

MAKNA RANGKAP JABATAN DALAM PENCAPAIAN PRODUKTIVITAS YANG OPTIMAL PADA PT BARITO SARANA KARYA GRESIK

Rini Wulani Aisyah¹, Budiyo Pristyadi²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Gresik, Gresik, Jawa Timur, Indonesia
ariniwulani@gmail.com¹, budipristyadi@gmail.com²

Abstract

Background - The minimum number of workers employed in the company means that there are several employees who work in two positions. However, with these dual positions, work productivity remains optimal.

Objective - This study aims to determine the meaning of dual positions in achieving optimal productivity at PT Barito Sarana Karya Gresik.

Design/Methodology/Approach - Researchers use a qualitative approach. The informants in this study were 3 informants, where there were 2 key informants and 1 supporting informants. Data collection is carried out by interview and documentation. Test the validity of the data by using source triangulation and membercheck.

Findings - The results of research conducted in the field show that workers who hold concurrent positions interpret dual positions in 4 themes, namely workload, constraints, discipline, and compensation received. So that the 4 themes can produce optimal work productivity even though working more than one job is done.

Research implications - This research can be used as a source of information related to the management of human resource management, especially dual positions

Research limitations - This study only reveals the meaning of multiple positions in one company so that it is less able to compare the meaning of multiple positions for each company

Keywords: Dual Positions, Work Productivity, Optimal

Abstrak

Latar Belakang - Minimnya tenaga kerja yang dipekerjakan di perusahaan tersebut sehingga ada beberapa karyawan yang bekerja menduduki dua jabatan. Namun dengan adanya rangkap jabatan tersebut, produktivitas kerja tetap optimal.

Tujuan - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui makna rangkap jabatan dalam pencapaian produktivitas yang optimal di PT Barito Sarana Karya Gresik.

Desain / metodologi / pendekatan - Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. Informan dalam penelitian ini adalah 3 informan, dimana terdapat 2 informan kunci dan 1 informan pendukung. Pengumpulan data dilaksanakan dengan wawancara. Uji keabsahan data dengan menggunakan triangulasi sumber serta *membercheck*.

Temuan - Hasil penelitian yang dilakukan dilapangan menunjukkan bahwa pekerja yang merangkap jabatan memaknai rangkap jabatan dalam 4 tema yaitu beban kerja, kendala, kedisiplinan, dan kompensasi yang diterima. Sehingga dari ke 4 tema tersebut dapat

menghasilkan produktivitas kerja tetap optimal meskipun bekerja lebih dari satu pekerjaan yang dikerjakan.

Implikasi penelitian - Penelitian ini bisa dijadikan sumber informasi terkait pengelolaan manajemen sumber daya manusia khususnya rangkap jabatan.

Batasan penelitian - Penelitian ini hanya mengungkapkan makna rangkap jabatan pada satu perusahaan sehingga kurang bisa membandingkan makna rangkap jabatan bagi setiap perusahaan.

Kata kunci: Rangkap Jabatan, Produktivitas Kerja, Optimal

I. PENDAHULUAN

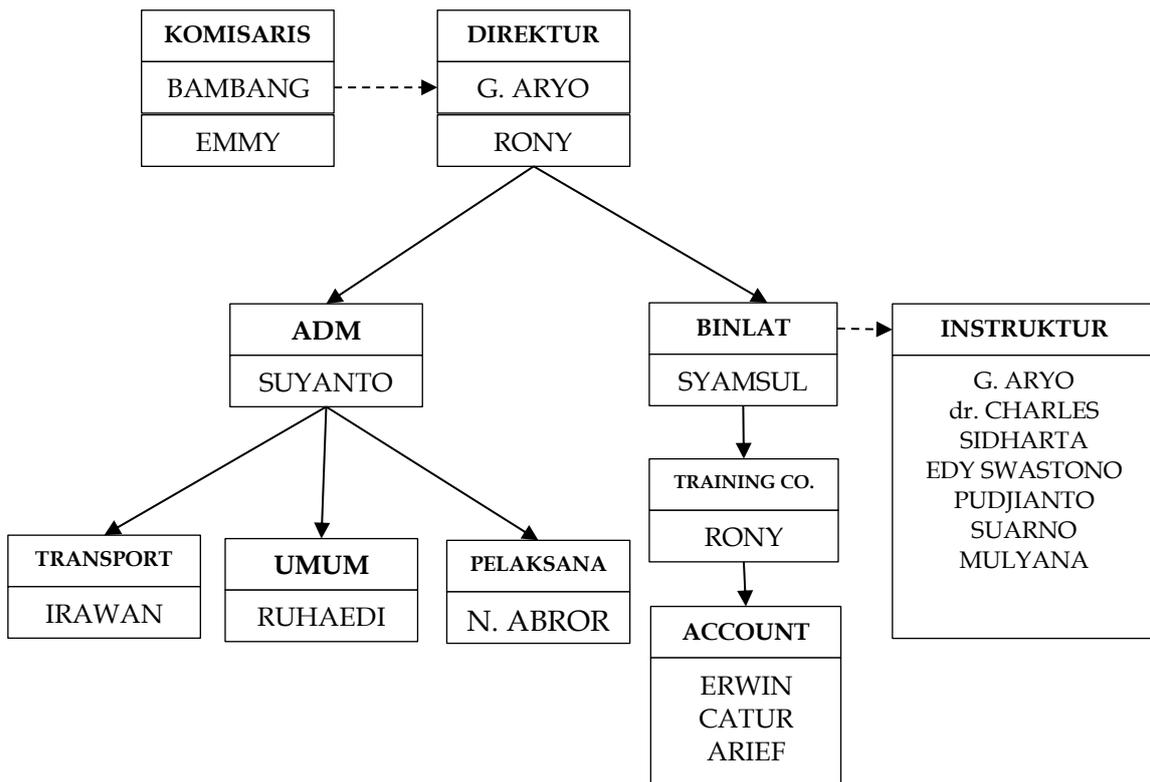
Aset yang paling penting dalam organisasi adalah sumber daya manusia. Setiap organisasi memiliki struktur yang cenderung tidak berubah-ubah. Struktur organisasi terbentuk sebagai hasil pembagian dan pengelompokan tugas-tugas yang sejenis menjadi unit-unit kerja yang terpisah-pisah. Setiap unit kerja memerlukan sejumlah orang yang dipercayai untuk mewujudkan volume dan beban kerja. Dengan kata lain setiap orang di dalam organisasi mendapat posisi, status atau jabatan yang tidak setiap waktu dapat diganti (Nawawi, 2011).

Setiap sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan pasti memiliki jabatan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Perkataan jabatan dimaksudkan untuk menyatakan unit kerja seperti departemen, divisi, bagian, dan lain-lain dalam struktur organisasi perusahaan. Jabatan secara struktural merupakan jabatan yang ada dalam struktur organisasi dan kedudukannya bertingkat-tingkat mulai dari tingkat yang terendah sampai tingkat yang tertinggi. Setiap sdm yang bekerja di perusahaan akan menempati posisi jabatan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dari posisi jabatan tersebut, karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan *job description* yang telah ditentukan juga.

Fenomena saat ini masih ada pekerja yang memikul tanggung jawab pada dua pekerjaan pada rentang waktu yang sama. Bila beberapa jabatan dipegang oleh satu orang, maka akan berakibat munculnya benturan kepentingan. Dalam tata kelola perusahaan, setiap tindakan yang mengandung benturan kepentingan dikategorikan sebagai tindakan i'tikad buruk. Karier ganda seperti itu disebut juga rangkap jabatan, yang sebenarnya menghadapkan pada isu mempertaruhkan kariernya, karena tidak jelas aliran karier yang akan diwujudkan.

Pada suatu organisasi/perusahaan, secara pasti karier ganda seperti itu kurang menguntungkan karena salah satu atau kedua jabatan itu akan menjadi korban. Kondisi seperti itu sulit untuk dielakkan, karena efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan pasti lebih tinggi jika seseorang hanya memangku satu jabatan daripada dua atau lebih jabatan pada waktu yang sama. Rangkap jabatan dapat juga menimbulkan hambatan kerja karyawan karena setiap jabatan memiliki tugas yang berbeda dan dikerjakan oleh satu orang sehingga dapat mengganggu kerja karyawan yang merangkap jabatan tersebut.

Perusahaan yang memiliki rangkap jabatan pada karyawannya akan berdampak pada perkembangan perusahaan tersebut. Salah satu perusahaan yang memiliki rangkap jabatan yaitu di PT Barito Sarana Karya Gresik. Perusahaan ini bergerak di bidang jasa K3. Struktur organisasi yang menunjukkan adanya rangkap jabatan pada PT Barito Sarana Karya adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Struktur Organisasi PT Barito Sarana Karya Gresik

Berdasarkan gambar 1 dapat terlihat bahwa terdapat rangkap jabatan yaitu Bapak Aryo yang menjabat sebagai direktur sekaligus instruktur dan Bapak Rony yang menjabat wakil direktur sekaligus training co. Penelitian yang dilakukan oleh Sinaga

(2019) menyatakan bahwa rangkap jabatan memiliki dampak positif dan negatif. Rangkap jabatan memberikan dampak pada efektivitas kinerja karyawan. Peneliti menjadi tertarik pada fenomena yang terjadi pada PT Barito Sarana Karya Gresik, sehingga peneliti bertujuan untuk mengetahui makna rangkap jabatan dalam produktivitas yang optimal.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Aset yang paling penting dalam organisasi adalah sumber daya manusia. Efisiensi dan efektifitas organisasi secara tidak langsung dipengaruhi oleh sumber daya manusia. Jadi, pekerja dalam sebuah organisasi merupakan investasi yang sangat bernilai. Menurut Dessler (2015) Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja karyawan, kesehatan dan keselamatan kerja karyawan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bangun (2012) fungsi operasional manajemen sumber daya manusia adalah pengadaan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan sumber daya manusia, berikut penjelasannya:

1. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Fungsi ini merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan (jumlah dan mutu) untuk mencapai tujuan organisasi. Pengadaan tenaga kerja meliputi analisis pekerjaan, perencanaan SDM, rekrutmen karyawan, seleksi, penempatan sesuai bakat dan kemampuan.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan latihan yang meliputi perencanaan karir, pengembangan karir, pengembangan organisasi, dan penilaian kinerja.

3. Pemberian Kompensasi terdiri dari kompensasi *financial* dan *non-financial*

4. Pengintegrasian

Merupakan proses pencocokan keinginan karyawan dengan kebutuhan organisasi yang meliputi motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan.

5. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Merupakan mempertahankan karyawan untuk tetap berada pada organisasi sebagai anggota yang memiliki loyalitas dan kesetiaan yang tinggi. Kegiatan ini berhubungan dengan komunikasi kerja dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

Rangkap Jabatan

Menurut Nawawi (2011) Rangkap jabatan atau karier ganda yaitu seorang pekerja yang memikul tanggung jawab pada dua pekerjaan pada rentang waktu yang sama. Rangkap jabatan seperti itu sebenarnya menghadapkan seorang pekerja pada isu mempertaruhkan kariernya, karena tidak jelas aliran karier yang akan diwujudkan. Bagi suatu organisasi/perusahaan, secara pasti karier ganda seperti itu kurang menguntungkan, karena salah satu atau kedua jabatan itu akan menjadi korban. Kondisi seperti itu sulit dielakkan, karena efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan pasti lebih tinggi jika seseorang hanya memangku satu jabatan daripada dua atau lebih jabatan pada waktu yang sama.

Produktivitas

Produktivitas dapat diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) atau masuknya yang sebenarnya. Produktivitas juga disebut sebagai ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masuk atau output dan input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai (Sinungan, 2014).

Faktor-Faktor Produktivitas Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2018) faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah antara lain sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen, Hubungan Industrial Pancasila (H.I.P), tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, kesempatan berprestasi, sarana produksi, dan teknologi.

Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Simamora (2014) Indikator dalam produktivitas kerja meliputi :

1. Kuantitas kerja

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

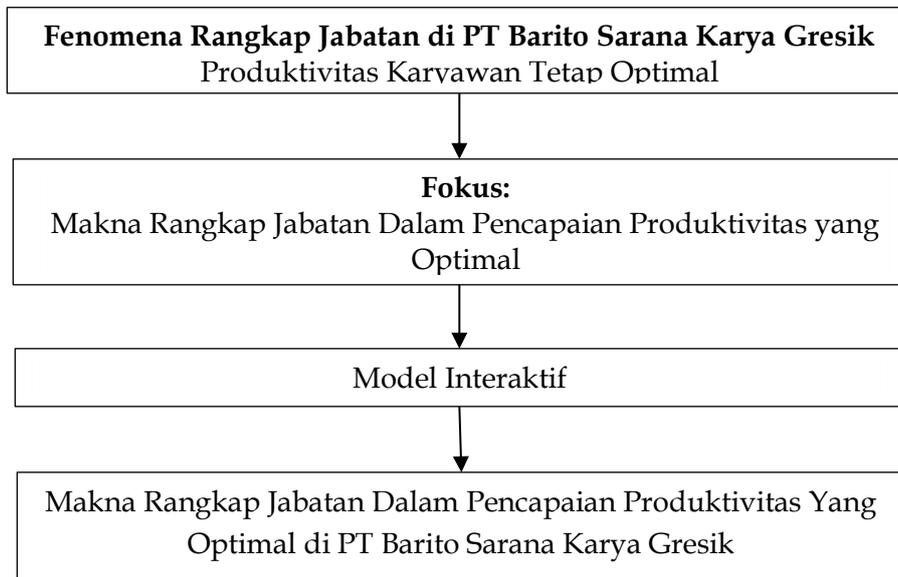
2. Kualitas kerja

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

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

Kerangka Berpikir



Gambar 2. Kerangka berpikir

III. METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif analisis. Menurut Moleong (2017), penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan prosedur analisis yang tidak menggunakan prosedur analisis statistik atau cara kuantifikasi lainnya.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Barito Sarana Karya berlokasi Jl. Barito No. 07 Randuagung Gresik.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subjek yang dapat dipercaya. Data sekunder dalam penelitian ini berupa dokumen absensi karyawan dan penilaian kinerja karyawan.

Unit Analisis dan Informan

Unit analisis merupakan satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan yang merangkap jabatan secara struktural. Informan dalam penelitian ini dipilih berdasarkan kriteria yang ditentukan oleh peneliti. Informan dalam penelitian ini berjumlah 3 orang yaitu Bapak Aryo, Bapak Rony, dan Bapak Anam. Pak Anam sebagai informan pendukung dari wawancara dengan kedua informan kunci.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data yang digunakan untuk memperoleh data yang sesuai dengan penelitian ini yaitu dengan metode wawancara. Peneliti mengajukan berbagai pertanyaan kepada 3 informan yang mengarah pada tujuan penelitian. Untuk menghindari kehilangan informasi, maka peneliti meminta izin kepada informan untuk menggunakan alat perekam.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini mengacu pada model Miles and Huberman yakni *Interactive Model* yang meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Teknik Keabsahan Data

Dalam penelitian ini untuk menguji keabsahan data digunakan teknik Triangulasi Sumber, yaitu menguji kredibilitas data dengan cara mengecek data yang telah diperoleh dari beberapa sumber. Pengecekan keabsahan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara *member check* yaitu pengecekan data kepada pemberi data atau informan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti mengajukan pertanyaan kepada informan yang telah ditentukan yang berhubungan dengan produktivitas karyawan dalam pemaknaan rangkap jabatan sehingga pencapaian produktivitas tetap optimal. Adapun hasil wawancara dengan para informan sebagai berikut:

1. Beban Kerja

Tabel 1. Rincian Informasi Beban Kerja Yang Dimiliki Oleh Bapak G. Aryo

No.	Ungkapan Informan	Sub Tema
1.	"...tugas-tugas pekerjaan juga bisa saya kerjakan secara maksimal mbak..."	Tuntutan tugas
2.	"...alhamdulillah beban kerja yang saya terima ini seimbang dengan kemampuan saya mbak..."	Usaha atau tenaga
3.	"...meskipun biasanya ada sedikit kendala tetapi pekerjaan bisa dikerjakan secara tepat waktu..."	Tekanan waktu

Sumber: diolah peneliti 2020

Tabel 2. Rincian Informasi Beban Kerja Yang Dimiliki Oleh Bapak Rony S.

No.	Ungkapan Informan	Sub Tema
1.	"...alhamdulillah semua pekerjaan bisa saya kerjakan mbak dan tidak menjadi suatu masalah bagi saya..."	Tuntutan tugas
2.	"...dari awal saya mampu dan bisa untuk menjalankan dua jabatan dalam satu perusahaan..."	Usaha
3.	"...dan untuk urusan waktu dalam pengerjaan tugas pekerjaan saya juga harus pandai-pandai mengatur waktu saja mbak biar pekerjaan tidak terbengkalai..."	Tekanan waktu

Sumber: diolah peneliti, 2020

Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada kedua informan tersebut diperoleh bahwa beban kerja pekerja yang merangkap jabatan sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Reduksi Wawancara Mengenai Beban Kerja Karir Ganda

Sub Tema	Tema
Tuntutan tugas	Beban Kerja
Usaha	
Tekanan waktu	

Sumber: diolah peneliti, 2020

2. Kendala

Tabel 4. Rincian Informasi Kendala Yang Dimiliki Oleh Bapak G. Aryo

No.	Ungkapan Informan	Sub Tema
1.	"...jadi intinya tidak ada pembagian tugas secara detail mbak, yang penting kedua pekerjaan tersebut bisa dijalankan dengan seimbang dan hasil yang maksimal..."	Pembagian tugas
2.	"...saya selama bekerja disini saat merangkap jabatan itu ya tidak pernah membagi waktu pekerjaan secara detail mbak..."	Waktu
3.	"...jadi jika saya ke luar kota, maka urusan kantor bisa di komunikasikan dengan baik bersama karyawan yang ada di kantor ..."	Komunikasi

Sumber: diolah peneliti 2020

Tabel 5. Rincian Informasi Kendala Yang Dimiliki Oleh Bapak Rony S.

No.	Ungkapan Informan	Sub Tema
1.	"...jadi tidak ada secara khusus bahwa pekerjaan wakil direktur ini mungkin pagi atau siangnya pekerjaan training coordinator, jadi tidak khusus seperti itu..."	Pembagian tugas
2.	"...wakil direktur biasanya paling banyak pekerjaannya di awal bulan, akhir bulan, awal tahun dan akhir tahun, itu pekerjaan wakil direktur lebih banyak disitu, tapi kalau training coordinator itu setiap saat ada pekerjaan, jadi yang saya lakukan setiap saat itu pekerjaan training coordinator itu yang saya jalankan mulai dari pagi sampai sore..."	Waktu
3.	"...kalau memang pekerjaan terlalu banyak atau terlalu nuntut ya terpaksa di limpahkan ke beberapa teman yang ada disini dan kebetulan timnya kan sangat support sekali untuk membantu saya dalam menjalankan rangkap jabatan..."	Komunikasi

Sumber: diolah peneliti 2020

Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada kedua informan tersebut diperoleh bahwa kendala pekerja yang merangkap jabatan sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Reduksi Wawancara Mengenai Kendala Karir Ganda

Sub Tema	Tema
Pembagian tugas	Kendala
Waktu	
Komunikasi	

Sumber: diolah peneliti, 2020

3. Kedisiplinan

Tabel 7. Rincian Informasi Kedisiplinan Yang Dimiliki Oleh Bapak G. Aryo

No.	Ungkapan Informan	Sub Tema
1.	"...saya selalu datang sebelum jam 08.00 WIB mbak, karena kan saya disini sebagai atasan mereka, jadi ya saya harus memberikan contoh..."	Kehadiran
2.	"...jadi selama ini saya bekerja selalu hati-hati, jadi ya tidak pernah mendapat surat peringatan kerja..."	Sanksi hukum

Sumber: diolah peneliti 2020

Tabel 8. Rincian Informasi Kedisiplinan Yang Dimiliki Oleh Bapak Rony S.

No.	Ungkapan Informan	Sub Tema
1.	"...jadi saya selalu usahakan datang tepat waktu mbak tidak telat, masak ya saya datang terlambat, kalah dengan rekan-rekan kerja saya yang rumahnya cukup jauh dari kantor..."	Kehadiran
2.	"...Alhamdulillah tidak pernah mendapat surat peringatan apa-apa dari perusahaan, ya karena saya tidak pernah melanggar aturan yang ada disini mbak..."	Sanksi hukum

Sumber: diolah peneliti 2020

Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada kedua informan tersebut diperoleh bahwa kedisiplinan pekerja yang merangkap jabatan sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Reduksi Wawancara Mengenai Kedisiplinan Yang Dimiliki Para Pekerja Karir Ganda

Sub Tema	Tema
Kehadiran	Kedisiplinan
Sanksi hukum	

Sumber: diolah peneliti, 2020

4. Kompensasi

Tabel 10. Rincian Informasi Kompensasi Yang Diterima Oleh Bapak G. Aryo

No.	Ungkapan Informan	Sub Tema
1.	"...sebelum muncul rangkap jabatan, juga sudah dibicarakan dengan komisariss dahulu tentang positif dan negatifnya rangkap jabatan ini nanti, dan beliau komisariss setuju asalkan kita tidak memaksa pegawai, tetapi kita tawarkan dulu kepada pegawai tersebut..."	Financial
2.	"...Untuk gaji bulanan yang saya terima saat ini sudah terbilang cukup ya mbak, saya juga tidak terlalu memikirkan gaji dengan saya merangkap jabatan ini ..."	Non financial

Sumber: diolah peneliti 2020

Tabel 11. Rincian Informasi Kompensasi Yang Diterima Oleh Bapak Rony S.

No.	Ungkapan Informan	Sub Tema
1.	"...saya tidak terlalu pamrih soal pendapatan tiap bulan karena memang saya menantang diri saya sendiri untuk intinya saya harus bisa untuk menjalankan 2 jabatan ini demi kemajuan perusahaan ..."	Financial
2.	"...tim kerja kita saat ini nggak banyak dan sudah sangat kompak sekali dan tim pendukung banget ketika saya merangkap itu tim nya sangat welcome dan siap membantu ketika saya punya pekerjaan banyak mereka siap membantu jadi saya enjoy saja..."	Non financial

Sumber: diolah peneliti 2020

Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada kedua informan tersebut diperoleh bahwa kompensasi yang diterima oleh para pekerja yang merangkap jabatan sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Reduksi Wawancara Mengenai Kompensasi Karir Ganda

Sub Tema	Tema
<i>Financial</i>	Kompensasi
<i>Non financial</i>	

Sumber: diolah peneliti, 2020

INTERPRETASI HASIL

Dari hasil penelitian menjelaskan bahwa produktivitas tetap optimal pada perusahaan tersebut meskipun ada beberapa karyawan yang merangkap jabatan dikarenakan bagi informan yang memiliki rangkap jabatan mereka mengartikan rangkap jabatan sebagai suatu tantangan untuk kedepannya dengan kemampuan yang mereka miliki dan sesuai dengan ketersediaan mereka untuk menjalankan rangkap jabatan tanpa adanya paksaan tekanan dari pihak lain, melainkan mereka menjalankan semua kewajiban dengan penuh tanggung jawab dan keikhlasan demi kemajuan perusahaan.

Beban kerja dalam setiap bekerja tentu ada, begitu juga beban kerja dalam rangkap jabatan. Para informan menyatakan adanya beban kerja yang mereka dapat merupakan tanggung jawab yang harus mereka kerjakan secara maksimal. Sifat disiplin yang harus diterapkan dalam setiap bekerja memang penting, seperti para informan tersebut. Mereka datang kerja tepat waktu sehingga bisa dicontoh oleh para rekan kerjanya dan bisa mematuhi peraturan perusahaan sehingga tidak mendapat sanksi hukum. Bekerja dengan ikhlas, tulus berharap kemajuan perusahaan dengan tidak mengutamakan kompensasi yang mereka terima baik berupa *financial* maupun *non financial*.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori Nawawi (2011) yang menjelaskan bahwa suatu organisasi/perusahaan yang karyawannya merangkap jabatan maka kurang menguntungkan karena salah satu atau kedua jabatan tersebut akan menjadi korban. Efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan pasti lebih tinggi jika seseorang hanya memangku satu jabatan saja. Rangkap jabatan juga dapat menimbulkan hambatan kerja karyawan karena setiap jabatan memiliki tugas yang berbeda dan dikerjakan oleh satu orang sehingga mengganggu kerja karyawan yang merangkap jabatan tersebut.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Beban Kerja adalah tuntutan tugas yang diterima karyawan dan harus dikerjakan dengan usaha sebaik mungkin dengan tuntutan waktu yang telah ditentukan.
2. Kendala rangkap jabatan adalah mencakup pembagian tugas dengan waktu yang diberikan dan kendala tersebut bisa diatasi karena adanya komunikasi yang baik antar karyawan.
3. Kedisiplinan adalah hal yang utama mulai dari tingkat kehadiran kerja sampai sanksi hukum.
4. Kompensasi *financial* adalah kompensasi berupa nominal uang. Mulai dari gaji bulanan, tunjangan tetap dan tidak tetap, uang lembur, pension dan lain sebagainya. Sedangkan kompensasi *non financial* adalah lingkungan kerja yang nyaman, jam kerja fleksibel dan lain sebagainya.

VI. REKOMENDASI

Karyawan yang memiliki rangkap jabatan diharapkan dapat terus mempertahankan rasa memiliki perusahaan dengan tidak berharap kompensasi yang besar atau imbalan yang diperoleh dari perusahaan, perangkap jabatan menerima tugas dengan tujuan kemajuan perusahaan. Peneliti selanjutnya diharapkan juga dapat meneliti makna rangkap jabatan bukan hanya pada satu perusahaan namun bisa dua perusahaan atau lebih, hal ini guna membandingkan makna rangkap jabatan bagi setiap perusahaan dengan adanya penerapan rangkap jabatan ini mampu mengelolah sumber daya manusia lebih baik atautkah malah mempermudah adanya manipulasi yang akan dilakukan disetiap perusahaan yang melakukan adanya rangkap jabatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resource Management*, edisi 14, Salemba empat, Jakarta.
- Moleong, Lexy J. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif cetakan ke 36*. PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, cetakan ke delapan. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama, Bandung.

Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. bagian Penerbitan Sekolah Tinggi YKPN, Yogyakarta.

Sinaga, Kurniawan & Wahyuni. 2019. *Pengaruh Rangkap Jabatan Terhadap Efektivitas Kinerja P2K3 dalam Upaya Peningkatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT X*. *E-Journal Vol 7 No 3*.

Sinungan, Muchdarsyah. 2014. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Bumi Aksara, Yogyakarta.