JURNAL SAINS, SOSIAL DAN HUMANIORA
e-ISSN: 2777-015X., DOI: https://doi.org/10.52046/jssh.v6i2.265-269
Web: https://journal.tyarlyta.com/index.php/jssh
E-mail: jurnaljssh.ummu@gmail.com
Support By :

Governance Dynamics in SPPG Volunteer Recruitment to Support the Implementation of the Free Nutritious Meal (MBG) Program in Wonorejo District

(Dinamika Governance Dalam Rekrutmen Relawan Sppg Untuk Mendukung Pelaksanaan Program Makan Bergizi Gratis (MBG) di Kecamatan Wonorejo)

Nurul Karisma[1]✉ dan Agus Prianto [1]

[1] *Program Studi Admistrasi Publik, Fakultas ilmu Sosial dan Politik, Indonesia.*

✉ Email: nrlkrsma20@gmail.com

Info Artikel : ☑ Artikel Penelitian ☐ Artikel Pengabdian ☐ Riview Artikel
Diterima : 23 Sept. 2026, Disetujui : 23 Okt. 2026, Publikasi On-Line : 5 Nov. 2026

Abstract

The Free Nutritious Meal Program (MBG) is a national program whose implementation requires adequate human resources at Nutrition Fulfillment Service Units (SPPG). This study aims to analyze the governance of SPPG volunteer recruitment in Wonorejo District and identify its supporting and inhibiting factors. The study uses a descriptive qualitative approach. Data were obtained through observation, interviews, and documentation involving the SPPG Head, a partner, two volunteers, and five residents or prospective applicants. The analysis applies Kooiman's (2003) governance concept, particularly inter-actor involvement, inter-actor interaction, coordination, the recruitment process, and decision-making. The findings show that recruitment is flexible and based on operational needs. Information is mainly disseminated through WhatsApp, personal relationships, recommendations, village officials, and the surrounding community. Recruitment decisions consider staffing needs, quotas, domicile, experience, ability, and operational conditions. This mechanism helps SPPGs meet staffing needs quickly, but it is not yet fully formal because there is no standardized recruitment SOP and information does not always reach the community equally. Supporting factors include public interest, recruitment flexibility, social networks, and inter-actor coordination, while inhibiting factors include the absence of a recruitment SOP, limited information openness, inconsistent recruitment considerations, and staffing limitations under certain conditions. The study concludes that recruitment governance has operated through interaction and coordination among actors, but needs to be strengthened through more transparent and structured guidelines and mechanisms. Keywords: governance; volunteer recruitment; SPPG; MBG; Kooiman.

🕮 ***Keyword: Governance; Volunteer Recruitment; SPPG; MBG; Kooiman.***

I. PENDAHULUAN

Program Makan Bergizi Gratis (MBG) merupakan salah satu program prioritas nasional yang pelaksanaannya membutuhkan kesiapan sumber daya manusia di tingkat lokal. Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) berperan sebagai unit operasional yang bertanggung jawab menyiapkan dan mendistribusikan makanan kepada penerima manfaat. Di Kecamatan Wonorejo, program ini didukung oleh empat SPPG yang melayani sekitar 13.692 penerima manfaat. Kondisi ini menjadikan pengelolaan tenaga kerja

sebagai bagian penting dalam menjaga kelancaran operasional.

Rekrutmen relawan di SPPG tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga menyangkut bagaimana pihak-pihak yang terlibat berinteraksi, menyebarkan informasi, menentukan calon yang diterima, dan menyesuaikan jumlah pekerja dengan kebutuhan operasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen tidak dilakukan melalui satu mekanisme yang sepenuhnya seragam. Informasi dapat disampaikan melalui WhatsApp, teman, pekerja yang sudah ada, perangkat desa, atau rekomendasi. Di sisi lain, sebagian warga mengetahui adanya kebutuhan tenaga kerja tetapi tidak tertarik; sebagian baru mengetahui lowongan setelah kuota terpenuhi; sebagian tidak menerima informasi sama sekali; sebagian pelamar tidak memiliki koneksi personal; dan sebagian pelamar berdomisili di luar wilayah yang diprioritaskan. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kebutuhan akan rekrutmen yang cepat dan fleksibel dengan kebutuhan akan tata kelola yang terbuka dan terstruktur.

Penelitian ini menggunakan perspektif governance dari Kooiman (2003), yang memandang governance sebagai proses pengaturan yang berlangsung melalui interaksi berbagai aktor. Perspektif ini relevan karena rekrutmen relawan SPPG melibatkan yayasan, mitra, Kepala SPPG, asisten lapangan, perangkat desa, relawan, dan masyarakat, yang masing-masing memiliki peran dan akses informasi yang berbeda. Penelitian ini bertujuan menganalisis tata kelola rekrutmen relawan SPPG di Kecamatan Wonorejo serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pelaksanaannya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai pola rekrutmen dalam pelaksanaan program MBG sekaligus memberikan masukan bagi pengelola SPPG dalam memperkuat tata kelola sumber daya manusia.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Lokasi penelitian adalah SPPG di Kecamatan Wonorejo, Kabupaten Pasuruan. Informan dipilih secara purposif berdasarkan keterlibatan atau pengetahuan mereka tentang proses rekrutmen. Informan terdiri atas satu Kepala SPPG Cobanblimbing yang berperan sebagai informan utama untuk memperoleh informasi mengenai praktik rekrutmen SPPG di Kecamatan Wonorejo, satu mitra SPPG, dua relawan, dan lima warga atau calon pelamar dengan pengalaman yang berbeda terkait akses informasi dan proses penerimaan.

Data primer diperoleh melalui wawancara dan observasi, sedangkan data pendukung diperoleh melalui dokumentasi, meliputi petunjuk teknis SPPG dan dua tangkapan layar komunikasi WhatsApp mengenai pengiriman berkas lamaran dan prioritas rekrutmen berdasarkan domisili. Analisis data mengikuti tahapan reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi menurut Sugiyono (2020).

Keabsahan temuan diperkuat dengan membandingkan informasi antarinforman dan dokumentasi yang tersedia. Analisis substantif menggunakan konsep governance Kooiman (2003), dengan fokus pada keterlibatan antaraktor, interaksi antaraktor, koordinasi, proses rekrutmen, dan pengambilan keputusan terkait kebutuhan operasional. Konsep Graham Smith (2009) dan UNDP (1997), serta teori manajemen sumber daya manusia dan rekrutmen dari Mathis dan Jackson (2010) dan Dessler (2011), digunakan untuk mendukung interpretasi dan bukan sebagai indikator utama.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Keterlibatan Antaraktor dalam Rekrutmen Relawan SPPG

Pelaksanaan rekrutmen relawan di SPPG Kecamatan Wonorejo melibatkan beberapa pihak sesuai peran dan kewenangan masing-masing, mulai dari yayasan dan mitra, Kepala SPPG, perangkat desa, relawan yang sudah ada, hingga anggota masyarakat yang menjadi calon pelamar. Setiap pihak berkontribusi dengan menyediakan informasi, menyampaikan kebutuhan tenaga kerja, memberikan rekomendasi, atau menentukan calon yang dapat diterima. Kepala SPPG terlibat dalam menentukan kebutuhan tenaga kerja, melaksanakan proses seleksi, memutuskan penerimaan, dan menempatkan relawan sesuai kebutuhan operasional. Mitra dan yayasan mendukung pengelolaan SPPG, sedangkan perangkat desa dan jejaring masyarakat membantu menyebarkan informasi mengenai kebutuhan tenaga kerja. Relawan yang sudah ada juga dapat berperan sebagai perantara dalam menyampaikan informasi kepada masyarakat.

Kondisi ini menunjukkan bahwa rekrutmen relawan bukan menjadi tanggung jawab satu aktor saja, melainkan berlangsung melalui keterlibatan beberapa pihak dengan sumber daya dan peran yang berbeda. Dari perspektif governance Kooiman (2003), proses pengaturan berlangsung

melalui keterlibatan dan hubungan antaraktor. Keterlibatan berbagai aktor memungkinkan proses rekrutmen berlangsung relatif cepat. Namun, keterlibatan ini belum sepenuhnya terstruktur karena belum ada SOP rekrutmen yang baku. Dengan demikian, keterlibatan antaraktor telah terbentuk dalam praktik, tetapi belum sepenuhnya didukung oleh pembagian peran yang terdokumentasi secara formal.

3.2 Interaksi Antaraktor dalam Rekrutmen Relawan SPPG

Interaksi antaraktor tampak pada komunikasi dan pertukaran informasi selama proses rekrutmen. Informasi tentang kebutuhan relawan disampaikan melalui WhatsApp, pertemanan, relawan yang sudah ada, perangkat desa, dan masyarakat sekitar. Pola ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen berjalan tidak hanya melalui hubungan formal, tetapi juga melalui jejaring sosial.

Interaksi ini membantu SPPG memperoleh calon relawan secara relatif cepat. Warga yang menerima informasi dapat menghubungi SPPG atau meneruskan informasi kepada calon pelamar lainnya. Dengan demikian, interaksi menjadi mekanisme yang menghubungkan pengelola dengan masyarakat. Namun, wawancara dengan lima warga atau calon pelamar menunjukkan bahwa pengalaman masyarakat dalam memperoleh informasi beragam. Sebagian mengetahui peluang tersebut tetapi tidak tertarik; sebagian baru mengetahuinya setelah kuota terpenuhi; sebagian tidak mengetahui adanya rekrutmen; sebagian telah melamar tetapi tidak memiliki koneksi personal; dan sebagian mengetahui lowongan tetapi terkendala prioritas domisili.

Temuan ini menunjukkan bahwa interaksi antaraktor telah membantu berjalannya proses rekrutmen, tetapi belum menghasilkan akses informasi yang setara. Dari perspektif governance Kooiman (2003), interaksi penting karena pengaturan dilakukan tidak hanya melalui aturan formal, tetapi juga melalui hubungan dan komunikasi antaraktor.

3.3 Koordinasi dalam Rekrutmen Relawan SPPG

Koordinasi dalam proses rekrutmen berlangsung melalui komunikasi antara pengelola SPPG dan mitra, Kepala SPPG, perangkat desa, relawan, dan masyarakat. Koordinasi mencakup penyampaian kebutuhan tenaga kerja, penyebaran informasi lowongan, pengiriman berkas pelamar, dan penyesuaian jumlah pekerja dengan kondisi operasional SPPG.

WhatsApp merupakan salah satu media yang digunakan untuk mendukung koordinasi karena memungkinkan informasi dan dokumen disampaikan dengan cepat. Selain komunikasi melalui media tersebut, koordinasi juga berlangsung melalui kontak langsung dan jejaring sosial masyarakat. Koordinasi informal memberikan keuntungan dalam hal kecepatan. Ketika SPPG membutuhkan pekerja tambahan, informasi dapat segera disampaikan melalui jejaring yang tersedia tanpa menunggu mekanisme rekrutmen formal. Pola ini menunjukkan kemampuan para aktor dalam memanfaatkan sumber daya sosial untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Namun, koordinasi yang masih sebagian besar bersifat informal menyebabkan mekanisme rekrutmen tetap tidak konsisten. Ketiadaan SOP tertulis membuat koordinasi sangat bergantung pada komunikasi dan keputusan pengelola. Dengan demikian, koordinasi telah berjalan dan mendukung kebutuhan operasional, tetapi masih perlu diperkuat melalui mekanisme yang lebih terstruktur.

3.4 Proses Rekrutmen Relawan SPPG

Proses rekrutmen relawan SPPG di Kecamatan Wonorejo berlangsung secara dinamis sesuai kebutuhan operasional. Rekrutmen dapat dilakukan pada awal operasional atau ketika terjadi kekurangan tenaga kerja akibat meningkatnya beban kerja, relawan yang sakit, mengalami kecelakaan, atau tidak dapat bekerja untuk sementara waktu. Berdasarkan temuan penelitian, tahapan praktis yang teridentifikasi meliputi penentuan kebutuhan tenaga kerja, penyebaran informasi, pendaftaran atau pengiriman berkas, pemeriksaan persyaratan, wawancara atau seleksi, penetapan penerimaan, pemberitahuan hasil, penempatan, dan pembagian tugas. Meskipun tahapan-tahapan ini ditemukan dalam praktik, prosesnya belum diatur dalam SOP rekrutmen yang baku.

Kepala SPPG menyatakan bahwa belum ada SOP tertulis untuk rekrutmen relawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen sebagian besar dilaksanakan berdasarkan pengalaman, kebutuhan lapangan, komunikasi antaraktor, dan keputusan pengelola. Dari perspektif governance Kooiman (2003), proses pengelolaan dapat dilihat dari bagaimana para aktor mengatur tindakan mereka dalam merespons kebutuhan yang muncul. Dalam penelitian ini, fleksibilitas proses merupakan kekuatan karena SPPG dapat memenuhi kebutuhan tenaga kerja dengan cepat. Namun, fleksibilitas tersebut menjadi kelemahan apabila tidak disertai pedoman yang jelas karena

dapat menimbulkan pengalaman yang berbeda bagi calon pelamar.

3.5 Pengambilan Keputusan dalam Rekrutmen Relawan SPPG

Pengambilan keputusan merupakan bagian penting dari tata kelola rekrutmen karena menentukan calon yang dapat diterima dan ditempatkan sebagai relawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keputusan penerimaan tidak didasarkan pada satu pertimbangan saja, tetapi disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kerja, kuota, domisili, pengalaman, kemampuan, dan kondisi operasional SPPG.

Domisili menjadi salah satu pertimbangan dalam menentukan calon yang diterima. Calon dari wilayah prioritas dapat diberi preferensi karena berkaitan dengan kebutuhan SPPG akan pekerja yang berada dekat dengan lokasi operasional sekaligus menciptakan kesempatan kerja bagi warga setempat. Namun, pertimbangan ini tidak selalu disampaikan kepada calon pelamar sejak awal. Salah seorang calon pelamar mengetahui lowongan melalui temannya, tetapi baru mengetahui prioritas domisili setelah berkomunikasi dengan SPPG. Dokumentasi WhatsApp juga menunjukkan adanya informasi mengenai prioritas domisili.

Kondisi ini menunjukkan bahwa keputusan penerimaan telah dibuat berdasarkan kebutuhan dan kondisi lapangan, tetapi dasar keputusan tidak selalu transparan sejak awal. Dari perspektif governance Kooiman (2003), pengambilan keputusan merupakan bagian dari proses pengaturan yang terbentuk melalui interaksi antaraktor. Dalam penelitian ini, keputusan bersifat fleksibel dan dapat disesuaikan dengan kondisi operasional SPPG. Fleksibilitas ini menguntungkan karena keputusan dapat disesuaikan dengan kebutuhan nyata di lapangan. Namun, apabila tidak disertai kriteria dan prosedur yang jelas, fleksibilitas dapat menimbulkan pengalaman yang berbeda bagi calon pelamar. Oleh karena itu, diperlukan kriteria penerimaan yang lebih jelas dan disampaikan sejak awal agar pengambilan keputusan menjadi lebih transparan dan akuntabel.

Tabel 1. Ringkasan Temuan Tata Kelola Rekrutmen

Aspek	Temuan Empiris	Interpretasi
Keterlibatan antaraktor	Yayasan/mitra, Kepala SPPG, perangkat desa, relawan, dan masyarakat terlibat.	Governance berlangsung melalui keterlibatan dan hubungan antaraktor.
Interaksi antaraktor	Informasi dipertukarkan melalui WhatsApp, jejaring personal, perangkat desa, relawan, dan masyarakat.	Interaksi mempercepat penyebaran informasi, tetapi akses belum setara.
Koordinasi	Komunikasi informal dan jejaring sosial membantu menyampaikan kebutuhan tenaga kerja dan dokumen.	Koordinasi cepat dan praktis, tetapi belum terstruktur.
Proses rekrutmen	Penentuan kebutuhan tenaga kerja, penyebaran informasi, pendaftaran, pemeriksaan persyaratan, seleksi, penerimaan, penempatan, dan pembagian tugas.	Prosesnya fleksibel dan responsif, tetapi belum memiliki SOP yang baku.
Pengambilan keputusan	Mempertimbangkan kebutuhan, kuota, domisili, pengalaman, kemampuan, dan kondisi operasional.	Keputusan bersifat adaptif, tetapi dasar keputusan belum selalu transparan.

IV. PENUTUP

Tata kelola rekrutmen relawan SPPG di Kecamatan Wonorejo telah berjalan melalui keterlibatan dan interaksi antaraktor, proses rekrutmen yang fleksibel, pengambilan keputusan berdasarkan kebutuhan operasional, dan koordinasi melalui jejaring sosial. Pola ini membantu SPPG memenuhi kebutuhan tenaga kerja dengan cepat untuk mendukung pelaksanaan program MBG. Namun, tata kelola masih didominasi pola informal karena belum ada SOP rekrutmen yang baku, akses informasi belum merata, dan dasar keputusan penerimaan tidak selalu disampaikan secara terbuka. Faktor pendukung meliputi minat masyarakat, fleksibilitas ketenagakerjaan, jejaring sosial, dan koordinasi antaraktor. Faktor penghambat meliputi ketiadaan SOP, keterbatasan keterbukaan informasi, prioritas domisili dan kuota, serta penempatan yang tidak selalu berbasis kompetensi.

Perbaikan dapat dilakukan dengan menyusun pedoman rekrutmen yang sederhana namun baku, menyampaikan informasi lowongan beserta seluruh persyaratannya sejak awal,

mencatat calon pelamar, dan menetapkan kriteria penerimaan serta penempatan yang lebih jelas. Dengan demikian, fleksibilitas yang menjadi kekuatan SPPG dapat dipertahankan tanpa mengurangi keterbukaan dan akuntabilitas proses.

Pernyataan Penulis

Kontribusi Penulis

Nurul Karisma berperan sebagai penulis utama yang melaksanakan pengumpulan data lapangan, analisis data, dan penyusunan naskah. Agus Prianto berperan sebagai pembimbing yang mengarahkan kerangka konseptual dan metodologi, memberikan masukan substantif, serta menelaah dan menyetujui naskah akhir.

Konflik Kepentingan

Penulis menyatakan tidak terdapat konflik kepentingan terkait penelitian, kepenulisan, maupun publikasi artikel ini.

Pendanaan

Penelitian ini tidak menerima pendanaan khusus dari lembaga pemerintah, swasta, maupun nirlaba.

Etika Penelitian

Seluruh informan berpartisipasi secara sukarela dan telah diberi penjelasan mengenai tujuan penelitian. Informasi yang diperoleh digunakan semata-mata untuk kepentingan akademik dengan tetap menjaga kerahasiaan identitas informan.

Ketersediaan Data

Data penelitian berupa hasil wawancara, catatan observasi, dan dokumentasi tersedia dari penulis korespondensi berdasarkan permintaan yang wajar.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah berpartisipasi dan mendukung penelitian ini, khususnya pengelola SPPG, mitra, relawan, anggota masyarakat, dan informan lainnya yang telah memberikan informasi selama proses penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Annida, R., & Agustina, N. T. (2025). Perceptions of workers at Nutrition Fulfillment Service Units (SPPG) regarding opportunities in the Free Nutritious Meal Program (MBG). 14(2), 111–117. Dessler, G. (2011). Human Resource Management (12th ed.).

Pearson Education. Graham Smith. (2009). Democratic Innovations: Designing Institutions for Citizen Participation. Cambridge University Press.

Kooiman, J. (2003). Governing as Governance. SAGE Publications.

Laloma, A., & Ruru, J. M. (2016). Implementation of good governance in the recruitment process of civil servants at the Regional Personnel Agency of Manado City.

Lathifah, H. (2024). Improving the efficiency and quality of employee recruitment through selection system reform. 7(April), 3785–3790.

Manurung, M., Pamungkas, B., & Harahap, K. A. (2025). Government policies in supporting the program to improve community human resource quality through the Free Nutritious Meal Program (MBG). Dikdaya, 15(2), 691–699. https://doi.org/10.33087/dikdaya.v15i2.881

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). Human Resource Management (13th ed.). South-Western Cengage Learning.

Pahira, S. H., & Rahayu, R. R. (2023). The importance of human resource management (HRM) in improving organizational performance. COMSERVA, 3(3), 810–817. https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882

Sugiyono. (2020). Quantitative, qualitative, and R&D research methods. Alfabeta. United Nations Development Programme. (1997). Governance for Sustainable Human Development: A UNDP Policy Document. UNDP.

Copyright© 2026. This is an open access article un-der the CC BY-NC-SA license (https://creativecommons.org/li-censes/by-nc-sa/4.0/)