

RINGKASAN

Di Indonesia terdapat 122,4jt sumber daya manusia yang bekerja di 26,7jt perusahaan. Adanya SDM dalam perusahaan bertujuan agar visi dan misi perusahaan dapat tercapai. Hal tersebut dapat terwujud dengan pengelolaan sumber daya manusia. Apabila tidak dikelola dengan baik. Maka, akan terjadi banyak permasalahan seperti penempatan kerja tidak sesuai kualifikasi dan kompetensi memengaruhi efisiensi dan kualitas kerja, tidak berkembangnya pegawai secara maksimal, kurangnya sumber daya manusia menyebabkan beban kerja yang banyak dapat menimbulkan stres dan tidak dapat bekerja secara efektif. Kemudian dalam pengelolaan SDM ada 3 gap besar yang dialami oleh BUMN yaitu *Generation Gap*, *Capability Gap*, dan *Capacity Gap*. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengelolaan sumber daya manusia oleh semua perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan dengan memperhatikan UU No. 13 Tahun 2003 dan peraturan-peraturan yang mengatur tentang pengelolaan sumber daya manusia.

Dalam penelitian ini merujuk pada fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Darodjat yang memiliki 5 pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yaitu *Human Resource Planning*, *Personnel Procurement*, *Personnel Maintenance*, *Personnel Development*, *Personnel Utilization*. yang kemudian metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan sumber data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan pada aspek *human resource planning* bahwa PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 5 Purwokerto berkoordinasi dengan PT Kereta Api Indonesia (Persero) terkait perencanaan kebutuhan sumber daya manusia dalam perhitungan beban kerja atau *workload* berdasarkan indikator pekerjaan masing-masing. Pada Aspek *Personnel Procurement*, pengadaan karyawan sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku hanya saja terjadi hambatan yang sering terjadi disebabkan banyak calon pegawai yang tidak berangkat pada saat proses seleksi. Sehingga, pihak sdm dituntut untuk mengetahui alasan dari tidak berangkatnya peserta. Selain itu, keterbatasan tempat membuat pelaksanaan rekrutmen dan seleksi terkadang dilakukan diluar kantor daop, penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kebutuhan unit terkait. Pada aspek *personnel maintenance*, pemberian upah yang dilakukan sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku dapat mensejahterakan keryawan sesuai dengan beban kerja dan kinerja karyawan. Pada aspek *personnel developepoment*, pelaksanaan diklap terkadang tidak sesuai dengan calender diklap dan SOP yang ada karena masih banyak pegawai yang belum melakukan diklap. Kemudian, untuk aspek *personnel utilization*, pelaksanaan sudah berjalan sesuai peraturan yang berlaku walaupun terdapat beberapa karyawan yang terkendala dalam mengoperasikan aplikasi *e-office*. Namun, hal ini dapat diatasi dengan dibantu oleh pegawai lain yang paham dapat mengoperasikannya.

Kata Kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Publik.

SUMMARY

In Indonesia there are 122.4 million human resources working in 26.7 million companies. The existence of human resources in the company aims to achieve the company's vision and mission. This can be realized by managing human resources. If not managed well. So, there will be many problems such as job placements that do not match qualifications and competencies affecting work efficiency and quality, employees not developing optimally, lack of human resources causing a large workload which can cause stress and inability to work effectively. Then in HR management there are 3 big gaps experienced by BUMN, namely Generation Gap, Capability Gap, and Capacity Gap. Therefore, it is necessary to manage human resources by all companies in order to achieve company goals by paying attention to Law no. 13 of 2003 and regulations governing human resource management

In this research, it refers to the human resource management function according to Darodjat which has 5 human resource management approaches, namely Human Resource Planning, Personnel Procurement, Personnel Maintenance, Personnel Development, Personnel Utilization. then the method used in this research is qualitative with data sources through interviews, observation and documentation.

The results of this research show that in the human resource planning aspect, PT Kereta Api Indonesia (Persero) Operation Area 5 Purwokerto coordinates with PT Kereta Api Indonesia (Persero) regarding planning human resource needs in calculating workload based on respective work indicators. In the Personnel Procurement aspect, employee procurement is in accordance with applicable regulations, however obstacles often occur due to many prospective employees not leaving during the selection process. Thus, HR is required to find out the reasons for participants not leaving. Apart from that, limited space means that recruitment and selection are sometimes carried out outside the Daop office, placing employees who are not in accordance with the needs of the relevant units. In the personnel maintenance aspect, wages provided in accordance with applicable regulations can improve employee welfare in accordance with the employee's workload and performance. In the personnel development aspect, the implementation of the inspection is sometimes not in accordance with the inspection calendar and existing SOPs because there are still many employees who have not carried out the inspection. Then, for the personnel utilization aspect, implementation has proceeded according to applicable regulations even though there are several employees who have problems operating e-office applications. However, this can be overcome with the help of other employees who understand how to operate it.

Keywords : Human Resources Management, Public Management.