

PENGARUH KUALITAS SDM & PELATIHAN MANAJEMEN OPERASIONAL TERHADAP EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PROGRAM MAKAN BERGIZI GRATIS DENGAN KOMPETENSI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Luluk Fitriyah¹, Mohammad Amir Furqon², Zef Risal³, Nuzulul Qurnain⁴

lulukfitriah1611@gmail.com¹, furqon@unira.ac.id², zefrisalunira@gmail.com³,

nuzulul.qurnain@unira.ac.id⁴

Universitas Madura

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia dan pelatihan manajemen operasional terhadap efektivitas pelaksanaan Program Makan Bergizi Gratis (MBG) dengan kompetensi kerja sebagai variabel intervening. Program MBG merupakan inisiatif strategis Pemerintah Indonesia untuk mengatasi kekurangan gizi dan mendukung pembangunan SDM menuju Indonesia Emas 2045, namun implementasinya menghadapi berbagai tantangan operasional yang memerlukan perhatian serius. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei eksplanatori terhadap 50 responden pelaksana program MBG di Kabupaten Pamekasan, Jawa Timur, yang terdiri dari petugas pengolahan makanan, distribusi, kebersihan, keamanan, dan administrasi. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner skala Likert 1–5 yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, dengan seluruh 24 butir pernyataan dinyatakan valid ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel } 0,279$) dan reliabel (Cronbach's alpha $> 0,70$). Analisis data menggunakan analisis jalur (path analysis) dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Kerja ($t = 10,501$; Sig. 0,000) maupun Efektivitas Program MBG ($t = 6,644$; Sig. 0,000), sedangkan Pelatihan Manajemen Operasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Kerja ($t = -1,947$; Sig. 0,058) maupun Efektivitas Program ($t = -1,452$; Sig. 0,153). Kompetensi Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Program MBG ($t = 3,894$; Sig. 0,000), namun tidak mampu memediasi hubungan Kualitas SDM terhadap Efektivitas Program karena pengaruh langsung lebih dominan ($0,752 > 0,369$). Simpulan penelitian ini menegaskan bahwa efektivitas Program MBG lebih ditentukan oleh kualitas SDM pelaksana secara langsung, sementara pelatihan manajemen operasional yang ada saat ini memerlukan evaluasi ulang agar lebih sesuai dengan kebutuhan lapangan.

Kata Kunci: Kualitas SDM, Pelatihan Manajemen Operasional, Kompetensi Kerja, Efektivitas Program, Makan Bergizi Gratis.

PENDAHULUAN

Program Makan Bergizi Gratis (MBG) merupakan salah satu inisiatif strategis Pemerintah Indonesia yang bertujuan untuk mengatasi permasalahan kekurangan gizi, khususnya pada anak-anak di daerah kurang mampu, sekaligus mendukung pembangunan sumber daya manusia menuju Indonesia Emas 2045 (Wulandari, 2026). Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2024 tentang Badan Gizi Nasional, program ini menyediakan makanan bergizi secara gratis di sekolah-sekolah dengan target menjangkau 82,9 juta penerima manfaat pada akhir tahun 2025 (Kemenko Polhukam, 2025). Namun demikian, implementasi program berskala besar ini tidak terlepas dari berbagai tantangan operasional yang memerlukan perhatian serius dari seluruh pemangku kepentingan.

Keberhasilan pelaksanaan program MBG sangat ditentukan oleh tiga faktor utama, yaitu ketersediaan anggaran yang memadai, infrastruktur dan fasilitas pendukung, serta sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas (Guardiola, 2025). Faktor SDM menjadi elemen kritis karena menyangkut kompetensi teknis para pelaksana di Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) dalam mengelola proses produksi dan distribusi makanan yang higienis, aman, dan bergizi seimbang. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) di bidang jasa boga

dan sertifikasi seperti HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Points) menjadi acuan penting untuk memastikan kualitas tenaga kerja yang terlibat (JMKP, 2025).

Berbagai studi menunjukkan bahwa pelatihan manajemen operasional memiliki peran sentral dalam meningkatkan efektivitas program pelayanan publik berskala besar. Penelitian tentang program sejenis di Michigan, Amerika Serikat, mengungkapkan bahwa pelatihan manajer dan staf frontline melalui kurikulum terstruktur, pendampingan berkelanjutan, serta pelatihan "train-the-trainer" mampu meningkatkan kualitas penyajian makanan sekolah secara signifikan (Patlan et al., 2024). Dalam konteks MBG, pelatihan dan uji kompetensi bagi tenaga jasa boga, meliputi juru masak, kepala dapur, dan penjamah makanan, menjadi langkah konkret untuk meningkatkan profesionalisme SDM. Penelitian (Sinurat & Poltak) 2026 menegaskan bahwa implementasi MBG sebagai kebijakan pengembangan SDM makro memerlukan peningkatan tata kelola SDM dan kapasitas pelaksana di tingkat operasional.

Kompetensi kerja berfungsi sebagai variabel intervening yang menjembatani pengaruh kualitas SDM dan pelatihan terhadap efektivitas program. Kompetensi mencakup perilaku berulang dan konsisten yang lahir dari pola pikir serta struktur pengetahuan tertentu, yang memungkinkan seseorang mengambil keputusan tepat dalam kondisi tidak ideal. Kajian tentang pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan intervening variabel menunjukkan bahwa kompetensi yang diasah melalui pelatihan berperan signifikan dalam meningkatkan efektivitas implementasi kebijakan (Hardjowikarto, 2026). Dalam konteks MBG, kompetensi teknis di bidang keamanan pangan dan manajemen operasional sangat menentukan kualitas output program dan meminimalkan risiko seperti kontaminasi makanan.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas SDM dan pelatihan manajemen operasional terhadap efektivitas pelaksanaan Program Makan Bergizi Gratis dengan kompetensi kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia sektor publik serta rekomendasi praktis bagi pengambil kebijakan dalam meningkatkan efektivitas program MBG melalui penguatan kapasitas SDM yang profesional dan kompeten.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei eksplanatori untuk menguji pengaruh kualitas SDM (X1) dan pelatihan manajemen operasional (X2) terhadap efektivitas pelaksanaan Program Makan Bergizi Gratis (Y) melalui kompetensi kerja (Z) sebagai variabel intervening. Populasi penelitian adalah seluruh pelaksana program MBG di Kabupaten Pamekasan, Jawa Timur, yang terdiri dari petugas pengolahan makanan, petugas distribusi, petugas kebersihan, petugas keamanan, dan petugas administrasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria masa kerja minimal 6 bulan dan keterlibatan langsung dalam operasional program, sehingga diperoleh 50 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert 1–5 yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, di mana seluruh butir pernyataan dinyatakan valid ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel } 0,279$) dan reliabel (Cronbach's $\alpha > 0,70$) untuk keempat variabel penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan analisis jalur (path analysis) dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26, melalui tahapan uji asumsi klasik, uji pengaruh langsung dan tidak langsung, serta uji hipotesis (Ghozali, 2016; Sugiyono, 2019). Pendekatan path analysis dipilih karena mampu mengestimasi hubungan antar variabel sekaligus menguji peran mediasi kompetensi kerja secara simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Objek penelitian ini adalah pelaksanaan Program Makan Bergizi Gratis (MBG) di Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) yang berada di bawah koordinasi Badan Gizi Nasional, dengan fokus utama pada aspek sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam operasional dapur dan distribusi makanan. Responden dalam penelitian ini adalah para pelaksana program yang terdiri dari kepala dapur, juru masak, penjamah makanan, dan petugas distribusi di SPPG yang tersebar di beberapa kabupaten/kota di Provinsi Jawa Barat, yang dipilih karena wilayah ini memiliki jumlah SPPG terbanyak dan cakupan penerima manfaat yang luas dibandingkan provinsi lainnya. Karakteristik objek penelitian mencakup seluruh aktivitas operasional pengelolaan makanan bergizi mulai dari perencanaan menu, pengadaan bahan baku, proses memasak, pengepakan, hingga pendistribusian ke sekolah-sekolah sasaran, di mana kualitas SDM, pelatihan manajemen operasional, dan kompetensi kerja para pelaksana menjadi variabel utama yang diamati pengaruhnya terhadap efektivitas pencapaian target program, seperti ketepatan waktu distribusi, standar gizi yang terpenuhi, keamanan pangan, dan tingkat kepuasan penerima manfaat.

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Supaya mengidentifikasi bahwa semua data dalam penelitian ini valid, diimplementasikan uji validitas sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Butir	r-Hitung	Keterangan
X1.1	0,682	Valid
X1.2	0,654	Valid
X1.3	0,612	Valid
X1.4	0,638	Valid
X1.5	0,721	Valid
X1.6	0,695	Valid
X2.1	0,674	Valid
X2.2	0,668	Valid
X2.3	0,623	Valid
X2.4	0,647	Valid
X2.5	0,689	Valid
X2.6	0,601	Valid
Z1	0,712	Valid
Z2	0,685	Valid
Z3	0,734	Valid
Z4	0,678	Valid
Z5	0,702	Valid
Z6	0,741	Valid
Y1	0,725	Valid
Y2	0,738	Valid
Y3	0,694	Valid
Y4	0,667	Valid
Y5	0,681	Valid
Y6	0,719	Valid

Berdasarkan uji validitas dengan r-tabel 0,279 pada signifikansi 5%, seluruh 24 butir pernyataan pada keempat variabel penelitian dinyatakan valid. Seluruh indikator pada variabel Kualitas SDM (X1) memiliki korelasi kuat terhadap skor total, demikian pula pada variabel

Pelatihan Manajemen Operasional (X2), Kompetensi Kerja (Z), dan Efektivitas Pelaksanaan Program MBG (Y), yang masing-masing mampu mengukur dimensi-dimensi konstruksinya secara akurat dan konsisten.

Adapun hasil uji reliabilitas dipaparkan dalam tabel berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1: Kualitas SDM	0,812	Reliabel
X2: Pelatihan Manajemen Operasional	0,798	Reliabel
Z: Kompetensi Kerja	0,835	Reliabel
Y: Efektivitas Pelaksanaan Program	0,821	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, yaitu Kualitas SDM (0,812), Pelatihan Manajemen Operasional (0,798), Kompetensi Kerja (0,835), dan Efektivitas Program MBG (0,821). Hal ini mengindikasikan konsistensi internal yang tinggi pada setiap instrumen (Nunnally & Bernstein, 1994; Ghazali, 2018), sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Hipotesis

Uji Analisis Jalur (Path Analysis)

Tabel 3 Hasil Uji Path Substruktural 1.1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,947 ^a	,898	,893	,90266

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kualitas SDM

Tabel 4 Hasil Uji Path Substruktural 1.2

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4,144	1,805		,026
	Kualitas SDM	1,161	,111	1,132	,000
	Pelatihan	-,317	,163	-,210	,058

a. Dependent Variable: Kompetensi Kerja

Berdasarkan tabel hasil uji path substruktural 1 diketahui bahwa hasil pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh Kualitas SDM (X1) Terhadap Kompetensi Kerja (Z)

Dari hasil pengolahan data di atas diperoleh nilai koefisien jalur (Standardized Coefficients Beta) sebesar 1,132. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel Kualitas SDM sebesar 1 satuan maka akan diikuti dengan peningkatan Kompetensi Kerja sebesar 1,132 satuan, dengan nilai signifikansi 0,050 yang berarti pengaruh tersebut signifikan.

b. Pengaruh Pelatihan Manajemen Operasional (X2) Terhadap Kompetensi Kerja (Z)

Dari hasil pengolahan data di atas diperoleh nilai koefisien jalur (Standardized Coefficients Beta) sebesar -0,210. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel Pelatihan Manajemen Operasional sebesar 1 satuan maka akan diikuti dengan penurunan Kompetensi Kerja sebesar 0,210 satuan, dengan nilai signifikansi 0,194 yang berarti pengaruh tersebut tidak signifikan karena berada di atas 0,05.

c. Pengaruh Simultan X1 Dan X2 Terhadap Z

Nilai R Square sebesar 0,898 menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel Kualitas SDM dan Pelatihan Manajemen Operasional mampu menjelaskan variasi

Kompetensi Kerja sebesar 89,8%, sedangkan sisanya 10,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Tabel 5 Hasil Uji Path Substruktural 2.1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,983 ^a	,967	,965	,60315

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Kerja, Pelatihan, Kualitas SDM

Tabel 6 Hasil Uji Path Substruktural 2.2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,521	1,272		-1,982	,053
	Kualitas SDM	,898	,135	,752	6,644	,000
	Pelatihan	-,164	,113	-,093	-1,452	,153
	Kompetensi Kerja	,380	,097	,326	3,894	,000

a. Dependent Variable: Efektivitas Program

Berdasarkan tabel hasil uji path substruktural 2 diketahui bahwa hasil pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh Kualitas SDM (X1) terhadap Efektivitas Program MBG (Y)

Dari hasil pengolahan data di atas diperoleh nilai koefisien jalur (Standardized Coefficients Beta) sebesar 0,752. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1% variabel Kualitas SDM maka akan diikuti dengan peningkatan Efektivitas Program MBG sebesar 75,2%, dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti pengaruh tersebut signifikan.

b. Pengaruh Pelatihan Manajemen Operasional (X2) terhadap Efektivitas Program MBG (Y)

Dari hasil pengolahan data di atas diperoleh nilai koefisien jalur (Standardized Coefficients Beta) sebesar -0,093. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1% variabel Pelatihan Manajemen Operasional maka akan diikuti dengan penurunan Efektivitas Program MBG sebesar 9,3%, dengan nilai signifikansi 0,153 yang berarti pengaruh tersebut tidak signifikan karena berada di atas 0,05.

c. Pengaruh Kompetensi Kerja (Z) terhadap Efektivitas Program MBG (Y)

Dari hasil pengolahan data di atas diperoleh nilai koefisien jalur (Standardized Coefficients Beta) sebesar 0,326. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1% variabel Kompetensi Kerja maka akan diikuti dengan peningkatan Efektivitas Program MBG sebesar 32,6%, dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti pengaruh tersebut signifikan.

d. Pengaruh Simultan X1, X2, dan Z terhadap Y

Nilai R Square sebesar 0,967 menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel Kualitas SDM, Pelatihan Manajemen Operasional, dan Kompetensi Kerja mampu menjelaskan variasi Efektivitas Program MBG sebesar 96,7%, sedangkan sisanya 3,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

e. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pengaruh langsung Kualitas SDM (X1) terhadap Efektivitas Program MBG (Y) adalah 0,752, sedangkan pengaruh tidak langsung Kualitas SDM (X1) terhadap Efektivitas Program MBG (Y) melalui Kompetensi Kerja (Z) diperoleh melalui perhitungan model analisis jalur dengan melakukan perkalian $(p_{ZX1}) \times (p_{YZ}) = (1,132) \times (0,326) = 0,369$.

Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil pengaruh tidak langsung $0,369 <$ pengaruh langsung $0,752$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Kerja tidak memediasi hubungan antara Kualitas SDM terhadap Efektivitas Program MBG, atau dengan

kata lain pengaruh Kualitas SDM terhadap Efektivitas Program lebih dominan bersifat langsung dibandingkan melalui Kompetensi Kerja.

Uji T (Parsial)

Tabel 7 Hasil Uji t (Uji Parsial)

Variabel		t	Sig
Kualitas SDM (X1)	Kompetensi Kerja (Z)	10,501	0,000
Pelatihan (X2)		-1,947	0,058
Kualitas SDM (X1)	Efektivitas Program (Y)	6,644	0,000
Pelatihan (X2)		-1,452	0,153
Kompetensi kerja (Z)		3,894	0,000

Berdasarkan tabel hasil uji path substruktural 1 dan 2, maka hasil uji untuk masing-masing hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kualitas SDM (X1) terhadap Kompetensi Kerja (Z)

Hasil menunjukkan bahwa nilai t hitung $> t$ tabel ($5,234 > 2,011$) dan nilai Sig. $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Artinya bahwa Kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Kerja pelaksana Program Makan Bergizi Gratis. Kesimpulannya H_1 diterima.

2. Pengaruh Pelatihan Manajemen Operasional (X2) terhadap Kompetensi Kerja (Z)

Hasil menunjukkan bahwa nilai t hitung $< t$ tabel ($-1,944 < 2,011$) dan nilai Sig. $> 0,05$ ($0,194 > 0,05$). Artinya bahwa Pelatihan Manajemen Operasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Kerja pelaksana Program Makan Bergizi Gratis. Kesimpulannya H2 ditolak.

3. Pengaruh Kualitas SDM (X1) terhadap Efektivitas Program MBG (Y)

Hasil menunjukkan bahwa nilai t hitung $> t$ tabel ($6,644 > 2,011$) dan nilai Sig. $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Artinya bahwa Kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Pelaksanaan Program Makan Bergizi Gratis. Kesimpulannya H3 diterima.

4. Pengaruh Pelatihan Manajemen Operasional (X2) terhadap Efektivitas Program MBG (Y)

Hasil menunjukkan bahwa nilai t hitung $< t$ tabel ($-1,452 < 2,011$) dan nilai Sig. $> 0,05$ ($0,153 > 0,05$). Artinya bahwa Pelatihan Manajemen Operasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Pelaksanaan Program Makan Bergizi Gratis. Kesimpulannya H_4 ditolak.

5. Pengaruh Kompetensi Kerja (Z) terhadap Efektivitas Program MBG (Y)

Hasil menunjukkan bahwa nilai t hitung $> t$ tabel ($3,894 > 2,011$) dan nilai Sig. $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Artinya bahwa Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Pelaksanaan Program Makan Bergizi Gratis. Kesimpulannya H_5 diterima.

Uji F (Simultan)

Tabel 8 Hasil Uji F Substruktural 1

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	336,204	2	168,102	206,311	,000 ^b
	Residual	38,296	47	,815		
	Total	374,500	49			

a. Dependent Variable: Kompetensi Kerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kualitas SDM

Tabel 9 Hasil Uji F Substruktural 2

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	490,946	3	163,649	449,846	,000 ^b
	Residual	16,734	46	,364		
	Total	507,680	49			

a. Dependent Variable: Efektivitas Program

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Kerja, Pelatihan, Kualitas SDM
--

Hasil uji F pada substruktural 1 menunjukkan nilai F hitung sebesar 206,311 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), yang berarti bahwa secara simultan Kualitas SDM (X1) dan Pelatihan Manajemen Operasional (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Kerja (Z). Demikian pula pada substruktural 2, nilai F hitung sebesar 449,846 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$) mengindikasikan bahwa secara bersama-sama Kualitas SDM (X1), Pelatihan Manajemen Operasional (X2), dan Kompetensi Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Pelaksanaan Program MBG (Y). Dengan demikian, model regresi pada kedua persamaan struktural dinyatakan layak dan signifikan untuk digunakan dalam menganalisis pengaruh antar variabel penelitian (Ghozali, 2018; Sugiyono, 2019).

Pembahasan

Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Kompetensi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Kerja (Z), dengan nilai t hitung $10,501 > t$ tabel 2,011 dan signifikansi 0,000. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kualitas SDM pelaksana program, yang mencakup tingkat pendidikan, pengetahuan dasar gizi, pengalaman kerja, kemampuan analitis, inisiatif, dan pemahaman tugas pokok, maka semakin tinggi pula kompetensi kerja yang dimiliki. Hal ini sejalan dengan pendapat Spencer & Spencer (1993) bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang dipengaruhi oleh pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan dan pengalaman. Penelitian tentang penerapan teori organisasi SDM juga menegaskan bahwa pengembangan kompetensi karyawan melalui peningkatan kualitas SDM efektif meningkatkan kemampuan teknis dan kepemimpinan dalam organisasi. Dengan demikian, kualitas SDM yang tinggi menjadi fondasi utama terbentuknya kompetensi kerja yang unggul.

Pengaruh Pelatihan Manajemen Operasional Terhadap Kompetensi Kerja

Berbeda dengan hipotesis yang diajukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan Manajemen Operasional (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Kerja (Z), dengan nilai t hitung $-1,947 < t$ tabel 2,011 dan signifikansi 0,058 ($> 0,05$). Temuan ini menarik karena bertentangan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi. Rendahnya pengaruh pelatihan dalam penelitian ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, pelatihan yang diberikan mungkin belum sesuai dengan kebutuhan riil di lapangan, sebagaimana dikritisi dalam studi tentang kesenjangan kompetensi aparatur di Bojonegoro yang mengungkapkan adanya mismatch antara program pelatihan dengan tuntutan pekerjaan aktual. Kedua, metode pelatihan yang kurang interaktif atau tidak berkelanjutan dapat mengurangi efektivitas transfer pengetahuan ke dalam kompetensi praktis. Ketiga, kompleksitas operasional program MBG yang mencakup keamanan pangan, logistik, dan koordinasi multisektor mungkin memerlukan pendekatan pelatihan yang lebih terintegrasi dan berkelanjutan.

Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Efektivitas Program MBG

Hasil penelitian membuktikan bahwa Kualitas SDM (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Pelaksanaan Program MBG (Y), dengan nilai t hitung $6,644 > t$ tabel 2,011 dan signifikansi 0,000. Temuan ini sejalan dengan pandangan Pasolong (2013) dan Sinurat & Sinambela (2026) bahwa kualitas SDM yang tinggi merupakan prasyarat utama keberhasilan implementasi program strategis di sektor publik. Kualitas SDM yang baik memungkinkan pelaksana program menjalankan tugas dengan lebih profesional, mulai dari perencanaan menu yang memenuhi standar gizi, pengelolaan logistik yang efisien, hingga distribusi tepat waktu. Hal ini menjadi sangat kritis mengingat berbagai tantangan implementasi MBG, seperti kasus keracunan makanan yang menunjukkan lemahnya tata kelola dan pengawasan, sehingga keberadaan SDM berkualitas menjadi faktor penentu untuk meminimalkan risiko tersebut.

Pengaruh Pelatihan Manajemen Operasional Terhadap Efektivitas Program MBG

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan Manajemen Operasional (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Program MBG (Y), dengan nilai t hitung $-1,452 < t$ tabel $2,011$ dan signifikansi $0,153 (> 0,05)$. Temuan ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang diberikan selama ini belum mampu secara langsung meningkatkan efektivitas program. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor: pertama, pelatihan mungkin terlalu bersifat teoritis dan kurang aplikatif terhadap tantangan operasional di lapangan. Kedua, efektivitas program MBG sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor struktural seperti anggaran, infrastruktur, dan koordinasi lintas sektor, yang tidak sepenuhnya dapat diatasi melalui pelatihan saja. Ketiga, seperti yang disarankan oleh Prof. R. Agus Sartono dari UGM, permasalahan utama MBG terletak pada mekanisme pengiriman dan rantai distribusi yang panjang, bukan semata pada kompetensi pelaksana.

Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Efektivitas Program MBG

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Program MBG (Y), dengan nilai t hitung $3,894 > t$ tabel $2,011$ dan signifikansi $0,000$. Hal ini menegaskan bahwa kompetensi kerja yang tinggi, meliputi pelaksanaan tugas sesuai SOP, keterampilan teknis, disiplin, adaptasi, komunikasi tim, dan pemahaman kebijakan program, secara langsung meningkatkan efektivitas pelaksanaan program. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ardianto (2025) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta penelitian Wardiyanto et al. (2024) yang menekankan pentingnya kompetensi yang kontekstual dan adaptif dalam meningkatkan efektivitas pelayanan publik di Indonesia. Dalam konteks MBG, kompetensi pelaksana di bidang keamanan pangan dan manajemen operasional sangat menentukan kualitas output program dan meminimalkan risiko kontaminasi makanan.

Peran Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Hasil perhitungan pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa Kompetensi Kerja tidak memediasi hubungan antara Kualitas SDM terhadap Efektivitas Program ($0,369 < 0,752$). Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh Kualitas SDM terhadap efektivitas program lebih dominan bersifat langsung dibandingkan melalui kompetensi kerja. Temuan ini dapat dijelaskan bahwa kualitas SDM yang tinggi secara langsung tercermin dalam efektivitas pelaksanaan tugas tanpa harus melalui proses peningkatan kompetensi formal. Dengan kata lain, pelaksana yang memiliki kualitas SDM baik, seperti pengalaman kerja relevan dan pemahaman tugas pokok, mampu langsung menerapkan kemampuannya dalam pelaksanaan program, sehingga peran kompetensi kerja sebagai mediasi menjadi kurang dominan. Hal ini juga mengindikasikan bahwa aspek-aspek kualitas SDM seperti inisiatif dan kemampuan analitis mungkin lebih bersifat bawaan dan langsung diaplikasikan dalam pekerjaan, berbeda dengan kompetensi yang lebih bersifat teknis dan prosedural.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Kerja (Z) maupun Efektivitas Pelaksanaan Program MBG (Y), sedangkan Pelatihan Manajemen Operasional (X2) tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Kerja (Z) maupun Efektivitas Program MBG (Y). Kompetensi Kerja (Z) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Pelaksanaan Program MBG (Y), namun tidak mampu memediasi hubungan antara Kualitas SDM terhadap Efektivitas Program karena pengaruh langsung Kualitas SDM lebih dominan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan efektivitas Program Makan Bergizi Gratis lebih ditentukan oleh kualitas SDM pelaksana secara langsung, sementara pelatihan manajemen operasional yang ada saat ini belum memberikan dampak yang optimal sehingga

memerlukan evaluasi ulang terhadap materi, metode, dan keberlanjutan pelatihan agar lebih sesuai dengan kebutuhan operasional di lapangan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah diuraikan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan. Pertama, bagi Badan Gizi Nasional dan pengelola Program MBG, perlu dilakukan peningkatan kualitas SDM pelaksana melalui rekrutmen berbasis kompetensi dan pengembangan karier berkelanjutan, mengingat kualitas SDM terbukti menjadi faktor paling dominan dalam menentukan efektivitas program. Kedua, pelatihan manajemen operasional yang selama ini diberikan perlu dievaluasi ulang secara komprehensif, baik dari aspek materi, metode penyampaian, maupun keberlanjutan program pelatihan, agar lebih sesuai dengan kebutuhan riil di lapangan dan tidak sekadar bersifat seremonial. Pelatihan sebaiknya dirancang secara partisipatif dengan melibatkan pelaksana lapangan dalam identifikasi kebutuhan pelatihan (training need assessment) serta menerapkan metode on-the-job training dan pendampingan berkelanjutan. Ketiga, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan wilayah dan jumlah sampel, serta menambahkan variabel-variabel lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan sistem insentif yang mungkin turut memengaruhi efektivitas program MBG, sehingga diperoleh pemahaman yang lebih holistik tentang faktor-faktor keberhasilan implementasi program strategis ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardianto, A. R. (2025). Pengaruh Pengembangan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompetensi sebagai Variabel Intervening. Skripsi, Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Arifin, Magito, Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pendahuluan. *Jurnal Lentera BITEP*, 01(01), 24–33.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Guardiola, J. A. (2025). Ketua BGN Ungkap 3 Faktor Kunci Sukses Program Makan Bergizi Gratis. *Berita Satu*. https://www.beritasatu.com/nasional/2877847/ketua-bgn-ungkap-3-faktor-kunci-sukses-program-makan-bergizi-gratis?utm_source=beritasatu&utm_medium=baca_juga&utm_campaign=ketua-bgn-ungkap-3-faktor-kunci-sukses-program-makan-bergizi-gratis
- Hanif, H., Hidayat, T., & Haryadi, R. N. (2023). Pelatihan Keterampilan Manajemen Operasional bagi UMKM: Peningkatan efisiensi dan produktivitas. *Jabdimas: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 34–38.
- Hardjowikarto, D. A. (2026). The Influence of Leadership Style, Competence and Work Motivation on Employee Performance at the Cirebon Regency Health Office. *Journal Research of Social Science, Economics & Management*, 5(8), 10980.
- Herniati, N. (2025). Efektivitas Program Pemerintah MBG (Makan Bergizi Gratis) Terhadap Minat Belajar Anak Usia Dini. *Jurnal Pendidikan AURA (Anak Usia Raudhatul Atfhal)*, 6(1), 88–98.
- Hoar, M. R., Kurniawan, I. S., & Herawati, J. (2021). Kinerja Karyawan: Peran Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(2), 475–481.
- JMKP. (2025). Sertifikasi Kompetensi HACCP Pengelola SPPG Program Makan Bergizi Gratis. JMKP. <https://jmkp.id/blogs/news/sertifikasi-kompetensi-haccp-untuk-pengelola-sppg-penyedia-makan-bergizi-gratis>
- Kariyamin, K., Hamzah, N., & Lantara, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 7(1), 10–18. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.65>
- Kemenko Polhukam. (2025). Menko Polkam: Program Makan Bergizi Gratis Terus Diperluas, Ketahanan Gizi Fondasi Ketahanan Nasional. Kemenko Polhukam. <https://polkam.go.id/menko-polkam-program-makan-bergizi-gratis-terus-diperluas-ketahanan-gizi-fondasi-ketahanan-nasional/>
- Kurniawan, D. A., Nurfadila, A. R., Nurfattah, A., Djayusman, R. R., & Mahfudz, A. A. (2025).

- Mewujudkan Efektifitas dan Efisiensi Tata Kelola di Usaha Mikro melalui Pelatihan Manajemen Operasional dan Sumber Daya Manusia. *Jurnal PKM Manajemen Bisnis*, 5(2), 404–413.
- Noerchoidah, Evita Purnaningrum, Rina Fariana, & Subakir. (2020). Peningkatan Kualitas SDM Dalam Mendukung Pengembangan Desa Wisata Banjarsari Kecamatan Manyar Kabupaten Gresik. *Ekobis Abdimas: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 125–130. <https://doi.org/10.36456/ekobisabdimas.1.2.3028>
- Patlan, K., Boulay, B., Glenn, M., Lack, K., Frey, L., Epstein, Z., Robinson, A., Elmudesi, E., Rawhouser-Mylet, G., & Antonova, G. (2024). Evaluation of the Team Nutrition E-STAR Training Program. Final Report. US Department of Agriculture.
- Saputri, A. A., & Utari, D. M. (2026). Efektivitas Program Makan Bergizi Gratis (MBG) Terhadap Status Gizi, Kesiapan Belajar, Dan Luaran Pendidikan Peserta Didik: Tinjauan Sistematis. *JKM (Jurnal Kesehatan Masyarakat) Cendekia Utama*, 14(1), 35–48.
- Sinurat, M., & Poltak, L. (2026). Analysis of The Free Nutritional Meal Program (MBG) from A Human Resource Management (HR) Perspective. 26(3), 144–153.
- Spencer, M. (1973). Job Market Signaling. *Job Market Signaling. The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355–374.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- W ardiyanto, B., Setijaningrum, E., Samad, S., & Kandar, A. H. (2024). Mending the mismatch of minds and mandates: reimagining competency-centric public service delivery in Bojonegoro Regency, Indonesia. *Cogent Social Sciences*
- Wulandari, G. A. (2026). Strategi Penguatan SDM Aparatur untuk mendukung Program Makan Bergizi Gratis sebagai Program Strategis Pemerintah. *Jurnal Good Governance*, 22(1), 105–119.