



Manajemen Pelatihan Barista di Satuan Pendidikan Non Formal (SPNF) Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kota Serang

Dadan Darmawan¹, Annisa Nurbaeti², Sholih³

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
Email: 2221210022@untirta.ac.id

Received: 30 Desember 2024

Revised: 31 Mei 2025

Accepted: 29 Juni 2025

ABSTRACT

This study aims to explore the management of barista training at the Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kota Serang, covering the processes of planning, organizing, mobilizing, coaching, evaluation, and development. The study employs a qualitative approach with data collection techniques including observation, in-depth interviews, and documentation. The findings reveal that during the planning stage, the training is designed by identifying the participants' needs and specific learning objectives. In the organizing stage, human resources, facilities, tools, and budgets are arranged to support the success of the training. Mobilization is carried out by providing instructions or guidelines in accordance with the predetermined plans. Coaching is conducted through direct mentoring by experienced trainers, while evaluation involves assessing both the processes and outcomes of the training to ensure the participants achieve the desired competencies. The final stage, development, focuses on improving the training program based on feedback from participants and evaluation results. This study concludes that the management of barista training at SKB Kota Serang has been implemented effectively and positively impacts participants' skill development. This study is expected to serve as a reference for other non-formal education institutions in managing similar training programs.

Keywords: Management, Barista training.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen pelatihan barista di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kota Serang, yang meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pembinaan, penilaian, dan pengembangan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada tahap perencanaan, pelatihan dirancang dengan mengidentifikasi kebutuhan peserta dan tujuan pembelajaran yang spesifik. Pada tahap pengorganisasian, sumber daya manusia, dukungan fasilitas, alat dan biaya disusun untuk mendukung keberhasilan pelatihan. Penggerakan dilakukan dengan pemberian arahan atau petunjuk yang sesuai dengan perencanaan yang telah ditentukan. Pembinaan dilakukan melalui pendampingan langsung oleh mentor berpengalaman, sedangkan penilaian mencakup evaluasi proses dan hasil pelatihan untuk memastikan pencapaian kompetensi peserta. Tahap terakhir, pengembangan, difokuskan pada perbaikan program pelatihan berdasarkan masukan dari peserta dan hasil evaluasi. Studi ini menyimpulkan bahwa manajemen pelatihan barista di SKB Kota Serang telah dilaksanakan dengan cukup baik dan memiliki dampak positif terhadap peningkatan keterampilan peserta. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi institusi pendidikan nonformal lain dalam mengelola program pelatihan sejenis.

Kata kunci: Manajemen, pelatihan Barista.

©2025 Dadan Darmawan, Annisa Nurbaeti, Sholih
Under the license CC BY-SA 4.0

PENDAHULUAN

Salah satu bentuk pendidikan nonformal adalah pelatihan yang bertujuan untuk memberikan pengetahuan, sikap, dan keterampilan kepada peserta. Kegiatan pelatihan dan pengembangan SDM ditujukan untuk meningkatkan kinerja individu dan menjadikan mereka pekerja yang berkualitas, baik dari segi pengetahuan, keterampilan praktis dan pendekatan dalam bekerja. Pelatihan ini bersifat praktis, bukan teoritis, dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas ilmu pengetahuan, memberikan manfaat nyata, memperkuat sumber daya manusia (SDM), meningkatkan kesejahteraan ekonomi keluarga, dan mendukung kewirausahaan secara finansial.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizka, M. A., & Maskun, M (2018). Mengacu pada pendapat Robert L. Mathis, pelatihan diartikan sebagai proses yang memungkinkan individu memperoleh kemampuan tertentu guna mendukung pencapaian tujuan. Dengan demikian, pelatihan memiliki keterkaitan erat dengan berbagai sasaran organisasi dan dapat dilihat dari sudut pandang yang sempit maupun luas. Pelatihan berfungsi untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan khusus, yang bertujuan membantu peserta mengembangkan kemampuan baru yang bermanfaat, baik untuk kebutuhan saat ini maupun di masa mendatang.

Manajemen pelatihan atau pengelolaan pelatihan menjadi hal yang penting untuk memastikan pelaksanaan pelatihan berjalan secara efektif dan efisien. Fokus utama manajemen adalah memastikan keberhasilan yang dicapai melalui pelatihan yang dirancang, sehingga mendukung pelaksanaan pelatihan agar dapat berlangsung dengan lebih optimal.

Manajemen atau pengelolaan pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu atau kelompok yang bertujuan untuk mencapai keberhasilan program. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, diperlukan berbagai langkah yang terstruktur dan berkesinambungan. Langkah-langkah ini meliputi fungsi-fungsi yang saling terkait, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pembinaan, evaluasi, hingga pengembangan (Sudjana, 2014).

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), Kota Serang pada tahun 2024 memiliki tingkat pengangguran terbuka (TPT) sebesar 7,45 persen atau sekitar 27.125 ribu jika dalam angka dari delapan kabupaten/kota yang ada di Provinsi Banten. Kota Serang menduduki peringkat ke empat.

Oleh karena itu, untuk mengurangi angka pengangguran, diperlukan pelatihan yang selaras dengan perkembangan zaman dan mengadopsi inovasi terbaru, terutama di Indonesia sebagai negara berkembang. Kemajuan pendidikan, baik melalui jalur formal maupun nonformal, diharapkan mampu meningkatkan keterampilan, kemampuan, serta kemandirian individu. Fakta di lapangan untuk mengatasi hal tersebut masyarakat dituntut untuk memiliki keterampilan hidup sehingga masyarakat akan mendapatkan pekerjaan yang layak. Salah satu hal yang bisa dilakukan untuk mengurangi jumlah pengangguran yang ada di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kota Serang dengan melakukan kegiatan pelatihan barista.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kota Serang, pelatihan di bidang barista dilaksanakan sebagai respons terhadap kondisi ekonomi masyarakat yang kurang mendukung. Faktor seperti minimnya keterampilan yang dimiliki masyarakat, khususnya dalam bidang tertentu, serta rendahnya pengetahuan tentang pembuatan kopi atau keterampilan barista, menjadi alasan utama diadakannya pelatihan ini. Kondisi ini terutama dialami oleh generasi muda yang memiliki pemahaman terbatas mengenai profesi barista. Oleh karena itu, pelatihan barista diharapkan dapat memberikan pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan yang berguna untuk diterapkan dalam kehidupan sehari-hari serta membuka peluang usaha bagi para peserta.

METODE

Penelitian ini dilakukan di satuan pendidikan non formal (SPNF) sanggar kegiatan belajar (SKB) Kota Serang yang terletak tepat di Jalan raya Petir KM 4 Cipocok Jaya, Kecamatan Cipocok Jaya Serang. Lokasi ini dipilih karena sanggar kegiatan belajar (SKB) Kota Serang ini merupakan salah satu lembaga pendidikan non formal yang salah satunya berfungsi sebagai fasilitas pelaksanaan pengembangan program kecakapan hidup (*life skill*), dalam penelitian ini melaksanakan dengan lama waktu 4 Bulan. Terhitung sejak bulan September

sampai dengan Desember 2024. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif yang dipilih sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu untuk mendeskripsikan secara rinci hasil penelitian terkait fungsi manajemen, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pembinaan, evaluasi, hingga pengembangan dalam pelatihan barista. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data langsung di lapangan, yang berkaitan dengan setiap fungsi manajemen tersebut dalam konteks pelatihan barista.

Teknik pengumpulan yaitu dengan melakukan observasi ke tempat penelitian dan didukung oleh wawancara dan studi dokumentasi. Observasi dilakukan dengan mengunjungi lokasi penelitian dan mengamati secara langsung bagaimana proses pelaksanaan pelatihan barista di SPNF SKB Kota Serang. Subjek penelitian ini adalah kepala lembaga, instruktur dan warga belajar atau peserta pelatihan barista.

Teknik analisis data merupakan proses untuk mencari dan menyusun data secara sistematis dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Proses ini melibatkan pengorganisasian data ke dalam kategori, penguraian ke dalam unit-unit, penyusunan sintesis, identifikasi pola, pemilihan informasi yang relevan, serta penarikan kesimpulan agar data tersebut dapat dipahami dengan mudah, baik oleh peneliti maupun orang lain (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan melalui tiga tahapan utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil penelitian, pelatihan barista ini dilaksanakan dengan melalui enam tahapan, yang meliputi : perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pembinaan, penilaian, serta pengembangan. Pada tahap perencanaan (*planning*) adalah proses pembuatan rencana untuk mencapai tujuan tertentu serta membuat strategi untuk mencapai tujuan itu dan mengembangkan rencana aktivitas pada organisasi tersebut, serta rangkaian dan proses kegiatan seperti pemilihan metode, teknik materi serta para peserta. Tahap kedua yaitu pengorganisasian (*organizing*) adalah menggabungkan sumber daya dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dan proses membagi kerja ke dalam tugas-

tugas kecil membaginya sesuai dengan kemampuannya yaitu dengan adanya dukungan fasilitas, alat dan biaya. Tahap ketiga yaitu penggerakan (*motivating*) merupakan memberikan arah atau petunjuk yang sesuai dengan perencanaan yang telah ditentukan. Tahap keempat yaitu pembinaan (*conforming*) adalah membimbing atau mengarahkan seseorang untuk maju dengan pengetahuan yang mereka miliki saat ini, memperoleh keterampilan yang baru untuk mencapai kesuksesan dimasa yang akan datang dengan melakukan 3 fungsinya yaitu pengawasan, penyeliaan dan pemantauan. Tahap kelima yaitu penilaian (*evaluating*) adalah penilaian terhadap suatu manajemen untuk mengukur kinerja pada organisasi, serta bertujuan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja masing-masing individu dengan menilai kemanfaatan program, baik atau buruk program, keberhasilan program, di perluas atau dibatasi serta keberlanjutan program. Dan tahap yang terakhir yaitu Pengembangan (*developing*) adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan seseorang atau usaha yang dilakukan seseorang secara terarah dan terencana agar lebih bermanfaat dan meningkatkan kualitas untuk mencapai mutu yang lebih baik dengan melihat pada perluasan program, perbaikan atau modifikasi serta peningkatan program.

Berdasarkan data, Banten menjadi salah satu provinsi tingkat angka penganggurannya masih tinggi. Kota serang menduduki peringkat ke empat dari delapan kabupaten atau kota yang ada di provinsi Banten. Tidak dipungkiri terbatasnya peluang kesempatan kerja dan tingkat pengangguran yang tinggi di Indonesia merupakan masalah yang tidak sepele. Serta dengan banyaknya *coffe shop* yang bertebaran di Kota Serang ini tentunya kebutuhan akan barista pun meningkat dan banyak dibutuhkan hal ini membuat Direktorat khusus dan pelatihan Direktorat Jendral pendidikan vokasi kemendikbud ristek menggelar program pendidikan kecakapan wirausaha PKW berupa keterampilan barista atau wirausaha dalam bidang kopi di Kota Serang Peovinsi Banten program ini terselenggara atas kerja sama dengan SPNF SKB Kota Serang.



Gambar 1. Wawancara Bersama Kepala SPNF SKB Kota Serang

Berdasarkan hasil wawancara bersama kepala SPNF SKB Kota Serang serta instruktur di adakannya pelatihan barista di SPNF SKB Kota Serang ini adalah memberikan bekal pengetahuan keterampilan sikap berwirausaha bagi anak usia sekolah yang tidak bersekolah melalui kursus dan pelatihan menumbuhkan sikap mental wirausaha dalam mengembangkan pengetahuan. Pelatihan barista ini di mulai pada awal bulan Agustus dan berakhir pada akhir bulan September 2024, dilaksanakan setiap hari Senin-Kamis mulai pukul 08.00-14.00 WIB.

Pembahasan

a) Perencanaan

Perencanaan merupakan tahap awal dalam penyelenggaraan sebuah program. Dalam merencanakan pelatihan barista ini yang pertama menentukan tujuan-tujuan umum serta tujuan-tujuan khusus dalam rangkaian proses kegiatan untuk mencapai tujuan program, lalu kenali kebutuhan peserta terlebih dahulu karena mereka pemula yang baru ikut belajar dasar-dasar maka untuk menentukan materinya pun sesuai dengan kebutuhan peserta, langkah yang selanjutnya yaitu menyusun kurikulum pembelajaran sesuai dengan kebutuhan barista serta menentukan alat dan bahannya, selanjutnya mencari instruktur yang kompeten lalu membuat jadwal serta durasi pelatihan lalu mulai sebar promosi mengenai *open recruitment*

pelatihan barista ini di sosial media. Perencanaan adalah proses menentukan tujuan umum (goals) dan tujuan khusus (objectives) serta merancang rangkaian aktivitas dan proses untuk mencapai tujuan pelatihan. Hal ini sejalan dengan pendapat (Setiawan, 2018; Ainiyah et al., 2023), yang menyatakan bahwa perencanaan pelatihan pada dasarnya merupakan proses penyusunan rancangan program pelatihan, yaitu upaya menyiapkan berbagai aspek yang diperlukan dalam pelaksanaan pelatihan.

Dalam program pelatihan barista ini tahap pertama yang dilakukan yaitu menentukan tujuan yang akan dicapai setelah melakukan wawancara kepada kepala SKB dan instruktur bahwa tujuan yang akan dicapai dalam pelatihan barista ini untuk mencetak peserta agar bisa membuka usaha sendiri serta lebih berdaya guna bagi masyarakat dan nantinya agar bisa menjadi bos bukan menjadi karyawan atau anak buah karena tujuannya pun agar mandiri berwirausaha.

Setelah memperoleh informasi mengenai tujuan pada pelatihan barista, proses perencanaan selanjutnya yaitu menentukan karakteristik peserta yang bisa mengikuti pelatihan barista. Pada pelaksanaan pelatihan barista ini tentunya membutuhkan peserta untuk keberlangsungan pelatihan, adapun syarat untuk mengikuti pelatihan barista ini yaitu berusia 15-25 tahun, tidak sedang sekolah/kuliah/bekerja, berdomisili kabupaten atau Kota Serang, belum pernah mengikuti pelatihan atau kursus sejenis, berkomitmen mengikuti pelatihan sampai selesai dan mengisi formulir online. Peserta yang terdaftar dan sudah yang terseleksi yaitu berjumlah 30 peserta.

Setelah mengetahui karakteristik peserta yang mengikuti pelatihan barista, selanjutnya yaitu menentukan metode dan teknik yang digunakan dalam proses pelatihan yaitu metode demonstrasi dan partisipatif. Pada metode demonstrasi instruktur mencontohkan serta mempraktekan langkah-langkah pembuatan dengan strategi pembelajaran secara langsung. Menurut Yuniarda & Kriswanto (2024), metode demonstrasi merupakan metode pembelajaran yang efektif untuk mengajarkan keterampilan teknis, karena memungkinkan peserta didik memperoleh pemahaman yang mendalam melalui demonstrasi langsung, simulasi, dan penjelasan lisan. Sementara itu, metode partisipatif melibatkan peserta secara

aktif dalam proses pembelajaran. Alisalman, M (2022) menyatakan bahwa pembelajaran partisipatif melibatkan keikutsertaan peserta didik dalam kegiatan pembelajaran, di mana interaksi antara pendidik dan peserta didik menciptakan proses pembelajaran yang saling berlangsung di kedua belah pihak.

Setelah menentukan metode dan teknik yang disampaikan perencanaan selanjutnya yaitu menentukan materi yang disampaikan sesuai dengan kebutuhan peserta. Adapun durasi pada proses penyampaian materi ini sekitar 6 jam yaitu mulai pukul 08.00-14.00 WIB. Adapun materi yang disampaikan yaitu: konsep kewirausahaan dan kreatifitas, manajemen usaha kecil dan menengah, mengenal usaha bidang minuman kopi, mengenal bahan baku kopi, jenis-jenis kopi dan metode pengolahannya, pengenalan alat dan perlengkapan, mengoperasikan peralatan, pengembangan minuman kopi metode manual brew, pengembangan minuman kopi dengan mesin ekspreso, produk minuman non kopi, prosedur kesehatan dan keselamatan kerja, project rintisan usaha, strategi pemasaran (market place), pengembangan pemasaran berbasis website, strategi merintis usaha, tata kelola usaha, menumbuhkan sikap wirausaha, pengelola modal pribadi, corporate entrepreneurship dan yang terakhir yaitu pendampingan modal dan pengelolaan usaha.

Berdasarkan data dan pembahasan, pada perencanaan pelatihan barista telah berjalan dengan baik. Di mana pada perencanaan mulai dari menentukan tujuan yang akan dicapai, menentukan karakteristik peserta, menentukan metode dan teknik sampai dengan materi yang disampaikan sehingga pembelajaran pelatihan yang diberikannya pun sesuai dengan kebutuhan serta karakteristik peserta pelatihan barista.

b) Pengorganisasian

Pada tahap pengorganisasian yaitu kegiatan yang dilakukan bersama untuk memilih dan menyusun SDM dengan dukungan fasilitas, alat dan biaya. Ketersediaan fasilitas sangat penting dalam mendukung keberlangsungan pelatihan barista. Berdasarkan hasil wawancara mengenai kondisi fasilitas menyatakan dalam kondisi baik. Untuk fasilitas yang disediakan oleh SKB Kota Serang untuk menunjang pelatihan barista sudah cukup baik dan tidak mengganggu selama

proses pelatihan. Seluruh fasilitas atau sarana dan prasarana pendidikan perlu dikelola dengan baik agar dapat mendukung proses pembelajaran dan digunakan sesuai dengan kebutuhan. Dengan demikian, pembelajaran di kelas dapat berjalan dengan efektif dan tujuan pendidikan dapat tercapai (Sinta, 2019).

Setelah melihat dukungan fasilitas yang ada di SKB Kota Serang alat yang digunakan dalam proses pelatihan pun sangat penting dalam proses pelatihan. Sarana dan prasarana tidak hanya berfungsi sebagai tempat, tetapi juga sebagai alat atau media pendidikan yang dapat memberikan arahan yang tepat, serta membantu kelancaran proses pendidikan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan memenuhi harapan semua pihak (Baharuddin & Rusli, 2020). Alat yang digunakan dalam pelatihan sudah lengkap dan sesuai dengan kebutuhan, seperti mesin espresso, penggiling, timbangan digital, kendi susu, tamper, dan knockbox. Setelah mengikuti pelatihan barista, para peserta diberikan peralatan untuk memulai usaha, yang dibagi dalam kelompok masing-masing yang terdiri dari tiga orang.

Dalam melaksanakan program pelatihan barista tidak dipungkiri semua itu membutuhkan dana. Dana yang di per oleh itu dari kementerian dan dikelola oleh SKB dengan sebaik mungkin serta digunakan untuk menunjang pelatihan barista mencakup berbagai aspek, mulai dari untuk honor instruktur, bahan ajar, hingga biaya pendukung lainnya seperti akomodasi, transportasi dan konsumsi peserta.

c) Penggerakan

Dalam pelaksanaan pelatihan, instruktur mengupayakan agar munculnya motivasi belajar yang berasal dalam diri peserta itu sendiri. Banyak pendekatan yang dilakukan instruktur untuk memotivasi para peserta pelatihan yaitu dengan cara diajarkan terus bergerak dengan dikasih pemahaman pada studi kasus yang terjadi dan para peserta pun di dorong untuk terlibat aktif pada saat pembelajaran agar peserta terus termotivasi pada saat pembelajaran. Motivasi merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan hal yang diinginkan, atau dengan kata lain, memberikan dorongan eksternal kepada individu untuk melakukan tindakan tertentu (Martoyo, 1998; Subroto, 2018). Menurut Bangun (2012) dan Subroto (2018), motivasi melibatkan tindakan untuk memengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur, dan menjadi tanggung

jawab manajer untuk memotivasi karyawan atau orang lain agar mencapai tujuan tersebut.

d) Pembinaan

Proses pembinaan dalam pelatihan barista ini melibatkan tiga fungsi utama, yaitu pengawasan (controlling), penyeliaan (supervising), dan pemantauan (monitoring). Fungsi pengawasan umumnya dilakukan terhadap lembaga yang menyelenggarakan program untuk memastikan bahwa tujuan yang telah direncanakan tercapai sesuai dengan yang diinginkan. Menurut Pasaribu (2011) dalam Santomo et al. (2024), pengawasan dilakukan dengan mengukur berbagai indikator, seperti pemantauan, pemeriksaan, bimbingan dan pengarahan, pemberian tindakan disiplin, serta langkah-langkah koreksi. Pada proses pengawasan ini keefektifan pada program pelatihan dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta sudah baik para instruktur pun sudah melakukan semaksimal mungkin kepada para peserta atau warga belajar untuk mencapai tujuan yang mereka harapkan. Pemberian tindakan disiplin pun dilakukan ketika ada peserta atau warga belajar yang telat atau tidak disiplin mendapatkan sanksi berdiri di depan kelas dengan mengangkat satu kaki.

Fungsi penyeliaan dilakukan terhadap pelaksanaan kegiatan untuk memastikan keberhasilan pelatihan barista dapat dipastikan bahwa peserta benar-benar mendapatkan manfaat dari pelatihan dan mencapai tujuan yang diharapkan. Supervisi, menurut Sudjana (2004) dan Santomo et al. (2024), adalah upaya yang sistematis dan berkelanjutan untuk meningkatkan serta mengarahkan kegiatan yang dilakukan oleh tenaga pelaksana, agar proses pembelajaran dapat berjalan lebih efektif dan efisien, serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada proses supervisi dipastikan para peserta benar-benar mendapatkan manfaat setelah mereka melakukan pelatihan barista ini, karena mereka mendapatkan alat dan bahan untuk bisa membuka usaha secara mandiri dan ada pendampingan selama tiga bulan sampai mereka membuka usaha. Jadi tidak dilepaskan begitu saja setelah mereka melakukan pelatihan.

Fungsi pemantauan dilakukan terhadap proses pelaksanaan program yaitu proses pengamatan dan pengukuran secara sistematis terhadap pelaksanaan

program pelatihan, kemajuan peserta dan pencapaian tujuan. Pada pelaksanaan pelatihan ini untuk mengetahui kehadiran peserta dilakukan absensi setiap hari sebelum mulai pelatihan, dan pada praktiknya pun para peserta dipantau terus sampai mereka bisa. Pada saat proses pemagangan di kedai/caffe mereka tetap membuat laporan harian selama magang dan dari pengelola pun akan menanyakan terkait peserta atau warga belajar kepada pemilik kedai/caffe tersebut.

e) Penilaian

Pada proses penilaian pada pelatihan barista yaitu mengelola dan menyajikan data untuk masukan dalam pengambilan keputusan mengenai program yang telah dilaksanakan. Penilaiannya tersusun nilai-nilai seperti, bermanfaat atau tidak bermanfaat, baik atau buruk, berhasil atau tidak berhasil, diperluas atau dibatasi dan dilanjutkan atau dihentikan.

Nilai kebermanfaatannya pelatihan barista ini yaitu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang nantinya mereka perlukan untuk menjadi wirausaha. Melihat evaluasi di tahun sebelumnya pelatihan barista ini sangat bermanfaat bagi mereka yang tidak mempunyai pekerjaan.

Pada penilaian baik atau buruknya program pelatihan barista ini yaitu dikatakan baik karena banyak hal positif yang bisa diambil seperti peningkatan keterampilannya, pengetahuan yang lebih mendalam mengenai kopi, bisa menambah relasi dan mendapatkan sertifikasi. Dapat dilihat dari indikator yang menunjukkan bahwa program barista ini baik dari kehadiran pesertanya, partisipasi yang aktif dan para peserta yang sampai membuka usaha sendiri.

Pada penilainya mengenai berhasil atau tidaknya pelatihan barista ini dapat dilihat dari proses pemagangan di kedai/caffe untuk menambah pengalaman dan relasi peserta dan setelah itu dipersilahkan untuk membuka usaha dengan menggunakan alat dan bahan yang diberikan oleh SKB Kota Serang, itu bisa dikatakan berhasil meskipun belum semua membuka usaha tetapi ada beberapa peserta yang sudah mulai membuka usahanya sendiri. Pandangan ini sejalan dengan yang disampaikan oleh Widiasih (2015), yang menyatakan bahwa indikator keberhasilan suatu program dapat diukur dari sejauh mana proses yang dilakukan sesuai dengan rencana, pencapaian tujuan yang tepat, pemanfaatan sumber daya

yang efektif dan efisien, serta kemampuan untuk menjamin kesesuaian antara proses dan pencapaian tujuan melalui mekanisme pengendalian yang harmonis dan terintegrasi dalam setiap tahapnya.

Pada penilaian terkait diperluas atau dibatasi program barista ini, meskipun banyak tantangan dan risikonya untuk memperluas suatu program. Seperti perencanaan yang matang, anggaran yang besar, mencari instruktur yang kompeten, menyiapkan materi yang sesuai dan masih banyak lagi. Tetapi tantangan tersebut masih bisa di minimalisir untuk terus memperluas pelatihan, sedangkan jika dibatasi tidak bisa mencetak barista yang kompeten.

Penilaian terakhir terkait dihentikan atau dilanjutkan program pelatihan ini, karena banyak hal positif yang didapatkan baik dari pesertanya ataupun pengelola program pelatihan barista, maka pelatihan ini akan dilanjutkan untuk tahun berikutnya. Karena ini program tahunan dan untuk mempersiapkannya pun butuh waktu yang panjang.

f) Pengembangan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, pengembangan pelatihan barista adalah proses untuk melanjutkan program berdasarkan hasil evaluasi terhadap pelaksanaan program yang menunjukkan perlunya tindak lanjut. Pengembangan ini dapat berupa perluasan, perbaikan atau modifikasi, serta peningkatan program.

Perluasan program pelatihan barista pada cakupan peserta dan durasi pelatihan. Pada cakupan peserta bisa lebih banyak lagi tidak hanya tiga puluh peserta dan untuk durasi pelatihannya pun bisa lebih lama lagi.

Perbaikan/modifikasi pada pelatihan barista yaitu pada komunikasi antara pengelola dengan instruktur terkait bahan yang diperlukan selama pelatihan. Serta terkait kedisiplinan para peserta agar lebih tegas.

Peningkatan program pelatihan barista bertujuan untuk mencapai hasil yang lebih baik dibandingkan dengan program sebelumnya. Hal ini dapat mencakup peningkatan kepuasan peserta terhadap program pelatihan serta peningkatan kualitas barista yang dihasilkan. Cara yang dilakukan untuk peningkatan program ini dengan diskusi mengenai saran dan masukan agar program pelatihan bisa lebih relevan dengan kebutuhan dan ekspektasi mereka. Adapun untuk mengukur

keberhasilan dari pelatihan barista instruktur melakukan tes sebelum dan sesudah pembelajaran dengan soal yang sama, untuk melihat tingkat pengetahuan peserta.

SIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan pengelolaan program pelatihan barista sudah cukup baik dilihat dari perencanaan tujuan, karakteristik peserta, metode dan teknik serta materi yang disampaikan sudah sesuai sasaran dan sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan. Selanjutnya ada pengorganisasian yaitu dukungan fasilitas, alat dan biaya disusun untuk mendukung keberhasilan pelatihan yang sudah terorganisir dengan baik satu dengan yang lainnya. Kemudian ada penggerak atau motivasi yaitu pemberian arahan atau petunjuk yang sesuai dengan perencanaan yang telah dilakukan sudah dilakukan dengan cukup baik dapat dilihat dari sikap instruktur yang mendorong para peserta agar terus termotivasi. Selanjutnya ada pembinaan yang terdiri dari 3 fungsi yaitu fungsi pengawasan (*controlling*), penyeliaan (*supervising*), dan pemantauan (*monitoring*). Semua fungsi sudah dilakukan dengan cukup baik. Selanjutnya ada penilaian yang mencakup evaluasi proses dan hasil pelatihan untuk memastikan pencapaian kompetensi peserta. Terakhir pengembangan difokuskan pada perbaikan program pelatihan berdasarkan masukan dari peserta dan hasil evaluasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainiyah, N. A., Suherman, S., & Darmawan, D. (2023). Manajemen program pelatihan komputer di LKP Lautan Cendikia Mulia Global Academy. *Jambura Journal of Community Empowerment*, 331-341.
- Alisalman, M. (2022). Pembelajaran Partisipatif Sebagai Metode dalam Meningkatkan Hasil Belajar Mahasiswa. *Dikus: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 6(1), 66-77.
- Baharuddin & M. Rusli. (2020). Peran Sarana Prasarana dalam Menunjang Kegiatan Belajar Mengajar Pendidikan Jasmani dan Kesehatan. *Jurnal Ilmu Keolahragaan Volume 19 Nomor 1 Januari-Juli 2020* hal. 94-101.
- Rizka, M. A., & Maskun, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Tata Boga Terhadap Sikap Berwirausaha Warga Belajar di SKB (Sanggar Kegiatan Belajar) Gerung Kabupaten Lombok Barat Tahun 2016. *Transformasi: Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Non Formal Informal*, 3(1).

- Santomo, A. N., Santika, T., & Muis, A. (2024). Pengawasan Dan Supervisi Program Pembinaan Kemandirian Warga Binaan di Lapas Kelas II A Karawang. *Comm-Edu (Community Education Journal)*, 7(1), 127-134.
- Sinta, I.M. (2019). Manajemen Sarana dan Prasarana. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management* Volume 4 Nomor 1 2019 hal. 77-92.
- Subroto, S. (2018). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18-33.
- Sudjana, D. (2014). *Evaluasi Program Pendidikan Luar Sekolah Untuk Pendidikan Nonformal dan Pengembangan Sumber DayaManusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Widiasih, E. (2015). *Monitoring dan Evaluasi Program Pelatihan Batik Brebesan (Studi di Mitra Batik Desa Bentar, Kecamatan Salem, Kabupaten Brebes)*. skripsi diterbitkan. Semarang: Universitas Negeri Semarang (UNNES).
- Yunindra, H. N., & Kriswanto, H. D. (2024). Pengaruh Metode Demonstrasi terhadap Penguasaan Keterampilan Menjahit pada Peserta Pelatihan Program Kecakapan Hidup di SKB Kabupaten Klaten. *Jurnal Pendidikan Non formal*, 1(4), 10-10.