

Penguatan Kompetensi Tenaga Kerja Profesional Melalui Pelatihan Keterampilan Kompetensi Barista

Asep Saepudin¹, Afnan Hulwah², Andien Puteri³, Hani Novianti Zahra⁴, Seviana Sabillah⁵, Sofia Azzahra⁶

^{1,2,3,4,5,6} Prodi Pendidikan Masyarakat FIP Universitas Pendidikan Indonesia
aspudin@upi.edu

ABSTRAK

Pelatihan barista bertujuan untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja di industri kopi, yang merupakan salah satu sektor unggulan dalam era ekonomi kreatif. Alasan utama pelatihan ini adalah untuk menjawab kebutuhan akan tenaga kerja profesional di tengah pertumbuhan konsumsi kopi sejak tahun 2018, dan meningkatnya jumlah kedai kopi di Indonesia. Berdasarkan survei awal sekitar 60% responden pelaku usaha barista di kota Bandung belum menerima pelatihan formal, yang berdampak pada rendahnya standar kualitas layanan dan produk. Pelatihan Penguatan Kompetensi Tenaga Kerja Profesional Melalui Pelatihan Keterampilan Kompetensi Barista di lakukan di Kota Bandung dengan sasaran para tenaga profesional usaha kopi barista. Materi yang disampaikan berkaitan dengan jenis kopi, cara membuat, dan juga interaksi dengan pelanggan. Kegiatan pelatihan dilaksanakan melalui beberapa tahapan, meliputi: perencanaan kurikulum berbasis standar kualifikasi kompetensi nasional Indonesia (SKKNI), pelaksanaan pelatihan yang melibatkan teori dan praktik keterampilan barista, serta evaluasi kinerja peserta berdasarkan standar nasional. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan keterampilan peserta dalam pembuatan kopi serta kemampuan memberikan layanan profesional. Kesimpulannya, pelatihan ini berhasil mendukung pengembangan sumber daya manusia di industri kopi, meningkatkan daya saing tenaga kerja, dan berkontribusi pada pertumbuhan industri.

Kata Kunci: pelatihan barista, kompetensi kerja, industri kopi, sumber daya manusia

ABSTRACT

Barista training aims to improve the competency of the coffee industry, a leading sector in the creative economy. The primary objective of this training is to address the need for professional workers amidst the growth in coffee consumption since 2018 and the increasing number of coffee shops in Indonesia. Based on an initial survey, approximately 60% of respondents who were barista entrepreneurs in Bandung had not received formal training, resulting in low service and product quality standards. The Professional Workforce Competency Strengthening Training through Barista Skills Training was conducted in Bandung, targeting professional barista coffee businesses. The material covered coffee types, preparation methods, and customer interactions. The training was implemented through several stages, including: curriculum planning based on Indonesian national competency qualification standards, training involving barista skills theory and practice, and participant performance evaluation based on national standards. The results demonstrated improved participant skills in coffee preparation and professional service delivery. In conclusion, this training successfully supported human resource development in the coffee industry, increased workforce competitiveness, and contributed to industry growth.

Keywords: barista training, work competency, coffee industry, human resources

I. PENDAHULUAN

Pembangunan sumber daya manusia merupakan salah satu kunci utama dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat dan daya saing bangsa. Sumber daya manusia yang kompeten berperan penting dalam keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuannya. Pengembangan kualitas manusia hanya dapat dicapai melalui pendidikan dan pelatihan yang bertujuan meningkatkan keterampilan dan keahlian. Menurut Cahayani (2005), strategi sumber daya manusia melibatkan tiga konsep utama, yaitu keunggulan kompetitif, kapabilitas khusus, dan kesesuaian strategi, yang semuanya dapat dicapai melalui pelatihan berbasis kompetensi (Bariqi, 2018).

Di era ekonomi kreatif yang terus berkembang, sektor kopi menjadi salah satu industri unggulan yang memerlukan tenaga kerja kompeten. Berdasarkan data dari Asosiasi Kopi Indonesia (ASKI), konsumsi kopi di Indonesia tumbuh sebesar 13% per tahun sejak 2018. Fenomena ini menunjukkan adanya pergeseran tren konsumsi kopi dari sekadar kebutuhan menjadi bagian dari gaya hidup. Pertumbuhan ini memicu meningkatnya jumlah kafe dan kedai kopi, terutama di kota besar dan destinasi wisata. Dalam studinya Dahniar (2019) menjelaskan hasil survei SCAI (*Specialty Coffee Association of Indonesia*) menunjukkan bahwa sekitar 60% barista di Indonesia belum mendapatkan pelatihan formal yang menyebabkan rendahnya standar pelayanan dan kualitas kopi di beberapa kedai.

Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, pelatihan barista ini sejalan dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur tentang pengembangan kompetensi kerja dan pelatihan bagi tenaga kerja. Pasal 11 undang-undang ini menekankan pentingnya pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan produktivitas tenaga kerja, yang merupakan tujuan utama dari pelatihan barista ini. Selain itu, pelatihan ini juga mendukung Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, yang bertujuan untuk menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan profesional di berbagai bidang, termasuk industri kopi. Selain itu, Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 370 Tahun 2013 tentang Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) di bidang keahlian barista memberikan panduan dalam menyusun kurikulum pelatihan yang memenuhi standar nasional, sehingga tenaga kerja yang dihasilkan memiliki daya saing tinggi di pasar kerja.

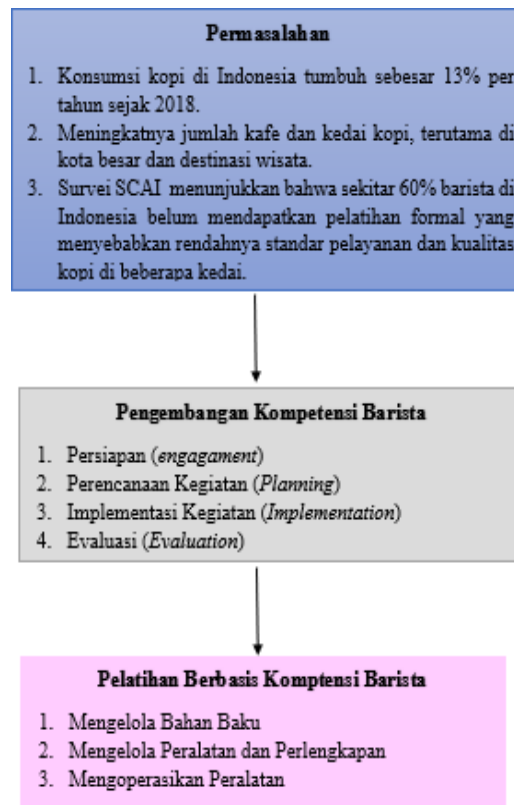
Dengan latar belakang fenomena industri kopi yang berkembang pesat dan kebutuhan akan barista yang terampil, pelatihan barista ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan sumber daya manusia. Melalui pelatihan yang terstruktur dan komprehensif, peserta akan dibekali dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjadi barista profesional. Dengan demikian, pelatihan ini menjadi salah satu langkah strategis dalam pengembangan sumber daya manusia karena tidak hanya akan meningkatkan kualitas layanan di kafe dan kedai kopi, tetapi juga berkontribusi pada pertumbuhan industri kopi di Indonesia.

II. METODE

Tahapan pelatihan berbasis kompetensi barista ini terdiri dari beberapa tahapan utama yang saling berkaitan. Tahapan pertama adalah analisis kebutuhan pelatihan (*Training Needs Assessment*), Tahap ini merupakan langkah awal yang penting untuk memastikan program pelatihan barista sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Proses ini dimulai dengan mengidentifikasi kebutuhan kompetensi barista. Tahap kedua adalah pengembangan rancangan pelatihan. Tahap ini disusun berdasarkan hasil analisis kebutuhan. Materi pelatihan dirancang sesuai dengan standar kompetensi nasional (SKKNI) bidang barista yang ditentukan sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan. Pendekatan pembelajaran dirancang interaktif, melibatkan teori, praktik langsung, dan evaluasi untuk memastikan peserta mampu memenuhi standar profesional. Tahap ketiga pelaksanaan pelatihan. Pelatihan berbasis kompetensi barista dirancang secara sistematis untuk membantu peserta pemula mencapai standar kompetensi yang ditetapkan.

Pelatihan ini bertujuan meningkatkan keterampilan peserta agar siap bekerja di industri kopi atau membuka usaha sendiri. Dengan metode ini, peserta diharapkan mampu memenuhi standar industri,

berkontribusi pada peningkatan ekonomi lokal, dan menciptakan peluang kerja baru.



Gambar 1
Tahapan dan Metode Pelatihan

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan Berbasis Kompetensi Barista “Tangan Pemula, Cangkir Profesional: Langkah Awal Menjadi Barista Yang Penuh Potensi” diselenggarakan oleh Program Studi Pendidikan Masyarakat Prodi Pendidikan Masyarakat Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. Pelatihan ini dilaksanakan di Kopilah Dulu Coffee Jalan Cipamokolan Rancacili Ruko Cipta Pesona Blok B24 Kel. Cipamokolan, Kota Bandung pada tanggal 11 Desember 2024, bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan peserta dalam industri kopi, sehingga mereka dapat menjadi barista profesional yang kompeten. Pelatihan ini dilakukan dengan pendekatan hands-on training, dimana peserta mendapatkan pengalaman langsung dalam mempraktikkan teknik- teknik penyajian kopi. Kegiatan ini terbagi ke dalam beberapa tahapan sebagai berikut:

Persiapan Pelatihan

Tahap persiapan pelatihan ini dilakukan dengan serangkaian langkah yang dirancang untuk memastikan kelancaran pelaksanaan kegiatan. Persiapan dimulai dengan melakukan analisis kebutuhan pelatihan dengan mengidentifikasi kebutuhan kompetensi barista, seperti keterampilan dasar dalam mengelola bahan baku, mengelola peralatan dan perlengkapan, dan mengoperasikan peralatan dengan pengumpulan data melalui pihak industri kopi yang memahami standar kompetensi barista. Setelah kebutuhan teridentifikasi, tahap selanjutnya ialah menentukan tujuan pembelajaran yang spesifik dan terukur serta materi pelatihan yang mencakup berbagai aspek penting dalam keterampilan barista. Dengan materi yang terstruktur dan komprehensif, peserta pelatihan akan memiliki fondasi keterampilan yang kuat untuk bekerja di industri kopi. Tahap selanjutnya ialah menentukan metode dan strategi pelatihan untuk merancang pendekatan yang efektif dalam proses pembelajaran agar peserta dapat menguasai keterampilan barista secara optimal. Metode yang digunakan mencakup kombinasi antara teori dan praktik, dimana peserta diberikan kesempatan untuk melakukan latihan langsung (hands-on) agar dapat mempraktikkan materi yang telah dipelajari

secara mandiri. Strategi juga disusun untuk meningkatkan keterampilan peserta secara bertahap. Salah satunya adalah dengan melakukan sesi evaluasi per praktik, di mana setiap latihan yang dilakukan peserta akan dievaluasi oleh instruktur.

Setelah metode dan strategi pelatihan teridentifikasi, dilanjutkan dengan penyiapan instruktur dalam memastikan keberhasilan pelatihan barista. Instruktur yang dipilih harus memiliki kompetensi profesional sebagai barista, baik dari segi keterampilan teknis maupun pengalaman di industri kopi. Selanjutnya pengadaan sarana dan prasarana seperti mesin kopi espresso, grinder untuk menggiling biji kopi, serta alat pendukung untuk steaming susu dan termometer untuk mengukur suhu yang tepat dengan tujuan mendukung peserta dalam menguasai keterampilan dengan baik. Penyusunan jadwal pelatihan dilakukan dengan tujuan untuk merencanakan waktu yang efektif dan efisien dalam pelaksanaan pelatihan barista.



Gambar 2
Foto Penyelenggaraan Pelatihan

Persiapan Administrasi dan Evaluasi turut menjadi bagian penting dalam tahap ini untuk memastikan kelancaran pelaksanaan pelatihan barista serta untuk mengukur efektivitas pembelajaran. Pada bagian administrasi, langkah pertama adalah menyusun daftar peserta yang berisi informasi terkait nama, kontak, dan tanda tangan, serta mencatat absensi untuk memantau kehadiran dan keterlibatan peserta selama pelatihan. Selain itu, 20 modul pelatihan yang memuat materi lengkap harus disiapkan dan dibagikan kepada peserta sebagai referensi belajar, baik untuk teori maupun praktik. Aspek evaluasi memegang peranan penting dalam menilai sejauh mana peserta telah menguasai keterampilan barista yang diajarkan. Evaluasi ini membantu instruktur memberikan umpan balik yang konstruktif kepada peserta, serta mengetahui apakah tujuan pelatihan telah tercapai dengan baik. Dengan semua langkah ini, pelatihan dipersiapkan secara matang untuk memberikan pengalaman belajar yang maksimal bagi peserta.

Perencanaan dan Pengorganisasian Pelatihan

Pada tahapan ini, fokus utama adalah identifikasi kebutuhan pelatihan berdasarkan SKKNI unit

kompetensi No.370 Tahun 2013 Tentang Penetapan SKKNI Bidang Barista. Dalam pengorganisasian pelatihan, dimulai dengan penyusunan tim pelatihan yang bertujuan k membagi tanggung jawab secara terorganisasi guna mendukung pelaksanaan pelatihan barista secara efektif. Struktur tim pelatihan terdiri dari ketua pelaksana, sekretaris, bendahara, humas, PDD, serta acara.

Tahap penyusunan rencana kerja merupakan langkah penting dalam mengorganisir pelatihan barista secara efektif. Penyusunan dimulai dengan penentuan jadwal kegiatan, yang mencakup waktu untuk sesi teori, praktik, istirahat, serta evaluasi. Jadwal ini disusun dengan mempertimbangkan durasi setiap sesi, agar peserta dapat mengikuti pelatihan dengan fokus dan tidak merasa kelelahan. Rencana kerja juga mencakup mekanisme koordinasi selama pelatihan. Ini bisa berupa rapat rutin, grup komunikasi, atau sistem pelaporan untuk memantau perkembangan pelatihan.

Tahap penentuan tempat dan fasilitas merupakan langkah penting dalam memastikan pelatihan barista dapat berjalan dengan lancar dan nyaman. Lokasi pelatihan dipilih dengan mempertimbangkan kebutuhan ruang dan peralatan yang relevan. Selain ruang praktik, disediakan ruang teori untuk sesi pembelajaran materi, lengkap dengan proyektor atau papan tulis untuk mendukung penyampaian informasi. Fasilitas lain, seperti area istirahat, juga penting agar memberikan pengalaman belajar yang efektif dan nyaman bagi peserta.

Selanjutnya ialah tahap distribusi bahan yang berfokus pada pengelolaan logistik untuk memastikan semua bahan pelatihan tersedia dan siap digunakan di tempat pelatihan. Lalu Tahap briefing tim untuk memastikan semua anggota memahami peran dan tanggung jawab masing-masing dalam pelaksanaan pelatihan. Setelah semua teridentifikasi, tahap pengelolaan administrasi diperlukan untuk memastikan semua dokumen dalam pelatihan barista tersedia dan terorganisir dengan baik sepanjang pelatihan. Tim administrasi juga mempersiapkan formulir evaluasi, yang digunakan untuk menilai pemahaman peserta setelah pelatihan. Formulir ini akan memberikan umpan balik yang berguna bagi pengembangan pelatihan di masa depan.

Pelaksanaan Pelatihan

Tahapan pelaksanaan kegiatan pelatihan berbasis kompetensi barista mencakup serangkaian aktivitas yang dirancang untuk memastikan seluruh peserta memperoleh keterampilan sesuai standar kompetensi yang ditetapkan. Tahap pertama dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan berbasis kompetensi barista adalah pembukaan dan pengenalan program. Setelah peserta mengisi presensi dan dibacakan pedoman K3, kegiatan ini diawali dengan sambutan dari penyelenggara, penjelasan mengenai tujuan pelatihan, serta pengenalan instruktur yang akan memberikan materi. Pada tahap ini, dilakukan juga pre-test untuk mengukur pengetahuan dan keterampilan awal peserta sebelum pelatihan dimulai.

Tahap berikutnya adalah penyampaian materi teori dasar yang menjadi fondasi keterampilan barista. Instruktur menjelaskan materi penting seperti pengenalan jenis kopi, bahan penyusun (seperti susu, coklat bubuk, syrup), teknik roasting, penggilingan kopi, serta prinsip dasar dalam menyeduh kopi. Metode yang digunakan dalam tahap ini adalah ceramah interaktif, diskusi, dan tanya jawab, sehingga peserta dapat memahami konsep teoritis dengan baik sebelum memasuki sesi praktik. Setelah teori disampaikan, tahap selanjutnya adalah demonstrasi teknik oleh instruktur. Dalam tahap ini, instruktur memperlihatkan keterampilan praktis yang harus dikuasai peserta. Demonstrasi dilakukan secara langsung dan detail, disertai penjelasan langkah demi langkah agar peserta dapat melihat dan memahami prosesnya. Peserta diberikan kesempatan untuk bertanya dan mencatat hal-hal penting sebagai bekal untuk praktik selanjutnya.

Tahap inti dari pelatihan adalah praktik langsung oleh peserta. Peserta secara individu mempraktikkan keterampilan yang telah didemonstrasikan, seperti menimbang kopi, menggiling biji kopi, melakukan ekstraksi espresso, membuat V60 dengan gelas dripper, membuat latte art, serta membuat kreasi menu kopi dan non kopi. Proses ini memastikan bahwa setiap peserta mendapat kesempatan yang sama untuk mencoba dan menguasai teknik dasar barista. Selain materi pelatihan, instruktur juga memberikan penjelasan mengenai keterampilan tambahan sebagai barista profesional seperti komunikasi dengan pelanggan dan manajemen waktu.

Setelah sesi praktik, tahap berikutnya adalah umpan balik dan penilaian kinerja peserta. Instruktur memberikan penilaian terhadap hasil praktik peserta berdasarkan kriteria yang telah ditentukan seperti konsistensi teknik, efisiensi waktu, kebersihan alat, dan kualitas rasa kopi. Peserta juga mendapatkan umpan balik yang membangun terkait kelemahan dan aspek yang perlu diperbaiki. Tahap terakhir dalam pelaksanaan pelatihan adalah evaluasi akhir dan penutupan. Evaluasi dilakukan melalui post-test dan penilaian praktik keterampilan untuk mengukur sejauh mana peserta telah mencapai tujuan kompetensi. Setiap peserta diberikan sertifikat sebagai bukti bahwa mereka telah mengikuti kegiatan pelatihan berbasis kompetensi barista. Kegiatan ini diakhiri dengan penutupan resmi, penyerahan sertifikat kepada instruktur, penyampaian kesan dan pesan.

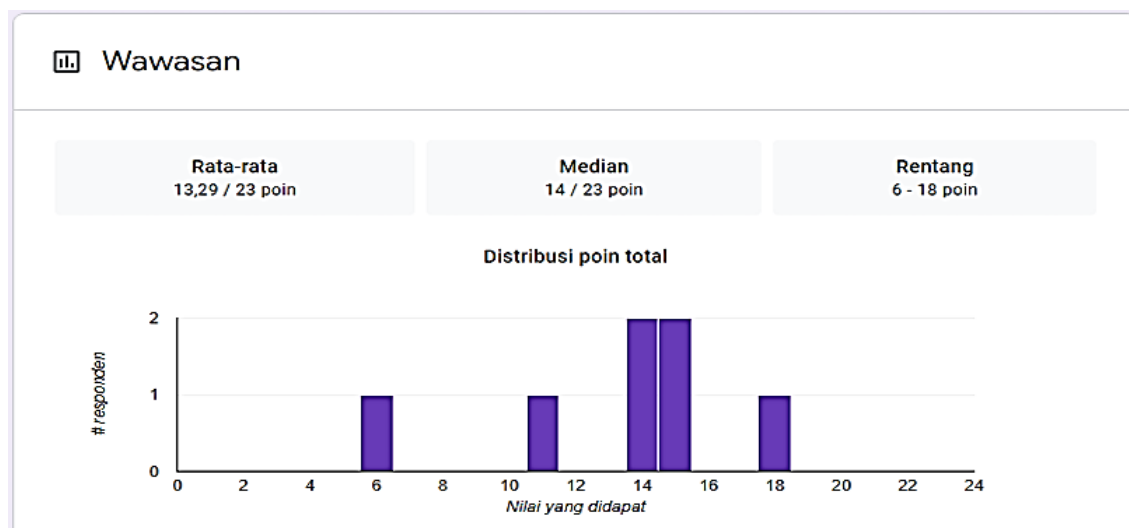
Evaluasi Hasil Uji Pelatihan

Evaluasi pelatihan ini dilakukan dengan menggunakan model evaluasi CIPP (*context, input, process, product*). Evaluasi CIPP adalah salah satu model evaluasi pelatihan yang sering digunakan untuk menilai efektivitas program pelatihan. Tahap pertama dalam model CIPP, yaitu *Context* (Konteks), bertujuan untuk memastikan bahwa pelatihan berbasis kompetensi barista dirancang sesuai dengan kebutuhan peserta dan relevansi terhadap tuntutan industri kopi. Hasil evaluasi pada tahap context menunjukkan bahwa analisis kebutuhan pelatihan (TNA) yang telah dilakukan berhasil mengidentifikasi keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh peserta pemula serta meningkatkan kompetensi profesional di bidang barista. Selain itu, Kurikulum pelatihan telah selaras dengan SKKNI pada bidang barista, mencakup materi inti kompetensi yang diperlukan sehingga memberikan jaminan kualitas dalam pemenuhan standar kompetensi kerja nasional.

Tahap kedua, *Input* (masukan), bertujuan untuk memastikan bahwa semua sumber daya yang diperlukan untuk pelatihan tersedia dan memadai. Hal ini meliputi kualitas kurikulum, materi pelatihan, dan fasilitas yang digunakan, seperti mesin kopi, alat grinder, dan bahan baku kopi. Hasil evaluasi pada tahap input menunjukkan bahwa ketersediaan dokumen perencanaan (silabus, modul, jadwal, dan kurikulum) sudah lengkap dan tersusun secara sistematis sesuai dengan kebutuhan pelatihan barista. Fasilitas pelatihan (alat, bahan, dan ruangan) dalam kondisi layak dan memadai sehingga mendukung efektivitas proses pembelajaran praktik dan teori. Kompetensi instruktur dalam menyampaikan materi sangat baik dan telah memenuhi kualifikasi serta pendekatan yang sesuai untuk memastikan keberhasilan peserta dalam memahami dan menguasai keterampilan peserta.

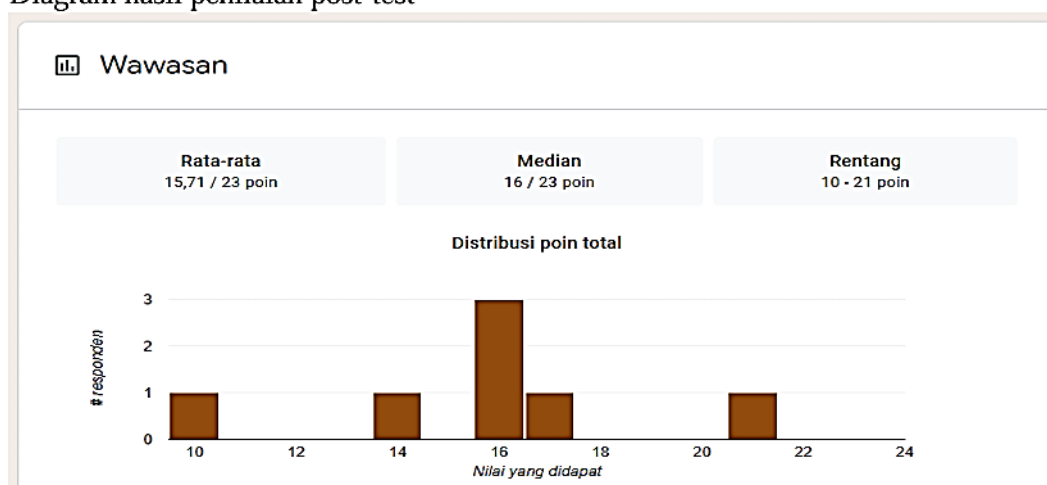
Tahap ketiga, *Process* (Proses), bertujuan untuk memantau pelaksanaan pelatihan dan memastikan bahwa semua kegiatan berjalan sesuai rencana. Pada tahap ini, evaluasi fokus pada bagaimana metode pelatihan diterapkan, seperti keterlibatan peserta dalam praktik membuat kopi, tingkat interaksi dengan pelatih, serta efektivitas penyampaian materi. Pada tahap evaluasi process ini yaitu, pelaksanaan pelatihan telah sesuai dengan rundown dan prosedur yang direncanakan, walaupun ada hambatan tetapi tidak signifikan. Fasilitas dan alat pelatihan dimanfaatkan secara optimal, mendukung proses belajar praktik keterampilan barista dengan baik. Koordinasi antara penyelenggara, instruktur, dan peserta berlangsung efektif sehingga menciptakan proses pembelajaran yang terstruktur, interaktif, dan kondusif guna mendukung pencapaian tujuan pelatihan.

Tahap terakhir, *Product* (Hasil), bertujuan untuk menilai hasil akhir pelatihan, baik dalam jangka pendek maupun panjang. Evaluasi ini mengukur sejauh mana peserta berhasil mencapai kompetensi yang ditargetkan, seperti kemampuan meracik kopi dengan standar kualitas tertentu, mengoperasikan mesin espresso, atau menyajikan minuman sesuai pesanan pelanggan. Pelatihan ini berhasil meningkatkan kompetensi peserta secara signifikan dalam aspek-aspek keterampilan barista sesuai SKKNI, termasuk pengetahuan kopi, penggunaan mesin espresso, teknik manual brewing, basic latte art, dan penerapan kebersihan kerja. Hasil pre- test dan post-test menunjukkan adanya peningkatan keterampilan yang signifikan setelah pelatihan. Peserta juga memberikan respon sangat positif terhadap pelatihan, meliputi materi yang relevan, metode pembelajaran yang efektif, instruktur yang kompeten dan responsif, serta fasilitas yang memadai.



Gambar 1.
Grafik Hasil Penilaian Pre-Test

Diagram hasil penilaian post-test



Gambar 1.
Grafik Hasil Penilaian Pre-Test

VI. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Pelatihan berbasis kompetensi barista yang dilaksanakan telah berhasil mencapai tujuannya. Peserta menunjukkan peningkatan signifikan dalam pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang relevan dengan industri kopi, sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). Hasil evaluasi menunjukkan adanya peningkatan signifikan pada pemahaman peserta terhadap teori, seperti jenis kopi, pengelolaan bahan baku, dan penggunaan peralatan. Dalam aspek keterampilan, peserta mampu mengoperasikan mesin espresso, menggiling kopi sesuai standar, serta membuat latte art dan minuman berbasis kopi dengan teknik yang benar. Selain itu, sikap profesional peserta juga meningkat, seperti kedisiplinan, kebersihan, dan kemampuan bekerja sama. Pelatihan ini memberikan pengalaman langsung yang relevan dengan kebutuhan industri kopi, sehingga peserta diharapkan mampu bersaing di pasar kerja atau mengembangkan bisnis mereka sendiri.

Saran

Setelah melaksanakan kegiatan, adapun saran untuk pelatihan berbasis kompetensi barista meliputi penambahan durasi sesi praktik agar peserta memiliki waktu lebih untuk mengasah keterampilan teknis, seperti frothing susu dan latte art, serta pengadaan program lanjutan yang mencakup teknik pembuatan kopi lebih kompleks dan inovasi menu untuk meningkatkan daya saing. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi pasca pelatihan untuk memantau penerapan keterampilan peserta di dunia kerja atau bisnis, serta memperluas jangkauan peserta di masa mendatang guna mendukung pengembangan sumber daya manusia di industri kopi.

BIBLIOGRAFI

- Asosiasi Kopi Indonesia (2018). Pertumbuhan Konsumsi Kopi di Indonesia. Jakarta: Paper ASKI.
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jurnal studi manajemen dan bisnis, 5(2), 64-69.
- Dahniar, A. (2019). Memahami Pembentukan Sikap (*Attitude*) dalam Pendidikan dan Pelatihan. Tatar Pasundan: Jurnal Diklat Keagamaan, 13(2), 202-206.
- Diaz P. Marsam (2016). Mengenal Konsep KSA (Knowledge-Skill-Attitude) Dalam Outbound Training. Available: <http://artikel.spot-excellent.com/2016/05/22/mengenal-konsep-ksa-knowledge-skill-attitude-dalam-outbound>
- Ratnawulan, E., & Rusdiana, H. (2014). Evaluasi Pembelajaran. Bandung: Pustaka Setia.
- Ratnawati, D.R. (2016). Kontribusi Pendidikan Karakter dan Lingkungan Keluarga Terhadap Soft Skills Siswa SMK. Tadris: Jurnal Keguruan dan Ilmu Tarbiyah, 1(1), 23-32. <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/tadris/article/view/887>.
- Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 370 Tahun 2013 tentang Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI).