

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Manajemen Peningkatan Kinerja Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 5 Purwokerto, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 5 Purwokerto khususnya pada Unit SDMU belum menciptakan manajemen kinerja yg baik. Daerah operasi 5 belum memiliki SOP yang dibuat khusus untuk Unit SDMU. Adanya penurunan target capaian hasil kerja mengalami penurunan pada tahun 2022-2023.
2. PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 5 Purwokerto mempunyai berbagai hambatan dalam pelaksanaan pelatihan yaitu pelaksana kebijakan sudah melaksanakan tugas berdasarkan jobdesk masing-masing, dan penyampaian tujuan sudah jelas tersampaikan melalui SOP. Namun masih ada kendala yaitu masih ada karyawan yang belum mengikuti pelatihan tersebut. Selain itu kendala juga ada di pertukaran jadwal dan rundown acara.
3. Dalam meningkatkan kinerja karyawan pada suatu Perusahaan diperlukan komunikasi yang baik. Unit SDMU sudah menciptakan komunikasi yang baik dari segi team maupun luar team. Namun, komunikasi tersebut mendapatkan suatu hambatan dari jaringan dan

platform yang sering digunakan mengalami *error*.

4. Sejauh ini Penilaian kinerja yang dilakukan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 5 Purwokerto berjalan dengan baik, namun terdapat kekurangan dilihat dari jadwal monitoring dan evaluasi yang diadakan oleh manajer tidak dilakukan secara rutin. Evaluasi tersebut hanya sering dilakukan pada saat adanya event saja. Hal ini bisa mengakibatkan penurunan prestasi kerja karyawan.

5.2. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan diatas, maka dirumuskan Implikasi sebagai berikut. Mengenai peningkatan kinerja karyawan memalui dari focus penelitian teori POLC diantara lain yaitu:

1. *Planning*: system kebijakan SOP dan pencapaian target kinerja, sudah dikatakan cukup baik. Namun masih terdapat kendala yaitu belum adanya SOP di Unit SDMU, terkait target mengalami kendala yaitu terjadi penurunan capaian hasil kerja karyawan Unit SDMU. Maka, disarankan untuk kantor pusat segera membuat SOP untuk Unit SDMU daerah operasi sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang nantinya pencapaian target hasil kerja akan bergerak secara meningkat.
2. *Organizing*: pengadaan program pelatihan yang dilakukan khusus untuk calon atau pekerja Unit SDMU sudah berjalan dengan baik dan harus ditingkatkan lagi. Namun masih terdapat kendala pada program tersebut mengenai adanya penggantian jadwal secara tiba – tiba yang mengakibatkan team pelaksana program harus mengubah jadwal kegiatan

tersebut. Maka, disarankan untuk para team pengadaan program untuk mengkonfirmasi dari jauh hari agar team pelaksana program tidak kewalahan disaat hari pelaksanaan kegiatan.

3. *Leading*: komunikasi antara pelaksana dengan sasaran kebijakan sudah cukup baik. Namun masih terdapat kendala pada saat penyampaian informasi yang sulit diterima karena faktor jaringan atau platform tersebut *error* atau jaringan. Selain dari jaringan, hambatan lain bisa jadi dari pribadi karyawan, seperti karyawan yang mendapatkan informasi terbaru dari kantor pusat, tetapi karyawan tidak memahami tentang informasi tersebut. Hal itu membuat informasi menjadi terhambat sampai ke Unit SDMU. Maka, disarankan untuk para pimpinan memperbaiki system komunikasi tersebut agar mampu meningkatkan kualitas kinerja Unit SDMU.

4. *Controlling*: Evaluasi dalam peningkatan penilaian kinerja sudah cukup baik, patut dipertahankan serta ditingkatkan. Namun masih ada kendala mengenai pelaksanaan evaluasi yang dilakukan hanya pada saat event tertentu, seperti pada Hari raya dan Tahun Baru. Maka, disarankan untuk pimpinan Unit SDMU agar melaksanakan evaluasi tidak hanya pada saat adanya event tersebut. Selain itu, evaluasi diperlukan tidak hanya saat event agar mampu meningkatkan capaian hasil kinerja karyawan.