



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 4713-4720

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Peran Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Program (MBG) Makan Bergizi Gratis

Hilma Hermen¹, Amelisa Sipayung², Aurik Mathias D Purba³, Johan Paulo Sinaga⁴, Ondo Apostel Purba⁵

^{1,2,3,4,5}Fakultas Ekonomi, Prodi Manajemen, Universitas Negeri Medan

¹amelisasupayung10@gmail.com, ²aurickpurba@gmail.com, ³ondoapostelpurba@gmail.com,

⁴johansinaga567@gmail.com

Abstrak

Program Makan Bergizi Gratis (MBG) merupakan kebijakan pemerintah yang bertujuan untuk meningkatkan status gizi masyarakat, khususnya bagi anak-anak usia sekolah dan kelompok rentan. Program ini diharapkan dapat mendukung peningkatan derajat kesehatan serta pengembangan kualitas sumber daya manusia melalui penyediaan makanan bergizi secara merata. Selain itu, program MBG juga berperan dalam membantu meningkatkan konsentrasi belajar, menjaga kesehatan tubuh, dan mengurangi risiko kekurangan gizi pada masyarakat. Namun, dalam implementasinya masih ditemukan berbagai tantangan, salah satunya munculnya laporan terkait makanan yang diduga terkontaminasi atau tidak memenuhi standar kelayakan konsumsi. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya penguatan aspek keamanan pangan dan kualitas pengelolaan program. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran pelatihan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi tenaga pelaksana program MBG. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif melalui studi literatur dengan menelaah berbagai sumber ilmiah yang relevan, seperti artikel jurnal, buku akademik, dan laporan penelitian yang berkaitan dengan pelatihan sumber daya manusia dan keamanan pangan. Hasil kajian menunjukkan bahwa pelatihan yang dilaksanakan secara sistematis dan berkelanjutan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap profesional tenaga pelaksana, khususnya dalam aspek pengolahan makanan, keamanan pangan, manajemen distribusi, dan pemenuhan standar gizi. Oleh karena itu, pengembangan program pelatihan yang terencana dan berkelanjutan menjadi langkah penting dalam meningkatkan kualitas pelaksanaan program MBG.

Kata kunci: Makan Bergizi Gratis (MBG); Pelatihan Sumber Daya Manusia; Keamanan Pangan; Kompetensi Tenaga Pelaksana; Peningkatan Gizi Masyarakat

1. Latar Belakang

Program Makan Bergizi Gratis (MBG) merupakan salah satu kebijakan pemerintah yang bertujuan untuk meningkatkan status gizi masyarakat, khususnya bagi anak-anak usia sekolah (Andi Weyana Nurul Khatimah et al., 2025). Program ini diharapkan mampu membantu pemenuhan kebutuhan gizi pelajar sehingga dapat mendukung kesehatan, pertumbuhan, serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia (Hasanah, L., & Oktafia, R. 2024). Dengan terpenuhinya kebutuhan gizi yang baik, peserta didik diharapkan dapat memiliki kondisi fisik dan kemampuan belajar yang lebih optimal.

Namun demikian, dalam proses pelaksanaannya program MBG masih menghadapi berbagai tantangan. Salah satu permasalahan yang muncul adalah terjadinya kasus keracunan makanan yang dialami oleh sejumlah pelajar setelah mengonsumsi makanan dari program tersebut (Maulana, et al., 2025) berkaitan dengan program MBG mencapai hampir 2.000 pelajar. Kejadian ini menunjukkan bahwa pengelolaan serta pengolahan makanan dalam program tersebut masih memerlukan pengawasan dan pengelolaan yang lebih baik (Zakia & Febrina., 2026).

Permasalahan tersebut mengindikasikan bahwa keberhasilan program MBG tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan bahan makanan, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang terlibat dalam pelaksanaannya. Tenaga kerja maupun relawan yang bertugas dalam proses pengolahan makanan harus memiliki pengetahuan serta keterampilan yang memadai terkait standar higienitas, keamanan pangan, serta prosedur pengolahan makanan yang sesuai dengan ketentuan kesehatan (Ayuni, D. T. 2025).

Sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi tenaga pelaksana program MBG, berbagai kegiatan pelatihan telah dilakukan oleh pemerintah dan pihak terkait. Salah satunya adalah pelatihan yang diselenggarakan oleh

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia kepada ratusan tenaga kerja guna mendukung pelaksanaan program MBG agar berjalan lebih baik dan meminimalkan risiko terjadinya keracunan makanan. Selain itu, para relawan dapur di beberapa daerah juga diberikan pelatihan mengenai higienitas dan standar pengolahan makanan yang baik (Sepni, F. 2021).

Secara teoritis, berbagai penelitian juga menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja individu dalam suatu organisasi. Pelatihan yang dilakukan secara terarah dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta pemahaman tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, kajian mengenai peran pelatihan sumber daya manusia dalam mendukung keberhasilan program Makan Bergizi Gratis menjadi penting untuk dilakukan (Syahputra, M. D., & Tanjung, H. 2020).

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (library research) untuk mengkaji peran pelatihan sumber daya manusia dalam mendukung pelaksanaan program Makan Bergizi Gratis (MBG). Pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami fenomena yang terjadi melalui analisis berbagai sumber informasi yang relevan dengan topik penelitian (Hasibuan, A. T., & Dalimunte, T. 2025).

Sumber data dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang diperoleh dari berbagai literatur yang berkaitan dengan pelaksanaan program MBG dan pelatihan sumber daya manusia. Data tersebut berasal dari artikel berita yang membahas kasus keracunan dalam program MBG yang diberitakan oleh BBC News Indonesia, serta berita mengenai kegiatan pelatihan tenaga kerja dalam mendukung program MBG yang dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan beberapa jurnal ilmiah yang membahas mengenai pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia serta peningkatan mutu pengolahan pangan (Maulana, I., Khasanah, L. N., & Rosa, A. 2025).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui teknik dokumentasi, yaitu dengan mengumpulkan, membaca, dan menelaah berbagai sumber berupa artikel berita dan jurnal ilmiah yang relevan dengan topik penelitian. Data yang telah diperoleh kemudian dianalisis menggunakan analisis deskriptif kualitatif, yaitu dengan menguraikan dan menginterpretasikan informasi yang ditemukan untuk memperoleh pemahaman mengenai pentingnya pelatihan sumber daya manusia dalam mendukung keberhasilan program MBG (Bancong, H. 2025).

2.1. Kajian Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Program MBG (Makanan Bergizi Gratis)

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek strategis dalam keberhasilan implementasi suatu program publik, termasuk Program Makan Bergizi Gratis (MBG). Dalam konteks ini, manajemen SDM tidak hanya berfokus pada pengelolaan tenaga kerja secara administratif, tetapi juga mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, serta pengawasan tenaga kerja yang terlibat dalam penyelenggaraan program (Rambe, M. T., Ritonga, R. A., Harahap, T., & Sitio, R. 2026).

Dalam pelaksanaan program MBG, kualitas SDM menjadi faktor penentu utama dalam menjamin tercapainya tujuan program, yaitu peningkatan status gizi masyarakat secara merata. SDM yang terlibat, seperti tenaga pengolah makanan, pengelola dapur, hingga tenaga distribusi, harus memiliki kompetensi yang memadai, khususnya dalam aspek higienitas, keamanan pangan, serta standar gizi. Oleh karena itu, fungsi manajemen SDM seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan evaluasi kinerja menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa setiap individu memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan program (Wibisono, M. I., & Santosa, S. 2026).

Salah satu fungsi utama dalam manajemen SDM yang relevan dengan program MBG adalah pelatihan dan pengembangan. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tenaga kerja dalam pengolahan makanan yang aman dan higienis, serta pemahaman terhadap standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku. Selain itu, pengembangan SDM juga mencakup peningkatan kesadaran akan tanggung jawab profesional, sehingga dapat meminimalkan risiko kesalahan yang berpotensi menyebabkan keracunan makanan (Lubis, A. L., Fatimah, Z., & Haikal, C. M. 2024).

Selain aspek teknis, manajemen SDM dalam program MBG juga mencakup fungsi pengawasan dan evaluasi. Pengawasan diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh proses pengolahan dan distribusi makanan berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Evaluasi kinerja dilakukan secara berkala untuk mengidentifikasi kelemahan serta memberikan umpan balik guna perbaikan berkelanjutan. Dengan adanya sistem pengawasan yang efektif, potensi penyimpangan dalam pelaksanaan program dapat diminimalkan (Yochanan, K. K. D. E., & KM, S).

Lebih lanjut, koordinasi antar pihak juga menjadi bagian penting dalam manajemen SDM. Program MBG melibatkan berbagai pemangku kepentingan, seperti pemerintah pusat, pemerintah daerah, tenaga pelaksana di lapangan, serta penyedia bahan pangan. Oleh karena itu, diperlukan sistem manajemen yang mampu mengintegrasikan seluruh elemen tersebut secara efektif agar pelaksanaan program berjalan secara optimal (Zulaika, N., Lestari, D., & Istiqomah, H. 2025).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat vital dalam mendukung keberhasilan Program Makan Bergizi Gratis. Pengelolaan SDM yang baik, terutama melalui pelatihan, pengawasan, dan evaluasi yang berkelanjutan, akan meningkatkan kualitas layanan serta menjamin keamanan pangan. Hal ini pada akhirnya akan berkontribusi terhadap tercapainya tujuan program secara efektif dan berkelanjutan (Rambe, M. T., Ritonga, R. A., Harahap, T., & Sitio, R. 2026).

3. PEMBAHASAAN

1. Kondisi Aktual Pelaksanaan Program MBG

Pelaksanaan program Makan Bergizi Gratis (MBG) di Indonesia pada awal tahun 2026 menunjukkan adanya kompleksitas antara perencanaan kebijakan dan realisasi di lapangan. Program yang dirancang untuk meningkatkan kualitas gizi serta kesehatan siswa justru dihadapkan pada berbagai kejadian keracunan makanan di sejumlah daerah. Berdasarkan data yang ada, selama Januari 2026 tercatat sekitar 1.929 pelajar terdampak, yang tersebar di beberapa provinsi seperti Jawa Tengah, Jawa Timur, hingga Nusa Tenggara. Bahkan, sejumlah laporan mengungkapkan bahwa kasus serupa masih terus terjadi meskipun pemerintah telah melakukan upaya pengawasan (Wibisono, M. I., & Santosa, S. 2026).

Hal tersebut mengindikasikan bahwa pelaksanaan program MBG masih menghadapi berbagai kendala, khususnya dalam aspek teknis operasional dan pengendalian kualitas makanan. Permasalahan yang muncul tidak hanya berkaitan dengan bahan pangan yang digunakan, tetapi juga meliputi proses pengolahan, kebersihan fasilitas dapur, serta sistem distribusi yang belum sepenuhnya memenuhi standar. Selain itu, berulangnya kejadian keracunan mencerminkan adanya kelemahan dalam sistem pengawasan dan pengelolaan program. Dengan demikian, kondisi ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara tujuan ideal program MBG sebagai upaya peningkatan gizi siswa dengan kenyataan di lapangan yang masih berpotensi menimbulkan risiko kesehatan bagi penerima manfaat (Rambe, M. T., Ritonga, R. A., Harahap, T., & Sitio, R. 2026).

2. Permasalahan SDM dalam Program MBG

Permasalahan dalam pelaksanaan program Makan Bergizi Gratis (MBG) tidak hanya terletak pada aspek teknis pengolahan makanan, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang terlibat. Dalam praktiknya, masih terdapat tenaga pelaksana, seperti juru masak dan pengelola dapur, yang belum sepenuhnya memiliki kompetensi memadai dalam mengolah makanan secara higienis dan aman untuk dikonsumsi. Minimnya pemahaman terkait prinsip keamanan pangan (*food safety*) mulai dari penyimpanan bahan, proses pengolahan sesuai standar, hingga menjaga kebersihan lingkungan kerja menjadi faktor utama yang meningkatkan risiko terjadinya keracunan makanan (Silaban, S. L. 2026).

Selain itu, keterbatasan dalam pelatihan dan pengembangan SDM menjadi kendala yang cukup signifikan. Banyak pelaksana program yang belum pernah memperoleh pelatihan khusus mengenai standar sanitasi dan higienitas makanan, sehingga pekerjaan sering dilakukan berdasarkan kebiasaan atau pengalaman pribadi, bukan mengacu pada prosedur yang terstandarisasi. Kondisi ini semakin diperburuk oleh minimnya pengawasan dari tenaga profesional yang memiliki keahlian di bidang kesehatan atau pengolahan pangan (Cahyani, H. R. 2025).

Di sisi lain, belum adanya standar kompetensi yang jelas bagi tenaga pelaksana MBG juga menyebabkan kualitas layanan berbeda-beda di setiap daerah. Hal ini menunjukkan bahwa aspek SDM merupakan faktor krusial yang menentukan keberhasilan program. Oleh karena itu, tanpa upaya peningkatan kualitas dan kapasitas SDM melalui pelatihan yang terarah dan berkelanjutan, potensi kesalahan dalam pengelolaan makanan akan tetap tinggi dan

berisiko menghambat tercapainya tujuan program MBG secara optimal (Yochanan, E., Hardhienata, H. S., & Suhardi, H. E. 2024).

3. Pentingnya Pelatihan SDM dalam Program MBG

Pelatihan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor krusial dalam menunjang keberhasilan implementasi program Makan Bergizi Gratis (MBG), khususnya dalam menjamin mutu serta keamanan pangan yang disajikan kepada peserta didik. Dalam konteks ini, pelatihan tidak hanya berorientasi pada peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga berfungsi sebagai sarana pembentukan pemahaman dan kesadaran tenaga pelaksana terkait pentingnya penerapan standar higienitas dan sanitasi dalam proses pengolahan makanan. SDM yang telah mendapatkan pelatihan secara memadai cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengimplementasikan prosedur operasional sesuai dengan standar keamanan pangan, sehingga berkontribusi dalam meminimalkan risiko kontaminasi yang berpotensi menimbulkan kejadian keracunan makanan (Ananta, D. N. P., & Nadhira, S. 2025).

Selain itu, pelatihan turut memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan profesionalisme serta kinerja individu dalam melaksanakan tugasnya. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kegiatan pelatihan dan pengembangan terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi, produktivitas, serta kualitas output kerja. Dalam konteks implementasi program Makan Bergizi Gratis (MBG), hal tersebut menjadi sangat relevan, mengingat proses pengolahan hingga pendistribusian makanan menuntut tingkat ketelitian yang tinggi, didukung oleh pengetahuan serta keterampilan khusus, guna memastikan bahwa makanan yang disajikan tetap memenuhi standar keamanan dan nilai gizi yang ditetapkan (Khoeriah, S., & Afyah, S. 2026).

Lebih lanjut, pelatihan sumber daya manusia juga memiliki peran strategis dalam mewujudkan standarisasi kerja yang sistematis dan terukur. Melalui pelatihan yang dirancang secara terstruktur, setiap tenaga pelaksana memperoleh pedoman operasional yang seragam dalam menjalankan tugas, sehingga dapat meminimalkan kesalahan yang timbul akibat perbedaan persepsi maupun kebiasaan kerja. Oleh karena itu, pelatihan SDM tidak dapat diposisikan hanya sebagai aktivitas pendukung, melainkan sebagai elemen fundamental dalam menjamin keberhasilan implementasi program Makan Bergizi Gratis (MBG). Tanpa dukungan pelatihan yang memadai, pengendalian kualitas pelaksanaan program akan sulit dicapai dan berpotensi menimbulkan berbagai permasalahan, khususnya yang berkaitan dengan aspek keamanan serta kelayakan pangan (Wulandari Maiselina, G. 2025).

4. Implementasi Pelatihan SDM dalam MBG

Implementasi pelatihan sumber daya manusia (SDM) dalam program Makan Bergizi Gratis (MBG) merepresentasikan instrumen kebijakan yang esensial dalam meningkatkan kualitas tata kelola program, khususnya pada aspek keamanan dan kelayakan pangan. Dalam kerangka *human capital theory*, investasi melalui pelatihan dipandang sebagai mekanisme strategis untuk meningkatkan kapabilitas individu yang berimplikasi pada peningkatan produktivitas serta mutu output secara berkelanjutan (Becker, 1993; Noe, 2020). Oleh karena itu, pelatihan dalam konteks MBG diarahkan untuk menguatkan kompetensi teknis dan prosedural tenaga pelaksana agar selaras dengan standar keamanan pangan yang telah ditetapkan.

Implementasi tersebut diwujudkan melalui desain pelatihan yang sistematis dan terstandar, dengan sasaran utama tenaga operasional yang terlibat dalam proses produksi hingga distribusi makanan, termasuk juru masak dan pengelola dapur. Substansi pelatihan mencakup penerapan teknik pengolahan pangan yang higienis, pemenuhan standar sanitasi, pengelolaan penyimpanan bahan pangan, serta prosedur distribusi yang menjamin kualitas dan keamanan konsumsi. Pendekatan ini konsisten dengan prinsip *food safety management* yang menekankan pentingnya mitigasi risiko secara komprehensif pada setiap tahapan rantai produksi pangan (WHO, 2020).

Selanjutnya, pemerintah mengembangkan pendekatan kolaboratif dengan melibatkan berbagai pemangku kepentingan, termasuk melalui program Sarjana Penggerak Pembangunan Indonesia (SPPI), guna memperluas jangkauan serta meningkatkan efektivitas pelatihan. Model pelatihan yang diterapkan tidak hanya berfokus pada transfer pengetahuan, tetapi juga pada penguatan keterampilan aplikatif yang relevan dengan kebutuhan operasional di lapangan. Dengan demikian, diharapkan terbentuk SDM yang memiliki kompetensi holistik dan mampu menjalankan fungsi kerja sesuai dengan standar operasional yang berlaku (Riyanto, W. H. (2025).

Meskipun demikian, implementasi pelatihan SDM dalam program MBG masih dihadapkan pada berbagai kendala, baik yang bersifat struktural maupun kontekstual. Keterbatasan cakupan pelatihan, ketimpangan kualitas pelaksanaan antarwilayah, serta keterbatasan alokasi sumber daya menjadi faktor penghambat dalam optimalisasi efektivitas pelatihan. Selain itu, pendekatan pelatihan yang cenderung bersifat sentralistik (*top-down*) berpotensi mengabaikan kebutuhan spesifik di tingkat lokal, sehingga berdampak pada belum optimalnya efektivitas pelatihan dalam memitigasi risiko keracunan pangan (Rambe, M. T., Ritonga, R. A., Harahap, T., & Sitio, R. 2026).

Dengan demikian, diperlukan reformulasi strategi pelatihan yang lebih adaptif, kontekstual, dan berbasis kebutuhan (**needs-based approach**), yang didukung oleh sistem evaluasi berbasis kinerja serta mekanisme monitoring dan pengawasan yang berkelanjutan. Integrasi antara landasan teoretis dan praktik implementatif yang responsif terhadap dinamika lapangan menjadi prasyarat utama dalam meningkatkan efektivitas pelatihan. Dalam kerangka tersebut, pelatihan SDM tidak hanya berfungsi sebagai instrumen peningkatan kapasitas, tetapi juga sebagai mekanisme penjaminan mutu dalam memastikan keberlanjutan dan keberhasilan program MBG dalam meningkatkan status gizi peserta didik (Nurfaizin, F., Nursaidah, N., Patimah, S., & Lugowi, R. A. 2026).

5. Analisis Efektivitas Pelatihan SDM

Efektivitas pelatihan sumber daya manusia (SDM) dalam program Makan Bergizi Gratis (MBG) dapat diukur dari sejauh mana pelatihan tersebut mampu meningkatkan kompetensi tenaga pelaksana serta berdampak langsung pada kualitas dan keamanan makanan yang disajikan. Secara teoritis, pelatihan yang baik seharusnya mendorong perubahan positif dalam aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Dalam konteks MBG, pelatihan bagi juru masak dan pengelola dapur diharapkan dapat memperkuat pemahaman mereka terhadap standar keamanan pangan, sehingga potensi kesalahan dalam proses pengolahan maupun distribusi makanan dapat ditekan (PUTRAHADI, S. 2025).

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan tersebut belum berjalan secara optimal. Hal ini terlihat dari masih ditemukannya kasus keracunan makanan yang berulang di berbagai daerah, yang menandakan bahwa pelatihan yang diberikan belum memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kualitas pelaksanaan program. Beberapa faktor yang memengaruhi kondisi ini antara lain durasi pelatihan yang terbatas, minimnya praktik langsung, serta belum adanya evaluasi berkelanjutan terhadap hasil pelatihan (Said, M., & Arifin, Z. 2023).

Selain itu, distribusi pelatihan yang belum merata juga menjadi hambatan tersendiri. Tidak semua tenaga pelaksana memperoleh kesempatan pelatihan yang sama, sehingga menimbulkan kesenjangan kompetensi antar daerah dan berdampak pada ketidakkonsistenan kualitas pelaksanaan program MBG. Di sisi lain, lemahnya pengawasan setelah pelatihan turut mengurangi efektivitas penerapan hasil pelatihan di lapangan (Nurhayatul, H. 2015).

Oleh karena itu, peningkatan efektivitas pelatihan SDM dalam program MBG memerlukan pendekatan yang lebih menyeluruh, seperti pelaksanaan pelatihan secara rutin, penggunaan metode yang lebih aplikatif dan berbasis praktik, serta penerapan sistem evaluasi dan monitoring yang berkesinambungan. Dengan langkah tersebut, pelatihan tidak hanya bersifat formalitas, tetapi benar-benar mampu meningkatkan kualitas SDM dan mendukung keberhasilan program MBG secara optimal (Sipayung, R., Sitanggang, N., & Purba, S. 2024).

6. Strategi Peningkatan Kualitas SDM

Penguatan kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam program Makan Bergizi Gratis (MBG) merupakan agenda strategis yang harus diimplementasikan secara sistematis, terencana, dan berkelanjutan guna memastikan optimalisasi kinerja program. Dalam kerangka *human capital theory*, investasi pada pelatihan diposisikan sebagai instrumen utama dalam meningkatkan kapabilitas individu yang berdampak langsung terhadap produktivitas dan kualitas layanan (Becker, 1993; Noe, 2020). Secara empiris, literatur di bidang keamanan pangan menunjukkan bahwa pelatihan berkelanjutan memiliki kontribusi signifikan dalam menurunkan risiko kontaminasi serta meningkatkan kepatuhan terhadap standar higienitas (WHO, 2020). Dengan demikian, desain pelatihan dalam program MBG perlu disusun secara periodik, adaptif, dan responsif terhadap dinamika standar keamanan pangan, sehingga tenaga pelaksana tidak hanya menguasai prosedur dasar, tetapi juga mampu menginternalisasi praktik kerja yang sesuai dengan perkembangan regulasi dan standar teknis.

Dalam tataran implementatif, efektivitas pelatihan sangat ditentukan oleh kemampuan dalam mengintegrasikan dimensi teoretis dan praktis secara proporsional. Temuan empiris mengindikasikan bahwa pendekatan pelatihan berbasis praktik (*experiential learning*) lebih efektif dalam meningkatkan keterampilan operasional dibandingkan model pembelajaran yang bersifat konseptual semata. Namun demikian, pelaksanaan pelatihan dalam banyak program publik masih cenderung berorientasi normatif dan kurang kontekstual, sehingga memunculkan kesenjangan antara pengetahuan yang diperoleh dengan realitas implementasi di lapangan. Fenomena ini menegaskan bahwa efektivitas pelatihan tidak hanya bergantung pada intensitas pelaksanaan, melainkan juga pada kesesuaian substansi dan metode pembelajaran dengan kebutuhan aktual tenaga pelaksana (Syahid, A. A., Hernawan, A. H., Dewi, L., & Pustaka, D. 2025).

Di sisi lain, penerapan sistem sertifikasi bagi tenaga pengolah makanan merupakan mekanisme institusional yang krusial dalam menjamin standar kompetensi yang terukur, terverifikasi, dan akuntabel. Bukti empiris menunjukkan bahwa sertifikasi berkontribusi terhadap peningkatan profesionalisme serta kepatuhan terhadap standar operasional, khususnya dalam sektor yang berkaitan dengan keamanan pangan. Meskipun demikian, lemahnya pengawasan pasca-sertifikasi kerap menjadi permasalahan yang mengakibatkan sertifikasi berfungsi sebatas formalitas administratif tanpa diiringi perubahan perilaku kerja yang substantif. Oleh karena itu, penguatan sistem monitoring dan evaluasi berbasis kinerja menjadi prasyarat penting untuk memastikan keberlanjutan implementasi kompetensi dalam praktik operasional sehari-hari (Ardesta et al., (2025)

Lebih lanjut, pengembangan kapasitas SDM dalam program MBG menuntut pendekatan kolaboratif lintas sektor yang melibatkan pemerintah, tenaga kesehatan, dan institusi pendidikan. Dalam perspektif implementasi kebijakan publik, kolaborasi antaraktor terbukti mampu meningkatkan efektivitas program melalui penguatan koordinasi, integrasi peran, dan efisiensi sumber daya. Akan tetapi, dalam praktiknya, koordinasi lintas sektor seringkali dihadapkan pada hambatan birokratis dan fragmentasi kelembagaan yang berpotensi menurunkan kualitas pengawasan terhadap keamanan pangan. Selain itu, ketimpangan dalam penerapan standar operasional prosedur (SOP) antarwilayah mencerminkan adanya disparitas kapasitas institusional yang perlu diantisipasi dalam perumusan kebijakan yang lebih inklusif dan adaptif (Tawai, A. 2025).

Dengan demikian, diperlukan reformulasi strategi peningkatan SDM yang tidak hanya berorientasi pada aspek teknis, tetapi juga mengakomodasi dimensi kontekstual, institusional, dan adaptif. Pendekatan berbasis kebutuhan (*needs-based approach*), yang didukung oleh evaluasi berbasis bukti (*evidence-based evaluation*) serta sistem monitoring yang berkelanjutan, menjadi elemen kunci dalam meningkatkan efektivitas intervensi pelatihan. Integrasi antara landasan teoretis dan realitas empiris di lapangan merupakan prasyarat utama dalam mentransformasikan pelatihan SDM dari sekadar aktivitas normatif menjadi instrumen perubahan yang substantif. Pada akhirnya, penguatan kapasitas SDM secara komprehensif akan berimplikasi pada peningkatan mutu dan keamanan pangan, serta memperkuat capaian program MBG dalam meningkatkan status gizi dan kesehatan peserta didik secara berkelanjutan (Paroli & Rusdian, S. 2025).

7. Keterkaitan Pelatihan SDM dengan Keberhasilan Program

Pelatihan sumber daya manusia (SDM) memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan keberhasilan pelaksanaan program Makan Bergizi Gratis (MBG), terutama dalam menjamin kualitas, keamanan, dan keberlanjutan program tersebut. Dalam konteks ini, SDM merupakan faktor utama yang menentukan bagaimana suatu kebijakan diimplementasikan di lapangan. Meskipun program MBG telah dirancang dengan tujuan yang baik, tanpa didukung oleh SDM yang kompeten dan terlatih, pelaksanaan program tidak akan berjalan secara optimal. Oleh karena itu, pelatihan menjadi instrumen penting dalam meningkatkan kapasitas individu agar mampu menjalankan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Rambe., (2026)

Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja tenaga pelaksana, khususnya dalam hal pengolahan makanan yang higienis dan aman. Hal ini secara langsung berkontribusi terhadap penurunan risiko kesalahan dalam proses produksi dan distribusi makanan, yang pada akhirnya dapat meminimalkan terjadinya kasus keracunan makanan. Dengan demikian, kualitas SDM yang baik akan berbanding lurus dengan kualitas layanan yang dihasilkan dalam program MBG (Permata, T. W. I., & Ansori, I. 2026).

Lebih lanjut, pelatihan SDM juga berperan dalam menciptakan standarisasi kerja yang seragam di berbagai daerah. Dengan adanya pemahaman yang sama terhadap prosedur operasional dan standar keamanan pangan, pelaksanaan program dapat dilakukan secara lebih konsisten dan terkontrol. Hal ini penting untuk memastikan bahwa seluruh

penerima manfaat program MBG memperoleh makanan yang tidak hanya bergizi, tetapi juga aman untuk dikonsumsi (Egayanti, Y. 2018).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan SDM merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan program MBG. Tanpa adanya pelatihan yang memadai dan berkelanjutan, berbagai permasalahan yang terjadi, seperti kasus keracunan makanan, akan sulit diatasi secara maksimal. Oleh karena itu, peningkatan kualitas SDM melalui pelatihan harus menjadi prioritas utama dalam upaya menyempurnakan pelaksanaan program MBG agar tujuan peningkatan gizi dan kesehatan siswa dapat tercapai secara optimal (Rambe et al. (2026).

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, dapat ditegaskan bahwa kualitas sumber daya manusia (SDM) memiliki peran sebagai determinan utama dalam keberhasilan implementasi program Makan Bergizi Gratis (MBG), terutama dalam menjamin aspek keamanan, kelayakan, dan mutu pangan yang didistribusikan kepada peserta didik. Berbagai permasalahan yang muncul di lapangan, seperti insiden keracunan makanan serta inkonsistensi kualitas layanan, mengindikasikan adanya disparitas antara standar normatif yang telah ditetapkan dengan realitas operasional. Kesenjangan tersebut, dalam hal ini, tidak terlepas dari keterbatasan kompetensi tenaga pelaksana dalam mengimplementasikan prinsip-prinsip keamanan pangan secara optimal. (MALKAN.,(2025) Pelatihan SDM dalam konteks ini terbukti berfungsi sebagai instrumen strategis dalam meningkatkan kapabilitas kognitif, keterampilan teknis, serta profesionalisme tenaga pelaksana, sehingga berkontribusi terhadap konsistensi penerapan standar keamanan pangan (Simarmata, 63).. Meskipun demikian, efektivitas pelatihan masih menghadapi berbagai kendala, antara lain keterbatasan cakupan implementasi, minimnya pendekatan berbasis praktik, serta lemahnya mekanisme evaluasi dan pengawasan pasca-pelatihan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelatihan yang bersifat normatif dan tidak didukung oleh sistem implementasi yang berkelanjutan cenderung belum mampu menghasilkan dampak signifikan terhadap peningkatan kualitas program. Oleh karena itu, diperlukan reformulasi strategi pengembangan SDM yang lebih komprehensif, sistematis, dan berkelanjutan, melalui penerapan pelatihan berbasis kebutuhan (*needs-based training*), penguatan sistem sertifikasi yang terstandar, serta optimalisasi mekanisme monitoring dan evaluasi berbasis kinerja. Di samping itu, penguatan sinergi antar pemangku kepentingan serta standarisasi prosedur operasional secara nasional menjadi elemen krusial dalam menjamin konsistensi implementasi program. Dengan pendekatan tersebut, peningkatan kualitas SDM diharapkan tidak hanya bersifat administratif, melainkan mampu bertransformasi menjadi instrumen strategis dalam menjamin mutu layanan, sehingga program MBG dapat diimplementasikan secara efektif, aman, dan berkelanjutan dalam mendukung peningkatan status gizi serta kesehatan peserta didik. Berdasarkan temuan penelitian, disarankan agar pemerintah dan pemangku kepentingan terkait melakukan penguatan strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam program Makan Bergizi Gratis (MBG) secara lebih sistematis dan berkelanjutan. Penyelenggaraan pelatihan perlu dirancang berbasis kebutuhan (*needs-based training*) dengan menekankan keseimbangan antara aspek teoretis dan praktis, sehingga mampu meningkatkan kompetensi teknis tenaga pelaksana secara aplikatif di lapangan. Selain itu, diperlukan implementasi sistem sertifikasi yang terstandar sebagai instrumen untuk menjamin kualitas dan akuntabilitas tenaga pengolah makanan. Penguatan sistem monitoring dan evaluasi berbasis kinerja juga menjadi aspek krusial yang perlu dioptimalkan, guna memastikan bahwa hasil pelatihan terimplementasi secara konsisten dalam praktik operasional. Di sisi lain, diperlukan peningkatan koordinasi lintas sektor melalui sinergi antara pemerintah, tenaga kesehatan, dan institusi pendidikan untuk memperkuat pengawasan serta menjamin kualitas dan keamanan pangan secara menyeluruh. Lebih lanjut, pemerintah perlu memastikan pemerataan akses pelatihan di seluruh wilayah guna mengurangi disparitas kompetensi antar daerah. Standarisasi prosedur operasional (SOP) yang adaptif dan kontekstual juga perlu dikembangkan untuk mengakomodasi perbedaan kapasitas dan kondisi lokal. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar dilakukan kajian empiris berbasis data lapangan guna mengukur secara kuantitatif efektivitas pelatihan SDM terhadap penurunan risiko keracunan makanan dan peningkatan kualitas layanan dalam program MBG.

Daftar Pustaka

1. Andi Weyana Nurul Khatimah, Syamsu A Kamaruddin, & A. Octamaya Tenri Awaru. (2025). Rasionalisme Dalam Kebijakan Publik: Analisis Dampak Program Makan Bergizi Gratis Terhadap Kesejahteraan Pelajar. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, 3(4), 1969–1976. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v3i4.815>
2. Hasanah, L., & Oktafia, R. (2024). Program penyuluhan kandungan gizi pada makanan dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia. *BEMAS: Jurnal Bermasyarakat*, 4(2), 190-197.
3. Maulana, I., Khasanah, L. N., & Rosa, A. (2025). Fenomena Keracunan Makanan Bergizi Gratis (MBG) Pada Siswa Sekolah Dalam Perspektif Muhammad Abduh: Penelitian. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*, 4(2), 14319-14326.
4. ZAKIA, S., & Febrina, A. (2026). *PENGAWASAN PROGRAM MBG OLEH BPOM KOTA PADANG SEBAGAI UPAYA*

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.7960>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

- PREVENTIF DALAM MENGURANGI RISIKO KERACUNAN MAKANAN* (Doctoral dissertation, Universitas Bung Hatta).
5. Ayuni, D. T. (2025). Dilema pelaksanaan program makan bergizi gratis pada siswa. *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial*.
 6. SEPNI, F. (2021). IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN KERJA BERBASIS KOMPETENSI SEBAGAI UPAYA MEWUJUDKAN TENAGA KERJA YANG BERKUALITAS TAHUN 2020 (Studi Pada Balai Latihan Kerja Kota Bandar Lampung).
 7. Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
 8. Hasibuan, A. T., & Dalimunte, T. (2025). DARI PIRING KE PRESTASI: DAMPAK MAKANAN BERGIZI GRATIS DI SEKOLAH DASAR. *Jurnal Pendidikan Dasar*
 9. Maulana, I., Khasanah, L. N., & Rosa, A. (2025). Fenomena Keracunan Makanan Bergizi Gratis (MBG) Pada Siswa Sekolah Dalam Perspektif Muhammad Abduh: Penelitian. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*.
 10. Bancong, H. (2025). *Strategi reviu riset dan konstruksi teori: Metode, analisis, dan studi kasus*. Indonesia Emas Group
 11. Rambe, M. T., Ritonga, R. A., Harahap, T., & Sitio, R. (2026). Pemetaan Awal Implementasi Program Makan Bergizi Gratis (MBG) di Kabupaten Labuhanbatu: Perspektif Manajemen SDM. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*
 12. Wibisono, M. I., & Santosa, S. (2026). Implementasi Program Makan Bergizi Gratis dalam Meningkatkan Ketahanan Gizi Pelajar di Indonesia. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*.
 13. Lubis, A. L., Fatimah, Z., & Haikal, C. M. (2024). Pengembangan Kapasitas Karyawan Restoran Sederhana dalam Hygiene dan Sanitasi Melalui Pelatihan Praktis. *Jurnal Keker Wisata*.
 14. Yochanan, K. K. D. E., & KM, S. *Akreditasi Dan Panduan Surveior Akreditasi Program Makan Bergizi Gratis (MBG)*. Global Kreatif Media.
 15. Zulaika, N., Lestari, D., & Istiqomah, H. (2025). Tantangan Implementasi dan Akuntabilitas Anggaran Program Makanan Bergizi Gratis (MBG) Berdasarkan Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025. *Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisipliner*.
 16. SILABAN, S. L. (2026). *ANALISIS IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PROGRAM MAKAN BERGIZI GRATIS DI KOTA JAMBI* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS JAMBI).
 17. Cahyani, H. R. (2025). *Implementasi Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Rohan Jogja* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
 18. Yochanan, E., Hardhienata, H. S., & Suhardi, H. E. (2024). *Kualitas Layanan Dosen Pendidikan di Perguruan Tinggi: Motivasi Kerja, Efektifitas Pelatihan, Komitmen Profesi dan Pemberdayaan Tenaga Pendidik*. Mega Press Nusantara.
 19. Ananta, D. N. P., & Nadhira, S. (2025). Implementasi Kebijakan Makan Bergizi Gratis (MBG)(Studi Kasus pada SMA Swasta Lancang Kuning Kota Dumai). *Jurnal Administrasi Publik dan Bisnis*
 20. Khoeriah, S., & Afiyah, S. (2026). Peran Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Fakultas Manajemen dan Bisnis Universitas Karya Persada Muna (ALASKA)*.
 21. Wulandari Maiselina, G. (2025). *Penerapan Standar Operasional Pelatihan Kepada Tenaga Kerja Kesehatan Di UPTD BKOM PELKES Prov. Sumbar* (Doctoral dissertation, Universitas Dharma Andalas)
 22. Riyanto, W. H. (2025). *Model Kelembagaan Daerah dalam Penanganan Kemiskinan*. UMMPress.
 23. Nurfaizin, F., Nursaidah, N., Patimah, S., & Lugowi, R. A. (2026). PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA. *JURNAL EDUCATION AND DEVELOPMENT*.
 24. PUTRAHADI, S. (2025). *Strategi Pengelolaan Bahan Baku Untuk Meningkatkan Kinerja Program Makan Gizi Gratis* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
 25. Said, M., & Arifin, Z. (2023). Analisis Efektivitas Pelatihan Online Untuk Tim Gerak Cepat Puskesmas Dalam Penanggulangan Wabah Dan Kejadian Luar Biasa. *Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana*.
 26. Nurhayatul, H. (2015). *Evaluasi pelaksanaan program pelatihan kerja unit pelaksana teknis dinas balai latihan kerja (UPTD BLK) payakumbuh* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ANDALAS)
 27. Sipayung, R., Sitanggang, N., & Purba, S. (2024). *Model Manajemen Pelatihan Berbasis Regina Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru*. Penerbit P4I.
 28. Syahid, A. A., Hernawan, A. H., Dewi, L., & Pustaka, D. (2025). *Mengintegrasikan Experiential Learning dalam Kurikulum Pelatihan Kompetensi Digital Guru Sekolah Dasar*. Detak Pustaka.
 29. Ardesta, P. S., Elwardah, K., Khozin Zaki, A. M., & SE, M. (2025). *Sertifikat Halal di Era 5.0: Upaya Mewujudkan Integritas Nilai Ekonomi Syariah*. CV Brimedia Global.
 30. Tawai, A. (2025). Kolaborasi Jaringan Pelayanan Publik Dalam Pencegahan Dan Penurunan Stunting di Wilayah Kabupaten Buton Tengah. *Journal Publicuho*
 31. Permata, T. W. I., & Ansori, I. (2026). Pelatihan Praktik Pengolahan Makanan Berbasis Higienis dan Standar Produksi di Kossuha Catering Sidoarjo: Pengabdian. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*
 32. Egayanti, Y. (2018). Peningkatan Penjaminan Keamanan dan Mutu Pangan untuk Pencegahan Stunting dan Peningkatan Mutu SDM Bangsa dalam Rangka Mencapai Tujuan Pembangunan Berkelanjutan.
 33. MALKAN, A. (2025). *IMPLEMENTASI STANDAR KESEHATAN BAGI NARAPIDANA DI RUMAH TAHANAN POLRI BERBASIS NILAI KEADILAN (STUDI KASUS: POLRES SALATIGA)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
 34. Simarmata, N. I. P. BAB 3 PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN. *MANUSIA*, 63.