedangkan sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian berdasarkan uji-f diperoleh hasil Fhitung sebesar 14,193 dengan tingkat signifikan $=0.000$, lebih besar dari nilai Ftabel yakni 2,78, dengan tingkat kesalahan $\alpha=5\%$ atau dengan kata lain Fhitung $>F_{tabel}$ ($14,193 > 0,418$, hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kualitas, permasalahan peran ganda, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 41.8%.⁸ Persamaan penelitian dengan peneliti yaitu membahas tentang konflik peran ganda dan populasi / subjek yaitu karyawan wanita yang bekerja yang telah menikah sedangkan perbedaan terletak pendekatan yang digunakan dimana peneliti menggunakan pendekatan kualitatif

⁸ Khairunnisa Siregar, "Pengaruh Profesionalisme, Konflik Peran Ganda, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bni Cabang Medan," *skripsi* (Universitas Sumatera Utara) Medan, (2017), 90.

sedangkan penelitian ini menggunakan kuantitatif dimana yang menjelaskan bagaimana suatu variabel independen.

Berbeda dengan penelitian yang di lakukan oleh **Hanifa Wardhani** dengan judul skripsi (2016) :”*Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dengan Fear Of Succes Pada Wanita yang Bekerja di PT. Bank Rakyat In donesia(Persero),tbk Medan*”. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji dan mendapatkan data secara empiris mengenai hubungan hubungan konflik peran ganda dengan fear of success pada wanita yang bekerja. Sejalan dengan landasan teori, maka diajukan hipotesis yang berbunyi ada hubungan positif antara konflik peran ganda dengan fear of success pada wanita yang bekerja. Dimana semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin tinggi juga fear os success. Sebaliknya, semakin rendah konflik peran ganda maka semakin rendah pula fear of success. Penelitian ini melibatkan 58 karyawan wanita pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero), tbk, kanwil sebagai subjek penelitian. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik total sampling. Penelitian ini menggunakan instrumwn skalah likert untuk skala konflik peran ganda dan skala fear of success. Berdasarkan analisis data, diperoleh hasil masih ada interaksi positif antara konflik peran ganda dengan fear of success. Hasil ini dimana $r_{xy}=0,833;p=0.000,0.05$. Penelitian dengan nilai sebanyak 0.694. Dapat diartikan bahwa variabel konflik peran ganda mempengaruhi fear of success sebesar 69,4%. Dari output perhitungan mean hipotetik dan mean empiric diperoleh permasalahan peran ganda menggunakan fear of success berada dalam kategori tinggi.⁹Persamaan penelitian dengan peneliti yaitu membahas tentang konflik peran ganda sedangkan perbedaan terletak pada penelitian yang di gunakan dimana peneliti menggunakan

⁹Hanifa Wardhani , “Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dengan Fear Of success pada Wanita yang bekerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (persero),TBK Kanwil medan , (2016), <http://hdl.handle.net/123456789/1045>

kualitatif sedangkan pada penelitian ini menggunakan kuantitatif, dan pengambilan sampel yang di lakukan dimana pada penelitian ini menggunakan teknik total sampling.

2. Deskripsi Teori

a. Konsep Perempuan Menurut Islam

Secara umum surat An-Nisaa' ayat 32 menunjukkan hak-hak perempuan:

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا أَكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا أَكْتَسَبْنَ وَسَأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا ﴿٣٢﴾

Terjemahnya,-

Dan janganlah engkau iri hati terhadap apa yg dikaruniakan Allah kepada sebagian kamu lebih banyak berdasarkan sebagian yg lain. (Lantaran) bagi orang pria ada bagian dari dalam apa yang mereka usahakan, & bagi para perempuan (pun) terdapat bagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah pada Allah sebagian berdasarkan karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.

Dalam penjelasan tafsir AL-Maraghi di jelaskan Allah sudah membebani kaum laki-laki & perempuan dengan berbagai pekerjaan. Kaum pria mengerjakan khusus-perkara buat mereka & mereka memperoleh bagian spesifik pula berdasarkan pekerjaan itu tanpa disertai kaum wanita dan kaum wanita mengerjakan berbagai spesifik menurut pekerjaan itu tanpa disertai oleh kaum pria. Masing-masing mereka tidak boleh iri terhadap apa yang telah dikhususkan bagi yang lainnya.¹⁰

b. Konflik

Menurut kamus bahasa Indonesia konflik di artikan sebagai perpecahan, perselisihan, atau pertentangan. Secara sosiologis konflik di artikan sebagai suatu proses sosial antara dua

¹⁰ Ahmad Mustafa Al-Maraghi, *Terjemahan Tafsir Al-Maraghi*, 5 (Semarang: Toha Putra, 1992), 35

orang atau lebih (atau juga kelompok) yang berusaha menyingkirkan pihak lain menggunakan cara menghancurkan atau membuatnya tidak berdaya.¹¹ Konflik juga merupakan adanya ketidakcocokan dan ketidaksepahaman dari dua pihak yang berbeda dalam satu organisasi yang sama.¹²

Permasalahan peran ganda adalah sebuah permasalahan yang muncul karena tekanan-tekanan yang bersumber dari pekerjaan dan keluarga. Dan jika tuntutan untuk bertanggung jawab pada salah satu peran baik dari keluarga maupun dari pekerjaan bertentangan, yakni keterlibatan pada pekerjaan yang sulit yang terlibat pada keluarga atau sebaliknya.¹³

Konflik yang dialami perempuan yang sudah menikah juga di hadapkan pada peran domestik menjadi istri dan ibu dalam rumah tangga. Hal ini tentunya sebagai tantangan tersendiri, karena jika tidak bisa dikelola dengan baik, sanggup mempengaruhi kinerja atau bahkan keutuhan keluarga.

Secara umum resiko yang akan di hadapi perempuan yang berkarir adalah :terbaiknya keluarga, terkurasnya tenaga dan pikiran, sulitnya menghadapi konflik peran antara kedudukan sebagai ibu rumah tangga dan sebagai wanita karir, timbulnya tertekan dan beban pikiran dan berkurangnya ketika untuk diri sendiri.

Perempuan berkakarrir sering di hadapkan pada perasaan bersalah atas terbaiknya keluarga karena karir yang di jalannya. Tetapi begitu, ada beberapa alasan yang membuat perempuan tetap dalam pilihan karirnya walaupun di hadapkan dalam resiko yang berat, antara lain karena ingin mandiri secara financial sehingga lepas dari ketergantungan pada suami, ingin

¹¹ Mamluatul Khoiroh, "Hubungan Konflik Peran Ganda Kerja-Keluarga Dengan Kesejahteraan Psikologis Perawat Perempuan Di Puskesmas Guluk-Guluk Sumenep Madura," (2015) :16 , <http://etheses.uin,malang.ac.id/id/eprint/518>

¹² Siti Asiah Tjabolo, *Manajemen Konflik Teori dan Aplikasi* (Gorontalo : Penerbit Pustaka Cendekia, 2018), 9

¹³ Jane y roboth , "Analisis Work Family Conflict,Stres Kerja dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasanan Compassion East indonesia," *riset bisnis dan manajemen* vol 3 , No 1 (1 April 2015): 35 , <https://ejournal.unsrat.ac.id>

mengaplikasikan ilmu dan keterampilan yang di peroleh di tempat pendidikan ke dalam dunia kerja, ingin memperoleh status terhormat dalam masyarakat, serta ingin memperoleh seorang perempuan mampu berkarya dan berprestasi .

Kondisi perempuan dengan dua peran sebagai pekerja dan sekaligus istri serta ibu dalam rumah tangga ini tentunya tidak jarang bisa sebagai beban tersendiri. Tuntutan pekerjaan yang harus dikerjakan seorang individu untuk dapat merampungkan tanggung jawabnya dengan sebaik mungkin, tetapi bila kapasitas individu tersebut tidak sesuai dengan beban kerja yang di berikan kepadanya, maka individu tersebut bisa mengalami tekanan atau biasa yang disebut dengan stress kerja. Stress kerja bisa disebabkan banyak faktor, antara lain yang berasal berdasarkan lingkungan sendiri, Seperti konflik peran dalam diri sendiri tersebut : dari keluarga contohnya kurangnya dukungan yang diberikan sang keluarga seperti dukungan suami pada istrinya dan juga bersumber dari lingkungan kerja atau lingkungan tempat tinggal yang tidak nyaman.¹⁴

c. Faktor –Faktor Penyebab Konflik

Permasalahan dua peran merupakan terdapat bukti bahwa pertentangan penyebab konflik antara keluarga dan aturan pekerjaan yang menunjukkan terdapatnya penurunan secara kejiwaan dan fisik dari ketentraman individu sebagai berikut¹⁵

- 1) Permintaan waktu akan satu peran yang tercampur dengan pengambilan bagian dalam peran yang lain

¹⁴ Sulastri Almurhan, “Konflik Peran Ganda Terhadap TInggkat Stress Kerja Polisi Wanita di Polres Lampung Utara,” *Keperawatan Sai Betik* vol 15, No 1, (1 april, 2019):22 , <https://www.researchgate.net> / DOI :10.26630/Jkep.v15i1.1256

¹⁵ Trisna Dewi Burhanuddin,dkk ,”Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja,” No . 1 (agustus , 2018) : 5, <https://dx.doi.org/10.31219/osf.io/qjuky> .

- 2) Stress yang di mulai dalam suatu peran yang terjatuh ke dalam peran lain di kurangi dari kualitas hidup dalam peran itu
- 3) Kecemasan dan kelelahan yang di sebabkan ketegangan dari satu peran dapat mempersulit untuk peran tetapi tidak efektif dan tidak tepat saat di pindahkan ke peran yang lainnya
- 4) Perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran tetapi tidak efektif dan tidak tepat saat di pindahkan ke peran yang lainnya
- 5) Adanya ketidak sesuai rencana dalam mengerjakan antara urusan rumah tangga dengan pekerjaan

d. Indikator –indikator konflik

Konflik memiliki indikator yang dapat dijadikan sebagai ukuran untuk mengukur perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan di suatu perusahaan sebagai berikut ¹⁶

- 1) Tekanan sebagai orang tua. Tekanan sebagai orang tua merupakan beban kerja sebagai orang tua didalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa beban pekerjaan rumah tangga karena anak tidak dapat membantu dan kenalan anak
- 2) Tekanan perkawinan. Tekanan perkawinan merupakan beban sebagai istri didalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa pekerjaan rumah tangga karena suami tidak dapat atau membantu, tidak adanya dukungan sua mi dan sikap suami yang mengambil keputusan tidak secara bersama-sama
- 3) Kurangnya keterlibatan sebagai istri. Kurangnya keterlibatan sebagai istri mengukur tingkat seseorang dalam memihak secara psikologis pada perannya sebagai pasangan (istri). Keterlibatan sebagai istri bisa berupa kesediaan sebagai istri untuk menemani anak dan sewaktu dibutuhkan anak

¹⁶ Dinnul Alfian Akbar, "Konflik Peran Ganda Karyawati Wanita dan Stress Kerja," *Kajian Gender dan anak* Vol 12 No 1 (juni 2017):40, <https://jurnal.radenfatah.Ac.id/index.php/annisa>

- 4) Campur tangan pekerja. Campur tangan pekerjaan menilai derajat dimana pekerjaan persoalan-persoalan pekerjaan yang mengganggu hubungan didalam keluarga yang tersedia.

e. Peran Ganda

Perempuan telah hidup dalam dua kondisi yaitu dunia perkerjaan dan rumah tangga akan tetapi nanti pada masyarakat industri moderen perempuan memiliki akses dalam pasaran tenaga kerja untuk mendapatkan pekerjaan dan promosi yang diharapkan. Perempuan yang bekerja terdorong oleh kemiskinan, tingkat kehidupan keluarga, atau karena ingin bekerja. Keberdaaan perempuan sebagai pekerja mendapat respon oleh pasar tenaga kerja sehingga kesempatan dan keberdaaan perempuan untuk memasuki dunia kerja pun semakin terbuka lebar.¹⁷

Menurut para feminis Marxis & sosialis institusi menyatakan bahwa untuk mewujudkan perfect equality (kesetaraan gender 50/50) dengan cara peran biologis gender ditiadakan, hal tersebut adalah menganti pola pikir terhadap perempuan yang hanya berperan sebagai ibu rumah tangga¹⁸

Perempuan pada dasarnya telah bekerja di luar rumah baik yang telah berperan sebagai guru, pedagang, penelitian, bahkan dibeberapa negara sebagai presiden. Akan tetapi perempuan masih dihadapkan pada kondisi mengurus rumah tangga, mengasuh anak. Dengan demikian perempuan mempunyai multi peran atau peran ganda, yakni peran di dalam dan di luar rumah.¹⁹

¹⁷ Goode, W. J. , *Sosiologi keluarga* (Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara, 2004), 153

¹⁸ Ratna Megawangi, *Membiarkan Berbeda : Sudut Pandang Baru Tentang Relasi Gender*, (Bandung : Mizan Pustaka, 1999)

¹⁹ Astuti, P. R. , *Meredam Bullying 3 Cara Efektif Meredam K. P. A. (Kekerasan Pada Anak)* (Jakarta: Grasindo: 2008), 70-71.

Peran yang di dasarkan atas perbedaan seksual selalu terjadi, ini menjadi kenyataan yang tidak dapat dibantah. Ini terjadi dimana-mana meskipun bentuknya mungkin tidak selalu sama. Pada setiap kebudayaan, perempuan dan laki-laki diberi peran dan pola tingkah laku yang tidak sama buat saling melengkapi kekurangan kedua jenis manusia ini.²⁰

Undang-Undang Republik No 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan menyebutkan bahwa Tenaga kerja merupakan orang yang mampu mengerjakan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Dan pekerja atau buruh adalah orang yang sanggup melakukan pekerjaan guna membuat barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan rakyat. Dan pekerja atau buruh merupakan orang yang bekerja untuk mendapat upah atau imbalan. Setiap orang yang mampu melakukan, baik didalam maupun diluar hubungan kerja mempunyai kesempatan yang sama tanpa adanya diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Peran ganda adalah dua peran atau lebih yang di jalankan dalam waktu yang bersamaan. Dalam hal ini peran yang di maksud adalah peran seorang perempuan sebagai istri bagi suaminya, ibu bagi anak-anaknya, dan peran sebagai perempuan yang memiliki karir di luar rumah. Peran ganda ini di jalani bersamaan menggunakan peran kaum perempuan sebagai istri dan ibu dalam bekerja, seperti menjadi mitra suami dalam membina rumah tangga, menyediakan kebutuhan rumah tangga, serta mengasuh dan mendidik anak-anak.²¹

Adapun Bentuk bentuk konflik peran ganda terbagi atas tiga jenis konflik pekerjaan-keluarga yaitu :²²

1) Time –Based Conflict (Permasalahan Berdasarkan Waktu)

²⁰ Arief Budiman, *Pembagian Kerja Secara Seksual* ,(Jakarta: PT Gramedia, 1985), 445.

²¹ Risnawati, "Peran Ganda Istri yang Bekerja Dalam Membantu Ekonomi Keluarga Buruh Perkebunan Kelapa Sawit Pada PT. Bumi Mas Agro Di Kecamatan Sandaran Kabupaten Kutai Timur," *sosiatri /sosiologi* vol 4, No 3, (2016) : 115-116, <https://doi.org/10.24198/jppm.v4i2.14290> .

²² Dinnul Alfian Akbar, "Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stress kerja," *kajian gender dan anak* vol 12 No 01 (2017) : 37 , <https://jurnal.radenfatah.Ac.id/index.php/annisa>

Waktu yang di butuhkan buat mengungkapkan salah satu tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga). Permasalahan ini yaitu tipe yang paling umum dalam konflik peran ganda. permasalahan ini umumnya terjadi pada karyawati menggunakan jam kerja panjang, banyak bepergian, sering bekerja lembur & tidak memiliki jadwal yang fleksibel. Tekanan ini tidak hanya muncul dari dominan pekerjaan yang telah menikah, memiliki anak yang masih kecil dan memiliki keluarga besar rentan mengalami konflik peran ganda. Pekerja yang memiliki anak balita membutuhkan waktu dan energi yang lebih besar untuk merawat anak tersebut .

2) Strain – Based Conflict (Permasalahan Berdasarkan Tekanan)

Terjadi pada tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya. Konflik ini umumnya terjadi pada karyawati yang mengalami konflik atau peran kerja, yang menghadapi banyak tekanan fisik, mental, emosional atau tuntutan kerja yang di hadapi terus menerus dan pekerjaan yang membosankan

3) Behavior-based (Permasalahan Berdasarkan Perilaku)

Berhubung dengan ketidak sesuaian antara pola perilaku dengan yang di inginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga). Konflik ini umumnya terjadi pada orang yang sulit beradaptasi pada saat ia memasuki peran baru. Tindakan atau perilaku yang di lakukan karyawati mungkin tidak menggunakan dengan perilaku yang di inginkan oleh rekan kerja ataupun anak –anak mereka dirumah. Apabila seseorang tidak dapat menyesuaikan perilaku buat dapat memenuhi harapan dari peranya yang berbeda-beda, maka dia akan mengalami konflik antara kedua peranya .²³

Peran di wujudkan dalam perilaku, peran adalah bagian yang di mainkan individu dalam setiap keadaan cara tingkah lakunya buat menyelaraskan diri dengan keadaan. Perempuan

²³ Nur Kumala Sari, “*Hubungan Psychological Well Being Dengan Konflik Peran Ganda Karyawati Yang Bekerja Di Bank Kaltim Kota Samarinda*,”vol 4 , No 1 (2016): 7-8, <https://www.semanticscholar.org>

bekerja menghadapi situasi rumit yang menempatkan posisi mereka pada antara kepentingan keluarga dan kebutuhan untuk bekerja. Muncul sama penglihatan bahwa perempuan ideal merupakan superwoman atau supermom yang sebaiknya memiliki kapasitas yang dapat mengisi mengenai rumah tangga dengan sempurna & orang banyak (umum) tanpa kekurangan .

Bekerja merupakan kegiatan yang dilakukan oleh seseorang baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mendapatkan penghasilan pada bentuk uang atau barang, mengeluarkan energi dan mempunyai banyak aktivitas di luar rumah, aktivitas dimana memungkinkan mereka memperoleh penghasilan bagi keluarganya sebenarnya bukanlah termasuk istri sendiri atau bersama suami berusaha untuk memperoleh penghasilan, dengan demikian perempuan yang bekerja dapat dianggap berperan ganda.

Secara umum disesuaikan dengan keadaan sosial budaya yang tumbuh dan berkembang di Indonesia selama ini dapat disimpulkan bahwa ada tiga tugas utama wanita dalam rumah tangga yaitu.²⁴

- a) Sebagai istri, agar dapat mendampingi suami menjadi kekasih & sahabat untuk bersama membimbing keluarga yang bahagia
- b) Sebagai pendidik, untuk membina generasi muda supaya anak-anak dibekali kekuatan rohani maupun jasmani yang berguna bagi nusa dan bangsa.
- c) Sebagai ibu rumah tangga, supaya mempunyai tempat aman dan teratur bagi seluruh keluarga

²⁴ Dinnul Alfian Akbar, "Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita Dan Stress Kerja , " *kajian gender dan anak* vol 12, No 01 (juni 2017): 37 , <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/annisa>

f. Kinerja

Menurut Irawan kinerja merupakan singkatan dari kinetiga energi kerja yang pandangannya dalam bahasa Inggris adalah *performance* istilah *performance* sering di Indonesia sebagai perfoma dimana kinerja merupakan keluaran yang di hasilkan oleh fungsi –fungsi atau indikator sesuatu pekerjaan atau fungsi profesi dalam waktu tertentu .²⁵ Manajemen kinerja menjalankan keseluruhan aktivitas yang dilakukan untuk menaikkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing – masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai interaksi yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja merupakan bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi & berperilaku sesuai menggunakan tugas yang sudah dibebankan kepadanya. Dari beberapa pengertian diatas, kinerja dapat diartikan sebagai cara atau kemampuan individu dalam bekerja untuk dapat memberikan hasil yang memuaskan di tempatnya bekerja dalam bagian pekerjaan tertentu atau pada suatu periode tertentu.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijaksanaan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.²⁶

Adapun ayat yang berhubungan dengan kinerja yaitu sesuai dengan firman Allah QS Al-ahqaaf /46 :19 sebagai berikut :

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۗ وَلِيُؤْفَيْهِمْ أَعْمَلُهُمْ ۗ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Terjemahnya:

²⁵ Wirawan, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian, (Jakarta :Penerbit Salmba Empat, 2009),5

²⁶ Bintoro, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta :Penerbit Gava Media,2017),1

Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yg sudah mereka kerjakan dan supaya Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah niscaya akan membalas setiap amal perbuatan insan dari apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan memperlihatkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka dia akan menerima hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan laba bagi organisasinya. Kita dapat mengambil pelajaran dari ayat di atas bahwa setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Seperti Allah SWT akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu ²⁷

1) Efektifitas & efisiensi. Jika suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh berkata bahwa aktivitas tadi dapat membawa hasil namun jika pengaruh kuat yang mendatangkan akibat (baik negatif maupun positif) yang tidak dicari maka kegiatan yang harus dinilai yang paling penting yaitu output, yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun mampu menjalankan tugas dengan tepat waktu. kebalikannya, jika sesuatu yang merupakan akhir atau hasil suatu peristiwa yang dicari tidak penting atau tidak berharga maka kegiatan tersebut mampu menjalankan tugas dengan tepat.

2) Hak untuk bertindak (wewenang). Sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi pada anggota yang lain buat melakukan suatu aktivitas sinkron dengan kontribusinya. Aturan dari pihak atas tersebut mengungkapkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

²⁷ Mahawana Wulan dari Purba, "Pengaruh Profesionalisme Dan Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat), "(07 desember 2018) : 32 , <http://repository.uinsu.ac.id/eprint/4553>

3) Disiplin yaitu taat kepada hukum & peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan merupakan kegiatan karyawan yang terlibat dalam mengakui dan menaati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

Inisiatif merupakan berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk inspiras buat merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Dilihat berdasarkan faktor yaitu tersendiri mempunyai keahlian yang baik , tetapi pada kemampuan, latar belakang dan demografi telah baik, begitu juga menggunakan faktor psikologis, personaliti, pembelajaran dan motivasi yang baik, selain itu terdapat faktor organisasi dengan sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan struktur telah baik begitu pula dengan job design yang sangat baik, hal ini di sebabkan masing-masing saling membantu satu sama lain.²⁸

Adapun Untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator –indikator sebagai berikut
29

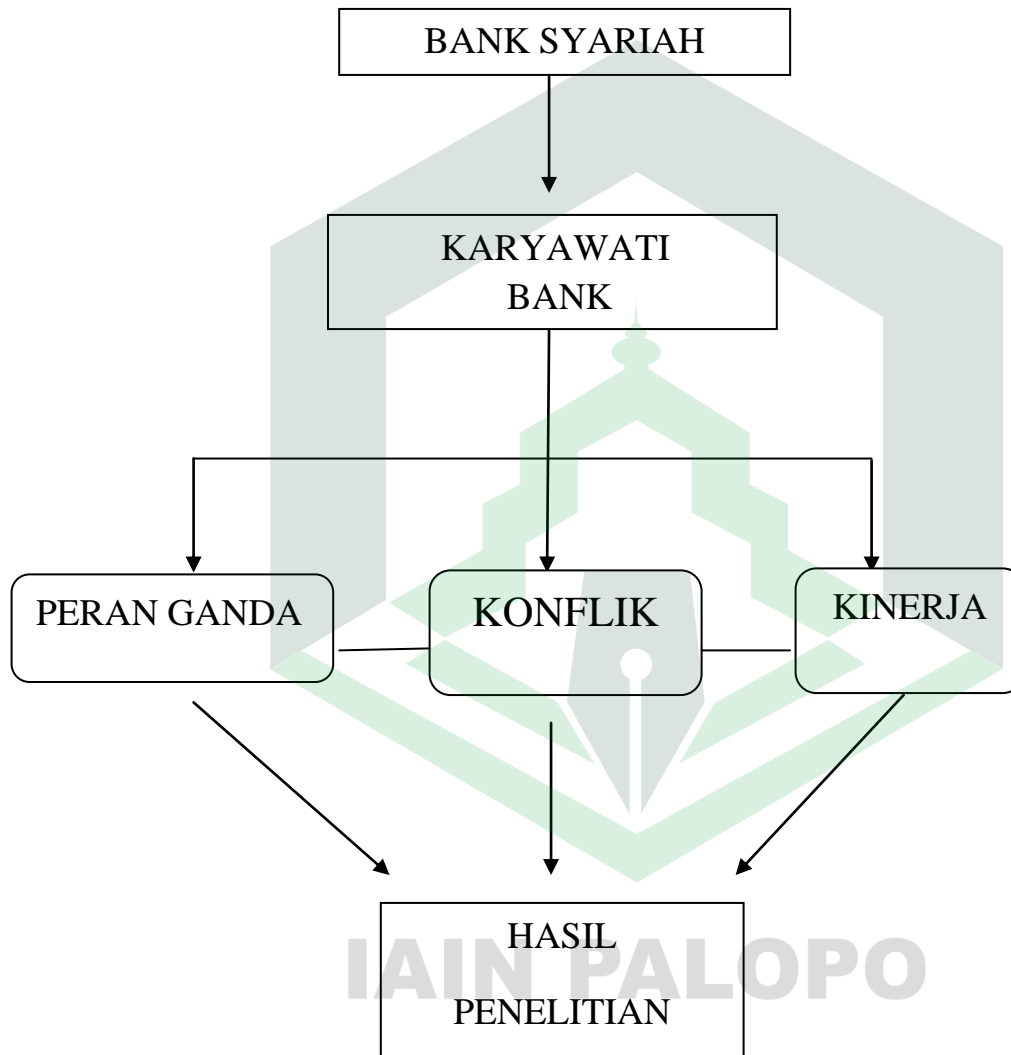
- a) Ketepatan penyelesaian tugas adalah pengolaan waktu ketika bekerja dan juga ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan
- b) Kesesuaian jam kerja merupakan kesanggupan karyawan dalam mematuhi peraturan organisasi yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja & jumlah kehadiran
- c) Tingkat kehadiran dapat dilihat dari banyaknya ketidak hadiran karyawan dalam suatu organisasi selama masa tertentu
- d) Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang di tentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar –besarnya .

²⁸ Armediana Sukmarwati ,dkk, "Analisis Kinerja Pegawai Di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang," vol 2 ,No 04 (2013) : 6 , <https://ejournal3.undip.ac.id/DOI.10.14710/JPPMR.V2i4.3586>

²⁹ Muhammad Taufiek Rio Sanjaya, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ros in Yogyakarta,"(2015) :17 , <http://eprintis.uny.ac.id>

C. Kerangka Pikir

Peran merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh diri sendiri yang di mana melibatkan orang lain dalam melakukannya. Sebenarnya konflik peran dalam diri seseorang itu muncul karena adanya perbedaan kepentingan antara satu pihak lainnya. Konflik peran merupakan kemunculan dua atau lebih penyampai peran secara bersamaan yang saling bertentangan .



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini di gunakan sebuah pendekatan yang di kenal dengan pendekatan kualitatif. Penelitian pada hakekatnya merupakan mengamati orang dalam lingkuananya, berinteraksi dengan mereka untuk memperoleh pengertian dan pemahaman tentang pada peristiwa atau perilaku manusia dalam suatu organisasi atau institusi.³⁰ di mana pendekatan kualitatif adalah cara kerja penelitian yang menekankan pada aspek pendalaman data demi mendapatkan kualitas dari hasil suatu penelitian. Dengan kata lain, pendekatan kualitatif adalah suatu mekanisme kerja penelitian yang mengandalkan uraian deskriptif kata, atau kalimat, yang disusun secara cermat dan sistematis mulai dari menghimpun data hingga menafsirkan dan melaporkan hasil penelitian.³¹

Oleh karena itu, peneliti wajib memiliki bekal teori dan wawasan yang luas jadi bisa bertanya, menganalisis, mengkonstruksi perkara yang di teliti menjadi lebih jelas. Penelitian kualitatif di gunakan jika masalah belum jelas, mengetahui makna yang belum jelas, memahami interaksi sosial dalam mengembangkan teorii dan memastikan kebenaran data .

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang di gunakan adalah penelitian kualitatif, karena sifat penelitiannya adalah deskriptif yang menjelaskan data –data yang di peroleh apa adanya secara sistematis. Penelitian kualitatif merupakan prosedur mekanisme yang menghasilkan data deskriptif yang baik secara

³⁰ Ajat Rukajat, *Pendekatan penelitian kualitatif (Qualitative Research Approach)*, (Buku Pendidikan Deepublish,2018), 1

³¹Ibrahim, *Metodologi Penelitian Kualitatif* ,(Pontianak: Perpustakaan Nasional, 2015), 51

tertulis atau lisan dari apa yang di amati.³²Penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif yaitu mengumpulkan data berupa kata kata. Gambar bukan angka jika ada angka maka hanya sebagai pendukung saja. Dimana penelitian deskriptif ini bertujuan untuk mendeskripsikan insiden yang terjadi saat ini.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini berada di Kota Palopo, lokasi ini di pilih karena objek yang ingin di teliti adalah pegawai bank (karyawati) yang bekerja di Bank Syariah di kota palopo.

4. Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan pihak-pihak yang di jadikan sebagai sampel dalam sebuah penelitian. Subjek penelitian juga membahas karakteristik subjek yang digunakan dalam penelitian termaksud kasus yang akan di teliti yaitu mengenai *Analisis permasalahan peran ganda terhadap kinerja karyawati Bank (Studi Bank Syariah Kota Palopo)*

5. Sumber Data

Sumber Data Primer

Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan peneliti dari sumbernya³³. sumber data yang langsung menaruh data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah data yang di peroleh berdasarkan dari wawancara langsung dari pegawai bank karyawati yang sudah berkeluarga sebanyak 11 orang dan atasan sebanyak 4 orang di Bank Syariah di kota Palopo .

³² Lexy Moeleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, revisi,(Bandung :PT Remaja Rosda Karya, 2004) .2

³³ Wasito Hermawan , *Pengantar Metodologi Penelitian* ,(Jakarta ;PT Gramedia Pustaka Utama,1993),24

6. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara (Interview)

Wawancara merupakan percakapan menggunakan tertentu. percakapan itu di lakukan dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang di wawancarai dengan memberikan jawaban atas pertanyaan itu.³⁴

Wawancara dilakukan dengan berdialog dan tanya jawab dengan kepada karyawan yang bekerja di Bank Syariah dikota Palopo. Hasil-hasil wawancara lalu dituangkan dalam struktur ringkasan, yang dimulai dari berdasarkan penjelasan identitas, deskripsi situasi atau konteks, identitas perkara, deskripsi data, dan ditutup dengan pemunculan tema.

a. Observasi

Observasi merupakan pengumpulan data primer dengan mengamati objeknya secara langsung dengan mata, telinga, tanpa bicara langsung dan yang di alami proses perilaku , kondisi fisik, observasi yang di gunakan ialah observasi perilaku.

b. Dokumentasi

Di gunakan untuk melengkapi data hasil wawancara baik berupa foto, surat –surat bahkan catatan yang berhubungan dengan objek penelitian. Teknik dokumentasi umumnya berdasarkan sumber bukan manusia, artinya sumber ini terdiri dari rekaman dan dokumen. Selanjutny a dokumen adalah rekaman peristiwa yang lebih dekat dengan percakapan, menyangkut persoalan pribadi dan memerlukan interpestasi yang berhubungan sangat dekat konteks rekaman-rekaman peristiwa tersebut

³⁴ Amirul Hadi Dan Hariyanto, *Metodologi Penelitian Pendidikan Untuk Iain Dan Ptain Semua Jurusan Komponen Mkk*, (Bandung :Pustaka Setia, 1998) ,47

7. Teknik Pengolahan

Setelah data yang di perlukan sudah di kumpulkan, selanjutnya peneliti akan melakukan pengolahan data melalui langkah-langkah sebagai berikut :

a. Editing

Editing yaitu pemeriksaan kembali data atau informasi yang berupa benda-benda tertulis seperti buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan dan catatan lainnya. Cara cermat dari segi kesulitan, kelengkapan dan keseragaman dengan permasalahan.

b. Organizing

Organizing yaitu pengaturan dan penyusunan data yang di peroleh sedemikian rupa hingga menghasilkan bahan untuk menyusun laporan skripsi dengan baik.

c. Analizing

Analizing yaitu memberikan analisis sebagai sumber dasar pemakaian suatu kesimpulan

35

8. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data dilakukan secara berkesinambungan berdasarkan awal sampai akhir penelitian, baik dilapangan maupun diluar lapangan dengan mempergunakan teknik seperti berikut :

a. Reduksi data,

Merupakan membuat abstraksi seluruh data yang diperoleh dari seluruh catatan lapangan hasil observasi wawancara dan pengkajian dokumen. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis data yang menajamkan, menghadapkan hal-hal penting, menggolongkan mengarahkan,

³⁵ Sugiyono."Metode Penelitian Kuantatif, Kualitatif dan R & D," (Bandung Alfabeta ,CV,2014).

membuang yang tidak dibutuhkan dan mengorganisasikan data agar sistematis serta dapat diciptakan satu simpulan yang bermakna. Jadi, data yang diperoleh melalui observasi, wawancara dan pengkajian dokumen dikumpulkan, diseleksi, dan dikelompokkan lalu disimpulkan dengan tidak menghilangkan nilai data itu sendiri.

b. Penyajian data

Merupakan sekumpulan fakta tersusun yang memberi sesuatu yang mungkin terjadi adanya proses kesimpulan dalam pengambilan tindakan. Proses penyajian data ini mengungkapkan secara keseluruhan dari sekelompok data yang diperoleh agar mudah dibaca dan dipahami, yang paling sering dipakai buat penyajian data pada penelitian kualitatif merupakan menggunakan teks yang bersifat naratif.

c. Kesimpulan dan pembuktian Data

Merupakan data yang sudah diatur sedemikian rupa (dipolakan, difokuskan, disusun secara sistematis) kemudian disimpulkan sebagai akibat makna data dapat ditemukan. Namun, kesimpulan tersebut hanya bersifat sementara dan umum.

9. Definisi Istilah

a. Konflik merupakan suatu permasalahan yang di alami oleh individu maupun gerombolan baik itu bersifat pribadi maupun gerombolan dalam suatu organisasi.

b. Peran ganda merupakan sebuah aktivitas yang di lakukan seseorang dengan waktu yang bersamaan

c. Kinerja merupakan proses kegiatan bekerja yang di lakukan individu maupun kelompok di dalam sebuah organisasi yang dilihat dalam satu periode yang sudah di tentukan pihak organisasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran lokasi penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di seluruh bank syariah di kota palopo di mana bank nya terdiri : Bank Muamalat, Bank Bni syariah, Bank Mandiri Syariah, dan Bank Bri syariah.

a. Sejarah Bank Muamalat

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk (Bank Muamalat Indonesia) memulai perjalanan bisnisnya sebagai bank syariah pertama di Indonesia pada 1 November 1991 atau 24 rabi'us tsani 1412 H. Pendirian bank muamalat Indonesia di gagas oleh majelis ulama Indonesia (ICMI) dan pengusaha muslim yang kemudian mendapat dukungan dari pemerintahan republic Indonesia. 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 pension lembaga keuangan muamalat (DPLK muamalat) dan multifinance suariah (al iajarah Indonesia finance)yang seluruhnya menjadi terobosan di Indonesia. Selain itu produk bank yaitu shar-e yang di luncurkan pada tahun 2004 juga merupakan tabungan instan pertama Indonesia. Produk shar-e gold debit visa yang diluncurkan pada thaun 2011 tersebut mendapatkan penghargaan dari museum rekor Indonesia (MURI) sebagai kartu kredit syariah dengan teknologi chip pertama di Indonesia serta layanan e-channel seperti internet banking, mobile banking, ATM, dan cash

management. Seluruh produk produk tersebut menjadi pionir produk syariah di Indonesia dan menjadi tonggak sejarah penting di industri perbankan syariah .

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 2003, bank dengan percaya diri melakukann penawaran umum terbatas (PUT) dengan Hak Memesan Efek terlebih dahulu (HMETD)sebanyak 5 (lima) kali dann merupakan lembaga perbankan pertama di Indonesia yang mengeluarkan sukuk subordinasi mudharabah. Aksi korporasi tersebut semakin menegaskan posisi bank muamalat Indonesia di peta industry perbankan Indonesia .

Seiring kapasitas bank yang semakin diakui, bank semakin melebarkan sayap dengan terus menambah jaringan kantor cabangnya di seluruh Indonesia. Pada tahun 2009, bank mendapatkan izin untuk membuka kantor cabangnya di seluruh Indonesia. Serta satu-satunya yang mewujudkan ekspansi bisnis di Malaysia. Hinggaa saat ini, bank telah memiliki 325 kantor layanan termaksud 1 (satu) kantor cabang di malaysia operasional bank juga di dukung oleh jaringan layanan yang luas berupa 710 unit ATM Muamalat, 120.000 jaringan ATM bersama dan ATM Prima, serta lebih dari 11.000 jaringan ATM di Malaysia melalui Malaysia Electronic Payment (MEPS).

Menginjak usianya yang ke 20 pada tahun 2012, bank muamalat Indonesia melakukan rebranding pada bank terhadap image sebagai bank syariah islami, modern dan professional. Bank pun terus mewujudkan berbagai pencapaian serta prestasi yang di akui baik secara nasional maupunn internasional . hingga saat ini, bank beroperasi bersama beberapa entitas anaknya dalam memberikan layanan

terbaik yaitu al-ijarah Indonesia finance (ALIF) yang memberikan layanan pembiayaan syariah, (DPLK Muamalat) yang memberikan layanan dana pensiun lembaga keuangan, dan baitulmaal muamalat yang memberikan layanan untuk menyalurkan dana zakat infak dan sedekah (ZIS)

Sejak tahun 2015, bank muamalat Indonesia bermetamorfosa untuk menjadi entitas yang semakin baik dan meraih pertumbuhan jangka panjang. Dengan strategi bisnis yang terarah bank muamalat Indonesia akan terus melaju mewujudkan visi menjadi “The Best Islamic with Strong Regional presence”.

Adapun Visi Dan Misi Bank Muamalat :

a) VISI

“Menjadi bank syariah terbaik dan termasuk dalam 10 besar bank di Indonesia dengan eksistensi di akui di tingkat regional ‘’

b) MISI

Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkisnambungan dengan penekaan 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 .

B. Sejarah Bank Bni Syariah

Tempat krisis moneter tahun 1997 membuktikan ketangguhan sistem perbankan syariah. Prinsip syariah dengan tiga (3) pilarnya yaitu adil, transparan dan maslahat mampu menjawab kebutuhan masyarakat terhadap sistem perbankan yang lebih adil. Dengan

berlandaskan pada undang-undang no.10 tahun 1998, pada tanggal tanggal (UUS) BNI terus berkembang menjadi 28 kantor cabang dan 31 kantor cabang pembantu.

Di samping itu nasabah juga dapat menikmati layanan syariah di kantor cabang BNI konvensional (office channeling) dengan lebih kurang 1500 outlet yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Di dalam pelaksanaan operasional perbankan, BNI Syariah tetap memperhatikan kepatuhan terhadap aspek syariah. Dengan dewan pengawas (DPS) yang saat ini diketahui oleh KH, Ma'ruf Amin, semua produk BNI Syariah telah melalui pengujian dari DPS sehingga telah memenuhi aturan syariah.

Berdasarkan keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor 12/41/KEP.GBI/2010 tanggal 21 Mei 2010 mengenai pemberian izin usaha kepada PT bank BNI Syariah. dan di dalam corporate Plan UUS BNI tahun 2003 di tetapkan bahwa status UUS bersifat temporer dan akan di lakukan spin off tahun 2009. Rencana tersebut terlaksana pada tanggal 19 Juni 2010 dengan beroperasinya BNI Syariah sebagai Bank Umum Syariah (BUS). Realisasi waktu spin off bulan Juni 2010 tidak terlepas dari faktor eksternal berupa aspek regulasi yang kondusif yaitu dengan diterbitkannya UU 21 Tahun 2008 tentang perbankan syariah. Di samping itu, komitmen pemerintah terhadap pengembangan perbankan syariah terhadap unggulan produk perbankan syariah juga semakin meningkat. Pada bulan Juni 2014 jumlah cabang BNI Syariah mencapai 65 Kantor, 161 Kantor Cabang Pembantu, 17 Kantor Kas, 22 Mobil Layanan Gerak dan 20 Payment Point.

Adapun Visi Dan Misi Bni Syariah

a.) VISI

Menjadi Lembaga keuangan yang unggul dalam layanan dan kinerja

b.) MISI

1. Memberikan layanan prima dan solusi yang bernilai tambah kepada seluruh nasabah dan selaku nasabah dan selaku mitra pilihan utama
2. Meningkatkan nilai investasi yang unggul bagi investor
3. Menciptakan kondisi terbaik bagi karyawan sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi
4. Meningkatkan kepedulian dan tanggung jawab kepada lingkungan dan komunitas
5. Menjadi acuan pelaksanaan kepatuhan dan tata kelola perusahaan yang baik

C. Sejarah Bank Syariah Mandiri

Bank syariah mandiri adalah lembaga perbankan di Indonesia. Bank ini berdiri pada 1995 dengan nama Bank Industri Nasional. Bank industri Nasional Bank ini beberapa kali berganti nama dan terakhir kali berganti nama menjadi bank syariah mandiri pada tahun 1999 setelah sebelumnya bernama bank susila bakti yang dimiliki oleh yayasan kesejahteraan pegawai Bank Dagang Negara dan PT Mahkota Prestasi.

Adapun Visi dan Misi Bank Syariah Mandiri

a.) VISI

Bank syariah terdepan dan modern

Untuk nasabah : BSM merupakan bank pilihan yang memberikan manfaat, meneteramkan dan memakmurkan

Untuk pegawai : BSM merupakan bank yang menyediakan kesempatan untuk beramanah sekaligus berkarir professional

Untuk investor : institusi keuangan syariah Indonesia yang terpercaya yang terus memberikan value berkesinambungan.

b.) MISI

- 1) Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan di atas rata-rata industry yang berkesinambungan
- 2) Meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah
- 3) Mengutamakan penghimpunan dan murah dan penyaluran pembiayaan pada segem ritel
- 4) Mengembangkan bisnis atas dasar nilai nilai syariah universal
- 5) Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat
- 6) Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan

D. Sejarah Bank Bri Syariah

Sejarah pendirian PT Bank BRI Syariah Tbk tidak lepas dari akuisisi yang dilakukan PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk terhadap Bank Jasa Arta pada 19 Desember 2007. Setelah mendapatkan izin usaha dari Bank Indonesia melalui surat no.10/67/kep.GBI/DPG/2008 pada 16 Oktober 2008 BRI Syariah resmi beroperasi pada 17 November 2008 dengan nama PT Bank BRI Syariah dan seluruh kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah Islam.

Pada 19 Desember 2008, Unit Usaha Syariah PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk melebur ke dalam PT Bank BRI Syariah. Proses *spin off* tersebut berlaku efektif pada

tanggal 1 Januari 2009 dengan penandatanganan yang dilakukan oleh Sofyan Basir selaku Direktur Utama PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk dan Ventje Rahardjo selaku Direktur Utama PT Bank BRI Syariah.

BRI Syariah melihat potensi besar pada segmen perbankan syariah. Dengan niat untuk menghadirkan bisnis keuangan yang berlandaskan pada prinsip-prinsip luhur perbankan syariah, bank berkomitmen untuk produk serta layanan terbaik yang menenteramkan, BRI Syariah terus tumbuh secara positif.

BRI Syariah fokus membidik berbagai segmen di masyarakat. Basis nasabah yang terbentuk secara luas di seluruh penjuru Indonesia menunjukkan bahwa BRI Syariah memiliki kapabilitas tinggi sebagai bank ritel kebutuhan nasabah.

BRI Syariah terus mengasah diri dalam menghadirkan yang terbaik bagi nasabah dan seluruh pemangku kepentingan. BRI Syariah juga senantiasa memastikan terpenuhinya prinsip-prinsip syariah serta undang-undang yang berlaku di Indonesia. Dengan demikian BRI Syariah dapat terus melaju menjadi bank syariah terdepan dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna.

Pada tahun 2018, BRI Syariah mengambil langkah lebih pasti lagi dengan melaksanakan *initial public offering* pada tanggal 9 Mei 2018 di Bursa Efek Indonesia. IPO ini menjadikan BRI Syariah sebagai anak usaha BUMN di bidang syariah yang pertama melaksanakan penawaran umum saham perdana.

Adapun Visi Dan Misi Bank BRI Syariah

a.) VISI

Menjadi bank ritel modern terkemuka dengan ragam layanan financial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna.

b.) MISI

- 1.) Memahami keragaman individu dan mengakomodasi beragam kebutuhan financial nasabah.
- 2.) Menyediakan produk dan layanan yang mengedepankan etika sesuai dengan prinsip prinsip syariah
- 3.) Menyediakan akses ternyata melalui berbagai sarana kapan pun dan dimana pun
- 4.) Memungkinkan setiap individu untuk meningkatkan kualitas hidup dan menghadirkan ketentraman pikiran.

B. Deskripsi Temuan Penelitian

Deskripsi dimaksud untuk menyajikan data yang dimiliki sesuai dengan pokok permasalahan yang akan di kaji dalam penelitian ini yaitu tentang konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti berusaha untuk mengungkapkan konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan bank. karyawan itu sendiri merupakan tenaga kerja yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan keluarga. Dengan mendapatkan imbalan berupa upah atas hasil kerja keras yang dilakukannya. Dalam penelitian ini, informan menjadi sangat penting keberadaannya untuk mengetahui konflik peran ganda karyawan terhadap karyawan bank. Peneliti menggunakan sampel karyawan yang berperan ganda di seluruh bank syariah kota palopo dan pimpinan bank sebagai pengukur kinerja yang di lakukan karyawan . Karena

karyawati yang telah berkeluarga , secara tidak langsung mempunyai konflik dimana di satu sisi sebagai ibu rumah tangga dan disisi lain sebagai wanita karir untuk lebih detailnya berikut merupakan hasil wawancara yang di lakukan peneliti dalam menjawab rumusan masalah yang merupakan hasil temuan penelitian.

a. Konflik Peran Ganda Karyawati yang Bekerja di Bank Syariah Kota Palopo

Alasan karyawati mempunyai konflik

Dengan bekerjanya ibu rumah tangga menjadi wanita karir sebagai karyawati bank juga akan membawa konflik ke keluarga selama ibu menjadi wanita karir sekaligus ibu rumah tangga apabila tidak bisa mengatur waktu dengan baik antara urusan rumah tangga dan pekerjaann dan bahkan terhadap kehidupan keluarganya itu sendiri dan tentunya karyawati itu memutuskann untuk bekerja atau menjadi wanita karir sekaligus ibu rumah tangga tentunya tidak mudah pasti akan mengalami kesulitan untuk membagi waktu antara urusan pekerjaan dan urusan rumah tangga atau dampak sosial itu sendiri akan dirasakan oleh anggota keluarga jika karyawati itu sendiri dan berperan menjadi wanita karir dan keluarga yang lain apabila karyawati tersebut. Dalam hal ini dampak sosial itu akan sangat dirasakan oleh anak dari karyawati bank tersebut apabila dalam pengaturan waktunya antara urusan rumah tangga dengan pekerjaan tidak sinkron. Dengan jam kerja yang, dari pukul 07.30 pagi sampai pukul 17.00 sore tentu akan sangat menyita waktu karyawati bank apa lagi jika mendapatkan hambatan dalam sebuah pekerjaan di bank itu sendiri tentunya lewat dari jam yang di tafsirkan yaitu 17:00 dan tentunya berbeda dengan wanita yang tidak bekerja yang hanya memfokuskan di rumah saja ngurus rumah tangga saja dan belum lagi dalam menyelesaikan pekerjaan rumah sedangkan waktunya kurang banyak dirumah. Terlebih waktu yang seharusnya dapat mereka curahkan untuk anak-

anak mereka, akan dihabiskan untuk bekerja selama setengah hari di Bank dan tentunya harus di laksanakan pekerjaan itu walaupun keadaan rumah banyak konflik seperti contohnya, dalam hal kurangnya perhatian dan kasih sayang terhadap anak, tentu saja anak- anak dari karyawan Bank ini akan sangat membutuhkannya. Terlebih-lebih jika masih dalam masa pertumbuhan atau balita, yang sangat membutuhkan perhatian dari orang tua. Bukan hanya dalam hal permasalahan perhatian dan kasih sayang dari ibu mereka saja yang akan berkurang. Namun, perhatian dalam hal pendidikan pun juga akan sangat berkurang jika bapak dan juga ibu bekerja di luar rumah . Jika ibu harus bekerja dari pagi sampai sore hari begitu pula dengan suami, maka keharmonisan yang kurang terjalin kedua belah pihak, ketika malam hari secara psikologis dan fisik ibu dan suami akan mengalami kelelahan setelah seharian bekerja dan bisa jadi perhatian terhadap anak yang seharusnya dibimbing belajar malam hari dapat terganggu. Berikut merupakan pernyataan dari ibu A.Miftahul Khair (Bank Muamalat) terkait konflik yang di alami selama berperan ganda.

”Konflik yang saya alami selama berperan ganda masalah waktu ji dek kadang tidak bisakah atur waktuku dengan baik kalau misalnya kalau anak sakit sama suami kan kebetulan pegawai customer seperti saya jadi begitumi saya atur walaupun kadang terbengkalai karena sama sama bekerja to, misalnya dalam kalau pagi dia yang antar kesekolah anak pertama ke SD saya antar anak ke 2 dan 3 ke TK sekalian terus ke kantor mika itu dek saya dan kadang kalau pulang sekolah biasanya saya telpon ojek karena sibuk mika di kantor itu dek tapi kalau saya lembur biasanya saya hubungi suami saya cepat pulang kan saya kan biasanya saya tinggal sampai jam 8 malam kalau lembur jadi dia yang cepat pulang dan tentunya dan terkait mengatur waktu dengan baik saya kerja sama dengan suami kalau misalnya kaya tadi kalau saya tidak sempat jemput ,

saya telpon ojek untuk jemput semua anak-anak ku karena ada mentong langganan ojekku dari dulu itupun nakenal ji juga anak- anak jadi saya percayakan itu dek kadang juga suami yang jemput anak-anak semua bawah pulang jadi saya hanya kirimkan makanan untuk kerumah untuk dia makan, dan terkait mengasuh pada saat saya kekantor dengan suami saya sering kerumah sepupu jadi sepupu yang ngasuh pada saat saya dan suami ke kantor jadi kalau ada apa –apa anak ku saya tinggal di telpon sama sepupu, dan terkait perbedaan antara sesudah dan sebelum berperan ganda tentunya berbeda dimana kalau berperan ganda ada anak yang diurusin kan biasanya cuman suami saja jadi double pekerjaan dan tanggung jawab lebih besar juga dara pada yang belum berperan ganda seperti itu dan untuk menyelesaikan pekerjaan rumah kalau pekerjaan rumah biasanyaa sama seperti biasa masak biasa kalau pagi jam 5 saya bangun kemudian saya membersihkan rumah sampai jam 7 sdah mandikan anak2 saya masuk kantormi dan antar ke sekolah anak anak siang lagi, kalau masak biasanya saya beli kalau siang saya hanya tinggal siapkan kalau saya dirumah dan saya kan kembali dikantor saya dikantor baru shalat dan begitupun kalau malam saya beli makanan jadi diluar baru saya siapkan dirumah dan biasanya saya itu tidur jam 12 malam karna anak-anak kan tidur jam 9 malam saya membersihkan dulu dan saya tidur bersihpi dulu baruka tidur bukan ji setiap hari tapi biasanya jam 10 tapi nda perna di bawah jam 11 begitu kan anak-anakku masih kecil itukan mainanan di bersihkan dulu baru tidur kalau kan suami akhir bulan biasanya tinggal sampai malam jadi saya usahakan saya yang cepat pulang dan kalau masalah kesulitan mengatur waktuku antara pekerjaan dengan rumah tangga pasti ada mi itu dek apa lagi 3 anakku jadi banyak yang harus ku urus apalagi berdua jika tingggal sama suami apa lagi biasa yang saya mengalami kesulitan itu kalau anak sakit kan biasanya kan

anak tidak mau ditemani sama orang selain ibunya, seperti dirumah sakit haruspi orang tuanya tapi kan di muamalat manajemen juga bagus sama pimpinanya juga bagus jadi kalau anakku sakit saya meminta izin setengah hari dan kemudian di kasih izin dan saya tidak perna tidak di kasih, jadi tidak perna ji ada kaya bentrok kalau masalah izin karena genting juga ini yang saya izinkan dek begitu karena dari manajemen juga seperti itu, tidak ada ji yang kaya begaimana tapi harus minta izin terlebih dahulu walaupun bukan istirahat kan biasanya minta izin setengah hari dan dikasimi izin di kantor dan kebetulan saya bagian otoritas jadi biasanya otoritas lain yang hendel i jadi kerja sama di muamalat cukup bagus dan terkait keharmonisan keluarga biasanya kalau jam istirahat saya pulang kerumah siapkan makanan untuk suami dan jam 1 masuk kantor lagi kemudian pulangny dari jam kantor biasanya jam 5 dan jam 6 dan sama seperti biasaa siapkan makanan untuk suami, pagi lagi saya antar dulu anak saya anak ke 2 dan 3 kesekolah baru lanjut lagi ke kantor setiap hari seperti itu. ”

Jawaban dari apa yang di ungkapkan dari ibu Miftahul Khair (Bank Muamalat) bahwa :

Dia mendapatkan konflik jika anaknya mengalami sakit sama suami kan kebetulan pegawai customer seperti ibu Miftahul Khair jadi seperti itu ibu Miftahul Khair mengatur walaupun kadang terbengkalai karena sama sama bekerja, misalnya dalam jikalau pagi suami Miftahul Khair yang antar kesekolah anak pertama ke SD dan ibu Miftahul Khair antar anak ke 2 dan 3 ke TK sekalian terus ke kantor ibu Miftahul Khair dan kadang kalau pulang sekolah biasanya telpon ojek karena sudah sibuk di kantor tapi kalau lembur biasanya ibu Miftahul Khair hubungi suami agar cepat pulang kan biasanya ibu Miftahul Khair tinggal sampai jam 8 malam

kalau lembur jadi suami Miftahul Khair yang cepat pulang dan tentunya dan terkait mengatur waktu dengan baik kerja sama dengan suami kalau misalnya kalau ibu Miftahul Khair tidak sempat jemput , ibu Miftahul Khair telpon ojek untuk jemput semua anak-anak karena ada memang langganan ojek dari dulu itupun anak- anak sudah kenal jadi ibu Miftahul Khair percayakan kadang juga suami yang jemput anak-anak semua bawah pulang jadi ibu Miftahul Khair hanya kirimkan makanan untuk kerumah untuk dia makan, dan terkait mengasuh pada saat ibu Miftahul Khair kekantor dengan suami sering membawah kerumah sepupu jadi sepupu yang ngasuh pada saat ke kantor jadi kalau ada apa –apa anak saya tinggal di telpon sama sepupu, dan terkait perbedaan antara sesudah dan sebelum berperan ganda tentunya berbeda dimana kalau berperan ganda ada anak yang diurusin kan biasanya cuman suami saja jadi dobel pekerjaan dan tanggung jawab lebih besar juga dari pada yang belum berperan ganda seperti itu dan untuk menyelesaikan pekerjaan rumah kalau pekerjaan rumah biasanyaa sama seperti biasa masak biasa kalau pagi jam 5 ibu Miftahul Khair bangun kemudian ibu Miftahul Khair membersihkan rumah sampai jam 7 sdah mandikan anak-anak ibu Miftahul Khair masuk kantor dan antar ke sekolah anak anak siang lagi, kalau masak biasanya ibu Miftahul Khair beli kalau siang hari hanya tinggal siapkan kalau dirumah dan kembali dikantor baru shalat dan begitupun kalau malam ibu Miftahul Khair beli makanan jadi diluar baru siapkan dirumah dan biasanya ibu Miftahul Khair itu tidur jam 12 malam karna anak-anak kan tidur jam 9 malam ibu Miftahul Khair membersihkan dulu dan tidur apabila sudah bersih bukan setiap hari tapi biasanya jam 10 tapi nda perna di bawah jam 11 begitu kan anak-anak masih kecil itu mainanan di bersihkan dulu baru tidur kalau kan suami akhir bulan biasanya tinggal sampai malam jadi ibu Miftahul Khair usahakan yang cepat pulang dan kalau masalah kesulitan mengatur waktuku antara pekerjaan dengan rumah tangga pasti ada apa lagi 3 anakk jadi banyak yang harus ku urus

apalagi berdua jika tinggal sama suami apa lagi biasa yang saya mengalami kesulitan itu kalau anak sakit kan biasanya kan anak tidak mau ditemani sama orang selain ibunya, seperti di rumah sakit harus orang tua tapi kan di muamalat manajemen juga bagus sama pimpinanya juga bagus jadi kalau anakku sakit saya meminta izin setengah hari dan kemudian di kasih izin dan ibu Miftahul Khair tidak pernah tidak di kasih, jadi tidak pernah ada kaya bentrok kalau masalah izin karena bersifat genting juga ini yang di izinkan seperti itu karena dari manajemen juga seperti itu, tidak ada yang seperti bagaimana tapi harus minta izin terlebih dahulu walaupun bukan istirahat kan biasanya minta izin setengah hari dan diberikan izin di kantor dan kebetulan ibu Miftahul Khair bagian otoritas jadi biasanya otoritas lain yang hendel i jadi kerja sama di muamalat cukup bagus dan terkait keharmonisan keluarga biasanya kalau jam istirahat ibu Miftahul Khair pulang kerumah siapkan makanan untuk suami dan jam 1 masuk kantor lagi kemudian pulangnyanya dari jam kantor biasanya jam 5 dan jam 6 dan sama seperti biasa siapkan makanan untuk suami, pagi lagi ibu suami Miftahul Khair antar dulu anak ibu Miftahul Khair anak ke 2 dan 3 kesekolah baru lanjut lagi ke kantor setiap hari seperti itu..³⁶

Dan yang di ungkapkan ibu Astriana Maharina (Bank Bni Syariah) bahwa mengatakan :

“Kalau masalah konflik pada saat berperan ganda tentunya semua mempunyai konflik itu dek apalagi pada saat mempunyai anak seperti saya walaupun satu ji anakku tentunya punya tanggung jawab yang lebih di bandingkan yang tidak berperan ganda dan kalau mengatur waktu antara urusan rumah tangga dengan pekerjaan agak agak ribet karena agak manja anakku sebetulnya dek karena pagi pagi itu buat sarapan mki, mandiin anak mki, dan siapkan makanan sendiri dan mengantar anak kesekolah dan kalau pulang saya jemput lagi dan kadang juga suami yang jemput kalau cepat pulang tapi jarang suami

³⁶ A. Miftahul.Khair, Wawancara pada tanggal 11 Maret 2020, Di Bank Muamalat

pulang cepat kadang sampai sore di kantor jadi biasanya saya yang jemput begitujika bukan sebetulnya waktu yang atur kita tapi waktu kita yang atur senin sampai jumat itu full dikantor sabtu minggu itu untuk anak dan suami begitupun dan kalau cuti dalam 1 tahun itu ada cuti 12 hari tapi kalau ia di atas 5 tahun mi itu cuti besar 21 hari setiap karyawan mempunyai hak cuti dalam 1 tahun itu untuk mengatasi untuk jenuh dan terkait kesulitan dalam untuk membagi waktu tentu punya kesulitan apalagi anak saya manja misalnya kalau pagi manikin anak mi suapkan untuk makan dan kalau ke sekolah antar anak dan kalau pulang kadang suami dan kadang juga saya jemput untuk bawah kerumah dan mengenai mengasuh pada saat saya ke kantor itu titipkan ke orang tua saya tapi kalau siang waktu istirahat di kantor saya kadang pulang bawa makan untuk makan siang kadang juga suami pulang untuk makan dan setelah itu ke kantor lagi setelah itu anak saya titip lagi ke rumah orang tua saya jadi kalau ada apa apa saya hanya di telpon sama orang tua dan soal perbedaan sebelum dan sesudah berperan ganda itu terletak segi perhatian dan kasih sayang pasti terbagi di mana yang biasanya hanya untuk suami dan ada anak jadi terbagi dalam segi tanggung jawab juga lebih besar tanggung jawabnya dari pada yang belum berperan ganda dalam arti yang sudah punya anak dan mengenai penyelesaian pekerjaan rumah itu pagi harus bangun lebih cepat sudah shalat subuh membersihkan siapkan air panas suami juga alhamdulillah tidak suka nongkang-nongkang kaki jadi tergantung pada diri sendiri perempuan saling pengertian lah kalau pagi itu sarapannya ada kalau siang makanan jadi jadi nasih saja di masak malam juga begitu apa lagi kalau ada jadi grab lebih praktis apa lagi suami tahu tempeh jadi namakan biasa orang Jawa dan untuk menjaga keharmonisan setiap orang berbedah beda kalau saya pribadi jaga keharmonisan sama suami itu kalau siang kadang kadang pulang untuk

makan dirumah sama sama dan kadang juga kalau hari minggu kita jalan jalan begitu jidek”

Dari hasil wawancara dengan ibu Astriana Mahariana (Bni Syariah) mengatakan bahwa :

Masalah konflik pada saat berperan ganda tentunya semua mempunyai konflik itu apalagi pada saat mempunyai anak seperti ibu Astriana Mahariana walaupun hanya satu anak tentunya punya tanggung jawab yang lebih di bandingkan yang tidak berperan ganda dan kalau mengatur waktu antara urusan rumah tangga dengan pekerjaan agak agak ribet karena agak manja anak dia, karena pagi pagi itu buat sarapan, mandiin anak, dan siapkan makanan sendiri dan mengantar anak kesekolah dan kalau pulang dia jemput lagi dan kadang juga suami yang jemput apabila dia cepat pulang tapi jarang suami pulang cepat kadang sampai sore di kantor jadi biasanya dia yang jemput seperti itu bukan sebetulnya waktu yang atur kita tapi waktu kita yang atur senin sampai jumat itu full dikantor sabtu minggu itu untuk anak dan suamipun begitupun dan kalau cuti dalam 1 tahun itu dia mendapatkan cuti 12 hari tapi kalau suami di atas 5 tahun sudah bekerja jadi bisa mendapatkan cuti besar 21 hari setiap karyawan mempunyai hak cuti dalam 1 tahun itu untuk mengatasi untuk jenuh dan terkait kesulitan dalam untuk membagi waktu tentu punya kesulitan apalagi anak saya manja misalnya kalau pagi manikin anak misapkan untuk makan dan kalau ke sekolah antar anak dan kalau pulang kadang suami dan kadang juga saya jemput untuk bawah kerumah dan mengenai mengasuh pada saat ibu Astriana Maharani ke kantor itu titipkan ke orang tua ibu Astriana Maharani tapi kalau siang waktu istirahat di kantor ibu Astriana Maharani kadang pulang bawkan makann untuk makan siang kadang juga suami pulang untukn kakan dan setelah itu ke kantor lagi setelah itu anak saya titip lagi ke rumahn orng tua saaya jadi kalau ada apa apa saya hanya di telpon sama orang tua dan

soal perbedaan sebelum dan sesudah berperan ganda itu terletak segi perhatian dan kasih sayang pasti terbagi di dek yang biasanya hanya untuk suami dan ada anak jadi terbagi dalam segi tanggung jawab juga lebih besar tanggung jawabnya dari pada yang belum berperan ganda dalam arti yang sudah punya anak dan mengenai penyelesaian pekerjaan rumah itu pagi harus bangun lebih cepat sudah shalat subuh membersihkan siapkan air panas suami juga alhamdulillah tidak suka nongkang-nongkang kaki jadi tergantung pada diri sendiri perempuan saling pengertian jikalau pagi itu sarapannya ada kalau siang makanan jadi nasih saja di masak malam juga begitu apa lagi kalau ada grab lebih praktis apa lagi suami ibu Astrina Maharani tahu tempeh namanya biasa Orang Jawa dan untuk menjaga keharmonisan setiap orang berbedah beda kalau saya pribadi jaga keharmonisan sama suami itu kalau siang kadang kadang pulang untuk makan dirumah sama sama dan kadang juga kalau hari minggu kita jalan jalan seperti itu”³⁷

Dan yang di ungkapkan dari hasil wawancara ibu Dian Angaraeny (Bank Bni Syariah) mengatakan :

“ Kan 12 tahun juga menikah tidak ada masalah yang kaya berarti sekali, biasa biasa banji, itu masalah kalau sakit i suamiku kutanya kau harus control setiap hari ini dan dia tidak mendengar kadang marah ka begitu begitu banjji dek dan masalah anak kan 2 anakku yang anak ke 2 masih kecil umur 3 tahun kalau ke kantorka saya titipkan sama orang tuaku kan orang tuaku tetangga jika jadi dia yang urus kalau ke kantorka dengan suamiku dan anak pertama kalau pagi sama suamiku karena kan suamiku guru di SD yang natepati anak pertamaku sekolah kalau saya naik motor ke kantor sendiri dan pengaturan waktu antara urusan rumah tangga dengan pekerjaan itu kembali ke time manajemen kita yang meminets waktu misalnya pagi pagi bangun mika cepat itu dek

³⁷ Astrina Maharina, Wawancara pada tanggal 16 Maret 2020, Di Bank Bni Syariah

kasih sarapan anakku dan mandikan anak ke dua dan kalau kutau semisalnya saya ada meeting pagi satu tamu atau ada audit saya mi yang atur waktu saya mi yang datang jam 6 di kantor kita mi yang mengatur waktu antara urusan rumah tangga dan pekerjaan jadi intinya pintar-pintar mengatur waktu jadi kembali ke meminets waktuku kalau urusan rumah tangga misalnya mau masak to sabtu minggu saya mi yang atur saya yang belanja karna hari sampai jumat saya nda bisa belanja kan saya kekantor jadi sabtu minggu belanja kebutuhan rumah tangga selama 1 seminggu belanja bulan di lain kalau 1 bulan saya atur mi itu itu dalam 1 minggu dan terkait kesulitan pasti ada tapi bagaimana kita lakukan yang terbaik dimana harus ngurus pekerjaan disisi lain juga harus berperan sebagai ibu rumha tngga tapi kan manusia biasa jka dek jadi kalau msalah msalah kekurangan pasti ada contohnya juga saya kadang tidak memasak kalau siang lebih suka memesan saja supaya simple kadang juga pagi kalau misalanya kalau meeting tidak ada waktu untuk memsak jadi saya pesan saja dan mengenai mengasuh anak pada saat ke kantor kalau saya tidak bersama mereka kadang kerumah tetangga saya anak saya untuk main dan kalau siang saya pulang antar makanan setelah itu ke kantor lagi dan anak saya kerumah tetangga saya lagi sampai menunggu saya pulang dengan suam dan persoalan perbedaan sebelum dan sesudah berperan ganda tentu kalau berperan ganda lebih banyak tanggung jawab dari pada yang belum berperan ganda karena di satu sisi harus urusin anak, rumah dan suami dan pekerjaan dan untuk penyelesaian pekerjaan rumah ini manajemen waktu sebenarnya time manajemen kita ji sendiri kalau saya bekerja pulang di rumah paling cepat jam 7 kamar ji palingan dan alhamdulillah rumah ada ji mertua bersihkan palingan sabtu minggu membersihkan rumah paling pulang malam paling ji kamar ji pagi kalau pekerjaan rumah kan jam 7 kerja paling tidak saya bangun jam 5

shalat baru memasak setelah itu mandi sebenarnya memines waktuji disini dek dan mengenai keharmonisan si mau bekerja atau tidak tergantung masing2 orang yang tidak bekerja pun kalau tdk bisa menjaga keharmonisan tidak bisa ji juga langgeng saya pikir dari pribadi masing menyikapinya dengan memenuhi kebutuhan suami alhmdulillah dapatkan suami yang tidak revel dan biasanya itu kalau malam minggu saya pergi sama suami di café café sama anak juga makan malam begitu ji dek “

Yang di ungkapkan dalam hasil wawancara dari ibu Dian Angraeny (Bni Syariah) mengatakan bahwa :

Usia pernikahan sudah 12 tahun dia tidak mendapatkan masalah yang terlalu berarti sekali, masalah hanya biasa biasa saja dimana masalahnya pada saat suami kalau sakit tetapi suami agak malas mengontrol ke dokter penyakitnya dan suami dari ibu Dian Angraeny tidak mendengar kadang ibu Dian Angraeny marah begitu begitu saja katanya masalah kalau sama suami dan kalau masalah anak ibu Dian Angraeny mempunyai 2 anak yang anak ke 2 masih kecil masih umur 3 tahun kalau ke kantor ibu Dian Angraeny titipkan sama orang tuanya kebetulan orang tua dia tetangga jadi dia yang urus kalau ke kantor dengan suaminya dan anak pertama kalau pagi sama suami karena kan suami kebetulan guru SD yang kebetulan juga ditempati anak pertama sekolah kalau saya naik motor ke kantor sendiri dan pengaturan waktu antara urusan rumah tangga dengan pekerjaan itu kembali ke time manajemen kita yang meminets waktu misalnya pagi pagi bangun cepat kasih sarapan anak dan mandikan anak ke dua dan kalau Ibu Dian Angraeny mengetahui semisalnya ibu Dian Angraeny ada meeting pagi satu tamu atau ada audit ibu Dian Angraeny yang atur waktu dia yang datang jam 6 di kantor dia yang mengatur waktu antara urusan rumah tangga dan pekerjaan jadi intinya pintar-pintar

mengatur waktu jadi kembali ke meminets waktu kalau urusan rumah tangga . Misalnya, mau masak sabtu minggu dia yang atur dia yang belanja karna hari sampai jumat dia tidak bisa belanja karena dia kekantor jadi sabtu minggu belanja kebutuhan rumah tangga selama 1 seminggu belanja bulan lain kalau 1 bulan dia atur itu dalam 1 minggu dan terkait kesulitan pasti ada tapi bagaimana kita lakukan yang terbaik dimana harus mengurus pekerjaan disisi lain juga harus berperan sebagai ibu rumha tangga tapi kan manusia biasa jadi kalau masalah masalah kekurangan pasti ada contohnya juga saya kadang tidak memasak kalau siang lebih suka memesan saja supaya simple kadang juga pagi kalau misalnya kalau meeting tidak ada waktu untuk memsak jadi saya pesan saja dan mengenai mengasuh anak pada saat ke kantor kalau saya tidak bersama mereka kadang kerumah tetangga saya anak saya untuk main dan kalau siang saya pulang antar makanan setelah itu ke kantor lagi dan anak saya kerumah tetangga saya lagi sampai menunggu saya pulang dengan suam dan persoalan perbedaan sebelum dan sesudah berperan ganda tentu kalau berperan ganda lebih banyak tanggung jawab dari pada yang belum berperan ganda karena di satu sisi harus urusin anak, rumah dan suami dan pekerjaan dan untuk penyelesaian pekerjaan rumah ini manajemen waktu sebenarnya time manajemen kita ji sendiri kalau saya bekerja pulang di rumah paling cepat jam 7 kamar ji palingan dan alhamdulillah rumah ada ji mertua bersihkan palingan sabtu minggu membersihkan rumah paling pulang malam paling ji kamar ji pagi kalau pekerjaan rumah kan jam 7 kerja paling tidak saya bangun jam 5 shalat baru memasak setelah itu mandi sebenarnya memines waktuji disini dek dan mengenai keharmonisan si mau bekerja atau tidak tergantung masing-masing orang yang tidak bekerja pun kalau tdk bisa menjaga keharmonisan tidak bisa ji juga langgeng saya pikir dari pribadi masing menyikapinya dengan memenuhi kebutuhan suami alhmdulilah dapatkan suami

yang tidak reveal dan biasanya itu kalau malam minggu saya pergi sama suami di café café sama anak juga makan malam begitu ji dek ³⁸

Mirip dengan yang di alami ibu Karmila (Bni Syariah) mengungkapkan bahwa :

“ Kalau permasalahan cuman ituji kalau sakit anak dek mungkin begitu semua orang tua nda tegah pasti nh tinggal anaknya kalau sakit i kadangka ambil cuti itu dek 2 hari untuk jagai anakku apa lagi anak saya baru 3 bulamn cuman ituji dan yang lain tidak ada ji alhamddulillah mau mka 4 tahun juga sama suami sampai sekarng nd ad ji konflik bagaimana misalnya bertengkar seperti itu dan persoalan mengatur waktu antara urusan tangga dengan pekerjaan Intinya kalau subuh bangun lebih cepat kadang juga saya itu kukasih alaram kalau subuh supaya cepatkan bangun bisa kerja di rumah apa-apa yang bisa dikerjakan kalau bisa juga full untuk keluarga kalau drmah mi itu ji dek pkoknya usahakan jangan mi bahas bahas di pekerjaan pokoknya fullmi untuk keluarga terkait kesulitan untuk membagi waktu tidak terlalu ji dek karna ada ji juga mamaku bantuka jadi kalau masalah anak ada ji mamaku dan urusan rumah kan adaji bantu jika jadi nda masalah ji ,dan terkait persoalan mengasuh anak selama bekerja itu juga saya kebetualan juga tinggal kah sama orang tuaku jadi kalau ke kantor ka saya titip anakku di neneku atau orang tuaku dirumah .ituji lagi kalau sakit anak kadang kah ambil cuti karena kan masih kecil anaku nd tegah kah juga kalau bukan saya yang jagai kadang itu ambilka 2 hari cuti mengenai perbedaan antara ketika belum dan sesudah berperan ganda kan baru-baru saya punya anak jadi kalau perbedaannya sudah berperan ganda itu dalam segi tanggung jawab saja sama meminets waktu dengan sebaik baiknya dan persoalan keharmonisan bersama keluarga biasanya juga kalau jam istrhat pulangka siapkan

³⁸ Dian Angraeny, Wawancara pada tanggal 16 Maret 2020, Di bank Bni Syariah

makann untuk suami kan baru-baru juga ada anaku baruji 3 bulan jadi setiap istrhat pulang terus jika liat i krna suami jga kalau jam istirahat pulang dulu makan kalau jam istrhat”

Yang di ungkapkan dari hasil wawancara dengan ibu Karmila mengatakan bahawa :

Bahwasanya mendapatkan konflik pada saat anaknya yang sakit kebetulan anaknya masih berumur 3 bulamn cuman itu saja dan yang lain tidak ada alhamddulilah sudah hampir 4 tahun juga sama suami sampai sekarng tidak ada konflik bagaimana misalnya bertengkar seperti itu dan persoalan mengatur waktu antara urusan tangga dengan pekerjaan intinya kalau subuh bangun lebih cepat kadang juga ibu Karmila itu memasang alarm kalau subuh supaya cepat bangun bisa kerja di rumah apa-apa yang bisa dikerjakan kalau bisa juga full untuk keluarga kalau dirumah pokoknya usahakan jangan membahas bahas pekerjaan pokoknya full untuk keluarga terkait kesulitan untuk membagi waktu tidak terlalu karna ada juga mamaku bantuka jadi kalau masalah anak ada ji mamaku dan urusan rumah kan adaji bantu jika jadi tidak masalah dan terkait persoalan mengasuh anak selama bekerja itu juga ibu Karmila kebetualan juga tinggal sama orang tua jadi kalau ke kantor ibu Karmila titip anak di orang tuaku dirumah .ituji lagi kalau sakit anak kadang ambil cuti karena kan masih kecil anak tidak tegah juga kalau bukan ibu Karmila yang jaga kadang meambill 2 hari cuti mengenai perbedaan antara ketika belum dan sesudah berperan ganda kan baru-baru ibu Karmila punyah anak jadi kalau perbedaannya sudah berperan ganda itu dalam segi tanggung jawab saja sama meminets waktu dengan sebaik baiknya dan persoalan keharmonisan bersama keluarga biasanya juga kalau jam istrhat pulang siapkan makann untuk suami kan baru-baru juga ada anaku baruji 3 bulan jadi

setiap istirahat pulang terus jika liat i krna suami jga kalau jam istirahat pulang dulu makan kalau jam istrhat.³⁹

Dan yang di ungkapkan dari ibu Nurul Inaya (Bni Syariah) dari hasil wawancarnya mengatakan :

“Kalau konflik di setiap berumah tangga itu pasti ada dek saya sudah 5 tahun berumah tangga biasanya yang menjadi konflik kalau anak sakit kan anak saya masih umur 3 tahun jadi kalau demam demam semacam sakit mungkin ambil izin kah dulu di kantor 1 hari untuk menjaga anakku begitu ji dan kalau pengaturan waktu antara urusan rumah tangga orang rumah tangga kalau pagi itu siapkan makanan sebelum ke kantor kasih makan anak ituji dek dan kalau siang pulang lagi kasih makan anak tapi makanan jadi ji sering ku beli kalau siang setelah di kasih makan ke kantor lagi sampai sore begitupun dengan suami pulang makan setelah ke kantor lagi kan kebetulan suami juga pegawai bank seperti saya jadi kalau siang pergi ambil saya dan sama sama pulang dan persoalan mengatur waktu antara urusan rumah tangga intinya cepat-cepat bangun saja dek dan harus pintar meminets waktu dengan baik antara pekerjaan dirumah dan dikantor begitu ji dek kalau persoalan kesulitan kalau saya keluar kota dan harus meninggalkan keluarga kadang saya 2 hari atau 3 hari dan kalau anak sakit harus cuti dulu untuk jaga anak apalagi anak saya masih umur 3 tahun dan soal mengasuh anak pada saat di kantor di bantu oleh orang tua dengan sepupu jadi kalau saya ke kantor saya titipkan ke mereka Dan persoalan perbedaan antara sebelum dan sesudah berperan ganda itu dimana ketika belum berperan ganda hanya fokus pada suami kalau dirumah sekarang sudah berperan ganda bercabang di satu sisi fokus ke anak dan sisi lain fokus di suami dan terkait

³⁹ Karmila, Wawancara Pada tanggal 16 Maret 2020, Di Bank Bni Syariah

penyelesaian pekerjaan rumah dirumah bangun ka cepat itu dek setengah 5 beres-beres mika itu baru shalat mika setelah itu siapkan mika makanan untuk suami dan anak untuk makan siang juga kalau misalnya waktu isthatmi cuman kupanasi mija saja kadang juga beli ka makanan diluar jka baru bawah kerumah tapi kalau ,malam beli makan jika karna kan kadang setengah 6 baruka pulang jadi nd sempat memasak dan terkait mengenai keharmonisan kadang kalau siang istirahat di kantor saya pulang untuk makan bersama keluarga sekaligus shalat dan kalau tidak masuk kantor misalnya mengambil cuti saya liburan bersama keluarga. ”

Dan yang di ungkapkan dari hasil dari wawancara dengan ibu Nurul Inaya mengungkapkan bahwa :

Konflik di setiap berumah tangga itu pasti ada sudah 5 tahun berumah tangga biasanya yang menjadi konflik kalau jika anak sakit kan anak dia masih umur 3 tahun jadi kalau demam demam semacam sakit mungkin ambil izin di kantor 1 hari untuk menjaga anak ibu Nurul Inaya dan kalau pengaturan waktu antara urusan rumah tangga orang rumah tangga kalau pagi itu siapkan makanan sebelum ke kantor memberikan makan anak dan kalau siang pulang lagi kasih makan anak tapi makanan yang sudah jadi kalau siang setelah di kasih makan ke kantor lagi sampai sore begitupun dengan suami pulang untuk makan siang setelah itu ke kantor lagi kan kebetulan suami juga pegawai bank seperti saya jadi kalau siang pergi ambil saya dan sama sama pulang dan kalau pengaturan waktu antara urusan rumah tangga orang rumah tangga kalau pagi itu siapkan makanan sebelum ke kantor kasih makan anak ituji dek dan kalau siang pulang lagi kasih makan anak tapi makanan jadi ji sering ku beli kalau siang setelah di kasih makan ke kantor lagi sampai sore begitupun dengan suami pulang makan setelah ke kantor lagi

kan kebetulan suami juga pegawai bank seperti saya jadi kalau siang pergi ambil saya dan sama sama pulang dan persoalan mengatur waktu antara urusan rumah tangga intinya cepat-cepat bangun saja dek dan harus pintar meminets waktu dengan baik antara pekerjaan dirumah dan dikantor begitu juga kalau persoalan kesulitan kalau ibu Nurul Inaya keluar kota dan harus meninggalkan keluarga kadang saya 2 hari atau 3 hari dan kalau anak sakit harus cuti dulu untuk jaga anak apalagi anak saya masih umur 3 tahun dan soal mengasuh anak pada saat di kantor di bantu oleh orang tua dengan sepupu jadi kalau saya ke kantor saya titipkan ke mereka dan persoalan perbedaan antara sebelum dan sesudah berperan ganda itu dimana ketika belum berperan ganda hanya fokus pada suami kalau dirumah sekarang sudah berperan ganda bercabang di satu sisi fokus ke anak dan sisi lain fokus di suami dan terkait penyelesaian pekerjaan rumah dirumah bangun ka cepat itu dek setengah 5 beres-beres mika itu baru shalat mika setelah itu siapkan mika makanan untuk suami dan anak untuk makan siang juga kalau misalnya waktu isthat cuman dipanasi saja kadang juga beli makanan diluar jika baru bawah kerumah tapi kalau malam beli makan jika karna kan kadang setengah 6 baruka pulang jadi nd sempat memasak dan terkait mengenai keharmonisan kadang kalau siang istirahat di kantor saya pulang untuk makan bersama keluarga sekaligus shalat dan kalau tidak masuk kantor misalnya mengambil cuti saya liburan bersama keluarga.⁴⁰

Dan yang di ungkapkan ibu Nini Safitri Azis (Bank Bni Syariah) tidak jauh berbeda dari karyawati karyawati di atas bahwa di atas mengungkapkan dimana yaitu :

“ Kalau masalah peran gandaku dek ituji masalah anak kan anakku masih kecil umur 2 tahun jadi lebih repot sebetulnya kalau punya anak mki dari pada tidak ada karena terbagimi itu waktu kadang belum pi selesai 1 ada lagi tapi bisa semua di atasi karena

⁴⁰ Nurul Inaya, Wawancara Pada Tanggal 16 Maret 2020, Di Bank Bni Syariah

begitu mentong kalau punya anak siap terima resiko di tambah bekerja lagi tapi tergantung dia ji bagaimana caranya atur waktunya karena di satu sisi sebagai ibu di satu sisi lagi sebagai wanita karir dan masalah pengaturan waktu antara pekerjaan di kantor dan di rumah paling itu selama bekerja dari segi pekerjaan sebenarnya to paling besar berat nya itu terngtung kita ji bagaimanaa kita atur waktuta kalau itu terasa berat kalau sering ditundah-tundah waktuta pekerjaan kalau dari segi pekerkjaan paling ya namanya juga dunia kantor masalah seseorng punya masalah masing-masing kan bedah persepsi jadi tidak bisa di satukan tetapi yang begitu yang penting bisa paparkan apa yang kita keluarkan benar dan berdasar kan dasar nya tidak masalah ji walaupun ada masalah perbedaan pendapat dan terkait pengaturan waktu itu paling itu selama bekerja dari segi pekerjaan sebanrnya to paling besar berat nya itu terngtung kita ji bagaimanaa kita atur waktuta kalau itu terasa berat kalau sering ditundah-tundah waktuta pekerjaan begitupun dengan pekerjaan rumah dan mengenai kesulitan untuk membagi waktu itu kalau anak lagi sakit tiba tiba jadi pada saat dikantor harus pulang mendadak tetapi minta izin dulu ke pimpinan karena bersifat urjen kalau misalnya sakit anak yang tidak bisa ditinggal saya telpon pimpinan untuk meminta izin untuk jaga anak sementara waktu dan pimpinan mengambil alih ke karyawan lain untuk menggantikan yang lagi cuti sedangkan dalam perbedaan sebelum dan sesudah berperan ganda perbedaan lebih besar resiko yang harus di terima karena disini lain berperan sebagai wanita karir dan sisi lain juga berperan sebagai ibu rumah tangga tapi bagaimana bisa meminets waktu dengan baik dan untuk menyelesaikan pekerjaan rumah mulai dari pagi sampai sebelm kekantor apa yang harus dilakukan carata saja bagaiman meminets waktu kan dsni kan pagi ke kantor bagaimna waktutaa cepat bangun dari awal pulang nya juga di atur lagi untk pekerjaan dirumah

kalau istirahat misalnya jam siang tidak pulangka waktu malam pi pulang kerja kalau makan siang kasi stanbay dari pagi kalau lagi tdk sempat atau apa membeli saja dan terkait mengenai kahrmonisan keluarga iya tergantung dirita masing masinng orng caranya menjaga hubungan ada komunikasi tetap terjaga karna ada orng kerja sbuk sekali dengan pekerjaan sampai lupa suaminya ada yang sampai diluar waktu keluarga lebh sibuk lagi dengan teman-temanya kalau saya kerja kerja tetapi komunikasi sama suami di waktu sela-sela .“

Dan yang di ungkapkan dari ibu Nini Safitri Azis (Bni Syariah) bahwa mengatakan :

Jika masalah peran ganda dia mendapatkan masalah anak, kebetulan anak dia masih kecil umur 2 tahun jadi lebih repot sebetulnya kalau punya anak dari pada tidak ada karena terbagi waktu kadang belum selesai pekerjaan 1 ada lagi tapi bisa semua di atasi karena begitu mentong kalau punya anak siap terimah resiko di tambah pekerjaan lagi tapi tergantung seseorang bagaimana caranya atur waktunya dengan baik karena di satu sisi sebagai ibu di satu sisi lagi sebagai wanita karir dan masalah pengaturan waktu antara pekerjaan di kantor dan di rumah Paling itu selama bekerja dari segi pekerjaan sebenarrnya paling besar beratnya itu tergntung masing masing seseorang bagaimanaa kita atur waktu kalau itu terasa berat kalau sering ditundah-tundah waktu pekerjaan kalau dari segi pekerjaan paling namanya juga dunia kantor masalah percecokan argumentasi tidak bisa di satukan tetapi yang begitu yang penting bisa paparkan apa yang kita keluarkan benar dan berdasarkan dasar nya tidak menjadi masalah walaupun ada masalah perbedaan pendapat dan masalah pengaturan waktu antara pekerjaan di kantor dan di rumah paling itu selama bekerja dari segi pekerjaan sebenarrnya paling besar berat nya itu tergntung kidari kita sendiri bagaimanaa kita atur waktu jikalau itu terasa berat kalau sering ditundah-

tundah waktu pekerjaan kalau dari segi pekerjaan paling ya namanya juga dunia kantor masalah seseorang punya masalah masing-masing kan beda persepsi jadi tidak bisa di satukan tetapi yang begitu yang penting bisa paparkan apa yang kita keluarkan benar dan berdasarkan dasarnya tidak masalah jika walaupun ada masalah perbedaan pendapat dan terkait pengaturan waktu itu paling itu selama bekerja dari segi pekerjaan sebenarnya to paling besar beratnya itu tergantung kita jika bagaimana kita atur waktu kalau itu terasa berat kalau sering ditundah-tundah waktu pekerjaan begitupun dengan pekerjaan rumah dan mengenai kesulitan untuk membagi waktu itu kalau anak lagi sakit tiba-tiba jadi pada saat di kantor harus pulang mendadak tetapi minta izin dulu ke pimpinan karena bersifat urgen kalau misalnya sakit anak yang tidak bisa ditinggal saya telepon pimpinan untuk meminta izin untuk jaga anak sementara waktu dan pimpinan mengambil alih ke karyawan lain untuk menggantikan yang lagi cuti sedangkan dalam perbedaan sebelum dan sesudah berperan ganda perbedaan lebih besar resiko yang harus diterima karena disisi lain berperan sebagai wanita karir dan sisi lain juga berperan sebagai ibu rumah tangga tapi bagaimana bisa meminets waktu dengan baik dan untuk menyelesaikan pekerjaan rumah mulai dari pagi sampai sebelum ke kantor apa yang harus dilakukan carata saja bagaimana meminets waktu kan dsni kan pagi ke kantor bagaimana waktu cepat bangun dari awal pulang juga di atur lagi untuk pekerjaan dirumah kalau istirahat misalnya jam siang tidak pulang waktu malam pi pulang kerja kalau makan siang kasi stanbay dari pagi kalau lagi tdk sempat atau apa membeli saja dan terkait mengenai kahrmonisan keluarga iya tergantung dirita masing masing orang caranya menjaga hubungan ada komunikasi tetap terjaga karna ada orang kerja sibuk sekali dengan pekerjaan sampai lupa suaminya ada yang sampai diluar waktu

keluarga lebih sibuk lagi dengan teman-temannya kalau saya kerja kerja tetapi komunikasi sama suami di waktu sela-sela .⁴¹

Tidak jauh berbedah dengan yang di alami ibu Deliana (Bri Syariah) di mana mengungkapkan konflik :

“Kalau misalnya contoh, pagi tiba-tiba anakku demam atau bagaimna paling saya minta izin atau tidak ke kantor pagi kah kalau misalnya memang kondisi memang tidak memungkinkan untuk di tinggal jadi saya telpon pimpinn untuk tidak masuk bekerja dulu, kalau memang pekerjaan disini di kantor juga harus mendesak titip lagi sama nenek jadi saya itu lari disini sebentar lagi baru pulang lagi baru kesini biasa begituji kulakukan begituji kalau anakku sakit kalau tenang mi agak baikan mi kekantor mika lagi biasa juga karyawan lain heran katanya tidak capek ta itu mami di apai kalau kondisinya begitu untungnya saya tidak bawah kendaraan jadi tidak terlalu capek jadi mengojek jika minta tolong di antarkan kesana kemari, untuk sementara kalau kondisinya anak- anak semua normal alhamdulillah tidak ji kan yang 2 anakku yang besar kesekolah mi to pokonya mengertimi pagi kesini mi dan suami juga bekerja cuman kalau kondisi sakit kalau sekarang kaya agak susah ka karna saya memang harus lebih banyak dirumah ini misalnya saya ke daerah itu agak susah juga, terkait mengenai pengaturan waktu antara pekerjaan kalau karyawan kan adami jadwal - jadwal kerjanya pasti fullmi di pekerjaan selebihnya itu baru urusan rumah kecuali harus ada kerjaan yang dikerjakan dirumah di selah-selah waktu dan begitumi harus pintar-pintar waktu misalnya saya kurangnya ji nasabah, ada mi ku urus diluar, sekolahnya anakku pasti ku belah-belah kesana cepat baru kesini lagi misalnya kemarin ke puskesmas pasti dibela-belain minta izin ke

⁴¹ Nini Safitri Aziz, Wawancara Pada Tanggal 16 Maret 2020, Di Bank Bni Syariah

puskesmas baru kesini lagi begitu ji dan kesulitannya untuk membagi waktu antara pekerjaan dengan urusan rumah tangga untuk sementara kalau kondisinya anak-anak semua normal alhamdulillah tidak ji kan yang besar kesekolah mi to pokonya mengertimi pagi kesini mi dan suami juga bekerja cuman kalau kondisi sakit kalau sekarang kaya agak susah ka karna saya memang harus lebih banyak dirumah ini misalnya saya ke daerah itu agak susah juga dan kalau saya ke kantor dan keluar kota itu yang ngasuh anak saya titip sementara saya titip kepada orng tua, entah itu mertua ataupun ibuku sendiri selama saya tidak bekerja saya titip kepada orang tua tidkji perna saya titip itu di pengitipan anak misalnya saya butuh disana lagi kualahan entah anakku lagi revel atau mereka atau mereka ada kegiatan misalnya mau pergi penganting pasti saya nh hubungi untuk datang untuk menjaga kalau nda sempat saya titip kerumah sepupu persoalan perbedaan antara belum dan sesudah berperan ganda terletak mulai dari tanggung jawab sudah bertambah karena ada anak dan terbagi waktu anantara pekerjaan , anak dan urus rumah dan intinya harus pintar pintar mengatur waktu dengan baik dan adapun terkait mengenai penyelesaian pekerjaan dirumah kalau misalnya contoh pagi tiba-tiba anakku deman atau bagaimna paling saya minta izin atau tidak kantor pagi kah kalau misalnya memang kondisi memang tidak memungkinkan untuk di tinggal jadi saya telpon pimpinan untuk tidak masuk bekerja dulu kalau memang pekerjaan disini juga harus memasak titip lagi sama nenek jadi saya itu lari disni sebentar lagi baru pulang lagi baru kesini biasa begituji kulakukan begituji kalau anakku sakit kalau tenang mi agak baikan mi kekantor mika lagi biasa juga karyawan lain heran katanya tidak capekk ta itu mami di apai kalau kondisinya begitu untungnya saya tidak bawah kendaraan jadi nda terlalu capek jadi banyak mengojek jika minta tolong di antarkan kesana kemari dan mengenai

keharmonisan keluarga kalau saya sama saling memahami dan mengerti maksudnya kita juga saya kerja dia juga kan juga bekerja juga suami jadi sama ji saling mengerti mami ji disini anak anak juga mengerti kalau ibunya bekerja jadi kalau pulang sekolah itu dirumahnya neneknya pulangka dari sini jemput lagi anakku baru bawah saya antar semua kerumah kalau hari sabtu dan minggu main mi sama ana-anak dirumah jarang juga keluar itupi keluar sama di hypert atau kelapangan pancasila palingan begituji dek kalau sabtu minggu kalau tidak palingan dirumah banji main ”

Dari jawaban yang telah di ungkapkan dari ibu Deliana (Bri Syariah) mengatakan bahwa :

Tidak jauh berbeda bahwasanya jika anak sakit dia terlebih dahulu meminta izin kepada pimpinan untuk tidak masuk kantor jika kondisi yang tidak memungkinkan untuk di tinggal, tetapi jika tugas kantor juga mendesak atau harus ke kantor dia menitipkan anaknya ke neneknya atau orang tua nya terlebih dahulu dan setelah tugas kantor selesai di pulang kembali ke rumah untuk menjaga anak nya dan jika anaknya sudah agak baikan dia kembali lagi ke kantor untuk bekerja kadang karyawan lain bertanya kepada beliau apakah ibu tidak capek dan ibu deliana mengatakan mau bagaimana lagi harus seperti itu bolak balik tetapi dia tidak terlalu capek karena dia tidak bawah motor sendiri Deliana naik ojek bolak balik kerumahnya untuk sementara kalau kondisinya anak- anak semua normal alhamdulillah tidak ji kan yang 2 anak Deliana yang besar kesekolah pokonya mengerti jikalau pagi kesini mi dan suami juga bekerja cuman kalau kondisi sakit kalau sekarang kaya agak susah karna saya memang harus lebih banyak dirumah ini misalnya saya ke daerah itu agak susah juga, terkait mengenai pengaturan waktu antara pekerjaan kalau karyawan kan adami jadwal - jadwal kerjanya pasti fullmi di pekerjaan selebihnya itu baru urusan rumah kecuali harus ada kerjaan yang dikerjakan dirumah

di selah-selah waktu dan begitumi harus pintar-pintar waktu misalnya saya kurangnya ji nasabah, ada mi ku urus diluar, sekolahnya anakku pasti ku belah-belah kesana cepat baru kesini lagi misalnya kemarin ke puskesmas pasti dibela-belain minta izin ke puskesmas baru kesini lagi begitu ji dan kesulitannya untuk membagi waktu antara pekerjaan dengan urusan rumah tangga untuk sementara kalau kondisinya anak-anak semua normal alhamdulillah tidak ji kan yang besar kesekolah pokonya mengertimi pagi kesini dan suami juga bekerja cuman kalau kondisi sakit kalau sekarang kaya agak susah ka karna saya memang harus lebih banyak dirumah ini misalnya saya ke daerah itu agak susah juga dan kalau saya ke kantor dan keluar kota itu yang ngasuh anak saya titip sementara saya titip kepada orng tua, entah itu mertua ataupun ibuku sendiri selama saya tidak bekerja saya titip kepada orang tua tidak perna saya titip itu di pengitipan anak misalnya saya butuh disana lagi kualahan entah anakku lagi revel atau mereka ada kegiatan misalnya mau pergi penganting pasti saya di hubungi untuk datang untuk menjaga kalau nda sempat tidak bisa saya tinggali disini saya bawah lagi kerumah sepupu persoalan perbedaan antara belum dan sesudah berperan ganda terletak mulai dari tanggung jawab sudah bertambah karena ada anak dan terbagi waktu anantara pekerjaan , anak dan urus rumah dan intinya harus pintar pintar mengatur waktu dengan baik dan adapun terkait mengenai penyelesaian pekerjaan dirumah kalau misalnya contoh pagi tiba-tiba anakku demam atau bagaimna paling saya minta izin atau tidak kantor pagi kah kalau misalnya memang kondisi memang tidak memungkinkan untuk di tinggal jadi saya telpon pimpinan untuk tidak masuk bekerja dulu kalau memang pekerjaan disini juga harus memasak titip lagi sama nenek jadi saya itu lari disini sebentar lagi baru pulang lagi baru kesini biasa begituji kulakukan begituji kalau anakku sakit kalau tenang mi agak baikan mi kekantor mika lagi biasa juga karyawan lain heran katanya tidak capekk ta itu mami di apai kalau kondisinya begitu untungnya saya tidak bawah kendaraan jadi nda terlalu

capek jadi banyak mengojek jika minta tolong di antarkan kesana kemari dan mengenai keharmonisan keluarga kalau saya sama saling memahami dan mengerti maksudnya kita juga saya kerja dia juga kan juga bekerja juga suami jadi sama ji saling mengerti mami ji disini anak anak juga mengertimi kalau ibunya bekerja jadi kalau pulang sekolah itu dirumahnya neneknya pulangka dari sini jemput lagi anakku baru bawah saya antar semua kerumh kalau hari sabtu dan minggu main mi sama ana-anak dirumah jarang juga keluar itupi keluar sama di hypert atau kelapangan pancasila palingan begituji dek kalau sabtu minggu kalau tidak palingan dirumah banji main .⁴²

Dari ibu Nini Mangesa (Bank Bri Syariah) mengungkapkan bahwa :

“Kalau berbicara konflik itu dek setiap orang pasti mempunyai konflik apalagi kalau punya mi anak tapi bagaimana orang itu bisa atur dengan baik ituji biasa terjadi jarang punya waktu untuk anak apalagi suami juga kerja ituji malam kalau sama anak pagi sampai sore di kantor untuk kerja apalagi masih kecil kecil anakku kalau saya ke kantor saya titipkan mi itu anakku ke mamaku karena tidak mungkin saya bawah ke kantor itu anakku kan tidak bisa dan terkait perbedaan saya sebelum dan sesudah berperan ganda hanya dalam segi tanggung jawab lebih besar, dan terkait aturan kantor begitu dek dan kalau masalah kesulitan membagi waktu Saya rasa pasti ada kesulitan misalnya kalau subuh-subuh harus bangun lebih cepat, shalat dulu, siapkan makanan, mandikan anak, siapkan baju anak, dan sesudah itu baru saya yang siap siap untuk ke kantor dan anakku saya titipkan mi ke orang tuaku apalagi tidak ada ji juga nakerja orangtuaku to dek dan ituji biasa kadang ada masalah kalau anakku tiba tiba sakit jadi haruska pulang itu kadang juga saya ambil cuti untuk jaga anakku apa lagi kan masih kecil kecil anak anakku jadi saya korbankan dulu pekerjaan tapi adaji juga yang

⁴² Deliana, Wawancara Pada Tanggal 6 Maret 2020, Di Bank Bri Syariah

gantikan kalau saya minta izin di kantor kalau masalah pekerjaan dan menjadi ibu rumah tangga yang menjadi permasalahan itu masalah waktu jadi kadang ribetki apa lagi kalau punya anak mki apalagi kurang waktu untuk anak kadang juga sampai malam di kantor apa lagi kalau akhir bulan kadang sampai jam 8 malam di kantor banyak waktu untuk digunakan di pekerjaan itu jadi harus terima resiko memang kalau bekerja memang orang dan mengenai kaharmonisan memanfaatkan waktu sabtu dan minggu jadi kalau untuk kesibukan dengan pekerja bisa jadi kayanya terpenuhi semua nda terlalu di korbakan untuk keluarga apa lagi tentang pekerjaan apa sama sama pekerjaan tetap jalan

Yang di ungkapkan dari hasil wawancara dari ibu Nini Mangesa (Bri Syariah) mengungkapkan bahwa :

“Berbicara konflik setiap orang pasti mempunyai konflik apalagi kalau mempunyai anak tapi bagaimana orang itu bisa mengatur dengan baik kadang biasa terjadi jarang punya waktu untuk anak apalagi suami juga kebetulan kerja jadi hanya malam kalau sama anak pagi sampai sore di kantor untuk kerja apalagi masih kecil kecil anak kalau saya ke kantor saya titipkan ke orang tua untuk menjaganya karena tidak mungkin saya bawa ke kantor anak terkait perbedaan saya sebelum dan sesudah berperan ganda hanya dalam segi tanggung jawab lebih besar dan terkait juga tidak bisa aturan kantor seperti itu, dan mengenai perbedaan antara ketika belum bekerja dan sesudah bekerja terletak dalam segi tanggung jawab lebih besar dari tidak yang berperan ganda dan kalau masalah kesulitan membagi waktu Saya rasa pasti ada kesulitan misalnya kalau subuh-subuh harus bangun lebih cepat, shalat dulu, siapkan makanan, mandikan anak, siapkan baju anak, dan sesudah itu baru saya yang siap siap untuk ke kantor dan anak dia titipkan ke orang tuanya apalagi kebetulan juga orangtua tidak kerja dan terkadang ada masalah kalau anak

dia tiba tiba sakit jadi harus pulang kerumah kadang juga dia ambil cuti untuk jaga anak dia apa lagi anak dia masih kecil kecil anak anak dia jadi dia korbakan dulu pekerjaan tapi ada juga yang gantikan kalau saya memininta izin di kantor kalau masalah pekerjaan dan menjadi ibu rumah tangga yang menjadi permasalahan itu masalah waktu kadang dia ribet apa lagi kalau punya anak apalagi kurang waktu untuk anak kadang juga sampai malam dia di kantor apa lagi jika akhir bulan kadang sampai jam 8 malam di kantor dan banyak waktu untuk digunakan dipekerjaan, tetapi harus memang terimah resiko jika bekerja dan mengenai menjaga keharmonisan dalam rumah tangga memanfaatkan waktu sabtu dan minggu jadi kalau untuk kesibukan dengan pekerja bisa jadi kayanya terpenuhi semua tidak terlalu di korbakan untuk keluarga apa lagi tentang pekerjaan apa sama sama pekerjaan tetap jalan⁴³

Dan yang di ungkapkan Ibu Yuyun Angraeni (Bank Bri Syariah) mengatakan bahwa:

“Berbicara tentang konflik tentunya setiap orang punya konflik apalagi tentang konflik peran ganda dimana peran ganda yang di maksud menjadi ibu rumah tangga sekaligus wanita karir di tambah lagi menjadi seorang ibu pasti lebih berat itu dek di banding yang belum menikah dan punya anak karena bertambah lagi tanggung jawab tapi tergantung orang yang jalani dek itu kalau saya itu mendapatkan masalah kalau misalnya, kalau keluar kota ada urusan kantor harus meninggalakan dulu anak beberapa hari demi pekerjaan tapi palingan dua atau 3 hari saja kalau di sana dan persoalan membagi waktu antara pekerjaan dan urusan rumah tangga kalau saya agak agak sulit karena kadang saya ke luar kota untuk pekerjaan apa lagi ada anakku tapi kalau saya ke luar kota biasanya orang tua saya ajak bermalam dirumah supaya ada jagai dirumaha anakku itu jadi mungkin kesulitan sampai dan terkait dengan perbedaan belum berperan ganda dan sesudah berperan ganda

⁴³ Nini Mangesa, Wawancara Pada Tanggal 6 Maret, Di Bank Bri Syariah

Perbedaan dari tanggung jawab jika dulu sebetulnya kalau itu lebih besar tanggung jawab kalau berperan ganda karena double mi sekarang kalau suami datang di kantor biasa kadang juga pulang cepat dan saya juga usahakan juga pulang cepat kalau tidak ada pekerjaan yang penting jamnya pas to berdasarkan jam absen dan untuk pekerjaan rumah ya kita bangun cepat kan perempuan kan harus banyak pekerjaan biasa bangun cepat kalau misalnya sempat jika pulang istirahat untuk siapkan makanan pulang tapi kalau tidak pesan saja tapi biasanya pulang terus jika karena kadang anakku saya kasih makan kalau siang jadi bolak balik itu dek begitu memang resiko kalau berperan ganda dek harus meminets waktu ini dengan bagus tapi kadang juga tidak sesuai yang di harapkan gara gara pekerjaan ”

Yang di ungkapkan dari hasil wawancara ibu Yuyun Angraeni (Bank Bri Syariah) mengatakan bahwa :

Terkait tentang konflik tentunya setiap orang punya konflik apalagi tentang konflik peran ganda dimana peran ganda yang di maksud menjadi ibu rumah tangga sekaligus wanita karir di tambah lagi menjadi seorang ibu tentu lebih berat di banding yang belum menikah dan mempunyai anak karena bertambah lagi tanggung jawab tapi tergantung orang yang menjalani itu kalau ibu Yuyun Angraeni dia mendapatkan konflik kalau misalnya, kalau keluar kota ada urusan kantor harus meninggalkan sementara anak beberapa hari demi pekerjaan tapi palingan dua atau 3 hari saja kalau di sana dan persoalan membagi waktu antara pekerjaan dan urusan rumah tangga ibu Yuyun Angraeni agak agak sulit karena kadang dia ke luar kota untuk pekerjaan apa lagi dia mempunyai anak tapi kalau dia ke luar kota biasanya dia menitipkan ke orang tua dia terkait dengan perbedaan belum berperan ganda dan sesudah berperan ganda

Perbedaan dari tanggung jawab sebetulnya kalau itu lebih besar tanggung jawab kalau berperan ganda karena double mi sekarang dan orang tua di ajak bermalam dirumah ibu Yuyun Angraeni supaya ada yang menjaga dirumah anak dia mungkin kesulitan sampai sekarang jika suaminya datang di kantor, biasa kadang kadang pulang cepat dan ibu Yuyun Angareni dia usahakan juga cepat pulang jika tidak ada pekerjaan lagi yang penting berdasarkan jam kantor dan berdasarkan jam absen dan untuk pekerjaan rumah dia bangun cepat dan dia mengatakan perempuan kan banyak pekerjaan jadi harus bangun cepat kalau misalnya sempat dia pulang istirahat untuk siapkan makanan dia pulang tapi kalau tidak sempat maka dia pesan saja tapi biasanya dia pulang terus, dia kan mempunyai anak yang harus diberikan makan jadi siang dia bolak balik kerumah dan seperti itu memang resiko jika berperan ganda harus meminets waktu dengan bagus tapi kadang juga tidak sesuai yang di harapkan gara gara pekerjaan ⁴⁴

Sedangkan yang di ungkapkan dalam wawancara ibu Siti Nursyamsi (Bank Mandiri Syariah) mengatakan bahwa :

“Kalau kesulitannya kebetulan anak-anak sakit itu ji lagi haruspi minta cuti untuk jaga anak-anak itu saja kalau permasalahan lain tidak ada ji biasanya cuti ambil 2 hari ji itupun kalau misalnya panas badanya kalau masalah pekerjaan ku bisa ji diambil ali kan satu yunit itu 3 orng kalau misalnya, 1 tidak ada kan bisa digantikan di yunit lain dan bisaji jalan dan pengaturan waktu dengan baik antara pekerjaan dengan urusan rumah tangga harus lebih pintar-pintar seseorang itu sendiri dek kalau misalny pagi harus bangun cepat lakukan semua apa yang harus di lakukan dirumah sebelum pergi ke kantor dan kalau di kantor fokus di kantormi tanpa ada beban lagi dirumah begitu ji dek, kalau misalnya juga kesulitan untuk membagi waktu kadang kadang kalau anak lagi sakit

⁴⁴ Yuyun Angraeni, Wawanacara Pada Tanggal 6 Maret 2020, Di Bank Bri Syariah

misalnya juga waktu hari dirawat dirumah sakit harus ambil cuti dulu di kantor untuk jaga anak terkait mengasuh anak ketika saya ke kantor kebetulan saya tinggal bersama orang tua saya bersama suami saya yang ambil alih dalam pengasuhan anak orang tua saya persoalan perbedaan sesudah berperan ganda dengan belum itu lebih besar tanggung jawab yang harus di pikul karena disisi lain sebagai ibu rumah tangga dan disisi lain juga sebagai wanita karir, dan mengenai penyelesaian pekerjaan rumah rumah tentu harus bangunn lebih cepat memasak dan bersihkan rumah dan kebetulan juga saya tinggal bersama orang tua jadi ada yang bantu dan cara saya menjaga keharmonisan bersama keluarga saya itu setiap orang berbedah bedah kalau saya biasaya kalau hari minggu jalan jalan ke mall nonton bioskop itu saja“

Yang di ungkapkan sama ibu Siti Nursyamsi (Bank Mandiri Syariah) dari hasil wawancaranya mengungkapkan :

Jika anaknya sakit dia lebih memilih untuk mengambil cuti untuk menjaganya dari pada bolak balik kekantor dan dia masalah pekerjaanya ada karyawan yang menggantikan karena di kantor mempunyai 3 yunit jadi apabila ada yang terkendala bisa di gantikan dengah karyawan lain dan pengaturan waktu dengan baik antara pekerjaan dengan urusan rumah tangga harus lebih pintar-pintar seseorang itu sendiri kalau misalnya, pagi harus bangun cepat lakukan semua apa yang harus di lakukan dirumah sebelum pergi ke kantor dan kalau di kantor fokus di kantormi tanpa ada beban lagi dirumah, kalau misalnya juga kesulitan untuk membagi waktu kadang kadang kalau anak lagi sakit misalnya juga waktu hari dirawat dirumah sakit harus ambil cuti dulu di kantor untuk jaga anak terkait mengasuh anak ketika saya ke kantor kebetulan saya tinggal bersama orang tua saya bersama suami saya yang ambil alih dalam pengasuhan anak

orang tua saya persoalan perbedaan sesudah berperan ganda dengan belum itu lebih besar tanggung jawab yang harus di pikul karena disisi lain sebagai ibu rumah tangga dan disisi lain juga sebagai wanita karir, dan mengenai penyelesaian pekerjaan rumah rumah tentu harus bangun lebih cepat memasak dan bersihkan rumah dan kebetulan juga saya tinggal bersama orang tua jadi ada yang bantu ,dan cara ibu Siti Nursyamsi menjaga keharmonisan bersama keluarga itu setiap orang berbedah bedah kalau Siti Nursyamsi biasaya kalau hari minggu jalan jalan ke mall nonton bioskop itu saja⁴⁵

Dan yang di ungkapkan oleh ibu Suryani Syam (Bank Syariah Mandiri) dalam konfliknya selama berperan ganda :

“Konflik selama berperan ganda ituji kalau masalah sakit anakku dek ku ambil cutiku kadang kah jga bolak balikka kalau nda terlalu bagaimnaji anakku bolak balik kah itu dek kalau sakit yang tidak harus di tinggal ambil cutika biasa ambilka cuti 1 hari itu dek dan kalau membagi waktu antara pekerjaan dan urusan rumah tangga kalau masalah kesulitan tidak ada ji dek karna ada ji mamaku juga bantuka kalau masalah rumah sama jaga i anakku kalau misalnya sesudah shalat subuh saya bantu mama saya memasak dan semua pekerjaan sebelum saya ke kantor dan kalau di kantor saya fokus untuk bekerja, dan terkait mengalami kesulitan untuk membagi waktu antara urusan rumah tangga dengan pekerjaan tentu pasti ada setiap orang yang berperan ganda karena di sisi lain lain sebagai ibu rumah tangga dan disisi lain juga fokus ke pekerjaan dank dang kalau saya terjadi masalah ketikah kalau saya keluar kota yang meninggalkan sementara keluarga demi pekerjaan dan persoalan untuk mengasuh anak jika saya kantor dan suami juga pergi bekerja anak di asuh orang tua saya jadi kalau misalnya disela-sela di kantor saya

⁴⁵ Siti Nursyamsi, Wawancara Pada Tanggal 16 Maret 2020, Di Bank Bni Syariah

kadang kadang video call untuk melihat kondisi anak saya,dan terkait dengan perbedaan sebelum dan sesudah berperan ganda tentu ada pembedah karena disisi lain dulunya hanya fokus ngurus suami dan sekarang ada anak juga yang harus di urus dan untuk penyelesaian rumah kan saya tinggal bersama orang tua jadi kalau masalah pekerjaan rumah dan mengasuh anak ada orang tua yang bisa bantu walapun tidak seutuhnya

Dan terkait dengan keharmonisan saya denga keluarga misalnya siang pulang dari kantor beli makanan untuk makan dan kalau ahri weeken pergi jalan –jalan bersama keluarga⁴⁶

Dan yang di ungkapkan dari hasil wawancara ibu Suryani Syam (Bank Syariah Mandiri) dia mengatakan bahwa :

Selama berperan ganda mendapatkan konflik pada saat anak sakit yang harus mengambil cuti dan dia juga kadang berbolak balik kerumah pada saat anaknya sakit jika tidak terlalu parah dan persoalan membagi waktu antara urusan rumah tangga dengan pekerjaan dia tidak mempunyai kesulitan karena di tinggal bersama orang tuanya jadi dia di bantu perihal urus rumah tangga dengan membantu ngurus anak pada saat ibu Suryani Syam ke kantor untuk bekerja dan terkait mengalami kesulitan untuk membagi waktu antara urusan rumah tangga dengan pekerjaan tentu pasti ada setiap orang yang berperan ganda karena di sisi lain lain sebagai ibu rumah tangga dan disisi lain juga fokus ke pekerjaan dan kalau terjadi masalah ketikah ibu Suryani Syam keluar kota yang meninggalkan sementara keluarga demi pekerjaan dan persoalan untuk mengasuh anak jika saya kantor dan suami juga pergi bekerja anak di asuh orang tua Suryani Syam, jadi kalau misalnya disela-sela di kantor ibu Suryani Syam kadang kadang video call untuk melihat kondisi anak ,dan terkait dengan perbedaan sebelum dan sesudah berperan ganda tentu ada pembedah

⁴⁶ Suryani Syam, Wawancara Pada Tanggal 16 Maret 2020, Di Bank Bni Syariah

karena disisi lain dulunya hanya fokus mengurus suami dan sekarang ada anak juga yang harus diurus dan untuk penyelesaian rumah ibu Suryani Syam tinggal bersama orang tua jadi kalau masalah pekerjaan rumah dan mengasuh anak ada orang tua yang bisa bantu walaupun tidak seutuhnya dan terkait dengan keharmonisan ibu Suryani Syam dengan keluarga misalnya, siang pulang dari kantor beli makanan untuk makan dan kalau ahri weeken pergi jalan – jalan bersama keluarga.



IAIN PALOPO

No	Nama	Konflik
1	A.Miftahul.Khair	<ul style="list-style-type: none"> - Jika anak sakit harus mengorbankan pekerjaan dulu karena anak saya rewel harus saya yang menjaganya jika pada saat sakit tidak mau orng lain - Pengaturan waktu yang kadang terbengkalai karena suami sama sama bekerja di kantor
2	Astrina Maharani	<ul style="list-style-type: none"> - Pengaturan waktu urusan rumah tangga dengan pekerjaan yang agak ribet di karenakan
3	Dian Angraeny	<p>Kadang sakit suami tetapi suami tidak mendengarkan apa perkataan saya sehingga saya kadang marah-marah</p>
4	Karmila	<ul style="list-style-type: none"> - Anak sakit mengorbankan pekerjaan sementraa waktu karena juga masih kecil
5	Nini Safitri Aziz	<ul style="list-style-type: none"> - Di kantor biasanya terjadi perbedaan argumentasi terhadap karyawan lain tetapi itu wajar di dalam kantor yang penting bisa di pertanggung jawabkan
6	Nurul Inaya	<ul style="list-style-type: none"> - Pada saat anak sakit demam misalnya, meminta izin di kantor untuk jaga anak - Bolak-balik dirumah untuk memberikan

		makan untuk keluarga
7	Siti Nursyamsi	Mengambil cuti 2 hari untuk jaga anak yang lagi sakit dan mengorbankan sementra pekerjaan
8	Suryani Syam	- Mengambil cuti jika apda saat anak sakit - Bolak -balik jika anak sakit jika tidak terlalu parah
9	Deliana	- Pada saat anak sakit mengorbankan pekerjaan dulu sementara tapi jika tidak terlalu parah saya bolak balik dirumah - Antar jemput anak-anak pergi sekolah dan pulang sekolah
10	Nini Mangesa	- Anak sakit korbakan pekerjaan meminta izin terlebih dahulu kepada pimpinan untuk jaga anak apa lagi anak masi kecil - Kadang pulang malam pada saat lembur anak dan suami tidak ada yang urus dikarenakan pekerjaan di akhir bulan
11	Yuyun Angraeni	Kalau saya misalnya keluar kota untuk pekerjaan harus meninggalkan keluarga untuk beberapa hari

b. Kinerja Karyawati yang Berperan Ganda di Bank Syariah di Kota Palopo

Pada dasarnya kinerja pegawai merupakan cara kerja pegawai dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Suatu perusahaan yang memiliki pegawai yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut akan baik, sehingga terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu (pegawai) dengan kinerja perusahaan .

Ukuran kesuksesan yang dicapai oleh karyawan tidak bisa di generalisasikan dengan karyawan yang lain karena harus disesuaikan dengan ukuran yang berlaku dan jenis pekerjaan yang dilakukannya. Kinerja kerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi kerja atau kegiatan tertentu dalam suatu jangka waktu tertentu. Kinerja kerja seorang individu merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang di hasilkan oleh karena itu kinerja kerja bukan menyangkut karakteristik pribadi yang ditujukan oleh seseorang melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang. Kinerja kerja mengacu pada hasil-hasil yang diperoleh dari tugas-tugas yang substantif yang membedakan pekerjaan seseorang dengan pekerjaan yang lainnya serta meliputi aspek-aspek yang lebih teknis mengenai kinerja. Kinerja kerja memberikan kontribusi bagi organisasi dengan mengubah bahan mentah sebagai bagian dari langkah untuk menghasilkan produk organisasi.. Kinerja kerja menunjukkan pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Pencapaian kinerja kerja tersebut dipergunakan oleh kecakapan dan motivasi. Kinerja kerja yang optimum akan tercapai jika organisasi dapat memilih karyawan yang memungkinkan mereka agar dapat bekerja secara maksimal. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan

wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Teori tentang kinerja dalam perihal ini adalah teori psikologis tentang proses tingkah laku kerja seseorang yang kemudian menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. Perbedaan karakteristik individu yang satu dengan yang lain dapat menyebabkan berbedanya performa kerja atau dalam hal ini kinerjanya jika dihadapkan dalam situasi yang berbeda.

Kinerja yang dilakukan oleh karyawan yang berperan ganda pada Bank Muamalat dari hasil wawancara dengan pimpinan Bank yaitu dengan bapak Muhammad Kemal Mufty Faried mengatakan :

“ Selama selalu datang setiap hari, pertama tama kita lakukan brifing pagi selama rangkain rangkuman pekerjaan tetap di jalankan berdasarkan prosedur tidak ada masalah dan kalau hambatan saya rasa tidak ada tapi kan biasanya four mejer contoh anak sakit atau apa namanya ada kegiatan-kegiatan yang mewajibkan seorang ibu harus hadir tentu itu saya selaku penanggung jawab disini tentu harus meizinkan karena apa delegasi wewewenang kan ada, tetap jalan jadi kalau hal-hal tentu wal ap level atau di alihkan ke yang lain contohnya ibu ita itu berhalangan hadir itu kita bisa alihkan profelnya we level ke sb ke kota lain melalui sistem bisa di alihkan seperti namanya al ternet kalau foun berhalangan atau sakit seperti itu kalau disini pare- pare kan menggunakan sistem ji bayfound kan kalau perumpamanya cs mengajukan laporan atau harus di rekrut ibu ita kalau misalnya ibu ita berhalangan bisa delagasikan tapi sebelumnya di sitem nanti profelnya dipare-pare sekarang sistem dijital sekarang bisa afour be wa sekarang jamanya sudah canggih “

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan oleh pimpinan bank muamalat atas nama Muhammad Kemal Mufthy Faried mengatakan bahwa :

Selama karyawati yang berperan ganda datang di kantor setiap hari bekerja, dan melaksanakan briefing pagi dan rangkain rangkuman pekerjaan yang berdasarkan pekerjaannya yang di jalankan maka tidak di permasalahan dalam hal berperan ganda dan hambatan dalam bekerja, dia rasa tidak ada tetapi biasanya four mejer contohnya misalnya jika anaknya sakit atau ada kegiatan yang wajib mewajibkan karyawati harus hadir maka tentu saya selaku penanggung jawab akan mengizinkan karena delegasi wewenang ada yang tetap jalan jadi kalau berhalangan hadir untuk ke kantor bisa di alihkan ke profelnya we level sb kota lain melalui sistem jadi tidak jadi ada hambatan atau masalah jika karyawati itu tidak hadir apabila ada halangan karena jaman sekarang sudah canggih .⁴⁷

Dan yang di ungkapkan dari pimpinan Bank Bni Syariah dalam hal ini bapak Ferry Eko Cahyono mengungkapkan dalam perihal kinerja yang di lakukan oleh karyawati yang berperan ganda yakni :

“Terkait perihal kinerja karyawati yang berperan ganda tentu setiap karyawan baik itu karyawati maupun karyawan tentunya bekerja harus berdasarkan indikator yang telah di tentukan oleh perusahaan untuk mencapai yang di targetkan oleh perusahaan jadi tidak membedah- bedahkan baik itu karyawati maupun karyawan lain karena pada dasarnya disini kantor untuk mencapai tujuan bersama jadi kerja sama tim apabila dalam pencapaian itu terlaksana dengan baik maka semua akan mengalami keuntungan dalam hal disini bonus seperti itu intinya di dalam bank ini kerja saama yang baik untuk mencapai target yang yang

⁴⁷ Muhammad Kemal Mufthy Faried, Wawancara Pada Tanggal 11 Maret 2020, Di Bank Muamalat

berdasarkan indikator dan apabila misalnya dalam perihal ada salah satu karyawan baik itu karyawan maupun yang bukan tidak hadir maka di gantikan dengan karyawan yang paham tugasnya.”

Dari hasil wawancara dengan pimpinan bank BNI Syariah dengan bapak Ferry Eko Cahyono yakni mengatakan :

Dalam kinerja karyawan yang berperan ganda baik karyawan maupun karyawan tentunya bekerja yang berdasarkan indikator perusahaan karena pada dasarnya ingin mencapai target yang telah di tentukan oleh pihak perusahaan apabila dalam hal itu, tercapai maka akan menerima keuntungan dalam perihal bonus dan apabila ada salah satu karyawan yang tidak hadir dalam hari itu maka akan digantikan dengan karyawan yang paham dengan pekerjaannya.⁴⁸

Yang di ungkapkan dari pimpinan Bank Muamalat tidak jauh berbeda dengan di nyatakan oleh pimpinan di Bank Syariah Mandiri dalam hal ini bapak A.Fajar yang di ungkapkan dalam kinerja yang dilakukan oleh karyawan yang berperan ganda selama bekerja yaitu .

“Terkait dengan karyawan di suatu perusahaan sama dengan hak karyawan ada beberapa hal yang membedakan laki-laki dengan perempuan sebagai perempuan contohnya terkait hak cuti kalau perempuan ada cuti melahirkan kan laki-laki tidak ada, kita berikan cuti terkait bagian dengan kinerjanya itu pada umumnya antara karyawan dengan karyawan itu diberikan hak yang sama untuk mencapai target artinya setiap sekmen itu tidak melihat laki-laki atau perempuan yang jelas berada dalam sekmen contohnya marketing di target tumbuh 10 miliar jadi terlepas

⁴⁸ Ferry Eko Cahyono, Wawancara Pada Tanggal 16 Maret 2020, Di Bni Syariah

dari laki- laki atau perempuan itu tidak melihat dari gender dan bagaimna pencapai itu bisa tercapai jadi pada dasarnya pada kinerja tidak membedakan antara karyawan dan karyawaniti tidak menganut sistem gender semuanya haknya sama terkait dengan kinerja karna alhamdulillah BSM (Bank Syariah Mandiri) palopo itu pada dasarnya kinerja laki-laki perempuan hampir sama tergantung bagaimana kita sebagai karyawan itu punya skil atau punya metode tertentu bisa mencapai target seperti itu yang namanya etos kerja tidak melihat dari gender tapi karyawan melihat dari karyawan yang bersangkutan baik dari karyawan maupun dari karyawaniti seperti itu terkait dengan etos kerja karna yang namanya yang kinerja berhubungan etos kerja bagaimana dia memahami dengan aturan dengan memahami target perusahaan dan terkait hambatan dalam bekerja di bank pada karyawaniti yang berperan ganda yang di ungkapkan otomatis disini dek semua bagian disini KPIP singkatan kiperhorman indikator artinya orang bekerja itu berdasar itu targetnya apa satu hari itu kerja apa kalau itu terlaksana semua Alhamdulillah saya rasa tidak ada masalah dan di palopo itu alhamdulillah KPIP itu bagus ”

Yang di ungkapkan dari hasil wawancara dengan pimpinan di Bank Syariah Mandiri yaitu dengan bapak pak A.Fajar dalam terkait karyawaniti di dalam suatu perusahaan sama dengan hak karyawan lain cuman ada beberapa hal yang membedakan laki-laki dengan perempuan sebagai contohnya terkait dengan hak cuti kalau perempuan mendapatkan cuti melahirkan, laki-laki tidak ada, pimpinan memberikan cuti terkait bagian dengan kinerjanya itu pada umumnya antara karyawaniti dengan karyawan itu diberikan hak yang sama untuk mencapai target artinya setiap sekmen itu tidak melihat dari gender tetapi bagaimana pencapaian itu bisa tercapai jadi pada dasarnya kinerja tidak membedakan kinerja laki laki atau perempuan hampir sama tergantung bagaimana karyawan itu punya skil atau metode tertentu bisa mencapai target dimana itu yang di namakan etos kerja tidak melihat dari gender tetapi bagaimna bisa memahami aturan dengan

memahami target perusahaan dan terkait hambatan di dalam Bank Syariah Mandiri yang di ungkapkan pimpinanya bapak A.Fajar dia rasa tidak ada karena semua bagian Bank Syariah Mandiri berdasarkan KPIP artinya orang bekerja berdasarkan targetnya dan mengetahui apa yang di kerjakan untuk hari itu agar mencapai target yang sesuai dan apabila terlaksana dengan baik maka tidak ada hambatan atau masalah dalam hal itu .⁴⁹

Dan yang di ungkapkan dari pimpinan Bank Bri Syariah dalam perihal kinerja yang di lakukan oleh karyawan yang berperan ganda dengan ini bapak Fauzie Umar mengatakan :

“Dalam hal perihal pekerjaan semua sama baik itu karyawan maupun karyawan lain mempunyai pekerjaan masing masing mempunyai hak yang sama dalam mencapai tujuan bersama tentunya mempunyai target dalam hal ini berdasarkan indikator yang telah di buat oleh perusahaan itu sendiri agar meningkatkan kinerja karyawan baik itu yang berperan ganda maupun yang bukan jadi tidak membedakan baik itu karyawan dan karyawan yang berperan dalam bekerja berbedah dalam hak cuti tentu berbeda karena karyawan yang berperan ganda ada yang namanya cuti melahirkan dan apabila karyawan yang mengambil cuti melahirkan maka di gantikan dengan karyawan yang mempunyai skilil yang dengan karyawan yang yang cuti agar tidak mengalami kemacetan.”

Dari hasil wawancara dengan pimpinan Bank Bri Syariah mengungkapkan bahwa :

Dalam perihal kinerja yang di lakukan oleh karyawan yang berperan ganda dengan karyawan lain mempunyai masing masing mempunyai hak yang sama dalam mencapai tujuan bersama tentunya mempunyai target dalam hal yang berdasarkan indikator yang telah di buat oleh perusahaan itu sendiri agar meningkatkan kinerja karyawan baik itu yang berperan ganda

⁴⁹ A.Fajar, Wawancara Pada Tanggal 19 Maret 2020, Di Bank Syariah Mandiri

maupun yang bukan jadi tidak membedakan dalam hal kinerja cuman yang membedakan dalam hak cuti karna karyawan yang berperan ganda mempunyai hak cuti melahirkan dan apabila ada yang cuti karyawan maka akan di gantikan dengan karyawan lain yang mempunyai skill agar tidak mengalami kemacetan dalam bekerja .⁵⁰

c. Bank Syariah Kota Palopo Mengatasi Masalah Kinerja yang di hadapi oleh Karyawan yang Berperan Ganda

Dalam hal ini setiap Bank tentunya bisa mengatasi masalah- masalah yang terdapat dalam Bank itu sendiri agar tidak mengalami kesalahan kesalahan yang fatal dalam hal ini Bank Muamalat memberikan solusi kepada karyawan yang berperan ganda dalam hal ini pimpinan Bank Muamalat atas nama Bapak Muhamad kemal Mufty Faried mengungkapkan bahwa:

“Apabila dalam bekerja mendapatkan masalah tentunya di bicarakan terlebih dahulu kepada saya selaku penanggung jawab di Bank apa masalah tersebut setelah itu di berikan solusi atau arahan terhadap masalah yang telah di hadapkan oleh karyawan tersebut. Misalnya, karyawan tersebut tidak menyelesaikan pekerjaan dalam sehari itu bisa alihkan profelnya we level ke sb ke kota lain melalui sistem bisa di alihkan seperti namanya al ternet kalau karyawan berhalangn atau sakit seperti itu kalau disini bisa di alihkan ke pare-pare kan menggunakan sistem bayfound maka kita memberikan arahan agar mengabari karyawan yang sesuai dengan skill agar melanjutkan pekerjaan sementra agar tidak terjadi penumpukan tugas karena pada dasarnya jika terjadi penumpukan maka beban lagi terhadap karyawan terebut”.

⁵⁰ Fauzie Umar, Wawancara Pada Tanggal 6 Maret 2020, Di Bank Bri Syariah

Jadi yang di ungkapkan dalam wawancara dengan Bapak Kemal Mufty Faried mengatakan bahwa :

jika pada dasarnya mendapatkan masalah di tempat pekerjaan tentunya di bicarakan terdahulu ke dia selaku penanggung jawab di kantor apa masalah yang terjadi di kantor dan dia berikan solusi atau arahan terhadap penyelesaian masalah tersebut. Misalnya, karyawan yang berperan ganda tersebut tidak menyelesaikan pekerjaan dalam sehari itu bisa di alihkan profelnnya ke level ke sb ke kota lain yang menggunakan sistem, dan bisa juga di alihkan seperti al ternet jika karyawan yang berperan ganda berhalangan atau sakit seperti itu yang di gunakan di kantor ini dan bisa di alihkan ke pare pare karena bisa menggunakan sistem bayfound jadi di kantor ini memberikan arahan agar karyawan yang sesuai dengan skil agar melanjutkan pekerjaan sementara agar tidak terjadi yang namanya penumpukan tugas di kantor karena pada dasarnya jika di tunda tunda maka akan mengalami namanya penumpukan dan kualahan terhadap karyawan tersebut.⁵¹

Berbeda dengan pimpinan Bank Bni Syariah dengan hal ini Bapak Ferry Eko Cahyono mengatakan :

“Bahwa dalam mengatasi masalah yang di hadapi oleh karyawan yang berperan ganda dalam hal kinerja dalam Bank apabila dalam bekerja tidak selesai pada hari itu juga bisa esok hari melanjutkan yang tertunda kemarin tetapi harus datang lebih awal agar tidak terjadi penumpukan saya selaku pimpinan cabang memberikan toleransi kepada karyawan bukan cuman karyawan tapi karyawan lain juga seperti itu “

⁵¹ Muhammad Kemal Mufty Faried, Wawancara Pada Tanggal 11 Maret 2020, Di Bank Muamalat

Yang di ungkapkan dari hasil wawancara dengan Bapak Ferry Eko Cahyono mengatakan bahwa:

Dalam mengatasi masalah kinerja yang di hadapi oleh karyawan yang berperan ganda dalam hal kinerja dalam bank jika apabila tidak selesai pada saat itu pekerjaan maka akan di berikan toleransi untuk mengerjakan pekerjaan untuk hari esok yang tertundah tetapi harus datang lebih awal untuk mengerjakan pekerjaan yang tertundah dan ini bukan cuman karyawan saja tetapi karyawanpu begitu .⁵²

Tidak jauh berbeda dengan yang di nyatakan pimpinan Bank Syariah Mandiri dengan hal ini Pak A.Fajar bahwa :

“Dalam mengatasi misalnya, dalam kinerja karyawan yang berperan ganda yaitu apabila dalam bekerja tidak selesai dikarenakan ada hal yang penitng misalnya anak tiba tiba sakit maka karyawan tersebut meminta izin kepada saya terlebih dahulu dan saya selalu pimpinan meminta bantuan dengan karyawan yang lain yang punya skill yang sama karena di dalam Bank ini terdapat karyawan yang mempunyai skill yang sama jadi bisa menggantikan karyawan yang berhalangan masuk atau cuti. “

Dari hasil wawancara dengan bapak A.Fajar selaku pimpinan bank BSM mengatakan :

Dalam perihal cara mengatasi masalah karyawan yang berperan ganda di pekerjaan jika apabila dalam bekerja tidak selesai di karenakan ada hal yang sangat genting atau dalam kata lain penting misalnya dalam perihal anak yang tiba tiba sakit maka karyawan yang berperan ganda

⁵² Ferry Eko Cahyono, Wawancara Pada Tanggal 16 Maret 2020, Di Bni Syariah

tersebut mengambil izin terlebih dahulu dan bapak A. Fajar selaku pimpinan meminta bantuan dengan karyawan yang lain yang punya skill yang sama di karenakan dalam bank ini terdapat karyawan yang mempunyai skill yang sama sehingga bisa menggantikan karyawan yang berhalangan masuk atau cuti.⁵³

Dan yang terakhir pada Bank Bri Syariah dari hasil wawancara dengan Pak Fauzi Umar mengatakan bahwa di dalam mengatasi masalah kinerja yang di hadapi oleh karyawan yang berperan ganda :

“Apabila dalam kinerja mengalami masalah atau terjadinya konflik tentunya memberi tau kan kepada saya terlebih dahulu apa konflik yang di alami oleh karyawan yang berperan ganda bukan cuman karyawan yang berperan ganda tetapi semua karyawan yang bekerja di Bank Bri itu sendiri. Misalnya, karyawan tiba- tiba ingin pulang karena anaknya sakit jadi saya memberi taukan kepada karyawan lain untuk menggantikan karyawan yang mempunyai skill yang sama untuk menggantikan yang meminta izin dan konflik lainnya apabila di dalam sehari itu ada pekerjaan yang belum selesai maka akan bisa dikerjakan besok bisa juga di gantikan dengan karyawan lain apabila kerjaan itu harus selesai hari itu juga dan apabila dikerjakan esok hari harus datang lebih awal agar tidak mengalami penumpukan pekerjaan yang di dalam kantor .”

Dari hasil wawancara dengan pimpinan Bank BRI syariah yaitu dengan bapak Fauzie Umar mengungkapkan :

⁵³ A.Fajar, Wawancara Pada Tanggal 19 Maret 2020, Di Bank Syariah Mandiri

Apabila dalam kinerja mengalami konflik atau permasalahan tentunya memberitaukan kepada pimpinan apa permasalahan yang di alami oleh karyawati maupun karyawan yang bekerja di bank . Contohnya, karyawati yang meminta izin kepada pimpinan di karena kan anak sakit jadi selaku pimpinan memberitaukan kepada karyawan lain agar menggantikan posisi dengan mempunyai skill yang sama dan konflik lainnya di dalam pekerjaan sehari itu ada pekerjaan yang belum selesai maka bisa dikerjakan besok dan bisa juga di gantikan dengan karyawan lain yang mempunyai skill yang sama dan apabila dikerjan esok hari maka akan datang lebih awal untuk mengerjakan pekerjaan yang tertundah pada saat itu agar tidak mengalami menumpukan pekerjaan yang di kantor.⁵⁴



IAIN PALOPO

⁵⁴ Fauzie Umar, Wawancara Pada Tanggal 6 Maret 2020, Di Bank Bri Syariah

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan berkaitan dengan Analisis Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan Bank (Studi pada Bank Syariah Kota Palopo) maka peneliti menarik kesimpulan bahwa :

1. Bagaimana konflik peran ganda karyawan yang berperan ganda di bank syariah kota palopo

Konflik yang di alami setiap karyawan yang berperan ganda di bank syariah kota palopo pada saat persoalan anak mengalami sakit dimana karyawan harus mengorbankan pekerjaan di bank untuk menjaga anak yang lagi sakit tetapi meminta persetujuan terlebih dahulu kepada pimpinan atau penanggung jawab dan karyawan tersebut kadang kala mengambil cuti beberapa hari untuk menjaga anaknya yang lagi sakit

2. Bagaimana kinerja yang berperan ganda yang bekerja di bank syariah kota palopo

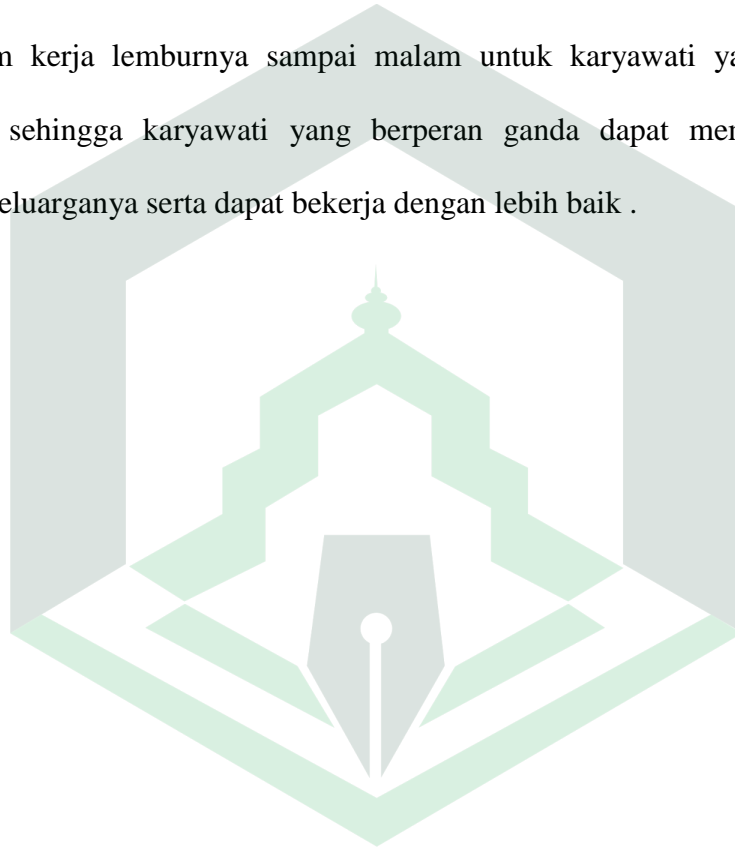
Terkait dengan karyawan yang berperan ganda di bank syariah kota palopo sama dengan hak karyawan lain yang membedakan karyawan dengan karyawan yang berperan ganda contohnya terkait hak cuti dimana karyawan yang berperan ganda ada cuti melahirkan dan sedangkan laki-laki tidak ada terkait dengan kinerjanya itu pada umumnya antara karyawan yang berperan ganda dengan karyawan yang lain itu berikan hak yang sama untuk mencapai target artinya setiap sekmen itu tidak melihat bahwa dia karyawan yang berperan ganda maupun karyawan itu tidak melihat dari

- gender itu sendiri tapi bagaimana pencapaian itu bisa tercapai jadi pada dasarnya pada kinerja tidak menganut sistem gender semuanya haknya sama terkait dengan kinerja
3. Bagaimana bank syariah kota palopo mengatasi masalah kinerja yang di hadapi oleh karyawati yang berperan ganda

Bank syariah di kota palopo mengatasi masalah di tempat pekerjaan itu sendiri tentunya di bicarakan terdahulu ke pimpinan selaku penanggung jawab di kantor apa masalah yang terjadi di kantor tersebut dan di berikan solusi atau arahan terhadap penyelesaian masalah tersebut. Misalnya, karyawati yang berperan ganda tersebut tidak menyelesaikan pekerjaan dalam sehari itu bisa di alihka profelnya we level ke sb ke kota lain yang menggunakan sistem,dan bisa juga dikerjakan esok hari tetapi nharus cepat datang agar tidak terjadi penumpukan dan karyawati yang berperan ganda yang berhalangan atau sakit seperti itu di kantor dan pimpinan akan memberikan arahan agar karyawan yang sesuai dengan skill agar melanjutkan pekerjaan sementara agar tidak terjadi yang namanya penumpukan tugas di kantor karena pada dasarnya jika di tundah maka akan mengalami namanya penumpukan dan kualahan terhadap karyawati yang berperan ganda tersebut.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran yang bertujuan memberikan manfaat bagi pihak-pihak lain atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran dapat disampaikan oleh peneliti yaitu untuk meminilisir karyawati yang berperan ganda lebih memperhatikan jam kerja karyawati yang berperan ganda, yaitu dengan cara karyawati yang berperan ganda dibatasi jam kerja lemburnya sampai malam untuk karyawati yang berperan ganda ditiadakan, sehingga karyawati yang berperan ganda dapat membagi waktu untuk mengurus keluarganya serta dapat bekerja dengan lebih baik .



IAIN PALOPO

DAFTAR PUSTAKA

A.Fajar, Wawancara Pada Tanggal 19 Maret 2020, Di Bank Syariah Mandiri

Akbar, Dinnul Alfian , “Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita Dan Stress Kerja, ”
Kajian Gender dan Anak 12 , No. 01 (01 Juni , 2017) : 33 – 34,
<https://jurnal.radenfatah.Ac.id/index.php/annisa>

Almurhan Sulastri, “konflik Peran Ganda Terhadap Tingkat Stress Kerja Polisi Wanita di
Polres Lampung Utara,”*Keperawatan Sai Betik* vol 15,No 1, (1 april,2019): 22 ,
<https://www.researchgate.net / DOI :10.26630/Jkep.v15i1.1256 .>

A. Miftahul.Khair, Wawancara pada tanggal 11 Maret 2020, Di Bank Muamalat

Armediana , Sukmarwati, Dra.Margarerhs Suryaningsih,MS and Dr.Ida Hayu DM,MM,”Analisis
Kinerja Pegawai Di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang, ” vol 2 ,No 04 (2013) : 6 ,
<https://ejournal3.undip.ac.id /DOI.10.14710/JPPMR.V2i4.3586>

Astrina Maharina, Wawancara pada tanggal 16 Maret 2020, Di Bank Bni Syariah

Budiman Arief, *Pembagian Kerja Secara Seksual*. Jakarta: PT Gramedia, 1985.

Burhannudin, Trisna Dewi , Herman sjahrudin,Abd.Mansyur Mus,”Pengaruh Konflik Peran
Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja, *Organisasi dan
Manajemen*,”(1agustus2018),15-16, <https://dx.doi.org/10.31219/osf.io/qjuky>

Bintoro, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta :Penerbit Gava Media,2017),1

Deliana, Wawanacara Pada Tanggal 6 Maret 2020, Di Bank Bri Syariah

Dewi , Trisna Burhanuddin ,Herman Sjahrudin and Abd.Mansyur Mus ,”Pengaruh Konflik
Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja,” No 1 (agustus , 2018) : 5
<https://dx.doi.org/10.31219/osf.io/qjuky .>

Dian Angraeny, Wawancara pada tanggal 16 Maret 2020, Di bank Bni Syariah

Fauzie Umar, Wawanacara Pada Tanggal 6 Maret 2020, Di Bank Bri Syariah

Faqih Mansur , "*Posisi Kaum Perempuan dalam Islam*. 46.

Faqih Mansur , *Posisi Kaum Perempuan dalam Islam: Tinjauan dari Analisis Gender*", dalam *Membincang Feminisme* .Surabaya: Risalah Gusti, 1996.

Ferry Eko Cahyono, Wawancara Pada Tanggal 16 Maret 2020, Di Bni Syariah

Haryanto Sugeng,"Peran Aktif Wanita Dalam Peningkatan Pendapatan Rumah Tangga Miskin : Studi Kasus pada wanita pemecah batu di pucanganak kecamatan Tugu Trenggalek",*ekonomi pembangunan*,vol 9, No. 2 (desember 2008):220, <https://www.neliti.com/id/publication/83441/peran-aktif-wanita-dalam-peningkatan-pendapatan-rumah-tangga-miskin-studi-kasus>

Hadi, Amirul Dan Hariyanto.*Metodologi Penelitian Pendidikan Untuk Iain Dan Ptain Semua Jurusan Komponen Mkk* .Bandung : Pustaka Setia, 1998

Hermawan Wasito . *Pengantar Metodologi Penelitian* .Jakarta ; PT Gramedia Pustaka Utama,1993.

Hilmy Ahmad ,”Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kinerja Perawat Wanita dengan Variabel intervening komitmen organisasional di RSUD Bhakti Dharma Husada Surabaya,”*manajemen teori dan terapan*, No 3, (desember 2014):149, <http://dx.doi.org/10.20473/jmtt.v7i3.2708>

Ibrahim, *Metodologi Penelitian Kualitatif* ,(Pontianak: Perpustakaan Nasional, 2015), 51

Indriani , Defi and Inhasuti Sugiasih, ” Dukungan Sosial dan Konflik peran ganda Terhadap Sejahteraan Psikologis Karyawati PT.SC Enterprises Semarang,” vol 11 ,No 1 (2016) : 48 , <http://jurnal.unissuala.ac.id/index.php/proyeksi/> DOI : <http://dx.doi.org/10.30659/p.11.1.46-54>

Karmila, Wawancara Pada tanggal 16 Maret 2020, Di Bank Bni Syariah

IAIN PALOPO

Khoiroh Mamluatul ,”Hubungan Konflik Peran Ganda Kerja-Keluarga Dengan Kesejahteraan Psikologis Perawat Perempuan Di Puskesmas Guluk-Guluk SumenepMadura,”(2015) : 16 , <http://etheses.uin,malang.ac.id/id/eprint/518>

Maragi,Ahmad Mustafa Al. *Terjemahan Tafsir Al-Maraghi* .5.(Semarang: Toha Putra, 1992.

Megawangi Ratna. *Sudut Pandang Baru Tentang Relasi Gender*. Bandung : Mizan Pustaka, 1999.

- Moeleong Lexy , *Metode Penelitian Kualitatif* . Bandung : PT Remaja Rosda Karya, 2004.
- Muhammad Kemal Mufthy Faried, Wawancara Pada Tanggal 11 Maret 2020, Di Bank Muamalat
- Nini Mangesa, Wawancara Pada Tanggal 6 Maret, Di Bank Bri Syariah
- Nini Safitri Aziz, Wawancara Pada Tanggal 16 Maret 2020, Di Bank Bni Syariah
- Nurul Inaya, Wawancara Pada Tanggal 16 Maret 2020, Di Bank Bni Syariah
- Roboth Jane y , "Analisis Work Family Conflict, Stres Kerja dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasanan Compassion East indonesia,," *riset bisnis dan manajemen* vol 3 , No 1 (1 april 2015): 35 <https://ejournal.unsrat.ac.id>
- Rukajat Ajat, *Pendekatan penelitian kualitatif (Qualitative Research Approach)*, (Buku Pendidikan Deepublish, 2018), 1
- Risnawati, "Peran Ganda Istri Yang Bekerja Dalam Membantu Ekonomi Keluarga Buruh Perkebunan Kelapa Sawit Pada PT. Bumi Mas Agro Di Kecamatan Sandaran Kabupaten Kutai Timur," *sosiatr / sosiologi* vol 4, No 3, (2016) : 115-116 <https://doi.org/10.24198/jppm.v4i2.14290>
- Sari, Nur Kumala , "Hubungan Psychological Well Being Bengan Konflik Peran Ganda Karyawati Yang Bekerja Di Bank Kaltim Kota Samarinda," vol 4 , No 1 (2016) : hal 7-8 <https://www.semanticscholar.org>
- Sanjaya, Muhammad Rio, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros in Yogyakarta," (2015), 17 , <http://eprints.uny.ac.id>
- Siti Nursyamsi, Wawancara Pada Tanggal 16 Maret 2020, Di Bank Bni Syariah
- Siregar Khairunnisa , " Pengaruh Profesionalisme, Konflik Peran Ganda, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bni Cabang Medan," *skripsi* (Universitas Sumatera Utara) Medan, (2017), 90.
- Sujarwati Anisa, "Peran Perempuan dalam Perekonomian Rumah Tangga di Dusun Pantong Kulon, Banjaraya, Kalibawang, Kulon Progo", (2013):13, <https://docplayer.info/amp/307751-peran-perempuan-dalam-perekonomian-rumah-tangga-di-dusun-pantog-kulon-banjaroya-kalibawang-kulon-progo.html>
- Sugiyono. "Metode Penelitian Kuantatif, Kualitatif dan R & D," (Bandung Alfabeta , CV, 2014).
- Suryani Syam, Wawancara Pada Tanggal 16 Maret 2020, Di Bank Bni Syariah

Taufariska Daine , “ *Pengaruh Konflik Peran Ganda ,Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawati pada PT.bank “X” cabangjember,*”(2015):1<http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/64406>.

Tjabolo, Siti Asiah , *Manajemen Konflik Teori dan Aplikasi* (Gorontalo : Penerbit Pustaka Cendekia, 2018), 9

Ponny, Astuti Retno. *Meredam Bullying 3 Cara Efektif Meredam K. P. A. (Kekerasan Pada Anak)* .Jakarta: Grasindo: 2008.

Purba, Mahawana wulan dari , ”*Pengaruh Profesionalisme Dan Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat),*“(07 desember 2018) : 32 , <http://repository.uinsu.ac.id/eprint/4553>

Wahyuningrum, Yanuar Devi,”*Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work-Family Conflict) Terhadap Kinerja Pegawai Wanita dengan Stress Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada PDAM Kabupaten ngawi,*”(2018), 22-23, <http://eprintis.iain-surakarta.ac.id>

Wardhani Hanifa , “*Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dengan Fear Of success pada Wanita yang bekerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (persero),TBK Kanwil medan ,* (2016), <http://hdl.handle.net/123456789/1045>

Wirakristama, Richardus Chandra , “*Analisi Pengaruh konflik Peran Ganda (work family conflict) Terhadap kinerja Karyawan Wanita pada PT Nyonya Meneer Semarang dengan Stress Sebagai Variabel Intervening,*” (12 desember 2011) :22-23 <https://www.researchgate.net/publication/279504011> .

William J and Goode, *Sosiologi keluarga*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara, 2004.

Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta :Penerbit Salmba Empat, 2009),5

Yuyun Angraeni, *Wawanacara Pada Tanggal 6 Maret 2020, Di Bank Bri Syariah*

L

A

M

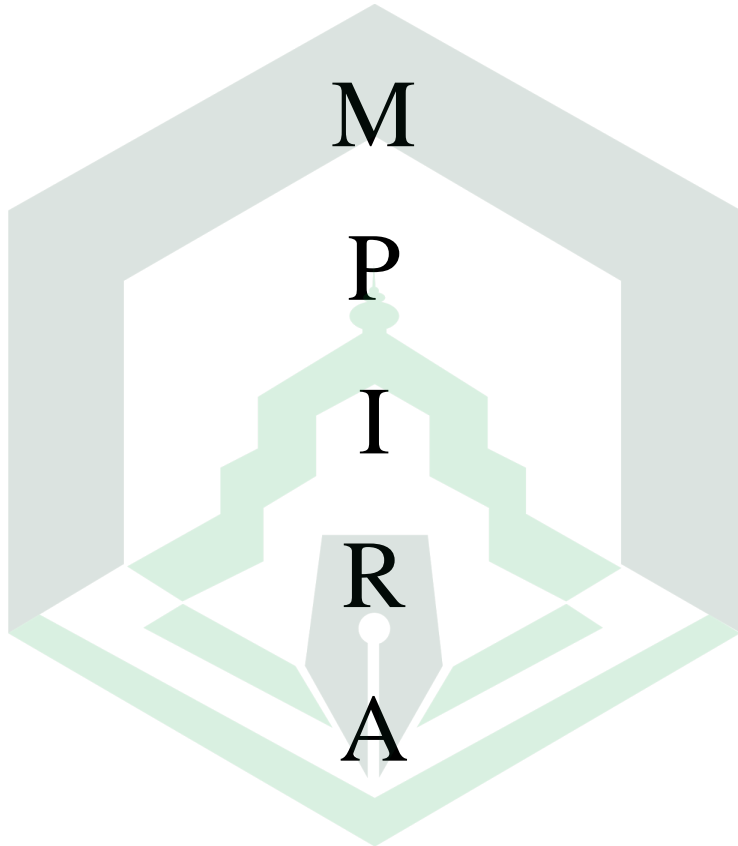
P

I

R

A

N



IAIN PALOPO

Lampiran 1

PEDOMAN WAWANCARA DENGAN KARYAWATI YANG BERPERAN GANDA

1. Permasalahan apa saja yang pernah dialami selama ibu berperan ganda ?
2. bagaimana mengatur waktu dengan baik antara urusan rumah tangga dan pekerjaan di bank ?
3. Bagaimana latar belakang kehidupan ibu sampai akhirnya memutuskan untuk bekerja atau menjadi wanita karir ?
4. Apakah ibu mendapatkan dukungan penuh dari anggota keluarga ?apa saja
5. Apakah ibu mengalami kesulitan untuk membagi waktu antara urusan rumah tangga dengan pekerjaan ? apa saja permasalahannya dan bagaimana mengatasinya?
6. Bagaimana cara ibu mengasuh anak ibu ketika ibu sedang tidak bersama mereka ?
7. Apa saja hambatan ibu di dalam melaksanakan pekerjaan di bank ?
Bagaimana ibu mengatasinya ?
8. Apakah perbedaan ketika ibu belum bekerja dengan bekerja ?terutama kondisi keluarga ibu ?
9. Bagaimana ibu menyelesaikan pekerjaan rumah sedangkan ibu juga harus bekerja di bank ?
10. Bagaimana ibu melaksanakan pekerjaan di bank ketika ibu sedang mengalami masalah di rumah ?
11. Bagaimana ibu menjaga keharmonisan keluarga sedangkan ibu kadang-kadang sibuk bekerja

PEDOMAN WAWANCARA DENGAN PIMPINAN BANK SYARIAH KOTA PALOPO

- 1) Bagaimana kinerja yang dilakukan oleh karyawan yang berperan ganda di bank selama bekerja ?
- 2) Apakah selama karyawan berperan ganda tidak ada hambatan/masalah dalam bekerja di bank?
- 3) Apakah karyawan berperan ganda berpengaruh dalam kinerjanya di bank?
- 4) Apakah karyawan yang berperan ganda dapat menyelesaikan pekerjaannya dan juga ketepatan dalam bekerja ?
- 5) Apakah karyawan yang berperan ganda tepat waktu masuk kerja dan pulang kerja ?
- 6) Bagaimana tingkat kehadiran karyawan yang berperan ganda ?
- 7) Bagaimana kerja sama karyawan berperan ganda terhadap karyawan lain ?

Hasil Wawancara dengan Ibu A.Miftahul Khair Selaku Karyawati yang Berperan Ganda

12. Permasalahan apa saja yang pernah dialami selama ibu berperan ganda ?

: Konflik yang saya alami selama berperan ganda masalah waktu ini kadang tidak bisakah atur waktu dengan baik kalau misalnya, kalau anak sakit sama suami kan kebetulan pegawai customer seperti saya jadi begitulah saya atur walaupun kadang terbengkalai karena sama-sama bekerja to, misalnya kalau pagi dia yang antar kesekolah anak pertama ke SD saya antar anak ke 2 dan 3 ke TK sekaligus terus ke kantor maka itu deh saya dan kadang kalau pulang sekolah biasanya saya telpon ojek karena sibuk maka di kantor itu deh tapi kalau saya lembur biasanya saya hubungi suami saya cepat pulang kan saya kan biasanya saya tinggal sampai jam 8 malam kalau lembur jadi dia yang cepat pulang dan tentunya kerja sama dengan suami kalau misalnya, kaya tadi kalau saya tidak sempat jemput, saya telpon ojek untuk jemput semua anak-anakku karena ada mentong langganan ojekku dari dulu itu pun nakanal ini juga anak-anak jadi saya percayakan itu deh kadang juga suami yang jemput anak-anak semua bawah pulang jadi saya hanya kirimkan makanan untuk kerumah untuk dia makan, pulang malam juga begitu kalau kan suami akhir bulan biasanya tinggal sampai malam, jadi saya usahakan saya yang cepat pulang.

13. Bagaimana mengatur waktu dengan baik antara urusan rumah tangga dan pekerjaan di bank ?

: Kerja sama suami saya kalau misalnya kaya tadi kalau saya tidak sempat suami yang jemput anak-anak semua bawah pulang jadi saya hanya kirimkan makanan pulang malam juga begitu kalau kan dia akhir bulan biasanya tinggal sampai malam jadi saya usahakan saya yang cepat pulang

14. Apakah ibu mengalami kesulitan untuk membagi waktu antara urusan rumah tangga dengan pekerjaan ? apa saja permasalahannya dan bagaimana mengatasinya?

: iya saya mengalami kesulitan jika kalau anak sakit kan biasanya kan tidak mau ditemani sama orang, seperti dirumah sakit haruspi orang tuanya tapi kan di muamalat manajemen juga bagus sama pimpinannya juga bagus jadi kalau anakku sakit saya meminta izin setengah hari dan kemudian di kasih izin dan saya tidak pernah tidak di kasih jadi tidak pernah ini ada kaya bentrok begitu karena dari manajemen juga pernah seperti itu tidak ada ini yang kaya begitu tapi harus minta izin terlebih dahulu walaupun bukan istirahat kan biasanya minta izin setengah hari dan diberikan izin di kantor dan kemudian dan kebetulan saya bagian otoritas jadi biasanya otoritas lain yang hendel jadi kerja sama di muamalat cukup bagus .

15. Bagaimana cara ibu mengasuh anak ibu ketika ibu sedang tidak bersama mereka ?

: Kebetulan saya hanya tinggal berdua dengan suami jadi kalau saya ke kantor sama suami anak-anak kerumah sepupu untuk bermain jadi kalau saya pulang kerumah anak-anak juga baru pulang kerumah kan kebetulan rumah sepupu tetangga, kalau pagi saya antar anak-anak ke sekolah dimana saya antar ke TK dan suami antar yang anak pertama ke SD kan anak pertama sekolah sampai sore jam 2 kalau anak 2, 3 sampai 12 dan kalau 12 siang itu saya jemput saya bawa pulang kerumah terus saya kembali saya siapkan makanan lalu kembali ke kantor dan kalau tidak sempat saya telpon ojek langgananku untuk jemput anak-anak kebetulan anak-anak juga sudah kenal .

16. Apakah perbedaan ketika ibu belum berperan ganda dan sudah berperan ganda ?

: Tentunya berbeda dimana kalau berperan ganda ada anak yang diurusin kan biasanya cuman suami saja jadi dobel pekerjaan dan tanggung jawab lebih besar juga dari pada yang belum berperan ganda seperti itu

17. Bagaimana ibu menyelesaikan pekerjaan rumah sedangkan ibu juga harus bekerja di bank?

: Kalau pekerjaan rumah biasanya sama seperti biasa masak kalau pagi jam 5 saya bangun kemudian saya membersihkan rumah sampai jam 7 sudah mandikan anak-anak saya masuk kantormi dan antar ke sekolah anak-anak siang lagi, kalau masak biasanya saya beli kalau siang saya hanya tinggal siapkan kalau saya dirumah dan saya kan kembali dikantor saya dikantor baru shalat dan begitupun kalau malam saya beli makanan jadi diluar baru saya siapkan dirumah dan biasanya saya itu tidur jam 12 malam karna anak-anak kan tidur jam 9 malam saya membersihkan dulu dan saya tidur bersihpi dulu baruka tidur bukan ji setiap hari tapi biasanya jam 10 tapi nda perna di bawah jam 11 begitu kan anak-anakku masih kecil itukan mainanan di bersihkan dulu baru tidur.

18. Bagaimana ibu menjaga keharmonisan keluarga sedangkan ibu kadang-kadang sibuk bekerja ?

: Biasanya kalau jam istirahat saya pulang kerumah siapkan makanan untuk suami dan jam 1 masuk kantor lagi kemudian pulangny dari jam kantor biasanya jam 5 dan jam 6 dan sama seperti biasa siapkan makanan untuk suami, pagi lagi saya antar dulu anak saya anak ke 2 dan 3 kesekolah baru lanjut lagi ke kantor setiap hari seperti itu.

Lampiran 3

Hasil Wawancara dengan Ibu Deliana Selaku Karyawan yang Berperan Ganda

1. Permasalahan apa saja yang pernah dialami selama ibu berperan ganda ?

: Kalau misalnya contoh pagi tiba-tiba anakku demam atau bagaimana paling saya minta izin atau tidak ke kantor pagi kah kalau misalnya memang kondisi memang tidak memungkinkan untuk di tinggal jadi saya telpon pimpinan untuk tidak masuk bekerja dulu, kalau memang pekerjaan disini di kantor juga harus mendesak titip lagi sama nenek jadi saya itu lari disini sebentar lagi baru pulang lagi baru kesini biasa begitujadi kulakukan begitujadi kalau anakku sakit kalau tenang mi agak baikan mi ke kantor mi lagi biasa juga karyawan lain heran katanya tidak capek ta itu mami di apai kalau kondisinya begitu untungnya saya tidak bawah kendaraan jadi tidak terlalu capek jadi mengojek jika minta tolong di antar kesana kemari, untuk sementara kalau kondisinya anak-anak semua normal alhamdulillah tidak jikan yang 2 anakku yang besar kesekolah mi to pokonya mengertimi pagi kesini mi dan suami juga bekerja cuman kalau kondisi sakit kalau sekarang kaya agak susah ka karna saya memang harus lebih banyak dirumah ini misalnya saya ke daerah itu agak susah juga

2. Bagaimana mengatur waktu dengan baik antara urusan rumah tangga dan pekerjaan di bank ?

: Kalau karyawan kan adami jadwal - jadwal kerjanya pasti fullmi di pekerjaan selebihnya itu baru urusan rumah kecuali harus ada kerjaan yang dikerjakan dirumah di selah-selah waktu dan begitumi harus pintar-pintar waktu misalnya saya kurangnya jinasabah, ada mi ku urus diluar, sekolahnya anakku pasti ku belah-belah kesana cepat baru kesini lagi misalnya kemarin ke puskesmas pasti dibela-belain minta izin ke puskesmas baru kesini lagi begitujikan

3. Apakah ibu mengalami kesulitan untuk membagi waktu antara urusan rumah tangga dengan pekerjaan ? apa saja permasalahannya dan bagaimana mengatasinya?

: Untuk sementara kalau kondisinya anak-anak semua normal alhamdulillah tidak jikan yang besar kesekolah mi to pokonya mengertimi pagi kesini mi dan suami juga bekerja cuman kalau kondisi sakit kalau sekarang kaya agak susah ka karna saya memang harus lebih banyak dirumah ini misalnya saya ke daerah itu agak susah juga

4. Bagaimana cara ibu mengasuh anak ibu ketika ibu sedang tidak bersama mereka ?

: Cara mengasuh saya titip sementara saya titip kepada orang tua, entah itu mertua ataupun ibuku sendiri selama saya tidak bekerja saya titip kepada orang tua tidak pernah saya titip itu di pengitipan anak misalnya saya butuh disana lagi kualahan entah anakku

lagi reveal atau mereka ada kegiatan misalnya mau pergi penganting pasti saya naha hubungi untuk datang untuk menjaga kalau nda sempat tidak bisa saya tinggali disini pekerjaan saya titipkan ke rumah sepupu

5. Apakah perbedaan ibu ketika belum berperan ganda dan sesudah berperan ganda ?
: Tentu mulai dari tanggung jawab sudah bertambah karena ada anak dan terbagi waktu antara pekerjaan , anak dan urus rumah dan intinya harus pintar pintar mengatur waktu dengan baik
6. Bagaimana ibu menyelesaikan pekerjaan rumah sedangkan ibu juga harus bekerja di bank ?
: Kalau misalnya contoh pagi tiba-tiba anakku demam atau bagaimna paling saya minta izin atau tidak kantor pagi kah kalau misalnya memang kondisi memang tidak memungkinkan untuk di tinggal jadi saya telpon pimpinan untuk tidak masuk bekerja dulu kalau memang pekerjaan disini juga harus memasak titip lagi sama nenek jadi saya itu lari disini sebentar lagi baru pulang lagi baru kesini biasa begitujika kulakukan begitujika kalau anakku sakit kalau tenang mi agak baikan mi kekantor mka lagi biasa juga karyawan lain heran katanya tidak capekk ta itu mami di apai kalau kondisinya begitujika untungnya saya tidak bawah kendaraan jadi nda terlalu capek jadi banyak mengojek jika minta tolong di antarkan kesana kemari
7. Bagaimana ibu menjaga keharmonisan keluarga sedangkan ibu kadang-kadang sibuk bekerja ?
: Kalau saya sama saling memahami dan mengerti maksudnya kita juga saya kerja dia juga kan juga bekerja juga suami jadi sama ji saling mengerti mami ji disini anak anak juga mengertimi kalau ibunya bekerja jadi kalau pulang sekolah itu dirumahnya neneknya pulangka dari sini jemput lagi anakku baru bawah saya antar semua kerumah kalau hari sabtu dan minggu main mi sama anak-anak dirumah jarang juga keluar itupi keluar sama di hypert atau kelapangan pancasila palingan begitujika dek kalau sabtu minggu kalau tidak palingan dirumah banji main

Lampiran 4

IAIN PALOPO

Hasil Wawancara dengan Ibu Nini Mangesa Selaku Karyawati yang Berperan Ganda

1. Permasalahan apa saja yang pernah dialami selama ibu berperan ganda ?

: Kalau berbicara konflik itu dek setiap orang pasti mempunyai konflik apalagi kalau punya mi anak tapi bagaimana orang itu bisa atur i dengan baik ituji biasa terjadi jarang punya waktu untuk anak apalagi suami juga kerja ituji malam kalau sama anak pagi sampai sore di kantor untuk kerja apalagi masih kecil kecil anakku kalau saya ke kantor saya titipkan

mi itu anakku ke mamaku karena tidak mungkin saya bawah ke kantor itu anakku kan tidak bisa mentong aturan kantor begitu dek dan kalau masalah kesulitan membagi waktu Saya rasa pasti ada kesulitan misalnya kalau subuh-subuh harus bangun lebih cepat, shalat dulu, siapkan makanan, mandikan anak, siapkan baju anak, dan sesudah itu baru saya yang siap siap untuk ke kantor dan anakku saya titipkan mi ke orang tuaku apalagi tidak ada ji juga nakerja orangtuaku to dek dan ituji biasa kadang ada masalah kalau anakku tiba tiba sakit jadi haruska pulang itu kadang juga saya ambil cuti untuk jaga anakku apa lagi kan masih kecil kecil anak anakku jadi saya korbankan dulu pekerjaan tapi adaji juga yang gantikan kalau saya minta izin di kantor kalau masalah pekerjaan dan menjadi ibu rmah tangga yang menjadi permasalahan itu masalah waktu ji dek kadang ribetki apa lagi kalau punya anak mki apalagi kurang waktu untuk anak kadang juga sampai malamka di kantor apa lagi kalau akhir bulan kadang sampai jam 8 malam di kantor banyak waktu untuk digunakan dipekerjaan itu dek harus terimah resiko memang dek kalau bekerja memang orang“

2. Bagaimana mengatur waktu dengan baik antara urusan rumah tangga dan pekerjaan di bank ?

:Harus bangun lebih cepat sudah shalat saya kerjami itu semua misalnya cuci piring , memasak dan setelah siapkan makanan untuk keluarga ituji dek

3. Apakah ibu mengalami kesulitan untuk membagi waktu antara urusan rumah tangga dengan pekerjaan ? apa saja permasalahannya dan bagaimana mengatasinya?

: Kalau masalah kesulitan membagi waktu saya rasa pasti ada kesulitan misalnya kalau subuh-subuh harus bangun lebih cepat, shalat dulu, siapkan makanan, mandikan anak, siapkan baju anak, dan sesudah itu baru saya yang siap siap untuk ke kantor

4. Bagaimana cara ibu mengasuh anak ibu ketika ibu sedang tidak bersama mereka ?

:Kalau saya tidak bersama anak saya saya titip kepada orang tua saya untuk mengasuh

5. Apakah perbedaan ibu ketika belum berperan ganda dan sesudah berperan ganda ?

:Kalau perbedaan tentu pasti ada dalam segi tanggung jawab lebih besar dari tidak berperan ganda

6. Bagaimana ibu menyelesaikan pekerjaan rumah sedangkan ibu juga harus bekerja di bank ?

: Kalau untuk pekerjaan dirumah kan masih banyak waktu apa lagi jam oprasioanal dari 8 sampai jam 5 dari jam subuh otomatis jam 5 sudah shalat subuh kita kerjakan pekerjaan rumah dan kita masuk disini jam 8 jam pulangny kan jam 5 jadi masih banyak waktu untuk digunakan pekerjaan dirumah sampai subuh kan

7. Bagaimana ibu menjaga keharmonisan keluarga sedangkan ibu kadang-kadang sibuk bekerja ?

: Memanfaatkan waktu sabtu dan minggu jadi kalau untuk kesibukan dengan pekerja bisa ji kayanya terpenuh semua nda terlalu di korbakan untuk keluarga apa lagi tentang pekerjaan apa sama sama pekerjaan tetap jalan

Lampiran 5

Hasil Wawancara dengan Ibu Yuyun Angraeni Selaku Karyawati yang Berperan Ganda

1. Permasalahan apa saja yang pernah dialami selama ibu berperan ganda ?

: Berbicara tentang konflik tentunya setiap orang punya konflik apalagi tentang konflik peran ganda dimana peran ganda yang dimaksud menjadi ibu rumah tangga sekaligus wanita karir di tambah lagi menjadi seorang ibu pasti lebih berat itu dek di banding yang belum menikah dan punya anak karena bertambah lagi tanggung jawab tapi tergantung orangji jalani dek itu kalau saya itu mendapatkan masalah kalau misalnya, kalau keluar kota ada urusan kantor harus meninggalkan dulu anak beberapa hari demi pekerjaan tapi palingan dua atau 3 hari saja kalau di sana dan persoalan membagi waktu antara pekerjaan dan urusan rumah tangga kalau saya agak agak sulit karena kadang saya ke luar kota untuk pekerjaan apa lagi ada anakku tapi kalau saya ke luar kota biasanya orang tua saya ajak bermalam dirumah supaya ada jagai dirumah anakku itu ji mungkin kesulitan sampai sekarang

2. Bagaimana mengatur waktu dengan baik antara urusan rumah tangga dan pekerjaan di bank ?

: Bagi waktu saja kalau misalnya ada dirumah mki berarti dirumah kalau pekerjaan pekerjaan jadi maksudnya kalau di pekerjaan jangan sampai di bawah dirumah karna kan dirumah kan buat keluargami jadi kalau saya nda mauka bawah pekerjaanku dirumah kalau misalnya pekerjaan belum selesai saya masuk diweekend jadi saya kerja 2 jam ji biasanya juga saya selesai besoknya saya kerja ji kan biasanya pagi-pagi kan kalau masih sepi saya selesaikan dulu pekerjaanku jadi masuknya kerja waktu harus ki punya target to misalnya jam sekian harus selesai karna pekerjaan pasti menumpukmi jangan sampai belum pi selesai ada mi nasabah jadi pokoknya harus dulu diselesaikan misalnya 1 jam harus selesai saya sendiri targetkan diriku to misalnya pekerjaanku kemarin pending harus kuselesaikan ini hari begitu ji

3. Apakah ibu mengalami kesulitan untuk membagi waktu antara urusan rumah tangga dengan pekerjaan ? apa saja permasalahannya dan bagaimana mengatasinya?

: Kalau dalam kesulitan membagi waktu itu ji kalau tiba tiba anak sakit harus langsung pulang nah masih di kantor bekerja tetapi pimpinan selalu kasih izin dan pekerjaan di kantor menggantikan dengan karyawan lain

4. Bagaimana cara ibu mengasuh anak ibu ketika ibu sedang tidak bersama mereka ?

: Kalau saya ke kantor saya titip kerumah orang tua saya, ke luar kotapun untuk pekerjaan biasanya orang tua saya ajak bermalam dirumah supaya ada jagai dirumah anakku

5. Apakah perbedaan ibu ketika belum berperan ganda dan sesudah berperan ganda ?

: Perbedaan dari tanggung jawab ji dek sebetulnya kalau itu lebih besar tanggung jawab kalau berperan ganda karena double mi

6. Bagaimana ibu menyelesaikan pekerjaan rumah sedangkan ibu juga harus bekerja di bank ?

: Untuk pekerjaan rumah ya kita bangun cepat kan perempuan kan harus banyak pekerjaan biasa bangun cepat kalau misalnya sempat jiki pulang istirahat untuk siapkan makanan kalau misalnya cepat pulang di usahakan cepat pulang cepat pulang kerja langsung selesaikan pekerjaan paling misalnya mencuci pakaian 1 kali 1 minggu ji

7. Bagaimana ibu menjaga keharmonisan keluarga sedangkan ibu kadang-kadang sibuk bekerja ?

: Misalnya juga weekend to sabtu minggu jadi usahakan untuk keluarga kecuali kalau akhr bulan nda bisa kita diminta ki untuk kerja jadi kita mami atur waktunya

Lampiran 6

Hasil Wawancara dengan Ibu Astriana Maharina Selaku Karyawati yang Berperan Ganda

IAIN PALOPO

1. Permasalahan apa saja yang pernah dialami selama ibu berperan ganda ?

: Kalau masalah konflik pada saat berperan ganda tentunya semua mempunyai konflik itu dek apalagi pada saat mempunyai anak seperti saya walaupun satu ji anakku tentunya punya tanggung jawab yang lebih di bandingkan yang tidak berperan ganda apa lagi kalau misal sakit atau kenapa kenapa anakku pasti orang tuaku saya natelpon kadang waktu hari tiba tiba sakit anakku nah kebetulan saya di kantor jadi saya harus meminta izin dulu ke kantor untuk menjaga anak saya

2. Bagaimana mengatur waktu dengan baik antara urusan rumah tangga dan pekerjaan di bank ?

: Bukan sebetulnya waktu yang atur kita tapi waktu kita yang atur senin sampai jumat itu full dikantor sabtu minggu itu untuk keluarga begitupun dalam 1 tahun itu ada cuti 12 hari tapi kalau ia di atas 5 tahun mi itu cuti besar 21 hari setiap karyawan mempunyai hak cuti dalam 1 tahun itu untuk mengatasi untuk jenuh dan sebagainya di atas 5 tahun itu sudah pegawai tetap kalau disini dek 5 tahun pegawai tetap dapat gaji tambah 25 uang cuti saya itu 2 hari dapat 1 gaji pokok saya misalnya 2 juta jadi tanggal 25 bulan 3 , 4 juta masuk gaji saya karena ada uang cuti saya waktu tgl 2 tpi uang cuti itu di ambil dalam 1 tahun saja berbedah dengan yang 5 tahun itu 3 kali dapat uang cuti dalam 1 tahun dan tiap tahun juga di kasih bonus tergantung dari nilainya .

3. Apakah ibu mengalami kesulitan untuk membagi waktu antara urusan rumah tangga dengan pekerjaan ? apa saja permasalahannya dan bagaimana mengatasinya?

: Kalau masalah kesulitan tentu punya kesulitan apalagi anak saya manja misalnya kalau pagi mandikan anak mi suapkan untuk makan dan kalau ke sekolah antar anak dan kalau pulang kadang suami dan kadang juga saya jemput untuk bawah kerumah

4. Bagaimana cara ibu mengasuh anak ibu ketika ibu sedang tidak bersama mereka ?

:Jika ke kantor saya titipkan ke orang tua saya tapi kalau siang waktu istirahat di kantor saya kadang pulang bawaan makann untuk makan siang kadang juga suami pulang untukn kakan dan setelha itu ke kantor lagi setelah itu anak saya titip lagi ke rumah orng tua saya jadi kalau ada apa apa saya hanya di telpon sama orang tua

5. Apakah perbedaan ibu ketika belum berperan ganda dengan berperan ganda ?

:Bedanya dalam segi perhatian dan kasih sayang pasti terbagimi dek yang biasanya hanya untuk suami dan ada anak jadi terbagi dalam segi tanggung jawab juga lebih besar tanggung jawabnya dari pada yang belum berperan ganda dalam arti yang sudah punya anak

6. Bagaimana ibu menyelesaikan pekerjaan rumah sedangkan ibu juga harus bekerja di bank ?

: Pagi harus bangun lebih cepat sudah shalat subuh membersihkan siapkan air panas suami juga alhamdulillah tidak suka nongkang-nongkang kaki jadi tergantung pada diri sendiri perempuan saling pengertian lah kalau pagi itu sarapanya ada kalau siang makanan jadi ji nasi saja di masak malam juga begitu apa lagi kalau ada ji grab lebh praktis apa lagi suamiku tahu tempe ji namakan biasa oarng jawa

7. Bagaimana ibu menjaga keharmonisan keluarga sedangkan ibu kadang-kadang sibuk bekerja ?

: Kalau masalah keharmonisan setiap orang berbedah bedah kalau saya pribadi jaga keharmonisanku sama suami itu kalau siang kadang kadang pulang untuk makan dirumah sama sama dan kadang juga kalau hari minggu kita jalan jalan begitu ji dek

Lampiran 7

Hasil Wawancara dengan Ibu Dian Angraeny Selaku Karyawati yang Berperan Ganda

1. Permasalahan apa saja yang pernah dialami selama ibu berperan ganda ?

: Kan 12 tahun juga menikah tidak ada ji masalah yang kaya berarti sekali, biasa biasa banji itu ji masalah kalau sakit i suamiku kutanya kau harus control setiap hari ini dan dia tidak mendengar kadang marah ka begitu begitu banji dek dan masalah anak kan 2 anakku kalau sakit kadangkannya korbannya pekerjaan demi anakku kadang ambil kah cuti begitu ji dek

2. Bagaimana mengatur waktu dengan baik antara urusan rumah tangga dan pekerjaan di bank ?

: Kalau mengatur waktu itu kembali ke time manajemen kita yang meminets waktu kalau kutau semisalnya saya ada meeting pagi satu tamu atau ada audit saya mi yang atur waktu saya mi yang datang jam 6 di kantor kita mi yang mengatur waktu antara urusan rumah tangga dan pekerjaan jadi intinya pintar-pintar mengatur waktu jadi kembali ke meminets waktuku kalau urusan rumah tangga misalnya mau masak to sabtu minggu saya mi yang atur saya yang belanja karna hari sampai jumat saya nda bisa belanja kan saya kekantor jadi sabtu minggu belanja kebutuhan rumah tangga selama 1 minggu belanja bulan lain kalau 1 bulan saya atur mi itu dalam 1 minggu .

3. Apakah ibu mengalami kesulitan untuk membagi waktu antara urusan rumah tangga dengan pekerjaan ? apa saja permasalahannya dan bagaimana mengatasinya?

: Kalau masalah kesulitan pasti iya tapi bagaimana kita lakukan yang terbaik dimana harus ngurus pekerjaan disisi lain juga harus berperan sebagai ibu rumah tangga tapi kan manusia biasa jka dek jadi kalau masalah masalah kekurangan pasti ada contohnya juga saya kadang tidak memasak kalau siang lebih suka memesan saja supaya simple kadang juga pagi kalau misalanya kalau meeting tidak ada waktu untuk memasak jadi saya pesan saja

4. Bagaimana cara ibu mengasuh anak ibu ketika ibu sedang tidak bersama mereka ?

:Kalau saya tidak bersama mereka kadang kerumah tetangga saya anak saya untuk main dan kalau siang saya pulang antar makanan setelah itu ke kantor lagi dan anak saya kerumah tetangga saya lagi sampai menunggu saya pulang dengan suami

5. Apakah perbedaan ibu ketika belum berperan ganda dengan sesudah berperan ganda ?

: kalau berperan ganda lebih banyak tanggung jawab dari pada yang belum berperan ganda karena di satu sisi harus urusin anak, rumah dan suami dan pekerjaan.

6. Bagaimana ibu menyelesaikan pekerjaan rumah sedangkan ibu juga harus bekerja di bank ?

: Kalau pekerjaan rumah ini manajemen waktu sebenarnya time management kita ji sendiri kalau saya bekerja pulang di rumah paling cepat jam 7 kamar ji palingan dan alhamdulillah rumah ada ji mertua bersihkan palingan sabtu minggu membersihkan rumah paling pulang malam paling ji kamar ji pagi kalau pekerjaan rumah kan jam 7 kerja paling tidak saya bangun jam 5 shalat baru memasak setelah itu mandi sebenarnya memines waktuji disini dek

7. Bagaimana ibu menjaga keharmonisan keluarga sedangkan ibu kadang-kadang sibuk bekerja ?

: Kalau jaga keharmonisan si mau bekerja atau tidak tergantung masing-masing orang yang tidak bekerja pun kalau tidak bisa menjaga keharmonisan tidak bisa ji juga langgeng saya pikir dari pribadi masing menyikapinya dengan memenuhi kebutuhan suami alhmdulillah dapatkan suami yang tidak revel dan biasanya itu kalau malam minggu saya pergi sama suami di café café sama anak juga makan malam begitu ji dek

Lampiran 8

Hasil Wawancara dengan Ibu Karmila Selaku Karyawati yang Berperan Ganda

1. Permasalahan apa saja yang pernah di alami selama ibu berperan ganda ?

: Kalau permasalahan cuman ituji kalau sakit anak dek mungkin begitu semua orang tua nda tegah pasti nh tinggal anaknya kalau sakit i kadangka ambil cuti itu dek 2 hari untuk jagai anakku apa lagi anak saya baru 3 bulan cuman ituji

2. Bagaimana mengatur waktu dengan baik antara urusan rumah tangga dan pekerjaan di bank ?

: Intinya kalau subuh bangun lebih cepat kadang juga saya itu kukasih alaram kalau subuh supaya cepatkan bangun bisa kerja di rumah apa-apa yang bisa dikerjakan kalau

bisa juga full untuk keluarga kalau dirumah mi itu ji dek pkoknya usahakan jangan mi bahas bahas di pekerjaan pokoknya fullmi untuk keluarga

3. Apakah ibu mengalami kesulitan untuk membagi waktu antara urusan rumah tangga dengan pekerjaan ? apa saja permasalahanya dan bagaimana mengatasinya?

: Kalau masalah kesulitan tidak terlalu ji dek karna ada ji juga mamaku bantuka jadi kalau masalah anak ada ji mamaku dan urusan rumah na kan adaji bantu jika jadi nd masalah ji

4. Bagaimana cara ibu mengasuh anak ibu ketika ibu sedang tidak bersama mereka ?

: Kalau soal mengasuh kebetualan juga tinggal kah sama orang tuaku jadi kalau ke kantor ka saya titip anakku di neneku atau orang tuaku dirumah .ituji lagi kalau sakit I kadang kah ambil cuti karena kan masih kecil anaku nd tegah kah jga kalau bukan saya yang jagai kadang itu abilka 2 hari cuti.

5. Apakah perbedaan ibu ketika belum berperan ganda dan sesudah berperan ganda ?

:kan baru-baru saya punya anak jadi kalau perbedaannya sudah berperan ganda itu dalam segi tanggung jawab saja sama meminets waktu dengan sebaik baiknya

6. Bagaimana ibu menyelesaikan pekerjaan rumah sedangkan ibu juga harus bekerja di bank ?

: Kalau menyelesaikan pekerjaan dirumah subuh-subuh ka bangun jam 5 kalau sudah mika shalat memasak mika itu sama kah sepupuku untuk suami kalau selesai itu ku urusmi dulu anakku kan yang misalnya ma pel atau menyapu ada ji sepupuku yang kerja sudah itu mandi mka kan masuk kantor jam setengah 8 setelah itu kekantr mka sama suamiku ke kantor

7. Bagaimana ibu menjaga keharmonisan keluarga sedangkan ibu kadang-kadang sibuk bekerja ?

: Biasanya juga kalau jam istrhat pulangka siapkan makann untuk suami kan baru-baru juga ada anaku baruji 3 bulan jadi setiap istrhat pulang terus jika liat i krna suami jga kalau jam istirahat pulang dulu makan kalau jam istrhat

Lampiran 9

Hasil Wawancara dengan Ibu Nurul Inaya Selaku Karyawan yang Berperan Ganda

1. Permasalahan apa saja yang perna di alami selama ibu berperan ganda ?

: Kalau konflik di setiap berumah tangga itu pasti ada dek saya sudah 5 tahun berumah tangga biasanya yang menjadi konflik kalau anak sakit kan anak saya masih

umur 3 tahun jadi kalau demam demam semacam sakit mungkin ambil izin kah dulu di kantor 1 hari untuk menjaga anakku begitu ji

2. Bagaimana mengatur waktu dengan baik antara urusan rumah tangga dan pekerjaan di bank ?

: Kalau masalah mengatur waktu intinya cepat-cepat bangun saat dek dan harus pintar meminets waktu dengan baik antara pekerjaan dirumah dan dikantor begitu ji dek

3. Apakah ibu mengalami kesulitan untuk membagi waktu antara urusan rumah tangga dengan pekerjaan ? apa saja permasalahannya dan bagaimana mengatasinya?

: Kesulitannya kalau saya keluar kota dan harus meninggalkan keluarga kadang saya 2 hari atau 3 hari dan kalau anak sakit harus cuti dulu untuk jaga anak apalagi anak saya masih umur 3 tahun

4. Bagaimana cara ibu mengasuh anak ibu ketika ibu sedang tidak bersama mereka ?

: Kalau soal mengasuh saya di bantu oleh orang tua dengan sepupu jadi kalau saya ke kantor saya titipkan ke mereka

5. Apakah perbedaan ibu ketika belum berperan ganda dan sesudah berperan ganda ?

: Perbedaan tentu berbedah dimana ketika belum berperan ganda hanya fokus pada suami kalau dirumah sekarang sudah berperan ganda bercabang di satu sisi fokus ke anak dan sisi lain fokus di suami .

6. Bagaimana ibu menyelesaikan pekerjaan rumah sedangkan ibu juga harus bekerja di bank ?

: Kalau masalah pekerjaan dirumah bangun ka cepat itu dek setengah 5 beres-beres mika itu baru shalat mika setelah itu siapkan mika makanan untuk suami dan anak untuk makan siang juga kalau misalnya waktu istirahatmi cuman kupanasi mija saja kadang juga beli ka makanan diluar jka baru bawah kerumah tapi kalau ,malam beli makan jika karna kan kadang setengah 6 baruka pulang jadi nd sempat memasak

7. Bagaimana ibu menjaga keharmonisan keluarga sedangkan ibu kadang-kadang sibuk bekerja ?

: Kadang kalau siang istirahat di kantor saya pulang untuk makan bersama keluarga sekaligus shalat dan kalau tidak masuk kantor misalnya mengambil cuti saya liburan bersama keluarga

Lampiran 10

Hasil Wawancara dengan Ibu Nini Safitri Aziz Selaku Karyawati yang Berperan Ganda

1. Permasalahan apa saja yang pernah dialami selama ibu berperan ganda ?

: Kalau masalah peran ganda itu masalah anak kan anakku masih kecil umur 2 tahun jadi lebih repot sebetulnya kalau punya anak mki dari pada tidak ada karena terbagi itu waktu kadang belum selesai 1 ada lagi tapi bisa semua di atasi karena begitu mentong kalau punya anak siap terima resiko di tambah bekerja lagi tapi tergantung dia ji bagaimana caranya atur waktunya karena di satu sisi sebagai ibu di satu sisi lagi sebagai wanita karir dan masalah pengaturan waktu antara pekerjaan di kantor dan di rumah paling itu selama bekerja dari segi pekerjaan sebenarnya to paling berat nya itu tergantung kita ji bagaimana kita atur waktu kalau itu terasa berat kalau sering ditunda-tunda waktu pekerjaan kalau dari segi pekerjaan paling ya namanya juga dunia kantor masalah seseorang punya masalah masing-masing kan beda persepsi jadi tidak bisa di satukan tetapi yang begitu yang penting bisa paparkan apa yang kita keluarkan benar dan berdasarkan dasar nya tidak masalah ji walaupun ada masalah perbedaan pendapat .

2. Bagaimana mengatur waktu dengan baik antara urusan rumah tangga dan pekerjaan di bank ?

: Paling itu selama bekerja dari segi pekerjaan sebenarnya to paling berat nya itu tergantung kita ji bagaimana kita atur waktu kalau itu terasa berat kalau sering ditunda-tunda waktu pekerjaan begitupun dengan pekerjaan rumah kalau dari segi pekerjaan tidak ada ji paling ya namanya juga dunia kantor masalah seseorang punya masalah masing-masing kan beda persepsi jadi tidak bisa di satukan tetapi yang begitu yang penting bisa paparkan apa yang kita keluarkan benar dan berdasarkan dasar nya tidak masalah ji walaupun ada masalah perbedaan pendapat .

3. Apakah ibu mengalami kesulitan untuk membagi waktu antara urusan rumah tangga dengan pekerjaan ? apa saja permasalahannya dan bagaimana mengatasinya?

: Kalau masalah kesulitan itu kalau anak lagi sakit tiba tiba jadi pada saat dikantor harus pulang mendadak tetapi minta izin dulu ke pimpinan karena bersifat urjen kalau misalnya sakit anak yang tidak bisa ditinggal saya telpon pimpinan untuk meminta izin untuk jaga anak sementara waktu dan pimpinan mengambil alih ke karyawan lain untuk menggantikan yang lagi cuti.

4. Bagaimana cara ibu mengasuh anak ibu ketika ibu sedang tidak bersama mereka ?

: Kalau saya tidak bersama mereka saya titipkan kepada orang tua untuk mengasuh sementara jika kalau saya ke kantor

5. Apakah perbedaan ibu ketika belum berperan ganda dan sesudah berperan ganda ?
: Perbedaan lebih besar resiko yang harus di terimah karena disisi lain berperan sebagai wanita karir dan sisi lain juga berperan sebagai ibu rumah tangga tapi bagaimana bisa meminets waktu dengan baik
6. Bagaimana ibu menyelesaikan pekerjaan rumah sedangkan ibu juga harus bekerja di bank ?
: Mulai dari pagi sampai sebelum kekantor apa yang harus dilakukan carata saja bagaiman meminets waktu kan dsni kan pagi ke kantor bagaimna waktutaa cepat bangun dari awal pulangny juga di atur lagi untk pekerjaan dirumah kalau istirahat misalnya jam siang tidak pulangka waktu malam pi pulang kerja kalau makan siang kasi stanbay dari pagi kalau lagi tidak sempat atau apa membeli saja
7. Bagaimana ibu menjaga keharmonisan keluarga sedangkan ibu kadang-kadang sibuk bekerja ?
: Kalau masalah keharmonisaa keluarga iya tergantung dirita masing masing orng caranya menjaga hubungan ada komunikasi tetap terjaga karna ada orng kerja sbuk sekali dengan pekerjaan sampai lupa suaminya ada yang sampai diluar waktu keluarga lebh sibuk lagi dengan teman-temanya kalau saya kerja, kerja. Tetapi komunikasi sama suami di waktu sela-sela

Lampiran 11

Hasil Wawancara dengan Ibu Siti Nursyamsi Selaku Karyawan yang Berperan Ganda

1. Permasalahan apa saja yang pernah di alami selama ibu berperan ganda ?
: Kalau kesulitannya kebetulan anak-anak sakit itu ji lagi haruspi minta cuti untuk jaga anak-anak itu saja kalau permasalahan lain tidak ada ji biasanya cutika ambil 2 hari ji itupun kalau misalnya panas badanya kalau masalah pekerjaan ku bisa ji diambil ali kan satu yunit itu 3 orng kalau misalnya 1 tidak ada kan bisa digantikan di yunit lain dan bisaji jalan
2. Bagaimana mengatur waktu dengan baik antara urusan rumah tangga dan pekerjaan di bank ?
: Kalau masalah waktu harus lebih pintar pintar seseorang itu sendiri dek kalau misalnya pagi harus bangun cepat lakukan semua apa yang harus di lakukan dirumah sebelum pergi ke kantor dan kalau di kantor fokus di kantormi tanpa ada beban lagi dirumah begitu ji dek
3. Apakah ibu mengalami kesulitan untuk membagi waktu antara urusan rumah tangga dengan pekerjaan ? apa saja permasalahannya dan bagaimana mengatasinya?

: Kadang kadang kalau anak lagi sakit misalnya juga waktu hari dirawat dirumah sakit harus ambil cuti dulu di kantor untuk jaga anak

4. Bagaimana cara ibu mengasuh anak ibu ketika ibu sedang tidak bersama mereka ?

: Kebetulan saya tinggal bersama orang tua saya jadi jika saya ke kantor bersama suami saya yang ambil alih dalam pengasuhan anak orang tua saya

5. Apakah perbedaan ibu ketika belum berperan ganda dan sesudah berperan ganda ?

: Lebih besar tanggung jawab yang harus di pikul karena disisi lain sebagai ibu rumah tangga dan disisi lain juga sebagai wanita karir

6. Bagaimana ibu menyelesaikan pekerjaan rumah sedangkan ibu juga harus bekerja di bank ?

: Kalau dalam menyelesaikan pekerjaan rumah tentu harus bangun lebih cepat memasak dan bersihkan rumah dan kebtulan juga saya tinggal bersama orang tua jadi ada yang bantu

7. Bagaimana ibu menjaga keharmonisan keluarga sedangkan ibu kadang-kadang sibuk bekerja

: Menjaga keharmonisan bersama suami itu setiap orang berbedah bedah kalau saya biasanya kalau hari minggu jalan jalan ke mall nonton bioskop itu saja

Lampiran 12

Hasil Wawancara dengan Ibu Suryani Syam Selaku Karyawati yang Berperan Ganda

1. Permasalahan apa saja yang pernah di alami selama ibu berperan ganda ?

: Konflik selama berperan ganda itu jika masalah sakit anakku dek ku ambil cutiku kadang kah juga bolak balikka kalau nda terlalu bagaimnaji anakku bolak balik kah itu dek kalau sakit yang tidak harus di tinggal ambil cutika biasa ambilka cuti 1 hari itu dek

2. Bagaimana mengatur waktu dengan baik antara urusan rumah tangga dan pekerjaan di bank ?

: Kalau masalah urusan rumah tangga kebetulan juga saya tinggal bersama orang tua saya jadi kalau misalnya sesudah shalat subuh saya bantu mama saya memasak dan semua pekerjaan sebelum saya ke kantor dan kalau di kantor saya fokus untuk bekerja

3. Apakah ibu mengalami kesulitan untuk membagi waktu antara urusan rumah tangga dengan pekerjaan ? apa saja permasalahannya dan bagaimana mengatasinya?

: Kalau masalah kesulitan tentu pasti ada setiap orang yang berperan ganda karena di sisi lain sebagai ibu rumah tangga dan di sisi lain juga fokus ke pekerjaan dan kadang kalau saya terjadi masalah ketika kalau saya ke luar kota yang harus meninggalkan sementara keluarga demi pekerjaan .

4. Bagaimana cara ibu mengasuh anak ibu ketika ibu sedang tidak bersama mereka ?

: Kalau soal mengasuh jika saya ke kantor dan suami juga pergi bekerja anak yang ngasuh orang tua saya jadi kalau misalnya di sela-sela di kantor saya kadang kadang video call untuk melihat kondisi kondisi anak saya

5. Apakah perbedaan ibu ketika belum berperan ganda dan sesudah berperan ganda ?

: Tentu beda karena di sisi lain dulunya hanya fokus mengurus suami dan sekarang ada anak juga yang harus di urus

6. Bagaimana ibu menyelesaikan pekerjaan rumah sedangkan ibu juga harus bekerja di bank ?

: Kan saya tinggal bersama orang tua jadi kalau masalah pekerjaan rumah dan mengasuh anak ada orang tua yang bisa bantu walaupun tidak sepenuhnya

7. Bagaimana ibu menjaga keharmonisan keluarga sedangkan ibu kadang-kadang sibuk bekerja ?

: Menjaga keharmonisan keluarga kalau misalnya siang pulang dari kari kantor beli makanan untuk makan dan kalau hari weeken pergi jalan jalan bersama keluarga .

Lampiran 13

Hasil Wawancara dengan Bapak Muhammad Kemal Mufthy Faried Selaku Pimpinan di Bank Muamalat

- 1) Bagaimana kinerja yang dilakukan oleh karyawan yang berperan ganda di bank selama bekerja ?

: Selama selalu datang setiap hari, pertama tama kita lakukan brifing pagi selama rangkain rangkuman pekerjaan tetap di jalankan berdasarkan prosedur tidak ada masalah

- 2) Apakah selama karyawan berperan ganda tidak ada hambatan/masalah dalam bekerja di bank?

: Kalau hambatan ya saya rasa tidak ada tapi kan biasanya four mejer contoh anak sakit atau apa namanya ada kegiatan-kegiatan yang mewajibkan seorang ibu harus hadir tentu

itu saya selaku penanggung jawab disini tentu harus meizinkan karena apa delegasi wewenang kan ada tetap jalan jadi kalau hal-hal tentu wal ap level atau di alihkan ke yang lain contohnya perumpanya ibu Miftahul.Khair itu berhalangan hadir itu kita bsa alihkan profelnya we level ke sb ke kota lain melalui sitem bisa di alihkan seperti namanya al ternet kalau foun berhalangn atau sakit seperti itu kalau disini pare -pare kan menggunkan sistem ji bayfound kan kalau perumpamanya cs menajukan laporan atau harus di rekrut ibu Miftahul Khair kalau misalnya ibu Miftahul.Khair berhalangan bisa delagasikan tapi sebelumnya di sitem nantii for velnya dipare-pare sekarang sistem dijital sekarang bisa afour be wa sekarng sudah canggih

3) Apakah karyawati berperan ganda berpengaruh dalam kinerjanya di bank?

: Kinerja otomatis pasti seorang cs biasanya harus yang belum menikah kalau cs karna berhubungan lansung dengan nasabah kemudian dia jga harus pelayanya harus prima tidak bisa lalot-lalot kan kalau ada orang biasanya banyak pikiran dirmah kan lalot karna napikir alhamdulillah peran-peran tertentu kaya ibu Miftahul.Khair tidak begitu krusial harus seperti itu kan dia sebagai kan cruvell bedah kalau cs makanya cs ada kontraknya dia harus tidak menikah dulu begitu apalagi operasional itu tidak ada ji hubungan nya dan tidak ada masalah

4) Apakah karyawan yang berperan ganda dapat menyelesaikan pekerjaanya dan juga ketepatan dalam bekerja ?

: Otomatiskan disini dek semua bagian disini kpip singkatan kiperhorman indikator artinya orang bekerja itu berdasar itu targetnya apa satu hari itu kerja apa kalau itu terlaksana semua Alhamdulillah saya rasa tidak ada masalah dan di palopo itu alhamdulillah kpip itu bagus

5) Apakah karyawati yang berperan ganda tepat waktu masuk kerja dan pulang kerja ?

: iya, Karena disinikan ada kalau di pns sekarng namanaya ceklok kalau disini kita bukan ceklok pertamanya kalau buka computer ada namanya sistem mhp (muamalat human power) kalau kita klik itu terhitung sudah absen jadi disinikan maksudnya kalau itu staf itu jam 7 :30 harus ada dikantor 7: 45 brifing ,15 menit jam 8 mulai kerja pas datng harus input absen begitu juga kalau pulang 17:00 kalau biasanya staf-staf opersional harus selesaikan pendingan-pendingan masalanya setengah 6 paling lama jam 6 lah itupun kalau ada selisih-selisih kalau lembur tentu harus lembur ibu ita kalau ada pendingan-pendingan dan bisa jam 8 pun dan biasa anak-anaknya datang disini kantor dan tidak masalah kan bukan jam layanan sama ji dengan pns jangankan jam layannn biasa nasusui anaknya jam kerja itulah bedanya professional sama asn kalau kita tidak bisa seperti itu

6) Bagaimana tingkat kehadiran karyawan yang berperan ganda ?

: Alhamdulillah absen lancar bagus kalau ada keterlambatan di infokan ke group apakah keterlambatannya bisa berapa jam dan brpa waktu kalau umpamanya dia bilang sebentar ya tidak masalah tapi harus konfirmasi masih dulu ke saya

7) Bagaimana kerja sama karyawan berperan ganda terhadap karyawan lain ?

: Tentu kalau kerja sama biasanya begitu kita kan kcp kecil jadi karyawan tidak begitu banyak jadi seumpamanya ada karyawan yang mau cuti mau apa di infokan sebelumnya sehari sebelumnya supaya tugas-tugasnya di bisa alihkan ke teman-teman lain sama dengan ibu Miftahul Khair kalau umpamanya mau cuti atau mau apa di infokan ke teman-teman termasuk saya apa pending-pendingnya saya selesaikan sebenarnya selama ada komunikasi semua lancar intinya itu paling berat dek sebenarnya ialah pada saat kita tidak profesional seperti aspn masa ada anaknya mengganggu ada anaknya duduk-duduk di kursi kan itukan tidak profesional alhamdulillah muamalat tidak seperti itu muamalat yang penting karyawan yang berperan ganda itu sebagai ibu rumah tangga dia yang paling penting bisa atur waktunya atau meminest waktunya dengan baik kan ada waktunya istirahat jam istirahat itu jam 12 mulai sampai jam 1 siang disitu mau mu urus apa nda masalah kita beda dengan konvensional tetap buka kalau kita selaku islami kita istirahat shalat makan dan kembali bekerja lagi .

Lampiran 14

Hasil Wawancara dengan Bapak Ferry Eko Cahyono Selaku Pimpinan di Bank Bni Syariah

1. Bagaimana kinerja yang di lakukan oleh karyawan yang berperan ganda di bank selama bekerja ?

: Terkait perihal kinerja karyawan yang berperan ganda tentu setiap karyawan baik itu karyawan maupun karyawan tentunya bekerja harus berdasarkan indikator yang telah di tentukan oleh perusahaan untuk mencapai yang di targetkan oleh perusahaan

2. Apakah selama karyawan berperan ganda tidak ada hambatan/masalah dalam bekerja di bank?

: Alhamdulillah tidak ada ji karena apabila karyawan yang berperan ganda tidak masuk atau cuti ada yang menggantikan dengan karyawan lain

3. Apakah karyawan berperan ganda berpengaruh dalam kinerjanya di bank?

: Semua yang bekerja di bank tentunya berpengaruh tanpa melihat bahwa dia itu berperan ganda atau tidak karena disini kita sama sama ingin mencapai target yang berdasarkan ke inginan perusahaan atau di bank itu sendiri

4. Apakah karyawati yang berperan ganda dapat menyelesaikan pekerjaannya dan juga ketepatan dalam bekerja ?

:Kalau masalah penyelesaian tugas tentu iya karena disini kerja sama dengan karyawan lain

5. Apakah karyawati yang berperan ganda tepat waktu masuk kerja dan pulang kerja ?

:Kalau itu iya alhamdulillah tepat waktu lagian kalau misalnya telat pasti saya di hubungi terlebih dahulu biasanya kalau anaknya sakit jadi agak agak terlambat untuk datang

6. Bagaimana tingkat kehadiran karyawati yang berperan ganda ?

:Tingkat kehadirannya bagus berdasarkan aturan kantor karena disinikan kita gunakan computer sebagai kehadiran karyawan jadi kita bisa melihat dari situ

7. Bagaimana kerja sama karyawati berperan ganda terhadap karyawan lain ?

:Bagus, karena apabila karyawati yang berperan ganda tidak hadir atau mengambil cuti karyawan lain menggantikan untuk sementara pekerjaan yang dikerjakan

Lampiran 15

Hasil Wawancara dengan Bapak A.Fajar Selaku Pimpinan Bsm Syariah

- 1) Bagaimana kinerja yang di lakukan oleh karyawati yang berperan ganda di bank selama bekerja ?

: Terkait dengan karyawati di suatu perusahaan sama dengan hak karyawan ada beberapa hal yang membedakan laki-laki dengan perempuan sebagai perempuan contohnya terkait hak cuti kalau perempuan ada cuti melahirkan kan laki-laki tidak ada kita berikan cuti terkait bagian dengan kinerjanya itu pada umumnya antara karyawati dengan karyawa itu diberikan hak yang sama utunk mencapai target artinya setiap sekmen itu tidak melihat laki atau perempuan yang jelas berada dalam sekmen contohnya marketing di target tumbuh 10 miliar jadi terlepas dari laki-laki atau perempuan itu tidak melihat dari gender dan bagaimna pencapain itu bisa tercapai jadi pada dasarnya pada kinerja tidak membedakan antara karyawan dan karyawati tidak menganut sistem gender semuanya haknya sama terkait dengan kinerja karna alhamdulillah bsm(bank syariah mandiri) palopo itu pada dasarnya kinerja laki-laki perempuan hampir sama tergantung bagaimana kita

sebagai karyawan itu punya skil atau punya metode tertentu bisa mencapai target seperti itu yang namanya etos kerja tidak melihat dari gender tapi karyawan melihat dari karyawan yang bersangkutan baik dari karyawan maupun dari karyawan seperti itu terkait dengan etos kerja karna yang namanya yang kinerja berhubungan etos kerja bagaimana dia memahami dengan aturan dengan memahami target perusahaan

- 2) Apakah selama karyawan berperan ganda tidak ada hambatan/masalah dalam bekerja di bank?

: Sebenarnya kalau masalah perempuan berperan ganda jelas ada hambatan itu tidak bisa di pungkiri dan tidak bisa menutup mata dan bagaimana dia bisa menyesuaikan saja ada namanya contohnya terkait dengan kehadiran dan ketepatan waktu masuk kantor kita kan disini masuk kantor jam 7: 30 secara langsung kita dikantor sebelum 7:30 karna memang kalau karyawan mempunyai anak tinggal menyesuaikan dan alhamdulillah kalau disini semuanya menyesuaikan kecuali kalau yang namanya sakit anak kan biasanya orang tua disini ibunya yang berperan ganda sebagai karyawan susah kita apa lagi memperlakukan yang sama dan seharusnya saya juga berikan izin atau cuti karna yang namanya kan diperusahaan ada namanya hak cuti, cuti itu dalam 1 tahun di ambil 12 hari bisa di ambil dan itu kapan saja walaupun karyawan agak lama ada namanya cuti tanggungan dan banyak yang namanya jenis cuti dek

- 3) Apakah karyawan berperan ganda berpengaruh dalam kinerjanya di bank?

: Terlepas dari laki-laki atau perempuan itu tidak melihat dari gender dan bagaimana pencapaian itu bisa tercapai jadi pada dasarnya pada kinerja tidak membedakan antara karyawan dan karyawan tidak menganut sistem gender semuanya haknya sama terkait dengan kinerja karna alhamdulillah Bsm (Bank Syariah Mandiri) palopo itu pada dasarnya kinerja laki-laki perempuan hampir sama tergantung bagaimana kita sebagai karyawan itu punya skil atau punya metode tertentu bisa mencapai target seperti itu yang namanya etos kerja tidak melihat dari gender tapi karyawan melihat dari karyawan yang bersangkutan baik dari karyawan maupun dari karyawan seperti itu terkait dengan etos kerja

- 4) Apakah karyawan yang berperan ganda dapat menyelesaikan pekerjaannya dan juga ketepatan dalam bekerja ?

: Kalau pada dasarnya yang berperan ganda disini selesai tepat waktunya kalau kita juga disini tiba-tiba tidak masuk kalau normalnya itu biasa kan biasa dia sakit kan ada yang menggantikan jadi kalau hadirmi cuman nalanjutkan karena di gantikan waktu hari kalau pengganti contoh cuti melahirkan jadi di teller ilmunya rangkap juga kita juga kalau misalnya tidak CS dan teller juga bisa di gantikan 2 disini jenis karyawan pegawai organik dan skorsing dan sebagai pengganti teller nanti karna memang ada proses yang

memukinkan tenaga orsor ,teller bisa marketing bisa dan cs nda bisa karna kenapa dia ujung tombak pelayan dia betul-betul dia memahami konsep pelayanan kan kalau masalah penyelesaian pekerjaan ya bisa laksanakan dengan pada waktunya karna terkait dengan aturan dan tanggung jawab

5) Apakah karyawati yang berperan ganda tepat waktu masuk kerja dan pulang kerja ?

: Kalau kita tau target rata-ratanya ya sebagian besar itu masuk tepat waktu dan pulang tepat waktunya kadang terlambat kalau pulang kadang pulang setengah 6 biasanya banyak kerjanya atau inputnya biasa kta disini kalau kita disini nda bisa di pending kalau bisa kita selesaikan dini hari yang sama karna mengapa karna ada target yang tidak boleh di pending misalnya penginputan data nasabah dan membuka rekening nasabah dan dana juga paling lambat besok jadi mengenai jam pulang dan jam kedatangan pada umumnya biasa menyesuaikan sebagai karyawan kalau berfungsi ganda seperti itu dan alhamdulillah tepat waktu semua

6) Bagaimana tingkat kehadiran karyawati yang berperan ganda ?

: Kalau dia berperan ganda alhamdulillah semuanya hampir sebagai besar kehadiran ya paling semisalnya biasa kalau cuti dia manfaatkan biasa dan disini absen ada 2 yaitu manual dan sistem jadi kita itu absen di computer secara langsung kita hadir sebelum jam 7 :30 kita kasih nyalah computer 5 menit akses itu butuh waktu 3 menit jadi paling cepat hadir 10 menit sebelum jam setengah 8 dan kita pake paswor di komputer dan begitupun juga kalau pulang absen di komputer lebih canggih itu di bank

7) Bagaimana kerja sama karyawati berperan ganda terhadap karyawan lain ?

: iya normal saja terkait kerja sama kan kita kerja punya etika dan kita kan juga tim kalau keluar sama sama kita juga nama etika dan tata krama kan banyak kejadian menimpa biasa perselingkuhan antara karyawati dengan karyawan baik itu yang yang berperan ganda tapi alhamdulillah kalau disini bsm tidak ada ji

Lampiran 16

Hasil Wawancara dengan Bapak Fauzie Umar Selaku Pimpinan Bri Syariah

8) Bagaimana kinerja yang di lakukan oleh karyawati yang berperan ganda di bank selama bekerja ?

: Dalam hal perihal pekerjaan semua sama baik itu karyawati maupun karyawan lain mempunyai pekerjaan masing masing mempunyai hak yang sama dalam mencapai tujuan bersama tentunya mempunyai target dalam hal ini berdasarkan indikator yang telah di buat oleh perusahaan itu sendiri agar meningkatkan kinerja karyawan baik itu yang berperan ganda maupun yang bukan jadi tidak membedakan baik itu karyawan dan

karyawati yang berperan dalam bekerja berbedah dalam hak cuti tentu berbeda karena karyawati yang berperan ganda ada yang namanya cuti melahirkan dan apabila karyawati yang mengambil cuti melahirkan maka di gantikan dengan karyawan yang mempunyai skill yang dengan karyawati yang yang cuti agar tidak mengalami kemacetan

- 9) Apakah selama karyawati berperan ganda tidak ada hambatan/masalah dalam bekerja di bank?

:Saya rasa tidak ada ji karena berdasarkan kerjanya masing-masing kalau misalnya ada yang tidak masuk kantor di karenakan ada halangan atau mengambil cuti ada karyawan yang mempunyai skill yang sama gantikan

- 10) Apakah karyawati berperan ganda berpengaruh dalam kinerjanya di bank?

: Saya rasa sama semua ji ingin mencapai tujuan bersama persoalan karyawati yang berperan ganda dengan karyawan lain semua mempunyai pengaruh dalam kinerjanya

- 11) Apakah karyawati yang berperan ganda dapat menyelesaikan pekerjaannya dan juga ketepatan dalam bekerja ?

: Kalau persoalan penyelesaian tugas tentunya karena kita di dalam bank ini mempunyai target dalam hari itu juga jikalau tidak mencapai target hari ini juga maka bisa di lanjutkan besok seperti itu tapi kita usahakan harus selesai agar tidak terjadi namanya juga penumpukan dalam pekerjaan

- 12) Apakah karyawati yang berperan ganda tepat waktu masuk kerja dan pulang kerja ?

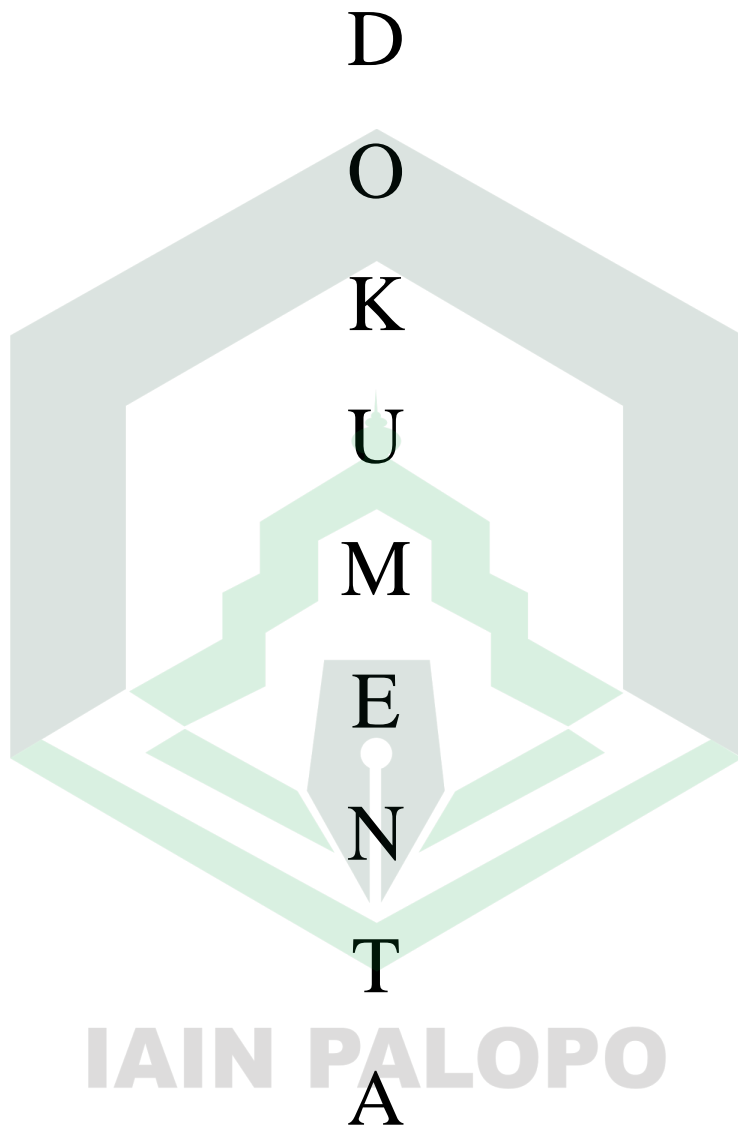
: Kalau masalah ketepatan masuk kerja dan pulang kerja iya karena disini kalau pagi kita lakukan brifing yang wajib di ikuti semua karyawan kalau pulang kadang lambat lambat kalau agak banyak kerjaan seperti itu

- 13) Bagaimana tingkat kehadiran karyawati yang berperan ganda ?

: Kalau kehadiran alhamdulillah baik bukan cuman karyawati yang berperan ganda tetapi karyawan lain juga seperti itu

- 14) Bagaimana kerja sama karyawati berperan ganda terhadap karyawan lain ?

:Alhamdulillah kalau kerja sama karena apabila misalnya salah satu karyawan baik karyawati yang berperan ganda tidak hadir dikarena ada halangan atau mengambil cuti misalnya ada yang gantikan agar tidak terjadi namanya penumpukan dalam pekerjaan jadi soal kerja sama di bank cukup bagus



BANK MUAMALAT



Wawancara Dengan ibu A.Miftahul. Khair Selaku Karyawanati yang Berperan Ganda



Wawancara Dengan Bapak Muhammad Kemal Mufthy Faried Selaku Pimpinan Bank Muamalat Kota Palopo

BANK BNI SYARIAH



Wawancara Dengan ibu Astriana Maharina Selaku Karyawanati yang Berperan Ganda



Wawancara Dengan ibu Dian Angraeni Selaku Karyawanati yang Berperan Ganda



Wawancara Dengan ibu Karmila Selaku Karyawati yang Berperan Ganda



Wawancara Dengan ibu Nurul Inaya Selaku Karyawati yang Berperan Ganda



Wawancara Dengan ibu Siti Safitri Aziz Selaku Karyawati yang Berperan Ganda



Wawancara Dengan bapak Ferry Eko Cahyono Selaku Pimpinan Bank BNI Syariah kota palopo

BANK BRI SYARIAH



Wawancara Dengan ibu Deliana Selaku Karyawati yang Berperan Ganda



Wawancara Dengan ibu Nini Mahesa Selaku Karyawati yang Berperan Ganda



Wawancara Dengan ibu Yuyun Angraeni Selaku Karyawati yang Berperan Ganda



Wawancara dengan bapak Fauzie Umar Selaku Pimpinan Baank BRI Syariah Kota Palopo

BANK BSM SYARIAH



Wawancara Dengan ibu Siti Nursyamsi Selaku Karyawati yang Berperan Ganda



Wawancara Dengan ibu Suryani Syam Selaku Karyawati yang Berperan Ganda

PALOPO



Wawancara dengan bapak A.Fajar Selaku Pimpinan Bank BSM
Syariah Kota Palopo



IAIN PALOPO