ARZUSIN
Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar

e-ISSN : 2809-4093
p-ISSN : 2809-4484

Terindeks: Sinta 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Semantic Scholar, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/arzusin.v6i5.11856

PELAKSANAAN REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PENEMPATAN KERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN SPPG PASAR MASURAI 2)

Implementation of Employee Recruitment, Selection, and Job Placement (A Study of Employees at SPPG Pasar Masurai 2)

Vivi Nila Sari, Fajri Rahmi, Rani Permata Sari
Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang
raniipermataa30@gmail.com; fajrirahmi31@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Jul 7, 2026	Aug 4, 2026	Aug 16, 2026	Aug 21, 2026

Abstract

Human resource management within the Nutrition Fulfillment Service Unit (SPPG) is an important factor in supporting the success of the *Makan Bergizi Gratis* (MBG) Program, but studies on volunteer recruitment, selection, and placement practices at the service-unit level remain limited. This study aimed to analyze the implementation of volunteer recruitment, selection, and work placement at SPPG Pasar Masurai 2, Merangin Regency, Jambi Province. The study employed a qualitative descriptive approach with a case study design. Key informants were selected purposively based on their direct involvement in SPPG management. Data were collected through observation, in-depth interviews, and documentation and were then analyzed through data reduction, data presentation, and conclusion drawing across 150 data units. The results showed that recruitment was conducted through internal sources in the form of SPPI assignments and external sources involving the foundation and the local community. The selection process included administrative verification, competency assessment, interviews, and medical

Arzusin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

examinations, followed by volunteer placement based on operational needs. Its implementation encountered several constraints, namely a limited pool of competent candidates, incomplete documentation, and the need to fill staffing requirements rapidly. These findings confirm that the structured implementation of recruitment, selection, and placement contributes to strengthening human resource governance and the operational readiness of SPPG in supporting the MBG Program.

Keywords: *Makan Bergizi Gratis*; Work Placement; Recruitment; Selection; Nutrition Fulfillment Service Unit

Abstrak: Pengelolaan sumber daya manusia pada Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan Program Makan Bergizi Gratis (MBG), tetapi kajian mengenai praktik rekrutmen, seleksi, dan penempatan relawan pada tingkat unit layanan masih terbatas. Penelitian ini bertujuan menganalisis pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja relawan di SPPG Pasar Masurai 2, Kabupaten Merangin, Provinsi Jambi. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan desain studi kasus. Informan kunci dipilih secara purposif berdasarkan keterlibatan langsung dalam pengelolaan SPPG. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi, kemudian dianalisis melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan simpulan terhadap 150 unit data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen dilaksanakan melalui sumber internal berupa penugasan SPPI dan sumber eksternal yang melibatkan yayasan serta masyarakat setempat. Proses seleksi mencakup verifikasi administrasi, penilaian kompetensi, wawancara, dan pemeriksaan kesehatan, yang dilanjutkan dengan penempatan relawan berdasarkan kebutuhan operasional. Pelaksanaannya menghadapi sejumlah kendala, yaitu keterbatasan calon yang kompeten, ketidaklengkapan dokumen, dan tuntutan pemenuhan tenaga secara cepat. Temuan ini menegaskan bahwa pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan penempatan secara terstruktur berkontribusi terhadap penguatan tata kelola sumber daya manusia dan kesiapan operasional SPPG dalam mendukung Program MBG.

Kata Kunci: Makan Bergizi Gratis; Penempatan Kerja; Rekrutmen; Seleksi; Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi

PENDAHULUAN

Program Makan Bergizi Gratis (MBG) merupakan salah satu kebijakan publik yang menempatkan pemenuhan gizi sebagai bagian dari upaya pembangunan kualitas sumber daya manusia. Program ini tidak hanya diarahkan pada penyediaan makanan bagi peserta didik, tetapi juga berkaitan dengan penciptaan kondisi yang mendukung kesehatan, kesiapan belajar, dan keberlangsungan pendidikan. Ratih & Maria (2025) memandang MBG sebagai bentuk investasi sosial karena manfaat program tidak berhenti pada pemenuhan kebutuhan konsumsi, tetapi berpotensi memberikan dampak jangka panjang terhadap pembangunan manusia. Pandangan tersebut sejalan dengan hasil kajian mengenai program makanan sekolah yang menunjukkan bahwa intervensi gizi dapat berkontribusi terhadap kesehatan dan sejumlah luaran pendidikan anak, khususnya pada kelompok yang menghadapi kerentanan sosial dan

ekonomi (Irizarry et al., 2025; Wang et al., 2021). Skala penyelenggaraan program makanan sekolah secara global juga menunjukkan bahwa keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh tata kelola, kualitas pelayanan, dan kapasitas pelaksana di tingkat operasional (Indonesia, 2025).

Keberhasilan implementasi MBG di Indonesia berkaitan erat dengan kemampuan Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) menerjemahkan kebijakan nasional menjadi pelayanan yang aman, tepat waktu, dan sesuai standar gizi. Tata kelola penyelenggaraan MBG telah diatur melalui Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 115 Tahun 2025 serta Keputusan Kepala Badan Gizi Nasional Nomor 401.1 Tahun 2025 yang menjadi pedoman pelaksanaan program pada tingkat operasional (Badan Gizi Nasional [BGN], 2025; Pemerintah Republik Indonesia, 2025). SPPG Pasar Masurai 2 di Kabupaten Merangin, Provinsi Jambi, menjadi salah satu unit yang menjalankan fungsi tersebut dengan melayani lebih dari 1.000 peserta didik setiap hari berdasarkan data operasional lokasi penelitian. Besarnya tanggung jawab pelayanan tersebut menempatkan ketersediaan tenaga kerja yang kompeten sebagai bagian penting dari keberlanjutan operasional SPPG. Kualitas makanan, higiene dan sanitasi, ketepatan distribusi, pengelolaan bahan, serta konsistensi pelayanan tidak hanya ditentukan oleh fasilitas, tetapi juga oleh orang-orang yang menjalankan setiap tahapan kerja. Kajian tentang program makanan sekolah juga menegaskan pentingnya kapasitas implementasi dan sistem pendukung yang memadai agar manfaat program dapat tercapai secara konsisten (Kristjansson et al., 2025).

Kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu unsur yang menentukan kemampuan organisasi menjalankan fungsi pelayanan secara efektif. Pengelolaan SDM tidak cukup dipahami sebagai aktivitas administratif untuk mengisi kekosongan tenaga kerja, tetapi perlu ditempatkan sebagai proses strategis untuk memperoleh individu yang kompetensinya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Dessler (2020) menjelaskan bahwa perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, dan penempatan merupakan rangkaian yang saling berkaitan dalam memastikan organisasi memperoleh tenaga kerja yang tepat. Batubara & Rizky (2024) juga menempatkan proses perekrutan sebagai bagian dari pengelolaan *human capital* yang berhubungan dengan kemampuan organisasi mendapatkan tenaga kerja yang dapat memberikan kontribusi sesuai kebutuhan. Kajian Harmen et al. (2026) memperkuat pandangan tersebut dengan menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi yang hanya bersifat administratif berisiko menimbulkan ketidaksesuaian kompetensi, sedangkan pendekatan berbasis kompetensi dapat membantu organisasi meningkatkan kualitas SDM dan efektivitas kerja.

Rekrutmen menjadi tahapan awal untuk membangun kelompok calon tenaga kerja yang memenuhi kebutuhan organisasi. Proses ini mencakup identifikasi kebutuhan tenaga kerja, penentuan persyaratan jabatan, pencarian kandidat, penyampaian informasi lowongan, serta pemberian kesempatan kepada calon yang memenuhi kriteria untuk mengikuti proses berikutnya (Arfin, 2022). Rekrutmen yang baik perlu dilaksanakan secara terbuka, terencana, dan didasarkan pada kebutuhan pekerjaan agar organisasi tidak sekadar memperoleh banyak pelamar, tetapi mendapatkan calon dengan kemampuan yang relevan. Rachmawati & Mudrikah (2024) menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen memerlukan prosedur yang jelas untuk mendukung ketepatan pemenuhan tenaga kerja. Perkembangan kajian rekrutmen juga bergerak menuju penggunaan pendekatan berbasis kompetensi, transparansi prosedur, pemanfaatan teknologi, dan perhatian terhadap kesesuaian kandidat dengan pekerjaan (Triastuti, 2025). Sawaludin & Namina (2026) menegaskan bahwa rekrutmen kontemporer perlu memadukan efektivitas proses dengan objektivitas, keadilan, dan pertimbangan manusiawi dalam menilai kandidat. Prinsip tersebut menjadi semakin relevan bagi SPPG karena tenaga yang direkrut bekerja pada layanan publik yang berhubungan langsung dengan kesehatan dan kebutuhan masyarakat.

Seleksi berfungsi memastikan calon yang diperoleh melalui proses rekrutmen benar-benar memenuhi persyaratan pekerjaan dan karakter pelayanan yang dibutuhkan organisasi. Tahap ini dapat mencakup pemeriksaan administrasi, penilaian kompetensi, wawancara, pemeriksaan kesehatan, verifikasi latar belakang, serta pertimbangan pimpinan sebelum keputusan penerimaan ditetapkan. Kharisma & Wening (2023) menunjukkan melalui tinjauan literatur bahwa kualitas rekrutmen dan seleksi berkaitan dengan kemampuan organisasi memperoleh karyawan yang dapat mendukung kinerja. Harmen et al. (2026) juga menekankan pentingnya penilaian berbasis kompetensi agar keputusan penerimaan tidak hanya didasarkan pada kelengkapan administratif. Karakter pekerjaan di SPPG membuat proses seleksi perlu memperhatikan kemampuan teknis sekaligus karakter kerja, seperti disiplin, tanggung jawab, kepatuhan terhadap standar higiene dan keamanan pangan, kemampuan bekerja dalam tim, serta orientasi pelayanan. Seleksi yang transparan dan berbasis kriteria menjadi penting karena keputusan pada tahap ini menentukan siapa yang memperoleh tanggung jawab untuk terlibat langsung dalam produksi dan distribusi makanan kepada penerima manfaat (Sawaludin & Namina, 2026).

Penempatan kerja merupakan kelanjutan dari rekrutmen dan seleksi yang menentukan kesesuaian antara individu dengan tugas yang akan dilaksanakan. Pramestiatama & Devi (2024)

menunjukkan bahwa rekrutmen, seleksi, dan penempatan merupakan rangkaian pengelolaan SDM yang memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. Sahadewa & Rahmawati (2021) juga menemukan bahwa penempatan karyawan berkaitan dengan kinerja, sehingga keputusan penugasan perlu mempertimbangkan kemampuan dan karakteristik individu, bukan sekadar ketersediaan tenaga. Perspektif *person–job fit* memperkuat argumentasi tersebut karena kesesuaian kompetensi individu dengan tuntutan pekerjaan berhubungan dengan komitmen dan kesejahteraan kerja (Huang et al., 2023). Kesesuaian antara karakter individu dan lingkungan organisasi juga berkaitan dengan kepuasan kerja, keterikatan, komitmen, retensi, serta sejumlah luaran kinerja (Subramanian et al., 2023). Konsep ini relevan bagi SPPG karena terdapat pembagian tugas yang memiliki karakteristik berbeda, mulai dari pengolahan makanan, persiapan bahan, kebersihan, pengemasan hingga distribusi, sehingga setiap tenaga perlu ditempatkan sesuai kemampuan dan tanggung jawab yang dapat dijalankannya.

Sejumlah penelitian terdahulu telah memperlihatkan pentingnya proses pengadaan tenaga kerja bagi keberhasilan organisasi. Kharisma & Wening (2023) mengidentifikasi hubungan antara praktik rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan, sedangkan (Pramestiatama & Devi, 2024) mengkaji rekrutmen, seleksi, dan penempatan sebagai faktor yang berkaitan dengan kinerja pada organisasi bisnis. Harmen et al. (2026) lebih lanjut menekankan perlunya integrasi rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi ke dalam pengelolaan *human capital*. Studi pada organisasi publik juga menunjukkan bahwa sistem rekrutmen berbasis merit dapat memperkuat efektivitas pegawai karena posisi diisi oleh individu yang memiliki kualifikasi, pengalaman, dan kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan (Akpoyibo, 2025). Meskipun memberikan dasar empiris yang penting, sebagian besar penelitian tersebut berorientasi pada perusahaan, industri, atau organisasi publik secara umum. Kajian yang secara khusus menelaah keterkaitan pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga operasional dengan tata kelola SPPG pada Program MBG masih relatif terbatas.

Kesenjangan penelitian tersebut menjadi penting karena SPPG memiliki karakter organisasi yang berbeda dari perusahaan komersial. Orientasi pelayanan sosial, target produksi makanan dalam jumlah besar, standar keamanan pangan, ritme kerja harian yang ketat, serta tanggung jawab terhadap kesehatan penerima manfaat membuat pengelolaan tenaga kerja memerlukan ketepatan prosedur sekaligus sensitivitas terhadap karakter pelayanan publik. Penelitian mengenai MBG sebelumnya lebih banyak membahas program dari perspektif kebijakan, gizi, pendidikan, kesiapan operasional, dan tata kelola secara umum Irizarry et al.

(2025); Ratih & Maria (2025); Wang et al. (2021), sedangkan penelitian MSDM lebih banyak menganalisis rekrutmen, seleksi, dan penempatan pada konteks perusahaan atau organisasi yang tidak secara langsung terikat dengan tata kelola Program MBG (Kharisma & Wening, 2023; Pramestiatama & Devi, 2024; Triastuti, 2025). Kondisi tersebut memperlihatkan adanya ruang kajian yang menghubungkan dimensi tata kelola kebijakan MBG dengan praktik manajemen sumber daya manusia pada tingkat unit pelaksana.

Studi ini menawarkan kebaruan melalui analisis terpadu terhadap tiga tahapan pengadaan sumber daya manusia, yaitu rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja relawan pada SPPG Pasar Masurai 2, dengan menempatkan kesesuaian kompetensi dan prinsip *person–job fit* sebagai dasar untuk memahami ketepatan pengelolaan tenaga kerja. Analisis tersebut tidak hanya melihat bagaimana tenaga kerja diperoleh dan ditempatkan, tetapi juga menilai kesesuaian pelaksanaannya dengan tata kelola Program MBG sebagaimana diatur melalui Keputusan Kepala Badan Gizi Nasional Nomor 401.1 Tahun 2025 (BGN, 2025). Pendekatan ini diharapkan memberikan gambaran mengenai praktik pengadaan tenaga kerja pada tingkat SPPG sekaligus menunjukkan aspek yang masih memerlukan penguatan agar pelayanan dapat berlangsung secara profesional, transparan, dan sesuai dengan kebutuhan operasional. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja relawan di SPPG Pasar Masurai 2 Kabupaten Merangin serta menelaah kesesuaiannya dengan ketentuan Keputusan Kepala Badan Gizi Nasional Nomor 401.1 Tahun 2025 sebagai dasar penguatan tata kelola sumber daya manusia Program Makan Bergizi Gratis pada tingkat unit layanan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan desain studi kasus untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja relawan di SPPG Pasar Masurai 2, Kabupaten Merangin, Provinsi Jambi. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada proses, prosedur organisasi, pengalaman pelaksana, serta kondisi faktual yang berlangsung pada unit pelayanan Program Makan Bergizi Gratis (MBG). Penelitian dilaksanakan pada periode Maret–Juli 2026. Fokus analisis diarahkan pada tahapan pengadaan sumber daya manusia, mulai dari proses rekrutmen calon relawan, pelaksanaan seleksi, hingga penempatan tenaga kerja pada bidang tugas yang sesuai dengan kebutuhan operasional SPPG. Analisis juga mempertimbangkan kesesuaian pelaksanaan kegiatan tersebut dengan ketentuan Keputusan Kepala Badan Gizi Nasional

Nomor 401.1 Tahun 2025, terutama terkait tata kelola penyelenggaraan program pada tingkat satuan pelayanan.

Informan penelitian dipilih secara purposif berdasarkan keterlibatan langsung dan pengetahuan mereka terhadap proses pengelolaan tenaga kerja di SPPG Pasar Masurai 2. Informan kunci terdiri atas Kepala SPPG sebagai koordinator utama serta perwakilan yayasan atau mitra pemilik fasilitas. Data diperoleh melalui tiga teknik, yaitu observasi langsung, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Observasi dilakukan terhadap proses verifikasi fasilitas, rekrutmen relawan, serta aktivitas operasional harian SPPG. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur menggunakan pedoman yang mencakup prosedur rekrutmen dan seleksi, kelengkapan administrasi, penempatan kerja, kendala pelaksanaan, serta upaya penyelesaian masalah. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi dan mengonfirmasi informasi hasil observasi dan wawancara melalui penelaahan terhadap dokumen resmi, antara lain Keputusan Kepala BGN Nomor 401.1 Tahun 2025, Surat Keputusan penugasan SPPI, formulir verifikasi SPPG, persyaratan calon relawan, Berita Acara Serah Terima (BAST), serta laporan operasional unit layanan.]

Data yang terkumpul dianalisis secara interaktif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Seluruh hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi terlebih dahulu diseleksi dan dikelompokkan berdasarkan tema utama penelitian, yaitu rekrutmen, seleksi, penempatan kerja, kesesuaian prosedur, kendala, dan upaya penyelesaian. Proses pengumpulan dan pengorganisasian data menghasilkan 150 unit data yang selanjutnya dibandingkan antarsumber untuk menemukan pola, kesesuaian, maupun perbedaan informasi. Keabsahan temuan dijaga melalui triangulasi sumber dan teknik, *member check* kepada informan kunci, keterlibatan peneliti secara berkelanjutan (*prolonged engagement*) selama Maret–Juli 2026, serta penyusunan *audit trail* yang merekam proses pengumpulan dan analisis data. Langkah tersebut dilakukan untuk menjaga kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas hasil penelitian sehingga interpretasi yang dihasilkan tetap berpijak pada data lapangan.

HASIL

Hasil penelitian diperoleh melalui observasi langsung, wawancara mendalam dengan informan kunci, dan analisis dokumen di SPPG Pasar Masurai 2, Kabupaten Merangin. Proses pengumpulan dan pengorganisasian data menghasilkan 150 unit data yang berkaitan dengan

pelaksanaan rekrutmen, seleksi, penempatan kerja, kelengkapan dokumen, serta kendala operasional. Temuan menunjukkan bahwa pengadaan tenaga kerja dilaksanakan melalui dua sumber utama, yaitu sumber internal melalui penugasan Sarjana Penggerak Pembangunan Indonesia (SPPI) dan sumber eksternal yang melibatkan yayasan atau mitra serta masyarakat lokal. Proses tersebut berlangsung melalui tahapan identifikasi kebutuhan tenaga kerja, verifikasi kesiapan, seleksi administrasi, seleksi substansi, penetapan, dan penempatan. Distribusi unit data berdasarkan tema temuan disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Distribusi Unit Data Berdasarkan Tema Temuan Penelitian

No.	Tema Temuan	Jumlah Unit Data
1	Rekrutmen sumber internal	42
2	Rekrutmen sumber eksternal	38
3	Prosedur rekrutmen dan seleksi	45
4	Dokumen pendukung pelaksanaan rekrutmen	15
5	Kendala dan strategi penanganan	10
Total		150

Tabel 1 menunjukkan bahwa unit data terbanyak ditemukan pada tema prosedur rekrutmen dan seleksi, yaitu sebanyak 45 unit data. Rekrutmen internal tercatat sebanyak 42 unit data, sedangkan rekrutmen eksternal sebanyak 38 unit data. Temuan mengenai dokumen pendukung berjumlah 15 unit data dan kendala beserta langkah penanganannya sebanyak 10 unit data. Distribusi tersebut menunjukkan bahwa data penelitian mencakup keseluruhan rangkaian pengadaan tenaga kerja, mulai dari sumber calon tenaga kerja hingga persoalan yang ditemukan selama pelaksanaannya.

1. Rekrutmen Sumber Internal

Hasil analisis terhadap 42 unit data menunjukkan bahwa rekrutmen internal di SPPG Pasar Masurai 2 terutama dilakukan melalui penugasan tenaga Sarjana Penggerak Pembangunan Indonesia (SPPI) yang sebelumnya telah mengikuti proses rekrutmen dan pembekalan oleh pemerintah. Data lapangan menunjukkan adanya 42 unit SPPI yang tercatat dalam mekanisme pengadaan tenaga internal pada konteks yang diteliti. Penugasan SPPI berkaitan dengan kebutuhan posisi pengelola maupun fungsi pendukung pada pelaksanaan operasional SPPG.

Penempatan SPPI sebagai Kepala SPPG dilakukan setelah unit pelayanan dinyatakan memenuhi kesiapan operasional melalui proses verifikasi. SPPI yang belum memperoleh penugasan sebagai Kepala SPPG dapat diarahkan pada posisi lain yang dibutuhkan, termasuk

Pengawas Sanitasi maupun fungsi pendukung operasional. Hasil wawancara dan dokumentasi juga menunjukkan bahwa pertimbangan penempatan mencakup kebutuhan unit, kesiapan personel, dan kesesuaian penugasan yang tersedia. Kepala SPPG selanjutnya menjalankan fungsi koordinasi terhadap kegiatan operasional unit, termasuk keterlibatan dalam identifikasi kebutuhan tenaga kerja.

2. Rekrutmen Sumber Eksternal

Rekrutmen eksternal ditemukan pada 38 unit data hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Proses ini berlangsung melalui dua jalur utama. Jalur pertama melibatkan yayasan atau mitra yang bekerja sama dalam penyediaan fasilitas dan mendukung kebutuhan operasional SPPG. Jalur kedua dilakukan dengan melibatkan masyarakat lokal sebagai calon relawan untuk memenuhi kebutuhan tenaga pada kegiatan produksi dan pelayanan.

Dokumen dan hasil wawancara menunjukkan adanya ketentuan mengenai keterlibatan masyarakat dari kelompok ekonomi tertentu dalam pengadaan relawan, termasuk ketentuan minimal 30% tenaga berasal dari masyarakat miskin desil 1–2 sesuai persyaratan yang diterapkan pada pelaksanaan program. Kebutuhan tenaga eksternal ditentukan berdasarkan kapasitas pelayanan, jumlah penerima manfaat, pembagian pekerjaan, serta kebutuhan operasional harian SPPG. Calon relawan yang berasal dari masyarakat tetap mengikuti tahapan pemeriksaan administrasi dan seleksi sebelum dinyatakan dapat menjalankan pekerjaan pada unit pelayanan.

3. Prosedur Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan

Sebanyak 45 unit data berkaitan dengan prosedur rekrutmen dan seleksi. Hasil analisis menunjukkan bahwa proses pengadaan tenaga kerja dilaksanakan secara bertahap sejak identifikasi kebutuhan sampai dengan penetapan dan penempatan tenaga yang dinyatakan memenuhi persyaratan. Prosedur yang ditemukan melalui observasi, wawancara, dan analisis dokumen dirangkum pada Tabel 2.

Tabel 2. Tahapan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Relawan di SPPG Pasar Masurai 2

Tahap	Kegiatan yang Dilaksanakan	Hasil/Output
Identifikasi kebutuhan	Kepala SPPG bersama pihak terkait mengidentifikasi jumlah dan jenis tenaga yang diperlukan berdasarkan kebutuhan operasional dan target penerima manfaat	Daftar kebutuhan tenaga
Verifikasi dan survei	Pemeriksaan kesiapan fasilitas, kebutuhan personel, dan kondisi operasional SPPG	Hasil verifikasi kesiapan

Tahap	Kegiatan yang Dilaksanakan	Hasil/Output
Seleksi administrasi	Pemeriksaan surat lamaran, CV, KTP, ijazah, SKCK, surat kesehatan, surat bebas narkoba, dan dokumen pendukung lainnya	Calon yang memenuhi persyaratan administrasi
Seleksi substansi	Wawancara, pemeriksaan kompetensi teknis dan perilaku, serta verifikasi kondisi kesehatan	Hasil penilaian calon relawan
Penetapan	Penentuan calon yang dinyatakan memenuhi persyaratan setelah seluruh tahapan seleksi diselesaikan	Daftar tenaga yang diterima
Penempatan	Penugasan tenaga sesuai kebutuhan posisi dan fungsi operasional SPPG	Pembagian tugas dan posisi kerja

Tabel 2 memperlihatkan bahwa tahapan pertama dimulai dengan identifikasi kebutuhan tenaga kerja berdasarkan kondisi operasional SPPG. Kepala SPPG bersama pihak yayasan atau mitra menentukan kebutuhan personel dengan mempertimbangkan jumlah penerima manfaat serta pembagian fungsi kerja. Tahap berikutnya berupa verifikasi dan survei lapangan untuk memastikan kesiapan fasilitas sekaligus kebutuhan personel sebelum proses penerimaan tenaga dilanjutkan.

Seleksi administrasi dilakukan melalui pemeriksaan kelengkapan dokumen calon relawan. Dokumen yang diperiksa mencakup surat lamaran, *curriculum vitae* (CV), Kartu Tanda Penduduk (KTP), ijazah, Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK), surat keterangan sehat, surat bebas narkoba, dan dokumen lain sesuai persyaratan posisi. Calon yang memenuhi persyaratan administrasi kemudian mengikuti seleksi substansi berupa wawancara serta penilaian terhadap kemampuan teknis, perilaku kerja, dan kondisi kesehatan.

Penetapan dilakukan setelah hasil seleksi diperiksa dan calon dinyatakan memenuhi persyaratan. Proses tersebut dilanjutkan dengan penempatan pada bidang tugas yang tersedia. Kepala SPPG ditempatkan sebagai koordinator utama unit pelayanan, sedangkan tenaga lainnya ditempatkan berdasarkan kebutuhan operasional. SPPI yang tidak ditugaskan sebagai Kepala SPPG dapat ditempatkan pada fungsi lain, sementara relawan eksternal ditempatkan pada bidang pekerjaan yang tersedia sesuai kebutuhan SPPG. Penempatan dilakukan setelah proses verifikasi dan dokumen pendukung penugasan dinyatakan lengkap.

4. Dokumen Pendukung Rekrutmen dan Seleksi

Hasil penelitian mengidentifikasi **15 unit data** yang berkaitan dengan dokumen pendukung pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan penempatan. Dokumen tersebut digunakan pada berbagai tahapan, mulai dari pemeriksaan kesiapan unit hingga penetapan tenaga kerja. Hasil dokumentasi menunjukkan bahwa dokumen yang digunakan tidak hanya berupa berkas

milik calon relawan, tetapi juga dokumen kelembagaan yang menjadi dasar pelaksanaan kegiatan.

Dokumen utama yang ditemukan meliputi Keputusan Kepala Badan Gizi Nasional Nomor 401.1 Tahun 2025, surat keputusan atau dokumen penugasan SPPI, formulir verifikasi SPPG, proposal yayasan atau mitra, daftar persyaratan calon relawan, daftar hadir seleksi, surat panggilan, Berita Acara Serah Terima (BAST), psikogram apabila diperlukan, serta laporan evaluasi kinerja. Berkas calon relawan meliputi identitas pribadi, surat lamaran, CV, ijazah, SKCK, surat keterangan kesehatan, surat bebas narkoba, dan dokumen administratif lainnya. Pemeriksaan dokumen dilakukan sebelum calon melanjutkan proses seleksi atau memperoleh penetapan tugas.

5. Kendala Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi

Data yang tidak sepenuhnya mengikuti pola kelancaran proses juga ditemukan selama penelitian. Sebanyak 10 unit data mencatat adanya kendala pada pelaksanaan rekrutmen dan seleksi. Kendala pertama berkaitan dengan keterbatasan calon tenaga kerja yang memenuhi kebutuhan kompetensi pada wilayah tertentu. Kondisi tersebut membuat pilihan kandidat untuk beberapa fungsi operasional menjadi lebih terbatas dibandingkan kebutuhan tenaga yang harus segera dipenuhi.

Kendala kedua ditemukan pada kelengkapan administrasi calon relawan. Sejumlah calon belum dapat memenuhi seluruh dokumen yang dipersyaratkan pada tahap awal sehingga pemeriksaan administrasi memerlukan tindak lanjut. Kendala ketiga berkaitan dengan penyesuaian waktu antara pelaksanaan rekrutmen dan kebutuhan operasional SPPG. Kebutuhan tenaga yang harus dipenuhi dalam waktu relatif singkat menyebabkan koordinasi antarpihak perlu dilakukan bersamaan dengan proses pemeriksaan persyaratan calon.

Hasil wawancara dan dokumentasi mencatat beberapa tindakan yang dilakukan untuk menangani kendala tersebut. Keterbatasan calon tenaga diatasi melalui perluasan jangkauan pencarian tenaga lokal dan optimalisasi tenaga SPPI yang tersedia. Permasalahan kelengkapan dokumen ditindaklanjuti melalui pemeriksaan kembali berkas serta koordinasi antara pengelola SPPG dan pihak yayasan atau mitra. Kebutuhan penugasan yang mendesak ditangani melalui koordinasi dengan unit sumber daya manusia dan organisasi pada Badan Gizi Nasional untuk mempercepat proses administrasi dan penugasan sesuai kebutuhan operasional.

6. Gambaran Keseluruhan Pengadaan dan Penempatan SDM

Keseluruhan hasil penelitian memperlihatkan bahwa pengadaan tenaga kerja di SPPG Pasar Masurai 2 melibatkan kombinasi tenaga internal dan eksternal. Tenaga internal berasal terutama dari mekanisme penugasan SPPI, sedangkan tenaga eksternal diperoleh melalui keterlibatan yayasan atau mitra dan masyarakat lokal. Kedua sumber tersebut selanjutnya mengikuti mekanisme penugasan atau seleksi sesuai posisi dan kebutuhan operasional masing-masing.

Rangkaian proses yang ditemukan dimulai dari identifikasi kebutuhan personel, pemeriksaan kesiapan fasilitas dan tenaga, seleksi administrasi, seleksi substansi, penetapan, hingga penempatan kerja. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pelaksanaan proses tersebut didukung oleh sejumlah dokumen administrasi dan kelembagaan. Meskipun sebagian besar tahapan dapat dilaksanakan sesuai alur yang ditetapkan, ditemukan kendala berupa keterbatasan calon yang memenuhi kompetensi, ketidaklengkapan dokumen calon, dan kebutuhan penyesuaian waktu rekrutmen dengan jadwal operasional SPPG. Temuan-temuan tersebut menjadi dasar untuk pembahasan lebih lanjut mengenai pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan penempatan SDM serta tata kelolanya pada Program Makan Bergizi Gratis.

PEMBAHASAN

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan penempatan relawan di SPPG Pasar Masurai 2 membentuk satu rangkaian pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan langsung dengan kesiapan operasional unit pelayanan. Pola tersebut terlihat dari penggunaan dua sumber tenaga, yaitu sumber internal melalui penugasan Sarjana Penggerak Pembangunan Indonesia (SPPI) dan sumber eksternal melalui keterlibatan yayasan atau mitra serta masyarakat setempat. Mekanisme ini memperlihatkan bahwa pengadaan tenaga kerja pada SPPG tidak semata-mata diarahkan untuk mengisi kebutuhan personel, tetapi juga memastikan tersedianya tenaga yang dapat menjalankan fungsi pelayanan sesuai dengan struktur dan karakter pekerjaan. Temuan tersebut relevan dengan pandangan Kharisma & Wening (2023) bahwa rekrutmen dan seleksi perlu dipahami sebagai proses strategis untuk mempertemukan kebutuhan organisasi dengan kemampuan calon tenaga kerja. Harmen et al. (2026) juga menegaskan bahwa pendekatan berbasis kompetensi pada proses rekrutmen dan seleksi membantu organisasi mengurangi ketidaksesuaian antara karakteristik individu dan tuntutan pekerjaan. Kondisi tersebut menjadi penting bagi SPPG karena kualitas

pelaksanaan MBG sangat bergantung pada kesiapan personel yang menangani produksi, kebersihan, pengemasan, distribusi, dan pengelolaan operasional sehari-hari.

Rekrutmen internal melalui penugasan SPPI menunjukkan adanya upaya untuk menjaga kesinambungan antara kebijakan yang dirumuskan pada tingkat pusat dan pelaksanaannya pada tingkat unit pelayanan. SPPI merupakan tenaga yang direkrut, dilatih, dan ditempatkan pemerintah untuk mendukung program prioritas, sedangkan SPPI yang mendapat penugasan sebagai Kepala SPPG menjalankan fungsi koordinasi pengelolaan unit. Ketentuan BGN juga mengupayakan agar penempatan Kepala SPPG mempertimbangkan daerah asal personel dan baru dilakukan setelah SPPG dinyatakan siap operasional (Badan Gizi Nasional [BGN], 2025). Pola tersebut dapat dipahami sebagai bentuk penguatan kapasitas administratif karena pelaksana lapangan tidak hanya membutuhkan pemahaman mengenai prosedur formal, tetapi juga kemampuan menerjemahkan kebijakan sesuai dengan kondisi pelayanan setempat. Perspektif *street-level bureaucracy* menjelaskan bahwa aktor yang berada pada garis depan pelayanan memiliki posisi penting karena mereka berhadapan langsung dengan situasi konkret yang tidak selalu dapat diantisipasi secara rinci oleh kebijakan pusat (Tummers & Bekkers, 2014). Kajian yang lebih mutakhir juga menunjukkan bahwa kapasitas dan ruang respons pelaksana lapangan berpengaruh terhadap bagaimana kebijakan publik diterjemahkan menjadi pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan (Harmen et al., 2026; Rossi et al., 2025).

Rekrutmen eksternal yang melibatkan masyarakat lokal menunjukkan dimensi lain dari pengelolaan SDM Program MBG. Ketentuan yang mensyaratkan sekurang-kurangnya 30% relawan berasal dari masyarakat lokal dari kelompok termiskin desil 1 dan/atau desil 2 memperlihatkan bahwa pengadaan tenaga kerja juga memiliki orientasi pemberdayaan. Juknis BGN secara eksplisit memberikan tanggung jawab kepada yayasan atau SPPG untuk merekrut tenaga relawan yang berdomisili di sekitar wilayah pelayanan sekaligus membuka lapangan kerja baru (BGN, 2025). Temuan di SPPG Pasar Masurai 2 memperlihatkan bahwa kebutuhan operasional dan tujuan sosial program dapat berjalan secara bersamaan ketika masyarakat setempat memperoleh kesempatan berpartisipasi sebagai tenaga pelaksana. Pola tersebut sejalan dengan Ratih & Maria (2025) yang menempatkan MBG sebagai bentuk investasi sosial karena program tidak hanya berorientasi pada pemberian makanan bergizi kepada penerima manfaat, tetapi juga memiliki keterkaitan dengan pembangunan sumber daya manusia dan tata kelola pembangunan di tingkat lokal. Pelibatan masyarakat dengan demikian dapat dipahami sebagai bagian dari perluasan manfaat program, meskipun keberhasilannya tetap bergantung

pada kemampuan unit pelayanan memastikan bahwa aspek pemberdayaan tidak mengurangi standar kompetensi dan keamanan kerja.

Prosedur rekrutmen dan seleksi yang dimulai dari identifikasi kebutuhan, verifikasi kesiapan, pemeriksaan administrasi, wawancara, penilaian kompetensi, hingga penetapan memperlihatkan adanya tahapan penyaringan sebelum calon memperoleh tugas. Struktur tersebut penting karena karakter pekerjaan SPPG menuntut lebih dari sekadar ketersediaan tenaga dalam jumlah yang mencukupi. Tenaga yang berhubungan dengan pengolahan dan distribusi makanan juga harus berada dalam kondisi sehat, memahami kebersihan, menjalankan tugas sesuai struktur organisasi, dan memperoleh pembekalan sebelum unit beroperasi sebagaimana ditetapkan BGN (2025). Hasil ini mendukung kajian Harmen et al. (2026) yang menyatakan bahwa seleksi yang hanya bertumpu pada pemenuhan administrasi berisiko menghasilkan ketidaksesuaian kompetensi, sedangkan penilaian yang mempertimbangkan kemampuan calon memberikan dasar yang lebih baik bagi keputusan penerimaan. Kharisma & Wening (2023) juga menemukan bahwa kualitas rekrutmen dan seleksi berkaitan erat dengan kemampuan organisasi memperoleh tenaga kerja yang mendukung pencapaian kinerja. Temuan penelitian ini memperluas konteks kedua penelitian tersebut karena proses seleksi diterapkan pada unit pelayanan gizi yang memiliki konsekuensi langsung terhadap higiene, keamanan pangan, dan kontinuitas layanan publik.

Penempatan tenaga setelah proses seleksi memperlihatkan pentingnya kesesuaian antara kemampuan individu dan karakter pekerjaan. Pembagian tenaga ke dalam fungsi operasional tertentu serta penempatan SPPI pada posisi koordinatif menunjukkan bahwa keputusan penempatan memiliki konsekuensi terhadap pembagian tanggung jawab dan kelancaran pelayanan. Temuan tersebut sejalan dengan Pramestiatama & Devi (2024) yang menemukan bahwa rekrutmen, seleksi, dan penempatan merupakan unsur yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Rachmawati & Mudrikah (2024)juga menunjukkan bahwa ketepatan penempatan memiliki keterkaitan dengan kinerja karena individu dapat bekerja lebih optimal ketika tugas yang diberikan sesuai dengan kapasitasnya. Perspektif *person–job fit* memberikan penjelasan yang relevan terhadap temuan tersebut. Kesesuaian antara pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik individu dengan persyaratan pekerjaan merupakan pertimbangan penting dalam keputusan seleksi dan penempatan (Sekiguchi & Huber, 2011). Konteks SPPG bahkan memperlihatkan kebutuhan tersebut secara lebih spesifik karena pembagian tugas meliputi kegiatan dengan tuntutan yang berbeda-beda, sementara BGN juga mengatur pembekalan, pembagian personel sesuai struktur organisasi,

serta rotasi tugas secara berkala untuk menjaga distribusi beban kerja dan memperluas pengalaman relawan (Batubara & Rizky, 2024).

Kelengkapan dokumen yang ditemukan selama proses rekrutmen juga memperlihatkan bahwa tata kelola SDM pada SPPG memiliki dimensi administratif yang kuat. Formulir verifikasi, dokumen calon relawan, surat penugasan, berita acara, serta dokumen pendukung lainnya berfungsi sebagai rekam proses sekaligus dasar bagi pengambilan keputusan. Posisi dokumen menjadi penting karena penyelenggaraan MBG menggunakan struktur kerja yang melibatkan BGN, SPPI, Kepala SPPG, yayasan, dan tenaga relawan. Petunjuk teknis BGN menunjukkan bahwa hasil verifikasi dan validasi kesiapan SPPG menjadi dasar penerbitan keputusan penempatan Kepala SPPG dan penetapan unit untuk memasuki tahap operasional (BGN, 2025). Temuan tersebut menunjukkan bahwa kelengkapan administrasi bukan sekadar persyaratan formal, tetapi menjadi instrumen yang memungkinkan proses pengadaan tenaga ditelusuri dan dipertanggungjawabkan. Akuntabilitas dokumentasi menjadi semakin penting pada program publik berskala besar karena setiap keputusan mengenai personel berkaitan dengan penggunaan sumber daya publik dan keberlanjutan pelayanan kepada penerima manfaat.

Kendala berupa keterbatasan calon yang kompeten di wilayah tertentu, ketidaklengkapan dokumen, dan kebutuhan tenaga yang harus dipenuhi dalam waktu relatif cepat memperlihatkan adanya jarak antara prosedur normatif dan kondisi operasional. Temuan ini tidak menunjukkan bahwa prosedur rekrutmen gagal dijalankan, melainkan memperlihatkan bahwa implementasi pada tingkat unit membutuhkan kemampuan adaptasi dan koordinasi. Upaya memperluas pencarian tenaga lokal, mengoptimalkan SPPI yang tersedia, melakukan verifikasi ulang dokumen, serta berkoordinasi dengan Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi BGN merupakan bentuk respons terhadap kondisi tersebut. Fenomena ini konsisten dengan kajian *street-level bureaucracy* yang menempatkan diskresi dan kemampuan adaptasi pelaksana sebagai unsur penting ketika kebijakan diterapkan pada kondisi lapangan yang beragam (Tummers & Bekkers, 2014). Larsen et al. (2025) juga menjelaskan bahwa pelaksana layanan publik membutuhkan ruang untuk merespons kebutuhan masyarakat dan situasi pelayanan, sedangkan (Rossi et al., 2025) menunjukkan bahwa kemampuan aktor garis depan dipengaruhi oleh kondisi individual, organisasional, dan institusional. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa standardisasi prosedur tetap diperlukan, tetapi harus diikuti dengan mekanisme koordinasi yang memungkinkan hambatan administratif dan ketersediaan tenaga ditangani tanpa mengabaikan persyaratan yang telah ditetapkan.

Integrasi antara tenaga internal dan eksternal menjadi temuan yang memiliki implikasi penting terhadap tata kelola SDM Program MBG. Teaanaga internal melalui SPPI memberikan dukungan pada aspek koordinasi, pemahaman kebijakan, dan pengendalian operasional, sedangkan keterlibatan masyarakat lokal menyediakan sumber tenaga sekaligus membuka ruang pemberdayaan ekonomi. Kombinasi tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan SDM pada program pelayanan publik dapat dibangun melalui keseimbangan antara kapasitas institusional dan partisipasi masyarakat. Hasil ini memperluas temuan penelitian terdahulu yang umumnya menempatkan rekrutmen, seleksi, dan penempatan dalam konteks perusahaan. Pramestiatama & Devi (2024), misalnya, mengkaji ketiga proses tersebut berkaitan dengan kinerja karyawan pada organisasi bisnis, sedangkan penelitian ini menunjukkan bahwa prinsip serupa memiliki relevansi pada unit pelayanan publik dengan orientasi sosial. Penelitian mengenai *merit-based recruitment* pada organisasi sektor publik juga memperlihatkan bahwa pemilihan tenaga berdasarkan kualifikasi dan kompetensi dapat meningkatkan efektivitas pegawai (Akpoyibo, 2025). Perbedaannya terletak pada karakter SPPG yang tidak hanya mengejar efektivitas kerja, tetapi harus menjaga keamanan pangan, kepatuhan terhadap pedoman program, kontinuitas distribusi, dan keterlibatan kelompok masyarakat lokal.

Implikasi praktis penelitian mengarah pada perlunya penguatan sistem pengadaan SDM SPPG melalui standar kompetensi yang lebih terukur untuk setiap bidang pekerjaan, sistem dokumentasi calon yang lebih tertib, serta pelatihan sebelum dan selama masa penugasan. BGN telah menetapkan bahwa relawan perlu memperoleh pelatihan mengenai tugas masing-masing, kebersihan, dan pengetahuan tata boga sebelum SPPG beroperasi serta memungkinkan pelaksanaan kegiatan peningkatan kapasitas selama masa kerja (BGN, 2025). Temuan penelitian menunjukkan bahwa ketentuan tersebut perlu ditempatkan sebagai bagian berkelanjutan dari manajemen SDM, bukan hanya persyaratan awal operasional. Perspektif konseptual penelitian juga memperlihatkan bahwa rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi, *person–job fit*, serta kapasitas pelaksana kebijakan dapat digunakan secara bersama untuk memahami pengelolaan tenaga kerja pada program publik. Rekrutmen menentukan kualitas kelompok calon, seleksi memastikan kelayakan kandidat, penempatan mempertemukan kompetensi dengan kebutuhan tugas, sedangkan kapasitas administratif menentukan kemampuan seluruh sistem tersebut bekerja ketika berhadapan dengan kondisi lapangan. Pendekatan semacam ini sejalan dengan pandangan Harmen et al. (2026) mengenai pentingnya integrasi rekrutmen berbasis kompetensi ke dalam pengelolaan *human capital*.

Keterbatasan penelitian terletak pada cakupan penelitian yang berfokus pada satu SPPG, yaitu SPPG Pasar Masurai 2 di Kabupaten Merangin, sehingga karakteristik pengelolaan SDM yang ditemukan tidak serta-merta mewakili seluruh SPPG di Indonesia. Informan penelitian juga terbatas pada pihak-pihak yang terlibat langsung dalam pengelolaan dan proses pengadaan tenaga, sedangkan perspektif relawan secara lebih luas belum dieksplorasi secara mendalam. Penelitian ini berfokus pada proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan serta belum mengukur hubungan proses tersebut dengan indikator kinerja relawan, produktivitas operasional, kualitas makanan, atau kepuasan penerima manfaat secara kuantitatif. Penelitian selanjutnya dapat melibatkan beberapa SPPG dengan karakteristik wilayah yang berbeda, memasukkan perspektif Kepala SPPG, yayasan, relawan, dan penerima manfaat, serta mengombinasikan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Pengembangan tersebut diperlukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara tata kelola SDM, kualitas operasional SPPG, dan keberhasilan implementasi Program Makan Bergizi Gratis.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja relawan di SPPG Pasar Masurai 2 telah berlangsung secara terstruktur melalui tahapan identifikasi kebutuhan tenaga, rekrutmen internal melalui penugasan SPPI, rekrutmen eksternal melalui yayasan dan masyarakat lokal, seleksi administrasi dan substansi, serta penempatan berdasarkan kebutuhan operasional. Pelaksanaan tersebut pada umumnya telah mengacu pada ketentuan Keputusan Kepala Badan Gizi Nasional Nomor 401.1 Tahun 2025. Integrasi antara sumber daya internal dan eksternal menjadi salah satu karakter penting dalam pengelolaan SDM di SPPG karena mampu mendukung kebutuhan pelayanan sekaligus membuka ruang partisipasi bagi masyarakat setempat. Meskipun demikian, beberapa kendala masih ditemukan, terutama keterbatasan calon tenaga yang sesuai dengan kebutuhan kompetensi, ketidaklengkapan dokumen administrasi, serta tuntutan pemenuhan tenaga dalam waktu yang relatif singkat. Kendala tersebut ditangani melalui perluasan sumber rekrutmen, penguatan kompetensi tenaga, verifikasi dokumen secara lebih tertib, serta koordinasi antara SPPG, yayasan mitra, dan unit terkait di Badan Gizi Nasional.

Temuan penelitian memberikan kontribusi praktis terhadap penguatan tata kelola sumber daya manusia pada Program Makan Bergizi Gratis, khususnya pada tingkat unit pelayanan. Rekrutmen, seleksi, dan penempatan yang berbasis kebutuhan, kompetensi,

kelengkapan administrasi, serta kesesuaian antara individu dan tugas menjadi bagian penting dalam menjaga kesiapan operasional dan kualitas pelayanan SPPG. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa keberhasilan pengelolaan SDM tidak hanya ditentukan oleh kepatuhan terhadap prosedur, tetapi juga oleh kemampuan organisasi membangun koordinasi, melakukan penyesuaian terhadap kondisi lokal, dan menjaga konsistensi pelaksanaan standar. Penelitian selanjutnya disarankan melibatkan beberapa SPPG dengan karakteristik wilayah yang berbeda, memperluas informan hingga mencakup relawan dan penerima manfaat, serta mengombinasikan pendekatan kualitatif dan kuantitatif untuk menguji hubungan antara kualitas rekrutmen dan penempatan dengan kinerja relawan, efektivitas operasional, keamanan pangan, dan kualitas layanan Program Makan Bergizi Gratis.

DAFTAR PUSTAKA

Akpoyibo, G. (2025). Merit-based recruitment and employee effectiveness: A bivariate study of selected southern Nigerian public enterprises. *Future Business Journal, 11*, Article 264. https://doi.org/10.1186/s43093-025-00687-4

Arfin, A. L. (2022). Peran departemen sumber daya manusia dalam perencanaan, rekrutmen dan seleksi untuk mendapatkan SDM unggul. *Efektor, 9*(2), 272–285. https://doi.org/10.29407/e.v9i2.17651

Batubara, K., & Rizky, M. C. (2024). Peran human capital manajemen dalam perekrutan tenaga kerja. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ), 6*(3), 72–80.

Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson. https://www.pearson.com/en-us/subject-catalog/p/human-resource-management/P200000005876/9780135226773

Harmen, H., Nasution, A. R., Pratama, C., Danil, C. N., & Haq, S. R. (2026). Optimalisasi human capital management dalam proses rekrutmen dan seleksi. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management, 8*(2), 219–233. https://doi.org/10.33752/bima.v8i2.10802

Huang, W., Zhang, S., & Li, H. (2023). Effects of person-job fit on occupational commitment among kindergarten teachers: Occupational well-being as mediator and perceived organizational support as moderator. *BMC Psychology, 11*, Article 402. https://doi.org/10.1186/s40359-023-01441-7

Irizarry, L. M., Tamagnan, M. E., Mejía, C., Kessler, H., Kohnstamm, S. G., & Baldi, G. (2025). Integrated health and nutrition approaches to school feeding: Maximising future human capital in Latin America and the Caribbean. *Frontiers in Public Health, 12*, Article 1415172. https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1415172

Kharisma, I. M., & Wening, N. (2023). Peran rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan perusahaan: Sebuah tinjauan literatur sistematik. *Jurnal E-Bis, 7*(1), 61–80. https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i1.1111

Kristjansson, E., Dignam, M., Rizvi, A., Osman, M., Magwood, O., Olarte, D., Cohen, J. F. W., Krasevec, J., Grover, T., Labelle, P. R., Garner, J. A., Janzen, L., Rossiter,

S., Dewidar, O., Shea, B., Welch, V., & Wells, G. A. (2025). School feeding programs for improving the physical and psychological health of school children experiencing socioeconomic disadvantage. *Cochrane Database of Systematic Reviews, 2025*(12), Article CD014794. https://doi.org/10.1002/14651858.CD014794.pub2

Larsen, F., Møller, M. Ø., & Raaphorst, N. (2025). Public management and street-level bureaucrats. *Public Management Review, 27*(8), 1857–1867. https://doi.org/10.1080/14719037.2025.2493875

Pramestiatama, I. F., & Devi, A. O. T. (2024). Pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Excellence Qualities Yarn. *Jurnal Teknik Mesin, Industri, Elektro dan Informatika, 3*(3), 223–251. https://doi.org/10.55606/jtmei.v3i3.4219

Rachmawati, Y., & Mudrikah, S. (2024). Implementasi proses rekrutmen pada PT BFI Finance Tbk Area Sumbagut Cabang Padang Sidimpuan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Ekonomi (Jasmien), 4*(2), 127–131. https://doi.org/10.54209/jasmien.v4i02.479

Ratih, A., & Maria, G. A. R. (2025). Program Makan Bergizi Gratis (MBG): Kebijakan pendukung pendidikan dan pembangunan sumber daya manusia. *Jurnal Ekspos, 3*(2), 80–88. https://ejurnal.kuduskab.go.id/index.php/ekspos/article/view/83

Republik Indonesia. (2025). *Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 115 Tahun 2025 tentang Tata Kelola Penyelenggaraan Program Makan Bergizi Gratis*. https://www.peraturan.go.id/id/perpres-no-115-tahun-2025

Rossi, P., Tuurnas, S., & Stenvall, J. (2025). Street-level bureaucrats as policymakers in the implementation of information system in social services. *Public Management Review, 27*(3), 702–721. https://doi.org/10.1080/14719037.2024.2362247

Sahadewa, I. G. A., & Rahmawati, P. I. (2021). Pengaruh penempatan karyawan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada Handara Golf and Resort Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata, 4*(1), 10–20. https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.29451

Sawaludin, V. P. P., & Namina, A. V. (2026). Employee recruitment and selection strategies in the VUCA era: A systematic literature review of practices and implementation in companies (2021–2025). *Priviet Social Sciences Journal, 6*(4), 301–313. https://doi.org/10.55942/pssj.v6i4.990

Sekiguchi, T., & Huber, V. L. (2011). The use of person–organization fit and person–job fit information in making selection decisions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 116*(2), 203–216. https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2011.04.001

Subramanian, S., Billsberry, J., & Barrett, M. (2023). A bibliometric analysis of person–organization fit research: Significant features and contemporary trends. *Management Review Quarterly, 73*(4), 1971–1999. https://doi.org/10.1007/s11301-022-00290-9

Triastuti, S. (2025). Literature review: Current trends and developments in employee recruitment. *Jurnal Ilmiah WUNY, 7*(2), 55–69. https://doi.org/10.21831/jwuny.v7i2.80004

Tummers, L., & Bekkers, V. (2014). Policy implementation, street-level bureaucracy, and the importance of discretion. *Public Management Review, 16*(4), 527–547. https://doi.org/10.1080/14719037.2013.841978

Wang, D., Shinde, S., Young, T., & Fawzi, W. W. (2021). Impacts of school feeding on educational and health outcomes of school-age children and adolescents in low- and middle-income countries: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Global Health, 11*, Article 04051. https://doi.org/10.7189/jogh.11.04051