

PELATIHAN DAN PENDAMPINGAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS DISTRIBUSI BANTUAN PANGAN PADA PERUM BULOG CIREBON

Adinda¹, Leni Rohida^{2*}

^{1,2}Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon, Indonesia
adinndaaa@gmail.com¹, leni.rohida@ugj.ac.id^{2*}

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengembangan kompetensi pegawai dalam meningkatkan efektivitas distribusi bantuan pangan di Perum Bulog Cirebon. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada masih adanya permasalahan dalam pelaksanaan distribusi bantuan pangan, seperti keterlambatan penyaluran serta ketidaksesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan yang dijalankan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi selama kegiatan Riset dan Praktik (Ristik). Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlambatan penyaluran bantuan pangan dipengaruhi oleh meningkatnya beban kerja yang tidak diimbangi dengan kapasitas pegawai, sedangkan ketidaksesuaian latar belakang pendidikan menyebabkan kurang optimalnya pemahaman terhadap tugas pekerjaan. Berdasarkan teori Farida Idayati (2024), pengembangan kompetensi pegawai dapat dilakukan melalui empat aspek utama, yaitu pelatihan dan pengembangan, pendidikan dan pembelajaran, manajemen kinerja, serta pengembangan karir. Penerapan keempat aspek tersebut dinilai mampu meningkatkan kompetensi pegawai, baik dari segi pemahaman kerja, keterampilan teknis, maupun motivasi kerja. Dengan demikian, pengembangan kompetensi yang dilakukan secara berkelanjutan diharapkan dapat meningkatkan efektivitas distribusi bantuan pangan secara lebih optimal, tepat waktu, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Kata Kunci: Pengembangan Kompetensi, Efektivitas Distribusi, Bantuan Pangan, Sumber Daya Manusia, Perum Bulog Cirebon

PENDAHULUAN

Ketahanan pangan merupakan isu strategis dalam pembangunan nasional, karena berhubungan langsung dengan usaha pemenuhan kebutuhan dasar masyarakat serta stabilitas sosial dan ekonomi suatu negara (Widjaja, 2025). Sebagai negara yang memiliki luas wilayah dan populasi yang besar, Indonesia memahami bahwa ketersediaan pangan memiliki makna strategis bagi keberlangsungan hidup masyarakat. Dengan panjang wilayah sekitar 5.300 Km dan jumlah penduduk yang telah melebihi 280 juta jiwa, pemenuhan kebutuhan pangan menjadi tantangan sekaligus tanggung jawab besar yang memerlukan perhatian serius dari semua pihak, terutama pemerintah dalam menjaga ketahanan dan stabilitas pangan nasional (Ari Santoso & Friskila Angela, 2023).

Berdasarkan Undang-Undang (UU) Nomor 18 Tahun 2012 yang mengatur tentang Pangan, dijelaskan bahwa Perum Bulog adalah lembaga yang memiliki tanggung jawab

signifikan dalam mengawasi dan menjaga ketahanan pangan di tingkat nasional. Dalam pelaksanaannya Perum Bulog Cirebon bertanggung jawab secara signifikan dalam mempertahankan stabilitas pangan nasional. Perum Bulog Cirebon memberikan layanan logistik pangan yang ditujukan untuk mendukung ketahanan pangan, seperti pengelolaan cadangan pangan dan distribusi bantuan sosial. Keberhasilan distribusi bantuan pangan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang terlibat (Fachrurazi et al., 2021). Kompetensi pegawai menjadi salah satu elemen penting yang menentukan kelancaran proses distribusi, mulai dari administrasi, verifikasi data penerima, hingga penyaluran bantuan di lapangan (Hafid et al., 2022). Peran MSDM sangat penting dalam menjamin bahwa setiap pegawai memiliki keterampilan, kompetensi, dan motivasi yang diperlukan untuk memberikan pelayanan yang efektif dan efisien kepada masyarakat (Rohida & Sudiantini, 2025).

Penelitian yang dilakukan oleh (Adinda & Wulandari, 2026) di Perum Bulog Cirebon menunjukkan bahwa kompetensi pegawai belum berkembang secara optimal dan berkelanjutan, yang disebabkan oleh pelatihan dan bimbingan teknis yang belum dilaksanakan secara rutin. Oleh karena itu, kompetensi pegawai perlu mendapat perhatian lebih, khususnya dalam aspek sumber daya manusia yang mencakup peningkatan motivasi kerja, penerapan standar penilaian kinerja, serta penyesuaian kompetensi pegawai dengan posisi dan kemampuan yang dimiliki (Noor Thamrin et al., 2023). Meskipun demikian, penelitian tersebut belum meneliti secara komprehensif mengenai peran pelatihan dan pendampingan dalam pengembangan kompetensi pegawai yang berdampak langsung pada efektivitas distribusi bantuan pangan.

Kesenjangan tersebut didukung oleh temuan di lapangan berdasarkan hasil kegiatan Riset dan Praktik (Ristik) di Perum Bulog Cirebon, yang menunjukkan masih adanya keterlambatan dalam proses penyaluran bantuan pangan yang disebabkan oleh keterbatasan sumber daya manusia dan ketidaksesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa upaya pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan pendampingan yang sudah dilaksanakan di Perum Bulog Cirebon belum berjalan secara optimal dan perlu ditingkatkan.

Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah yang terencana dalam bentuk pelatihan dan pendampingan untuk meningkatkan kompetensi pegawai, sehingga dapat mendukung efektivitas distribusi bantuan pangan dengan lebih optimal. Dengan adanya pengembangan kompetensi yang tepat, diharapkan proses distribusi dapat berjalan lebih efektif dan tepat waktu sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

METODE

Metode pelaksanaan dalam kegiatan Riset dan Praktik (Ristik) ini dilakukan dengan pendekatan deskriptif kualitatif untuk mengkaji permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi pegawai dalam proses distribusi bantuan pangan. Kegiatan ini dilaksanakan di Perum Bulog Kantor Cabang Cirebon dengan objek kajian pegawai yang terlibat dalam proses distribusi bantuan pangan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi (Sugiyono, 2013). Observasi dilakukan untuk melihat secara langsung proses distribusi bantuan pangan, wawancara untuk menggali informasi terkait kendala yang dihadapi

pegawai, serta dokumentasi sebagai data pendukung. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara deskriptif dengan mengaitkan temuan di lapangan dengan teori yang relevan guna merumuskan solusi atas permasalahan yang ditemukan. Dengan demikian, data yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah serta mencerminkan kondisi yang sesungguhnya di lapangan Sugiyono 2018;335 dalam (Ratnaningtyas et al., 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil observasi selama pelaksanaan kegiatan Riset dan Praktik (Ristik) di Perum Bulog Cirebon, ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan pelaksanaan distribusi bantuan pangan. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teori yang dikemukakan oleh (Farida Idayati, 2024) yang menekankan pada empat aspek utama, yaitu pelatihan dan pengembangan, pendidikan dan pembelajaran, manajemen kinerja, dan pengembangan karir.

Pada aspek pelatihan dan pengembangan, keterlambatan dalam proses penyaluran bantuan pangan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pemahaman pegawai terhadap alur kerja belum berjalan secara optimal (Heryanto et al., 2023). Selain itu, keterlambatan tersebut juga diperkuat oleh adanya keterbatasan sumber daya manusia, khususnya pada seksi akuntansi yang terdiri dari pegawai nominatif dan tenaga *outsourcing* sehingga dalam pelaksanaannya masih memerlukan dukungan dari seksi lain. Hal ini berdampak pada kurang optimalnya kelancaran proses distribusi bantuan pangan. Hal ini didukung oleh data jumlah pegawai pada masing-masing seksi yang menunjukkan bahwa jumlah pegawai pada seksi akuntansi masih terbatas dibandingkan dengan beban kerja yang ada.

Tabel 1. Data Pegawai Nominatif dan *Outsourcing* Perum Bulog Cirebon

Seksi/Bagian	Pegawai Nominatif	Pegawai <i>Outsourcing</i>	Jumlah
Seksi Pengadaan Komoditas	5	2	7
Seksi Operasional Pelayan Publik	5	3	8
Seksi Bisnis	2	3	5
Seksi Administrasi Dan Keuangan	3	-	3

Tabel 2. Lanjutan

Seksi/Bagian	Pegawai Nominatif	Pegawai <i>Outsourcing</i>	Jumlah
Seksi Akuntansi	3	2	5
Sales Asisstant	2	-	2
Tata Usaha (TU)	-	4	4

Sumber: Pengabdian Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, 2026

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa jumlah pegawai di masing-masing seksi relatif seimbang termasuk seksi akuntansi. Namun, dalam pelaksanaan kegiatan penyaluran bantuan pangan beban kerja di seksi akuntansi cenderung meningkat, sehingga jumlah pegawai yang ada menjadi kurang mencukupi. Kondisi ini menyebabkan perlunya dukungan tambahan, seperti meminta bantuan dari seksi lain yang juga memiliki beban kerja masing-masing, guna memastikan proses penyaluran bantuan pangan tetap berjalan dengan lancar.

Oleh karena itu, pelatihan seperti *In-House Training* (IHT) mengenai SOP distribusi bantuan pangan sangat diperlukan agar pegawai dapat memahami alur kerja yang meliputi penyusunan undangan bagi wilayah penerima bantuan, penerimaan dan pemeriksaan data penerima seperti Kartu Keluarga (KK) dan KTP, proses verifikasi oleh tim verifikasi Perum Bulog Cirebon, hingga tahapan penyaluran bantuan pangan kepada masyarakat. Ini termasuk dalam indikator pelatihan dan pengembangan, yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam memahami alur kerja, mempercepat proses pelaksanaan tugas, serta meminimalisir terjadinya keterlambatan dalam penyaluran bantuan pangan.

Pada aspek pendidikan dan pembelajaran, ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dan pekerjaan yang dijalankan menunjukkan perlunya peningkatan dalam pembelajaran teknis dan pemahaman kerja yang berkelanjutan. Ini dilakukan melalui arahan langsung dari Asisten Manajer (Asman) kepada pegawai yang belum memahami SOP, khususnya dalam kegiatan administrasi seperti surat menyurat, pencatatan disposisi, dan pengarsipan dokumen. Selain itu, pegawai dilengkapi dengan pemahaman mengenai SOP dan Tugas Pokok dan Fungsi (TUPOKSI) sebagai pedoman kerja.

Selanjutnya, dalam hal manajemen kinerja, masalah keterlambatan dalam penyaluran bantuan pangan tidak hanya dipengaruhi oleh jumlah sumber daya manusia, tetapi juga oleh pengelolaan kinerja pegawai yang belum optimal (Mustafa et al., 2024). Oleh karena itu, diperlukan penguatan sistem manajemen kinerja melalui penerapan penilaian berbasis Key Performance Indicator (KPI) yang dilakukan setiap triwulan. Penilaian ini perlu disertai dengan evaluasi langsung oleh atasan, khususnya saat kegiatan penyaluran bantuan pangan, untuk memastikan bahwa setiap pegawai menjalankan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Selain itu, pemberian reward dalam bentuk insentif kinerja (IKA) perlu dipertahankan dan ditingkatkan sebagai bentuk penghargaan kepada pegawai yang memiliki kinerja baik (Permatahati et al., 2025). Di samping itu, penghargaan non-finansial seperti pengakuan dari atasan atas pencapaian kerja juga perlu dioptimalkan agar pegawai merasa dihargai dan terdorong untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Dengan pengelolaan kinerja yang baik, pelaksanaan distribusi bantuan pangan diharapkan dapat berjalan lebih efektif dan tepat waktu.

Ditinjau dari konteks pengembangan karir, sangat penting untuk melakukan mentoring yang berkelanjutan dari atasan kepada pegawai melalui pemberian arahan dan bimbingan dalam menyelesaikan tugas (Syihabuddin Taufiq et al., 2022). Selain itu, komunikasi dua arah juga dilakukan secara teratur, contohnya seminggu sekali melalui kegiatan Doa Pagi untuk Kita (DONITA), dengan menanyakan ide, tantangan, serta masukan terkait pelaksanaan tugas. Hal ini bertujuan agar pegawai merasa didukung dan memiliki ruang untuk berkembang.

Selain melakukan mentoring, pengembangan karir juga dilaksanakan melalui pemetaan dan rotasi pegawai di berbagai bagian. Tujuan dari rotasi ini adalah untuk memperluas pengalaman kerja dan pemahaman antar fungsi, sehingga pegawai siap untuk mengisi posisi yang lebih tinggi. Gambaran mengenai perpindahan pegawai antar bagian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Data Perpindahan Pegawai Antar Bagian Tahun 2023-2025

Tahun	Bagian Awal	Bagian Tujuan	Jumlah Pegawai
2023	Seksi Akuntansi	-	1
2024	Seksi Akuntansi	Tata Usaha (TU)	1
2023-2025	Seksi Operasional	Tetap	1

Sumber: Pengabdian Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, 2026

Melalui mekanisme pemetaan dan rotasi tersebut, pegawai memiliki peluang untuk meningkatkan kompetensi serta memperluas pengalaman kerja di berbagai bidang. Hal ini diharapkan dapat mendukung pengembangan karir secara berkelanjutan serta menciptakan jenjang karir yang lebih jelas dan terarah di lingkungan Perum Bulog Cirebon.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan di Perum Bulog Cirebon, dapat disimpulkan bahwa efektivitas distribusi bantuan pangan masih belum berjalan secara maksimal. Hal ini ditunjukkan oleh adanya keterlambatan dalam proses penyaluran bantuan pangan serta ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan yang dijalankan. Keterlambatan tersebut dipengaruhi oleh meningkatnya beban kerja yang tidak sebanding dengan kapasitas pegawai yang tersedia, sedangkan ketidaksesuaian kompetensi berdampak pada kurang optimalnya pelaksanaan tugas.

Berdasarkan teori Farida Idayati (2024), analisis permasalahan dilakukan melalui empat aspek, yaitu pelatihan dan pengembangan, pendidikan dan pembelajaran, manajemen kinerja, serta pengembangan karir. Keempat aspek tersebut menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi pegawai secara berkelanjutan menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas distribusi bantuan pangan dan meningkatkan kinerja pegawai.

REFERENSI

- Adinda, & Wulandari, S. (2026). Improving employee competence in food logistics services in Cirebon City. *Journal of Social Science*, 7(1). <https://jsss.co.id/index.php/jsss>
- Ari Santoso, Y., & Friskila Angela, V. (2023). Efektivitas kinerja pelayanan Badan Urusan Logistik (BULOG) dalam upaya keterjaminan persediaan pangan. *Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Pemerintahan JIPAR*, 12(1). <https://e-journal.upr.ac.id/index.php/JIPAR/article/view/9503>
- Fachrurazi, Rinaldi, K., Jenita, Purnomo, Y. J., Harto, B., & Dwijayanti, A. (2021). Teori dan konsep manajemen sumber daya manusia. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Farida Idayati, Henricus Yoki Camar Praskadinata, Fara Dina, Abdurohim, Nurrohmi Ambar Tasriastuti, Freddy Triono, Efa Irdhayanti, Tati Sumarti Bisri, Siti Nurdiah, Edi Harapan, & Teman. (n.d.). Pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan (Strategi untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi dalam organisasi). CV. Eureka Media Aksara.
- Hafid, H., Azis, A., Arwaty, E., & Sudirman. (2022). Peran komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 14(4). <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/Jurnalmanajemen/article/view/12143>

- Heryanto, Y., Dimiyati, A., & Rivansah, W. (2023). Human resource development in birth certificate making services at the Service of Population and Civil Registration of Kuningan District. *Jurnal Edunity Social and Educational Studies*, 2(8), 950–961. <https://doi.org/10.57096/edunity.v2i9.150>
- Mustafa, M. F. M. S., Navaranjan, N., & Demirovic, A. (2024). Food cold chain logistics and management: A review of current development and emerging trends. *Journal of Agriculture and Food Research*, 18, Artikel 101343. <https://doi.org/10.1016/j.jafr.2024.101343>
- Noor Thamrin, M., Susanto, H., Prasetyo, D., Ruhidi, A., & Irhamni. (2023). Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kota Waringin Timur. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 12(1), 559–569. <https://ejournal.stpmataram.ac.id/JIH/article/view/3006>
- Permatahati, A. L. M. P., Swandi, I. W., & Udayana, A. A. G. B. (2025). Perancangan media edukasi publik tentang fungsi dan layanan Perum Bulog Kantor Wilayah Bali sebagai perusahaan logistik pangan. *Amarasi: Jurnal Desain Komunikasi Visual*, 6(1), 116–139. <https://doi.org/10.59997/amarasi.v6i1.4740>
- Ratnaningtyas, E. M., Ramli, Syahfruddin, Saputa, E., Susilawati, D., Nugroho, B. T. A., Karimuddin, Aminy, M. H., Saputra, N., Khaidir, & Jahja, A. S. (2023). Metodologi penelitian kualitatif. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Rohida, L., & Sudiantini, D. (2025). Strategi MSDM dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. PT Dewangga Energi Internasional.
- Sugiyono. (2013). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Syihabuddin Taufiq, M., Fauzi Kusmin, A., & Hendrawan. (2022). Kompetensi aparatur sipil negara pada Dinas Penataan Ruang Kota Makasar. *Jurnal Ilmu Sosial Politik Arajang*, 5(2), 99–109. <https://doi.org/10.31605/arajang.v5i2>
- Undang-Undang (UU) Nomor 18 Tahun 2012 Tentang Pangan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 227. Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.
- Widjaja, G. (2025). Optimalisasi hilirasi, ketahanan pangan, dan reformasi fiskal sebagai pilar transformasi ekonomi menuju Indonesia Emas 2045. *Journal of Society and Business*, 1(1), 412–422. <https://languar.net/index.php/NETIZEN/article/view/389>