

ANALISIS PENGELOLAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA SPPG MBG DI KABUPATEN TANGERANG

Aries Setiawan^{1*}, Novi Irwansyah², Slamet Riyanto³, Agus Suyanto⁴

^{1, 2, 3, 4}Universitas Tangerang Raya, Jl. Perumahan Sudirman Indah Blok E, Tangerang, Banten, Indonesia
Email: affarka82@gmail.com

Article History

Received: 28-04-2026

Revision: 29-05-2026

Accepted: 08-06-2026

Published: 14-06-2026

Abstract. This study aims to analyze human resource management (HRM) practices, identify factors influencing employee performance, and evaluate performance improvement efforts at SPPG MBG in Tangerang Regency. The study employed a qualitative approach using a case study design. The participants consisted of eight informants, including managers, administrative staff, supervisors, and operational employees, who were selected through purposive sampling. Data were collected through in-depth interviews, observations, and documentation. The data analysis process involved data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings indicate that HRM practices have been implemented reasonably well through task allocation, work supervision, internal coordination, and employee development. However, several challenges remain, including the absence of a structured training program, a performance evaluation system that lacks objectivity, and the lack of formal recognition for high-performing employees. Factors influencing employee performance include work motivation, leadership, work environment, internal communication, and teamwork. Efforts to enhance performance have been carried out through regular briefings, direct supervision, and motivational support provided by management. This study was conducted in only one SPPG MBG unit in Tangerang Regency with a limited number of informants; therefore, the findings cannot be broadly generalized to other organizations or regions with different characteristics. The study recommends strengthening HRM systems through more systematic, measurable, and sustainable approaches to improve employee performance and organizational effectiveness.

Keywords: Human Resource Management, Employee Performance, Organization, Case Study

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengelolaan manajemen sumber daya manusia (SDM), mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, serta mengevaluasi upaya peningkatan kinerja pada SPPG MBG di Kabupaten Tangerang. Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Informan dalam penelitian berjumlah delapan orang yang terdiri atas pimpinan, staf administrasi, supervisor, dan pegawai operasional yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, serta dokumentasi. Data dianalisis meliputi tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa pengelolaan SDM telah berjalan cukup baik melalui pembagian tugas, pengawasan kerja, koordinasi internal, dan pembinaan pegawai. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa kendala, di antaranya program pelatihan yang belum terstruktur, sistem evaluasi kinerja yang belum objektif, serta belum adanya penghargaan formal bagi pegawai berprestasi. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai mencakup motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi internal, serta kerja sama tim. Upaya peningkatan kinerja dilakukan melalui briefing rutin, pengawasan langsung, serta pemberian motivasi oleh pimpinan. Penelitian hanya dilakukan pada satu SPPG MBG di Kabupaten Tangerang dengan jumlah informan yang terbatas, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas pada organisasi atau wilayah lain yang memiliki karakteristik berbeda. Penelitian ini merekomendasikan perlunya penguatan sistem pengelolaan SDM yang lebih terencana, terukur, dan berkelanjutan guna meningkatkan kinerja pegawai dan efektivitas organisasi.

Kata Kunci: Manajemen SDM, Kinerja Pegawai, Organisasi, Studi Kasus

How to Cite: Setiawan, A., Irwansyah, N., Riyanto, S., & Suyanto, A. (2026). Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Upaya Meningkatkan Kinerja SPPG MBG di Kabupaten Tangerang. *HORIZON: Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 4 (3), 2009-2020. <http://doi.org/10.54373/hijm.v4i3.5512>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal penting yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan berkelanjutan. Dalam konteks organisasi modern, keberhasilan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan modal, teknologi, maupun sarana fisik, tetapi sangat bergantung pada kualitas manusia yang mengelola seluruh sumber daya tersebut (Ramadhani et al., 2025). Oleh karena itu, pengelolaan manajemen SDM menjadi elemen penting dalam menciptakan organisasi yang adaptif, produktif, dan kompetitif. Organisasi yang memiliki sistem pengelolaan SDM yang berkualitas cenderung mampu meningkatkan disiplin kerja, produktivitas, loyalitas, serta kualitas pelayanan. Sebaliknya, lemahnya pengelolaan SDM sering kali berimplikasi pada rendahnya kinerja pegawai, tingginya konflik internal, dan tidak tercapainya target organisasi.

Manajemen SDM dipahami sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian terhadap berbagai aktivitas yang berkaitan dengan tenaga kerja agar tujuan organisasi maupun individu dapat tercapai secara benar (Noviana, 2025). Sopiah & Sangadji (2019) menyatakan bahwa manajemen SDM mencakup fungsi utama berupa perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan karier, kompensasi, serta hubungan kerja, serta manajemen kinerja. Sementara itu, Pranogyo et al., (2022) menjelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian, hubungan antara pengelolaan SDM dan kinerja bersifat langsung, karena kualitas sistem SDM akan menentukan kualitas perilaku kerja pegawai dalam organisasi.

Penelitian empiris sebelumnya menunjukkan bahwa pengelolaan SDM berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi (Elvianto et al., 2025; Hazni & Ali, 2024; Hidayat et al., 2023). Kajian yang dilakukan Leuhery et al., (2025) menegaskan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan sistem penghargaan merupakan determinan utama yang memengaruhi produktivitas pegawai. Penelitian lain di sektor pelayanan publik menunjukkan bahwa organisasi yang secara rutin melaksanakan pelatihan, evaluasi kinerja, serta komunikasi internal yang efektif cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja dan capaian target yang lebih tinggi dibandingkan organisasi yang tidak menerapkan sistem tersebut secara konsisten (Sulistiyowati et al., 2025). Temuan-temuan tersebut memperlihatkan bahwa manajemen SDM bukan hanya berfungsi secara administratif, tetapi juga menjadi instrumen strategis untuk mendorong kinerja kelembagaan.

Sampai saat ini masih banyak organisasi yang menghadapi persoalan dalam pengelolaan SDM, terutama pada aspek pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja, dan koordinasi internal. Beberapa organisasi memiliki pegawai yang cukup secara kuantitas, namun belum optimal dari sisi kualitas kerja karena minimnya pelatihan dan pembinaan berkelanjutan. Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Prabowo et al., (2024) bahwa SDM perlu dikelola secara berkualitas. Di sisi lain, sistem penilaian kinerja yang belum objektif sering menimbulkan rendahnya motivasi dan kurangnya semangat berprestasi. Hal ini memperlihatkan bahwa keberadaan pegawai saja belum memadai, tetapi perlu didukung oleh sistem manajemen SDM yang terencana dan terukur agar organisasi mampu mencapai target yang telah ditetapkan.

Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Makan Bergizi Gratis (MBG) di Kabupaten Tangerang sebagai salah satu organisasi yang menjalankan fungsi pelayanan dan pengelolaan operasional dari Badan gizi nasional (BGN) menghadapi tuntutan peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Sebagai organisasi yang mengandalkan peran pegawai dalam pelaksanaan tugas harian, kualitas kinerja sangat dipengaruhi oleh efektivitas pengelolaan SDM di dalamnya. Pengelolaan tersebut meliputi pembagian tugas, disiplin kerja, supervisi, pengembangan kompetensi, komunikasi internal, serta sistem evaluasi kerja. Jika aspek-aspek tersebut dikelola secara profesional, maka organisasi berpotensi meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan. Sebaliknya, apabila pengelolaan SDM belum berjalan optimal, maka efektivitas organisasi akan terhambat. Hal ini sejalan dengan pendapat Sudiro & Putri (2025) bahwa pengelolaan SDM menjadi kunci keberhasilan suatu program.

Berdasarkan pengamatan awal, masih terdapat sejumlah isu yang relevan untuk dikaji, antara lain belum optimalnya program pelatihan pegawai, terbatasnya mekanisme evaluasi kinerja berbasis indikator yang terukur, serta perlunya penguatan koordinasi antarpersonel. Selain itu, motivasi kerja pegawai dan gaya kepemimpinan pimpinan juga diduga menjadi faktor yang memengaruhi capaian kinerja organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan organisasi terhadap kinerja pegawai dengan sistem pengelolaan SDM yang berjalan di lapangan. Oleh karena itu, penelitian yang mengkaji pengelolaan SDM pada SPPG MBG menjadi penting dilakukan sebagai dasar perbaikan manajerial.

Oleh karena demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengelolaan manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja pegawai pada SPPG MBG di Kabupaten Tangerang, termasuk faktor-faktor yang memengaruhinya serta upaya peningkatan kinerja yang dilakukan melalui strategi pengelolaan SDM.

Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan peningkatan kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen SDM, seperti pembagian tugas dan pengawasan kerja, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengembangkan sistem pengelolaan SDM yang lebih strategis dan berorientasi pada pengembangan pegawai. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi SPPG MBG dan organisasi sejenis untuk memperkuat program pelatihan yang terstruktur, menerapkan sistem evaluasi kinerja yang objektif, serta mengembangkan mekanisme penghargaan yang adil dan terukur guna meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Selain itu, pentingnya motivasi, kepemimpinan, komunikasi internal, dan lingkungan kerja yang kondusif mengindikasikan bahwa upaya peningkatan kinerja perlu dilakukan secara holistik dengan memperhatikan aspek individu maupun organisasi. Secara teoretis, penelitian ini memperkuat pandangan bahwa efektivitas manajemen SDM merupakan hasil integrasi antara fungsi administratif, pengembangan kompetensi, dan pengelolaan perilaku organisasi dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengelolaan manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi pada salah satu SPPG MBG di Kabupaten Tangerang. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini menitikberatkan pada proses, makna, pengalaman, serta dinamika pengelolaan SDM yang berlangsung dalam suatu konteks tertentu nyata organisasi. Desain studi kasus digunakan karena penelitian ini difokuskan pada pengkajian secara mendalam pada satu unit organisasi secara mendalam sehingga mampu menggambarkan kondisi empiris secara komprehensif. Nama institusi tidak dicantumkan dalam penelitian ini guna menjaga kerahasiaan lembaga dan informan sesuai prinsip etika penelitian.

Objek penelitian ditentukan melalui teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan informan secara sengaja berdasarkan pertimbangan bahwa mereka memiliki pengetahuan, pengalaman, serta keterlibatan langsung dalam pengelolaan SDM maupun pelaksanaan kegiatan organisasi pekerjaan di organisasi tersebut. Jumlah informan dalam penelitian ini sebanyak delapan orang yang terdiri atas satu pimpinan SPPG, 1 staf administrasi, 1 supervisor, dan 5 pegawai operasional. Komposisi informan tersebut dipilih untuk memperoleh perspektif yang beragam dari tingkat manajerial, administratif, pengawasan, hingga pelaksana lapangan, sehingga data yang diperoleh menjadi lebih komprehensif dan berimbang.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, serta dokumentasi. Wawancara mendalam digunakan untuk menggali informasi mengenai sistem pengelolaan SDM, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, serta strategi peningkatan kinerja yang telah diterapkan organisasi. Observasi dilakukan untuk melihat secara langsung situasi kerja, pola komunikasi, disiplin pegawai, serta interaksi antarpegawai di lingkungan kerja. Sedangkan, dokumentasi dimanfaatkan untuk melengkapi data yang berupa struktur organisasi, pembagian tugas, arsip kegiatan, serta dokumen lain yang relevan dengan fokus penelitian. Guna menjaga kesahihan data, penelitian ini menerapkan teknik triangulasi sumber dan triangulasi metode.

Analisis data dilakukan secara interaktif dengan mengikuti model Miles, Huberman, & Saldaña (2014), yang mencakup tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan atau verifikasi. Tahap reduksi data dilakukan dengan menyeleksi, memfokuskan, dan menyederhanakan data lapangan sesuai tema penelitian. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk narasi deskriptif agar pola hubungan antar temuan dapat dipahami secara sistematis. Tahap akhir berupa penarikan kesimpulan dilakukan secara terus-menerus selama proses penelitian dengan cara mencocokkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi sehingga diperoleh temuan yang valid serta dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL

Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) pada SPPG MBG di Kabupaten Tangerang

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, pengelolaan manajemen SDM pada SPPG MBG di Kabupaten Tangerang secara umum telah dilaksanakan melalui fungsi-fungsi dasar manajemen, seperti perencanaan tenaga kerja, pembagian tugas, pengarahan, dan pengawasan kerja. Pimpinan organisasi memiliki peran sentral dalam mengatur jalannya operasional, termasuk menetapkan kebutuhan tenaga kerja sesuai beban kerja harian. Dalam praktiknya, pegawai telah memahami tugas masing-masing sehingga aktivitas organisasi dapat berjalan dengan cukup tertib dan terkoordinasi.

Pada aspek perencanaan tenaga kerja, organisasi menyesuaikan jumlah pegawai dengan kebutuhan kegiatan operasional. Perencanaan tersebut belum disusun dalam bentuk dokumen formal, tetapi dilakukan secara praktis berdasarkan kondisi lapangan. Ketika beban kerja meningkat, pimpinan akan melakukan penyesuaian jadwal maupun pembagian tugas agar pekerjaan tetap berjalan efektif. Model perencanaan seperti ini dinilai cukup membantu,

meskipun masih bersifat jangka pendek dan belum berbasis analisis kebutuhan SDM secara sistematis. Rekrutmen dan penempatan pegawai dilakukan berdasarkan kebutuhan organisasi serta kesiapan individu untuk bekerja. Informan menyampaikan bahwa pengalaman kerja, kedisiplinan, dan kemampuan bekerja sama menjadi pertimbangan utama dalam penempatan pegawai. Namun demikian, belum terdapat standar kompetensi tertulis maupun mekanisme seleksi formal sebagai acuan penerimaan pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa sistem rekrutmen masih bersifat fleksibel dan internal.

Tabel 1. Temuan pengelolaan SDM pada SPPG MBG

Aspek Pengelolaan SDM	Hasil Temuan
Perencanaan tenaga kerja	Menyesuaikan kebutuhan operasional
Pembagian tugas	Sudah sesuai fungsi kerja
Rekrutmen	Berdasarkan kebutuhan dan kesiapan kerja
Penempatan	Menyesuaikan kemampuan pegawai
Pelatihan	Belum rutin dan belum terstruktur
Evaluasi kerja	Belum menggunakan indikator baku

Berdasarkan Tabel 1, terlihat bahwa pengelolaan SDM telah berjalan pada aspek dasar organisasi, terutama pembagian tugas dan pengawasan kerja. Akan tetapi, aspek pelatihan dan evaluasi kerja masih perlu ditingkatkan. Pelatihan yang dilakukan masih berupa arahan langsung di tempat kerja, terutama bagi pegawai baru, dan belum disusun secara periodik. Sementara itu, evaluasi kerja masih dilakukan secara umum melalui pengamatan pimpinan terhadap disiplin, kehadiran, dan hasil kerja pegawai. Dengan demikian, pengelolaan SDM di SPPG MBG telah berjalan cukup baik, tetapi masih memerlukan penguatan pada sistem pengembangan kompetensi dan penilaian kinerja yang lebih terukur.

Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai pada SPPG MBG di Kabupaten Tangerang

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kinerja pegawai pada SPPG MBG dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal organisasi. Faktor-faktor tersebut saling berkaitan dan menentukan kualitas pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Berdasarkan keterangan para informan, pegawai yang memiliki tingkat motivasi tinggi serta didukung oleh lingkungan kerja yang baik cenderung menghasilkan kinerja yang lebih optimal dibandingkan dengan pegawai yang memiliki tingkat motivasi yang lebih rendah.

Motivasi kerja menjadi faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang merasa dihargai, diperhatikan, dan mendapatkan dukungan dari pimpinan memperlihatkan semangat kerja yang lebih tinggi. Bentuk perhatian sederhana, seperti

apresiasi terhadap hasil kerja maupun komunikasi yang baik dari pimpinan, dinilai mampu meningkatkan loyalitas dan rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang dijalankan.

Selain motivasi, kepemimpinan juga menjadi faktor penting. Informan menyampaikan bahwa pimpinan yang tegas, komunikatif, dan mampu memberikan arahan secara jelas dapat menciptakan kedisiplinan kerja. Peran supervisor juga sangat membantu dalam memastikan pekerjaan harian berjalan sesuai target. Sebaliknya, lemahnya pengawasan berpotensi menurunkan kedisiplinan pegawai dan memperlambat penyelesaian tugas.

Tabel 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Faktor	Hasil Temuan
Motivasi kerja	Meningkatkan semangat dan tanggung jawab
Kepemimpinan	Menentukan disiplin dan koordinasi
Lingkungan kerja	Mempengaruhi kenyamanan bekerja
Komunikasi internal	Memperlancar pelaksanaan tugas
Kerja sama tim	Mendukung efektivitas pekerjaan
Penghargaan	Menambah loyalitas pegawai

Berdasarkan Tabel 2, terlihat bahwa faktor manusiawi serta lingkungan kerja mempunyai efek besar pada kinerja pegawai. Hubungan antarpegawai yang harmonis, suasana kerja yang nyaman, serta komunikasi internal yang lancar sangat membantu penyelesaian pekerjaan. Sebaliknya, apabila terjadi miskomunikasi atau kurangnya kerja sama tim, maka pekerjaan menjadi terhambat. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi, dan kondisi lingkungan kerja secara keseluruhan.

Upaya Peningkatan Kinerja melalui Strategi Pengelolaan SDM pada SPPG MBG di Kabupaten Tangerang

Berdasarkan hasil penelitian, organisasi telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui strategi pengelolaan SDM yang disesuaikan dengan kondisi internal lembaga. Strategi tersebut dilakukan secara praktis dan berorientasi pada kelancaran operasional harian. Pimpinan berupaya menjaga produktivitas pegawai melalui pembinaan langsung, koordinasi rutin, dan pengawasan kerja.

Salah satu strategi utama yang diterapkan adalah *briefing* atau pengarahan sebelum pekerjaan dimulai. Kegiatan ini digunakan untuk menyampaikan target kerja, pembagian tugas, serta penekanan terhadap disiplin dan tanggung jawab pegawai. Informan menyatakan bahwa *briefing* rutin membantu pegawai memahami prioritas pekerjaan sehingga aktivitas kerja menjadi lebih terarah dan efisien.

Selain *briefing*, organisasi juga menerapkan pengawasan langsung oleh pimpinan dan supervisor selama kegiatan berlangsung. Pengawasan dilakukan untuk memastikan pekerjaan berjalan sesuai prosedur dan kualitas hasil kerja tetap terjaga. Jika terdapat kendala di lapangan, pimpinan segera memberikan arahan atau solusi agar pekerjaan tidak terhambat. Pendekatan ini dinilai cukup efektif dalam menjaga konsistensi kinerja pegawai.

Tabel 3. Strategi peningkatan kinerja pegawai

Faktor	Hasil Temuan
Briefing rutin	Arahan kerja sebelum aktivitas dimulai
Pengawasan kerja	Monitoring oleh pimpinan dan supervisor
Motivasi kerja	Dorongan dan apresiasi langsung
Koordinasi internal	Komunikasi antarpegawai dan atasan
Kerja sama tim	Pembagian tugas kolaboratif
Pembinaan pegawai	Pendampingan langsung saat bekerja

Berdasarkan Tabel 3, strategi peningkatan kinerja yang diterapkan lebih banyak bersifat langsung dan praktis. Meskipun demikian, strategi tersebut cukup membantu dalam meningkatkan disiplin, koordinasi, dan tanggung jawab pegawai. Namun, belum ditemukan sistem penghargaan formal, program pelatihan berkala, maupun penilaian kinerja berbasis indikator terukur. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja di SPPG MBG telah berjalan, tetapi masih perlu dikembangkan melalui sistem manajemen SDM yang lebih terencana, objektif, dan berkelanjutan.

DISKUSI

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan manajemen SDM pada SPPG MBG telah berjalan melalui fungsi-fungsi dasar, seperti perencanaan tenaga kerja, pembagian tugas, pengarahan, dan pengawasan kerja. Temuan ini sejalan dengan pandangan Sopiah & Sangadji (2019) yang menyatakan bahwa manajemen SDM merupakan proses strategis untuk memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat, ditempatkan pada posisi yang sesuai, serta diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Pembagian tugas yang jelas dan pengawasan rutin dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa organisasi telah menerapkan prinsip organizing dan controlling sebagai unsur penting dalam manajemen modern. Dengan adanya kejelasan peran kerja, pegawai cenderung memahami tanggung jawabnya sehingga potensi tumpang tindih pekerjaan dapat diminimalkan.

Namun demikian, penelitian ini juga menemukan bahwa aspek pelatihan dan evaluasi kinerja belum berjalan secara optimal. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa organisasi masih berfokus pada pengelolaan operasional jangka pendek dan belum sepenuhnya mengembangkan SDM sebagai investasi jangka panjang. Menurut Harohmani et al., (2024)

pelatihan yang terencana dan evaluasi kinerja yang objektif merupakan instrumen penting untuk meningkatkan kompetensi, produktivitas, dan kesiapan pegawai menghadapi perubahan. Tanpa sistem pelatihan yang berkelanjutan, organisasi berisiko mengalami stagnasi kualitas kerja. Hal ini juga didukung temuan Elvianto et al., (2025) bahwa program pelatihan dapat meningkatkan kinerja SDM. Oleh karena itu, SPPG MBG perlu memperkuat fungsi development dan performance management agar pengelolaan SDM tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga strategis.

Temuan penelitian berikutnya menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi faktor dominan yang memengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang merasa dihargai dan memperoleh perhatian dari pimpinan cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi. Hasil ini relevan motivasi kerja yang menjelaskan bahwa kebutuhan akan penghargaan dan pengakuan dapat mendorong seseorang bekerja lebih optimal (Saputra & Masdupi, 2024). Selain itu, bahwa faktor-faktor motivator seperti pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai (Oktarina & Setiawan, 2025). Dengan demikian, perhatian pimpinan terhadap kebutuhan psikologis pegawai menjadi unsur penting dalam mendorong produktivitas kerja.

Selain motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi internal terbukti memengaruhi kinerja pegawai. Temuan ini mendukung bahwa perilaku organisasi sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, hubungan interpersonal, dan iklim kerja (Ngusmanto, 2017). Pimpinan yang komunikatif dan tegas mampu menciptakan kedisiplinan sekaligus menjaga hubungan kerja yang kondusif. Di sisi lain, lingkungan kerja yang nyaman dan kerja sama tim yang baik akan mempercepat penyelesaian tugas. Sebaliknya, miskomunikasi antarpegawai berpotensi menimbulkan konflik dan menurunkan efektivitas kerja. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja pegawai harus dipahami sebagai hasil interaksi antara faktor individu dan faktor organisasi secara simultan.

Penelitian ini juga menemukan bahwa strategi peningkatan kinerja yang diterapkan organisasi lebih banyak bersifat langsung dan praktis, seperti *briefing* rutin, pengawasan harian, koordinasi internal, serta pembinaan saat bekerja. Strategi tersebut cukup efektif dalam menjaga disiplin dan memastikan pekerjaan berjalan sesuai target. Temuan ini sejalan dengan konsep manajemen operasional yang menekankan pentingnya komunikasi cepat, koordinasi kerja, dan pengawasan lapangan dalam organisasi berbasis layanan (Jumadi et al., 2023). Briefing sebelum kerja misalnya, berfungsi sebagai media penyamaan persepsi dan penyampaian target, sehingga pegawai memiliki arah kerja yang jelas setiap hari.

Namun demikian, strategi peningkatan kinerja tersebut masih perlu diperkuat melalui pendekatan yang lebih sistematis dan berkelanjutan. Qurniawan (2023) menegaskan bahwa peningkatan kinerja akan lebih efektif apabila didukung sistem penilaian kerja yang objektif, program pelatihan berkala, serta pemberian penghargaan yang terukur. Dalam konteks penelitian ini, belum adanya indikator kinerja formal dan sistem penghargaan yang terstruktur menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi. Jika kondisi ini dapat diperbaiki, maka strategi pengelolaan SDM di SPPG MBG berpotensi menghasilkan peningkatan kinerja yang lebih konsisten. Dengan demikian, transformasi dari pola pengelolaan tradisional menuju sistem SDM berbasis kinerja menjadi langkah penting bagi penguatan kapasitas organisasi ke depan.

Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan peningkatan kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen SDM, seperti pembagian tugas dan pengawasan kerja, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengembangkan sistem pengelolaan SDM yang lebih strategis dan berorientasi pada pengembangan pegawai. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi SPPG MBG dan organisasi sejenis untuk memperkuat program pelatihan yang terstruktur, menerapkan sistem evaluasi kinerja yang objektif, serta mengembangkan mekanisme penghargaan yang adil dan terukur guna meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Selain itu, pentingnya motivasi, kepemimpinan, komunikasi internal, dan lingkungan kerja yang kondusif mengindikasikan bahwa upaya peningkatan kinerja perlu dilakukan secara holistik dengan memperhatikan aspek individu maupun organisasi. Secara teoretis, penelitian ini memperkuat pandangan bahwa efektivitas manajemen SDM merupakan hasil integrasi antara fungsi administratif, pengembangan kompetensi, dan pengelolaan perilaku organisasi dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengelolaan manajemen SDM pada SPPG MBG Kabupaten Tangerang secara umum telah berjalan cukup baik melalui pembagian tugas yang jelas, pengawasan kerja, koordinasi internal, serta pembinaan pegawai dalam mendukung kelancaran operasional organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi internal, dan kerja sama tim. Upaya peningkatan kinerja telah dilakukan melalui briefing rutin, pengawasan langsung, serta pemberian motivasi kepada pegawai, namun pelaksanaannya masih bersifat praktis dan belum sepenuhnya didukung sistem pelatihan berkelanjutan, evaluasi kinerja yang objektif, serta penghargaan yang terstruktur. Oleh karena itu, organisasi perlu memperkuat

strategi pengelolaan SDM secara lebih sistematis dan berorientasi jangka panjang agar peningkatan kinerja pegawai dapat tercapai secara optimal dan berkelanjutan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasil penelitian. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada satu SPPG MBG di Kabupaten Tangerang sehingga temuan yang diperoleh merefleksikan kondisi organisasi yang diteliti dan belum dapat digeneralisasikan secara luas pada organisasi lain yang memiliki karakteristik berbeda. Kedua, jumlah informan yang relatif terbatas, yaitu delapan orang, menyebabkan perspektif yang diperoleh masih terbatas pada pengalaman dan pandangan informan yang terlibat dalam penelitian. Ketiga, penggunaan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus berfokus pada pemahaman mendalam terhadap fenomena yang terjadi, sehingga penelitian ini belum mengukur secara kuantitatif tingkat pengaruh masing-masing faktor terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan melibatkan cakupan organisasi yang lebih luas, jumlah responden yang lebih besar, serta mengombinasikan pendekatan kualitatif dan kuantitatif agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengelolaan SDM dan kinerja pegawai.

REKOMENDASI

Berdasarkan temuan penelitian, direkomendasikan agar SPPG MBG di Kabupaten Tangerang meningkatkan pengelolaan manajemen sumber daya manusia melalui penyusunan program pelatihan dan pengembangan pegawai secara berkala, penerapan sistem evaluasi kinerja yang objektif dan terukur, serta pemberian penghargaan bagi pegawai berprestasi guna meningkatkan motivasi kerja. Selain itu, pimpinan organisasi perlu memperkuat komunikasi internal, koordinasi antarbagian, dan kepemimpinan partisipatif agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Organisasi juga disarankan menyusun perencanaan kebutuhan SDM secara lebih sistematis sesuai tuntutan kerja sehingga setiap pegawai dapat ditempatkan secara tepat berdasarkan kompetensi yang dimiliki. Dengan langkah tersebut, peningkatan kinerja pegawai dan efektivitas organisasi dapat diwujudkan secara berkelanjutan.

REFERENSI

- Elvianto, D., Khalda, S., & Gunawan, A. (2025). Efektivitas Program Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi dan Produktivitas Karyawan. *JISOSEPOL: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi dan Politik*, 3(1), 238–245. <https://doi.org/10.61787/4q663p64>
- Harohmani, P., Elvianto, D., Rofiantoro, N. D., Fauziyah, Y. K., & Gunawan, A. (2024). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan. *JISOSEPOL: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi dan Politik*, 2(2), 491–500. <https://doi.org/10.61787/1kvfpk16>

- Hazni, E., & Ali, H. (2024). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), Manajemen Pengetahuan dan Produktivitas terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 5(4), 697–713. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i4.2042>
- Hidayat, F., Ramadani, N. S., Putri, S. U., Ritonga, M., & Riofita, H. (2023). Implementasi Strategi Manajemen SDM dalam Peningkatan Kerja di Percetakan Witra 2. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen Indonesia*, 2(02), 32–38. <https://doi.org/10.58471/jeami.v2i02.394>
- Jumadi, J., Santi, S., & Reresimi, M. (2023). HR for School—Konsep dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan. *Cakrawala Repositori IMWI*, 5(2), 558–568. <https://doi.org/10.52851/cakrawala.v5i2.146>
- Leuhery, F., Marhum, U., Putra, R. K., Kristanti, D., & Suyatno, A. (2025). Edukasi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Pengelola Organisasi Sosial dalam Meningkatkan Kinerja dan Kesejahteraan Anggota. *I-Com: Indonesian Community Journal*, 5(1), 471–479. <https://doi.org/10.70609/icom.v5i1.6669>
- Ngusmanto, N. (2017). *Teori Perilaku Organisasi Publik* (1st edn). Mitra Wacana Media.
- Noviana, F. (2025). Konsep Dasar dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Modern. *Jurnal Akuntansi*, 4(2), 209–230.
- Oktarina, A., & Setiawan, B. (2025). Tantangan Manajerial Calon Kepala SPPG dalam Mengelola SPPG di Sumatera Bagian Selatan: Studi Tentang Strategi dan Kinerja. *Jurnal Pariwisata dan Perhotelan*, 3(1), 9. <https://doi.org/10.47134/pjpp.v3i1.4867>
- Prabowo, B., Samsuddin, A., Agus Setiawan, W., Faisa Ramadhani, N., Kerysso Naoki, E., & Ammarullah, N. (2024). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *IndOmera*, 5(9), 52–60. <https://doi.org/10.55178/idm.v5i9.336>
- Pranogyo, A. B., Hamidah, H., & Suyatno, T. (2022). *Kinerja Karyawan: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Feniks Muda Sejahtera.
- Qurniawan, H. (2023). Transformational Leadership in Human Resource Management. *JISOSEPOL: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi dan Politik*, 1(2), 85–91. <https://doi.org/10.61787/d3m3h830>
- Ramadhani, L. R., Bengan, M., & Fatimah, K. (2025). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Permata*.
- Saputra, A. F., & Masdupi, E. (2024). Dampak Work-Life Balance, Motivasi Kerja, terhadap Kinerja Karyawan: Tinjauan Sistematis Tempat Kerja di Indonesia. *Pedagogi: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 24(2), 289–301. <https://doi.org/10.24036/pedagogi.v24i2.2381>
- Sopiah, S., & Sangadji, E. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Andi Offset.
- Sudiro, A., & Putri, O. A. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd edn). Bumi Aksara.
- Sulistyowati, S., Maharani, D. N., Husin, U., & Syaidrawan, S. (2025). Sistem Administrasi Negara sebagai Pilar Pelayanan Publik di Indonesia. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 5(6), 5719–5730. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v5i6.6421>