

HUBUNGAN REKRUTMEN, PELATIHAN DAN PENEGAKAN SOP TERHADAP KEPATUHAN LALU LINTAS DI PT HARAPAN JAYA

Destyan Arganiza Ega Zhagita^{1*}, Itot Bian Raharjo², Edy Djoko Soeprajitno³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur

argazhag@gmail.com*

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 26/06/2026

Tanggal Revisi : 04/07/2026

Tanggal Diterima : 14/07/2026

Abstract

The purpose of this study is to analyze the relationship between recruitment, training, and enforcement Standard Operating Procedures (SOP) in shaping traffic compliance among bus drivers at PT Harapan Jaya Prima Tulungagung. The study used a qualitative approach with a case study type through in-depth interviews, field observations, and documentation analyzed using the Miles and Huberman interactive model. The result showed that recruitment emphasizing readiness, and health checks became the initial foundation for safe driving behavior. Routine training improved drivers' understanding of safety and traffic regulations, while enforcement of SOP through supervision, evaluation and sanctions was the most influential factor in maintaining compliance. The novelty of this study examines the traffic compliance of bus drivers that often occurs in 2026 through the integration of three main aspects of management, namely recruitment, training and SOP enforcement, within a single qualitative analysis framework.

Keywords: Recruitment, Training, SOP Enforcement, Traffic Compliance.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara rekrutmen, pelatihan dan penegakan Prosedur Operasi Standar SOP dalam bentuk kepatuhan lalu lintas di kalangan pengemudi bus di PT Harapan Jaya Prima Tulungagung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tipe studi kasus melalui wawancara mendalam, observasi lapangan, dan dokumentasi yang dianalisis menggunakan model interaktif Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen yang menekankan kompetensi teknis, kesiapan psikologis dan pemeriksaan kesehatan menjadi dasar awal perilaku mengemudi yang aman. Pelatihan rutin meningkatkan pemahaman pengemudi tentang keselamatan dan peraturan lalu lintas, sedangkan penegakan SOP melalui supervise, evaluasi dan sanksi merupakan faktor yang paling berpengaruh dalam menjaga kepatuhan. Kebaruan penelitian ini adalah mengkaji kepatuhan lalu lintas pengemudi bus yang sering terjadi pada tahun 2026 melalui integrasi tiga aspek utama manajemen yaitu rekrutmen, pelatihan dan penegakan SOP, dalam satu rangka analisis kualitatif.

Kata Kunci: Rekrutmen, Pelatihan, Penegakan SOP, Kepatuhan Lalu Lintas.

PENDAHULUAN

Keselamatan lalu lintas merupakan salah satu aspek penting dalam penyelenggaraan transportasi jalan karena berkaitan langsung dengan perlindungan pengguna jalan dan keberlanjutan pelayanan angkutan umum. Pada sector transportasi bus, pengemudi memegang peranan sentral dalam menentukan tingkat keselamatan operasional karena setiap keputusan yang diambil selama perjalanan dapat berdampak pada penumpang maupun pengguna jalan lainnya. Oleh sebab itu, kepatuhan terhadap peraturan lalu lintas dan prosedur operasional tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh sistem manajemen perusahaan yang mengatur proses rekrutmen, pelatihan dan pengawasan pengemudi. Fenomena pelanggaran lalu lintas dan kecelakaan bus masih menjadi perhatian publik. Berdasarkan hasil observasi penelitian pada PT Harapan Jaya Prima Tulungagung, ditemukan beberapa kejadian kecelakaan dan dugaan pelanggaran lalu lintas yang tersebar melalui media sosial selama periode 2025-2026, seperti kecelakaan di wilayah Tulungagung dan Kediri serta laporan mengenai perilaku mengemudi yang tidak sesuai dengan ketentuan keselamatan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa upaya peningkatan keselamatan tidak cukup hanya berfokus pada aspek teknis kendaraan, tetapi juga memerlukan penguatan tata kelola sumber daya manusia dan budaya kepatuhan di lingkungan perusahaan.

Perilaku kepatuhan pengemudi bus berperan signifikan dalam mendukung keselamatan sistem transportasi secara keseluruhan [1]. Perilaku pengemudi untuk mematuhi instruksi kontrol lalu lintas berkaitan erat dengan sistem pengawasan, regulasi dan pengelolaan operasional yang diterapkan oleh organisasi

transportasi. Program Pendidikan keselamatan berkendara bagi pengemudi bus mampu meningkatkan kesadaran dan perilaku aman dalam berkendara [2]. Penelitian mengenai desain dan praktik operasional transportasi bus dari perspektif pengemudi menunjukkan bahwa kualitas sistem, kejelasan prosedur, serta konsistensi penerapan aturan berkontribusi terhadap tingkat kepatuhan dan keselamatan berkendara [3]. Kondisi kerja psikososial seperti tekanan kerja dan kelelahan memiliki hubungan keselamatan lalu lintas pengemudi bus [4]. Dalam konteks transportasi, proses rekrutmen merupakan tahapan awal untuk memperoleh pengemudi yang memiliki kompetensi, integritas dan kesiapan psikologis dalam menjalankan tugasnya. Rekrutmen sangatlah penting dalam proses awal pemilihan dan menyaring pengemudi yang berkompeten terutama dalam hal berlalu lintas. Rekrutmen adalah proses menghasilkan sekelompok pelamar yang memenuhi kualifikasi untuk mengisi posisi yang tersedia, sehingga perusahaan memiliki pilihan yang memadai dalam menentukan tenaga kerja terbaik [5]. Rekrutmen ini juga memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan perusahaan [6]. Selanjutnya dilakukan pelatihan, jika proses rekrutmen dilakukan secara tepat dapat menghasilkan tenaga kerja yang sesuai kebutuhan perusahaan [7]. Sementara pelatihan dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensi [8].

Penelitian terdahulu membahas berbagai faktor yang memengaruhi keselamatan pengemudi bus. Fahrudin dkk. menemukan bahwa pengetahuan motivasi dan sikap memiliki hubungan yang signifikan dengan kepatuhan SOP pada pengemudi bus, meskipun beberapa faktor lain seperti masa kerja dan sistem penghargaan tidak menunjukkan hubungan yang berarti [9]. Penelitian lain menunjukkan bahwa keselamatan organisasi memiliki hubungan negatif dengan perilaku berkendara tidak aman dan angka kecelakaan pada pengemudi bus, sehingga penguatan budaya keselamatan di tingkat organisasi menjadi faktor strategis dalam meningkatkan kepatuhan pengemudi [10]. Selain itu, studi mengenai pelatihan pengemudi juga memperlihatkan bahwa peningkatan kompetensi melalui pendidikan keselamatan mampu memperbaiki perilaku berkendara dan mengurangi potensi pelanggaran [11]. Kajian lain menyoroti pentingnya pengetahuan dan pengalaman kerja dalam membentuk perilaku keselamatan bahwa *safety driving* dan masa kerja memiliki hubungan signifikan dengan perilaku pengemudi yang aman, dimana pengemudi dengan pengetahuan lebih baik cenderung menunjukkan kepatuhan yang lebih tinggi terhadap prinsip keselamatan [12]. Temuan serupa juga diperoleh pada penelitian terhadap sopir bus di Kota Jambi yang menyatakan bahwa peningkatan pengetahuan dan pelatihan berkala merupakan faktor penting dalam membangun perilaku *safety driving* [13].

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian sebelumnya masih mengkaji faktor-faktor tersebut secara terpisah. Dengan kata lain, penelitian yang mengintegrasikan rekrutmen, pelatihan dan penegakan SOP dalam membentuk kepatuhan lalu lintas pengemudi bus masih relatif terbatas, khususnya pada konteks perusahaan otobus di Indonesia. Berdasarkan kondisi tersebut, terdapat *research gap* berupa keterbatasan kajian yang menghubungkan praktik manajemen sumber daya manusia dengan implementasi keselamatan operasional secara komprehensif. Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu menggunakan pendekatan kuantitatif sehingga belum mampu menggali secara mendalam bagaimana kebijakan perusahaan diterapkan dalam praktik dan bagaimana persepsi pengemudi terhadap proses rekrutmen, pelatihan, serta penegakan SOP memengaruhi perilaku mereka di lapangan. Kesenjangan ini menunjukkan pentingnya penelitian dengan pendekatan kualitatif yang mampu mengeksplorasi proses, pengalaman dan dinamika organisasi secara lebih mendalam.

Atas dasar tersebut, penelitian ini memiliki kebaruan (*novelty*) dengan menganalisis hubungan, pelaksanaan pelatihan dan penegakan SOP terhadap kepatuhan lalu lintas pengemudi bus melalui studi kasus di PT Harapan Jaya Prima Tulungagung. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai mekanisme organisasi dalam membentuk budaya keselamatan dan perilaku kepatuhan pengemudi. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan menjadi dasar bagi perusahaan transportasi dalam menyusun strategi peningkatan keselamatan kerja, sedangkan secara akademis penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai manajemen keselamatan transportasi dan pengelolaan sumber daya manusia pada sektor transportasi umum.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai hubungan antara proses rekrutmen, pelatihan dan penegakan SOP terhadap kepatuhan lalu lintas pengemudi bus di PT Harapan Jaya Prima Tulungagung. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menggali pengalaman, persepsi dan praktik nyata para informan dalam konteks operasional perusahaan, sehingga memberikan gambaran yang komprehensif mengenai implementasi kebijakan manajemen sumber daya manusia dan keselamatan transportasi. Kerangka konseptual penelitian menempatkan rekrutmen, pelatihan dan penegakan SOP sebagai aspek manajerial yang saling berinteraksi dalam membentuk

perilaku kepatuhan lalu lintas pengemudi, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan keselamatan berkendara.

Subjek penelitian ditentukan menggunakan Teknik *purposive sampling*, yaitu memilih informan yang dianggap memiliki pengetahuan dan pengalaman relevan terhadap focus penelitian. Informan terdiri atas pihak manajemen perusahaan, pengemudi bus, *helper*, kondektur serta penumpang yang pernah menggunakan layanan PT Harapan Jaya Prima Tulungagung. Pemilihan informan dilakukan hingga data yang diperoleh mencapai kondisi jenuh (*data saturation*), sehingga informasi yang dikumpulkan dinilai telah memadai untuk menjawab tujuan penelitian.

Instrumen utama penelitian ini adalah peneliti sendiri (*human instrument*) yang didukung oleh pedoman wawancara semi-terstruktur. Pedoman wawancara disusun berdasarkan focus penelitian yang meliputi proses rekrutmen pengemudi, pelaksanaan pelatihan keselamatan, penerapan dan penegakan SOP serta bentuk kepatuhan lalu lintas dalam praktik operasional sehari-hari. Selain itu, observasi digunakan untuk mengamati perilaku pengemudi dan implementasi SOP secara langsung, sedangkan dokumentasi dimanfaatkan untuk mengumpulkan data pendukung berupa rekaman suara wawancara dan foto hasil wawancara dengan informan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode, yaitu wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur kepada seluruh informan agar peneliti memperoleh informasi yang rinci mengenai pengalaman dan pandangan mereka terhadap sistem rekrutmen, pelatihan dan penegakan SOP. Observasi dilaksanakan secara nonpartisipatif dengan mengamati aktivitas pengemudi terhadap peraturan lalu lintas dan pelaksanaan SOP. Selanjutnya, studi dokumentasi dilakukan dengan menelaah berbagai dokumen internal perusahaan maupun referensi pendukung yang berkaitan dengan kebijakan keselamatan dan manajemen pengemudi. Kombinasi ketiga teknik tersebut bertujuan untuk memperoleh data yang saling melengkapi dan meningkatkan kredibilitas penelitian melalui triangulasi sumber dan metode. Analisis data pada penelitian menggunakan model interaktif Miles dan Huberman. Data diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi terlebih dahulu dengan memilih informasi yang relevan dengan focus penelitian, kemudian disajikan dalam bentuk narasi dan matriks tematik untuk mempermudah interpretasi. Tahap akhir dilakukan dengan menarik kesimpulan secara berulang melalui proses verifikasi terhadap seluruh temuan hingga diperoleh gambaran yang valid mengenai hubungan antara rekrutmen, pelatihan, penegakan SOP dan kepatuhan lalu lintas pengemudi bus.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara rekrutmen, pelatihan, dan penegakan SOP terhadap kepatuhan lalu lintas pengemudi bus di PT Harapan Jaya Prima Tulungagung. Berikut merupakan tabel data informan, sebagai pemberi informasi sesuai dengan fokus penelitian yang ada di lapangan.

Tabel 1.1 Data Informan

No.	Nama Informan	Usia	Status Pekerjaan/Bidang	Tanggal Wawancara
1.	Kurniawan Septian Pamungkas	27 Tahun	Pengemudi Bus	5 Mei 2026
2.	Iwan Saputra	37 Tahun	HRD	3 Mei 2026

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil temuan wawancara bahwa atas nama Kurniawan Septian Pamungkas berusia 27 tahun memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai pengemudi bus. Dan Iwan Saputra berusia 37 tahun memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai HRD Di PT Harapan Jaya Prima. Kedua informan tersebut berperan selama proses wawancara berlangsung, dengan tujuan memperoleh informasi yang lebih mendalam terkait pelaksanaan rekrutmen, pelatihan dan penegakan SOP terhadap kepatuhan lalu lintas pengemudi bus. Setelah proses wawancara berlangsung, hasil wawancara tersebut diolah untuk diambil bagian terpenting dalam pembahasan penelitian. Berikut merupakan hasil wawancara di PT Harapan Jaya Prima.

Tabel 1. Hasil Wawancara (Kurniawan)

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Persyaratan apa saja yang menurut	"Untuk persyaratan menurut saya yang paling krusial

	Anda paling ditekankan saat seleksi?	adalah pengalaman kerja sebelum masuk PO, sebelumnya saya bekerja sebagai supir ekspedisi”
2.	Apakah ada tes psikolog dan kesehatannya?	“Ada mas. Kalau tes psikolog biasanya buat menilai konsentrasi, emosional, kepribadian. Kalau kesehatan ya seperti pada umumnya”
3.	Pelatihan apa saja yang pernah Anda ikuti sejak bergabung?	“Untuk pelatihan banyak mas, seperti pelatihan <i>urgent</i> kebakaran atau <i>trouble</i> mesin di jalan. Terkait kepatuhan lalu lintas selalu ada dari pihak kepolisian hampir setiap bulan datang ke garasi untuk melakukan evaluasi tentang berkendara di jalan raya”
4.	Apakah pelatihan membahas kepatuhan lalu lintas dan keselamatan?	“Sudah pasti mas”
5.	Sejauh mana Anda memahami SOP yang berlaku bagi pengemudi?	“Untuk pemahaman saya harus paham mas soalnya waktu awal masuk itu kita sudah di <i>breafing</i> dan diberi catatan aturan aturan SOP yang ada di PO
6.	Apakah sanksi diterapkan secara konsisten?	“Sanksi pasti ada mas kalau kita melakukan pelanggaran. Untuk yang pertama kalau ringan masih diberi peringatan, terus kalau diulangi ya ada sanksi skors bahkan dikeluarkan dari perusahaan”
7.	Dalam kondisi apa Anda merasa sulit untuk patuh?	“Untuk itu saya ada tekanan dari jam keberangkatan bus yang sangat rapat dan jarak antar bus yang kurang panjang”
8.	Bagaimana hubungan antara tekanan kerja (jadwal ketat/target) dengan kecenderungan menerobos lampu lalu lintas?	“Ya mau ngga mau mas, kalau kita ngga sedikit nyeleweng ya ngga bisa kerja mas kita”

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Tabel 3. Hasil Wawancara (Iwan)

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bagaimana proses rekrutmen pengemudi bus dilakukan mulai dari seleksi administrasi, wawancara, tes psikologi, hingga tes kesehatan?	“Jadi mas untuk proses rekrutmen ini diawali dengan seleksi administrasi seperti pemeriksaan SIM B Umum, KTP, SKCK, surat pengalaman kerja, dan dokumen pendukung lainnya. Setelah lolos administrasi, calon pengemudi mengikuti wawancara, tes psikologi, dan pemeriksaan kesehatan sebelum menjalani masa orientasi.”
2.	Aspek apa saja yang dinilai dalam tes psikologi pengemudi? Lalu pemeriksaan kesehatan apa saja yang dilakukan?	“Untuk tes psikologi ini yang kita nilai itu pengendalian emosi, konsentrasi, kemampuan mengambil keputusan, ketahanan terhadap tekanan kerja, dan tanggung jawab individu. Sedangkan pemeriksaan meliputi tekanan darah, kesehatan mata, pendengaran, kondisi fisik umum, dan riwayat penyakit yang dapat mengganggu keselamatan berkendara. Pemeriksaan kesehatan dilakukan secara berkala dan evaluasi psikologis dilakukan sesuai kebutuhan perusahaan. Pengemudi ini bisa dikatakan tugas yang berat maka dari itu pemeriksaan psikologi dan kesehatan harus kita perhatikan”

- | | | |
|----|--|---|
| 3. | Pelatihan apa saja yang diberikan kepada pengemudi? | “Pelatihan meliputi <i>defensive driving</i> , keselamatan berkendara, pelayanan penumpang, pemahaman SOP perusahaan, dan penanganan keadaan darurat. Di Harapan Jaya ini kita sangat rutin mengadakan pelatihan kepada crew yang dibina langsung sama pihak kepolisian Tulungagung mas. Mas nya bias cek update nya di Instagram nya Harapan Jaya” |
| 4. | Apakah pelatihan yang diberikan kepada pengemudi dilaksanakan dengan sebagaimana mestinya? | “Dilihat dari laporan atau aduan yang masuk, pelatihan yang diberikan kepada pengemudi belum sepenuhnya dijalankan dengan baik. Akan tetapi kami dari perusahaan tetap memberikan penyuluhan dan evaluasi yang berkelanjutan” |
| 5. | Bagaimana metode perusahaan dalam mensosialisasikan SOP? | “Kita sering mengadakan briefing rutin, rapat evaluasi berkala, pembinaan langsung oleh pengawas lapangan, dan penyampaian pedoman kerja kepada pengemudi. Untuk masalah SOP ini semua karyawan saat diterima kerja di Harapan Jaya ini mendapat buku pedoman tentang SOP juga mas” |
| 6. | Sanksi dan tindakan apa yang diberikan kepada pengemudi yang melanggar SOP atau aturan lalu lintas? | “Masalah sanksi ini diberikan secara bertahap mulai dari teguran lisan, teguran tertulis, pembinaan khusus, hingga sanksi yang lebih berat sesuai tingkat pelanggaran. |
| 7. | Faktor apa yang paling memengaruhi terjadinya pelanggaran lalu lintas oleh pengemudi bus? | “Faktor yang paling sering memengaruhi adalah kelelahan, kondisi lalu lintas, tekanan waktu perjalanan, serta kedisiplinan individu itu sendiri mas” |
| 8. | Apa evaluasi dan upaya perusahaan untuk meningkatkan keselamatan serta mengurangi pelanggaran lalu lintas? | “Upaya dari perusahaan pasti melakukan evaluasi berkala mas, meningkatkan kualitas pelatihan, memperkuat pengawasan, dan menanamkan budaya keselamatan sebagai prioritas utama. Apalagi kita sudah berdiri lama, jadi apapun kekurangannya pasti kita perbaiki” |

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil wawancara mendalam yang diolah melalui verbatim pada saat melakukan observasi lapangan dan studi dokumentasi yang dilakukan di PT Harapan Jaya Prima, diperoleh sejumlah temuan penelitian yang menunjukkan bagaimana proses rekrutmen, pelatihan dan penegakan SOP membentuk kepatuhan lalu lintas pengemudi bus. Temuan ini tidak hanya menggambarkan fakta empiris yang ditemukan di lapangan, tetapi juga menunjukkan bagaimana para informan memaknai pengalaman mereka dalam konteks transportasi.

Pembahasan

1. Rekrutmen dipahami sebagai upaya awal perusahaan membangun budaya keselamatan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD, calon pengemudi diwajibkan memenuhi persyaratan administrasi, mengikuti tes kesehatan, tes psikologi, wawancara dan uji kompetensi pengemudi. Tahapan tersebut dilakukan untuk meminimalkan resiko pengemudi yang berpotensi melakukan pelanggaran lalu lintas atau tindakan yang membahayakan keselamatan penumpang. Pengemudi yang diwawancarai juga

mengatakan bahwa proses rekrutmen ini yang paling krusial karena harus berpengalaman mengemudikan kendaraan besar disertai kesehatan fisik dan mental.

Temuan ini menunjukkan bahwa rekrutmen tidak hanya berfungsi untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga menjadi instrument awal pembentukan budaya keselamatan temuan tersebut sejalan dengan teori rekrutmen yang dikemukakan oleh Mathis and Jackson yang menyatakan bahwa rekrutmen merupakan proses menghasilkan sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi [5]. Hasil penelitian ini juga menemukan bahwa karakteristik individu pengemudi dan kesiapan psikologis memiliki pengaruh terhadap perilaku berkendara dan tingkat kepatuhan terhadap aturan keselamatan [14]. Namun demikian, hasil penelitian juga menemukan bahwa keberhasilan rekrutmen belum mampu menjamin sepenuhnya kepatuhan lalu lintas pengemudi. Beberapa informan menyatakan bahwa faktor tekanan pekerjaan dan kondisi jalan seringkali memengaruhi pengemudi ketika berada di lapangan. Dengan demikian, rekrutmen hanya pindasi awal yang perlu diperkuat melalui pelatihan dan pengawasan yang berlanjut.

2. Pelatihan dimaknai sebagai sarana peningkatan kesadaran keselamatan berkendara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan mengenai keselamatan berkendara, aturan lalu lintas dan prosedur operasional perusahaan sangatlah penting dalam pengimplementasian di lapangan. Pelatihan ini rutin diadakn di garasi PT Harapan Jaya Prima yang langsung diisi oleh pihak kepolisian. Berdasarkan hasil wawancara, pelatihan yang diberikan perusahaan mencakup materi *deensive driving*, pemahaman rambu lalu lintas, resiko kecelakaan, pelayanan penumpang dan implementasi SOP perusahaan. Pengemudi memahami dan mengakui bahwa pelatihan membantu memahami konsekuensi dari tindakan berbahaya seperti menerobos lampu merah, mengemudi melebihi batas kecepatan maupun melakukan manuve sembarangan.

Pada penelitian sebelumnya ditemukan bahwa kurangnya pelatihan dan pengawasan berkontribusi terhadap munculnya perilaku pengemudi beresiko pada pengemudi transportasi umum [15]. Temuan tersebut memperkuat hasil penelitian ini bahwa pelatihan merupakan faktor penting dalam membentuk kepatuhan lalu lintas. Meskipun demikian penelitian ini menemukan bahwa peningkatan pengetahuan tidak sebanding lurus dengan perubahan perilaku. Dalam praktiknya pengemudi secara terus terang sangat memahami pelatihan yang diberikan, tetapi dalam kondisi tertentu pengemudi tetap melakukan pelanggaran lalu lintas karena dipengaruhi oleh tekanan waktu perjalanan dan jarak antar bus yang terlalu dekat.

3. Penegakan SOP menjadi mekanisme kontrol yang membentuk kepatuhan pengemudi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penegakan SOP merupakan faktor yang paling dominan dalam membentuk perilaku kepatuhan lalu lintas pengemudi. Di PT Harapan Jaya Prima ini semua crew termasuk pengemudi setelah di terima kerja mendapatkan buku pedoman SOP perusahaan. Selain itu melalui pembekalan SOP tertulis, setiap kali pengemudi memulai perjalanan selalu diperingatkan tentang SOP perjalanan secara lisan.

Dari hasil wawancara dengan HRD, diketahui bahwa perusahaan menerapkan sistem pengawasan melalui evaluasi, laporan operasional, pengawasan lapangan, serta laporan dari penumpang secara langsung maupun lewat medsos. Pengemudi yang terbukti melanggar SOP diberikan sanksi berupa teguran, pembinaan khusus, skorsing hingga pemberhentian kerja apabila pelanggaran dianggap berat. Pada penelitian sebelumnya menyatakan bahwa lemahnya pengawasan merupakan salah satu penyebab utama munculnya perilaku pengemudi beresiko pada sektor transportasi umum. Dengan demikian, hasil penelitian ini menguatkan pentingnya penegakan SOP sebagai instrumen control perilaku pengemudi.

4. Kepatuhan lalu lintas dimaknai sebagai tanggung jawab moral dan professional.

Hasil penelitian menunjukkan pengemudi menyadari pekerjaan mereka berbeda dengan kendaraan pribadi karena membawa banyak penumpang yang harus dijaga keselamatannya dalam perjalanan. Kesadaran tersebut membuat sebagian pengemudi berusaha mematuhi aturan lalu lintas meskipun menghadapi berbagai kondisi yang harus terpaksa dilanggar selama di perjalanan. Peneliti juga menemukan adanya faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kepatuhan pengemudi, yaitu tekanan target waktu perjalanan, kemacetan lalu lintas, kondisi jalan, persaingan antar PO bus maupun satu PO, rebutan penumpang sepanjang jalan, kejar waktu istirahat serta kelelahan fisik dan mental. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kondisi kerja psikososial, tekanan kerja, dan kelelahan memiliki hubungan erat dengan keselamatan lalu lintas pengemudi bus [4].

5. Muncul hubungan integrative antara rekrutmen, pelatihan dan penegakan SOP terhadap kepatuhan lalu lintas.

Temuan utama penelitian ini pada PT Harapan Jaya Prima menunjukkan bahwa kepatuhan lalu lintas pengemudi tidak dibentuk oleh satu faktor tunggal, melainkan oleh integrasi antara proses rekrutmen, pelatihan dan penegakan SOP. Berdasarkan keseluruhan analisis, penelitian ini menemukan bahwa kepatuhan lalu lintas pengemudi bus PT Harapan Jaya Prima merupakan hasil dari interaksi antara faktor individu dan organisasi. Rekrutmen menghasilkan pengemudi yang memenuhi standar dasar keselamatan, pelatihan meningkatkan pemahaman dan kesadaran keselamatan, sedangkan penegakan SOP menjadi mekanisme utama yang memastikan kepatuhan tersebut diwujudkan dalam perilaku nyata di lapangan. Temuan ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia dan keselamatan transportasi yang menyatakan bahwa perilaku keselamatan tidak dibentuk secara spontan, melainkan melalui proses organisasi yang terstruktur, konsisten dan berkelanjutan [16].

KESIMPULAN

Penelitian ini berhasil mencapai tujuan utamanya, yaitu memberikan pemahaman mendalam mengenai hubungan antara proses rekrutmen, pelatihan dan penegakan SOP terhadap kepatuhan lalu lintas pengemudi bus PT Harapan Jaya Prima Tulungagung melalui pendekatan studi kasus kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang selektif mencakup administrasi, tes psikolog, tes kesehatan serta pengalaman pengemudi menjadi pondasi awal dalam membentuk karakter pengemudi yang memiliki orientasi terhadap keselamatan berkendara. Selanjutnya, pelatihan yang diberikan perusahaan berperan penting dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kesadaran pengemudi mengenai keselamatan operasional serta kepatuhan terhadap peraturan lalu lintas. Sedangkan penegakan SOP melalui sosialisasi, pengawasan, evaluasi dan penerapan sanksi maupun pembinaan terbukti menjadi mekanisme pengendalian yang menjaga konsistensi perilaku pengemudi dalam menjalankan tugasnya.

Kebaruan riset penelitian ini terletak pada pendekatan integrative yang mengkaji rekrutmen, pelatihan dan penegakan SOP sebagai satu kesatuan sistem manajemen dalam membentuk kepatuhan lalu lintas pengemudi bus. Berdasarkan hasil observasi penelitian pada PT Harapan Jaya Prima Tulungagung, ditemukan beberapa kejadian kecelakaan dan dugaan pelanggaran lalu lintas yang tersebar melalui media sosial selama, seperti kecelakaan di wilayah Tulungagung dan Kediri serta laporan mengenai perilaku mengemudi yang tidak sesuai dengan ketentuan keselamatan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa upaya peningkatan keselamatan tidak cukup hanya berfokus pada aspek teknis kendaraan, tetapi juga memerlukan penguatan tata kelola sumber daya manusia dan budaya kepatuhan di lingkungan perusahaan. Dengan demikian, penelitian ini memperkaya kajian mengenai keselamatan transportasi sekaligus menawarkan kerangka konseptual bahwa perilaku kepatuhan merupakan produk dari sinergi antara seleksi sumber daya manusia, pengembangan kompetensi dan tata kelola operasional yang konsisten.

Secara teoritis, hasil penelitian memberikan kontribusi bagi pengembangan literatur sumber daya manusia dan keselamatan transportasi dengan memperkuat pemahaman bahwa sistem organisasi memiliki peran sentral dalam membentuk perilaku kepatuhan kerja. Secara praktis, temuan ini menjadi dasar bagi perusahaan transportasi untuk memperkuat rekrutmen berbasis keselamatan, menyelenggarakan pelatihan yang berkelanjutan serta menerapkan pengawasan dan evaluasi SOP secara konsisten guna menciptakan budaya keselamatan yang lebih kuat dan menekan potensi pelanggaran maupun kecelakaan lalu lintas.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar kajian diperluas dengan melibatkan lebih banyak perusahaan transportasi dan wilayah penelitian sehingga memungkinkan perbandingan lintas kasus serta meningkatkan daya generalisasi temuan. Penelitian selanjutnya juga dapat mengembangkan kajian dengan menggunakan pendekatan *mixed method* atau kuantitatif sehingga dapat mengukur secara statistik pengaruh masing-masing variabel terhadap kepatuhan lalu lintas pengemudi. Selain itu, penelitian berikutnya juga dapat variabel lain seperti sistem reward and punishment, tingkat kelelahan, kepuasan kerja serta faktor psikologis pengemudi yang berpotensi mempengaruhi kepatuhan lalu lintas.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Chen W, Chen Y, Wang Y, Fang X. Bus Drivers' Behavioral Intention to Comply with Real-Time Control Instructions: An Empirical Study from China. *Sustain* 2024;16:1–23. <https://doi.org/10.3390/su16093623>.
- [2] Fitasari Y. DRIVING SAFETY EDUCATION FOR BUS DRIVERS DURING CHRISTMAS AND

- 2024;3:137–42.
- [3] Cordera R, Novales M, Orro A, Alonso B, dell'Olio L. Good practices on transit operation design: bus drivers' perspective. *Eur Transp Res Rev* 2024;16:1–16. <https://doi.org/10.1186/s12544-024-00661-1>.
 - [4] Amoadu M. Comment on "Psychosocial work conditions and traffic safety among minibus and long-bus drivers." *J Occup Health* 2024;66. <https://doi.org/10.1093/JOCCUH/uiae038>.
 - [5] Mathis, R. L., & Jackson JH. Human Resources Management HRPO 2301 40 Instructor Information Course Learning Objectives / Outcomes 2019.
 - [6] Setiani B. Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan. *Manaj Sumber Daya Mns* 2013;1:41.
 - [7] Kristanti, D., & Pangastuti Lestari R 2019. K-KMKKBP (1st ed.). SMSC. 濟無No Title No Title No Title. vol. 7. 2019.
 - [8] Widodo. Kualitas peningkatan kinerja karyawan. *J War* 2016;60:91–6.
 - [9] Fahrudin MA, Jayanti S, Widjasena B. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepatuhan Pelaksanaan Standard Operational Procedure (Sop) Pengemudi Bus Rapid Transit (Brt) Koridor 1 Semarang. *J Kesehat Masy* 2018;6:627–36.
 - [10] Mokarami H, Alizadeh SS, Rahimi Pordanjani T, Varmazyar S. The relationship between organizational safety culture and unsafe behaviors, and accidents among public transport bus drivers using structural equation modeling. *Transp Res Part F Traffic Psychol Behav* 2019;65:46–55. <https://doi.org/10.1016/j.trf.2019.07.008>.
 - [11] Arnawa NMS, Putranto LS. The influence of driver training on self-regulated and safe driving behavior. case study: Bus driver in Indonesia. *IOP Conf Ser Mater Sci Eng* 2019;508. <https://doi.org/10.1088/1757-899X/508/1/012011>.
 - [12] Sadila, Andi. Determinan Perilaku Keselamatan Mengemudi (Safety Driving) Pada Sopir Bus PO X Kota Jambi n.d.:0–1.
 - [13] Suraji A, Harnen S, Wicaksono A, Djakfar L. Driver performance problems of intercity bus public transportation safety in Indonesia. *IOP Conf Ser Mater Sci Eng* 2017;267. <https://doi.org/10.1088/1757-899X/267/1/012026>.
 - [14] Paz L, City I, Oducado RMF, Visayas AW, Paz L, City I. Exploring fatigued driving experience among long-distance bus drivers 2021;14:1170–7.
 - [15] Mazengia EM, Kassie A, Zewdie A, Tesfa H, Aschale A, Debalkie Demissie G. Risky driving behavior among public transport vehicle drivers in Ethiopia using the health belief model. *Transp Res Interdiscip Perspect* 2024;23:101011. <https://doi.org/10.1016/j.trip.2023.101011>.
 - [16] Ghorbani M, Ebrahimi H, Vosoughi S, Eskandari D, Moradi Hanifi S, Mandali H. Analyzing the influential factors of process safety culture by hybrid hidden content analysis and fuzzy DEMATEL. *Sci Rep* 2024;14:1–17. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-52067-7>.