

## ANALISIS DAMPAK RANGKAP JABATAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA DI PT. YYY.

**Alfiana Marfuatus Sholichah**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik

Korespondensi penulis: [alfinalfiana18@gmail.com](mailto:alfinalfiana18@gmail.com)

**Roziana Ainul Hidayati**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik

Email: [roziana.umg@gmail.com](mailto:roziana.umg@gmail.com)

***Abstract.** The purpose of this research is to analyze the Effectiveness of Multiple Positions at PT. YYY. In this study, the author's method was to employ descriptive qualitative techniques. Interviews are the technique used to collect data. Three informants were selected by the researcher as part of the sample for interview. According to researchers' observations, the effectiveness of employee work has not been maximized because there are still tasks that cannot be completed on time due to duplicates, necessitating the sacrifice of one of these tasks.*

***Keywords:** Multiple Positions, Work Effectiveness*

**Abstrak.** Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis Efektivitas Rangkap Jabatan di PT. YYY. Metode yang dipergunakan ialah metode kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yang dipergunakan ialah melalui wawancara. Dalam pengambilan sampel peneliti mengambil 4 informan untuk di wawancarai. Dilihat dari observasi peneliti yakni efektivitas kerja pegawai belum maksimal, dikarenakan masih terdapat sejumlah pekerjaan yang tak mampu diselesaikan sesuai waktunya dikarenakan terdapatnya Rangkap sehingga salah satu dari pekerjaan tersebut ada yang harus di korbakan

**Kata kunci:** Rangkap Jabatan, Efektivitas Kerja.

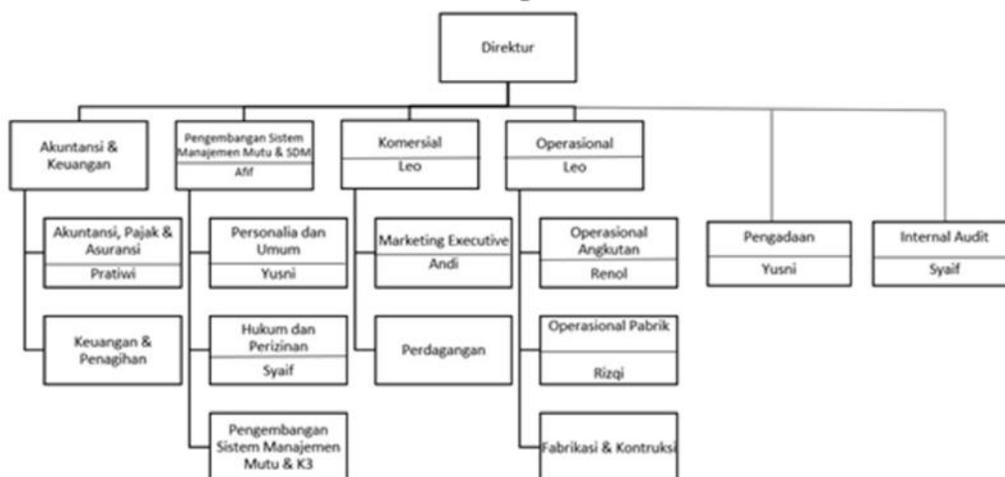
## LATAR BELAKANG

Manajemen Sumber Daya Manusia ialah perbuatan mengenai betapa penting tenaga kerja organisasi selaku sumber daya manusia atau SDM yang sangatlah berperan besar berkontribusi untuk berbagai tujuan organisasi, penggunaan sejumlah kegiatan maupun fungsi guna melakukan pemastian bahwasanya SDM tersebut dipergunakan dengan cara adil maupun efektif untuk kepentingan organisasi, individu, beserta masyarakat.

Satu diantara tujuan proses penting melalui organisasi ialah melakukan pemastian bahwasanya sejumlah orang dapat mengerjakan beragam tugas yang berhubungan bersama kedudukan/perannya, masing-masing divisi mempunyai tugas secara beda juga dilaksanakan atas seseorang. Menurut Recky (2018) Uraian pekerjaan (Job Description) ialah sebuah catatan yang dimunculkan perusahaan secara sistematis mengenai tanggung jawab, wewenang, maupun fungsi tugas pada jabatan, yang dapat diberi arti sesuai dengan fakta yang tersedia.

Dalam menentukan pekerjaan karyawan nantinya, Job Description haruslah dijelaskan supaya bisa berkonsentrasi maupun berfokus terhadap pekerjaan tersebut. Semua Perusahaan memiliki Struktur Organisasi, yang setiap pekerjaannya menempati posisinya sendiri di bagan organisasi perusahaan, Perusahaan PT. YYY ialah Perusahaan yang bergerak pada sektor Penyedia Jasa Tenaga Kerja, dalam Struktur Organisasi di PT. YYY menunjukkan adanya rangkap jabatan :

**Gambar 1.1. Struktur Organisasi PT. YYY**



Sumber : Struktur Organisasi PT. YYY

Berdasarkan pada gambar 1.1 bisa dilihat bahwasanya ada rangkap jabatan yang dilakukan yakni Bapak Leo dengan jabatan selaku Kepala Operasional juga Komersial beserta Bapak Syaif sebagai Hukum dan Perizinan sekaligus Internal Audit. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, Rangkap Jabatan tentunya dapat merugikan dikarenakan satu diantara kedua tugas dikorbankan, Peneliti ingin mengetahui dampak rangkap jabatan terhadap efektivitas kerja di PT. YYY dan Solusinya.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Pengertian Rangkap Jabatan**

Berdasarkan pernyataan Nawawi (2011) karier ganda maupun rangkap jabatan yakni seseorang pekerja dengan dua tanggung jawab pekerjaan dalam rentang waktu yang sama. Teori Nawawi (2011) mengungkapkan bahwasanya sebuah perusahaan maupun organisasi dengan pegawai rangkapan jabatan jadi bisa merugikan dikarenakan satu diantara maupun dua jabatan itu bisa menjadi korban.

Rangkap Jabatan Menurut KBBI ialah menduduki jabatan lainnya di luar jabatan tetap ataupun mengerjakan lebih atas sebuah pekerjaan. Menurut Wahyuni (2022) Rangkap jabatan ialah situasi seseorang merangkap jabatan pada suatu organisasi maupun pemerintahan. Sehingga Rangkap Jabatan merupakan Kedudukan di dalam sebuah perusahaan yang dimiliki pegawai yang memiliki dua atau lebih jabatan.

### **Pengertian Efektivitas Kerja**

Efektivitas kerja berdasarkan pernyataan Siagian (2003 :151) yakni penyelesaian pekerjaan sesuai waktunya, maksudnya pelaksanaan sebuah pekerjaan diberikan penilaian baik maupun tidaknya sangatlah tergantung terhadap penyelesaian tugasnya, bagaimana cara mengerjakan juga berapa biaya yang dikeluarkan atas perihal tersebut. Efektivitas berdasarkan pernyataan Kurniawan (2005:109) yakni kemampuan mengerjakan tugas, fungsi (operasi misi maupun kegiatan program) dibandingkan sebuah organisasi maupun sejenisnya yang tak memiliki ketegangan maupun tekanan diantara pelaksanaannya. Pada perihal tersebut sangatlah dibutuhkan implementasi efektivitas kerja dikarenakan menjadi dasar untuk kinerja guna mengerjakan setiap program, supaya

masing-masing perencanaan juga pelaksanaannya dapat berjalan secara lancar juga sesuai waktunya (sasaran).

### **Jenis-Jenis Efektivitas**

Efektivitas mempunyai tiga tingkatan secara beda, dilakukan pengelompokan dalam tingkat individu, kelompok, beserta organisasi sepertimana yang diungkapkan atas David J. Lawless dalam Gibson, Ivancevich dan Donnely (1997:25-26) dalam Evi Suryani (2016) diantaranya:

#### 1. Efektivitas Individu

Efektivitas individu dilandaskan terhadap pandangan atas aspek individu yang memberikan penekanan terhadap hasil karya pegawai maupun anggota melalui organisasi.

#### 2. Efektivitas kelompok

Terdapatnya pandangan bahwasanya terdapat realita individu sesama bekerja sama pada kelompok. Maka efektivitas kelompok ialah jumlah kontribusi atas seluruh anggota kelompok tersebut.

#### 3. Efektivitas organisasi

Efektivitas organisasi meliputi atas efektivitas individu beserta kelompok. Dari pengaruhnya sinergitas, organisasi dapat memperoleh hasil karya dengan lebihlah tinggi tingkatannya dibandingkan jumlah hasil karya masing-masing bagiannya

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja**

Terdapat sejumlah faktor yang memberikan pengaruh efektivitas kerja berdasarkan pernyataan Richard M. Steers (2017: 86), yakni:

#### **1. Karakteristik Organisasi**

Karakteristik organisasi memberikan pengaruh efektivitas kerja dikarenakan mengilustrasikan struktur yang haruslah dilewati atas pegawai ketika melaksanakan pekerjaan mereka. Struktur organisasi ialah metode guna memposisikan manusia selaku unsur atas sebuah hubungan dengan relatif tetap yang bisa membuat sejumlah pola interaksi juga perilaku dengan orientasi terhadap tugas.

#### **2. Karakteristik Lingkungan**

Berdasarkan keseluruhan terdapat pada lingkungan organisasi selayaknya perlengkapan, peralatan, hubungan diantara kondisi kerja beserta pegawai. Karakteristik lingkungan terus mendapatkan perubahan yang maksudnya mempunyai sifat tak pasti dikarenakan terus terdapat tahapan dinamisasi.

#### **3. Karakteristik Pekerja**

Faktor ini yang palinglah memberikan pengaruh efektivitas kerja dikarenakan walaupun sarana beserta prasarana sangatlah lengkap, baiknya mekanisme kerja, tetapi jika tak terdapat dukungan kualitas SDM yang mengisi tak mungkin memiliki arti.

#### **4. Karakteristik Kebijakan dan Praktek Manajemen**

Praktek manajemen ialah mekanisme kerja maupun strategi yang dibuat guna mengkondisikan seluruh perihal yang tersedia pada keorganisasian. Kebijakan maupun praktek manajemen tersebut haruslah memberikan unsur manusia selaku individu yang mempunyai perbedaan bukan sekadar mendahulukan strategi mekanisme kerja.

Mekanisme kerja ini mencakup dalam menetapkan tujuan strategis, pemanfaatan maupun pencarian sumber daya juga menciptakan lingkungan prestatif, tahapan komunikasi, kepemimpinan, maupun dalam mengambil keputusan secara bijaksana, beserta adaptasi pada perubahan lingkungan juga inovasi organisasi.

### **Pengukuran Efektivitas Kerja (Indikator Efektivitas Kerja)**

Terdapat sejumlah indikator guna melakukan pengukuran efektivitas kerja berdasarkan Hasibuan (2016:132) yakni:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja ialah perbuatan yang diperlihatkan atas pegawai dengan bentuk hasil kerja pada bentuk keterkaitan, ketelitian, maupun kerapian hasil tanpa mengabaikan volume pekerjaan ketika melakukan pekerjaan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja ialah volume pekerjaan dengan hasil di bawah situasi normal. Perihal tersebut bisa ditinjau melalui jumlahnya beban pekerjaan juga kondisi yang dialami maupun didapat sepanjang melakukan pekerjaan.

3. Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu ialah penggunaan masa kerja yang dilakukan penyesuaian bersama kebijakan perusahaan supaya pekerjaan diselesaikan sesuai waktunya.

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419 ).

Data analysis in the study was carried out through descriptive analysis method, which is defined as an attempt to collect and compile data, then an analysis of the data is carried out, while the data collected is in the form of words. (Kasih Prihantoro, Budi Pramono et al, 2021 : 198).

Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini mempergunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif berdasarkan pernyataan Denzin dan Lincoln (2013:5) ialah penelitian yang mempergunakan latar belakang alamiah maksudnya melakukan penafsiran fenomena yang ada juga dilaksanakan melalui jalan melibatkan sejumlah metode yang tersedia dalam penelitian kualitatif. Penyajian data dilaksanakan berupa hubungan diantara kategori, uraian singkat, beserta yang lain. Metode yang dipergunakan ialah pemanfaatan dokumen, pengamatan, juga wawancara.

Data yang digunakan pada penelitian ini yakni data primer, Menurut Sugiyono (2017:376) ialah sumber data yang didapatkan dari sumber pertama. Data Primer merupakan data berupa gerak gerak tingkah laku yang dilaksanakan, ucapan lisan maupun verbal subjek yang bisa dipercayai, Data primer tersebut merupakan data yang langsung diambil oleh peneliti melalui wawancara yang penulis lakukan.

Teknik yang dipergunakan peneliti ketika mengumpulkan data untuk penelitian ini yaitu melalui mempergunakan data yang diperoleh dari hasil wawancara. Berdasarkan Tersiana (2018:12), Wawancara ialah sebuah metode dalam mengumpulkan data penelitian, melalui cara tanya jawab dengan langsung bersama subjek yang memberikan kontribusi dengan langsung bersama objek yang dilakukan penelitian. Oleh karena itu pada wawancara yang hendak dilaksanakan, sejumlah instrumen sudah dilakukan persiapan atas peneliti dengan bentuk sejumlah pertanyaan yang memiliki hubungan bersama fenomena tersebut. Peneliti melakukan pengajuan sejumlah pertanyaan terhadap 4 informan yang merujuk terhadap tujuan penelitian yakni Bapak Syaif dengan jabatan selaku TL Hukum juga perizinan sekaligus Internal Audit, Bapak Leo Sebagai Kepala Bidang Operasional dan Bagian Marketing Dan Sebagai Validasi yakni Pak Afif Sebagai Pengembangan SDM dan Pak Renol Sebagai Operasional Angkutan guna menghindari kehilangan informasi, jadi peneliti menggunakan alat perekam suara.

Teknik Analisis Data pada penelitian ini mempergunakan Model Miles dan Huberman. Berdasarkan pernyataan Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2017:133), mengungkapkan bahwasanya kegiatan pada analisis data kualitatif dilaksanakan dengan cara interaktif juga dilangsungkan dengan cara berkelanjutan hingga tuntas, kemudian data yang didapatkan telah jenuh. Kegiatan analisis data pada penelitian ini yakni Data

reduction (Reduksi data), Data Display (Penyajian data) dan Conclusion Drawaing/Verification (Pendarikan kesimpulan).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Dampak Rangkap Jabatan Terhadap Efektivitas Kerja**

#### **1. Dampak Terhadap Kualitas Kerja**

Satu diantara tujuan tahapan penting melalui organisasi ialah melakukan pemastian bahwasanya pegawainya dapat mengerjakan beragam tugas yang berhubungan bersama kedudukan maupun perannya, masing-masing divisi mempunyai tugas secara beda juga dilaksanakan atas seorang. Karyawan maupun pegawai mengerjakan tugas berdasarkan fungsi beserta tanggung jawab mereka. Adapun maksud atas fungsi beserta tanggung jawab sudah tentu berdasarkan deskripsi jabatan masing-masing pegawai. Pelaksanaan tugas beserta tanggung jawab sudah tentu menghasilkan sepertimana target maupun harapan yang sudah dibuat dan sesuai dengan kemampuan mereka, Berdasarkan hasil wawancara dengan Pak Leo, Dalam tugas pekerjaan berdasarkan perencanaan yang ada yakni berdasarkan tugas pokok dan fungsi beserta perintah atasan, namun pada latar pendidikan tidak sesuai dengan bidangnya sehingga tidak ada kemampuan mengenai skill marketing yang akibatnya mengalami kesulitan dalam menjalankannya. dan hasil wawancara dengan Pak Syaif Tugas yang diberikan dijalankan sesuai dengan fungsi dan tanggung jawabnya sebagai TL Hukum dan Perizinan dan juga Sebagai Internal Audit, beban tugas pekerjaan terhadap berdasarkan kompetensi yang didapatkan melalui pendidikannya. Sesuai dengan pernyataan itu bahwasanya pelaksanaan tugas pekerjaan sejauh ini lancar, berdasarkan tugas pokok dan fungsi beserta petunjuk atasan. Kemudian tak terdapat permasalahan maupun bisa dikatakan lancar juga telah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, perintah atasan, maupun deskripsi jabatan sendiri-sendiri. Namun dalam segi Kemampuan tidak sesuai dengan skill mereka, sehingga perlu adanya proses pelatihan terlebih dahulu, untuk mengembangkan kemampuannya.

Hal ini dibenarkan oleh Atasannya yakni Pak Afif yang mengatakan, selama ini apa yang menjadi hasil tugas mereka tidak ada masalah dan masih dijalankan dengan baik meskipun rangkap jabatan, karena ketika diberikan tugas apapun sudah menjadi tanggung jawab karyawan, dan perusahaan memberikan wadah untuk mengembangkan kemampuan karyawan seperti mengikuti pelatihan-pelatihan agar bisa mengupgrade kemampuan masing-masing dan ketika ditunjuk melakukan pekerjaan lain, bisa dan siap menjalankan tugasnya dan Menurut hasil wawancara dengan Bawahannya yakni Pak Renol, bahwa Karyawan yang merangkap jabatan dalam bekerja masih dijalankan dengan baik, ketika mendiskusikan atau melaporkan permasalahan dalam pekerjaan tersebut mampu menyelesaikan persoalan yang ada karena itu sudah menjadi tanggung jawabnya, Hanya saja ada pekerjaan-pekerjaan sedikit mengalami keterlambatan atau tidak tepat waktu karena jika salah satu bidang tersebut ada masalah maka fokusnya hanya bidang tersebut sehingga bisa memberikan gangguan perencanaan pelaksanaan tugas sebelumnya.

Berdasarkan Pendapat Informan itu dapat Disimpulkan Bahwa Kualitas kerja dilihat dari Hasil Pekerjaan Pegawai dan kemampuan yang Merangkap Jabatan mampu mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan yang sudah sesuai dengan Tugas dan Tanggung Jawab mereka, Namun dari segi kemampuan tidak sesuai bersama latar belakang pendidikan juga skill yang dipunya. Hal ini Berdampak Pada Peyelesaian Tugas tersebut.

### **Dampak Terhadap Kuantitas Kerja**

Pelaksanaan kerja pada organisasi membutuhkan SDM maupun tenaga kerja. Keperluan pekerja masing-masing jenis pekerjaan secara beda, bergantung melalui volume pekerjaannya. Sejumlah pekerjaan yang tersedia pada PT. YYY pun mempunyai volume secara beda. Dikarenakan masing-masing jenis pekerjaan membutuhkan jumlah pegawai secara berbeda juga mengenai keperluan pegawai pada masing-masing pekerjaan, Berdasarkan hasil wawancara dengan Pak Leo, Dalam Jumlah Tenaga Kerja masih kurang hal ini dapat menimbulkan Kewalahan dalam menyelesaikan Pekerjaan-Pekerjaannya apalagi tidak sebanding dengan tingkat banyaknya pekerjaan tersebut, sehingga tidak bisa menyelesaikan pekerjaan tersebut secepat mungkin, Hal ini juga sama

dikatakan oleh Pak Syaif Bahwa dengan adanya Kekurangan Tenaga Kerja, yang dapat terkendala pada penyelesaian pekerjaannya.

Hal ini diungkap oleh bawahannya yakni Pak Renol, bahwasannya Minimnya pekerja yang dipekerjakan pada perusahaan itu, sejumlah pegawai yang melakukan pekerjaan dapat merangkap jabatan. Dari informasi Hal ini di konfirmasi oleh atasannya yakni Pak Afif Mengatakan Dalam Jumlah Tenaga Kerja kurang, kemudian terdapat sejumlah pegawai dengan rangkapan jabatan dan sejumlah pelaksanaan tugas pekerjaan yang haruslah dilaksanakan bersama pegawai lainnya selama itu masih satu divisi dan karena minimnya sdm sehingga ada karyawan yang merangkap jabatan.

Perihal itu memperlihatkan bahwasanya sejumlah pekerjaan yang jadi tanggung jawab pegawai tak bisa dikerjakan berdasarkan volume pekerjaan, berbagai jenis pekerjaan bisa dilaksanakan sendiri. Tetapi ada juga sejumlah pekerjaan yang membutuhkan bantuan melalui pegawai lainnya maupun menanyakan pendapat dari pihak luar guna pekerjaan khusus yang berdasarkan pegawai tak bisa dikerjakan secara sendiri. Keadaan tersebut tentunya karena minimnya SDM di perusahaan tersebut, perihal itu bisa memunculkan permasalahan apabila dua pekerjaan haruslah secepatnya diselesaikan. Berdasarkan Pendapat Informan itu dapat Disimpulkan bahwa Rangkap Jabatan memberikan dampak pada Kecepatan dalam Penyelesaian Kerja karena minimnya SDM yang ada sehingga tidak sesuai dengan Deadline atau Target yang diberikan Perusahaan.

### **Dampak Terhadap Ketepatan Waktu**

Masing-masing jenis pekerjaan diberi waktu guna mampu mengerjakannya. Penetapan waktu itu ialah program yang sudah dibuat selaku rencana kegiatan. Dampak nya pada pegawai yang melakukan Rangkap Jabatan yaitu Mengenai waktu pelaksanaan tugas, Hal tersebut diungkapkan oleh Pak Syaif bahwa Sering tidak sesuai Deadline, karena adanya Rangkap jabatan beliau berusaha meminimalisir ketika diberikan target, harus bertanggung jawab sesuai dengan deadline yang diberikan, meskipun kurang maksimal. dan Hal tersebut diungkapkan oleh Pak Leo Bahwa Dalam pekerjaan Mengalami keterlambatan, karena ketika salah satu divisi atau bidang ada masalah maka terbengkalai Sehingga tidak bisa konsen atau fokus dalam 1 bidang. Dari hasil informan

tersebut juga dibenarkan oleh Bawahannya yakni Pak Renol Bahwa Mengalami kewalahan Ketika merangkap Jabatan, Apalagi Jika ada Permasalahan di waktu yang sama secara bersamaan dalam bidang tersebut. Dan menurut Atasannya yakni Pak Afif, Setiap pekerjaan sudah ditargetkan waktunya dan Tugas Pekerjaan sudah ditentukan tetapi terdapat keterlambatan juga. Keterlambatan itu dikarenakan terdapatnya kendala selayaknya waktu bebarengan bersama pekerjaan lainnya,

Berdasarkan pendapat informan tersebut dapat disimpulkan Bahwa Rangkap jabatan berdampak memunculkan hambatan kerja pegawai dikarenakan masing-masing jabatan mempunyai tugas secara beda juga dilaksanakan atas seorang kemudian memberikan gangguan kerja pegawai dengan rangkapan jabatan itu yakni dari segi waktu tugas pekerjaan yang tidak maksimal dan tidak sesuai dengan deadline yang diberikan oleh perusahaan dalam penyelesaian pekerjaannya, dan juga berdampak pada satu diantara maupun kedua jabatan itu bias menjadi Korban.

Hal ini berdasarkan teori Nawawi (2011) dengan mengungkapkan bahwasanya sebuah perusahaan maupun organisasi yang pegawainya rangkap jabatan bisa merugikan dikarenakan satu diantara maupun kedua jabatan itu bisa menjadi korban. dan dengan adanya Rangkap Jabatan seseorang karyawan tersebut tidak bisa fokus dalam suatu pekerjaan yang mereka kerjakan. Kemudian memberikan gangguan kerja pegawai dengan rangkapan jabatan itu. Seseorang akan lebih Efisien dalam melaksanakan pekerjaannya jika hanya ditempatkan satu jabatan, dikarenakan masing-masing jabatan mempunyai tugas pekerjaan secara beda.

### **Upaya Perusahaan Mengatasi Dampak Rangkap Jabatan**

Adapun Upaya-Upaya yang dilakukan Perusahaan dalam Mengatasi Dampak Rangkap Jabatan Terhadap Efektivitas Kerja. Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Pak Leo Bahwa dibutuhkan Tambahan Tenaga Kerja, supaya tidak adanya rangkap jabatan dan diperlukan adanya Tambahan Kompensasi. Perihal itu serupa bersama ungkapan Pak Syaif yang Bahwa Perlu adanya tambahan karyawan, Karena dengan Adanya Rangkap Jabatan menyebabkan tidak bisa fokus dalam 1 divisi, Dalam hal ini perlunya adanya Penambahan Tenaga Kerja Sehingga lebihlah produktif. Pegawai jadi lebih kompeten juga melakukan penyelesaian tugas lebihlah cepat, juga kemudian perusahaan mampu

melakukan peningkatan produksi dengan signifikan. Dan juga perlu kompensasi merupakan selaku balas jasa organisasi akan pengabdian maupun pekerjaan pegawai terhadap perusahaan dengan bentuk insentif, bonus, upah, dll pada perusahaan mutlak dipertimbangkan atas perusahaan. Dalam Hal ini juga diungkap Oleh Pak Renol perlu dilakukan Rekrutmen, Hal ini diungkap juga oleh Pak Afif yang mengatakan Mengatakan Upaya nya yakni meningkatkan kesejahteraan karyawan yang mengalami rangkap jabatan dikarenakan menjalani dua tanggung jawab yg berbeda juga. Yang kedua perusahaan membuka rekrutmen untuk posisi yang mengalami Rangkap Jabatan sehingga meminimalisir terjadinya rangkap jabatan Berdasarkan pendapat para informan dapat disimpulkan bahwa, Upaya-upaya yang dilakukan PT. YYY yakni :

1. Membuka Rekrutmen Kerja

Rekrutmen ialah sebuah keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia tentang kebutuhan jumlah pegawai, perlu kapan, beserta apa keperluan kriterianya pada sebuah perusahaan. Rekrutmen secara mendasar ialah upaya guna melakukan pengisian pekerjaan maupun jabatan kosong pada lingkungan sebuah perusahaan maupun organisasi, maka ada dua sumber sumber tenaga kerja yaitu sumber melalui dalam maupun melalui luar organisasi. Dengan adanya Penambahan Jumlah Tenaga Kerja, dapat meminimalisir terjadinya Rangkap Jabatan sehingga Pegawai dapat fokus dalam 1 bidang, dan hal tersebut dapat meningkatkan pendapatan perusahaan.

2. Memberikan Reward Kepada Karyawan

Perusahaan memberikan Reward, Reward dapat berupa hadiah, penghargaan atau imbalan yang yang nantinya dapat Mensejahterakan Karyawannya. Reward diberikan ketika hasil kerja pegawai sudah melakukan pemenuhan maupun lebih atas standar yang sudah diatur atas perusahaan. Dengan memberikan reward atau imbalan dapat mempertahankan pegawai juga memunculkan motivasinya yang merangkap jabatan supaya mendapatkan tuiuan pribadinya beserta tujuan perusahaan, melalui adanya motivasi kerja dapat mendorong seseorang melalui luar maupun dalam dirinya guna mengerjakan sebuah pekerjaan secara semangat beserta mempergunakan semua keterampilan juga kemampuan yang dipunyai guna mendapatkan kepuasan dengan

berdasarkan keinginannya. Motivasi kerja bisa memunculkan energi dengan menggerakkan seluruh potensi yang tersedia, serta meningkatkan gairah untuk bekerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Efektivitas kerja pegawai yang Rangkap Jabatan di PT. YYY belum tercapai secara optimal. Perihal tersebut bisa dilihat melalui pelaksanaan beserta hasil kerjanya. Pegawai yang melakukan Rangkap Jabatan di PT. YYY bisa mengerjakan tugas sepertimana rencana yang sudah dibuat. Tetapi efektivitas kerja pegawai belumlah optimal, dikarenakan masih terdapat sejumlah pekerjaan yang tak mampu diselesaikan sesuai waktunya. Rangkap jabatan berdampak munculnya hambatan kerja pegawai, dikarenakan masing-masing jabatan mempunyai tugas berbeda beserta karyawan tersebut tidak bisa fokus dalam 1 Bidang atau Divisi. Kemudian memberikan gangguan kerja pegawai dengan rangkapan jabatan itu yakni dari segi waktu tugas pekerjaan yang tidak maksimal dan tidak sesuai dengan deadline yang diberikan oleh perusahaan dalam penyelesaian pekerjaannya, dan juga berdampak pada satu diantara maupun kedua jabatan itu bisa menjadi Korban.

Harapan terhadap pegawai dengan rangkapan jabatan bisa selalu mempertahankan rasa kepemilikan perusahaan beserta selalu mempertahankan kinerja untuk melakukan peningkatan keefektifan sebuah perusahaan meskipun adanya rangkap jabatan, kemudian selalu berjalan lancar juga mendapatkan suatu tujuan yang sudah dilakukan perencanaan.

## DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, Maruf. (2013). *Manajemen Bisnis Syariah*, Yogyakarta: Aswaja.
- Aisyah, Rini Wulani dan Budiyono Pristyadi. (2021). Makna Rangkap Jabatan Dalam Pencapaian Produktivitas Yang Optimal Pada PT Barito Sarana Karya Gresik. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Volume 2 No 02 2021*.
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Process Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425.
- Enny Istanti<sup>1)</sup>, Bramastyo Kusumo<sup>2)</sup>, I. N. (2020). IMPLEMENTASI HARGA, KUALITAS PELAYANAN DAN PEMBELIAN BERULANG PADA PENJUALAN PRODUK GAMIS AFIFATHIN. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10.
- Ernie, Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah. (2009). *Pengantar Manajemen*. Kencana Jakarta: Prenada Media Group.
- Evi, Suryani. (2016). Efektivitas Pemungutan Pajak Bumi dan Bangunan Dinas Pendapatan Kabupaten Pesawaran dalam Peningkatan Pendapatan Asli Daerah (PAD) (Studi pada Kecamatan Gedong Tataan dan Kecamatan Kedondong Kabupaten Pesawaran). Lampung: Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
- Fadhallah. (2020). *Wawancara*. Jakarta Timur: UNJ Press
- Kholisa, Nur. (2021). Hubungan Manajemen Dengan Efektivitas Kerja Karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip/article/view/2697>. Di akses 13 September 2021.
- Moeheriono, (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Prihantoro, Kasih, Pramono, Budi et all. 2021. Tourism Village Government Program, Caractized By State Defence As The Economic Foundation Of National Defence, *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)*, Vol. V, Issue V, Page 197-2001.
- Sandria Muhamad, Acep Samsudin dan Kokom Komariah. (2020). Pengaruh Ketetapan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Bakti Raharja Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara* Vol. 3 No. 2 Mei 2020.
- Silaen, Ruth dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.

**Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)**

**Vol.1, No.1 Januari 2023**

e-ISSN: 2962-1119; p-ISSN: 2962-0856, Hal 206-220

Sidiq, Umar dan Miftachul Choiri. (2019). Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan. Ponorogo: CV. Nata Karya

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Syelviani, Meilisa. (2020). Pentingnya Manajemen Waktu dalam Mencapai Efektivitas Bagi Mahasiswa (Studi Kasus Mahasiswa Program Studi Manajemen Unisi). Vol.6 No.1 Jan 2020.

Tersiana, Andra. (2018). Metode Penelitian . Penerbit Yogyakarta .

Wulandari, Utari dan H. Jhon Simon. (2019). Pengaruh Efektivitas Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kelurahan Sidoramw Barat I Kecamatan Medan Perjuangan. Jurnal Publik Reform UNDHAR MEDAN Edisi 5 Januari Juni 2019.