

## ***Barista Training Using On The Job Training Method To Improve The Performance Of Locale Jeruju Barista***

**Desiana Dian Malasari<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Widya Dharma Pontianak

E-mail : desianad376@gmail.com

### **ABSTRACT**

This research aims to analyze the process and results of barista skills training in improving performance and fostering entrepreneurial independence at Jeruju Locale Baristas. This research uses a qualitative approach with descriptive methods. Data was collected through observation and interview techniques with three baristas at Jeruju Locale. Training is carried out using the on-the-job training method, namely direct training in the workplace under the guidance of senior baristas. The research results show that the training process includes introduction to the world of coffee, training in making coffee-based drinks, use of tools and machines, stock management, and customer service. The training takes place during working hours with a duration of one month, depending on the ability of each participant. The on-the-job training method is effective because it allows participants to learn directly in a real work environment. This training produces baristas with good technical skills and work adaptation, and are able to provide quality service to customers. Apart from that, training also increases the confidence and independence of baristas, which is important capital for entrepreneurship. This research emphasizes the importance of training as an effort to improve the quality of human resources and support business success.

*Keywords : training, barista, on the job training, performance*

---

## **Pelatihan Barista Dengan Metode On The Job Training Untuk Meningkatkan Kinerja Pada Barista Lokale Jeruju**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses dan hasil pelatihan keterampilan barista dalam meningkatkan kinerja serta menumbuhkan kemandirian berwirausaha pada Barista Lokale Jeruju. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Data dikumpulkan melalui teknik observasi dan wawancara terhadap tiga orang barista di Lokale Jeruju. Pelatihan dilakukan dengan metode on the job training, yaitu pelatihan langsung di tempat kerja di bawah bimbingan barista senior. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses pelatihan meliputi pengenalan dunia perkopian, pelatihan pembuatan minuman berbasis kopi, penggunaan alat dan mesin, pengelolaan stok, serta pelayanan pelanggan. Pelaksanaan pelatihan berlangsung selama jam kerja dengan durasi satu bulan, tergantung daya tangkap masing-masing peserta. Metode on the job training efektif karena memungkinkan peserta belajar langsung dalam lingkungan kerja nyata. Pelatihan ini menghasilkan barista dengan kemampuan teknis dan adaptasi kerja yang baik, serta mampu memberikan pelayanan berkualitas kepada pelanggan. Selain itu, pelatihan juga meningkatkan kepercayaan diri dan kemandirian barista, yang menjadi modal penting untuk berwirausaha. Penelitian ini menegaskan pentingnya pelatihan sebagai upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mendukung keberhasilan bisnis.

Kata kunci : pelatihan, barista, on the job training, kinerja

## PENDAHULUAN

Industri kopi telah berkembang pesat dalam beberapa tahun terakhir, terutama dengan meningkatnya minat masyarakat terhadap budaya ngopi. Menjamurnya *coffee shop* sebagai tempat yang menyediakan berbagai jenis ragam minuman olahan kopi yang bervariasi dan menyajikan tempat dengan desain yang menarik dan berbagai fasilitas yang ada sehingga dapat menjadi tempat untuk seseorang dalam melakukan berbagai aktivitas seperti *meeting* hingga menonton acara musik. Dengan demikian mulai bermunculan istilah “*barista*” yaitu sebutan profesi bagi seseorang yang memiliki keahlian dalam membuat dan menyajikan berbagai jenis minuman berbasis kopi, seperti espresso, cappuccino, latte, dan lainnya. Dalam konteks ini, barista memegang peranan krusial karena mereka tidak hanya bertugas menyajikan kopi berkualitas tinggi, tetapi juga menciptakan pengalaman yang berkesan bagi pelanggan.

Namun terdapat beberapa tantangan yang dapat mempengaruhi kinerja barista, beberapa diantaranya meliputi keterbatasan keterampilan teknis, kurangnya pemahaman mendalam tentang produk kopi, serta kurangnya kemampuan komunikasi yang efektif dengan pelanggan. Masalah-masalah ini dapat berdampak pada kualitas pelayanan, yang pada akhirnya memengaruhi kepuasan pelanggan dan reputasi kafe. Untuk mengatasi tantangan tersebut, diperlukan sebuah metode pelatihan yang efektif dan relevan dalam kondisi kerja di lapangan. Salah satu pendekatan yang dapat diterapkan adalah *metode on the job training*, yang memungkinkan barista belajar langsung di lingkungan kerja nyata. Metode ini tidak hanya memberikan pembelajaran praktis, tetapi juga membantu barista mengembangkan keterampilan teknis dan interpersonal mereka melalui pengalaman langsung. Dengan mengimplementasikan pelatihan barista berbasis OJT, diharapkan kinerja barista Lokale Jeruju dapat meningkat secara signifikan. Barista yang terampil dan profesional akan mampu memberikan pelayanan yang lebih baik, meningkatkan kepuasan pelanggan, serta mendukung pertumbuhan dan daya saing kafe di tengah persaingan industri yang semakin ketat.

Menurut Sri Larasati (2018:110) menjelaskan bahwa “Pelatihan merupakan suatu kegiatan dalam pendidikan jangka pendek yang dilaksanakan secara sistematis dan terorganisir dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang agar memiliki keterampilan khusus sesuai dengan minat dan tujuan yang akan dicapai”. Pelatihan barista merupakan program pelatihan yang bertujuan untuk memberikan pengetahuan, bimbingan maupun keterampilan kepada seseorang yang berkaitan dengan dunia perkopian maupun bisnis *coffee shop*. Dengan demikian, diharapkan seseorang dapat memiliki modal pengetahuan, keterampilan bahkan kemandirian. Selaras dengan pendapat Sharma & Chrisman dalam Suranti (2018:38) yang mengatakan bahwa “Kemandirian merupakan sebuah proses seseorang dalam bertindak secara independen untuk menjalankan aktivitas yang dilakukannya”. Oleh karena itu, kemandirian berwirausaha merupakan proses dalam

menumbuhkan sikap seseorang yang diharapkan dapat mencerminkan ciri kemandirian berwirausaha sehingga dapat menjadi penunjang bekal kehidupan ke arah yang lebih baik. Apalagi saat ini usaha kopi kian menjamur. Fenomena kopi keliling atau sering disebut “kopling” telah menjadi tren yang semakin populer di Pontianak dan berbagai kota lainnya. Konsep ini melibatkan penjual kopi yang menggunakan sepeda listrik atau gerobak untuk menjajakan berbagai jenis minuman kopi sambal berkeliling kota. Mereka biasanya berhenti di lokasi lokasi strategis dan ramai, seperti taman atau jalan utama sehingga mudah dijangkau oleh pembeli. Jadi pelatihan barista selain bermanfaat untuk meningkatkan kinerja juga dapat bermanfaat bagi seseorang yang ingin membuka usaha sendiri di bidang kopi.

Lokale kopi adalah kopi lokal yang berdiri sejak tahun 2017 yang didirikan oleh Asmako dengan bermodalkan kecintaan sang owner terhadap kopi. Lokale sebagai salah satu kafe lokal memiliki peran penting dalam menjaga kualitas pelayanan dan produk demi memenuhi harapan pelanggan yang semakin meningkat. Setahun kemudian pada tahun 2018, lokale membuka gerai pertamanya di Jalan M.Sohor Gg. Sederhana, dengan konsep Coffee Shop yang juga menjadi awal bagi lokale untuk memberikan produk dengan berbagai varian menu. Saat ini lokale sudah memiliki 46 gerai. Lokale selalu mengadakan pelatihan barista agar para barista mereka terlatih untuk mampu menyajikan kopi dengan kualitas yang konsisten, memahami cara menggunakan alat-alat dengan efisien, dapat mengelola stok bahan baku dengan baik, meningkatkan kepuasan pelanggan, membangun citra dan loyalitas *brand*.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pelatihan Barista Dengan Metode *On The Job Training* Untuk Meningkatkan Kinerja Pada Barista Lokale Jeruju”.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pelatihan**

Pelatihan merupakan proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas tertentu. Menurut Rivai (2009), pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi kerja agar karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Dalam konteks organisasi, pelatihan berfungsi sebagai sarana untuk mengembangkan kompetensi karyawan, meningkatkan produktivitas, dan mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan (Dessler, 2020). Menurut Armstrong (2014), pelatihan adalah kegiatan yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan kerja individu dengan cara meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang relevan dengan pekerjaan. Hal ini diperkuat oleh pendapat Noe (2017), yang menyatakan bahwa pelatihan adalah proses pembelajaran yang dirancang untuk membantu individu memperoleh kompetensi tertentu yang dibutuhkan dalam lingkungan kerja. Beberapa jenis pelatihan yang umum diterapkan di organisasi, menurut

Mondy dan Martocchio (2016), meliputi:

Pelatihan *On the Job Training* (OJT) yaitu pelatihan yang dilakukan di tempat kerja, di mana peserta belajar melalui praktik langsung dengan bimbingan supervisor atau rekan kerja. Pelatihan formal di kelas yaitu pelatihan yang dilakukan di luar tempat kerja dengan metode pembelajaran terstruktur seperti ceramah, diskusi, dan simulasi. Pelatihan virtual atau online yaitu menggunakan teknologi informasi untuk menyediakan materi pelatihan secara daring, memungkinkan fleksibilitas waktu dan tempat. Pelatihan bertujuan untuk mengatasi kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki individu dan kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2019), tujuan pelatihan meliputi, meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaan saat ini, menyiapkan karyawan untuk posisi atau tanggung jawab baru, mengembangkan keterampilan teknis maupun non-teknis.

### **Barista dan Kompetensinya**

Barista adalah seorang profesional yang bertugas dalam proses penyeduhan kopi, mulai dari pemilihan biji kopi, teknik penyeduhan, hingga penyajian kepada pelanggan. Menurut Nugroho (2018), barista adalah pekerja profesional di industri kopi yang memiliki keahlian dalam mengoperasikan mesin espresso, memahami berbagai teknik brewing, dan menciptakan seni latte (latte art) untuk menambah nilai estetika sajian kopi. Kompetensi barista mencakup gabungan antara keterampilan teknis, pengetahuan produk, dan keterampilan interpersonal. Kompetensi barista meliputi aspek teknis seperti pengoperasian mesin espresso, latte art, dan pemahaman karakteristik kopi, serta keterampilan non-teknis seperti komunikasi, manajemen waktu, dan pelayanan pelanggan (SCAE, 2015). Kompetensi barista sangat berpengaruh terhadap keberhasilan bisnis kafe atau kedai kopi. Menurut Davis (2019), barista yang kompeten dapat, Meningkatkan kepuasan pelanggan melalui pelayanan yang berkualitas, Memastikan konsistensi rasa dan kualitas minuman kopi, meningkatkan citra dan reputasi kafe melalui profesionalisme. Pelatihan menjadi langkah penting untuk meningkatkan kompetensi barista. Metode pelatihan yang efektif, seperti *On the Job Training* (OJT), dapat membantu barista belajar langsung di lingkungan kerja, sehingga mereka dapat menguasai keterampilan teknis dan interpersonal secara simultan. Selain itu, sertifikasi dari lembaga profesional seperti *Specialty Coffee Association* (SCA) juga dapat meningkatkan kredibilitas barista.

### **Metode *On the Job Training* (OJT)**

*On the Job Training* (OJT) adalah metode pelatihan yang dilakukan langsung di tempat kerja, di mana peserta belajar dengan cara melakukan tugas yang nyata di bawah bimbingan mentor atau supervisor. Menurut Dessler (2013), metode ini memiliki keunggulan karena memungkinkan peserta belajar dalam situasi kerja yang sesungguhnya, sehingga keterampilan yang diperoleh lebih relevan dengan pekerjaan. OJT sering diterapkan pada pekerjaan yang membutuhkan keterampilan praktis, termasuk dalam bidang perhotelan dan

pelayanan. Beberapa karakteristik utama metode OJT, menurut Goldstein dan Ford (2016), meliputi, praktik langsung yaitu peserta dilibatkan langsung dalam pekerjaan yang relevan dengan tugas mereka. Bimbingan individu, biasanya dilakukan dengan pengawasan langsung dari pelatih atau mentor. Fleksibilitas, pelatihan dapat disesuaikan dengan kebutuhan spesifik pekerjaan dan karyawan. Efisiensi biaya, karena dilakukan di tempat kerja, biaya tambahan seperti penyewaan ruang atau peralatan pelatihan dapat diminimalkan. Metode OJT memiliki beberapa keunggulan, seperti yang dijelaskan oleh Armstrong (2014): Relevansi Tinggi, pelatihan langsung terkait dengan tugas pekerjaan sehari-hari. Pembelajaran praktis, karyawan belajar dengan cara "melakukan," yang lebih efektif dalam menguasai keterampilan teknis. Efisiensi waktu dan biaya, tidak memerlukan fasilitas pelatihan khusus, karena dilakukan di tempat kerja. Pengembangan hubungan kerja, interaksi antara pelatih dan peserta dapat memperkuat hubungan kerja. Tujuan utama dari OJT adalah meningkatkan kompetensi kerja karyawan melalui pengalaman langsung. Beberapa tujuan lainnya meliputi, memberikan pemahaman praktis terhadap pekerjaan, meningkatkan keterampilan teknis dan nonteknis yang relevan, membantu karyawan baru beradaptasi dengan budaya organisasi, menjamin efektivitas dan efisiensi dalam pekerjaan melalui pembelajaran langsung (Noe, 2020).

### **Keunggulan Metode *On the Job Training* untuk Barista**

On the job training (OJT) adalah metode pelatihan kerja yang dilakukan langsung di tempat kerja. Metode ini bertujuan untuk memberikan keterampilan praktis kepada karyawan baru atau yang sedang melanjutkan pengembangan profesional mereka. Dalam industri food and beverage, termasuk barista, OJT sangat relevan karena sifat pekerjaan yang membutuhkan keterampilan teknis dan non-teknis yang tinggi. Menurut Dessler (2013), OJT adalah pelatihan yang dilakukan di tempat kerja dengan bimbingan langsung dari supervisor atau karyawan senior. Metode ini memungkinkan peserta untuk belajar sambil mempraktikkan tugas yang relevan secara langsung. Hal ini berbeda dengan pelatihan formal di kelas yang lebih teoritis. Metode OJT sangat relevan untuk pelatihan barista karena sifat pekerjaan barista yang sangat praktis dan memerlukan pengalaman langsung. Berikut beberapa keunggulan OJT :

**Praktik Langsung:** Barista dapat mempraktikkan teknik pembuatan kopi secara langsung, termasuk pengoperasian peralatan seperti mesin espresso. **Pemecahan Masalah Nyata:** Peserta pelatihan dapat belajar menghadapi tantangan yang sering terjadi di lingkungan kerja, seperti menangani pelanggan yang berbeda karakter.

**Pendampingan Intensif:** Adanya mentor memungkinkan barista mendapatkan umpan balik langsung untuk memperbaiki kesalahan. **Efisiensi Waktu dan Biaya:** Karena dilakukan di tempat kerja, pelatihan ini tidak memerlukan fasilitas tambahan atau biaya perjalanan.

**Peningkatan Keterampilan Interpersonal :** Selain keterampilan teknis, barista juga

memerlukan kemampuan interpersonal untuk menghadapi pelanggan. Menurut studi oleh Lee dan Lee (2020), OJT membantu peserta untuk mengembangkan keterampilan komunikasi karena mereka berinteraksi langsung dengan pelanggan dan rekan kerja selama pelatihan.

Fleksibilitas dan Penyesuaian dengan Budaya Kerja : OJT memungkinkan peserta untuk menyesuaikan diri dengan budaya kerja perusahaan. Dalam industri kopi, setiap kafe memiliki standar dan prosedur operasional yang berbeda. Melalui OJT, barista dapat memahami ekspektasi perusahaan, mulai dari standar penyajian hingga etika kerja.

### **Pengaruh OJT terhadap Kinerja Barista**

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi, terutama di industri pelayanan seperti kafe. Dalam konteks ini, pelatihan kerja menjadi strategi utama untuk meningkatkan kompetensi karyawan, termasuk barista. Salah satu metode pelatihan yang paling efektif adalah on the job training (OJT), karena sifatnya yang langsung melibatkan peserta dalam aktivitas kerja sehari-hari. Penelitian menunjukkan bahwa OJT memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Kinerja barista dapat diukur melalui beberapa aspek, seperti kecepatan pelayanan, kualitas produk, kepuasan pelanggan, dan kemampuan berkomunikasi. Menurut Dessler (2013), kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama: kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja. OJT berperan dalam meningkatkan kemampuan teknis dan membentuk kebiasaan kerja yang sesuai dengan standar perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2015), karyawan yang mendapatkan pelatihan OJT cenderung lebih cepat beradaptasi dan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan metode pelatihan lainnya. Dalam konteks barista, pelatihan ini dapat meningkatkan kualitas produk kopi, efisiensi waktu pelayanan, dan tingkat kepuasan pelanggan. Beberapa penelitian empiris mendukung hubungan positif antara OJT dan kinerja karyawan: Penelitian oleh Khasanah (2019) menunjukkan bahwa OJT meningkatkan kompetensi barista dalam aspek teknis dan layanan pelanggan hingga 30%. Studi lain oleh Sukmawati dan Rahmawati (2021) menemukan bahwa OJT berkontribusi pada efisiensi waktu kerja dan kepuasan pelanggan di beberapa kafe di Indonesia.

### **Implementasi OJT dalam Pelatihan Barista**

Untuk mengoptimalkan pelatihan barista dengan metode OJT, diperlukan perencanaan yang matang, termasuk pemilihan mentor yang kompeten, mentor harus memiliki pengalaman dan kemampuan untuk membimbing peserta. Implementasi OJT dalam Pelatihan barista meliputi identifikasi kebutuhan pelatihan, menurut Dessler (2013), langkah pertama dalam implementasi OJT adalah mengidentifikasi keterampilan yang perlu dilatih. Dalam konteks barista, keterampilan utama meliputi teknik membuat kopi, penggunaan mesin espresso, dan keterampilan komunikasi. Pemilihan Mentor, mentor yang

berpengalaman dan memiliki kemampuan komunikasi yang baik sangat penting untuk keberhasilan OJT. Werner dan DeSimone (2012) menyebutkan bahwa kualitas mentor sangat memengaruhi efektivitas pelatihan. Pelaksanaan OJT dapat dilakukan dengan pendampingan langsung, eserta dilatih secara langsung oleh mentor dengan demonstrasi praktik dan pengawasan ketat. Dalam tahap

ini, barista baru dapat belajar dari observasi dan praktik mandiri. Penugasan bertahap, tugas diberikan secara bertahap, dimulai dari tugas sederhana seperti membersihkan peralatan hingga tugas kompleks seperti meracik minuman spesial. Feedback dan evaluasi, mentor memberikan umpan balik langsung setelah setiap sesi pelatihan. Hal ini membantu peserta memahami kesalahan mereka dan memperbaikinya.

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kualitatif untuk memperoleh data melalui pengamatan fenomena yang terjadi di lapangan. Nasution (2003:5). Pendekatan kualitatif bersifat naturalistic artinya keadaan dilapangan sesuai dengan kenyataan tanpa dimanipulasi. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. M. Aziz (2014:20) Metode analisis deskriptif sebagai salah satu cara yang digunakan untuk menganalisis, menggambarkan dan menyimpulkan keseluruhan kondisi maupun situasi yang diperoleh berdasarkan hasil pengamatan di lapangan sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif, yang berusaha menggambarkan kondisi nyata dan menganalisis fenomena yang terjadi di lapangan. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan proses pelatihan barista, serta mengetahui sejauh mana pelatihan berbasis OJT dapat meningkatkan kinerja barista di Lokale Jeruju. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan fenomena atau keadaan yang ada di lapangan secara mendalam, tanpa ada intervensi atau manipulasi terhadap objek yang diteliti. Subjek dalam penelitian ini terdiri dari 3 barista lokale. Menurut Arikunto (2016:20) Subjek penelitian adalah orang, tempat, atau benda yang menjadi sasaran penelitian dan memberikan informasi kepada peneliti. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pengumpulan data kualitatif dengan teknik observasi dan wawancara.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

#### **1. Proses Pelatihan Barista Dengan Metode *On The Job Training***

Proses pelatihan keterampilan barista di latar belakang dengan perkembangan industri *food and beverage* yang semakin meluas disertai dengan hadirnya *coffee shop* di berbagai penjuru daerah sebagai tempat yang dijadikan oleh masyarakat untuk melakukan

berbagai aktivitasnya seperti meeting hingga menonton konser musik, dengan itu profesi barista sedang diminati dan dibutuhkan dikalangan masyarakat. Tujuan pelatihan barista untuk memperkenalkan dunia perkopian yang saat ini menjadi komoditas di industri perdagangan pada *food and beverage* dan juga untuk memperkenalkan profesi barista agar banyak regenerasi barista yang berkompeten dan mampu bersaing didunia industri maupun berwirausaha mandiri. Pelatihan barista di Lokale Jeruju dilakukan dengan metode *On the Job Training*, yaitu metode pelatihan langsung di tempat kerja, di mana seorang karyawan baru atau junior dilatih oleh rekan kerja yang lebih senior.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, dalam proses pelatihan dengan metode *On the Job Training* tersebut, melibatkan transfer pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman dari barista senior kepada barista junior. Metode ini sangat efektif karena memungkinkan pelatihan terjadi dalam lingkungan kerja nyata, sehingga peserta langsung terbiasa dengan situasi dan alat yang digunakan. Pelatihan yang diajarkan kepada barista baru meliputi pelatihan pembuatan minuman, cara penggunaan mesin dan alat-alat lainnya, SOP dalam menyajikan minuman, interaksi dengan pelanggan, cara penggunaan mesin kasir, dan pembuatan laporan *closing* di setiap akhir *shift*. Pelaksanaan pelatihan berlangsung selama jam kerja. Jam kerja di Lokale Jeruju terbagi menjadi dua *shift* yaitu dari pukul 08.00 sampai 22.00 WIB. Untuk dapat memahami semua pelatihan tersebut tergantung daya tanggap pribadi masing-masing. Namun waktu paling lama untuk memahami seluruh pelatihan yang telah disebutkan tadi sekitar satu bulan.

## **2. Hasil Pelatihan Barista Dengan Metode *On The Job Training***

Setiap peserta pelatihan memiliki daya tangkap yang berbeda-beda. Hasil dari pelatihan ini diharapkan barista junior memiliki kemampuan memahami cara pembuatan kopi, kemampuan mengoperasikan mesin, kemampuan *closing*, kemampuan *stock opname*, kemampuan menggunakan alat kasir, hingga kemampuan adaptasi dan memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Dalam pelatihan barista, interaksi dengan pelanggan merupakan bagian penting. Dengan metode OJT, peserta pelatihan dapat mempraktikkan langsung cara berkomunikasi dengan pelanggan, mengatasi komplain, dan memberikan layanan yang ramah. Hal ini meningkatkan keterampilan interpersonal mereka, yang merupakan aspek penting dalam industri makanan dan minuman.

## **PEMBAHASAN**

Pelatihan barista menjadi upaya untuk menjaga keseragaman kualitas produk dan layanan di seluruh cabang perusahaan. Dengan pelatihan barista, manajemen berharap dapat mencapai target bisnis sambil menjaga reputasi perusahaan di mata pelanggan. Selaras dengan teori (Widodo,2015:84) Tujuan pelatihan yaitu menciptakan sumber daya manusia yang berkompeten dalam bidangnya. Namun setiap proses pelatihan membutuhkan dukungan lain salah satunya yaitu dapat melalui metode. Metode *on the job training* sebagai



metode yang digunakan dalam mempermudah peserta pelatihan untuk menyerap ilmu pelatihan yang disampaikan. Dengan metode ini peserta langsung belajar di lingkungan kerja nyata, sehingga lebih mudah memahami konteks pekerjaan dan tidak membutuhkan fasilitas khusus karena pelatihan dilakukan di tempat kerja, sehingga menghemat biaya perjalanan atau penyewaan tempat pelatihan eksternal.

Evaluasi sebagai cara yang dilakukan oleh instruktur untuk mengetahui sejauh mana peserta pelatihan mampu mengimplementasikan materi yang telah disampaikan sehingga hasilnya diharapkan dapat dikembangkan menjadi lebih baik sesuai dengan arah, minat dan passion peserta pelatihan. Menurut Stufflebeam (2007), evaluasi adalah proses yang bertujuan untuk menentukan nilai atau kualitas sesuatu berdasarkan kriteria tertentu. Evaluasi melibatkan pengumpulan data, analisis informasi, dan pengambilan keputusan untuk meningkatkan atau mempertahankan kualitas suatu objek atau kegiatan. Menurut Patton (2011), evaluasi dapat dibedakan menjadi beberapa jenis berdasarkan tujuannya. Evaluasi tersebut diantaranya evaluasi formatif, dilakukan selama proses pelaksanaan untuk memberikan umpan balik dan perbaikan dan evaluasi sumatif, dilakukan setelah kegiatan selesai untuk menilai hasil secara keseluruhan. Dalam hal ini barista junior mendapat bimbingan langsung dari barista senior yang berpengalaman sehingga kesalahan barista junior dapat segera dikoreksi dan dievaluasi secara langsung. Berbagai hal positif yang telah didapatkan oleh peserta pelatihan seperti pengetahuan tentang dunia perkopian, teknik-teknik yang baik dan benar dalam membuat minuman berbahan dasar kopi sehingga dapat menumbuhkan sikap kemandirian berwirausaha.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan keterampilan barista dengan metode *on the job training* untuk meningkatkan kinerja barista Lokale Jeruju berjalan dengan baik sesuai dengan prosedur yang ada. Metode OJT sangat efektif diterapkan pada barista di Lokale Jeruju. Metode ini melibatkan pelatihan langsung di tempat kerja dengan bimbingan mentor atau barista senior, yang memungkinkan peserta untuk mempelajari keterampilan teknis dan interpersonal secara praktis. Pelaksanaan pelatihan dilakukan setiap hari kerja dan waktu paling lama yang dibutuhkan oleh seorang barista untuk memahami semua materi pelatihan yaitu satu bulan, tergantung daya tanggap pribadi masing-masing. Materi pelatihan yang diberikan yaitu materi pembuatan kopi, *stock opname*, dan mengoperasikan mesin kasir. Metode pelatihan yang digunakan adalah *on the job training*. Metode pelatihan yang dilakukan langsung di tempat kerja, di mana karyawan belajar sambil melaksanakan tugas sehari-hari di bawah pengawasan mentor atau barista senior. Evaluasi dilaksanakan dengan cara observasi langsung, yaitu barista senior mengamati barista junior secara langsung saat bekerja. Dengan pelaksanaan pelatihan yang terstruktur dan evaluasi yang berkesinambungan, metode OJT di Lokale Jeruju terbukti

efektif dalam meningkatkan kinerja barista, menjaga kualitas layanan, serta mendukung pertumbuhan bisnis di industri perkopian.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Sri, Larasati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. CV. Budi Utama.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aziz, M. (2014). *Metodologi Penelitian: Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Nasution, S. (2003). *Metode Penelitian Naturalistik-Kualitatif*. Bandung: Tarsito.
- Sharma, P., & Chrisman, J. J. (2018). "Entrepreneurial Independence and Business Growth" dalam Suranti, T. (2018). *Entrepreneurship in the New Era*. Yogyakarta: Deepublish.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Eko Widodo, Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Suranto. (2018). *Implementasi Konsep Wirausaha & life skill*. Surakarta: Navida Media
- Suranti, A. (2018). *Kemandirian Berwirausaha dalam Industri Kreatif*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 40(2), 28-36.
- Armstrong, M. (2014). *Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management*. Boston: Pearson Education.
- Goldstein, I. L., & Ford, J. K. (2016). *Training in Organizations: Needs Assessment, Development, and Evaluation*. Belmont: Wadsworth.
- Khasanah, F. (2019). "Pengaruh Metode On The Job Training Terhadap Kompetensi Karyawan". *Jurnal Manajemen SDM*, 12(2), 110-122.
- Lee, S., & Lee, C. (2020). "The Role of Training in Enhancing Employee Competence". *Journal of Training and Development*, 5(1), 75-89.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management*. Upper Saddle River: Pearson Education.
- Nugroho, R. (2018). *Barista Profesional: Seni Meracik Kopi dengan Teknik dan Rasa*. Jakarta: Gramedia.
- Noe, R. A. (2017). *Employee Training and Development*. New York: McGraw-Hill Education.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Upper Saddle River: Pearson Education.
- SCAE. (2015). *Barista Skills Guide*. London: Specialty Coffee Association of Europe.
- Sukmawati, E., & Rahmawati, R. (2021). "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Kopi". *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 18(3), 123-134.
- Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2012). *Human Resource Development*. Belmont: Wadsworth.