

ANALISIS IMPLEMENTASI SETANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP) DALAM PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM) PADA PROGRAM MAKAN BERGIZI GRATIS DI SPPG SUKAGALIH SUKARATU TASIKMALAYA

Ari Romdoni¹, Bagus Saepul Uyun², Sophie³, Fachrul Irwandinata⁴

^{1,2,3,4}Politeknik LP3I Kampus Tasikmalaya

Email : ariromdoni69@gmail.com¹, saepuluyunbagas04@gmail.com²,
phi.sophiee@gmail.com³, ddfachrul12@gmail.com⁴

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi SOP dalam pengelolaan SDM pada Program MBG di Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Sukagalih Sukaratu Tasikmalaya. Penelitian dilaksanakan pada 15 Maret 2026 menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data diperoleh melalui wawancara mendalam dengan Kepala SPPG dan tenaga operasional serta didukung dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian, implementasi Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam pengelolaan sumber daya manusia pada Program Makan Bergizi Gratis (MBG) di SPPG Sukagalih Sukaratu Tasikmalaya berperan penting dalam mendukung efektivitas pelaksanaan program. Penerapan indikator SOP seperti efisiensi, konsistensi, minimalisasi kesalahan, penyelesaian masalah, perlindungan tenaga kerja, peta kerja, dan batasan pertahanan telah membantu menciptakan sistem kerja yang lebih terarah, tertib, dan sesuai standar. Selain itu, pengelolaan sumber daya manusia yang didukung oleh kerja sama antarpegawai, budaya kerja disiplin, dan integrasi organisasi yang baik menjadikan pelaksanaan program berjalan cukup efektif dalam mencapai tujuan pelayanan kepada masyarakat.

Kata Kunci: Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Manajmen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Abstract

This study aims to analyze the implementation of Standard Operating Procedures (SOPs) in human resource management within the Free Nutritional Meal Program (MBG) at the Sukagalih Sukaratu Tasikmalaya Nutrition Fulfillment Service Unit (SPPG). The study was conducted on March 15, 2026, using a qualitative approach with a case study method. Data were obtained through in-depth interviews with the Head of SPPG and operational staff, supported by documentation. Data analysis was conducted through data reduction, data presentation, and conclusion drawing. Based on the research results, the implementation of Standard Operating Procedures (SOPs) in human resource management within the Free Nutritional Meal Program (MBG) at the Sukagalih Sukaratu Tasikmalaya SPPG plays a crucial role in supporting the effectiveness of program implementation. The application of SOP indicators such as efficiency, consistency, error minimization, problem solving, employee protection, work maps, and defensive boundaries has helped create a more focused, orderly,

and standardized work system. Furthermore, human resource management, supported by inter-employee cooperation, a disciplined work culture, and sound organizational integration, has made program implementation quite effective in achieving service goals for the community.

Keywords: *Standard Operating Procedures (SOP) and Human Resource Management (HRM).*

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek penting dalam manajemen organisasi yang berperan dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Pengelolaan SDM yang efektif mampu meningkatkan produktivitas kerja, efisiensi operasional, serta kualitas pelayanan organisasi. Menurut (Zainal et al., 2026) manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai aktivitas strategis dalam pengelolaan tenaga kerja untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Pengelolaan SDM yang tidak optimal dapat menimbulkan berbagai permasalahan, seperti ketidaksesuaian pembagian tugas, lemahnya koordinasi kerja, dan rendahnya efektivitas pelayanan. Menurut (Afriyani et al., 2024) manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan strategis dalam pengelolaan tenaga kerja untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kualitas SDM memiliki hubungan erat dengan keberhasilan implementasi program pemerintah.

Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) menjadi salah satu upaya untuk menciptakan sistem kerja yang konsisten dan terstruktur. SOP berfungsi sebagai pedoman dalam menjalankan aktivitas kerja agar sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Dalam penelitiannya, (F. A. D. , Putra & Rani, 2022) menjelaskan bahwa " SOP adalah serangkaian instruksi tertulis yang dibakukan mengenai berbagai proses penyelenggaraan aktivitas organisasi, bagaimana dan kapan harus dilakukan, dimana dan oleh siapa dilakukan". Pernyataan tersebut memperlihatkan bahwa penerapan SOP tidak hanya berfungsi sebagai aturan administratif, tetapi juga sebagai sistem pengendalian mutu kerja organisasi.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian (F. A. D. , Putra & Rani, 2022) mengenai penerapan SOP pada Departemen Administrasi PT Bumen Redja Abadi yang menjelaskan bahwa Standar Operasional Prosedur (SOP) digunakan sebagai pedoman kerja dalam pelaksanaan aktivitas organisasi. (F. A. D.

, Putra & Rani, 2022) juga menjelaskan bahwa SOP memiliki beberapa fungsi penting, yaitu efisiensi, konsistensi, minimalisasi kesalahan, penyelesaian masalah, perlindungan tenaga kerja, peta kerja, dan batasan pertahanan. Penerapan SOP yang baik membantu organisasi menjaga konsistensi kerja dan meminimalisasi kesalahan operasional.

Dalam Penelitiannya (Fajrin et al., 2026) Menyatakan Program Makan Bergizi Gratis (MBG) merupakan kebijakan strategis pemerintah yang bertujuan meningkatkan kualitas gizi masyarakat sekaligus mendukung pembangunan sumber daya manusia Indonesia. Program ini tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan pangan, tetapi juga berhubungan dengan peningkatan kualitas pendidikan dan kesehatan masyarakat. menjelaskan bahwa Program MBG merupakan bentuk investasi jangka panjang dalam pembangunan kualitas SDM menuju Indonesia Emas 2045. Keberhasilan program tersebut memerlukan kesiapan organisasi, tata kelola yang baik, serta pengelolaan SDM yang efektif. (Fajrin et al., 2026) menyatakan bahwa "implementasi Program MBG membutuhkan kesiapan lembaga, sumber daya manusia, dan sistem operasional yang memadai." Pernyataan tersebut

menunjukkan bahwa keberhasilan Program MBG sangat dipengaruhi oleh kesiapan organisasi pelaksana di lapangan.

Selain mendukung peningkatan kualitas SDM, Program MBG juga memiliki dampak terhadap pembangunan sosial dan pendidikan masyarakat. Menurut (Ratih & Maria, 2025) Program MBG dipandang sebagai bentuk investasi sosial dalam pembangunan sumber daya manusia karena berkontribusi terhadap peningkatan kualitas gizi, kesiapan belajar, dan keberlangsungan pendidikan peserta didik. (Ratih & Maria, 2025) Dalam penelitiannya disebutkan bahwa "Program MBG menjadi salah satu kebijakan strategis pemerintah dalam mendukung pembangunan sumber daya manusia melalui peningkatan kualitas kesehatan dan pendidikan masyarakat". Pernyataan tersebut memperlihatkan bahwa keberhasilan Program MBG memerlukan tata kelola yang efektif agar tujuan pembangunan SDM dapat tercapai secara optimal.

Pelaksanaan Program MBG di berbagai daerah masih menghadapi sejumlah kendala dalam implementasinya. Menurut (Rambe et al., 2026) Pada penelitian menunjukkan bahwa

implementasi Program Makan Bergizi Gratis (MBG) di Kabupaten Labuhanbatu masih berada pada tahap awal pelaksanaan dan menghadapi berbagai tantangan dalam aspek manajemen sumber daya manusia, seperti keterbatasan jumlah dan kompetensi SDM, belum optimalnya pembagian tugas, lemahnya koordinasi lintas sektor, serta sistem pengawasan dan evaluasi yang masih perlu diperkuat. Selain itu, penelitian mengenai policy to practice gap dalam Program MBG juga menunjukkan adanya kesenjangan antara kebijakan dan implementasi di lapangan. Menurut (Orbawati et al., 2025) Pada Penelitiannya Mengatakan bahwa kesenjangan implementasi program muncul akibat beberapa faktor, seperti lemahnya koordinasi antar pelaksana, keterbatasan sumber daya manusia, serta belum optimalnya pemahaman terhadap prosedur dan kebijakan yang telah ditetapkan. Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa implementasi kebijakan belum sepenuhnya berjalan optimal di tingkat operasional.

Penelitian (Nasir et al., 2026) mengenai implementasi kebijakan Program MBG di sekolah juga menjelaskan bahwa tata kelola, akuntabilitas, dan koordinasi antaraktor menjadi tantangan utama dalam pelaksanaan program. (Nasir et

al., 2026) menunjukkan bahwa koordinasi antaraktor di sekolah, seperti kepala sekolah, guru pendamping, petugas distribusi, dan tim pelaksana MBG, sangat memengaruhi efektivitas implementasi program. Kepemimpinan sekolah dan kerja sama tim menjadi faktor penting dalam menjaga ketertiban distribusi dan pelaksanaan program di lapangan.

Penelitian lain mengenai tata kelola penyelenggaraan Program MBG juga menunjukkan bahwa aspek pengawasan dan pengendalian mutu masih menjadi tantangan dalam pelaksanaan program. (Sibuea et al., 2025) menjelaskan bahwa lemahnya tata kelola operasional berpotensi meningkatkan risiko kesalahan distribusi dan keamanan pangan. Penelitian tersebut menyatakan bahwa sibuea"pengawasan yang tidak berjalan optimal dapat memengaruhi kualitas pelayanan dan keamanan makanan dalam Program MBG" (Sibuea et al., 2025). Selain itu, dalam pelaksanaannya, penjaminan mutu berkaitan erat dengan penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) sebagai pedoman kerja untuk menjaga konsistensi proses pengolahan, distribusi, dan pengawasan makanan agar sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Reza, 2025). Pernyataan

tersebut menunjukkan bahwa implementasi SOP dan sistem pengawasan masih menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan Program MBG.

Muhammad (Basit & Ramadani, 2025) dalam penelitian mengenai implementasi Program MBG terhadap perkembangan ekonomi juga menjelaskan bahwa keberhasilan program dipengaruhi oleh efektivitas sistem operasional dan kualitas pengelolaan organisasi. Keberhasilan Program Makan Bergizi Gratis sangat bergantung pada perencanaan, pendanaan, dan tata kelola program yang baik, termasuk koordinasi antar lembaga, pengawasan distribusi, dan transparansi pengelolaan anggaran (Basit & Ramadani, 2025). Pernyataan tersebut memperkuat bahwa tata kelola operasional yang baik menjadi faktor penting dalam menjaga keberhasilan implementasi program pemerintah.

Meskipun berbagai penelitian telah membahas implementasi Program MBG dari aspek kebijakan, tata kelola, dan manajemen SDM, penelitian yang secara khusus membahas implementasi SOP dalam pengelolaan SDM pada tingkat operasional Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) masih terbatas. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih berfokus pada aspek

kebijakan dan kesiapan lembaga secara umum, sedangkan kajian mengenai efektivitas penerapan SOP dalam mendukung pengelolaan SDM di lingkungan operasional dapur MBG belum banyak dilakukan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu dikaji lebih mendalam, khususnya terkait implementasi SOP dalam mendukung efektivitas kerja, pengawasan, dan pengendalian mutu di lingkungan SPPG.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala SPPG Sukagalih Sukratu Tasikmalaya yaitu Acep Abdul, diketahui bahwa pengelolaan SDM dalam Program MBG mengacu pada pedoman Badan Gizi Nasional (BGN) dan arahan Kementerian Kesehatan. Struktur organisasi yang diterapkan bersifat hirarkis dengan Kepala SPPG sebagai pengendali utama yang bertanggung jawab terhadap seluruh proses manajemen operasional. SOP yang diterapkan mencakup proses rekrutmen, pelatihan tenaga kerja, pembagian tugas, pengawasan, hingga evaluasi kinerja SDM secara berkala. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Fajrin et al., 2026) yang menjelaskan bahwa implementasi SOP yang terstruktur mampu meningkatkan

efektivitas koordinasi kerja dan kualitas operasional program.

Sebagai upaya pemecahan masalah, implementasi SOP dalam pengelolaan SDM dilakukan melalui proses rekrutmen berbasis kompetensi, pelatihan wajib bagi tenaga kerja, pembagian tugas yang jelas, serta evaluasi kerja secara berkala. Program MBG merupakan program strategis nasional yang dirancang untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pemenuhan nutrisi bagi siswa, balita, ibu hamil, dan ibu menyusui, sehingga pelaksanaan program memerlukan manajemen operasional yang efektif agar implementasinya dapat berjalan optimal, efisien, dan akuntabel (R. C. Putra et al., 2026). Penelitian tersebut menyatakan bahwa "fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan menjadi faktor penting dalam keberhasilan operasional Program MBG" (R. C. Putra et al., 2026).

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis implementasi Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam pengelolaan sumber daya manusia pada Program Makan Bergizi Gratis di lingkungan SPPG Sukagalih Sukaratu Tasikmalaya. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui efektivitas penerapan

SOP dalam mendukung kelancaran operasional, mengidentifikasi kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan SOP, serta mengevaluasi peran manajemen dalam memastikan kepatuhan SDM terhadap standar kerja yang berlaku.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut (F. A. D. , Putra & Rani, 2022), SOP berperan sebagai instrumen pengendalian kerja yang mampu meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan konsistensi operasional program. Selain itu, SOP juga menjadi mekanisme pengawasan untuk meminimalisasi kesalahan kerja (human error) dan meningkatkan kualitas pelayanan.

Menurut (Santoso J, D, 2014) SOP terdiri dari 7 hal pokok yaitu efisiensi, konsisten, minimalisasi kesalahan, penyelesaian masalah, perlindungan tenaga kerja, peta kerja, dan batasan pertahanan.

a. Efisiensi

Diartikan sebagai suatu ketepatan, efisiensi merupakan hal-hal yang berhubungan dengan aktifitas atau kegiatan yang diharapkan bukan hanya dilakukan secara cepat saja melainkan menjadi lebih tepat sesuai dengan tujuan dan targer yang diharapkan.

b. Konsisten

Diartikan sebagai ketetapan atau suatu hal yang tidak mengalami perubahan yang dapat di kalkulasi dengan tepat. Keadaan yang konsisten dapat memudahkan pengukuran dari untung-rugi, dan juga regulasi pemasaran. Oleh karena itu, semua yang terlibat sangat dibutuhkan kedisiplinan yang tinggi.

c. Minimalisasi Kesalahan

Dapat menjauhkan eror disemua area tenaga kerja. SOP dapat menjadi panduan yang pasti untuk membimbing tiap karyawan menjalankan aktivitas kerjanya secara sistematis.

d. Penyelesaian Masalah

SOP dapat menjadi suatu penyelesaian masalah yang mungkin timbul dalam suatu aktivitas di perusahaan. Konflik antar karyawan terkadang sering terjadi dalam suatu perusahaan. Bahkan, seolah-olah tidak ada yang menjadi penengah yang dapat menyelesaikan konflik yang dimaksud. Tetapi, apabila dikembalikan pada SOP yang sudah disusun sebelumnya secara tepat, maka kedua belah pihak yang berkonflik tentu saja harus tunduk pada SOP tersebut.

e. Perlindungan Tenaga Kerja

Merupakan langkah-langkah pasti yang dimana hal ini memuat segala tata cara untuk melindungi setiap sumber daya dari potensi pertanggungjawaban, dan berbagai persoalan personal. SOP dalam hal ini memiliki maksud untuk melindungi berbagai hal yang berkaitan dengan persoalan karyawan sebagai loyalitas perusahaan dan karyawan sebagai individu secara personal.

f. Peta Kerja

Sebagai pola-pola yang dimana segala aktivitas yang telah tertata rapi dapat dijalankan dalam pikiran masing-masing sebagai kebiasaan yang pasti. Dengan SOP, pola kerja.

Pengelolaan sumberdaya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan. Seperti dinyatakan Terry (2006: 3), suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya diperlukan sumberdaya bahan baku, uang, mesin, metode, pasar, dan manusia

Menurut Amstrong (2006: 3), Pengelolaan Sumberdaya Manusia adalah pendekatan pada 4 (empat) prinsip dasar, yaitu :

1. Sumberdaya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh organisasi.

2. Keberhasilan organisasi sangat mungkin dicapai dengan sumberdaya manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan dan bekerja sama.
3. Kultur atau nilai perusahaan, suasana organisasi, dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik
4. Integrasi yaitu sesuatu yang menjadikan semua anggota organisasi mau bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk menganalisis implementasi Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) pada Program Makan Bergizi Gratis (MBG) di Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Sukagalih Sukaratu Tasikmalaya. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan memahami secara mendalam fenomena implementasi SOP berdasarkan kondisi nyata di lapangan serta interaksi antar pelaksana program dalam kegiatan operasional sehari-hari. Metode studi kasus digunakan agar peneliti dapat memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai proses pengelolaan SDM,

penerapan SOP, dan berbagai kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan Program MBG di lingkungan SPPG.

Penelitian dilaksanakan di SPPG Sukagalih Sukaratu Tasikmalaya sebagai salah satu unit pelaksana Program Makan Bergizi Gratis (MBG). Lokasi penelitian dipilih karena SPPG tersebut telah menerapkan SOP dalam pengelolaan operasional dan sumber daya manusia sesuai pedoman Badan Gizi Nasional (BGN) dan Kementerian Kesehatan. Penelitian dilakukan pada bulan Maret 2026 dengan menyesuaikan jadwal wawancara dan aktivitas operasional dapur MBG.

Subjek penelitian terdiri atas pihak-pihak yang terlibat langsung dalam pelaksanaan Program MBG, yaitu Kepala SPPG dan tenaga operasional dapur seperti kepala chef. Informan utama dalam penelitian ini adalah Kepala SPPG karena memiliki peran sentral dalam pengelolaan SDM dan implementasi SOP, sedangkan informan pendukung adalah kepala chef yang memahami proses operasional dapur serta pelaksanaan SOP dalam kegiatan kerja sehari-hari. Teknik pemilihan informan dilakukan menggunakan purposive sampling, yaitu pemilihan informan berdasarkan pertimbangan

bahwa mereka memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan langsung terhadap fokus penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) dan dokumentasi. Wawancara dilakukan secara langsung menggunakan pedoman wawancara yang disusun berdasarkan indikator implementasi SOP menurut (Santoso J, D, 2014) yaitu efisiensi, konsistensi, minimalisasi kesalahan, penyelesaian masalah, perlindungan tenaga kerja, peta kerja, dan batasan pertahanan. Selain itu, wawancara juga mengacu pada prinsip pengelolaan sumber daya manusia menurut Armstrong (2006), seperti kerja sama SDM, kultur organisasi, integrasi organisasi, dan peran SDM sebagai aset utama organisasi. Data yang dikumpulkan meliputi proses rekrutmen SDM, pembagian tugas kerja, pelatihan dan pembinaan pegawai, pengawasan kerja, evaluasi kinerja, serta kendala yang dihadapi dalam penerapan SOP di lingkungan SPPG.

Teknik dokumentasi digunakan sebagai data pendukung penelitian berupa catatan hasil wawancara, struktur organisasi, pembagian tugas kerja, dan informasi mengenai sistem operasional Program MBG di SPPG Sukagali Sukaratu Tasikmalaya. Dokumentasi tersebut digunakan untuk

memperkuat data hasil wawancara sehingga informasi yang diperoleh lebih valid dan sesuai dengan kondisi di lapangan.

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri (*human instrument*) yang berperan dalam mengumpulkan, mengolah, menganalisis, dan menafsirkan data penelitian. Untuk membantu proses pengumpulan data, peneliti menggunakan instrumen pendukung berupa pedoman wawancara yang disusun berdasarkan fokus penelitian dan indikator implementasi SOP. Pedoman wawancara digunakan agar proses wawancara tetap terarah namun tetap fleksibel dalam menggali informasi secara lebih mendalam sesuai situasi di lapangan.

Instrumen penelitian disusun berdasarkan dua fokus utama penelitian, yaitu implementasi SOP dalam pengelolaan SDM dan pengelolaan sumber daya manusia pada Program MBG. Pada aspek implementasi SOP, indikator yang digunakan meliputi efisiensi dalam proses rekrutmen, pembagian tugas, dan pelaksanaan kerja; konsistensi penerapan SOP pada seluruh pegawai; minimalisasi kesalahan dalam operasional program; penyelesaian masalah dan konflik kerja; perlindungan tenaga kerja terkait

keselamatan, hak, dan kewajiban pegawai; peta kerja berupa kejelasan alur kerja dan pembagian tugas; serta batasan pertahanan yang berkaitan dengan standar dan pengendalian kualitas kerja pegawai.

Sementara itu, pada aspek pengelolaan sumber daya manusia, indikator penelitian meliputi peran SDM sebagai aset utama organisasi dalam mendukung keberhasilan program, kerja sama antarpegawai dalam pelaksanaan operasional MBG, kultur organisasi berupa disiplin dan budaya kerja pegawai, serta integrasi organisasi yang berkaitan dengan komunikasi kerja dan kesamaan tujuan antarpegawai dalam menjalankan Program Makan Bergizi Gratis.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kualitatif melalui tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilih, memfokuskan, dan menyederhanakan data yang relevan dengan penelitian. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk uraian naratif deskriptif agar mudah dipahami dan dianalisis. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan berdasarkan pola, hubungan, dan temuan yang diperoleh dari hasil wawancara dan dokumentasi terkait implementasi SOP dalam pengelolaan SDM Program MBG.

Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari beberapa informan, yaitu Kepala SPPG dan kepala chef. Selain itu, dilakukan pengecekan ulang terhadap hasil wawancara dan dokumentasi untuk memastikan kesesuaian data dengan kondisi nyata di lapangan. Teknik tersebut dilakukan agar data yang diperoleh memiliki tingkat validitas dan kredibilitas yang baik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Implementasi SOP dalam Pengelolaan SDM Program MBG

Berdasarkan hasil penelitian, implementasi Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam pengelolaan SDM pada Program Makan Bergizi Gratis di SPPG Sukagalih Sukaratu Tasikmalaya telah berjalan secara sistematis dan terstruktur. SOP yang diterapkan mengacu pada pedoman Badan Gizi Nasional (BGN) dan Kementerian Kesehatan. Implementasi tersebut mencakup Implementasi Indikator SOP dalam Perekrutan SDM Program Makan Bergizi Gratis (MBG) di SPPG Sukagalih Sukaratu Tasikmalaya.

1. Efisiensi dalam Perekrutan SDM

Menurut (Santoso J, D, 2014) efisiensi berkaitan dengan ketepatan pelaksanaan kegiatan agar tujuan dapat tercapai secara optimal. Dalam proses perekrutan SDM Program Makan Bergizi Gratis (MBG) di SPPG Sukagalih Sukaratu Tasikmalaya, efisiensi SOP diterapkan melalui prosedur rekrutmen yang terstruktur mulai dari pengumuman lowongan, seleksi administrasi, wawancara, hingga penempatan kerja. Dengan adanya SOP, proses perekrutan dapat dilakukan lebih cepat, tepat, dan sesuai kebutuhan tenaga kerja pada setiap bagian, seperti bagian pengolahan makanan, distribusi, administrasi, dan kebersihan.

Efisiensi juga terlihat dari penyesuaian jumlah tenaga kerja dengan kebutuhan operasional program sehingga tidak terjadi kekurangan maupun kelebihan pegawai. Selain itu, SOP membantu mempermudah proses seleksi karena setiap tahapan rekrutmen sudah memiliki standar dan kriteria yang jelas. Dengan demikian, perekrutan SDM dapat berjalan lebih efektif dan mendukung kelancaran pelaksanaan Program MBG.

2. Konsisten dalam Perekrutan SDM

Menurut (Santoso J, D, 2014) Konsistensi merupakan pelaksanaan

aturan yang tetap dan tidak berubah sehingga memudahkan pengendalian organisasi. Dalam perekrutan SDM Program MBG di SPPG Sukagalih Sukaratu Tasikmalaya, konsistensi SOP diterapkan dengan menggunakan prosedur dan persyaratan yang sama bagi seluruh calon tenaga kerja.

Misalnya, setiap pelamar wajib memenuhi persyaratan administrasi tertentu, mengikuti tahapan seleksi yang sama, serta menjalani proses wawancara sesuai standar yang telah ditetapkan. Konsistensi ini bertujuan agar proses perekrutan berjalan adil, transparan, dan tidak diskriminatif. Selain itu, penerapan SOP secara konsisten membantu organisasi memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan standar kerja program.

3. Minimalisasi Kesalahan dalam Perekrutan SDM

Menurut (Santoso J, D, 2014) SOP berfungsi untuk meminimalisasi kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Dalam proses perekrutan SDM Program MBG, implementasi indikator ini terlihat dari adanya prosedur seleksi yang sistematis untuk menghindari kesalahan dalam memilih tenaga kerja.

SOP membantu pihak pengelola memastikan bahwa calon pegawai yang diterima memiliki kompetensi, kedisiplinan, dan kemampuan kerja yang sesuai dengan kebutuhan program. Contohnya, calon tenaga kerja bagian pengolahan makanan harus memahami kebersihan dan keamanan pangan, sedangkan bagian distribusi harus memiliki tanggung jawab terhadap ketepatan waktu pengiriman makanan. Dengan adanya SOP perekrutan, kesalahan seperti penempatan pegawai yang tidak sesuai kompetensi dapat diminimalisasi sehingga kinerja program menjadi lebih optimal.

4. Penyelesaian Masalah dalam Perekrutan SDM

Menurut juga berfungsi sebagai pedoman penyelesaian masalah dalam organisasi. Dalam perekrutan SDM Program MBG di SPPG Sukagalih Sukaratu Tasikmalaya, SOP membantu pengelola mengatasi berbagai kendala yang muncul selama proses rekrutmen, seperti kurangnya pelamar, ketidaksesuaian kompetensi calon pegawai, atau keterlambatan proses seleksi.

Implementasi indikator ini dapat dilihat dari adanya mekanisme evaluasi dan koordinasi dalam proses perekrutan. Misalnya, apabila jumlah pelamar tidak memenuhi kebutuhan, pihak pengelola dapat membuka kembali proses pendaftaran sesuai

prosedur yang berlaku. Selain itu, apabila terdapat calon pegawai yang tidak memenuhi standar kerja, maka pengelola dapat melakukan seleksi ulang atau pelatihan dasar sebelum penempatan kerja. Dengan demikian, SOP membantu proses penyelesaian masalah dilakukan secara terarah dan sistematis.

5. Perlindungan Tenaga Kerja dalam Perekrutan SDM

Menurut ((Santoso J, D, 2014), SOP memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja agar hak dan keselamatan kerja tetap terjamin. Dalam perekrutan SDM Program MBG, implementasi indikator ini terlihat dari adanya penjelasan mengenai hak, kewajiban, jam kerja, serta aturan keselamatan kerja kepada calon pegawai sebelum mereka diterima bekerja.

SOP perekrutan juga memastikan bahwa tenaga kerja ditempatkan sesuai kemampuan fisik dan keterampilannya sehingga dapat mengurangi risiko kecelakaan kerja. Misalnya, pegawai yang bertugas di bagian dapur harus memahami penggunaan alat masak dengan aman dan menjaga kebersihan kerja. Dengan adanya SOP, tenaga kerja memperoleh kejelasan mengenai tugas dan perlindungan kerja sehingga menciptakan rasa aman dan nyaman dalam bekerja.

6. Peta Kerja dalam Perekrutan SDM

Menurut (Santoso J, D, 2014) peta kerja merupakan alur kerja yang menjadi pedoman pelaksanaan kegiatan organisasi. Dalam perekrutan SDM Program MBG di SPPG Sukagalih Sukaratu Tasikmalaya, peta kerja SOP diterapkan melalui tahapan rekrutmen yang jelas dan terstruktur.

Tahapan tersebut meliputi identifikasi kebutuhan tenaga kerja, pengumuman lowongan, penerimaan berkas, seleksi administrasi, wawancara, pelatihan awal, hingga penempatan kerja. Dengan adanya peta kerja yang jelas, proses perekrutan menjadi lebih tertib dan mudah dipahami oleh pihak pengelola maupun calon tenaga kerja. Selain itu, peta kerja membantu memperjelas pembagian tugas dalam proses seleksi sehingga koordinasi antarbagian menjadi lebih baik.

7. Batasan Pertahanan dalam Perekrutan SDM

Menurut (Santoso J, D, 2014) batasan pertahanan merupakan standar pengendalian untuk menjaga kualitas organisasi. Dalam perekrutan SDM Program MBG, implementasi indikator ini terlihat dari adanya standar dan kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh calon tenaga kerja sebelum diterima bekerja.

Standar tersebut meliputi kedisiplinan, kemampuan bekerja sama, kebersihan, tanggung jawab, serta kemampuan menjalankan tugas sesuai SOP Program MBG. SOP perekrutan menjadi batas pengendalian agar organisasi tidak menerima tenaga kerja yang tidak sesuai kebutuhan program. Selain itu, batasan pertahanan juga membantu menjaga kualitas pelayanan Program Makan Bergizi Gratis agar tetap berjalan sesuai standar yang telah ditetapkan oleh pengelola SPPG Sukagalih Sukaratu Tasikmalaya.

Dalam penelitian (Reza, 2025) disebutkan bahwa "implementasi SOP yang terstruktur dapat menciptakan sistem kerja yang lebih efektif dan terorganisasi". Menurut (Lovelock dkk, 2010: 25) Dengan terciptanya Standar Operasional Prosedur (SOP) dan pelaksanaannya serta pengawasan pelayanan yang baik, akan menciptakan kualitas pelayanan yang sesuai dengan permintaan anggota. Apabila semua kegiatan sudah sesuai dengan yang ditetapkan dalam Standar Operasional Prosedur(SOP), maka secara bertahap kualitas pelayanan akan lebih profesional, cepat dan mudah",

Menurut Hartatik (2014: 35): “Standard Operating Procedure adalah satu set instruksi tertulis yang digunakan untuk kegiatan rutin atau aktivitas yang berulang kali dilakukan oleh sebuah organisasi”

Temuan penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian (F. A. D. , Putra & Rani, 2022) yang menjelaskan bahwa penerapan SOP membantu organisasi menjalankan aktivitas kerja secara efektif dan sistematis. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa "SOP dapat menjadi panduan yang pasti untuk membimbing tiap karyawan menjalankan aktivitas kerjanya secara sistematis" (F. A. D. , Putra & Rani, 2022). Penerapan SOP yang konsisten juga membantu meminimalisasi kesalahan operasional dalam organisasi. (F. A. D. , Putra & Rani, 2022) juga menjelaskan bahwa SOP memiliki beberapa fungsi penting, yaitu efisiensi, konsistensi, minimalisasi kesalahan, penyelesaian masalah, perlindungan tenaga kerja, peta kerja, dan batasan pertahanan. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan SOP tidak hanya berfungsi sebagai pedoman kerja, tetapi juga sebagai sistem pengendalian operasional organisasi.

Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa implementasi SOP di lingkungan SPPG berjalan relatif lebih baik

dibandingkan beberapa penelitian sebelumnya yang masih menemukan kesenjangan antara kebijakan dan implementasi di lapangan. Menurut (Orbawati et al., 2025) Dalam praktiknya, penerapan SOP belum berjalan secara konsisten sehingga pelaksanaan program di beberapa wilayah belum mencapai hasil yang optimal. Namun demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi SOP di lingkungan SPPG telah berjalan secara lebih konsisten dan terkendali.

B. Proses Rekrutmen dan Penempatan SDM

1. Sumber Daya Manusia sebagai Aset Terpenting Organisasi

Dalam Program Makan Bergizi Gratis (MBG) di SPPG Sukagalih Sukaratu Tasikmalaya, implementasi prinsip ini terlihat dari upaya pengelola dalam menempatkan tenaga kerja sebagai faktor utama keberhasilan program pelayanan makanan bergizi.

Pihak SPPG memberikan perhatian terhadap proses perekrutan, pembagian tugas, dan pembinaan pegawai agar setiap tenaga kerja mampu menjalankan tugas sesuai standar operasional prosedur (SOP). Misalnya, tenaga kerja bagian pengolahan makanan dipilih berdasarkan kemampuan

menjaga kebersihan dan memahami proses pengolahan makanan yang higienis. Selain itu, pegawai juga diberikan arahan dan pengawasan agar kualitas pelayanan tetap terjaga. Hal ini menunjukkan bahwa SDM dipandang sebagai aset utama yang menentukan keberhasilan Program MBG.

2. Kerja Sama SDM untuk Mencapai Keberhasilan Organisasi

Implementasi prinsip ini pada Program MBG di SPPG Sukagalih Sukaratu Tasikmalaya terlihat dari adanya koordinasi dan kerja sama antarpegawai dalam setiap proses operasional program.

Kerja sama tersebut terlihat mulai dari proses penerimaan bahan baku, pengolahan makanan, pengemasan, hingga distribusi makanan kepada penerima manfaat. Setiap bagian memiliki tanggung jawab masing-masing namun tetap saling mendukung agar pelayanan berjalan lancar. Misalnya, bagian pengolahan makanan harus berkoordinasi dengan bagian distribusi agar makanan dapat dikirim tepat waktu dan tetap dalam kondisi baik. Dengan adanya kerja sama antarpegawai, pelaksanaan Program MBG menjadi lebih efektif dan tujuan program dapat tercapai secara optimal.

3. Kultur Organisasi dan Perilaku Manajerial

Dalam Program MBG di SPPG Sukagalih Sukaratu Tasikmalaya, implementasi prinsip ini terlihat dari upaya menciptakan budaya kerja yang disiplin, bertanggung jawab, dan mengutamakan pelayanan kepada masyarakat.

Pimpinan SPPG berperan dalam membangun suasana kerja yang kondusif melalui pemberian arahan, pengawasan, dan motivasi kepada pegawai. Selain itu, penerapan SOP juga membantu membentuk budaya kerja yang tertib dan profesional. Misalnya, seluruh pegawai diwajibkan menjaga kebersihan area kerja, menggunakan perlengkapan kerja sesuai standar, serta melaksanakan tugas dengan disiplin waktu. Kultur kerja yang baik tersebut berpengaruh terhadap kualitas pelayanan Program MBG sehingga distribusi makanan dapat berjalan sesuai standar yang ditetapkan.

4. Integrasi untuk Mencapai Tujuan Bersama

Implementasi prinsip integrasi dalam Program MBG di SPPG Sukagalih Sukaratu Tasikmalaya terlihat dari adanya kesamaan tujuan seluruh pegawai dalam memberikan pelayanan makanan bergizi secara optimal kepada penerima manfaat.

Integrasi dilakukan melalui koordinasi rutin, pembagian tugas yang

jelas, serta komunikasi yang baik antarpegawai dan pimpinan. Setiap tenaga kerja diarahkan untuk memahami tujuan program sehingga tidak hanya bekerja berdasarkan tugas individu, tetapi juga memiliki tanggung jawab terhadap keberhasilan program secara keseluruhan. Dengan adanya integrasi yang baik, seluruh bagian dalam organisasi dapat bekerja secara selaras, mengurangi konflik kerja, dan meningkatkan efektivitas pelayanan Program Makan Bergizi Gratis di SPPG Sukagalih Sukaratu Tasikmalaya

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, implementasi Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam pengelolaan sumber daya manusia pada Program Makan Bergizi Gratis (MBG) di SPPG Sukagalih Sukaratu Tasikmalaya memiliki peran penting dalam mendukung efektivitas pelaksanaan program. Penerapan indikator SOP yang meliputi efisiensi, konsistensi, minimalisasi kesalahan, penyelesaian masalah, perlindungan tenaga kerja, peta kerja, dan batasan pertahanan telah membantu menciptakan sistem kerja yang lebih terarah dan terstruktur. SOP menjadi pedoman bagi pegawai dalam menjalankan tugas sehingga proses pengolahan, pengelolaan, dan distribusi makanan dapat

berjalan lebih tertib, tepat waktu, dan sesuai standar yang telah ditetapkan.

Selain itu, implementasi pengelolaan sumber daya manusia berdasarkan prinsip MSDM menunjukkan bahwa SDM merupakan aset utama dalam keberhasilan Program MBG. Melalui kerja sama antarpegawai, budaya kerja yang disiplin, serta integrasi organisasi yang baik, pelaksanaan program dapat berjalan secara efektif dan mendukung tercapainya tujuan pelayanan kepada masyarakat. Dengan demikian, implementasi SOP dan pengelolaan SDM di SPPG Sukagalih Sukaratu Tasikmalaya dapat dikatakan berjalan cukup baik, meskipun masih diperlukan peningkatan dalam pengawasan, pemahaman SOP, dan pengembangan kompetensi pegawai agar kualitas pelayanan program semakin optimal.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai implementasi Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam pengelolaan sumber daya manusia pada Program Makan Bergizi Gratis (MBG) di SPPG Sukagalih Sukaratu Tasikmalaya, peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan perbaikan bagi pelaksanaan program. Pertama, pihak pengelola SPPG diharapkan dapat meningkatkan

pemahaman pegawai terhadap SOP melalui pelatihan, sosialisasi, dan pembinaan kerja secara berkala agar seluruh tenaga kerja mampu menjalankan tugas sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Selain itu, pengawasan dan evaluasi terhadap pelaksanaan SOP perlu dilakukan secara lebih optimal guna meminimalisasi kesalahan kerja dan meningkatkan kualitas pelayanan program.

Kedua, dalam pengelolaan sumber daya manusia, pihak SPPG diharapkan dapat meningkatkan koordinasi, komunikasi, dan kerja sama antarpegawai agar pelaksanaan Program Makan Bergizi Gratis dapat berjalan lebih efektif dan terorganisir. Pengembangan kompetensi pegawai juga perlu diperhatikan melalui pelatihan keterampilan dan peningkatan disiplin kerja sehingga kualitas SDM semakin baik. Dengan adanya peningkatan dalam implementasi SOP dan pengelolaan SDM, diharapkan Program Makan Bergizi Gratis di SPPG Sukagalih Sukaratu Tasikmalaya dapat memberikan pelayanan yang lebih optimal, berkualitas, dan berkelanjutan bagi masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriyani, F., Hasan, L. D., Rokhmat, A., Wahyudin, Y., & Syarweny, N. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Komprehensif dalam MSDM*. In Efirta (Ed.), *Jambi: PT Sonpedia Publishing Indonesia*.
<https://books.google.co.id/books?id=sT8gEQAAQBAJ&lpg=PA1&ots=41YcsqQ6kk&lr&hl=id&pg=PA51#v=onepage&q&f=false>
- Basit, M. , & Ramadani, H. ,. (2025). *Journal of Economics Development Research. Analisis Implementasi Program Makan Bergizi Gratis Terhadap Perkembangan Ekonomi*, 1(2), 49–54.
<https://doi.org/https://doi.org/10.71094/joeder.v1i2.105>
- Fajrin, A. H. , Abidin, Z. N. , & Ichsan, A. F. (2026). *Titian Ilmu: Jurnal Ilmiah Multi Sciences. Dari Kebijakan Ke Praktik: Kesiapan Lembaga Dan Implementasi Makan Bergizi Gratis*, 18(1), 83–93.
<https://doi.org/https://doi.org/10.30599/tj956t19>
- Santoso J, D. (2014). *Lebih Memahami SOP (Standard Operating Procedure)*. Kata Pena.
- Nasir, R. , Baso, B. T. , Abdullah, R. S. , Amrillah, R. , & Plaikari, R. P. (2026). *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan. Implementasi Kebijakan Program Makan Bergizi Gratis (MBG) Di Sekolah: Analisis Tata*

- Kelola, Akuntabilitas, Dan Koordinasi Aktor*, 9(2), 2548–2553.
<https://doi.org/10.54371/jiip.v9i2.10804>
- Orbawati, E. B. , Mukti, A. , Aufa, R. , Karunia, I. , & Ikhtiara, S. (2025). *Jurnal Pemerintahan dan Politik. Policy to Practice Gap Dalam Program Makan Bergizi Gratis: Studi SWOT Di Magelang*, 10(4), 797–810.
<https://doi.org/https://doi.org/10.36982/jpp.v10i4.5982>
- Putra, F. A. D. , & Rani, U. (2022). *Jurnal Paradigma Multidisipliner (JPM). Analisis Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Pada Departemen Administrasi PT Bumen Redja Abadi*, 3(1), 54–61.
- Putra, R. C., Khoiruddin, M. A., Gaol, I. D. L., & Meirinawati. (2026). *Jurnal Prima Manajemen - Al-Afif. Analisis Fungsi Manajemen Dalam Operasional Program Makan Bergizi Gratis (MBG): Studi Literatur Dan Analisis Kebijakan*, 1(4).
- Rambe, M. T., Ritonga, R. A., Harahap, T., & Sitio, R. (2026). *RIGGS Journal of Artificial Intelligence and Digital Business. Pemetaan Awal Implementasi Program Makan Bergizi Gratis (MBG) Di Kabupaten Labuhanbatu: Perspektif Manajemen SDM*, 4(4), 5177–5184.
- Ratih, A. , & Maria, G. A. R. (2025). *Jurnal Ekspos. Program Makan Bergizi Gratis (MBG): Kebijakan Pendukung Pendidikan Dan Pembangunan Sumber Daya Manusia*, 3(2), 80–88.
<https://ejurnal.kuduskab.go.id/index.php/ekspos/article/view/83?utm>
- Reza, I. F. (2025). *Jurnal Analisis Kebijakan. Urgensi Penjaminan Mutu Dalam Pelaksanaan Program Makan Bergizi Gratis*, 9(2), 67–72.
<https://doi.org/https://doi.org/10.37145/n0a0gb68>
- Sibuea, P. , Sihombing, D. R. , Daniela, C. , & Pandiangan, M. (2025). *Jurnal Riset Teknologi Pangan dan Hasil Pertanian (RETIPA). Tata Kelola Penyelenggaraan Makan Bergizi Gratis Untuk Mencegah Keracunan Makanan*, 6(1), 26–39.
<https://ejournal.ust.ac.id/index.php/retipa/article/view/5804>
- Zainal, S. L., Su'údiah, V. A., Ferdiyatmoko, D., & Azz, I. K. H. (2026). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (W. Yuliani, Ed.). CV Dunia Pernerbitan Buku.
<https://books.google.co.id/books?id>

=TU_UEQAAQBAJ&lpg=PA1&ots=
Stl2_6xXTm&dq=analisis%20pengel
olaan%20manajemen%20sumber%20
daya%20manusia&lr&hl=id&pg=PP1
#v=onepage&q&f=true.