

**KOLABORASI PENYELENGGARAAN PELATIHAN KETERAMPILAN
BARISTA CAFFE ANTARA KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN DAN
PEMERINTAH KABUPATEN WAKATOBI**

Agus Setiya¹, Nurwati²

University of Halu Oleo, Sulawesi Tenggara, Indonesia

Email: agus.jazil@gmail.com

| Informasi | Abstract |
|--|---|
| Volume : 2 Nomor : 5 Bulan : Mei Tahun : 2025 E-ISSN : 3062-9624 | <p><i>Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia melalui Balai Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas Kendari, Sulawesi Tenggara bekerjasama dengan Pemerintah Kabupaten Wakatobi lewat Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja berkolaborasi menyelenggarakan pelatihan berbasis kompetensi. Pelatihan itu guna menyiapkan tenaga kerja yang kompeten produktif dan berdaya saing. Juga dalam rangka memberi kontribusi besar pada pengembangan ekonomi, yang berbasis pada kebutuhan pasar kerja yang makin dinamis dan berkembang serta sesuai dengan potensi unggulan daerah, Kabupaten Wakatobi adalah wilayah kepulauan dan pesisir dimana sektor pariwisata menjadi sektor prioritas, maka dengan diselenggarakan pelatihan keterampilan barista coffe dapat mendukung pengembangan pariwisata di wilayah Wakatobi</i></p> <p>Kata Kunci: <i>pelatihan; keterampilan; barista; coffe; wakatobi; kepulauan; pesisir</i></p> |

A. PENDAHULUAN

Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten merupakan salah satu target yang harus dilaksanakan dan dicapai dalam pembangunan saat ini, karena dengan sumber daya manusia yang kompeten yang dimiliki oleh suatu bangsa sangat berguna dan mendukung dalam melaksanakan pembangunan bangsa itu sendiri. Bagaimanapun melimpahnya sumber daya alam yang dimiliki oleh suatu bangsa tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang handal dan kompeten dampaknya tidak akan banyak pengaruhnya yang berarti terhadap pembangunan bangsa itu sendiri. Salah satu upaya dan usaha pemerintah saat ini dan yang akan datang adalah dengan peningkatan kompetensi kepada tenaga kerja Indonesia dengan tujuan agar dapat meningkatkan pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills) maupun sikap kerja (attitude). Perwujudan dari peningkatan sumber daya manusia antara lain dapat diwujudkan melalui pelatihan kerja, karena dengan mengikuti pelatihan kerja peserta akan dapat memperoleh, peningkatan serta

pengembangan kompetensi kerja untuk tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau persyaratan pekerjaan.

Pelatihan kerja yang dilakukan dan dilaksanakan secara komprehensif mulai dari perencanaan, identifikasi kebutuhan pelatihan, penyusunan program, rekrutmen dan seleksi hingga asesmen sehingga peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja tersebut dapat dilakukan dan terlaksana dengan baik. Orientasi pelaksanaan pelatihan ditekankan pada peningkatan kemampuan atau kompetensi untuk melakukan pekerjaan yang spesifik sesuai dengan tuntutan pasar kerja di dunia kerja. Apalagi dengan adanya isu Revolusi Industri 4.0 sebagai implikasi pengembangan teknologi dan informasi menjadi perhatian dan prioritas secara global.

Pada tahun 2020 hingga 2030 nanti, Indonesia akan mendapatkan bonus demografi yang harus dimanfaatkan dengan baik untuk mencapai visi Indonesia Emas 2045 dalam menyiapkan suplay persediaan tenaga kerja berkualitas dan kompeten dalam jumlah yang masif guna meningkatkan daya saing nasional kita, SDM unggul Indonesia Maju, serta memanfaatkan bonus demografi.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia melalui Balai Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas Kendari, Sulawesi Tenggara bekerjasama dengan Pemerintah Kabupaten Wakatobi lewat Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja berkolaborasi menyelenggarakan pelatihan berbasis kompetensi. Pelatihan itu guna menyiapkan tenaga kerja yang kompeten produktif dan berdaya saing. Juga dalam rangka memberi kontribusi besar pada pengembangan ekonomi, yang berbasis pada kebutuhan pasar kerja yang makin dinamis dan berkembang serta sesuai dengan potensi unggulan daerah, Kabupaten Wakatobi adalah wilayah kepulauan dan pesisir dimana sektor pariwisata menjadi sektor prioritas, maka dengan diselenggarakan pelatihan keterampilan barista *caffè* dapat mendukung pengembangan pariwisata di wilayah Wakatobi. Nama Wakatobi merupakan akronim dari empat pulau utama yang menyusunnya, yaitu Wangi-Wangi, Kaledupa, Tomia, dan Binongko. Wilayah ini memiliki kekayaan alam bawah laut yang luar biasa, terutama di kawasan Taman Nasional Wakatobi yang menjadi rumah bagi lebih dari 750 spesies terumbu karang. Keanekaragaman hayati laut yang tinggi ini menjadikan Wakatobi bagian dari segitiga terumbu karang dunia, sehingga dikenal luas sebagai surga bagi para penyelam dari berbagai negara. Selain keindahan alamnya, Wakatobi juga memiliki kekayaan budaya maritim, termasuk keberadaan Suku Bajo yang dikenal sebagai masyarakat laut. Akses menuju Wakatobi dapat dilakukan melalui Bandara Matahora di Pulau Wangi-Wangi dengan

penerbangan dari kota-kota besar seperti Kendari atau Makassar. Wakatobi memiliki potensi besar dalam pengembangan ekowisata dan sektor perikanan, namun juga menghadapi tantangan berupa keterbatasan infrastruktur dan perlunya pengelolaan lingkungan yang berkelanjutan untuk menjaga kelestarian ekosistem lautnya

B. MAKSUD DAN TUJUAN

Melalui pelatihan keterampilan ini diharapkan outcome dari setiap peserta pelatihan adalah teratasinya gap kompetensi yang dimiliki oleh peserta dengan yang dibutuhkan oleh pasar kerja (pengguna jasa tenaga kerja) atau jabatan kerja/lowongan yang tersedia di dunia kerja, dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha baik didalam maupun diluar hubungan kerja. Pelatihan kerja dilaksanakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja sehingga diharapkan minimal 68% peserta terserap di dunia industri. Adapun tujuan pelatihan ini adalah memberikan, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja, didiplin sikap dan etos kerja kepada peserta pada tingkat keterampilan dan keahlian dengan menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup Knowledge (pengetahuan) skill(keterampilan) dan attitude(sikap kerja) sesuai dengan standar yang telah ditetapkan serta persyaratan di dunia kerja sesungguhnya.

C. PELAKSANAAN KEGIATAN

Kegiatan pelatihan keterampilan barista caffe dilaksanakan di Kabupaten Wakatobi dimulai tanggal 15 Oktober s/d 6 November 2024 atau setara 20 hari kerja. Peserta pelatihan sebanyak 16 orang yang telah memenuhi syarat administrasi dan telah melalui seleksi oleh team rekrutmen dan dinyatakan lulus seleksi oleh team rekrutmen dan dinyatakan lulus seleksi untuk mengikuti kegiatan tersebut. Instruktur atau tenaga pelatih berasal dari Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas kendari yang telah memiliki kompetensi metodologi dan kompetensi teknis.

D. METODE PELATIHAN

Pelaksanaan kegiatan ini menggunakan metode a) teori b) praktek c) shoptalk. Kegiatan pelaksanaan materi teori dilaksanakan di ruang kelas dengan menjelaskan setiap modul dan buku informasi, sedangkan tugas-tugas teori peserta pelatihan mengerjakan sesuai penjelasan yang ada pada buku kerja unit kompetensi. Untuk pelaksanaan praktek merupakan aplikasi dari materi teori yang sudah diterima dan disampaikan kepada seluruh peserta. Keseluruhan pelaksanaan praktek sudah dituangkan dan dijelaskan pada jobsheet, sehingga peserta langsung melaksanakan praktek berdasarkan petunjuk, namun demikian

instruktur terlebih dahulu harus mendemonstrasikan kepada semua peserta. Terkadang tidak semua peserta sudah memahami keseluruhan pelaksanaan setiap lembar kegiatan(jobsheet) dan bahkan ada beberapa peserta harus dituntun dan memerlukan penanganan yang ekstra/khusus pada saat melakukan kegiatan praktek, sehingga memerlukan penjelasan lebih mendetail dan terperinci agar peserta tersebut dapat menyelesaikan tugas praktek yang dikerjakan.

Proses asesmen adalah pengumpulan bukti yang dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan serta digunakan untuk menilai kompetensi setiap peserta pelatihan dari keseluruhan unit kompetensi dengan memberikan kesempatan kepada peserta pelatihan untuk mendemonstrasikan kompetensinya dan memberikan umpan balik tentang kemajuan setiap peserta pelatihan. Mereview bukti-bukti atau tugas-tugas yang telah diselesaikan peserta pelatihan untuk dipertimbangkan dan menentukan pencapaian setiap unit kompetensi sehingga dapat diperoleh potret atau profil kemampuan setiap peserta pelatihan dalam pencapaian indikator-indikator kompetensi sbagai dasar untuk menilai dalam memutuskan apakah peserta telah memenuhi semua capaian unit kompetensi dinyatakan lulus atau belum lulus capaian kompetensi. Hasil asesmen dari proses pelaksanaan penilaian/assesmen yang telah dilaksanakan dan digunakan untuk menilai/memutuskan pencapaian kompetensi dari peserta pelatihan baik secara tertulis maupun lisan untuk mengumpulkan informasi/bukti atau pengujian selama proses pelaksanaan pelatihan berlangsung sehingga diperoleh potret atau profil atau gambaran kemampuan setiap peserta dalam mencapai indikator-indikstor kompetensi yang telah dirumuskan guna menilai dan memutuskan lulus atau belum lulus, adapun hasil dari asesmen yang dilaksanakan kepada seluruh peserta, 16 peserta dinyatakan lulus dan diberikan sertifikat pelatiha.



E. KESIMPULAN

Dari proses pelaksanaan kegiatan pelatihan keterampilan, maka yang terlihat hasil akhir proses tersebut adalah perubahan tingkah laku yang diharapkan, ini berarti bahwa pelatihan pada hakikatnya bertujuan mengubah tingkah laku sebagai sasaran pelatihan itu sendiri, karena pada dasarnya tujuan pelatihan (training objective) adalah deskripsi dari pengetahuan, keterampilan, sikap, tindakan, penampilan dan sebagainya yang diharapkan dari proses pelaksanaan pelatihan tersebut adalah outcome sehingga dapat bekerja baik di perusahaan, industri maupun bekerja secara mandiri. Sehingga dengan adanya peningkatan kompetensi tenaga kerja melalui pelatihan kerja diharapkan terjadi pula peningkatan daya saing tenaga kerja.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Budiman, A. (2019). *Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja melalui Pelatihan Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan RI
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2020). *Pedoman Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Kemnaker RI
- ivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Suroso, S. (2021). *Efektivitas Program Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja*. *Jurnal Pelatihan Vokasi*, 5(1), 33–45
- UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Billett, S. (2011). *Vocational Education: Purposes, Traditions and Prospects*. Springer
- International Labour Organization (ILO). (2020). *Skills Development for Youth Employment: Global Review*. Geneva: ILO.
- Nurlaila, S. (2022). "Pelatihan Keterampilan Berbasis Potensi Daerah dalam Mendukung Ekonomi Lokal." *Jurnal Pendidikan dan Vokasi*, 12(2), 114–123
- Agustina, R., & Prasetyo, D. (2021). "Peran Lembaga Pelatihan dalam Meningkatkan Kesiapan Kerja Generasi Muda." *Jurnal Ilmiah Vokasi dan Profesi*, 4(1), 45–54
- Zulkarnain, H. (2020). "Model Evaluasi Pelatihan Keterampilan Kerja Menggunakan Kirkpatrick Framework." *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 7(2), 89–100.
- Laporan Pelaksanaan Program Pelatihan, BPVP Kendari