

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dinas Perhubungan Kota Surabaya telah menjalankan pemberdayaan kepada mantan sopir angkot melalui program transportasi feeder Wira-Wiri Suroboyo dengan baik, hal ini dapat dilihat melalui pendekatan atau aspek yang mereka lakukan dalam melakukan pemberdayaan sopir angkot yang ditinjau berdasarkan tiga aspek yang dikemukakan oleh Ginanjar Kartasasmita yang terdiri dari *Enabling*, *Empowering*, dan *Protecting*.

Dari aspek pertama yakni *enabling*, Dinas Perhubungan Kota Surabaya melalui UPTD PTU mampu untuk menciptakan dan merubah iklim kerja melalui perubahan secara struktural dan kultural kepada para kru agar menjadi lebih profesional dibandingkan saat mereka masih menjadi sopir angkot dan memberlakukan sanksi secara korektif sebagai mekanisme kontrol kerja kepada para kru yang bertugas yang bertujuan agar para kru dapat mengembangkan daya atau potensi mereka. Selain itu, dalam aspek ini juga dilakukan pemberian motivasi oleh Dinas Perhubungan Kota Surabaya dengan memastikan bahwa para kru akan mendapatkan penghasilan dan sistem kerja yang lebih baik daripada saat mereka bekerja sebagai sopir angkot.

Pada aspek kedua yakni *empowering*, Dinas Perhubungan Kota Surabaya mampu memfasilitasi para mantan sopir angkot dengan fasilitas operasional yang layak untuk mendukung efesiensi kerja serta memberikan pembekalan yang bertujuan untuk memudahkan adaptasi kapasitas personal dan profesional para

mantan sopir angkot yang bergabung menjadi kru Wira-Wiri Suroboyo agar memiliki kompetensi yang baik. Selain itu, pada aspek ini juga dilakukan kegiatan evaluasi sebagai pemberian *input* yang bertujuan agar para kru dapat terus meningkatkan mutu pelayanan kepada penumpang, dimana evaluasi ini dilakukan berdasarkan sistem, langsung, maupun komplain masyarakat melalui sosial media atau *call center*.

Pada aspek ketiga yakni *protecting*, Dinas Perhubungan Kota Surabaya memberikan sistem perlindungan kepada para kru yang diberdayakan dari sopir angkot dengan memastikan bahwa para kru akan mendapatkan penghasilan atau gaji bulanan yang lebih pasti dibandingkan saat masih menjadi sopir angkot yakni sebesar Rp. 4.100.000. Dinas Perhubungan Kota Surabaya juga memberikan jaminan perlindungan asuransi melalui BPJS, dan memastikan bahwa sistem kerja yang diberikan kepada para kru tetap manusiawi dengan maksimal kerja 10 jam, untuk memastikan tidak adanya eksploitasi atau *overwork* dan beban kerja berlebihan yang dialami oleh kru Wira-Wira Suroboyo. Dinas Perhubungan Kota Surabaya juga memastikan bahwa kegiatan pemberdayaan ini tetap akan berlanjut dan akan dilakukan rekrutmen sopir angkot lagi dikemudian hari, terlepas dari belum adanya landasan kebijakan yang mendukung atau memastikan keberlanjutan pemberdayaan ini.

5.2 Saran

Meskipun kegiatan pemberdayaan telah dilakukan dengan baik, ada beberapa hal yang perlu diperbaiki guna memastikan keberlanjutan dan

memaksimalkan program pemberdayaan ini. Adapun saran yang dapat penulis sampaikan adalah:

1. Membuat sistem insentif atau bonus yang bisa diberikan secara tahunan atau dalam jangka waktu tertentu, bonus dapat diberikan kepada kru yang dianggap lebih unggul secara kinerja dibandingkan kru lainnya. Pemberian bonus dapat membuat kru lebih termotivasi sehingga lebih memaksimalkan pelayanannya.
2. Membuat *platform* penilaian atau rating untuk pelayanan kru, *platform* ini bisa digabungkan dengan aplikasi Go-Bis Surabaya. Hal ini agar para penumpang dapat memberikan penilaian objektif kepada kru yang bertugas dan memudahkan proses evaluasi.
3. Menciptakan regulasi rekrutmen kru Wira-Wiri yang jelas sehingga memastikan keberlanjutan program ini kedepannya dan kru yang direkrut benar-benar berasal dari mantan sopir angkot.
4. Melakukan giat evaluasi rutin yang bisa diadakan bulanan atau tahunan kepada semua kru yang bertugas bukan hanya evaluasi berdasarkan sistem, langsung dan komplain saja, hal ini perlu untuk memastikan pelayanan yang diberikan oleh setiap kru sama baiknya dan setara.
5. Melakukan giat pelatihan atau pembekalan rutin yang diadakan dalam skala tahunan atau bulanan, pembekalan rutin bisa dilakukan dengan lebih giat menjalin kerjasama dengan pihak swasta atau eksternal melalui program *Corporate Social Responsibility (CSR)*.

6. Memastikan semua kru yang akan bertugas telah diberikan asuransi baik itu BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenagakerjaan sebelum resmi bekerja.
7. Membangun tempat istirahat yang layak bagi kru Wira-Wiri di titik-titik yang menjadi tempat istirahat kru seperti Terminal dan PnR.