

RINGKASAN

Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja dengan menciptakan visi dan misi bersama untuk mencapai tujuan kedepannya. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu organisasi atau instansi ditentukan oleh sumber daya manusianya dengan pemahaman dan kemampuan dalam menjalankan manajemen kinerja. PT KAI Daop 5 Purwokerto merupakan salah satu wilayah kerja yang menjalankan manajemen kinerja khususnya pada Unit SDMU. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana manajemen peningkatan kinerja karyawan Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 5 Purwokerto.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Fokus penelitian ini menggunakan model manajemen kinerja Lawrence, yaitu *planning*, *organizing*, *leading* dan *controlling*. Teknik pemilihan informan yang digunakan adalah *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara mendalam, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode analisis data interaktif.

Hasil penelitian menunjukkan manajemen peningkatan kinerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 5 Purwokerto Khususnya Unit SDMU masih belum sempurna. Dilihat dari perspektif Lawrence, perencanaan yang sudah sesuai dengan peraturan direksi, namun dalam perencanaan tersebut terdapat kendala masih belum adanya SOP sehingga menyebabkan target kinerja mengalami penurunan. Selanjutnya, perspektif *Organizing*, organisasi tersebut mengarah pada pelatihan khusus Unit SDMU dinilai belum optimal, berdasarkan kejelasan tujuan program sudah cukup baik, ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai, namun masih terdapat masalah adanya pertukaran jadwal *rundown* yang mendadak. Selanjutnya, perspektif *Leading*, pengarahan tersebut sudah cukup baik. Namun masih terdapat masalah pada system komunikasi yang ada di Unit SDMU yaitu jaringan dan platform yang sering error, selain itu adanya karyawan yang sulit memahami informasi terbaru dari pusat. Sehingga menyebabkan kurang optimalnya kinerja karyawan. Terakhir dalam perspektif *controlling*, pengawasan pada Unit SDMU sudah cukup baik, namun masih belum optimal karena dalam pelaksanaan evaluasi yang dilakukan hanya setiap adanya event tertentu. Sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun karena tidak melakukan evaluasi secara rutin. Saran dalam penelitian ini sebaiknya Unit SDMU lebih memperhatikan lagi kinerja karyawannya, dengan cara membangun komunikasi yang lebih baik lagi dan melakukan evaluasi secara berkala tidak hanya jika ada event saja.

Kata Kunci: *Planning, Organizing, Leading, Controlling*

SUMMARY

Performance management is about how to manage performance-oriented resources by creating a shared vision and mission to achieve future goals. The successful performance of an organization or agency is determined by its human resources with the understanding and ability to carry out performance management. PT KAI Daop 5 Purwokerto is one of the work areas that carries out performance management, especially in the SDMU Unit. The aim of this research is to find out how management improves employee performance at PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 5 Purwokerto.

The method used in this research is a qualitative research method with a descriptive approach. The focus of this research uses the Lawrence performance management model, namely planning, organizing, leading and controlling. The informant selection technique used was purposive sampling. Data collection techniques use in-depth interviews, observation and documentation. The data analysis technique used is the interactive data analysis method.

The results of the research show that the management of improving the performance of PT Kereta Api Indonesia (Persero) Operational Area 5 Purwokerto, especially the SDMU Unit, is still not perfect. Viewed from the perspective of stoners and winkels, the planning is in accordance with the board of directors' regulations, but in this planning there are still obstacles in the absence of SOPs. thus causing performance targets to decrease. Furthermore, from the Organizing perspective, the organization's focus on special training for the SDMU Unit is considered not yet optimal, based on the clarity of the program objectives which is quite good, the availability of adequate facilities and infrastructure, but there is still the problem of sudden changes in rundown schedules. Furthermore, from the Leading perspective, the direction is quite good. However, there are still problems with the communication system in the SDMU Unit, namely the network and platform often have errors, apart from that there are employees who have difficulty understanding the latest information from the center. This causes less than optimal employee performance. Finally, from a controlling perspective, supervision at the SDMU Unit is quite good, but it is still not optimal because evaluations are carried out only every time a certain event occurs. This causes employee performance to decline because they do not carry out regular evaluations. The suggestion in this research is that the SDMU Unit should pay more attention to the performance of its employees, by building better communication and carrying out regular evaluations, not only when there are events.

Keywords: Planning, Organizing, Leading, Controlling