

Penerapan Pelatihan Barista dalam Meningkatkan Motivasi dan Kompetensi Peserta Didik Paket C di PKBM Rabel Sidoarjo

Dian Bayu Iswanto¹, I Ketut Atmaja Johny Artha², Rivo Nughroho³

^{1,2,3} Program Pasca Sarjana Pendidikan Luar Sekolah, Universitas Negeri Surabaya

Email: 24010985013@mhs.unesa.ac.id, atmajajohnyarth@unesa.ac.id,

rivonugroho@unesa.ac.id

Abstract: *This study aims to analyze and discuss the implementation of barista training in improving the motivation and competence of Paket C students at CLC Rabel Sidoarjo, analyze the supporting factors of barista training in enhancing student motivation and competence, and examine the inhibiting factors of barista training in this context. This research employs a qualitative method using a phenomenological case study design. The results show an increase in student motivation and competence, both in technical and non-technical skills relevant to the coffee industry, helping participants become more prepared for the workforce. The supporting factors for this training include facility support from CLC management and tutors, student enthusiasm, and guidance from experienced instructors. The inhibiting factors include limited equipment, short training duration, and diverse participant backgrounds, which pose challenges that need to be addressed to optimize the training and align it with workforce demands.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendiskusikan penerapan pelatihan barista dalam meningkatkan motivasi dan kompetensi peserta didik paket C di PKBM Rabel Sidoarjo, menganalisis faktor pendukung pelatihan barista dalam meningkatkan motivasi dan kompetensi peserta didik paket C di PKBM Rabel Sidoarjo, dan menganalisis faktor penghambat pelatihan barista dalam meningkatkan motivasi dan kompetensi peserta didik paket C di PKBM Rabel Sidoarjo. Metode penelitian ini yaitu kualitatif dengan menggunakan rancangan penelitian studi kasus fenomenologi. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat peningkatan motivasi dan kompetensi peserta didik, baik dari segi keterampilan teknis maupun non-teknis yang relevan dengan industri kopi, sehingga membantu peserta lebih siap menghadapi dunia kerja. Faktor pendukung pelatihan ini, yaitu dukungan fasilitas dari pihak pengelola PKBM dan tutor, antusiasme peserta didik, dan bimbingan instruktur yang berpengalaman. Faktor penghambat pelatihan ini, yaitu keterbatasan alat, durasi pelatihan yang terbatas, dan perbedaan latar belakang peserta menjadi tantangan yang perlu diatasi agar pelatihan lebih optimal dan relevan dengan kebutuhan dunia kerja.

How to Cite: Dian Bayu Iswanto, I Ketut Atmaja Johny Artha, & Rivo Nughroho. (2025). Penerapan Pelatihan Barista dalam Meningkatkan Motivasi dan Kompetensi Peserta Didik Paket C di PKBM Rabel Sidoarjo. *Transformasi : Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan Non Formal Informal*, 11(2), 622–630. <https://doi.org/10.33394/jtni.v11i2.17550>

Article History

Received: 13-08-25

Reviewed: 20-09-25

Published: 22-09-25

Key Words

Training, Barista, Motivation, Competence, Community Learning Center.

Sejarah Artikel

Diterima: 13-08-25

Direview: 20-09-25

Diterbitkan: 22-09-25

Kata Kunci

Pelatihan, Barista, Motivasi, Kompetensi, Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat.

PENDAHULUAN

Peningkatan kebutuhan akan tenaga kerja profesional di industri kopi seiring dengan berkembangnya budaya konsumsi kopi lokal menjadikan profesi barista semakin diminati, terutama oleh generasi muda. Menurut *Barista Guild of Indonesia* (BGI), barista merupakan seorang yang profesional yang memiliki pengalaman dalam menyajikan kopi berbasis espresso dengan memanfaatkan keahlian dan kreativitas dalam menyajikannya sehingga memberikan pengalaman bagi penikmatnya (Sallam, 2019). Keahlian dan kreativitas tersebut dapat diperoleh dalam keikutsertaan dalam pelatihan. Pelatihan merupakan pengalaman instruksional yang dirancang secara sistematis dan terstruktur untuk meningkatkan potensi peserta didik dalam bidang tertentu melalui pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan sikap (Rajafa, 2020). Pelatihan barista menjadi strategi penting dalam meningkatkan kompetensi dan motivasi peserta didik seiring dengan berkembangnya industri kopi. Pelatihan barista adalah program pelatihan yang memberikan pemahaman dan keterampilan tentang kopi maupun manajemen bisnis kopi kepada peserta. Pelaksanaan pelatihan barista diharapkan dapat menjadi modal bagi peserta untuk lebih siap bekerja atau membuka usaha mandiri di industri kopi (Widyadhana et al., 2024). Pelatihan barista diselenggarakan oleh lembaga pendidikan nonformal dengan memberikan fasilitas belajar mengajar terkait kopi dengan pelaksanaan yang relatif singkat. Pelatihan barista mempelajari tentang pengetahuan kopi secara umum hingga proses pengolahan biji kopi menjadi minuman. Peserta yang mengikuti pelatihan dengan baik dan benar sesuai prosedur pelatih, akan memperoleh sertifikat barista sesuai dengan bidang keahliannya (Sallam, 2019). Pelatihan barista memberikan dorongan kepada individu untuk mengasah keterampilan teknis dan non-teknis guna bersaing di dunia kerja, yang mencakup pemahaman jenis kopi, teknik penyajian, pelayanan konsumen, serta membangun rasa percaya diri peserta didik.

Agar pelatihan barista dapat berjalan secara efektif dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, diperlukan pengelolaan yang baik melalui manajemen pelatihan. Manajemen pelatihan merupakan serangkaian penyusunan kegiatan pelatihan melalui prosedur yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi dengan tetap mengacu pada fungsi manajemen untuk menciptakan pelatihan sesuai dengan tujuan, namun tetap dengan memanfaatkan informasi, sumber daya manusia, dan sumber dana (Jannah, 2016). Menurut Sudjana (2007) dalam (Herwina, 2021), aktivitas manajemen pelatihan dilakukan oleh pihak penyelenggara, baik organisasi maupun perseorangan dalam mencapai tujuan lembaga penyelenggara pelatihan. Terdapat tiga manajemen pelatihan, yaitu perencanaan pelatihan, pelaksanaan pelatihan dan evaluasi pelatihan. Dengan demikian, program pelatihan dapat diikuti oleh individu untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan minat dan bakat, sehingga pelatihan dapat memberikan bekal kepada peserta didik untuk lebih siap dalam menghadapi tuntutan kehidupan di masyarakat (Artha et al., 2023).

Pelatihan barista tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, tetapi juga memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi dan kompetensi peserta didik. Menurut Sardiman (2018), kata motivasi berasal dari bahasa latin “movere” artinya bergerak atau dorongan yang diartikan sebagai upaya dalam mendorong individu untuk melakukan sesuatu. Motivasi menjadi faktor penting dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan barista yang memberikan dorongan internal kepada individu untuk bertindak dan mencapai tujuan kegiatan pelatihan. Sejalan dengan pendapat Yaslina et al (2018), motivasi mencakup hal verbal, fisik, maupun psikologis yang mendorong individu untuk melakukan sesuatu sebagai bentuk respon terhadap suatu kondisi. Meningkatnya motivasi peserta didik cenderung

menunjukkan partisipasi dan antusiasme dalam mempelajari setiap materi dan praktik secara mendalam. Sementara itu, kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan, baik dari segi teknis maupun non-teknis membantu peserta lebih percaya diri dan siap menghadapi tantangan dunia kerja. Menurut Arief & Nisak (2022), kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik kepribadian yang secara langsung memengaruhi kinerja seseorang dalam pekerjaannya. Sedangkan menurut Rohmat (2020), kompetensi mencakup karakteristik individu yang mencerminkan sikap, kecerdasan, sifat, keahlian, dan pengalaman, sehingga kompetensi menjadi pedoman bagi perusahaan. Oleh karena itu, pelatihan barista menjadi langkah strategis dalam meningkatkan motivasi dan kompetensi peserta didik, sehingga mereka dapat berkompetisi dan berkontribusi dalam industri kopi yang terus berkembang. Kompetensi yang dikuasai oleh barista mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk menciptakan dan menyajikan minuman kopi dengan kualitas terbaik. Indikator kompetensi barista mengacu pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (2019), yaitu mengelola bahan baku, mengelola peralatan dan perlengkapan, mengelola area kerja, menangani pelanggan, mengoperasikan peralatan, mengembangkan produk minuman kopi, mengikuti instruksi kesehatan, keselamatan, dan keamanan (K3) di tempat kerja, menangani situasi konflik, dan berkomunikasi secara lisan dalam bahasa Inggris pada tingkat operasional dasar.

Penerapan pelatihan barista dalam penelitian ini dilakukan pada peserta didik Paket C di PKBM Rabel Sidoarjo untuk memberikan bekal keterampilan dan pengetahuan yang dapat membantu peserta didik dalam mempersiapkan diri mereka terjun ke dunia kerja atau membangun usaha mandiri dalam industri kopi, serta diharapkan dapat membangun rasa percaya diri peserta didik untuk lebih bersemangat dalam mengembangkan potensi diri. PKBM Rabel Sidoarjo sebagai satuan pendidikan nonformal berperan dalam menyediakan akses pendidikan yang fleksibel dan berbasis keterampilan bagi masyarakat. Sejalan dengan pendapat Nugroho et al (2022), pendidikan non formal menjadi salah satu bagian dari sistem pendidikan nasional yang memiliki peran dalam memberikan layanan pendidikan dalam memenuhi pengetahuan serta keterampilan seluruh peserta didik dengan tujuan keberlangsungan hidup, namun tetap mengedepankan pelayanan yang terbaik bagi peserta didik. Kebutuhan belajar didorong berdasarkan kebutuhan dari dalam diri individu sejak lahir. Hal ini didasari oleh sifat alami individu yang memiliki kemauan untuk berkembang dan maju sebagai proses kehidupannya, sehingga kebutuhan inilah yang menjadi pendorong bagi individu untuk mempertahankan diri dari segala macam perubahan yang terjadi (Widodo & Soedjarwo, 2018). Menurut Almaidah (2017) dalam Yulianingsih et al (2023), PKBM menyelenggarakan program pendidikan dan keterampilan yang berorientasi pada peningkatan kemampuan, keterampilan, dan kecerdasan peserta didik, serta program yang berfokus pada kegiatan kewirausahaan untuk meningkatkan perekonomian peserta didik. Oleh karena itu, program pendidikan nonformal dirancang secara terstruktur, terorganisasi, dan sistematis menggunakan prinsip yang fleksibel untuk memenuhi kebutuhan belajar masyarakat yang belum terjangkau oleh pendidikan formal (Susilo, 2020).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendiskusikan penerapan pelatihan barista dalam meningkatkan motivasi dan kompetensi peserta didik paket C di PKBM Rabel Sidoarjo, menganalisis faktor pendukung pelatihan barista dalam meningkatkan motivasi dan kompetensi peserta didik paket C di PKBM Rabel Sidoarjo, dan menganalisis faktor penghambat pelatihan barista dalam meningkatkan motivasi dan kompetensi peserta didik paket C di PKBM Rabel Sidoarjo. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan

gambaran tentang bagaimana pelatihan barista dapat membentuk tenaga kerja yang kompeten dan siap bersaing di industri kopi, serta bagaimana pelatihan barista dapat meningkatkan motivasi peserta didik dalam mengembangkan potensi diri.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini yaitu kualitatif dengan menggunakan rancangan penelitian fenomenologi studi kasus untuk mengeksplorasi penerapan pelatihan barista, serta mengeksplorasi pengalaman dan pandangan peserta didik terhadap motivasi dan kompetensi setelah mengikuti pelatihan barista. Penelitian ini dilaksanakan di PKBM Rabel Sidoarjo dengan subjek penelitian peserta didik program kesetaraan paket C. Dalam menentukan subjek penelitian dalam penelitian ini, menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan Miles dan Huberman. Adapun langkah-langkah dalam pelaksanaan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Tahap persiapan: peneliti menyusun instrumen penelitian, antara lain pedoman observasi, pedoman wawancara, pedoman dokumentasi, serta menyiapkan materi yang akan dipaparkan dalam pelatihan barista
2. Tahap pelaksanaan: peneliti melaksanakan penelitian sesuai dengan rancangan yang telah disusun, meliputi mengamati proses pelatihan barista, memahami metode yang diterapkan, dan mengidentifikasi tujuan dan manfaat pelatihan bagi peserta didik.
3. Tahap pengumpulan data: peneliti melakukan observasi langsung terhadap pelaksanaan pelatihan, melakukan wawancara dengan tutor dan peserta didik paket C, serta mengumpulkan dokumen terkait program pelatihan untuk mendukung analisis penelitian.
4. Tahap analisis data: penelitian ini menggunakan model analisis data Miles dan Huberman yang mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.
5. Tahap validasi: peneliti melakukan triangulasi sumber, teknik, dan waktu untuk memastikan keabsahan data yang diperoleh sehingga hasil penelitian lebih kredibel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penyelenggaraan pelatihan barista tidak hanya aspek teknis yang menjadi fokus perhatian, tetapi juga bagaimana pelatihan tersebut dapat dikelola secara sistematis agar berjalan efektif dan mencapai tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu, manajemen pelatihan memegang peranan penting dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi tahapan-tahapan pelatihan agar dapat meningkatkan kompetensi peserta didik secara optimal. Mengacu pada Sudjana (2007) dalam (Herwina, 2021), aktivitas manajemen pelatihan dilakukan oleh pihak penyelenggara bersama ataupun melalui pihak lain, baik organisasi maupun perseorangan dalam mencapai tujuan lembaga penyelenggara pelatihan. Sudjana (2007) dalam Ambadar et al (2005), menyebutkan terdapat tiga manajemen pelatihan, antara lain:

Nama :

Pilih salah satu indikator penilaian dengan melingkari (SB / B / C / K) yang menurut anda sesuai dengan observasi!

No	Aspek Kompetensi	Aspek Penilaian	Pertemuan 1	Pertemuan 2	Pertemuan 3
1.	Mengelola Bahan Baku	Pengenalan tentang sejarah dan jenis kopi	SB / B / C / K	SB / B / C / K	SB / B / C / K
		Memeriksa dan menghitung bahan baku sebelum digunakan	SB / B / C / K	SB / B / C / K	SB / B / C / K
		Menyimpan bahan baku sesuai standar	SB / B / C / K	SB / B / C / K	SB / B / C / K
2.	Mengelola Peralatan dan Perlengkapan	Pengenalan berbagai jenis peralatan dan perlengkapan kerja	SB / B / C / K	SB / B / C / K	SB / B / C / K
		Memeriksa kondisi peralatan dan perlengkapan kerja sebelum digunakan	SB / B / C / K	SB / B / C / K	SB / B / C / K
		Prosedur membersihkan dan merawat peralatan setelah digunakan	SB / B / C / K	SB / B / C / K	SB / B / C / K
3.	Mengelola area kerja	Menjaga kebersihan area kerja	SB / B / C / K	SB / B / C / K	SB / B / C / K
		Memastikan area kerja siap untuk operasional	SB / B / C / K	SB / B / C / K	SB / B / C / K
		Prosedur tentang kalibrasi mesin dan alat penggiling kopi	SB / B / C / K	SB / B / C / K	SB / B / C / K

Gambar. Penilaian Peningkatan Kompetensi Pelatihan Barista

1. Perencanaan Pelatihan

Perencanaan merupakan proses menentukan langkah yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan secara sistematis, meliputi identifikasi kebutuhan, pemilihan strategi, pemilihan metode, pengalokasian sumber daya, pengaturan waktu, dan tempat pelaksana (Sutarno, 2004).

2. Pelaksanaan Pelatihan

Pelaksanaan pelatihan melibatkan penerapan seluruh aspek yang telah direncanakan atau disusun secara sistematis, termasuk tugas dan wewenang, tujuan kegiatan, pelaksanaan jadwal kegiatan, serta pemilihan tempat dan metode yang digunakan (Jannah, 2016).

3. Evaluasi Pelatihan

Kegiatan penilaian atau evaluasi dilakukan untuk mengukur derajat pencapaiannya. Menurut Ambadar et al (2005), alat evaluasi dapat menggunakan indikator yang sederhana namun mencakup keseluruhan penilaian, sehingga dalam hasil evaluasi menggambarkan simpulan penilaian dari kegiatan yang telah dilakukan.

Hasil penelitian dalam pelatihan barista yang di terapkan pada peserta didik paket C di PKBM Rabel Sidoarjo memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan motivasi dan kompetensi peserta didik. Pelatihan ini telah dirancang secara sistematis untuk meningkatkan motivasi dan kompetensi peserta didik paket C. Dalam penerapan pelatihan barista, perencanaan dilakukan dengan melibatkan pengelola PKBM dan tutor untuk memastikan materi yang disusun sesuai dengan kebutuhan peserta didik yang memiliki latar belakang berbeda, sehingga mereka dapat memahami dan menerapkan keterampilan secara optimal. Pelaksanaan pelatihan dilakukan dengan pendekatan praktik langsung dan bimbingan intensif, di mana tutor memberikan demonstrasi serta sesi praktir bagi peserta didik. Evaluasi dilakukan melalui lembar observasi yang telah disusun untuk memastikan peserta didik memahami materi yang diberikan.



Dokumentasi Pelatihan Barista

Dari segi motivasi peserta didik juga meningkat setelah mengikuti pelatihan, hal ini terlihat dari antusiasme mereka dalam mengikuti setiap sesi dan praktik, serta keinginan untuk mengetahui dan mengembangkan keterampilan lebih lanjut. Beberapa peserta didik juga menunjukkan minat untuk berwirausaha di industri kopi setelah mendapatkan bekal ilmu dan keterampilan dari pelatihan barista. Selain itu, peserta didik juga lebih percaya diri dalam menghadapi dunia kerja dan interaksi dengan pelanggan. Hal ini sejalan dengan pendapat McClelland (1961), pengembangan potensi diri individu tergantung pada dorongan motivasi individu, situasi, dan kesempatan yang tersedia. Apabila individu memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi, maka akan memiliki keinginan dalam mencapai tujuan pembelajaran, mendapatkan umpan balik sebagai evaluasi kinerja dalam pembelajaran, dan kesadaran akan tanggung jawabnya sebagai peserta didik untuk terus belajar dan meningkatkan potensi yang mereka miliki.

Dari segi kompetensi peserta didik menunjukkan peningkatan dalam pemahaman, baik dari segi keterampilan teknis maupun keterampilan non-teknis. Hal ini menunjukkan pada awal pelatihan, sebagian besar peserta belum memiliki pemahaman mendalam tentang teknik pengolahan kopi, teknik penyeduhan, penggunaan alat-alat pembuatan kopi. Namun, seiring dengan berjalannya proses pelatihan, peserta didik mengalami peningkatan signifikan dalam keterampilan teknis. Tutor memastikan setiap peserta mencapai kompetensi yang diharapkan melalui umpan balik, pendekatan pembelajaran, dan evaluasi berkala. Dalam segi keterampilan non-teknis, kemampuan melayani pelanggan, manajemen waktu, dan kerja sama tim juga mengalami peningkatan, sehingga mendukung kesiapan peserta untuk siap bekerja di industri kopi. Sejalan dengan pendapat Widyadhana et al (2024), pelatihan barista merupakan program pelatihan yang memberikan pemahaman dan keterampilan tentang kopi maupun manajemen bisnis kopi kepada peserta. Pelaksanaan pelatihan barista diharapkan dapat menjadi modal bagi peserta untuk lebih siap bekerja atau membuka usaha mandiri di industri kopi.

Namun, dalam pelaksanaan pelatihan barista terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan, diantara terdapat faktor pendukung dan faktor penghambat. Faktor pendukung dari pelaksanaan pelatihan barista ini, yaitu adanya dukungan penuh dari pihak PKBM dalam menyediakan fasilitas pelatihan yang memadai, antusiasme peserta didik yang tinggi, serta bimbingan dari tutor yang berpengalaman.

Faktor penghambat dalam penelitian ini, yaitu keterbatasan alat dan bahan baku kopi, durasi pelatihan yang kurang optimal untuk mendalami keterampilan secara mendalam dan

luas, serta latar belakang peserta didik yang berbeda sehingga mempengaruhi tingkat pemahaman mereka terhadap materi pelatihan.

KESIMPULAN

Pelatihan barista di PKBM Rabel Sidoarjo telah terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi dan kompetensi peserta didik. Pelatihan ini memberikan keterampilan teknis dan non-teknis yang relevan dengan industri kopi, sehingga membantu peserta lebih siap menghadapi dunia kerja. Faktor pendukung pelatihan ini, yaitu dukungan fasilitas dari pihak pengelola PKBM dan tutor, antusiasme peserta didik, dan bimbingan instruktur yang berpengalaman. Faktor penghambat pelatihan ini, yaitu keterbatasan alat, durasi pelatihan yang terbatas, dan perbedaan latar belakang peserta menjadi tantangan yang perlu diatasi agar pelatihan lebih optimal dan relevan dengan kebutuhan dunia kerja.

SARAN

1. Penguatan dan penambahan fasilitas pelatihan

Pengelola PKBM perlu mempertimbangkan peningkatan fasilitas dan peralatan pelatihan barista agar peserta mendapatkan pengalaman praktik yang lebih lengkap dan realistis. Misalnya, menyediakan mesin kopi yang lebih variatif, grinder berkualitas, dan bahan baku yang lebih lengkap (jenis biji kopi, susu, sirup, dan sebagainya). Perbaikan fasilitas ini akan mendekatkan praktik pelatihan ke kondisi industri kopi nyata dan membantu peserta menguasai teknik yang lebih luas.

2. Perpanjangan durasi dan modul pelatihan

Pelatihan barista yang berdurasi singkat perlu dievaluasi ulang agar materi teknis dan non-teknis dapat disampaikan secara lebih mendalam. Disarankan agar modul pelatihan dirancang ulang dengan durasi lebih panjang atau diselingi sesi pendalaman/pelatihan lanjutan. Hal ini penting agar peserta memiliki waktu yang cukup untuk praktik langsung, refleksi, dan evaluasi, sehingga keterampilan mereka dapat diinternalisasi dengan lebih baik.

3. Pendekatan diferensiasi sesuai latar belakang peserta

Karena peserta memiliki latar belakang, pengalaman, dan kemampuan awal yang berbeda-beda, pelatihan barista hendaknya menerapkan pendekatan pembelajaran yang bersifat diferensial. Misalnya, dengan membagi kelompok peserta berdasarkan tingkat pengetahuan awal (pemula, menengah, mahir) atau melakukan asesmen awal untuk menyesuaikan metode pengajaran. Ini dapat membantu meminimalkan kesenjangan antar peserta dan memastikan setiap individu memperoleh manfaat yang optimal sesuai dengan kebutuhan dan kemampuannya.

4. Penguatan bimbingan dan pendampingan pasca pelatihan

Setelah pelatihan selesai, pengelola dan instruktur sebaiknya memberikan pendampingan lanjutan (follow-up) atau bimbingan mentoring agar peserta dapat mempraktikkan kompetensi yang telah mereka peroleh dalam situasi nyata—baik di rumah, di kafe latihan, ataupun melalui magang di industri kopi. Pendampingan lanjutan ini juga berfungsi untuk memberi umpan balik dan dukungan dalam mengatasi tantangan praktis, sehingga membekali peserta dengan kesiapan kerja yang lebih matang.

5. Kolaborasi dengan pelaku industri kopi dan usaha kafe

Untuk meningkatkan relevansi dan kesiapan peserta menghadapi dunia kerja, disarankan agar PKBM Rabel menjalin kerja sama dengan pelaku industri kopi, kafe, atau barista profesional—baik dalam bentuk magang, kunjungan industri, praktik kerja lapangan, maupun penyediaan guest instructor. Kolaborasi ini akan memberikan wawasan langsung tentang standar kerja, tren industri, dan harapan pasar, serta membuka peluang kerja atau jaringan yang berguna bagi peserta pelatihan.

6. Evaluasi berkelanjutan dan penyesuaian kurikulum

Pengelola pelatihan perlu melakukan evaluasi rutin terhadap kurikulum dan metode pelatihan berdasarkan umpan balik dari peserta, instruktur, dan pihak industri. Evaluasi ini harus meliputi aspek teknis (ketrampilan menyeduh kopi, latte art, penanganan peralatan), non-teknis (servis pelanggan, hygiene, kewirausahaan, komunikasi), serta relevansi terhadap kebutuhan pasar kerja. Hasil evaluasi tersebut kemudian digunakan untuk melakukan penyesuaian kurikulum agar pelatihan senantiasa relevan, up-to-date, dan responsif terhadap perubahan tren industri kopi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada orang tua dan keluarga, bapak ibu dosen serta pihak pengelola PKBM Rabel Sidoarjo, para tutor, serta seluruh peserta pelatihan yang telah berpartisipasi dan memberikan dukungan sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arief, M. Y., & Nisak, M. (2022). Pengaruh Prosedur Kerja, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PG. Asembagoes. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 386. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.349>
- Artha, I. K. A. J., Yulianingsih, W., Widodo, W., & Cahyani, A. D. (2023). Conceptual Training Models in Improving Competence of Community Learning Center Managers. *International Journal of Instruction*, 16(3), 221–244.
- Herwina, W. (2021). *MODEL-MODEL PELATIHAN*.
- Jannah, D. (2016). Manajemen Pelatihan di Lembaga Cristal Indonesia Manajemen". *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 5(1), 60–69.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2019). *Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Barista*.
- McClelland, D. (1961). *The Achieving Society*. D. Van Nostrand Company, Inc.
- Nugroho, R., Riyanto, Y., Siswanto, H., Laksito, T., & Pamungkas, J. (2022). *Tingkat Motivasi Belajar Peserta Didik pada Pembelajaran Daring Program Kesetaraan Paket B*. 17(1), 50–60.
- Rajafa, A. (2020). *Program Pelatihan Tata Boga dalam Membuka Wirausaha Baru (Studi pada Lembaga Kursus dan Pelatihan Tata Boga Gemilang Kelurahan Lengkosari Kecamatan Tawang Kota Tasikmalaya)* [Universitas Siliwangi]. <http://repositori.unsil.ac.id/4081/>
- Rohmat, S. (2020). Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Balai Kalibrasi Fasilitas Penerbangan. *SCIENTIFIC JOURNAL*

OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business, 3(2), 201–210.
<https://doi.org/10.37481/sjr.v3i2.212>

Sallam, S. (2019). *Perancangan Pelatihan Barista Di Bandung*.

Sardiman. (2018). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. PT. Raja Grafindo Persada.

Susilo, H. (2020). *The Role of Non-Formal Education in Building Community Literacy*. 491(Ijcah), 508–510. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201201.089>

Sutarno, N. (2004). *Manajemen Perpustakaan*. Samitra Media Utama.

Widodo, W., & Soedjarwo, S. (2018). Analisis Kebutuhan Pendidikan Non Formal di Sekolah. *Prosiding Seminar Nasional & Temu Kolegial Jurusan PLS Se-Indonesia*, 21–25. <https://ojs.unm.ac.id/prosidingpls/article/view/10043/5802>

Widyadhana, A. P., Sutarjo, S., & Hoerniasih, N. (2024). Pelatihan Keterampilan Barista Dalam Menumbuhkan Kemandirian Berwirausaha Pada Peserta di BLK Kabupaten Karawang. *Jendela PLS*, 9(1), 50–54. <https://doi.org/10.37058/jpls.v9i1.8024>

Yaslina, Y., Andini, B., & Nofriadi, N. (2018). Hubungan Sikap Dan Motivasi Dengan Penerapan Perilaku Hidup Bersih Dan Sehat (PHBS) Pada Keluarga Di Wilayah Kerja Puskesmas Gulai Bancah Kota Bukittinggi Tahun 2018. *Jurnal Kesehatan Perintis (Perintis's Health Journal)*, 5(1), 65–72. <https://doi.org/10.33653/jkp.v5i1.97>

Yulianingsih, W., Lestari, G. D., Soedjarwo, S., Artha, I. K. J., Susanto, S. F., & Lutviatiani, M. (2023). *Assistance In The Management Of Entrepreneurship-Based Nonformal Educational Institutions And Institutional*. 11(2). <https://doi.org/10.24036/kolokium.v11i2.610>