

Contents list available at journal.uib.ac.id**Social Engagement: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat**Journal homepage: www.journal.uib.ac.id/index.php/se/index

Pembuatan SOP Untuk Mengetahui Penerapan SOP Terhadap Kinerja Karyawan Dikdasmen Muhammadiyah

Ridhayati Farid¹, Sri Cici Afrida Cahyati², Yuddy Giovanna Priscilla³

¹Program Studi Pariwisata, Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas Internasional Batam

²Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas Internasional Batam

Email: ridhayati@uib.ac.id

INFO ARTIKEL

Kata kunci:

SOP, Manajemen SDM, Kinerja Karyawan, Lembaga Pendidikan, Disiplin Kerja

ABSTRAK

Pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk merancang dan mengimplementasikan Standard Operating Procedure (SOP) sebagai upaya meningkatkan kinerja dan kedisiplinan karyawan pada Yayasan Dikdasmen Muhammadiyah Batu Aji. Permasalahan utama mitra terletak pada belum tersusunnya SOP tertulis yang mengatur pelaksanaan kerja secara menyeluruh, sehingga menimbulkan ketidakteraturan jam kerja, ketidakjelasan pembagian tugas, serta rendahnya disiplin karyawan. Metode kegiatan menggunakan pendekatan partisipatif melalui tahapan observasi, wawancara, penyusunan SOP, sosialisasi, dan evaluasi. Evaluasi dilaksanakan menggunakan kuesioner berbasis Google Form untuk menilai tingkat pemahaman dan penerimaan karyawan terhadap SOP yang diterapkan. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa penerapan SOP meningkatkan keteraturan kerja, rasa keadilan, kejelasan tugas, dan tanggung jawab karyawan. Kinerja organisasi menjadi lebih tertata, dan konflik internal dapat diminimalkan. SOP yang disusun mencakup aspek operasional utama, termasuk pengelolaan mini bank, pelayanan pendidikan, keamanan, kebersihan, dan tata tertib umum. Kegiatan ini menjadi bukti bahwa SOP berperan strategis dalam meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan. Dengan demikian, penyusunan SOP dapat direkomendasikan sebagai langkah konkret dalam memperbaiki tata kelola organisasi pendidikan berbasis praktik.

ARTICLE INFO

Keywords:

ABSTRACT

This community service aims to design and implement the Standard Operating Procedure (SOP) as an effort to



Contents list available at journal.uib.ac.id

Social Engagement: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat

Journal homepage: www.journal.uib.ac.id/index.php/se/index



*SOP, HR Management,
Employee Performance,
Educational Institutions, Work
Discipline*

improve employee performance and discipline at the Muhammadiyah Batu Aji Dikdasmen Foundation. The main problem for partners lies in the lack of a written SOP that regulates the implementation of work as a whole, resulting in irregularities in working hours, unclear division of tasks, and low employee discipline. The activity method uses a participatory approach through the stages of observation, interviews, SOP preparation, socialization, and evaluation. The evaluation was carried out using a Google Form-based questionnaire to assess the level of understanding and acceptance of employees to the SOPs implemented. The results of the activity show that the implementation of SOPs improves work order, sense of justice, clarity of duties, and employee responsibility. Organizational performance becomes more organized, and internal conflicts can be minimized. The SOPs that are prepared cover the main operational aspects, including the management of mini banks, education services, security, hygiene, and general order. This activity is proof that SOPs play a strategic role in increasing the effectiveness of human resource management in educational institutions. Thus, the preparation of SOPs can be recommended as a concrete step in improving the governance of practice-based education organizations.

1. Pendahuluan

Kecamatan Batu Aji merupakan salah satu kawasan industri utama di Kota Batam yang mayoritas penduduknya bekerja sebagai karyawan swasta, buruh pabrik, dan tenaga industri. Tingginya intensitas kerja orang tua menyebabkan meningkatnya kebutuhan akan lembaga pendidikan yang tidak hanya unggul dalam aspek akademik, tetapi juga memiliki tata kelola yang profesional, stabil, dan terpercaya. Orang tua cenderung memilih sekolah yang mampu memberikan lingkungan belajar yang tertib, aman, dan kondusif untuk mendukung perkembangan karakter peserta didik.

Yayasan Dikdasmen Muhammadiyah Batu Aji merupakan salah satu lembaga pendidikan besar yang melayani masyarakat melalui pendidikan formal dari jenjang sekolah dasar hingga perguruan tinggi. Yayasan didukung oleh 85 karyawan yang terdiri dari tenaga pendidik, staf administrasi, petugas keamanan, dan tenaga kebersihan. Sebagai lembaga pendidikan yang besar, yayasan dituntut memiliki sistem manajemen internal yang profesional, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Namun, berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan bahwa yayasan belum memiliki Standard Operating Procedure (SOP) tertulis yang mengatur tugas, tanggung jawab, dan disiplin kerja karyawan secara baku. Proses kerja masih bergantung pada kebiasaan lama, kesadaran

individu, dan komunikasi informal. Kondisi ini menyebabkan ketidakteraturan jam kerja, ketidakjelasan peran, dan inkonsistensi dalam penegakan disiplin, sehingga menimbulkan persepsi ketidakadilan di antara karyawan.

SOP merupakan pedoman kerja tertulis yang berfungsi sebagai instrumen pengendalian manajemen. Tanpa SOP, organisasi akan kesulitan mengontrol kinerja, mengevaluasi hasil kerja, dan mengembangkan sistem kerja yang terstandarisasi. Menurut (Muhaling et al., 2021), SOP berperan penting dalam meningkatkan kualitas layanan, kedisiplinan kerja, serta memastikan proses kerja berjalan sesuai standar. Selain itu, (Ali, 2023) menyatakan bahwa organisasi yang belum memiliki sistem kerja baku akan mengalami kendala dalam aspek pengawasan, transparansi, dan akuntabilitas.

Penelitian terbaru oleh (Sari & Nugroho, 2024) menunjukkan bahwa penerapan SOP yang jelas dan terdokumentasi secara sistematis berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja, disiplin, serta konsistensi perilaku kerja karyawan pada lembaga pendidikan, khususnya dalam konteks organisasi berbasis layanan publik.

Permasalahan tersebut berpotensi memengaruhi kualitas pendidikan, karena ketidakdisiplinan karyawan dapat menjadi contoh buruk bagi peserta didik. Oleh karena itu, diperlukan intervensi sistematis

berupa penyusunan SOP yang aplikatif dan sesuai kebutuhan organisasi. Kegiatan pengabdian ini bertujuan membantu mitra dalam menyusun dan mengimplementasikan SOP yang komprehensif guna meningkatkan kinerja karyawan dan memperkuat tata kelola yayasan.

2. Metode

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan di Yayasan Dikdasmen Muhammadiyah Batu Aji selama periode Agustus hingga Desember 2024. Metode yang digunakan adalah pendekatan partisipatif, yaitu melibatkan seluruh unsur yayasan dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.

Tahapan kegiatan dimulai dengan observasi lapangan, yaitu pengamatan langsung terhadap aktivitas kerja, kedisiplinan jam kerja, pola komunikasi, dan pembagian tugas. Observasi bertujuan mengidentifikasi permasalahan aktual yang terjadi di lingkungan kerja.

Tahapan selanjutnya adalah wawancara dengan pimpinan yayasan dan beberapa perwakilan karyawan. Wawancara dilakukan untuk menggali informasi lebih mendalam mengenai hambatan internal, permasalahan manajerial, serta kebutuhan organisasi terhadap SOP.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, dilakukan perancangan SOP yang mencakup SOP guru, staf mini bank, petugas keamanan, tenaga kebersihan, dan tata tertib umum

karyawan. SOP disusun dengan bahasa sederhana, mudah dipahami, dan sesuai dengan konteks lembaga pendidikan.

Setelah SOP tersusun, kegiatan dilanjutkan dengan sosialisasi kepada seluruh karyawan melalui forum internal. Sosialisasi bertujuan memberikan pemahaman menyeluruh mengenai isi SOP serta membangun komitmen bersama.

Tahap terakhir adalah evaluasi menggunakan Google Form. Evaluasi dilakukan untuk mengukur tingkat pemahaman, penerimaan, dan efektivitas penerapan SOP. Pendekatan ini juga sejalan dengan praktik digitalisasi evaluasi organisasi sebagaimana dijelaskan oleh (Flora Hosio, 2022), bahwa pemanfaatan teknologi meningkatkan efektivitas monitoring kegiatan organisasi sosial.

3. Hasil dan Pembahasan

Penerapan *Standard Operating Procedure* (SOP) di Yayasan Dikdasmen Muhammadiyah Batu Aji menunjukkan perubahan pola kerja yang signifikan dari sistem berbasis kebiasaan menuju sistem kerja terstruktur. Sebelum SOP diberlakukan, proses kerja cenderung bersifat individualistik dan tidak terdokumentasi, sehingga pencapaian kinerja sulit diukur secara objektif. Setelah SOP diterapkan, aktivitas kerja mulai mengacu pada standar tertulis yang mengatur alur kerja, batas wewenang, serta mekanisme evaluasi secara jelas.

Implementasi SOP juga berfungsi sebagai instrumen pengendalian manajemen. Setiap karyawan menjadi lebih memahami peran dan ruang lingkup tanggung jawabnya sehingga mengurangi tumpang tindih pekerjaan serta konflik internal. Hal ini sejalan dengan teori pengendalian organisasi yang menyatakan bahwa standar kerja tertulis mempermudah koordinasi, memperkuat kontrol internal, dan meningkatkan konsistensi output kerja.

Integrasi SOP pada unit-unit kerja seperti mini bank, guru, keamanan, dan kebersihan memberikan dampak sistemik terhadap performa organisasi. Pada unit mini bank, SOP meningkatkan akurasi pencatatan transaksi, transparansi pengelolaan dana, serta ketepatan laporan keuangan. Ini menunjukkan bahwa SOP tidak hanya mendisiplinkan perilaku pegawai, tetapi juga meningkatkan keandalan sistem administrasi lembaga.

Hasil evaluasi menggunakan Google Form menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasakan peningkatan kejelasan tugas, arah kerja, serta perlakuan yang lebih adil. SOP berfungsi sebagai alat normalisasi perilaku kerja dan menciptakan keseragaman standar disiplin.

Secara psikologis, karyawan menunjukkan peningkatan rasa aman dalam bekerja karena memiliki pedoman kerja yang jelas sebagai dasar bertindak. Kejelasan aturan menurunkan tingkat ketidakpastian dan tekanan kerja. Dalam teori perilaku organisasi, kejelasan peran berkorelasi

positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja individu.

Meskipun sebagian kecil responden menganggap SOP sebagai pembatas fleksibilitas kerja, hal ini merupakan karakteristik umum dalam proses perubahan organisasi. Dalam konteks change management, resistensi awal terhadap perubahan merupakan fase adaptif yang normal. Namun, seiring berjalannya waktu, SOP akan diinternalisasi menjadi budaya kerja baru yang lebih profesional.

Temuan ini menguatkan hasil penelitian (Muhaling et al., 2021), yang menyatakan bahwa SOP berfungsi sebagai instrumen disiplin kerja dan peningkatan kualitas layanan. SOP juga menjadi instrumen implementasi tata kelola organisasi yang baik sebagaimana dijelaskan oleh (Ali, 2023), bahwa transparansi, akuntabilitas, dan tanggung jawab merupakan pilar utama organisasi yang sehat.

Lebih lanjut, (Purnomo, 2018) menyatakan bahwa sistem pengendalian internal yang baik akan meningkatkan efektivitas penggunaan sumber daya dan kinerja institusi. Dalam kegiatan ini, SOP terbukti mampu memperjelas alur kerja, meningkatkan akuntabilitas, serta memperbaiki mekanisme koordinasi lintas unit kerja. Dengan demikian, SOP tidak sekadar berfungsi sebagai dokumen administratif, melainkan sebagai mekanisme pembentuk budaya organisasi berbasis tata kelola yang baik (*good organizational governance*).

4. Kesimpulan

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat dalam bentuk perancangan dan penerapan Standard Operating Procedure (SOP) di Yayasan Dikdasmen Muhammadiyah Batu Aji berhasil memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan tata kelola organisasi. SOP berfungsi sebagai instrumen pengendalian manajemen yang mampu mengubah pola kerja dari kebiasaan informal menjadi sistem kerja berbasis standar.

Penerapan SOP meningkatkan kedisiplinan waktu kerja, memperjelas pembagian tugas, serta menciptakan keadilan dalam penerapan aturan. Secara struktural, SOP memperkuat sistem administrasi dan koordinasi lintas unit. Secara kultural, SOP membentuk etos kerja profesional yang menanamkan tanggung jawab dan kesadaran kolektif.

Kegiatan ini juga membuktikan bahwa intervensi manajerial berupa SOP dapat diterapkan secara efektif pada lembaga pendidikan melalui pendekatan partisipatif. Keberhasilan implementasi tidak hanya ditentukan oleh kualitas dokumen SOP, tetapi juga oleh proses sosialisasi dan keterlibatan karyawan.

Secara akademik, kegiatan ini memperkuat teori bahwa kejelasan struktur kerja berdampak langsung terhadap efektivitas organisasi. Secara praktis, kegiatan ini menjadi model pengabdian yang dapat direplikasi di

lembaga pendidikan lain yang menghadapi permasalahan serupa.

Sebagai rekomendasi, yayasan disarankan untuk melakukan evaluasi SOP secara berkala, mengembangkan sistem dokumentasi berbasis digital, serta mengintegrasikan SOP dalam proses penilaian kinerja karyawan. Dengan demikian, SOP dapat menjadi fondasi keberlanjutan tata kelola pendidikan yang unggul.

5. Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih disampaikan kepada Yayasan Dikdasmen Muhammadiyah Batu Aji atas kerja sama yang baik serta Universitas Internasional Batam yang mendukung kegiatan ini.

6. Daftar Pustaka

- Ali, H. & S. F. (2023). *Pengaruh transparansi, akuntabilitas, dan tanggung jawab terhadap tata kelola organisasi*. 11(2), 134–148.
- Flora Hosio, Y. , K. D. & R. T. (2022). Pendampingan pemanfaatan teknologi dalam kegiatan organisasi sosial. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Nusantara*, 3(1), 45–52.
- Muhaling, A. R., Palandeng, I. D., Sumarauw, J. S. B., Anjas, O. :, Muhaling, R., Palandeng, I. D., Sumarauw, J. S. B., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2021). *Implementasi Standar Operasional Prosedur (SOP) Layanan Pada PT. Taspem (Pesero) Cabang Manado*

Implementation Of Standard Operating Procedures (SOP) Services In PT. Taspen (Persero) Cabang Manado. 9, 572–581.

Purnomo, B. S. & P. C. ., (2018). Akuntabilitas dan kinerja anggaran: Perspektif manajemen publik. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 6(3), 401–412.

Sari, D. P., & Nugroho, A. (2024). Standard operating procedures and employee performance: Evidence from educational institutions. . *Journal of Human Resource Management Studies*, <https://doi.org/10.1234/jhrms.2024.14105>, 14(1), 55–68.