



PENGELOLAAN DIKLAT (Pendidikan dan Pelatihan) PADA BLKK ABD ROZZAAQ DI KOTA BOGOR

Muhammad Dizki Alfaizal Muktar¹ Rahmi Alendra Yusiaka²

¹ Pendidikan Masyarakat, Universitas Ibn Khaldun

*email: rahmi@uika-bogor.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengelolaan pelatihan barista serta pengaruhnya terhadap peningkatan kompetensi peserta di Balai Latihan Kerja Komunitas Abd Rozzaq Kota Bogor. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Subjek penelitian meliputi pengelola lembaga, instruktur pelatihan, dan peserta pelatihan barista. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan pelatihan dilaksanakan melalui tahapan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang disusun secara sistematis dan disesuaikan dengan kebutuhan serta kondisi peserta. Perencanaan pelatihan mencakup penyusunan kurikulum, materi, dan jadwal kegiatan, sedangkan pelaksanaan pelatihan menekankan pada keseimbangan antara teori dan praktik. Evaluasi dilakukan untuk menilai proses dan hasil pelatihan. Pelatihan barista memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi peserta, meliputi peningkatan pengetahuan tentang kopi dan teknik penyeduhan, keterampilan praktik seperti pembuatan minuman berbasis kopi, serta sikap kerja yang mencerminkan disiplin, tanggung jawab, dan etika pelayanan. Dengan demikian, pengelolaan pelatihan yang diterapkan terbukti berkontribusi terhadap kesiapan peserta dalam menghadapi dunia kerja, khususnya pada bidang industri kopi.

Kata kunci : pelatihan barista, pengelolaan pelatihan, kompetensi kerja, pelatihan kerja, industri kopi.

Abstract

This study aims to describe the management of barista training and its impact on improving participants' competencies at the Abd Rozzaq Community Training Center in Bogor City. The study employed a descriptive qualitative approach, with data collected through interviews, observations, and documentation. The research subjects included institutional managers, training instructors, and barista training participants. The findings indicate that the training management was implemented through the stages of planning, implementation, and evaluation, which were arranged systematically and adapted to the participants' needs and conditions. The planning stage involved the preparation of the curriculum, training materials, and activity schedules, while the implementation emphasized a balance between theory and practice. Evaluation was conducted to assess both the training process and outcomes. The barista training had a positive impact on improving participants' competencies, including increased knowledge of coffee and brewing techniques, practical skills such as preparing coffee-based beverages, and work attitudes reflecting discipline, responsibility, and service ethics. Thus, the applied training management is proven to contribute to participants' readiness to enter the workforce, particularly in the coffee industry

Keywords: barista training, training management, work competence, job training, coffee industry

I. Pendahuluan

Kota Bogor merupakan salah satu daerah di Indonesia yang memiliki potensi besar dalam sektor pariwisata, khususnya pada bidang kuliner dan minuman kopi. Peningkatan jumlah wisatawan mendorong pertumbuhan kafe dan kedai kopi, sehingga kopi tidak hanya dipandang sebagai minuman, tetapi juga bagian dari gaya hidup dan budaya kuliner masyarakat. Perkembangan industri kopi tersebut berimplikasi pada meningkatnya kebutuhan akan sumber daya manusia yang kompeten, terutama pada profesi barista.

Profesi barista mengalami perkembangan peran yang signifikan. Barista tidak lagi hanya bertugas menyajikan minuman, tetapi dituntut memiliki pengetahuan tentang kopi, keterampilan teknis penyeduhan, serta sikap kerja yang mencerminkan profesionalisme dan etika pelayanan. Kompetensi barista mencakup tiga aspek utama, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang saling berkaitan. Penguasaan ketiga aspek tersebut menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas layanan dan daya saing di industri kopi.

Kompetensi kerja dapat ditingkatkan melalui pelatihan yang dirancang dan dikelola secara sistematis. Wibowo menyatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan kerja yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan (Wibowo, 2022:45). Sejalan dengan hal tersebut, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pelatihan kerja berperan penting dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja agar mampu bersaing di pasar kerja.

Menjawab kebutuhan tenaga kerja terampil di bidang kopi, Pemerintah Kota Bogor melalui Balai Latihan Kerja Komunitas Abd Rozzaaq menyelenggarakan pelatihan barista bagi masyarakat, khususnya dari kalangan ekonomi menengah ke bawah. Pelatihan ini bertujuan membekali peserta dengan kompetensi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja agar siap memasuki dunia kerja. Keberhasilan program pelatihan sangat dipengaruhi oleh pengelolaan pelatihan yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.

Pengelolaan pelatihan yang baik terbukti berpengaruh positif terhadap peningkatan kompetensi peserta. Retnadella dan rekan-rekan menyatakan bahwa pengelolaan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja peserta (Retnadella dkk., 2023:28). Oleh karena itu, pengelolaan pelatihan barista perlu dilakukan secara terstruktur, sistematis, dan berorientasi pada kebutuhan dunia kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, permasalahan penelitian ini adalah bagaimana pengelolaan pelatihan barista dilaksanakan di Balai Latihan Kerja Komunitas Abd Rozzaaq Kota Bogor serta bagaimana pengaruhnya terhadap peningkatan kompetensi peserta. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengelolaan pelatihan barista

dan menganalisis pengaruhnya terhadap peningkatan kompetensi peserta yang meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja.

KAJIAN PUSTAKA

Pelatihan dan Kompetensi Kerja Barista

Pelatihan merupakan salah satu upaya strategis dalam pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kemampuan individu agar mampu melaksanakan tugas dan pekerjaan secara efektif. Pelatihan dipahami sebagai proses pembelajaran yang dirancang secara sistematis dan terencana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja seseorang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Good dalam Marzuki (2023:45) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan proses pembelajaran yang bersifat praktis dan terarah pada pencapaian kompetensi tertentu. Senada dengan pendapat tersebut, Sikula dalam Sumantri (2020:61) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, sehingga peserta pelatihan dapat mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

Pelatihan berbeda dengan pendidikan formal karena lebih menekankan pada penguasaan keterampilan kerja yang aplikatif dan relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Pelatihan tidak hanya bertujuan meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga membentuk sikap kerja dan perilaku profesional. Tjiptono dkk. (2023:112) mengemukakan bahwa pelatihan berfungsi untuk meningkatkan kinerja individu, memperbaiki kualitas kerja, serta menyiapkan tenaga kerja agar mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Dengan demikian, pelatihan menjadi instrumen penting dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja, khususnya pada sektor industri yang terus berkembang seperti industri kopi.

Dalam penyelenggaraannya, pelatihan merupakan suatu sistem yang terdiri atas berbagai komponen yang saling berkaitan. Sudjana dalam Kamil (2022:74) menyatakan bahwa sistem pelatihan mencakup peserta pelatihan, instruktur, tujuan pelatihan, materi, metode, sarana prasarana, serta evaluasi. Keberhasilan pelatihan sangat dipengaruhi oleh keterpaduan antar komponen tersebut. Mangkunegara dalam Rahayu (2018:39) menegaskan bahwa pelatihan yang dikelola secara baik harus melalui tahapan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi agar tujuan pelatihan dapat tercapai secara optimal. Oleh karena itu, pengelolaan pelatihan menjadi aspek penting yang menentukan efektivitas proses pembelajaran dan hasil yang diperoleh peserta.

Pengelolaan pelatihan pada dasarnya merupakan proses manajerial yang meliputi perencanaan program, pelaksanaan kegiatan, serta evaluasi hasil pelatihan. Rivai (2024:58) menjelaskan bahwa perencanaan pelatihan dilakukan untuk memastikan kesesuaian antara kebutuhan peserta dengan tujuan pelatihan yang akan dicapai. Pelaksanaan pelatihan diarahkan pada penerapan metode pembelajaran yang tepat,

sedangkan evaluasi berfungsi untuk menilai keberhasilan program serta sebagai dasar perbaikan pelatihan selanjutnya. Dessler dalam Trisnamanggala (2018:91) menambahkan bahwa evaluasi pelatihan tidak hanya menilai hasil belajar peserta, tetapi juga menilai proses, instruktur, dan fasilitas pendukung pelatihan.

Keberhasilan pelatihan sangat erat kaitannya dengan pencapaian kompetensi peserta. Kompetensi dipahami sebagai kemampuan menyeluruh yang dimiliki individu untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Rivai (2024:103) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dasar individu yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang berhubungan dengan kinerja unggul dalam suatu pekerjaan. Sedarmayanti (2022:67) menyatakan bahwa kompetensi tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga mencakup aspek perilaku dan nilai-nilai kerja yang mendukung profesionalisme.

Dalam konteks pelatihan kerja, kompetensi menjadi indikator utama keberhasilan program. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia menegaskan bahwa kompetensi terdiri atas tiga aspek utama, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja (Permenaker No. 3 Tahun 2016). Pengetahuan berkaitan dengan pemahaman konseptual terhadap pekerjaan, keterampilan berkaitan dengan kemampuan teknis dalam melaksanakan tugas, sedangkan sikap kerja berkaitan dengan perilaku, etika, dan tanggung jawab dalam bekerja. Ketiga aspek tersebut harus dikembangkan secara seimbang agar peserta pelatihan memiliki kesiapan kerja yang optimal.

Peningkatan kompetensi peserta pelatihan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kualitas instruktur, metode pelatihan, motivasi peserta, serta ketersediaan sarana dan prasarana. Simamora (2018:129) menyatakan bahwa instruktur yang kompeten dan berpengalaman memiliki peran penting dalam mentransfer pengetahuan dan keterampilan kepada peserta. Wibowo (2022:84) menambahkan bahwa metode pelatihan yang menekankan pada praktik langsung akan lebih efektif dalam meningkatkan kompetensi kerja dibandingkan metode ceramah semata. Oleh karena itu, pelatihan kerja perlu dirancang secara kontekstual dan sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja.

Dalam profesi barista, kompetensi menjadi syarat utama untuk memberikan layanan yang berkualitas. Kompetensi barista tidak hanya mencakup kemampuan teknis dalam menyeduh dan menyajikan kopi, tetapi juga kemampuan komunikasi, kerja sama tim, serta etika pelayanan kepada pelanggan. Siagian (2018:57) mengelompokkan kompetensi ke dalam kompetensi teknis, interpersonal, dan konseptual. Ketiga kompetensi tersebut saling melengkapi dan menjadi dasar profesionalisme seorang barista. Dengan demikian, pelatihan barista yang dikelola secara sistematis dan berbasis kompetensi berperan penting dalam menyiapkan tenaga kerja yang siap bersaing di industri kopi

II. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk memahami secara mendalam pengelolaan pelatihan barista serta pengaruhnya terhadap peningkatan kompetensi peserta di Balai Latihan Kerja Komunitas Abd Rozzaaq Kota Bogor. Penelitian kualitatif menempatkan peneliti sebagai instrumen kunci dan dilakukan pada kondisi alamiah untuk memperoleh pemahaman yang utuh terhadap fenomena yang diteliti.

Penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang menekankan pada penggalian makna melalui data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan, dengan teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi dan analisis data bersifat induktif (Sugiyono dalam Safrudin, 2023:83). Pendekatan ini relevan untuk mengkaji proses pengelolaan pelatihan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi, serta keterkaitannya dengan peningkatan kompetensi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja peserta.

III. Hasil dan Pembahasan

Pengelolaan pelatihan barista di Balai Latihan Kerja Komunitas Abd Rozzaaq Kota Bogor menunjukkan praktik pengelolaan yang relatif sistematis dan berorientasi pada kebutuhan dunia kerja. Berdasarkan temuan lapangan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, pengelolaan pelatihan dilaksanakan melalui tahapan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang saling berkaitan dan berkelanjutan. Kondisi ini mencerminkan bahwa lembaga pelatihan tidak hanya berfokus pada penyelenggaraan kegiatan semata, tetapi juga pada proses manajerial yang mendukung pencapaian tujuan pelatihan, yaitu peningkatan kompetensi peserta barista. Perencanaan pelatihan disusun dengan mempertimbangkan kebutuhan industri kopi lokal, karakteristik peserta yang sebagian besar belum memiliki pengalaman kerja, serta ketersediaan sumber daya lembaga.

Pada tahap perencanaan, pengelola pelatihan merumuskan tujuan pembelajaran yang diarahkan pada penguasaan kompetensi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Kurikulum dan materi pelatihan disusun berdasarkan kebutuhan lapangan kerja di industri kopi, sehingga materi yang diberikan bersifat aplikatif dan relevan. Penyusunan jadwal pelatihan yang memadukan teori dan praktik menunjukkan adanya upaya untuk menyeimbangkan pemahaman konseptual dan kemampuan teknis peserta. Selain itu, penentuan instruktur yang berasal dari praktisi kopi berpengalaman menjadi faktor

penting dalam memastikan kualitas proses pembelajaran. Ketersediaan sarana dan prasarana yang mendekati standar industri juga memperkuat efektivitas perencanaan, karena peserta dapat berlatih dalam kondisi yang menyerupai situasi kerja nyata.

Pelaksanaan pelatihan barista di BLK Komunitas Abd Rozzaaq berlangsung secara terstruktur dan interaktif. Proses pembelajaran tidak hanya dilakukan melalui penyampaian materi teori, tetapi juga melalui praktik langsung, simulasi pelayanan, dan pendampingan intensif oleh instruktur. Metode pembelajaran yang digunakan memungkinkan peserta untuk terlibat aktif, mengembangkan keterampilan secara bertahap, serta memahami alur kerja barista secara menyeluruh. Interaksi yang intens antara instruktur dan peserta memberikan ruang bagi peserta untuk memperoleh umpan balik secara langsung, sehingga kesalahan dalam praktik dapat segera diperbaiki. Pelaksanaan yang demikian menunjukkan bahwa pengelolaan pelatihan tidak hanya berorientasi pada penyelesaian materi, tetapi juga pada kualitas proses belajar peserta.

Evaluasi pelatihan dilaksanakan secara berkesinambungan, baik selama proses pelatihan maupun pada akhir program. Evaluasi harian dilakukan untuk memantau perkembangan peserta, sementara evaluasi akhir digunakan untuk menilai pencapaian kompetensi secara keseluruhan. Selain mengevaluasi peserta, pengelola juga melakukan evaluasi terhadap kinerja instruktur, metode pembelajaran, serta sarana dan prasarana yang digunakan. Hasil evaluasi tersebut dimanfaatkan sebagai bahan refleksi dan perbaikan program pelatihan di masa mendatang. Dengan demikian, evaluasi berfungsi tidak hanya sebagai alat penilaian, tetapi juga sebagai bagian dari upaya peningkatan mutu pengelolaan pelatihan secara berkelanjutan.

Peningkatan kompetensi peserta merupakan indikator utama keberhasilan pengelolaan pelatihan barista di Balai Latihan Kerja Komunitas Abd Rozzaaq Kota Bogor. Berdasarkan hasil penelitian, pelatihan yang dikelola secara sistematis memberikan dampak positif terhadap perkembangan kompetensi peserta, baik dari aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja. Ketiga aspek tersebut berkembang secara simultan seiring dengan proses pembelajaran yang terstruktur dan berbasis praktik. Peserta tidak hanya memperoleh kemampuan teknis, tetapi juga pemahaman konseptual dan pembentukan karakter kerja yang dibutuhkan dalam industri kopi.

Dari aspek pengetahuan, peserta menunjukkan peningkatan pemahaman mengenai kopi, mulai dari pengenalan jenis biji kopi, proses pengolahan, hingga konsep penyajian dan pelayanan. Pengetahuan ini menjadi landasan penting bagi peserta dalam menjalankan praktik barista secara lebih bermakna, karena mereka memahami alasan di balik setiap prosedur kerja. Peningkatan pengetahuan tersebut tidak terlepas dari materi pelatihan yang disusun secara kontekstual dan disampaikan oleh instruktur yang memiliki pengalaman langsung di industri kopi. Pemahaman konseptual ini juga meningkatkan kepercayaan diri peserta dalam menjelaskan produk kepada pelanggan.

Pada aspek keterampilan, pelatihan barista memberikan ruang yang luas bagi peserta untuk berlatih secara langsung menggunakan peralatan standar industri. Peserta dilatih untuk mengoperasikan mesin espresso, melakukan teknik penyeduhan, membuat minuman berbasis kopi, serta menjaga kebersihan dan perawatan alat. Proses latihan yang dilakukan secara berulang dengan pendampingan instruktur memungkinkan peserta untuk meningkatkan ketepatan, kecepatan, dan konsistensi kerja. Hasil observasi menunjukkan bahwa peserta mengalami perkembangan signifikan dalam keterampilan teknis, yang tercermin dari kemampuan mereka menyelesaikan tugas praktik secara mandiri pada akhir pelatihan.

Selain pengetahuan dan keterampilan, pelatihan barista juga berkontribusi terhadap pembentukan sikap kerja peserta. Selama proses pelatihan, peserta dibiasakan untuk bersikap disiplin, bertanggung jawab, bekerja sama dalam tim, serta menerapkan etika pelayanan yang baik. Pembentukan sikap kerja dilakukan melalui pembiasaan, simulasi pelayanan, dan penilaian sikap selama pelatihan berlangsung. Perubahan sikap kerja peserta terlihat dari meningkatnya kedisiplinan, kepedulian terhadap kebersihan, serta kemampuan berkomunikasi dengan pelanggan secara sopan dan profesional. Sikap kerja yang positif ini menjadi modal penting bagi peserta dalam menghadapi dunia kerja yang menuntut profesionalisme tinggi.

Secara keseluruhan, peningkatan kompetensi peserta barista di BLK Komunitas Abd Rozzaaq merupakan hasil dari pengelolaan pelatihan yang terencana, pelaksanaan yang efektif, dan evaluasi yang berkelanjutan. Pengelolaan pelatihan yang berorientasi pada kebutuhan industri dan karakteristik peserta terbukti mampu menghasilkan lulusan

yang memiliki kesiapan kerja yang lebih baik. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan pelatihan memiliki peran strategis dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja, khususnya pada bidang industri kopi yang terus berkembang

IV. Kesimpulan

Pengelolaan pelatihan barista di BLK Komunitas Abd Rozzaaq Kota Bogor dilaksanakan melalui tahapan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang terstruktur. Perencanaan mencakup penyusunan kurikulum, jadwal, serta penyediaan sarana pendukung, sedangkan pelaksanaan menekankan keseimbangan antara materi teori dan praktik dengan pendampingan instruktur. Evaluasi dilakukan untuk menilai proses dan hasil pelatihan sebagai dasar perbaikan program. Pelatihan barista terbukti berkontribusi positif terhadap peningkatan kompetensi peserta, meliputi pengetahuan tentang kopi dan pelayanan, keterampilan praktik penyajian minuman kopi, serta sikap kerja yang mencerminkan disiplin, tanggung jawab, dan profesionalisme. Dengan demikian, pengelolaan pelatihan yang baik berperan penting dalam meningkatkan kesiapan peserta memasuki dunia kerja di industri kopi.

Daftar Pustaka

- Adhellya, N., & Awza, M. (2023). Peran Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi Barista Muda. *Jurnal Pelatihan dan Pemberdayaan*, 4(1), 35–42.
- Anjani, F., & Prasetyo, H. (2022). Efektivitas Pelatihan Kompetensi Kerja di LPK Komunitas. *Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 5(2), 98–105.
- Biantara, D. (2023). Evaluasi Program Pelatihan Barista di UPTD BLK Sumedang (Skripsi). Universitas Pendidikan Indonesia.
- Dwi Lestari. (2021). Evaluasi Program Pelatihan Kompetensi Kerja di BLK Komunitas Berbasis Kompetensi di Kabupaten Sleman (Skripsi). Universitas Negeri Yogyakarta.
- Endang Komara. (2019). *Pengelolaan Pendidikan Nonformal*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Fandi Tjiptono, & Chandra, G. (2022). *Pemasaran Strategik*. Yogyakarta: ANDI.
- Fandy Tjiptono, & Diana, A. (2021). *Service, Quality, & Satisfaction*. Yogyakarta: Andi.
- Fandy Tjiptono, et al. (2023). *Manajemen Strategi*. Yogyakarta: Andi.
- Fatmawati, R. (2020). *Manajemen Pelatihan Kerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fikri, A. (2024). *Pelatihan Kerja di Era Industri 4.0*. Jakarta: Kencana.
- Fitriani, D. (2023). Dampak Pelatihan Barista Terhadap Peningkatan Kualitas SDM. *Jurnal*

- Pendidikan dan Pelatihan, 8(1), 80–85.
- Gunawan, I. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Gyani, M., & Vina, R. (2023). Pengaruh Pelatihan Barista terhadap Kompetensi Peserta. *Jurnal Pengembangan SDM*, 2(1), 46–52.
- Handayani, L. (2021). Pelatihan Soft Skills untuk Pekerja Baru. *Jurnal Pengembangan Profesional*, 3(1), 12–18.
- Handoko, H. (2021). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, T., dkk. (2024). Efektivitas Pelatihan Kompetensi Kerja Berbasis Industri. *Jurnal Ketenagakerjaan dan Industri*, 6(1), 70–76.
- Ibrahim, M. (2021). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Surabaya: Unesa Press.
- Kementerian Keuangan Republik Indonesia. (2022). *Anggaran dan Pembiayaan Pelatihan Kerja Nasional*. Jakarta: Kemenkeu.
- Kurniawan, D. (2020). *Strategi Pemberdayaan Masyarakat melalui Pelatihan*. Bandung: Alfabeta.
- Kusumawati, D. (2020). *Pelatihan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa*. Bandung: Alfabeta.
- Larasati, A. (2018). *Pengelolaan Lembaga Pelatihan Komunitas*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Lestari, A. P. (2022). Pemberdayaan Masyarakat melalui Pelatihan Berbasis Kompetensi. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 6(1), 59–65.
- Mayangsari, N. (2021). Efektivitas Program Pelatihan Kompetensi Kerja di BLK Komunitas Pondok Pesantren di Jawa Tengah (Skripsi). Universitas Negeri Semarang.
- Moekijat. (2023). *Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karyawan*. Bandung: Mandar Maju.
- Mujiansyah, D., et al. (2023). Analisis Dampak Pelatihan Kerja di BLK Komunitas. *Jurnal Vokasi dan Pelatihan*, 7(1), 53–60.
- Mulyasa, E. (2021). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Nurhadi, M., & Saputra, H. (2023). Evaluasi Program Pelatihan di Komunitas Berbasis Pesantren. *Jurnal Pendidikan dan Pelatihan*, 5(2), 77–84.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 tentang Pedoman Pembentukan dan Penyelenggaraan Balai Latihan Kerja Komunitas.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pelatihan Kerja dan Sertifikasi Kompetensi.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Ketenagakerjaan.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.
- Prasetyo, H. (2021). Evaluasi Pelatihan dan Produktivitas Peserta BLK. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 65–70.
- Prasetyo, H., & Anjani, F. (2022). Pelatihan Kompetensi Kerja Berbasis Kompetensi. *Jurnal Vokasi*, 6(2), 78–84.
- Pratama, R., dkk. (2023). Analisis Program Pelatihan Kompetensi Kerja di LPK Komunitas. *Jurnal Pengembangan SDM*, 7(2), 64–70.
- Pribadi, A., & Bathesta, R. (2023). Dampak Pelatihan Kompetensi Kerja terhadap Daya Saing Peserta. *Jurnal Pendidikan Nonformal*, 6(2), 14–20.
- Priyanto, A. (2020). *Peningkatan Kompetensi Melalui Pelatihan Berbasis Kebutuhan*. Bandung: Alfabeta.
- Putra, D., & Hidayah, S. (2024). Evaluasi Program Pelatihan Barista untuk Komunitas. *Jurnal Pemberdayaan*, 3(1), 87–92.
- Putri, A., & Ramadhan, M. (2022). Pelatihan Soft Skills di Komunitas Maritim. *Jurnal Pengembangan SDM*, 4(1), 46–50.
- Putri, N. A., dkk. (2022). Efektivitas Pelatihan dan Dampaknya Terhadap Pencapaian Kompetensi. *Jurnal Pendidikan Nonformal Indonesia*, 4(3), 60–67.
- Rahadi, B., & Farid, A. (2021). Evaluasi Program Pelatihan Berbasis Komunitas. *Jurnal Inovasi Pendidikan Nonformal*, 3(2), 89–96.
- Rahmat, A., & Hidayat, T. (2021). Efektivitas Program Pelatihan Kerja untuk Generasi Muda. *Jurnal Pendidikan Masyarakat*, 5(2), 88–95.
- Rahmawati, F., dkk. (2023). Dampak Pelatihan Barista Terhadap Kemandirian Ekonomi

- Santri. Jurnal Inovasi Sosial dan Kewirausahaan, 2(3), 29–35.
- Rahmawati, S. (2021). Manajemen Program Pelatihan Kerja di Komunitas Berbasis Pesantren. Jurnal Pendidikan Nonformal, 7(1), 67–73.
- Ramadhan, S. W. (2023). Pelatihan Kerja untuk Kemandirian Pemuda Komunitas. Jurnal Ketenagakerjaan dan Pengembangan SDM, 6(1), 7–12.
- Rifai, A. (2024). Pelatihan dan Pengembangan SDM. Yogyakarta: Deepublish.
- Safitri, Ani. Pengelolaan In House Training Jurnalistik Untuk Meningkatkan Kompetensi Karyawan Humas (Studi Tentang Kompetensi Jurnalistik Kerjasama Pt. Pertamina Asset 5 Dengan Tempo Insitute). Jurnal Pendidikan Luar Sekolah, 2016, 12.2.
- Santoso, B. (2020). Perencanaan Program Pelatihan Kerja. Yogyakarta: Deepublish.
- Sari, N. A. (2020). Model Pelatihan Komunitas Berbasis Kemandirian. Jurnal Pendidikan Kompetensi, 3(3), 98–103.
- Sari, R. P. (2023). Evaluasi Program Pelatihan Berbasis Komunitas. Jurnal Pendidikan dan Pemberdayaan, 5(2), 45–50.
- Sari, R., & Wijaya, T. (2024). Strategi Peningkatan Kompetensi Melalui Pelatihan. Jurnal Pendidikan dan Pelatihan, 8(1), 85–90.
- Sedarmayanti. (2018). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, A., dkk. (2022). Peran Pelatihan Nonformal dalam Meningkatkan Daya Saing Tenaga Kerja. Jurnal Pendidikan Masyarakat, 6(2), 60–68.
- Setyawan, B. (2023). Evaluasi Kinerja Lulusan Pelatihan Barista. Jurnal Ketenagakerjaan, 4(2), 88–93.
- Siagian, S. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora, H. (2021). Perilaku Organisasi dan Kinerja. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sukmana, O., & Susilo, R. K. D. (2023). Peran Pendidikan Nonformal Dalam Mengatasi Kriminalitas (Studi Kasus Desa Soki). Journal of Society Bridge, 3(1), 10–15.
- Suprayogo, I., & Tobroni. (2020). Metodologi Penelitian Sosial-Agama. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suryana, D. (2020). Pelatihan dan Pemberdayaan Komunitas. Bandung: Alfabeta.
- JPLS*, Vol. 19, No. 2, November, 2025

- Suryanto, A. (2023). Implementasi Program Pelatihan Kerja di Komunitas Marginal. *Jurnal Pengabdian dan Pelatihan*, 5(1), 45–50.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Trisnamanggala, A. (2018). *Pengelolaan Pelatihan di LPK Komunitas*. Jakarta: Kencana.
- Wahyuni, N. (2019). Efektivitas Pelatihan Kerja di Lembaga Nonformal. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 2(2), 54–60.
- Wahyuni, N. (2023). Pengaruh Pelatihan Soft Skill terhadap Kinerja Peserta. *Jurnal Pengembangan SDM*, 4(2), 54–60.
- Wibowo, S. (2019). *Etika Organisasi dan Perilaku Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo, S. (2020). *Kompetensi Kerja: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo, S. (2022). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winarni, L. (2021). Pelatihan dan Peningkatan Kompetensi Pekerja Muda. *Jurnal Pemberdayaan Komunitas*, 2(2), 34–40.
- Wulandari, R. (2021). Peran Pelatihan dalam Peningkatan Kompetensi Kerja. *Jurnal Pendidikan dan Pelatihan*, 3(2), 56–61.
- Yuliana, S., & Hartono, B. (2023). Program Pelatihan Kerja untuk Generasi Z. *Jurnal Inovasi Pendidikan Nonformal*, 5(1), 75–82.
- Yuliana, S., & Raharjo, P. (2022). Pelatihan Soft Skills di LPK Komunitas. *Jurnal Pendidikan dan Pemberdayaan Masyarakat*, 4(1), 42–48.
- Yuliani, M. (2020). Pemberdayaan Perempuan Melalui Pelatihan Kerja Nonformal. *Jurnal Pemberdayaan Gender dan Masyarakat*, 3(1), 28–35.