

EVALUASI RANGKAP JABATAN UNTUK EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN KPN KAMADHUK RSUP NGOERAH DENPASAR

Kadek Indah Kusuma Dewi^{1,*}, AA Gd Cahya Kusuma Yoga²

^{1,2}Universitas Mahasaraswati Denpasar, Bali, 80233, Indonesia

*Email: indahkusumadewi@unmas.ac.id

ABSTRAK

Efektivitas rangkap jabatan pada karyawan dapat difokuskan pada beberapa aspek utama, seperti dampaknya terhadap kinerja, kepuasan kerja, serta keseimbangan antara manfaat dan tantangan yang ditimbulkan. Karyawan terlihat antusias saat mulai melaksanakan pencarian, dan saat mencari google rate pada customer. Selain itu partisipasi mitra dalam penyediaan tempat dan fasilitas untuk kelancaran sesi pengabdian juga sangat baik. Mitra merasa terbantu dengan diadakannya program kerja ini karena dapat meminimalisir risiko adanya kehilangan focus pada rangkap jabatan yang dilakukan dan juga penilaian google review pada service yang dapat membantu service quality yang maksimal. Meskipun rangkap jabatan mungkin memiliki keuntungan dalam hal penghematan biaya dan pemanfaatan sumber daya yang terbatas, berbagai faktor penghambat seperti beban kerja berlebih, fokus yang terpecah, konflik kepentingan, keterbatasan waktu, penurunan kualitas pengawasan, dan kerjasama tim yang menurun sering kali mengurangi produktivitas dan kualitas kerja tim. Oleh karena itu, perlu adanya evaluasi yang cermat dan pertimbangan mendalam sebelum memutuskan untuk memberikan tanggung jawab rangkap jabatan kepada seorang karyawan.

Kata Kunci: Efektifitas, Kinerja, Evaluasi, Penyusunan.

ANALISIS SITUASI

Situasi minimarket di Indonesia saat ini mencerminkan perubahan signifikan dalam perilaku konsumen, persaingan yang semakin ketat, dan adaptasi terhadap perkembangan teknologi. Berikut adalah beberapa aspek penting mengenai situasi minimarket saat ini

1. Pertumbuhan dan Peran Minimarket

Pertumbuhan Pesat Minimarket terus mengalami pertumbuhan pesat di seluruh Indonesia, termasuk di daerah-daerah yang sebelumnya kurang terlayani oleh ritel modern. Hal ini didorong oleh urbanisasi, peningkatan pendapatan masyarakat, dan perubahan gaya hidup yang mengutamakan kenyamanan.

Pergeseran dari Warung Tradisional Banyak konsumen beralih dari warung tradisional ke minimarket karena alasan kenyamanan, ketersediaan produk yang lebih beragam, harga yang kompetitif, serta lingkungan berbelanja yang lebih modern dan teratur.

2. Persaingan yang Semakin Ketat

Dominasi Pemain Besar Minimarket besar seperti Indomaret dan Alfamart mendominasi pasar ritel dengan jaringan toko yang sangat luas, bahkan hingga ke pelosok daerah. Persaingan antar dua raksasa ini mendorong inovasi dalam hal promosi, layanan, dan ekspansi jaringan.

Munculnya Pemain Baru Selain pemain besar, muncul juga beberapa pemain baru baik yang berskala nasional maupun lokal yang mencoba mengambil pangsa pasar dengan menawarkan konsep yang unik atau berfokus pada komunitas tertentu seperti KPN Kamadhuk Mart.

Persaingan dengan E-commerce Minimarket juga harus bersaing dengan e-commerce dan platform online yang semakin populer, terutama di kalangan generasi muda yang lebih suka belanja online. Ini memaksa minimarket untuk berinovasi dalam layanan mereka, seperti pengembangan aplikasi belanja online dan layanan antar.

3. Digitalisasi dan Inovasi

Adopsi Teknologi Digital Minimarket mulai mengadopsi teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi dan pelayanan, seperti sistem pembayaran cashless, program loyalitas berbasis aplikasi, dan integrasi dengan platform e-commerce untuk layanan pesan antar.

4. Perubahan Perilaku Konsumen

Konsumen yang Lebih Cerdas dan Peduli Konsumen semakin cerdas dalam memilih produk, lebih memperhatikan kualitas, label halal, produk organik, dan aspek keberlanjutan lingkungan. Minimarket yang menawarkan produk sesuai dengan kebutuhan ini cenderung lebih diminati.

Tren Belanja Cepat dan Praktis Konsumen menginginkan proses belanja yang cepat dan praktis. Minimarket yang dapat memberikan pengalaman belanja yang efisien, seperti self-checkout atau pengaturan produk yang memudahkan pencarian, lebih disukai.

5. Tantangan yang Dihadapi Minimarket

Kenaikan Biaya Operasional: Kenaikan biaya sewa, listrik, dan gaji karyawan merupakan tantangan yang signifikan. Minimarket perlu menjaga efisiensi operasional agar tetap kompetitif tanpa mengorbankan kualitas layanan.

Regulasi Pemerintah Regulasi seperti pembatasan jam operasional atau pembatasan pada lokasi pendirian minimarket di beberapa daerah dapat mempengaruhi strategi ekspansi dan operasional minimarket.

Ketergantungan pada Produk Impor Banyak minimarket yang masih tergantung pada produk impor, terutama untuk barang-barang konsumen premium. Fluktuasi nilai tukar dan kebijakan perdagangan internasional dapat mempengaruhi harga dan ketersediaan produk.

Secara keseluruhan, situasi minimarket di Indonesia saat ini sangat dinamis dengan adanya berbagai peluang untuk pertumbuhan, namun juga menghadapi tantangan yang signifikan. Kemampuan untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi,

perubahan perilaku konsumen, dan persaingan yang ketat akan menjadi kunci keberhasilan minimarket ke depannya. dan disini saya berniat menyampaikan terkait hal yang terjadi di KPN Kamadhuk RSUP Ngoerah Denpasar.

PERUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah untuk penelitian mengenai efektivitas rangkap jabatan pada karyawan dapat difokuskan pada beberapa aspek utama, seperti dampaknya terhadap kinerja, kepuasan kerja, serta keseimbangan antara manfaat dan tantangan yang ditimbulkan. Berikut adalah beberapa rumusan masalah, antara lain:

1. Bagaimana pengaruh rangkap jabatan terhadap efektivitas kinerja karyawan?
2. Apa dampak rangkap jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Bagaimana rangkap jabatan mempengaruhi keseimbangan antara tanggung jawab di masing-masing posisi yang dipegang?

SOLUSI YANG DIBERIKAN

Untuk meningkatkan efektivitas rangkap jabatan pada karyawan, beberapa solusi dapat diterapkan untuk mengelola tantangan yang mungkin muncul, memastikan kinerja optimal, dan menjaga kesejahteraan karyawan. Berikut adalah beberapa solusi yang dapat dipertimbangkan:

1. Evaluasi Rutin dan Penilaian Kinerja
2. Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan
3. Pembagian Tugas yang Jelas
4. Dukungan Manajemen dan Komunikasi Terbuka

METODE PELAKSANAAN

Metode pelaksanaan adalah prosedur atau cara yang ditempuh untuk mencapai tujuan tertentu dalam suatu usaha atau kegiatan tertentu yang dilakukan untuk mewujudkan rencana atau program dalam kenyataannya. Adapun tahapan atau langkah – langkah penerapan program yang telah diusulkan dimulai dari tahap persiapan/observasi hingga tahap evaluasi adalah sebagai berikut:

1. Tahapan Pelaksanaan
 - a) Tahap Awal/Persiapan (Observasi)

Tahap Pelaksanaan Observasi dilakukan dengan metode wawancara Evaluasi Rangkap Jabatan Untuk Efektivitas Kinerja Karyawan Kpn Kamadhuk Rsup Ngoerah Denpasar Tahap Observasi ini dilakukan pada tanggal 25-31 Juli 2024. Pada tahap observasi dengan mitra dijumpai permasalahan yang sedang dihadapi oleh mitra kemudian mahasiswa menyampaikan program kerja atau solusi yang akan dilaksanakan selama program pengabdian masyarakat.

b) Tahap Pelaksanaan

Mahasiswa mempersiapkan materi pelatihan yang akan dilakukan kepada mitra terhadap bagaimana cara mengatasi rangkap jabatan pada keefektivitasan kerja karyawan pada KPN Kamadhuk.

c) Tahap Evaluasi

Dalam tahap ini menjelaskan mengenai tercapainya atau tidak program kerja yang telah disepakati oleh mitra pada tahap wawancara.

HASIL PENGABDIAN DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian masyarakat dalam hal pelaksanaan efektivitas rangkap jabatan, mendampingi karyawan untuk menjalankan jobdesk mereka setiap harinya dan mengarahkan customer untuk melakukan google review pada KPN Kamadhuk Rsup Ngoerah yang beralamat di Jalan Pulau Bali No 19 Dauh Puri Kelod, Denpasar-Bali telah berhasil dilaksanakan melalui metode pendampingan:



Gambar 1. Pengabdian Masyarakat Dalam Hal Pelaksanaan Efektivitas Rangkap Jabatan



Gambar 2. Mendampingi Karyawan Saat Melakukan Jobdesk



Gambar 3.Penginputan Data Penjualan

Adapun faktor pendukung keberhasilan kegiatan ini adalah :

- a. Pimpinan dan karyawan KPN Kamadhuk yang berlokasi di wilayah Denpasar yang telah mendukung penuh kegiatan ini dan memberikan respon positif selama proses pengabdian berlangsung.
 - b. Tersedianya fasilitas pendukung yang memadai dalam melaksanakan dan menunjang kegiatan ini seperti tersedianya tempat kerja yang nyaman dan rapi
- Selain itu terdapat pula faktor penghambat dalam kegiatan ini fokus yang Terpecah: Rangkap jabatan sering kali menyebabkan fokus yang terpecah, di mana seorang pejabat tidak bisa sepenuhnya fokus pada satu tugas atau peran. Akibatnya, kualitas keputusan dan kepemimpinan dalam masing-masing jabatan bisa menurun.

SIMPULAN DAN SARAN

Efektivitas rangkap jabatan pada karyawan cenderung rendah dan menghadapi banyak tantangan. Meskipun rangkap jabatan mungkin memiliki keuntungan dalam hal penghematan biaya dan pemanfaatan sumber daya yang terbatas, berbagai faktor penghambat seperti beban kerja berlebih, fokus yang terpecah, konflik kepentingan, keterbatasan waktu, penurunan kualitas pengawasan, dan kerjasama tim yang menurun sering kali mengurangi produktivitas dan kualitas kerja team.

Oleh karena itu, perlu adanya evaluasi yang cermat dan pertimbangan mendalam sebelum memutuskan untuk memberikan tanggung jawab rangkap jabatan kepada seorang karyawan.

Berdasarkan informasi, pengamatan, dan pemantauan yang diterima dari berbagai pihak, penulis mencoba memberikan saran dan pendapat yang bisa dijadikan bahan pertimbangan diantaranya:

1. Lakukan Penilaian Kebutuhan: Sebelum menerapkan rangkap jabatan, lakukan penilaian menyeluruh mengenai kebutuhan organisasi. Pastikan bahwa rangkap jabatan

memang diperlukan dan tidak ada alternatif lain yang lebih baik, seperti perekrutan baru atau restrukturisasi.

2. Pilih Karyawan dengan Cermat: Pilih karyawan yang memiliki kapasitas, keterampilan, dan pengalaman yang sesuai untuk menangani tanggung jawab ganda. Karyawan yang memiliki kemampuan manajemen waktu dan multitasking yang baik lebih mungkin berhasil dalam peran rangkap jabatan.

3. Sediakan Dukungan dan Sumber Daya Tambahan: Pastikan karyawan yang memegang rangkap jabatan mendapatkan dukungan yang memadai, baik dari segi sumber daya, teknologi, maupun bantuan dari tim. Ini akan membantu mengurangi beban kerja dan memungkinkan mereka untuk menjalankan tugas dengan lebih efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Dessler, D. P., Junaedi, E., & Anggraeni, D. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 202.
- Edison, E. Anwar, Yohny dan Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Firmansyah, Deri dan Wahdiniwaty, R. (2018). *Pengaruh Karakteristik Individu Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. 2 Sinar Sosro KPW Jawa Barat*. Diploma thesis, Universitas Komputer Indonesia.
- LPPM, 2024. *Buku Panduan Kuliah Kerja Nyata Alternatif*. Universitas Mahasaraswati Denpasar, Denpasar: LPPM Unmas Denpasar