

**PERAN GANDA PEGAWAI YANG MERANGKAP SEBAGAI TIM
HUMAS DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN SUKOHARJO**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Sebutan Sarjana Terapan
Di Bidang Pertanahan Pada Program Studi Diploma IV Pertanahan



Disusun Oleh:

MUHAMMAD ALBAAR QISTO NADIRO

NIT. 22314339

**KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG/
BADAN PERTANAHAN NASIONAL
POLITEKNIK AGRARIA SEKOLAH TINGGI PERTANAHAN
NASIONAL
YOGYAKARTA**

2026

ABSTRACT

This study examines the dual-role phenomenon experienced by employees who simultaneously perform their primary duties and serve as members of the public relations team at the Land Office of Sukoharjo Regency. The research departs from the common assumption that dual roles solely create workload pressure and instead explores how employees demonstrate adaptive performance in response to role conflict, time constraints, and organizational demands. Using a qualitative approach, data were collected through in-depth interviews, observations, and document analysis involving members of the public relations team and office leadership. The findings show that unclear task distribution, limited internal regulation regarding public relations duties, and the absence of a structured work management system contribute to time-based role conflict. However, employees respond to these conditions by developing high levels of adaptability, initiative, and informal coordination to ensure that both primary tasks and public communication responsibilities continue to function effectively. Organizational support from leadership, although present, tends to be informal and not yet supported by systematic workload arrangements. This study highlights that dual roles do not inherently reduce performance. Instead, when supported by clearer task allocation, structured public relations management, and proportional organizational support, dual roles can foster adaptive performance among employees. The research contributes to public sector organizational studies by providing an alternative perspective on managing dual roles in government institutions, particularly in land administration offices.

Keywords: Employee dual roles, Adaptive performance, Public relations in government institutions

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
MOTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
INTISARI	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Kajian Terdahulu	6
B. Kerangka Teoretis	11
C. Kerangka Pemikiran	24
D. Pertanyaan Penelitian	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Format Penelitian	27
B. Lokasi Penelitian	28
C. Jenis, Sumber, dan Teknik Pengambilan Data	29
D. Analisis Data	34
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	36
BAB V HASIL PEMBAHASAN	40
A. Bentuk dan Faktor Terjadinya Peran Ganda Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sukoharjo	40
B. Implikasi Peran Ganda Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sukoharjo	47

C. Alternatif Strategi serta Upaya Pegawai dan Pimpinan dalam Mengatasi dan Mengelola Peran Ganda Pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Sukoharjo	57
BAB VI PENUTUP	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN	67

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kantor Pertanahan Kabupaten Sukoharjo sebagai bagian dari Kementerian ATR/BPN, turut menghadapi berbagai tantangan internal dan eksternal dalam pelaksanaan tugas tersebut. Salah satu persoalan yang menonjol adalah keterbatasan Sumber Daya Manusia (SDM) di bidang kehumasan yang tersedia dibandingkan dengan volume pekerjaan dan tanggung jawab pelayanan. Penelitian yang dilakukan oleh Setyaningsih dkk., (2013) mengungkapkan bahwa Kantor Pertanahan Kabupaten Sukoharjo masih mengalami kekurangan pegawai yang berimplikasi pada ketidakseimbangan beban kerja antar pegawai. Hal ini menjadi salah satu penyebab terjadinya peran ganda dalam pelaksanaan tugas Kehumasan di lingkungan Kantor Pertanahan Kabupaten Sukoharjo.

Berdasarkan hasil observasi peneliti selama pelaksanaan program Kuliah Kerja Nyata Pertanahan dan Praktik Tata Laksana Pertanahan (KKNP-PTLP) 2025, diketahui bahwa jumlah SDM di Kantor Pertanahan Kabupaten Sukoharjo sebanyak 181 pegawai, 6 diantaranya merangkap tugas sebagai Tim Humas Kantor Pertanahan Kabupaten Sukoharjo (Murti, 2025). Menurut keterangan Diar Rudyanto, S.E., M.M., selaku Koordinator Kelompok Substansi Umum dan Kepegawaian Kantor Pertanahan Kabupaten Sukoharjo, pembentukan tim humas ini merupakan bentuk penyesuaian terhadap kebijakan Biro Hubungan Masyarakat Kementerian ATR/BPN, yang mewajibkan setiap Kantor Wilayah dan Kantor Pertanahan untuk melaksanakan program “*One Day One Post*”. Program tersebut mulai diterapkan sejak masa kepemimpinan Menteri ATR/BPN Dr. Agus Harimurti Yudhoyono, M.Sc., M.P.A., M.A., dengan tujuan untuk meningkatkan transparansi dan komunikasi publik melalui publikasi kegiatan pertanahan secara rutin.

Pada awalnya, para pegawai yang merangkap tugas kehumasan ini tidak memperlakukan peran gandanya karena dinilai tidak mengganggu pekerjaan utama. Namun, seiring meningkatnya volume dan kompleksitas

kegiatan publikasi, peran ganda tersebut mulai menimbulkan tekanan tambahan yang berpotensi memberikan implikasi pada kinerja dan tanggung jawab mereka. Dalam konteks teori peran organisasi (*role theory*), situasi ini dapat dipahami sebagai bentuk konflik peran (*role conflict*) dan kelelahan peran (*role strain*), yaitu ketika individu menghadapi tuntutan yang saling bertentangan antara satu peran dengan peran lainnya (Levinson dkk., 1965). Pegawai tersebut menjaga profesionalitas dengan mengesampingkan perannya sebagai anggota tim humas. Dengan langkah ini, potensi implikasi negatif dari peran ganda terhadap kinerja sebagai pegawai dapat dihindari. Namun, konsekuensinya adalah penurunan kualitas publikasi pada akun media sosial Kantor Pertanahan Kabupaten Sukoharjo karena peran kehumasan tersebut tidak dijalankan secara optimal.

Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (Kementerian ATR/BPN) sendiri berkewajiban untuk mewujudkan pelayanan publik dan tata kelola pemerintahan yang berkualitas serta kompetitif, salah satunya melalui fungsi kehumasan resmi. Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 83 Peraturan Menteri ATR/BPN Nomor 16 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian ATR/BPN, fungsi kehumasan di Kementerian ini dipegang oleh Biro Hubungan Masyarakat ATR/BPN. Biro ini terdiri atas 3 (tiga) bagian struktural serta kelompok jabatan fungsional, yaitu Bagian Pemberitaan dan Hubungan Antar Lembaga, Bagian Informasi Publik dan Pengelolaan Pengaduan, serta Bagian Tata Usaha Pimpinan dan Protokol. Tugas mereka mencakup penyebaran informasi, hubungan dengan lembaga lain, layanan informasi publik, penanganan pengaduan masyarakat, urusan protokol dan tata usaha pimpinan, serta koordinasi administrasi internal biro. Dalam pelaksanaannya, fungsi humas meliputi pengelolaan pemberitaan dan pengawasan media massa, hubungan pers, manajemen kanal komunikasi publik, layanan pengaduan masyarakat, administrasi pelayanan, protokol bagi pimpinan, dan urusan rumah tangga biro humas. Dengan demikian, peran humas mencakup tiga fungsi utama yaitu optimalisasi jaringan komunikasi dan informasi, penyinerjian informasi publik, serta pembentukan opini publik melalui agenda setting pemerintah.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji persoalan manajemen SDM dan praktik peran ganda, baik di sektor publik maupun privat (Collins dkk., 2021; Dewi Sukesi; Ida Rindaningsih, 2023; Sinulingga, 2024). Namun, sebagian besar penelitian tersebut berfokus pada konteks perusahaan swasta, seperti PT Karya Anugerah Medika di Tangerang (Shofanisa Alifia Zahra & M. Firmansyah, 2024), PT Pos Indonesia Malang (Rahmaditha & Roziana Ainul Hidayati, 2023), dan KSPPS BMT Hidayah Umat Yogyakarta (Marditiana dkk., 2018). Sementara itu, penelitian mengenai peran ganda di lingkungan Kementerian ATR/BPN khususnya pada pegawai nonstruktural yang merangkap sebagai tim humas di Kantor Pertanahan Kabupaten Sukoharjo, masih sangat terbatas dan dapat menjadi gap tersendiri. Padahal, dalam konteks birokrasi publik, tim humas memiliki fungsi strategis sebagai jembatan komunikasi antara lembaga dan masyarakat, sekaligus sebagai instrumen akuntabilitas publik (Jufri dkk., 2020). Ketika fungsi tersebut dijalankan oleh pegawai dengan peran ganda, potensi masalah terkait efektivitas komunikasi, konsistensi pesan, dan integritas informasi menjadi hal yang penting untuk dikaji. Selain itu, hasil penelitian terdahulu menunjukkan temuan yang beragam Fabriansyah & Armaniah (2023) menemukan bahwa peran ganda tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan Marditiana dkk., (2018) menyimpulkan sebaliknya bahwa peran ganda berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa fenomena peran ganda tidak bersifat universal dan perlu dianalisis sesuai konteks organisasi masing-masing.

Kondisi seperti ini sangat berbanding terbalik dengan beberapa Kantor Pertanahan lain seperti di Sleman, Jombang, dan Blora, yang menurut hasil observasi program KKNP-PTLP 2025, telah memiliki tim humas dengan tugas yang fokus tanpa rangkap penugasan (Murti, 2025). Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi kekosongan kajian mengenai "Peran Ganda Pegawai yang Merangkap Sebagai Tim Humas dan Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sukoharjo". Penelitian ini diharapkan dapat mengidentifikasi bentuk-bentuk peran ganda yang terjadi, faktor penyebabnya, serta implikasinya terhadap kinerja dan efektivitas organisasi.

Temuan penelitian ini nantinya dapat dijadikan bahan evaluasi dan rekomendasi bagi Kantor Pertanahan Kabupaten Sukoharjo dalam memperbaiki tata kelola SDM dan meningkatkan kualitas layanan pertanahan kepada masyarakat.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk dan faktor penyebab terjadinya peran ganda pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Sukoharjo?
2. Bagaimana implikasi peran ganda pegawai yang merangkap sebagai tim humas terhadap kinerja pegawai dalam konteks beban kerja, dukungan organisasi dan sistem pembagian tugas di Kantor Pertanahan Kabupaten Sukoharjo?
3. Bagaimana alternatif solusi yang dapat diterapkan untuk mengatasi ataupun mengelola peran ganda pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Sukoharjo?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang akan diteliti, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

- a. Mengidentifikasi dan mendeskripsikan bentuk serta faktor penyebab terjadinya peran ganda pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Sukoharjo, khususnya bagi pegawai nonstruktural yang juga menjalankan tugas kehumasan.
- b. Menganalisis implikasi peran ganda pegawai yang merangkap sebagai tim humas terhadap kinerja pegawai dalam konteks beban

kerja, dukungan organisasi dan sistem pembagian tugas di Kantor Pertanahan Kabupaten Sukoharjo.

- c. Mengetahui alternatif solusi yang dapat diterapkan untuk mengatasi ataupun mengelola peran ganda pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Sukoharjo.

2. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini memberikan manfaat berupa:

a. Manfaat Akademis

Memperkaya literatur ilmiah mengenai fenomena peran ganda di instansi pemerintah yang belum banyak diteliti, terutama pada kasus pegawai nonstruktural yang merangkap sebagai tim Humas Kantor Pertanahan Kabupaten Sukoharjo.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi internal bagi Kantor Pertanahan Kabupaten Sukoharjo dalam menilai efektivitas pembagian tugas, manajemen beban kerja, dan kebijakan pembentukan tim humas.

c. Manfaat Sosial

Mendorong terciptanya pelayanan publik yang lebih efektif dan komunikatif melalui pengelolaan SDM yang proporsional antara tugas teknis pertanahan dan fungsi kehumasan.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Pertanahan Kabupaten Sukoharjo, praktik peran ganda pegawai terjadi karena adanya tuntutan organisasi terhadap keterbukaan informasi publik dan optimalisasi media sosial sebagai sarana komunikasi publik. Kondisi ini dipengaruhi oleh kebutuhan organisasi, keterbatasan sumber daya manusia di bidang kehumasan, serta adanya penugasan dari pimpinan melalui Surat Keputusan baik yang bersifat tetap maupun situasional. Dalam pelaksanaannya, pegawai memaknai peran ganda sebagai bentuk tanggung jawab organisasi yang menuntut kemampuan adaptasi, loyalitas, dan fleksibilitas kerja agar tugas utama dan tugas kehumasan dapat berjalan secara bersamaan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa praktik peran ganda memberikan implikasi yang cukup kompleks terhadap kinerja pegawai. Di satu sisi, pegawai menunjukkan kemampuan *adaptive performance* melalui kemampuan menyesuaikan diri, membagi prioritas kerja, serta membangun pola kerja kolaboratif antaranggota tim humas. Dukungan organisasi dan pimpinan juga berperan penting dalam membantu pegawai mengelola konflik peran melalui kerja sama tim, arahan, pengawasan, dan pembagian tugas yang fleksibel. Namun di sisi lain, praktik peran ganda tetap menimbulkan pembagian fokus kerja, ketimpangan beban kerja antarpegawai, serta potensi kelelahan kerja akibat tuntutan penyelesaian tugas utama dan tugas tambahan yang harus dijalankan secara bersamaan.

Selain berdampak terhadap kinerja pegawai, praktik peran ganda juga berimplikasi terhadap kualitas pengelolaan informasi dan komunikasi publik melalui media sosial Kantor Pertanahan Kabupaten Sukoharjo. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan keterlambatan publikasi informasi dan ketergantungan pada pegawai tertentu dalam pengelolaan media sosial. Akan tetapi, kualitas komunikasi publik organisasi masih dapat dipertahankan melalui solidaritas tim, dukungan pimpinan, kemampuan adaptasi pegawai, serta pola kerja kolaboratif antaranggota tim humas.

Berdasarkan hasil analisis SWOT–TOWS, strategi yang dapat dilakukan untuk mengelola permasalahan peran ganda pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Sukoharjo adalah dengan memperkuat kerja sama tim, meningkatkan pemerataan pembagian tugas, mengoptimalkan dukungan organisasi, serta mempertimbangkan penguatan sumber daya manusia di bidang kehumasan. Selain itu, pemanfaatan perkembangan media sosial dan digitalisasi pelayanan publik juga dapat digunakan sebagai peluang untuk meningkatkan kualitas komunikasi publik organisasi secara lebih efektif dan berkelanjutan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, terdapat beberapa saran yang dapat diajukan sebagai bahan pertimbangan bagi beberapa pihak terkait, khususnya bagi Kantor Pertanahan Kabupaten Sukoharjo perlu melakukan pembagian tugas kehumasan yang lebih proporsional serta memperkuat koordinasi antaranggota tim humas guna mengurangi ketimpangan beban kerja dan potensi konflik peran. Selain itu, dukungan organisasi yang telah terbangun perlu dipertahankan melalui evaluasi berkala, penguatan kerja sama tim, serta penyusunan mekanisme kerja kehumasan yang lebih terstruktur. Dalam jangka panjang, organisasi perlu meningkatkan kapasitas sumber daya manusia melalui pelatihan di bidang komunikasi publik dan pengelolaan media sosial, serta mempertimbangkan penambahan personel kehumasan sesuai kebutuhan organisasi.

Sementara itu, penelitian selanjutnya disarankan memperluas lokasi studi serta menggunakan metode kuantitatif atau campuran untuk mengkaji hubungan antara peran ganda, *adaptive performance*, dukungan organisasi, dan kualitas komunikasi publik secara lebih mendalam sehingga diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai strategi pengelolaan peran ganda dalam organisasi sektor publik. Selain itu, analisis perlu diarahkan pada kualitas kehumasan dari sisi eksternal, seperti konsistensi unggahan, kecepatan respons aduan, kreativitas konten, akurasi informasi, dan keterlibatan publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alkalah, C. (2016). *Staf Menurut Para Ahli*. 19(5), 13–14.
- Aryn, S., Hendrawan, P., & Drajat, M. S. (2023). Makna Rangkap Kerja Karyawan di Sebuah Perusahaan. *Bandung Conference Series: Public Relations, Vol. 3 No.*, 801–808.
- Biddle, B. J. (1986). *Recent Developments in Role Theory*. Annual Review of Sociology.
- Charity, M. L. (2016). Ironi Praktik Rangkap Jabatan Dalam Sistem Ketatanegaraan Indonesia (Irony Practices of the Double Duty in the Indonesian State System). *Legislasi Indonesia*, 13(1), 1–10.
- Collins, S. P., Storrow, A., Liu, D., Jenkins, C. A., Miller, K. F., Kampe, C., & Butler, J. (2021). *Psikologi industri & organisasi*.
- Creswell, J. David. (2023). *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*.
- Cutlip, S. M., Center, A. H., & Broom, G. M. (2013). *Effective Public Relations*.
- Dewi Sukesri; Ida Rindaningsih. (2023). *Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai*. 195–206.
- Dr. Julhadi, MA; Desi Susilawati, SE, M.Sc; Dr. Silvia Rosa, M. H. P. (2022). *Metodologi Penelitian Pendidikan* (M. P. Nanda Saputra (ed.)). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. (2011). *Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees*. <https://doi.org/10.1037/12318-000>
- Fabriansyah, N., & Armaniah, H. (2023). Pengaruh Peran Ganda Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kharisma Reksa Pratama. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(3), 121–133. <https://doi.org/10.56127/jekma.v2i3.972>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles . *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Hadi, N. F., & Afandi, N. K. (2021). Literature Review is A Part of Research. *Sultra Educational Journal*, 1(3), 64–71. <https://doi.org/10.54297/seduj.v1i3.203>
- Jailani, M. S. (2023). *Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. 1, 1–9.
- Jufri, Y., Rizke, D., & Putra, D. (2020). *Peranan Humas Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah (Dprd) Kabupaten Solok*.
- Kumalasari, Y. (2025). *Pelaksanaan Double Job Pegawai Pegadaian Cabang Poonorogo Perspektif Etika Kerja Islam*.
- Levinson, H., Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal,

- R. A. (1965). Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity. *Administrative Science Quarterly*, 10(1). <https://doi.org/10.2307/2391654>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*.
- Marditiana, H., Dyah, D., & Diwanti, P. (2018). Analisis Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS BMT Hidayah Umat Kotagede Yogyakarta An Analysis of Double Roles on Employee Performance at KSPPS BMY Hidayah Umat Kotegade Yogyakarta. *Department of Economics and Islamic Banking*.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Maulvi, H. R., Rizal, E., & Lusiana, E. (2023). *Komunikasi : Jurnal Komunikasi Peran Media Sosial Bagi Humas Pemerintah*. 14(1), 92–101. <https://doi.org/10.31294/jkom.v14i1.14939>
- Mulang, H. (2024). Dampak Konflik Peran Ganda Terhadap Performa Karyawan Wanita (Studi di Salah Satu Perusahaan di Kota Makassar). *Jesya*, 7(1), 1117–1127. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1536>
- Murti, D. R. L. O. K. (2025). *Laporan KKNPPTLP 2025 Sekolah Tinggi Pertanian Nasional*.
- Onibala, D. A., Gosal, R., & Kasenda, V. (2019). Disiplin Aparatur Sipil Negara dalam Melaksanakan Tugas Pokok dan Fungsi di Kecamatan Kawangkoan Kabupaten Minahasa. *Jurnal Eksekutif*, 3(3), 1–11.
- Pratiwi, T. Y., & Betria, I. (2021). *Vol. 10 No. 2 Tahun 2021 Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Pada Karyawan Perempuan Tri Yulian Pratiwi, Ike Betria*. 2, 1–14.
- Puyt, R. W., Lie, F. B., & Wilderom, C. P. M. (2023). The origins of SWOT analysis. *Long Range Planning*, 56(3), 102304. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.lrp.2023.102304>
- Rahmaditha, N. F., & Roziana Ainul Hidayati. (2023). Analisis Dampak Rangkap Jabatan Di Pt. Pos Indonesia Malang. *AkMen Jurnal Ilmiah*, 20(3), 259–271. <https://doi.org/10.37476/akmen.v20i3.4385>
- Rizzo, J., House, R., & Lirtzman, S. (1970). *Role conflict and ambiguity in complex organisations*.
- Robbins, P. (2017). *Essentials of Organizational Behavior*.
- Setyaningsih, R., Lestari, H., & ... (2013). Studi Kinerja Organisasi di Kantor Pertanahan Kabupaten Sukoharjo. *Journal of Public Policy ...*, 1–10. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jppmr/article/view/2206>
- Shofanisa Alifia Zahra, & M. Firmansyah. (2024). Analisis Penerapan Manajemen Rangkap Jabatan terhadap Kinerja Karyawan di PT Karya Anugerah Medika Kabupaten Tangerang, Banten. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 2(3), 396–408. <https://doi.org/10.59024/jumek.v2i3.455>

- Sholichah, A. M., & Hidayati, R. A. (2023). Analisis Dampak Rangkap Jabatan Terhadap Kerja. *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*, 1(1).
- Sinulingga, P. (2024). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. *Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*.
- Sugiyono, P. D. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 244).
- Weihrich, H. (1982). The TOWS matrix—A tool for situational analysis. *Long Range Planning*, 15(2), 54–66. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0024-6301\(82\)90120-0](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0024-6301(82)90120-0)