



Analisis Penerapan Manajemen Rangkap Jabatan terhadap Kinerja Karyawan di PT Karya Anugerah Medika Kabupaten Tangerang, Banten

Shofanisa Alifia Zahra^{1*}, M. Firmansyah²

^{1,2} Prodi Manajemen, STIE Ganesha, Indonesia

shofanisaalifiazahra7@gmail.com^{1*}, hafirman@stieganisha.ac.id²

Alamat: Jl Legoso Raya No 31 Kelurahan Pisangan Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan

Korespondensi penulis: shofanisaalifiazahra7@gmail.com

Abstract. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen rangkap jabatan terhadap kinerja karyawan di PT Karya Anugerah Medika, Kabupaten Tangerang, Banten. Fokus utama penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana manajemen rangkap jabatan dapat memengaruhi tingkat kualitas kinerja karyawan serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas manajemen tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif, melibatkan wawancara, observasi, dan dokumentasi sebagai teknik pengumpulan data utama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rangkap jabatan memiliki dampak positif dalam hal pengembangan keterampilan, peningkatan pendapatan, pengembangan jaringan relasi, dan fleksibilitas kerja. Namun, ditemukan juga beberapa dampak negatif seperti stres, kelelahan, konflik kepentingan, serta tantangan dalam mencapai work-life balance. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas manajemen rangkap jabatan meliputi motivasi, kepuasan kerja, dan dukungan perusahaan. Temuan ini memberikan wawasan bagi perusahaan dalam mengoptimalkan penerapan rangkap jabatan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efektif

Keywords: Manajemen rangkap jabatan, kinerja karyawan, PT Karya Anugerah Medika

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen rangkap jabatan terhadap kinerja karyawan di PT Karya Anugerah Medika, Kabupaten Tangerang, Banten. Fokus utama penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana manajemen rangkap jabatan dapat memengaruhi tingkat kualitas kinerja karyawan serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas manajemen tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif, melibatkan wawancara, observasi, dan dokumentasi sebagai teknik pengumpulan data utama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rangkap jabatan memiliki dampak positif dalam hal pengembangan keterampilan, peningkatan pendapatan, pengembangan jaringan relasi, dan fleksibilitas kerja. Namun, ditemukan juga beberapa dampak negatif seperti stres, kelelahan, konflik kepentingan, serta tantangan dalam mencapai work-life balance. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas manajemen rangkap jabatan meliputi motivasi, kepuasan kerja, dan dukungan perusahaan. Temuan ini memberikan wawasan bagi perusahaan dalam mengoptimalkan penerapan rangkap jabatan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efektif

Kata kunci: Manajemen rangkap jabatan, kinerja karyawan, PT Karya Anugerah Medika

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia ataupun yang di sebut *human resources* (HR) merupakan motor penggerak dalam dunia kerja, karena sumber daya manusia memainkan peran penting dalam menentukan kemajuan bisnis (Saefullah et al., 2023). Sumber daya manusia berfungsi sebagai penggerak, pemikir, perencana, dan pengembangan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang terpenuhi akan membuat suatu organisasi atau perusahaan mampu mencapai tujuannya (Abd. Rahman et al., 2022).

Untuk bertahan dan berkembang di pasar pada era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan harus mencapai kinerja yang baik. Menurut Afandi, (2021) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Salah satu aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah manajemen struktur organisasi dan pengaturan jabatan di dalam perusahaan. Menurut Susanto, (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor, yaitu: faktor motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja.

Namun, tidak sedikit perusahaan menerapkan praktik manajemen rangkap jabatan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Menurut Nawawi yang dikutip dari Sholichah & Hidayati, (2023) menyatakan bahwa karier ganda maupun rangkap jabatan yakni seseorang pekerja dengan dua tanggung jawab pekerjaan dalam rentang waktu yang sama. Teori Nawawi mengungkapkan bahwasanya sebuah perusahaan maupun organisasi dengan pegawai rangkapan jabatan bisa jadi merugikan dikarenakan satu diantara maupun dua jabatan itu bisa menjadi korban (Santoso et al., 2024).

Salah satu penerapan rangkap jabatan telah berlangsung dari tahun 2020 hingga saat ini pada sebuah klinik kecantikan di Kabupaten Tangerang Banten yaitu PT Karya Anugerah Medika yang mana penerapan rangkap jabatan ini terjadi karena pada PT Karya Anugerah Medika tersebut memiliki sumber daya manusia yang minim. PT Karya Anugerah Medika ini merupakan perusahaan dengan menawarkan jasa kecantikan yang mengutamakan dan memperhatikan pelayanan di bidang *face contouring*. PT Karya Anugerah Medika ini memiliki 4 (empat) cabang yang berlokasi di Gading Serpong, Bintaro, Bandung dan Kelapa Gading, dari keempat cabang yang ada peneliti hanya melakukan penelitian terhadap cabang yang dimana karyawannya memiliki *double job* (dua jabatan) yaitu pada cabang Gading Serpong dan Bintaro.

Dalam Utama (2021), jika seseorang memiliki dua atau lebih peran dalam satu perusahaan atau di perusahaan lain, mereka memiliki beberapa dampak positif dan negatif untuk individu maupun perusahaan, seperti:

a. Dampak Positif Rangkap Jabatan Untuk Individu

- 1) Pengembangan keahlian dan pengalaman, rangkap jabatan memungkinkan seseorang memperoleh pengalaman dan keahlian baru di berbagai bidang, meningkatkan keterampilan mereka, dan meningkatkan nilai mereka bagi organisasi.

- 2) Peningkatan penghasilan, jika seseorang memiliki lebih dari satu jabatan yang dipegang dalam suatu perusahaan, mereka dapat meningkatkan penghasilan mereka dengan mendapatkan gaji untuk setiap jabatan yang dimilikinya.
 - 3) Pengembangan jaringan, rangkap jabatan memungkinkan orang untuk membangun koneksi dan jaringan dengan lebih banyak orang di berbagai bidang, yang membantu mereka berkembang dalam karir mereka.
 - 4) Fleksibilitas dan otonomi, rangkap jabatan memberi orang lebih banyak fleksibilitas dan otonomi dalam mengatur waktu dan pekerjaan mereka.
- b. Dampak Negatif Rangkap Jabatan Untuk Individu
- 1) Stres dan kelelahan kerja, rangkap jabatan dapat menyebabkan stres dan kelelahan kerja bagi individu karena mereka harus bekerja lebih banyak jam dan menangani banyak tugas sekaligus. Hal ini dapat berakibat pada kesehatan fisik dan mental mereka.
 - 2) Konflik kepentingan, rangkap jabatan dapat menimbulkan potensi konflik kepentingan jika individu memiliki tanggung jawab di dua atau lebih organisasi yang bersaing atau memiliki tujuan yang berbeda.
 - 3) Kurangnya fokus dan kualitas pekerjaan, dari penerapan rangkap jabatan dapat menyebabkan individu kurang fokus dan kualitas pekerjaannya menurun karena mereka harus membagi waktu dan perhatian mereka untuk beberapa tugas sekaligus.
 - 4) Kesulitan mencapai *work-life balance*, rangkap jabatan dapat membuat individu sulit untuk mencapai *work-life balance* karena mereka mungkin selalu merasa harus bekerja dan tidak memiliki waktu untuk diri sendiri dan keluarga.
 - 5) Kurangnya peluang pengembangan karir, rangkap jabatan sendiri bisa saja membatasi peluang pengembangan karir individu karena mereka mungkin tidak memiliki waktu untuk fokus pada pengembangan keterampilan dan pengetahuan di satu bidang tertentu.
- c. Dampak Positif Rangkap Jabatan Untuk Perusahaan
- 1) Penghematan biaya, rangkap jabatan dapat membantu organisasi menghemat biaya dengan mengurangi kebutuhan untuk merekrut dan mempekerjakan karyawan tambahan.
 - 2) Peningkatan efisiensi, rangkap jabatan dapat meningkatkan efisiensi organisasi dengan memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan beberapa tugas secara bersamaan dan mengurangi duplikasi pekerjaan.

- 3) Pengembangan karyawan, rangkap jabatan dapat menjadi alat pengembangan karyawan yang efektif dengan memberikan mereka kesempatan untuk belajar dan berkembang di berbagai bidang.
 - 4) Peningkatan keterlibatan karyawan, rangkap jabatan juga dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dengan memberi mereka rasa tanggung jawab dan kepemilikan yang lebih besar atas pekerjaan mereka.
- d. Dampak Negatif Rangkap Jabatan Untuk Perusahaan
- 1) Penurunan produktifitas, penerapan rangkap jabatan dalam suatu perusahaan dapat menyebabkan penurunan produktifitas perusahaan jika individu tidak dapat menyelesaikan tugas mereka secara efektif dan efisien karena beban kerja yang berlebihan.
 - 2) Meningkatnya resiko kesalahan, rangkap jabatan dapat meningkatkan risiko kesalahan yang berpengaruh untuk perusahaan karena individu mungkin tidak memiliki cukup waktu dan perhatian untuk menyelesaikan tugas mereka dengan cermat.
 - 3) Kurangnya akuntabilitas, rangkap jabatan dapat menyebabkan kurangnya akuntabilitas karena tidak selalu jelas siapa yang bertanggung jawab atas tugas atau proyek tertentu.
 - 4) Demotivasi karyawan, rangkap jabatan dapat menyebabkan demotivasi karyawan jika mereka merasa bahwa mereka tidak dihargai secara adil untuk pekerjaan mereka atau jika mereka merasa bahwa beban kerja mereka tidak dapat dikelola.
 - 5) Kesulitan menarik dan mempertahankan talenta, rangkap jabatan dapat membuat perusahaan sulit untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik karena individu yang cakap mungkin tidak ingin bekerja di perusahaan yang membebani karyawan mereka dengan terlalu banyak tugas.

Table 1 : Kelebihan Rangkap Jabatan

Kelebihan Rangkap Jabatan	
Untuk Individu	Untuk Perusahaan
Pengembangan Keahlian dan Pengalaman	Penghematan Biaya
Peningkatan Penghasilan	Peningkatan Efisiensi
Pengembangan Jaringan	Pengembangan Karyawan
Fleksibilitas dan Otonomi	Peningkatan Keterlibatan Karyawan

Sumber : Utama, 2021

Table 2 : Kekurangan Rangkap Jabatan

Kekurangan Rangkap Jabatan	
Untuk Individu	Untuk Perusahaan
Stres dan kelelahan kerja	Penurunan produktifitas
Konflik kepentingan	Meningkatnya resiko kesalahan
Kurangnya focus dan kualitas pekerjaan	Kurangnya akuntabilitas
Kesulitan mencapai <i>work-life balance</i>	Demotivasi Karyawan
Kurangnya peluang pengembangan karir	Kesulitan menarik dan mempertahankan talenta

Sumber : Utama, 2021

Kebanyakan penelitian tentang rangkap jabatan berfokus pada sektor bisnis yang lebih luas seperti perbankan, manufaktur, atau pemerintahan. Namun, sedikit sekali penelitian yang spesifik mengeksplorasi dampak manajemen rangkap jabatan dalam sektor kesehatan dan kecantikan, seperti klinik kecantikan. PT Karya Anugerah Medika yang berlokasi di Kabupaten Tangerang, Banten, memiliki karakteristik spesifik yang mempengaruhi penerapan rangkap jabatan, sehingga menjadi penting untuk mengkaji dampaknya terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini.

Penelitian ini akan memberikan wawasan baru tentang bagaimana dampak manajemen rangkap jabatan terhadap kinerja karyawan dalam industri kecantikan. Meneliti dampak rangkap jabatan pada klinik kecantikan di Kabupaten Tangerang, yang mungkin memiliki perbedaan budaya kerja, kondisi pasar, dan jenis layanan dibandingkan dengan industri lain, sehingga dapat memberikan kebaruan dalam penelitian.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen rangkap jabatan terhadap tingkat kualitas kinerja karyawan pada PT Karya Anugerah Medika. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas manajemen rangkap jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Anugerah Medika .

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada dua cabang PT Karya Anugerah Medika yang berlokasi di Gading Serpong dan Bintaro. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei 2024 hingga Juni 2024. Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dengan metode pendekatan deskriptif. Menurut Bogdan dan Taylor yang dikutip dalam Abdussamad, (2021) menyebutkan bahwa penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif

berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati pendekatannya diarahkan pada latar dan individu secara holistic.

Sedangkan deskriptif menurut Sugiyono (2020) mendefinisikan deskriptif sebagai penelitian yang mempelajari keberadaan variabel mandiri, yaitu variabel yang berdiri sendiri, tanpa membandingkan variabel itu sendiri atau mencari tahu bagaimana variabel tersebut berhubungan dengan variabel lain. Dengan kata lain, penelitian deskriptif kualitatif menjelaskan atau mendeskripsikan apa yang ada di lapangan (Agustina, 2022)

Penelitian kualitatif ini akan dilakukan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang pengalaman dan persepsi karyawan terkait dengan penerapan Manajemen Rangkap Jabatan di PT Karya Anugrah Medika. Untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam mengenai penerapan rangkap jabatan terhadap kinerja karyawan di PT Karya Anugrah Medika, penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam terhadap informan, observasi serta dokumentasi langsung pada informan maupun perusahaan.

Wawancara menurut Saroso adalah salah satu metode yang paling umum untuk mengumpulkan data dalam penelitian kualitatif adalah wawancara, yang memungkinkan peneliti mengumpulkan sejumlah besar data dari responden dalam berbagai situasi dan konteks. Namun, perlu digunakan dengan hati-hati dan data harus ditriangulasi dari sumber yang berbeda (Yusra et al., 2021). Observasi menurut Sugiyono (2019) merupakan salah satu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati dan memperhatikan secara sistematis mengenai fenomena atau kejadian di dunia nyata. Tujuan dari observasi adalah untuk mendapatkan pemahaman yang akurat tentang perilaku, proses, atau situasi yang sedang diamati. Observasi dapat dilakukan secara langsung di tempat kejadian atau melalui media, seperti video atau rekaman audio. Data yang dikumpulkan selama observasi dapat berupa catatan tertulis, gambar, audio, atau video, yang kemudian dianalisis untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam mengenai fenomena yang sedang diamati.

Dokumentasi menurut Arikunto menyebutkan bahwa dokumentasi mencakup pencarian informasi mengenai berbagai sumber, seperti catatan, transkrip, buku, surat, berita, jurnal, majalah, prasasti, catatan rapat, agenda, dan sebagainya (Suci Arischa, 2019)

Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis model Miles dan Huberman. Menurut Miles and Huberman yang dikutip dalam Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu:

a. Pengumpulan Data

Pengumpulan data ini bertujuan untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dengan para informan.

b. Reduksi Data

Reduksi data ini dilakukan untuk menyederhanakan, mengorganisir, dan mengelompokkan data sehingga menjadi lebih terstruktur dan mudah dipahami, tanpa menghilangkan makna atau informasinya yang penting.

c. Penyajian Data

Setelah melalui tahap pengumpulan data dan reduksi data peneliti melakukan penyajian data yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan. Data yang disajikan berupa hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi.

d. Penarikan Kesimpulan

Menurut Sugiyono, (2019) dalam bukunya menyatakan bahwa kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori. Penelitian ini menggunakan teknik triangulasi dalam uji kredibilitas, dimana teknik ini merupakan pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu (Sugiyono, 2016). Sugiyono (2019) menyatakan bahwa triangulasi adalah teknik untuk mengecek validitas data dengan membandingkan data dari berbagai sumber. Dan untuk triangulasi dapat dibagi menjadi 3 yaitu:

1) Triangulasi Sumber

Menurut Sugiyono dalam Alfansyur & Mariyani, (2020) Triangulasi sumber berarti menguji data dari berbagai sumber atau informan yang akan diambil. Teknik triangulasi sumber ini dapat meningkatkan kredibilitas data dengan menguji data yang diperoleh selama perisetan data melalui berbagai sumber atau informan

2) Triangulasi Teknik

Menurut Sugiyono (2019) bahwasanya triangulasi teknik dilakukan untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.

3) Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu menunjukkan bahwa waktu dapat mempengaruhi kredibilitas data. Misalnya, data yang dikumpulkan di pagi hari dengan metode wawancara di mana

informan masih segar dan tidak banyak masalah akan lebih valid dan kredibel. Oleh karena itu, data yang dapat diandalkan untuk pengujian data dapat dilakukan dengan cara wawancara, observasi, dokumentasi di waktu yang berbeda.

Penelitian ini menggunakan uji kredibilitas data untuk keabsahan data. Menurut Sugiyono, (2019) menjelaskan bahwa uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan perpenjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, menggunakan bahan referensi, analisis kasus negatif, dan member check.

Penelitian ini melibatkan karyawan yang merangkap jabatan pada PT Karya Anugrah Medika sebagai subjek penelitian untuk diteliti. Dan penelitian ini dilakukan terhadap 3 (tiga) informan yang memenuhi kriteria yaitu memiliki dua jabatan dalam satu perusahaan, sebagaimana yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 3 : Informan Penelitian

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Jabatan
1	Dr. C. Ellisa Nancylya Wiyono	P	33 Tahun	Direktur Utama & Dokter Penanggung Jawab
2	Intan Permata Sari Tamrin	P	27 Tahun	Beautician & Admin
3	Ellin Karlina	P	32 Tahun	Beautician & Admin

Sumber: Observasi Peneliti

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari wawancara, observasi dan dokumentasi pada penelitian ini ditemukan beberapa kelebihan dan kekurangan atau dampak positif dan negatif dari manajemen rangkap jabatan terhadap kinerja karyawan dan perusahaan, diantaranya :

Dampak Positif Rangkap Jabatan Terhadap Individu

Pertama pengembangan keterampilan, rangkap jabatan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan baru. Sebagai contoh, Dr. C. Ellisa Nancylya Wiyono yang merangkap sebagai dokter dan direktur klinik merasakan peningkatan kemampuan dalam manajemen klinik dan keterampilan medis. Hal serupa dirasakan oleh Ellin Karlina dan Intan Permatasari Tamrin, yang dengan menjalankan peran sebagai beautician dan admin, mengasah kemampuan multitasking mereka, dari penanganan pasien hingga pengelolaan stok barang.

Kedua peningkatan pendapatan, dengan memegang lebih dari satu peran, karyawan mendapatkan kompensasi tambahan yang meningkatkan pendapatan mereka. Dr. Ellisa menyatakan bahwa pendapatannya meningkat karena menerima gaji dari dua posisi berbeda. Ellin dan Intan juga menyebutkan bahwa meski pekerjaan mereka bertambah berat, pendapatan yang lebih besar menjadi motivasi penting.

Ketiga pengembangan jaringan relasi karyawan yang memegang dua jabatan sering kali memiliki akses lebih luas ke berbagai kalangan profesional. Dr. Ellisa, dalam perannya sebagai direktur dan dokter, membangun jaringan dengan distributor, dokter lain, dan sales, yang membantu pengembangan bisnis klinik.

Keempat fleksibilitas dan otonomi, karyawan merasakan lebih banyak fleksibilitas dalam mengatur tugas. Mereka diberikan kebebasan dalam menjalankan tanggung jawab yang berbeda, seperti yang diungkapkan oleh informan Ellin dan Intan, yang mampu mengatur prioritas antara pekerjaan kecantikan dan admin (Saefullah, 2022).

Dampak Negatif Rangkap Jabatan Terhadap Individu

Pertama stres dan kelelahan kerja, bekerja dalam dua peran membuat karyawan sering merasa stres dan kelelahan. Dr. Ellisa dan dua pegawai lain mengakui adanya tekanan fisik dan mental dalam menjalankan peran ganda, meski mereka juga menyatakan bisa beradaptasi dengan baik.

Kedua konflik kepentingan, terkadang tugas di dua jabatan saling berbenturan, terutama saat ada pekerjaan yang mendesak saat karyawan sedang tidak berada di tempat kerja. Ellin dan Intan pernah mengalami situasi di mana tugas admin harus diselesaikan meski mereka sedang tidak ada di kantor.

Ketiga kurangnya fokus dan kualitas pekerjaan, kurangnya fokus menjadi salah satu dampak dari rangkap jabatan, terutama saat klinik sedang ramai. Ellin menyatakan bahwa saat melayani pasien, ia sulit fokus pada pekerjaan admin, sehingga kualitas pekerjaannya sebagai admin menurun.

Keempat kesulitan menjaga work-life balance, pada penelitian ini ditemukan bahwa pada awal pelaksanaan rangkap jabatan, karyawan merasa kesulitan mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun, seiring waktu, mereka berhasil menyesuaikan diri dan tetap menjaga work-life balance yang baik.

Kelima kurangnya peluang dan pengembangan karir, hasil penelitian menemukan bahwa ketiga informan penelitian menyatakan bahwa rangkap jabatan tidak menjadikan berkurangnya

peluang pengembangan karir karyawan, justru rangkap jabatan ini membantu karyawan lebih memiliki peluang yang besar untuk mengembangkan karirnya.

Dampak Positif Rangkap Jabatan Terhadap Perusahaan

Pertama penghematan biaya, dari sudut pandang perusahaan, rangkap jabatan memungkinkan penghematan biaya, karena karyawan yang sama bisa menangani dua peran, sehingga perusahaan tidak perlu merekrut tenaga tambahan.

Kedua peningkatan efisiensi, karyawan yang memahami dua peran sekaligus dapat mempercepat pengambilan keputusan, mengurangi waktu untuk rapat atau koordinasi. Hal ini juga diungkapkan oleh Dr. Ellisa yang merasa lebih cepat dalam menangani isu-isu di klinik berkat rangkap jabatan.

Ketiga pengembangan karyawan. perusahaan dapat mengembangkan keterampilan karyawannya dengan memberikan tanggung jawab lebih. Fleksibilitas waktu dan dukungan tim memudahkan karyawan untuk berkembang dan mengelola peran ganda mereka dengan baik.

Keempat peningkatan keterlibatan karyawan, karyawan yang memegang lebih dari satu jabatan merasa lebih terlibat dalam pengambilan keputusan perusahaan. Mereka dapat memberikan masukan yang lebih komprehensif karena memahami berbagai aspek dari perusahaan.

Dampak Negatif Rangkap Jabatan Terhadap Perusahaan

Pertama penurunan produktivitas, walaupun rangkap jabatan membantu efisiensi, terkadang produktivitas menurun karena karyawan tidak bisa memberikan 100% fokus pada kedua peran sekaligus.

Kedua meningkatnya risiko kesalahan, karyawan yang menjalankan dua peran rentan membuat kesalahan, seperti dalam pengelolaan stok atau administrasi. Hal ini berisiko meningkatkan kesalahan operasional yang berdampak pada perusahaan.

Ketiga kurangnya akuntabilitas, akuntabilitas bisa menurun jika karyawan tidak sepenuhnya fokus pada tanggung jawab masing-masing. Namun, PT Karya Anugerah Medika mengatasi ini dengan membentuk tim yang saling membantu.

Keempat demotivasi karyawan, meskipun karyawan diberi tanggung jawab lebih, ada risiko mereka merasa terbebani dan kehilangan motivasi. Namun sebaliknya, di PT Karya Anugerah Medika, karyawan merasa termotivasi karena dukungan yang diberikan oleh perusahaan.

Kelima kesulitan menarik dan mempertahankan talenta, dari hasil penelitian ini menemukan bahwa menurut Dr. Ellisa sebagai direktur utama perusahaan menyatakan bahwa

penerapan rangkap jabatan tidak menjadikan perusahaan kesulitan dalam menarik dan mempertahankan talenta.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektifitas Manajemen Rangkap Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Anugerah Medika

Pertama motivasi, motivasi karyawan baik dari segi finansial maupun personal, memengaruhi kinerja mereka dalam menjalankan rangkap jabatan. Dr. Ellisa, Ellin, dan Intan mengungkapkan bahwa pendapatan yang lebih besar dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan menjadi faktor utama yang memotivasi mereka.

Kedua kepuasan kerja, kepuasan terhadap pekerjaan berpengaruh signifikan pada kinerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memberikan performa yang lebih baik. Meski ada tantangan, karyawan di PT Karya Anugerah Medika merasa puas dengan fleksibilitas dan pengembangan yang mereka terima.

Ketiga disiplin kerja, dari adanya motivasi dan kepuasan kerja yang berpengaruh signifikan menjadikan karyawan yang memiliki dua jabatan memiliki disiplin kerja yang baik, seperti mengikuti Standard Operating Procedure (SOP) yang telah ditentukan oleh perusahaan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen rangkap jabatan di PT Karya Anugerah Medika memberikan dampak yang bervariasi terhadap karyawan dan perusahaan. Secara umum, rangkap jabatan membantu karyawan lebih memiliki keterampilan, pengalaman, pendapatan yang lebih tinggi, koneksi yang lebih luas, fleksibilitas lebih, serta besarnya peluang dan pengembangan karir dibandingkan dengan karyawan lain yang hanya memiliki satu jabatan. Rangkap jabatan juga membantu perusahaan dalam penghematan biaya dan peningkatan efisiensi, pengembangan karyawan, peningkatan keterlibatan karyawan, dan memotivasi karyawan untuk tetap berkembang. Namun, tetap adanya risiko seperti penurunan produktivitas, meningkatnya kesalahan karyawan, dan kurangnya akuntabilitas walaupun risiko ini tidak selalu terjadi pada perusahaan.

Namun, tantangan seperti stres, konflik kepentingan, dan penurunan fokus tetap ada untuk karyawan. Dan penurunan produktifitas, resiko kesalahan yang meningkat, dan kurangnya akuntabilitas bagi perusahaan. Faktor motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja menjadi elemen penting yang mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan yang menjalankan dua jabatan. Perusahaan yang mampu mengelola dampak negatif dan memaksimalkan keuntungan dari rangkap jabatan dapat meningkatkan kinerja karyawannya secara signifikan.

Adapun penemuan terbaru yang didapatkan dari penelitian yang dilakukan di PT Karya Anugerah Medika menyatakan bahwa dengan penerapan rangkap jabatan justru dapat membantu karyawan lebih memiliki peluang yang besar untuk mengembangkan karirnya serta memberikan motivasi terhadap karyawan. Dengan berlangsungnya rangkap jabatan ini juga tidak membuat perusahaan mengalami kesulitan dalam menarik dan mempertahankan talenta.

DAFTAR REFERENSI

- Abd. Rahman et al., 2022. (2022). *Buku Ajar Manajemen SDM* (M. M. Abd. Rahman, S.E., M.M., Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M., Mariana Puspa Dewi, SE, M.I.Kom, Hermin Endratno, S.E., M.Si., Alfalisyanto, S.E.SY., M.E, Tini Elyn Herlina, AMAK., S.Sos., M.P., Dr. Muhammad Yasin, S.E., M.P., Ir. Tungga Bhimadi Karyasa, M.M., I (ed.); Pertama). Feniks Muda Sejahtera.
- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif* (P. Rapanna (ed.); 1st ed.). Syakir Media Press.
[https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=JtKREAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=metode+penelitian+kualitatif&ots=vCJsCTZ2S4&sig=MR8AtZOoQ9AMsYwIjn2_BgcCQ-E&redir_esc=y#v=onepage&q=metode penelitian kualitatif&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=JtKREAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=metode+penelitian+kualitatif&ots=vCJsCTZ2S4&sig=MR8AtZOoQ9AMsYwIjn2_BgcCQ-E&redir_esc=y#v=onepage&q=metode%20penelitian%20kualitatif&f=false)
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). Zafana Publishing.
- Agustina, A. (2022). *Metodologi Penelitian*.
- Alfansyur, A., & Mariyani. (2020). Seni Mengelola Data : Penerapan Triangulasi Teknik , Sumber Dan Waktu pada Penelitian Pendidikan Sosial. *Historis*, 5(2).
- Prof. DR. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (M. Dr.Ir.Sutopo. S.Pd (ed.); Edisi Kedu). ALFABETA.
- Saefullah, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Dan Kualitas Pelayanan Publik Terhadap Kepuasan Masyarakat Di Kantor Desa Kadugede Kecamatan Kadugede Kabupaten Kuningan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1–20. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v2i2.129>
- Saefullah, A., Fahri, F., & Hidayatullah, S. (2023). Empowering Ciung Wanara Tourism Site Food Stall Owners with Digital Marketing Expertise and Business Licencing. *SPEKTA (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat : Teknologi Dan Aplikasi)*, 4(2), 163–175. <https://doi.org/10.12928/SPEKTA.V4I2.8036>
- Santoso, A., Saefullah, A., Sattar, S., & Hartoto, W. E. (2024). ANALISIS MANAJEMEN WAKAF PRODUKTIF DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN MASYARAKAT DI LOMBOK TIMUR. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 10(2), 144–156. <https://doi.org/10.47686/BBM.V10I2.706>
- Sholichah, A. M., & Hidayati, R. A. (2023). ANALISIS DAMPAK RANGKAP JABATAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA DI PT. YYY. *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*, 1(1).

- Suci Arischa. (2019). Analisis Beban Kerja Bidang Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Universitas Riau*, 6(Edisi 1 Januari-Juni 2019).
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembeka. *Agora*, 7(1).
- Utama, A. (2021). *Pengaruh Rangkap Jabatan Pimpinan dalam Struktur Kepemilikan Terkonsentrasi Terhadap Kinerja Perusahaan*.
- Yusra, Z., Zulkarnain, R., & Sofino, S. (2021). Pengelolaan Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Pada Masa Pandemi Covid-19. *Journal Of Lifelong Learning*, 4(1).