

ANALISIS PELATIHAN PENGEMUDI *BUS RAPID TRANSIT* (BRT) TRANS SEMARANG

Fairuz Ardiaz Kesani, Retna Hanani, Amni Zarkasyi Rahman

Departemen Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Jln. Prof. Soedarto, S.H., Tembalang, Semarang, Kotak Pos 1269

Telepon (024) 7465407, Faksimile (024) 7465405

Laman: www.fisip.undip.ac.id email: fisip@undip.ac.id

ABSTRACT

Driver training is a program aimed at enhancing the skills, knowledge, and safety awareness of Bus Rapid Transit (BRT) Trans Semarang. Training for drivers are necessary to improve the safety and service quality of BRT Trans Semarang in accordance with the Minimal Service Standards. However, in reality, there are still many complaints from the community regarding Trans Semarang BRT drivers. The purpose of this research is to understand the training of Trans Semarang BRT drivers and the influencing factors. This research uses a descriptive qualitative method with data collection techniques in the form of interviews and literature studies. The results of the study show that the training of Trans Semarang BRT drivers have been quite good, but there are still some dimensions that need improvement. Supporting factors influencing the training of Trans Semarang BRT drivers include top management support, the commitment of specialists and generalists, technological advancements, and learning styles. Meanwhile, inhibiting factors include organizational complexity.

Keywords: *Accidents, Training, Safety, Drivers*

PENDAHULUAN

Kecelakaan lalu lintas merupakan sebuah malfungsi kinerja secara perseorangan atau lebih komponen pengendara yang dapat menimbulkan korban, baik korban kematian, korban luka ringan hingga berat, serta kerusakan harta benda. Kecelakaan yang terjadi di jalan dapat dikelompokkan menjadi empat kelompok yakni kecelakaan beruntun, kecelakaan tunggal, kendaraan pedestrian dan kendaraan benda diam (Khisty & B.Kent Lall, 2003). Sesuai dengan Undang-

Undang No. 22 tahun 2009, kecelakaan lalu lintas didefinisikan sebagai suatu kejadian yang tidak dapat diprediksi dan dapat secara tidak sengaja terjadi di jalan dengan melibatkan kendaraan dengan atau tanpa pengguna jalan lainnya, yang mengakibatkan korban manusia hingga kerusakan properti atau aset materi. Berdasarkan penjelasan mengenai kecelakaan lalu lintas tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kecelakaan lalu lintas terjadi pada lalu lintas di jalan yang tidak dapat diprediksi waktu dan lokasinya,

melibatkan setidaknya satu kendaraan bermotor dan dapat mengakibatkan luka ringan atau berat pada korban, kematian, serta kerusakan materi.

Berdasarkan data dari Kementerian Perhubungan, jumlah kecelakaan lalu lintas darat di Indonesia per tahun 2019-2022 masih berada di angka yang cukup tinggi. Faktor utama dari kecelakaan lalu lintas adalah transportasi, baik transportasi umum maupun transportasi pribadi. Transportasi memiliki peran penting dalam memenuhi kebutuhan mobilitas manusia. Seiring dengan peningkatan mobilitas masyarakat, permintaan akan sarana transportasi yang memadai juga semakin meningkat. Transportasi umum darat menjadi salah satu pilihan masyarakat yang banyak diminati karena kemudahannya dalam segi pelayanan.

Kota Semarang sebagai salah satu Ibukota di Pulau Jawa memiliki tingkat aktivitas yang cukup besar khususnya dalam hal mobilitas. Salah satu upaya pemerintah daerah dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam hal mobilitas adalah dengan penyediaan layanan transportasi yang sesuai kebutuhan masyarakat dan mempertimbangkan berbagai aspek agar dapat diakses oleh seluruh lapisan masyarakat. Seperti yang sudah tercantum dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009, program revitalisasi angkutan umum yang dicanangkan oleh

Kementerian Perhubungan ini adalah untuk menstimulasi Pemerintah Daerah untuk melakukan perbaikan dalam jasa pelayanan angkutan umum. Wujud stimulasi yang dilakukan oleh Kementerian Perhubungan yaitu dengan memberikan bantuan berupa armada *Bus Rapid Transit* Trans Semarang atau yang biasa disebut BRT Trans Semarang.

Bus Rapid Transit (BRT) Trans Semarang berfokus pada optimalisasi angkutan penumpang secara massal atau dalam jumlah banyak dengan menggunakan bus berukuran besar hingga sedang yang disesuaikan dengan kondisi jalan di Kota Semarang (Wibowo, 2020). *Bus Rapid Transit* (BRT) Trans Semarang merupakan sebuah sistem transportasi berupa bus yang cepat, murah, serta memiliki fasilitas AC yang dioperasikan oleh BLU UPTD Trans Semarang dibawah Dinas Perhubungan, Komunikasi, dan Informatika Kota Semarang.

Bus Rapid Transit (BRT) menawarkan layanan dalam hal kenyamanan, keamanan, keselamatan, efisiensi waktu serta biaya ekonomis dengan harapan dapat memberikan kualitas pelayanan yang baik dibandingkan transportasi umum lainnya yang sudah ada (Ichwinskyah dkk, 2018). Namun, pada realitanya terdapat beberapa masalah dalam kualitas pelayanan BRT Trans Semarang. Hal tersebut dapat diketahui karena BRT

Trans Semarang telah membuka kesempatan kepada masyarakat untuk menyalurkan keluhannya terhadap pelayanan BRT melalui *Call center* 1-5000-94, media sosial *Facebook*, *Twitter*, dan *Instagram @transsemarang*, serta layanan aduan Sapa Mbak Ita.

Keluhan yang masuk dapat dikategorikan ke dalam 15 permasalahan dengan mayoritas keluhan yang dirasakan oleh masyarakat berasal dari layanan pengemudi BRT. Hal tersebut dapat dilihat pada **Gambar 1.1** mengenai rekapitulasi keluhan yang masuk di BRT Trans Semarang pada tahun 2020-2023. Diketahui bahwa kategori komplain pelayanan sopir memiliki persentase paling besar yaitu 20%. Disusul oleh kategori komplain kondisi armada dengan persentase sebesar 19%. Serta dilanjutnya dengan kategori keluhan lainnya.

Gambar 1.1 Persentase Rekapitulasi Keluhan BRT Trans Semarang Tahun 2020-2023

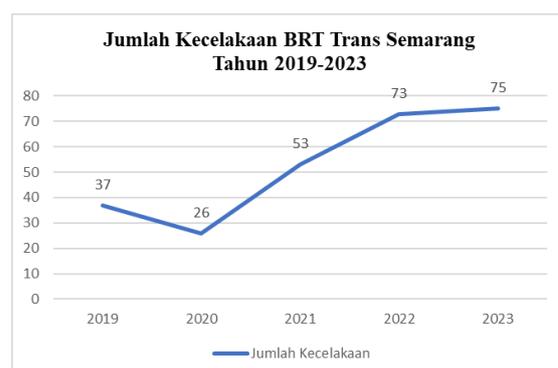


(Sumber: BLU UPTD Trans Semarang, 2024)

Berdasarkan hasil rekapitulasi keluhan yang ada, diketahui bahwa

terhitung pada tahun 2021 sempat mengalami penurunan keluhan pengemudi menjadi 30 keluhan. Namun terjadi kenaikan di sepanjang tahun 2022 yaitu menjadi sebanyak 197 keluhan dan turun pada tahun 2023 menjadi 166 keluhan terkait pelayanan pengemudi bus armada *Bus Rapid Transit (BRT)*. Keluhan masyarakat terkait pengemudi BRT Trans Semarang merupakan laporan mengenai pengemudi ugal-ugalan, menerobos lampu merah, hingga melanggar marka lalu lintas. Maka dari itu, tidak jarang melalui adanya pelanggaran dan pelayanan yang kurang dari pengemudi tersebut menimbulkan kecelakaan lalu lintas.

Gambar 1.2 Jumlah Kecelakaan BRT Trans Semarang Tahun 2019-2023



(Sumber: BLU UPTD Trans Semarang, 2024)

Berdasarkan data dari BLU Trans Semarang di atas, diketahui jumlah kecelakaan BRT Trans Semarang terus mengalami peningkatan dalam 3 tahun terakhir. Pada tahun 2021 jumlah kecelakaan mengalami kenaikan menjadi 53 kasus, lalu pada tahun 2022 naik

kembali menjadi 73 kasus, dan data terakhir pada tahun 2023 kembali mengalami kenaikan menjadi 75 kasus. Kecelakaan tersebut berupa kasus kecelakaan BRT dengan mobil, motor, truk, hingga alasan kecelakaan lainnya.

Dalam mengoperasionalkan *Bus Rapid Transit* (BRT), diperlukan keterampilan khusus demi keselamatan dan kenyamanan di jalan raya. Sejak awal rekrutmen, pengemudi belum diberikan pengetahuan yang lengkap mengenai *safety driving* dan layanan terhadap masyarakat. Untuk menjaga agar para pengemudi ada di kualitas yang tepat serta berkembang dengan baik maka diperlukan pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) bagi para pengemudi BRT Trans Semarang. Dalam jangka waktu yang panjang, sebuah organisasi yang menerapkan pelatihan akan cenderung memiliki karyawan yang lebih terampil (M. Zaky, 2022). Hal tersebut juga bermanfaat dalam mengurangi biaya perekrutan yang tinggi serta mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi.

Pelatihan menjadi aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia baik di sebuah lembaga, perusahaan maupun organisasi. Oleh karena itu, pelatihan menjadi suatu keharusan untuk mengakomodasi perubahan dan memastikan pegawai memiliki kualifikasi yang memadai (Khurotin, N. et al, 2018).

Tersedianya layanan umum berupa pelayanan BRT Trans Semarang harus dilakukan sesuai dengan Standar Pelayanan Minimal (SPM) yang dimiliki oleh BLU UPTD Trans Semarang. Berdasarkan SPM pada Pasal 5, menyatakan bahwa terdapat standar pelayanan minimal yang harus dipenuhi guna menghindari resiko kecelakaan yang dapat disebabkan baik dari faktor manusia maupun dari faktor sarana dan prasarana. Namun, dengan banyaknya kasus kecelakaan BRT yang telah terjadi membuktikan bahwa kurangnya pengemudi dalam mematuhi standar yang berlaku, oleh karena itu terdapat pelaksanaan pelatihan oleh pengemudi BRT Trans Semarang. Pelatihan SDM akan membantu perbaikan kualitas pegawai khususnya pengemudi BRT Trans Semarang.

Berdasarkan uraian di atas, penulis ingin melakukan analisis terhadap pelatihan pegawai khususnya pengemudi BRT Trans Semarang sebagai upaya pengendalian dalam mengurangi angka kecelakaan BRT di Kota Semarang. Selanjutnya analisis diperlukan untuk mengetahui kekurangan dalam pelatihan yang nantinya dapat memberikan rekomendasi untuk perbaikan bagi pihak manajemen BRT Trans Semarang. Oleh karena itu, penulis memilih judul **“Analisis Pelatihan Pengemudi *Bus Rapid Transit* (BRT) Trans Semarang”**

RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana pelatihan pengemudi BRT Trans Semarang?
2. Apa saja faktor yang mempengaruhi pelatihan pengemudi BRT Trans Semarang?

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pelatihan pengemudi BRT Trans Semarang.
2. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi pelatihan pengemudi BRT Trans Semarang.

KERANGKA TEORI

Pelatihan Sumber Daya Manusia

Pelatihan adalah proses pendidikan yang memiliki tujuan pada peningkatan wawasan dan keterampilan karyawan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang, untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien. Pelatihan dilakukan melalui prosedur yang terorganisir dan sistematis.

Tujuan Pelatihan

Menurut Sunarto dan Sahedhy (Sunnyoto, 2012), tujuan dari pelatihan sumber daya manusia, antara lain:

1. Peningkatan kinerja karyawan
2. Pembaharuan keterampilan karyawan
3. Mengatasi kesenjangan antara kinerja yang diprediksi dengan kinerja aktual karyawan
4. Penyelesaian permasalahan operasional

5. Mendorong promosi karyawan
6. Membimbing orientasi karyawan terhadap organisasi
7. Memenuhi kebutuhan perkembangan individu

Metode Pelatihan

Beberapa metode yang umumnya digunakan meliputi:

1. Metode *On The Job*
2. Metode *Vestibule*
3. Metode *Apprenticeship*
4. Metode *Demonstration and Example*
5. Metode *Simulation*
6. Metode *Classroom*

Pelatihan

Indikator pelatihan karyawan menurut Mangkunegara (2013: 57) diantaranya:

- a) Instruktur
- b) Peserta
- c) Materi
- d) Metode
- e) Tujuan

Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Terdapat faktor yang mempengaruhi pelatihan sumber daya manusia (Marwansyah, 2012), antara lain:

- a) Dukungan manajemen puncak
- b) Komitmen para spesialis dan generalis
- c) Kemajuan teknologi
- d) Kompleksitas organisasi
- e) gaya belajar

Berdasarkan **Gambar 3.2**, diketahui bahwa peserta pelatihan yang sudah ditunjuk atau ditugaskan merupakan pengemudi yang sesuai dengan kualifikasi yaitu yang mendapatkan aduan dari masyarakat. Pengemudi yang telah ditunjuk atau ditugaskan memiliki kewajiban untuk hadir dalam pelaksanaan pelatihan.

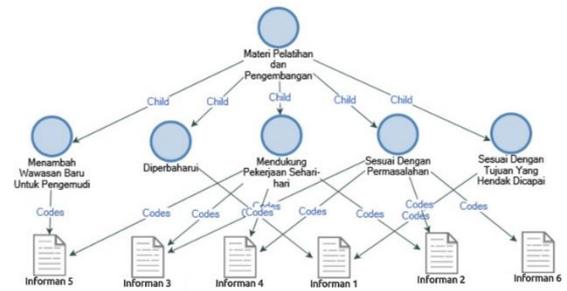
Beberapa peserta mengikuti pelatihan secara sukarela jika kuota masih tersedia. Terdapat beberapa peserta yang aktif bertanya, namun juga terdapat peserta yang cenderung pasif. Beberapa pengemudi juga kurang memperhatikan dengan seksama karena menganggap sudah cukup paham dengan materi yang dibawakan. Namun, beberapa pengemudi juga memperhatikan dengan seksama karena terdapat sesi tanya jawab pada akhir pelaksanaan pelatihan.

c) Materi

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa materi pelatihan pengemudi BRT Trans Semarang yang dibawa dari pihak Polrestabes mengenai *safety driving* serta dari pihak Dinas Perhubungan mengenai layanan kepada masyarakat.

Selanjutnya terdapat hasil *project map* sebagai berikut:

Gambar 3.3 Project Map Materi



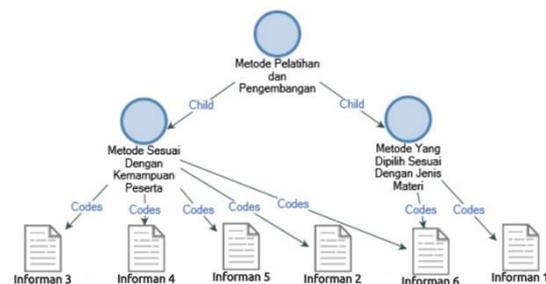
(Sumber: Diolah oleh Peneliti)

Berdasarkan **Gambar 3.3**, diketahui bahwa materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan tujuan dan urgensi dari permasalahan pengemudi. Kesesuaian penyampaian materi dengan urgensi yang ada dapat membantu pengemudi BRT Trans Semarang dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari. Beberapa pengemudi juga mendapatkan pengetahuan atau wawasan baru mengenai materi yang telah disampaikan.

d) Metode

Peneliti telah melakukan analisis terhadap hasil yang telah diolah sehingga diperoleh hasil *project map* sebagai berikut:

Gambar 3.4 Project Map Metode



(Sumber: Diolah oleh Peneliti)

Berdasarkan **Gambar 3.4**, diketahui bahwa metode pelatihan yang dipilih disesuaikan dengan kemampuan para peserta serta materi yang akan

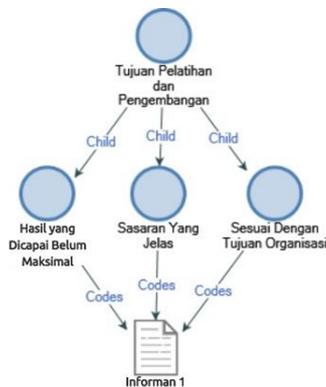
disampaikan. Metode yang digunakan adalah *Classroom Methods* yang merupakan bentuk pemaparan materi dengan cara ceramah, lalu memanfaatkan penggunaan audio-visual, dan memberikan ruang tanya jawab pada akhir pemaparan.

Pihak BLU UPTD Trans Semarang sebagai penyelenggara berupaya untuk membangun suasana pelatihan yang baik, sehingga menggabungkan beberapa bentuk metode *Classroom Methods* agar pelatihan berjalan dengan maksimal. Namun, masih ditemukan beberapa pengemudi mengantuk saat pemaparan materi yang membuktikan bahwa metode yang dipilih masih kurang menarik bagi para peserta.

d) Tujuan

Peneliti telah melakukan analisis terhadap hasil yang telah diolah sehingga diperoleh hasil *project map* sebagai berikut:

Gambar 3.5 Project Map Tujuan



(Sumber: Diolah oleh Peneliti)

Berdasarkan **Gambar 3.5**, diketahui bahwa tujuan yang ingin dicapai diselaraskan dengan tujuan dari BLU UPTD Trans Semarang yaitu selaras dengan Standar Pelayanan Minimal (SPM).

Sasaran dalam pelaksanaan pelatihan yaitu pemahaman pengemudi mengenai *safety driving* dan layanan terhadap masyarakat.

Hasil dari pelaksanaan pelatihan pengemudi BRT Trans Semarang mampu memberikan penurunan terhadap jumlah kecelakaan fatal serta pengurangan terhadap laporan pengemudi BRT Trans Semarang yang sebelumnya telah mendapatkan pelatihan. Namun, masih ditemukan beberapa pengemudi yang kurang memperhatikan kenyamanan serta keselamatan pengguna BRT Trans Semarang, yang berarti seharusnya pelatihan lebih dimaksimalkan lagi dan dipastikan agar semua pengemudi mendapatkan pengetahuan *safety driving* secara merata.

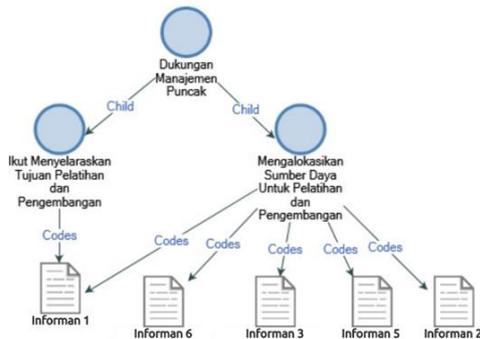
2. Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Pengemudi BRT Trans Semarang

a) Faktor Pendukung

- Dukungan Manajemen Puncak

Peneliti telah melakukan analisis terhadap hasil yang telah diolah sehingga diperoleh hasil *project map* sebagai berikut:

Gambar 3.6 Project Map Faktor Dukungan Manajemen Puncak



(Sumber: Diolah oleh Peneliti)

Berdasarkan **Gambar 3.6**, diketahui bahwa manajemen puncak yaitu Kepala BLU UPTD Trans Semarang ikut serta dalam menyelaraskan tujuan dilaksanakannya pelatihan pengemudi sesuai dengan Standar Pelayanan Minimal (SPM). Manajemen puncak juga terlibat dalam pelatihan pengemudi sebagai instruktur.

Manajemen puncak juga mendukung pelatihan dengan menyediakan fasilitas yang diperlukan. Fasilitas tersebut juga memiliki anggaran khusus sehingga dapat dimanfaatkan dengan maksimal untuk menunjang pelaksanaan pelatihan.

- **Komitmen Para Spesialis dan Generalis**

Peneliti telah melakukan analisis terhadap hasil yang telah diolah sehingga diperoleh hasil *project map* sebagai berikut:

Gambar 3.7 Project Map Faktor Komitmen Para Spesialis dan Generalis



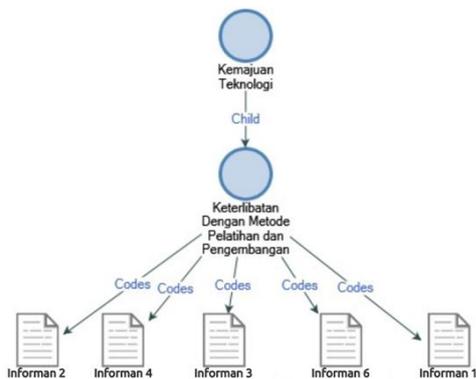
(Sumber: Diolah oleh Peneliti)

Berdasarkan **Gambar 3.7**, diketahui bahwa para manajer memiliki komitmen dalam memberikan pelayanan yang baik untuk masyarakat. Pelatihan dilakukan sebagai bentuk tanggung jawab pihak BLU UPTD Trans Semarang dalam menghadapi permasalahan mengenai aduan pengemudi ugal-ugalan yang berpotensi pada kecelakaan. Perbaikan kualitas pengemudi BRT Trans Semarang bukan hanya untuk kepentingan pengemudi namun juga menjadi kepentingan BLU UPTD Trans Semarang agar dapat memberikan pelayanan yang sesuai dengan standar pelayanan minimal untuk masyarakat.

- **Kemajuan Teknologi**

Peneliti telah melakukan analisis terhadap hasil yang telah diolah sehingga diperoleh hasil *project map* sebagai berikut:

Gambar 3.8 Project Map Faktor Kemajuan Teknologi



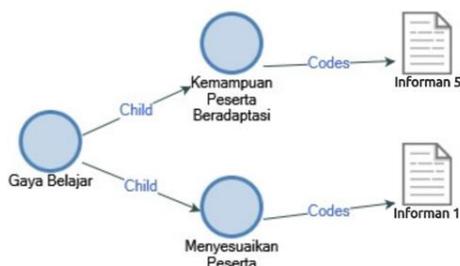
(Sumber: Diolah oleh Peneliti)

Berdasarkan **Gambar 3.8**, diketahui bahwa teknologi yang dimanfaatkan berupa proyektor yang digunakan saat pemaparan materi. Penggunaan proyektor disesuaikan dengan metode yang dipilih saat pelatihan. Penyampaian materi berupa teori, teknik-teknik, serta menampilkan contoh video kasus menjadi lebih mudah dan efisien jika menggunakan proyektor.

- **Gaya Belajar**

Peneliti telah melakukan analisis terhadap hasil yang telah diolah sehingga diperoleh hasil *project map* sebagai berikut:

Gambar 3.9 Project Map Faktor Gaya Belajar



(Sumber: Diolah oleh Peneliti)

Berdasarkan **Gambar 3.9**, diketahui bahwa gaya belajar yang

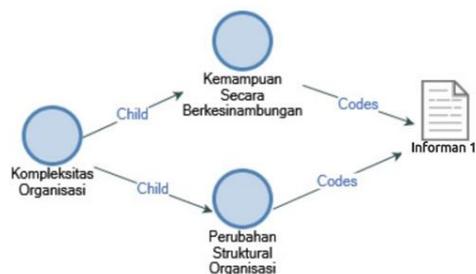
diterapkan merupakan gaya belajar yang dianggap mudah diterima oleh banyak orang. Masing-masing orang memiliki gaya belajar yang berbeda-beda, sehingga sulit untuk menyesuaikan gaya belajar yang sesuai dengan kemampuan seluruh peserta. Gaya belajar yang diterapkan merupakan kombinasi dari gaya belajar visual dan auditori. Melakukan kombinasi dalam gaya belajar membantu menciptakan pengalaman belajar yang lebih inklusif dan efektif bagi semua peserta.

b) Faktor Penghambat

- **Kompleksitas Organisasi**

Peneliti telah melakukan analisis terhadap hasil yang telah diolah sehingga diperoleh hasil *project map* sebagai berikut:

Gambar 3.10 Project Map Faktor Kompleksitas Organisasi



(Sumber: Diolah oleh Peneliti)

Berdasarkan **Gambar 3.10**, diketahui terdapat perubahan sementara dalam penanggung jawab pelaksanaan program karena kosongnya posisi manajer operasional di BLU UPTD Trans Semarang. Kekosongan jabatan tersebut membuat terhambatnya pelatihan pengemudi. Guna merespon aduan masyarakat terkait pengemudi yang ugall-

ugalan, diterapkan sanksi kepada para pengemudi sehingga diharapkan mampu meminimalisir aduan yang masuk.

Walaupun terdapat kendala mengenai kekosongan jabatan, BLU UPTD Trans Semarang tetap berupaya agar pelaksanaan pelatihan berjalan secara rutin yaitu 3 bulan sekali. Pelatihan tetap akan dilaksanakan secara berkesinambungan sebagai bentuk tanggung jawab BLU UPTD Trans Semarang dalam memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat pengguna BRT Trans Semarang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan pelatihan pengemudi BRT Trans Semarang sudah berjalan dengan baik pada dimensi instruktur dan materi. Namun juga terdapat beberapa dimensi yang kurang optimal, yaitu peserta, metode, dan tujuan
2. Faktor yang mendukung pelaksanaan pelatihan pengemudi BRT Trans Semarang, antara lain dukungan manajemen puncak, komitmen para spesialis dan generalis, kemajuan teknologi, dan gaya belajar. Selain itu, peneliti juga menemukan faktor yang menghambat pada pelaksanaan pelatihan pengemudi BRT Trans

Semarang, yaitu kompleksitas organisasi.

SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan terkait analisis pelatihan pengemudi BRT Trans Semarang, maka peneliti merekomendasikan beberapa saran, antara lain:

1. Pihak BLU UPTD Trans Semarang dapat membangun sistem yang memungkinkan program pelatihan untuk berjalan secara mandiri, tanpa bergantung pada satu individu tertentu.
2. Pihak BLU UPTD Trans Semarang dapat bekerjasama dengan lembaga layanan pelatihan berbasis *virtual reality* dengan melibatkan metode simulasi (*simulation*) situasi lalu lintas secara realistis yang memanfaatkan teknologi *Virtual Reality Training* untuk melatih pengemudi dalam menghadapi berbagai situasi lalu lintas dan kondisi jalan.
3. Melakukan pelatihan gabungan yang bekerja sama dengan armada *Bus Rapid Transit* yang berasal dari kota lain agar dapat berbagi pengalaman mengenai *safety driving*.
4. Melibatkan sesi diskusi kelompok yang dapat meningkatkan keterlibatan dan pemahaman materi pelatihan oleh peserta.
5. Peserta diberikan fasilitas berupa modul

berisi materi pelatihan sehingga para peserta dapat membaca dan memahami lebih lanjut mengenai materi yang disampaikan bahkan hingga pelaksanaan pelatihan sudah selesai.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis banyak memperoleh bantuan baik pengajaran, bimbingan, dan arahan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Maka dari itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Segenap civitas akademik Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.
2. Ibu Retna Hanani, S.Sos., MPP. dan Bapak Amni Zarkasyi Rahman, S.AP., M.Si., selaku dosen pembimbing.
3. Bapak Dr. Drs. R. Slamet Santoso, M.Si, selaku dosen penguji.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen sumber daya manusia edisi kedua*. Bandung: lfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:

Center for Academic Publishing Service.

Jurnal

- Ichwinsyah. (2018). Preferensi Konsumen terhadap Transportasi Publik (Studi Kasus Bus Rapid Transit (BRT) Kota Semarang). *33*(1).
- Khisty, C. J. (2003). A systemic overview of non-motorized transportation for developing countries: An agenda for action. *Journal of advanced transportation, 37*(3), 273-293.
- Khurotin, N., & Afrianty, T. W. (2018). Analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT Beon Intermedia cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis, 64*(1), 195-203.
- Wibowo, A. N. (2020). Wibowo, A. N. F. A. (2020). Collaborative Governance Dalam Pelayanan Transportasi Publik (Study BRT Trans Semarang). *Jurnal Ilmiah Indonesia, V*, 1-18.
- Zaky, M. (2022). Pentingnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan global. *BRANDING: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 1*(2), 73-86.

Website

- PORTAL SATU DATA. Kementerian Perhubungan. Diakses pada tanggal 10 Januari 2024, dari <https://portaldata.kemenuh.go.id/>

