

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Merujuk pada hasil penelitian tata kelola SDM pramudi BRT Trans Semarang dalam aspek rekrutmen telah dilakukan melalui tahapan seleksi yang cukup lengkap, meliputi seleksi administrasi, wawancara, *psikotest*, tes kesehatan, tes narkoba, hingga *test drive*. Selain itu, terdapat persyaratan tertentu seperti kepemilikan SIM B1 Umum serta kelayakan fisik dan psikologis yang harus dipenuhi oleh calon pramudi. Namun, pelaksanaan rekrutmen masih bersifat berdasarkan kebutuhan operasional sehingga perencanaan SDM jangka panjang belum terlihat secara jelas.

Pada aspek pengembangan kapasitas, BRT Trans Semarang telah melakukan berbagai upaya seperti *on the job training* (OJT), pembinaan, monitoring, serta kegiatan keselamatan berkendara. Kegiatan tersebut berkontribusi dalam meningkatkan kompetensi pramudi. Akan tetapi, pengembangan kapasitas masih dilakukan sesuai kebutuhan dan belum dilaksanakan melalui program yang terstruktur, rutin, dan berkelanjutan. Selain itu, pelaksanaannya masih bergantung pada kebijakan masing-masing operator sehingga belum sepenuhnya seragam.

Peran pemerintah melalui BLU UPTD Trans Semarang terlihat melalui fungsi sebagai regulator dan pengawas dengan menetapkan standar rekrutmen, SOP, serta melakukan monitoring terhadap pelaksanaan layanan. Namun, pengelolaan SDM sehari-hari masih banyak diserahkan kepada operator sehingga kualitas pembinaan dan pengembangan kapasitas sangat

dipengaruhi oleh kebijakan masing-masing operator. Kondisi ini menunjukkan bahwa koordinasi dan pengendalian yang dilakukan BLU masih perlu diperkuat agar pengelolaan SDM lebih konsisten.

Jika dikaitkan dengan Standar Pelayanan Minimal (SPM) BRT Trans Semarang, tata kelola SDM pramudi telah mendukung pemenuhan standar keselamatan dan kompetensi melalui proses rekrutmen, penerapan SOP, pembinaan, serta pengawasan. Namun, pengembangan kapasitas yang belum terstruktur dan perbedaan pengelolaan antar operator menunjukkan bahwa penerapan standar tersebut belum berjalan secara konsisten. Oleh karena itu, diperlukan penguatan koordinasi dan pengawasan agar kualitas SDM pramudi lebih seragam dan berkelanjutan.

Dengan demikian, tata kelola SDM pramudi BRT Trans Semarang telah memiliki dasar pengelolaan yang jelas melalui standar rekrutmen, pengembangan kapasitas, serta pengawasan oleh BLU UPTD Trans Semarang. Namun, pengelolaan SDM pramudi masih menunjukkan adanya perbedaan dalam pelaksanaan pembinaan dan pengembangan kapasitas antar operator. Kondisi ini menunjukkan bahwa tantangan utama tata kelola SDM pramudi BRT Trans Semarang terletak pada penguatan koordinasi, pengendalian, dan konsistensi pelaksanaan kebijakan agar kualitas SDM yang dihasilkan dapat lebih merata dan berkelanjutan.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis temuan penelitian dirumuskan beberapa saran yang bisa dipertimbangkan untuk memperkuat tata kelola SDM pramudi BRT Trans Semarang :

1. BLU UPTD Trans Semarang dapat memperkuat fungsi pengawasan terhadap proses rekrutmen yang dilaksanakan oleh operator sehingga standar kualifikasi dan tahapan seleksi yang telah ditetapkan dapat diterapkan secara konsisten. Selain itu, perlu adanya peningkatan transparansi dalam proses rekrutmen, misalnya melalui penyampaian informasi yang lebih terbuka terkait tahapan seleksi maupun hasilnya. Hal ini penting untuk menjaga objektivitas serta meningkatkan kepercayaan calon pelamar terhadap proses rekrutmen. Saran ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa sistem rekrutmen yang selektif dan transparan berpengaruh terhadap kualitas tenaga kerja yang dihasilkan. Perlu adanya peningkatan penyelarasan pola pengelolaan SDM antar operator agar tidak terjadi perbedaan yang terlalu signifikan dalam pembinaan dan evaluasi pramudi. BLU UPTD Trans Semarang dapat memperkuat pedoman teknis atau standar operasional yang lebih rinci agar seluruh operator memiliki acuan yang sama dalam pengelolaan SDM.
2. Dalam aspek pengembangan kapasitas, disarankan agar program pengembangan tidak hanya dilakukan secara situasional, tetapi dapat dirancang secara lebih terstruktur dan berkelanjutan. Misalnya melalui penyusunan program pelatihan berkala yang mencakup aspek teknis,

keselamatan berkendara, serta pelayanan kepada penumpang. Selain itu, hasil evaluasi kinerja pramudi dapat dimanfaatkan sebagai dasar dalam menentukan kebutuhan pelatihan, sehingga pengembangan yang dilakukan lebih tepat sasaran. Saran ini didukung oleh penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa pelatihan yang terencana dan berkelanjutan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja dan profesionalitas pramudi.

3. BLU UPTD Trans Semarang sebagai pemerintah diharapkan dapat lebih mengoptimalkan fungsi pengendalian dan koordinasi dengan operator dalam pengelolaan SDM pramudi. Hal ini dapat dilakukan melalui penguatan mekanisme monitoring dan penegasan evaluasi secara berkala, serta penyusunan standar operasional yang lebih rinci terkait pengelolaan SDM. Selain itu, peningkatan komunikasi dan sinergi antara BLU dan operator juga perlu diperkuat agar proses pengelolaan SDM dapat berjalan lebih efektif dan terintegrasi. Saran ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa peran pengawasan dan evaluasi memiliki kontribusi penting dalam menjaga kualitas pelayanan dan profesionalitas pramudi.