

## RINGKASAN

Sumber daya manusia adalah elemen sentral dalam organisasi, baik pemerintah maupun swasta. Untuk efektivitas manajemen PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop V Purwokerto memerlukan pegawai yang kompeten, berdedikasi dan loyal. Kinerja yang baik sangat penting bagi organisasi publik karena mempengaruhi kualitas pelayanan kepada masyarakat. Tuntutan akuntabilitas dari masyarakat semakin besar, sehingga kinerja organisasi publik menjadi lebih penting. Oleh karena itu, organisasi harus fokus pada pengembangan dan pemeliharaan sumber daya manusia berkualitas untuk mencapai kinerja optimal dan memenuhi harapan masyarakat. Terlebih bagi PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop V Purwokerto yang pada saat pandemi dan pasca pandemi Covid-19, program pelatihan dan pengembangan mengalami penurunan kinerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengkaji Implementasi Program Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia PT Kereta Api Indonesia PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop V Purwokerto. Tujuannya untuk menganalisis dan mendeskripsikan Implementasi Program Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia PT Kereta Api Indonesia PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop V Purwokerto.

Kajian pustaka penelitian ini mengadopsi kajian implementasi kebijakan model Edward III yaitu dengan menggunakan aspek komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan menggunakan pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi yang dianalisis menggunakan metode Miles, Huberman dan Saldana (2014). Sasaran pada penelitian ini adalah Asisten Manajer, JS Informasi Pekerja, Kondektur dan Pelaksana Informasi Pekerja.

Kesimpulan pada penelitian ini adalah program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop V Purwokerto sudah mendukung, namun dari hasil temuan masih terdapat beberapa kendala, antaranya terkait jaringan yang tidak optimal pada saat pelaksanaan program, masih adanya pegawai yang belum bisa menghargai waktu dan kurangnya komunikasi antar pelaksana dan peserta program. Keberhasilan dalam pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan didasarkan oleh kerja sama semua pihak.

**Kata Kunci:** Implementasi Kebijakan Publik, Pelatihan dan Pengembangan

## SUMMARY

Human resources are a central element in organizations, both government and private. For management effectiveness, PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop V Purwokerto requires employees who are competent, dedicated and loyal. Good performance is very important for public organizations because it affects the quality of service to the community. Demands for accountability from society are increasing, so the performance of public organizations becomes more important. Therefore, organizations must focus on developing and maintaining quality human resources to achieve optimal performance and meet society's expectations. Especially for PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop V Purwokerto, during the Covid-19 pandemic and post-pandemic, its training and development programs experienced a decline in performance. Therefore, researchers are interested in studying the Implementation of the Training and Human Resources Development Program of PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop V Purwokerto. The aim is to analyze and describe the Implementation of the Training and Human Resources Development Program of PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop V Purwokerto.

This research literature review adopts the Edward III model of policy implementation study, namely by using aspects of communication, resources, disposition and bureaucratic structure. This research uses a descriptive qualitative method and uses a purposive sampling technique using data collection through interviews, observation and documentation which is analyzed using the Miles, Huberman and Saldana (2014) method. The targets of this research were Assistant Managers, JS Information Workers, SOT Purwokerto Conductors, Information Workers and Operational Employees.

The conclusion of this research is that the training and human resource development program at PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop V Purwokerto is supportive. However, from the findings there are still several obstacles, including those related to networks that were not optimal during program implementation, there were still employees who were unable to respect time and a lack of communication between implementers and program participants. Success in implementing training and development programs is based on the cooperation of all parties.

**Keywords:** Public Policy Implementation, Training and Development