

Persepsi Peserta terhadap Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan pada Balai Diklat Industri Padang

Restika Viola^{1*}, Hadiyanto^{2*}, Anisah^{3*}, Hendri Budi Utama^{4*}

¹ Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

² Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

³ Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

⁴ Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Dikirim pada tanggal 20 April 2025

Direvisi pada tanggal 30 April 2025

Diterima pada tanggal 10 Mei 2025

Terbit online pada tanggal 30 Juni 2025

Kata Kunci:

Persepsi Peserta, Pelaksanaan Diklat, Balai Diklat Industri Padang.



This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.

Copyright © 2025 by Author. Published by Laboratory of Educational Administration Departemen Universitas Negeri Padang

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh persepsi peserta mengenai pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh Balai Diklat Industri Padang. Balai Diklat Industri Padang memiliki peran penting dalam menyiapkan tenaga kerja yang terampil dan kompeten di sektor industri, khususnya di wilayah Sumatera Barat dan sekitarnya. Penelitian ini bertujuan menggali informasi tentang persepsi peserta terhadap pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di Balai Diklat Industri Padang yang ditinjau dari aspek tujuan, materi, metode, kualifikasi peserta, kualifikasi pelatih, fasilitas, dan evaluasi diklat. Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif. Secara keseluruhan, persepsi peserta terhadap pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di Balai Diklat Industri Padang berada pada kategori baik, dengan skor rata-rata keseluruhan 3,95. Hal ini menunjukkan bahwa peserta memiliki pandangan positif terhadap pelaksanaan diklat, meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan di beberapa aspek tertentu agar pelatihan menjadi lebih maksimal.

*Penulis Korespondensi:

Restika Viola

Email: restikaviola02@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan industri yang semakin ketat, kebutuhan akan tenaga kerja yang kompeten dan berkualitas menjadi sangat mendesak. Berbagai negara berlomba-lomba untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia agar mampu bersaing dalam pasar global. Berdasarkan data dari Kementerian Perindustrian, setiap tahun kebutuhan akan tenaga kerja terampil di sektor industri terus meningkat seiring dengan pertumbuhan sektor industri itu sendiri. Di Indonesia, salah satu upaya untuk memenuhi kebutuhan ini adalah melalui program pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang dilaksanakan oleh berbagai lembaga, termasuk Balai Diklat Industri (BDI) Padang. Balai Diklat Industri Padang berperan penting dalam menyiapkan tenaga kerja terampil di sektor industri, khususnya bagi masyarakat wilayah Sumatera Barat dan sekitarnya.

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) memainkan peran penting dalam mempersiapkan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, terutama dalam menghadapi era industri 4.0. Revolusi industri yang ditandai dengan digitalisasi dan otomatisasi menciptakan pekerjaan baru yang berhubungan dengan teknologi informasi. Oleh karena itu, tenaga kerja harus terus mengembangkan keterampilan mereka, dimana pendidikan dan pelatihan adalah cara utama untuk menjembatani kesenjangan antara kebutuhan industri dan keterampilan tenaga kerja (Daerah, 2024).

Untuk memastikan keberhasilan program pendidikan dan pelatihan (Diklat) di Balai Diklat Industri Padang perlu memperhatikan beberapa hal penting. Pertama, Balai Diklat Industri Padang (BDI) harus responsive terhadap kebutuhan peserta dan perkembangan industri dengan menyesuaikan program pelatihan agar tetap relevan dengan perubahan teknologi dan kebutuhan pasar. Kedua, Balai Diklat Industri Padang (BDI) perlu menjalin kerja sama yang erat dengan institusi pendidikan. Ketiga, Balai Diklat Industri Padang (BDI) harus memastikan bahwa fasilitas yang digunakan dalam pelatihan memenuhi standar yang diperlukan, pelayanan berjalan dengan baik dan jaringan internet stabil selama pelatihan berlangsung. Keempat, evaluasi berkala terhadap program pendidikan dan pelatihan (Diklat) perlu dilakukan, termasuk mengukur persepsi peserta mengenai kualitas pelatihan dan kemampuan pengajar untuk memastikan bahwa program tersebut tetap efektif dan sesuai harapan (Mulyawati et al., 2019).

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui persepsi peserta terhadap tujuan, sejauh mana relevansi materi, persepsi peserta terhadap metode pengajaran yang digunakan. sejauh mana kesesuaian kualifikasi peserta dengan persyaratan yang ditetapkan, persepsi peserta terhadap kualitas pelatih/instruktur, tingkat kepuasan peserta terhadap fasilitas yang disediakan serta sejauh mana evaluasi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (Diklat) dilakukan di Balai Diklat Industri Padang berdasarkan persepsi peserta.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Konsep Dasar tentang Persepsi

Sejak dilahirkan, manusia diciptakan dengan kelebihan lebih sempurna dibandingkan makhluk lainnya. Perbedaan ini tidak hanya terletak pada aspek

fisiknya (jasmani), tetapi juga karena manusia dilengkapi dengan akal, perasaan, dan panca indera. Dengan potensi tersebut, manusia mampu merespons rangsangan, mengenal dunia luar serta memahami dirinya sendiri. Hal ini memungkinkan mereka untuk menilai stimulus yang diterima dan beradaptasi dengan lingkungan sekitarnya, yang semuanya berkaitan erat dengan persepsi (Petit, 2019). Sementara itu, kemampuan manusia untuk membedakan, mengelompokkan dan memusatkan perhatian pada hal-hal yang ada di sekitarnya disebut sebagai kemampuan untuk mengatur pengamatan atau persepsi.

Persepsi merupakan suatu proses yang bermula dari penginderaan, yakni ketika individu menerima rangsangan melalui alat inderanya dalam bentuk proses sensorik (Ashari et al., 2021). Persepsi merupakan proses pengenalan atau identifikasi terhadap sesuatu yang datang dari pancaindra (Ayu et al., 2022). Persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan (Anisa Putri et al., 2024).

Proses Terjadinya Persepsi

Persepsi tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan melalui serangkaian proses penting yang membentuknya. Menurut Wood (2016) dalam (Swarjana I ketut, 2022), menjelaskan bahwa persepsi adalah proses aktif yang dimulai dari pengenalan hingga interpretasi. Proses ini terdiri dari tiga tahap utama yaitu seleksi, organisasi dan interpretasi. Seperti yang jelaskan oleh wood, persepsi melibatkan proses aktif dalam memilih, mengatur, dan menafsirkan orang, objek, peristiwa, situasi dan aktivitas. Hal ini menegaskan bahwa persepsi adalah proses yang sangat bergantung pada apa yang dipilih untuk diperhatikan dan bagaimana cara mengatur serta menafsirkan hal-hal yang diperhatikan tersebut. Persepsi dan komunikasi memiliki hubungan erat melalui persepsi seseorang, hal tersebut dapat mempengaruhi pilihan dalam berkomunikasi. Sebagai contoh, jika kita memandang seseorang sebagai tidak ramah atau tidak sopan, persepsi tersebut akan mempengaruhi cara kita berkomunikasi dengannya.

Walgito (2010) dalam (Ananda et al., 2022), menjelaskan bahwa persepsi dimulai dengan adanya objek yang memicu stimulus. Stimulus ini kemudian diterima oleh alat indera atau reseptor yang merupakan bagian dari proses fisik. Setelah

melewati tahap fisik, stimulus diteruskan melalui saraf sensorik ke otak yang dikenal sebagai proses fisiologis. Di otak, stimulus diproses sehingga individu dapat menyadari apa yang dilihat, didengar, atau dirasakan yang merupakan proses psikologis. Proses psikologis ini adalah tahap akhir dalam persepsi yang menghasilkan persepsi yang sebenarnya. Sebagai akibatnya, individu dapat memberikan respon dalam berbagai bentuk.

Jenis-Jenis Persepsi

Menurut Irwanto dalam (Aminudin, 2022), setelah individu berinteraksi dengan objek yang dipersepsikan, hasil persepsi tersebut dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu Persepsi positif adalah persepsi yang mencerminkan pengetahuan dan reaksi yang kemudian diikuti dengan upaya untuk memanfaatkannya serta Persepsi negatif adalah persepsi yang menggambarkan pengetahuan dan reaksi yang dianggap tidak sesuai dengan objek yang dipersepsikan.

Faktor-Faktor Mempengaruhi Persepsi

Menurut Krech dan Crutchfield (1997) dalam (Shambodo, 2020), terdapat empat faktor yang mempengaruhi persepsi yaitu: Faktor fungsional adalah faktor yang bersifat personal dan subjektif seperti kebutuhan individu, usia, pengalaman masa lalu, kepribadian serta jenis kelamin. Faktor-faktor ini dikenal sebagai kerangka rujukan yang mempengaruhi cara seseorang menafsirkan pesan dalam komunikasi. Berdasarkan faktor fungsional ini, persepsi tidak ditentukan oleh jenis atau bentuk stimulus yang diterima, melainkan oleh karakteristik individu yang merespon stimulus tersebut. Krech dan Crutchfield menyatakan bahwa persepsi bersifat selektif, artinya perhatian kita cenderung fokus pada objek yang relevan dengan tujuan atau kepentingan pribadi, Faktor personal yang mempengaruhi persepsi seseorang terhadap kita atau sebaliknya meliputi pengalaman dan konsep diri. Faktor ini berpengaruh besar dalam persepsi interpersonal, baik dalam komunikasi maupun hubungan antarpribadi. Faktor situasional melibatkan konteks atau lingkungan tempat persepsi terjadi, seperti kondisi fisik dan sosial yang mempengaruhi cara individu menerima dan memahami informasi. Faktor struktural berasal dari karakteristik rangsangan fisik dan pengaruhnya terhadap sistem saraf individu. Menurut Krech dan Crutchfield, medan perseptual dan kognitif selalu diorganisasikan dan diberi makna. faktor struktural mencakup elemen eksternal, seperti lingkungan, budaya dan norma sosial yang mempengaruhi persepsi seseorang.

Pelaksanaan Diklat

Dalam pelaksanaannya, terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan oleh penyelenggara pendidikan dan pelatihan seperti komunikasi, fasilitator, peserta, serta prasarana pendukung lainnya. Aspek terakhir yang tak kalah penting adalah evaluasi pelatihan tindak lanjut. Banyak pelatihan yang hanya diselenggarakan tanpa adanya tindak lanjut setelahnya. Evaluasi dan tindak lanjut dalam pendidikan dan pelatihan (Diklat) sangat penting untuk mengidentifikasi kekurangan, kelemahan dan kelebihan baik sisi penyelenggaraan pelatih maupun proses yang terjadi (Karimah, 2022).

Moekijat dalam (SELONG, 2019), tujuan Diklat antara lain adalah untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan individu dalam pekerjaannya sehingga tugas yang menjadi tanggung jawabnya dapat diselesaikan dengan efisien dan logis. Selain itu, Diklat juga bertujuan untuk membentuk sikap positif dalam kelompok, sehingga tercipta lingkungan kerja yang mendukung kerjasama yang baik.

Selain itu, dalam merumuskan tujuan Diklat perlu mempertimbangkan prinsip 5W+1H agar memudahkan dalam penentuan hasil dan evaluasi. Penting untuk mengamati sikap dan perilaku peserta secara spesifik. Beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk memastikan pelaksanaan Diklat berjalan lancar yaitu keinginan untuk perubahan, pendalaman tujuan Diklat, sumber daya, waktu pelaksanaan, peserta Diklat, metode dan media, materi, evaluasi (Nurjannah & Nurhadi, 2020).

Secara mendalam, tujuan Diklat tidak akan bermanfaat bagi peserta jika tidak diterapkan dan dikembangkan dalam pekerjaan mereka masing-masing. Tujuan akhir dari Diklat adalah agar materi yang disampaikan dapat diaplikasikan di tempat kerja. Selain memberi manfaat bagi individu, Diklat juga diharapkan berdampak positif pada lembaga atau organisasi tempat peserta bekerja. Keberhasilan diklat diukur dari dampak positif yang dihasilkan, baik dalam peningkatan keterampilan individu maupun kontribusi terhadap lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif karena hanya untuk mengetahui variabel mandiri tanpa membuat perbandingan. Menurut (Sugiyono, 2020), yang mengemukakan bahwa penelitian deskriptif adalah “penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel

atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan variabel yang satu dengan variabel yang lain". Dengan kata lain, penelitian deskriptif mengambil masalah atau memusatkan perhatian kepada masalah aktual sebagaimana adanya saat penelitian dilaksanakan.

Penelitian ini terdiri dari satu variabel yaitu Persepsi Peserta Terhadap Pelaksanaan Diklat di Balai Diklat Industri Padang. Pelaksanaan diklat yang dimaksud mencakup bagaimana peserta memahami seluruh aspek yang berkaitan dengan pelaksanaan Diklat agar dapat mengikuti kegiatan dengan baik. Populasi yang diteliti adalah seluruh peserta diklat di Balai Diklat Industri Padang, yang terdiri dari 150 peserta. Pengukuran jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan margin of error 10% sehingga ditetapkan jumlah sampel sebanyak 60 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Proses pengumpulan data dilakukan setelah instrumen kuesioner dinyatakan valid dan reliabel melalui uji coba dan analisis. Untuk memperoleh data dari seluruh responden, penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui Google Form.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Secara keseluruhan, hasil pengolahan data mengenai persepsi peserta terhadap pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di Balai Diklat Industri Padang dapat dilihat pada Tabel 1. berikut ini:

Tabel 1. Rekapitulasi Skor Rata-Rata Persepsi Peserta Terhadap Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan di Balai Diklat Industri Padang

No	Indikator	Rata-Rata	Kategori
1.	Tujuan Diklat	3,52	Cukup Baik
2.	Materi Diklat	3,57	Baik
3.	Metode Diklat	3,49	Cukup Baik
4.	Kualifikasi peserta	3,52	Cukup Baik
5.	Kualifikasi pelatih	3,61	Baik
6.	Fasilitas Diklat	3,65	Baik
7.	Evaluasi Diklat	3,48	Cukup Baik
Rata-Rata		3,55	Cukup Baik

Berdasarkan data pada tabel, dapat dilihat bahwa skor rata-rata dari persepsi peserta terhadap pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di Balai Diklat Industri Padang berada pada kategori Cukup Baik. Dari tujuh indikator yang diukur, Fasilitas

Diklat memperoleh skor tertinggi dengan nilai 3,65, yang masuk dalam kategori Baik. Hal ini menunjukkan bahwa peserta merasa fasilitas yang disediakan mendukung pelaksanaan Diklat dengan baik. Selain itu, Kualifikasi Pelatih juga mendapatkan penilaian yang tinggi dengan skor 3,61, yang mencerminkan bahwa peserta menilai instruktur memiliki kompetensi yang baik dalam menyampaikan materi.

Sementara itu, indikator dengan skor terendah adalah Evaluasi Diklat, dengan nilai 3,48, yang berada dalam kategori Cukup Baik. Hal ini menunjukkan bahwa aspek evaluasi masih perlu ditingkatkan, terutama dalam memberikan umpan balik yang lebih konstruktif kepada peserta. Secara keseluruhan, indikator Materi Diklat juga memperoleh penilaian Baik dengan skor 3,57, yang menandakan bahwa peserta merasa materi yang diberikan cukup relevan dan mendalam. Sedangkan Tujuan Diklat, Metode Diklat, dan Kualifikasi Peserta masih berada dalam kategori Cukup Baik, yang mengindikasikan bahwa meskipun sudah cukup baik, masih ada ruang untuk perbaikan dalam aspek-aspek tersebut.

Dengan demikian, meskipun persepsi peserta terhadap pelaksanaan Diklat secara umum sudah Cukup Baik, terdapat beberapa aspek yang masih dapat ditingkatkan, terutama dalam hal metode pembelajaran dan evaluasi Diklat, agar lebih efektif dalam mendukung pemahaman serta pengembangan kompetensi peserta.

Pembahasan

1. Persepsi Peserta terhadap Tujuan Diklat Pendidikan dan Pelatihan di Balai Diklat Industri Padang

Skor rata-rata 3,52 menunjukkan kategori Cukup Baik. Peserta menilai tujuan Diklat cukup relevan dengan kebutuhan mereka, dengan skor tertinggi pada item "Tujuan Diklat sesuai dengan kebutuhan saya" (3,75). Namun, pemahaman peserta mengenai keterkaitan Diklat dengan pengembangan karir masih kurang (skor 3,35). Hal ini disebabkan oleh kurangnya penjelasan tentang prospek karir di industri. Untuk itu, diperlukan penyusunan tujuan yang lebih terarah, sesi khusus tentang karir, serta materi yang relevan dengan perkembangan industri.

2. Persepsi Peserta terhadap Materi Diklat Pendidikan dan Pelatihan di Balai Diklat Industri Padang

Indikator ini mendapat skor rata-rata 3,57 (Baik), dengan kekuatan pada kedalaman materi (3,70). Namun, materi dianggap belum sepenuhnya relevan dengan kebutuhan pekerjaan peserta di industri (3,48). Penyebab utamanya adalah kurangnya keterlibatan industri dalam kurikulum. Perbaikan dapat dilakukan melalui pelibatan praktisi industri, evaluasi rutin, dan metode berbasis pengalaman (studi kasus, simulasi, proyek industri).

3. Persepsi Peserta terhadap Metode Diklat Pendidikan dan Pelatihan di Balai Diklat Industri Padang

Metode Diklat memperoleh skor rata-rata 3,49 (Cukup Baik), dengan nilai tertinggi pada aspek interaksi peserta-instruktur (3,65). Namun, pengembangan keterampilan praktis masih rendah (3,21). Hal ini disebabkan metode pembelajaran yang terlalu teoritis, kurangnya fasilitas praktik, dan durasi pelatihan yang terbatas. Solusi yang disarankan mencakup pendekatan andragogi partisipatif, penerapan model Teaching Factory (TEFA), serta integrasi teknologi dan pembelajaran praktis berbasis industri.

4. Persepsi Peserta terhadap Kualifikasi peserta Pendidikan dan Pelatihan di Balai Diklat Industri Padang

Indikator Kesiapan Peserta Diklat memperoleh skor rata-rata 3,52 (Cukup Baik). Skor tertinggi terdapat pada item "Saya memiliki waktu yang cukup untuk mengikuti seluruh rangkaian Diklat" (3,70), mengindikasikan bahwa peserta umumnya memiliki waktu yang memadai untuk menyelesaikan pelatihan. Sebaliknya, skor terendah ada pada item "Persyaratan Diklat sesuai dengan tingkat kemampuan saya" (3,28), menunjukkan adanya kesenjangan antara persyaratan dan kemampuan peserta. Untuk mengatasi hal ini, disarankan: (1) penyesuaian persyaratan berdasarkan latar belakang peserta, (2) asesmen awal kemampuan peserta, dan (3) penyediaan materi pra-pelatihan. Perencanaan pelatihan perlu memperhatikan karakteristik peserta agar materi dan metode dapat diserap secara optimal. Menurut Siagian (2015) dalam Dwianto (2023), manajemen diklat yang efektif harus mampu mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan menyusun kurikulum yang sesuai. Oleh karena itu, diperlukan penyesuaian

persyaratan berdasarkan latar belakang peserta, asesmen awal kemampuan, serta penyediaan materi pra-pelatihan untuk meningkatkan kesiapan peserta.

5. Persepsi Peserta terhadap Kualifikasi pelatih Pendidikan dan Pelatihan di Balai Diklat Industri Padang

Rata-rata skor Kompetensi Pelatih/Instruktur adalah 3,61 (Baik), dengan nilai tertinggi pada item “Instruktur mampu menjawab pertanyaan peserta” (3,70). Ini menunjukkan kemampuan komunikasi pelatih sudah baik. Namun, aspek umpan balik masih kurang optimal, dengan skor terendah 3,46 pada item terkait umpan balik konstruktif. Solusi yang disarankan meliputi pelatihan instruktur dalam memberikan umpan balik yang lebih mendalam dan individual, penerapan teknik umpan balik beragam, serta evaluasi berkala. Umpan balik yang berkualitas dapat meningkatkan hubungan peserta-instruktur dan mendorong proses belajar yang lebih efektif.

6. Persepsi Peserta terhadap Fasilitas Pendidikan dan Pelatihan di Balai Diklat Industri Padang

Indikator Fasilitas Diklat mendapat skor rata-rata 3,65 (Baik), dengan nilai tertinggi pada item “Kualitas fasilitas ruang dan peralatan” (3,75), mencerminkan kenyamanan yang mendukung proses pembelajaran. Skor terendah (3,55) terdapat pada item “Akses internet stabil dan cepat”, menandakan perlunya peningkatan kualitas jaringan. Strategi perbaikan mencakup: peningkatan kapasitas jaringan, optimalisasi perangkat keras/lunak, evaluasi kebutuhan infrastruktur, dan integrasi jaringan cadangan. Stabilitas internet sangat penting dalam menunjang efektivitas pelatihan berbasis teknologi.

7. Persepsi Peserta terhadap Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan di Balai Diklat Industri Padang.

Indikator Evaluasi Diklat memperoleh skor rata-rata 3,48 (Cukup Baik). Skor tertinggi ada pada item “Evaluasi Diklat dilakukan secara berkala selama pelatihan” (3,76), menunjukkan bahwa peserta menilai evaluasi dilakukan secara terstruktur. Namun, skor terendah terdapat pada item “Hasil evaluasi digunakan untuk meningkatkan kualitas Diklat” (3,43), yang mengindikasikan bahwa

pemanfaatan hasil evaluasi belum optimal. Menurut Climago (2019) dalam Aisy et al. (2024), evaluasi pelatihan yang efektif harus mencakup empat level model Kirkpatrick, dan penekanan pada level hasil penting agar evaluasi tidak hanya formalitas. Kurangnya tindak lanjut dari hasil evaluasi dapat mengurangi dampak pelatihan terhadap kinerja peserta maupun organisasi. Oleh karena itu, diperlukan langkah strategis seperti peningkatan transparansi hasil evaluasi, pelibatan peserta dalam perbaikan program, serta integrasi hasil evaluasi ke dalam perencanaan program berikutnya. Dengan pendekatan ini, diharapkan evaluasi mampu benar-benar mendorong peningkatan kualitas pelatihan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis persepsi peserta terhadap pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di Balai Diklat Industri Padang, secara keseluruhan, kualitas diklat berada dalam kategori "Cukup Baik" hingga "Baik". Indikator-indikator yang dievaluasi menunjukkan skor rata-rata antara 3,48 hingga 3,65. Tujuan diklat dinilai relevan dengan kebutuhan peserta (skor 3,75), namun masih ada ruang untuk meningkatkan keterkaitan dengan pengembangan karir di industri (skor 3,35). Materi diklat memperoleh hasil positif dalam hal kedalaman materi (3,70), namun relevansi dengan kebutuhan pekerjaan peserta perlu ditingkatkan (3,48). Metode diklat menunjukkan bahwa interaksi antara peserta dan instruktur sudah cukup baik (skor 3,65), meskipun pengembangan keterampilan praktis perlu diperbaiki (skor 3,21). Kualifikasi peserta mendapatkan skor baik (3,70) terkait waktu yang cukup untuk mengikuti diklat, namun ada kesenjangan pada persyaratan diklat dengan tingkat kemampuan peserta (3,28). Kualifikasi pelatih dinilai positif, terutama dalam kemampuan instruktur menjawab pertanyaan peserta (3,70), meskipun masih ada ruang untuk perbaikan dalam memberikan umpan balik konstruktif (3,46). Fasilitas diklat menunjukkan kualitas baik (3,75), tetapi akses internet yang stabil perlu diperbaiki (3,55). Evaluasi diklat telah dilakukan secara berkala, namun pemanfaatan hasil evaluasi untuk perbaikan program masih perlu ditingkatkan (3,43). Secara keseluruhan, pelaksanaan diklat di Balai Diklat Industri Padang sudah sesuai dengan harapan peserta, namun beberapa aspek memerlukan perbaikan, terutama dalam menyesuaikan materi dengan kebutuhan industri, meningkatkan efektivitas metode diklat dalam pengembangan keterampilan praktis, serta memastikan tindak lanjut hasil evaluasi. Tindak lanjut yang lebih terstruktur dan transparan diperlukan untuk

meningkatkan kualitas diklat di masa depan dan memaksimalkan dampak dari evaluasi terhadap pengembangan program pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, F. A., Pudjianto, S., & Hanum, A. N. (2022). Persepsi Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak Mengenai Infodemi Covid-19 Di Youtube. *Komunika-Jurnal Ilmu Komunikasi*, 5(2), 735–750.
- Aminudin, A. (2022). Persepsi Masyarakat Dki Jakarta Tentang Pemberitaan Penanganan Wabah Covid-19 Di Wilayah Dki Jakarta. *Medium*, 9(2), 263–275. [https://doi.org/10.25299/medium.2021.vol9\(2\).8881](https://doi.org/10.25299/medium.2021.vol9(2).8881)
- Ashari, P. C., Hadiyanto, H., Nelitawati, N., & Ermita, E. (2021). Persepsi Siswa Tentang Pelayanan Tenaga Administrasi Sekolah di SMKN 1 Enam Lingkung. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 2(2), 88–92. <https://doi.org/10.24036/jeal.v2i2.124>
- Ayu, M. P., Nelitawati, Hadiyanto, & Ningrum, T. A. (2022). Persepsi Peserta Didik tentang Kompetensi Sosial Guru di SMK. *Journal Higher Educational Management*, 1(1), 25–28. <https://johema.ppj.unp.ac.id/index.php/johema/article/view/5>
- Anisa Putri, A., Hadiyanto, H., Irsyad, I., & Alkadri, H. (2024). Persepsi dan Keinginan Siswa Tentang Iklim Sekolah di SMA Negeri 7 Padang dan SMA Negeri 8 Padang. *Jurnal Family Education*, 4(1), 49–63. <https://doi.org/10.24036/jfe.v4i1.158>
- Daerah, P. (2024). Pemerintah Tekankan Pentingnya Pendidikan dan Pelatihan Vokasi untuk Tingkatan Produktivitas dan Daya Saing SDM Indonesia. 0.
- Karimah, S. (2022). Konsep Diklat Dalam Pandangan Notoatmodjo. *Jurnal Konseling Pendidikan Islam*, 3(2), 367–373. <https://doi.org/10.32806/jkpi.v3i2.147>
- Mulyawati, T., Bagia, I. W., & Yulianthini, N. N. (2019). Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan Program Dasar Instalasi Listrik Pada PT PLN Persero Area Bali Utara Singaraja. *Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 7(1), 17–24.
- PETIT, Y. (2019). Scanned with CamScanner. In *Narratives of Therapists' Lives*.
- Puspitasari, H., & Informasi, P. T. (2024). *Jurnal Ilmiah Pendidikan Citra Bakti PENGEMBANGAN MEDIA PEMBELAJARAN BERBASIS*. 11, 487–497.
- Swarjana I ketut. (2022). Konsep pengetahuan, sikap, perilaku, persepsi, stres, kecemasan, nyeri, dukungan sosial, kepatuhan, pandemicovid 19, akses layanan kesehatan lengkap dengan konsep teori, cara mengukur variabel dan contoh kusioner.

- Shambodo, Y. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi Khalayak. *Al Azhar Seri Ilmu Sosial*, 1(2), 102.
- Selong, I. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Perternakan Kabupaten Bantaeng. 4(1), 1–23.
- Nurjannah, S., & Nurhadi, A. (2020). Relevansi Tujuan dan Materi Dalam Program Pendidikan dan Pelatihan Pengembangan Guru PAI di Era Digital. *Indonesian Jurnal of Islamic Education Management*, 3(2), 96–107.
- Sugiyono. (2020). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.
- Varian Fauzan, Situmorang, R., & Solihatin, E. (2022). Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Pengembangan Spesialis Penindakan Pelanggaran Lalu Lintas. *Improvement: Jurnal Ilmiah Untuk Peningkatan Mutu Manajemen Pendidikan*, 9(02), 51–80. <https://doi.org/10.21009/improvement.v9i2.28121>
- Willson, C., & Hikmah. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kinco Prima. *Jurnal EMBA*, 8(3), 75–83.
- Yusuf. (2019). Pengaruh Pendidikan/Pelatihan (Diklat) terhadap Kompetensi pegawai Pada PT.PLN (Persero) pusat Pendidikan/Pelatihan (Diklat) unit Tuntungan. Universitas Medan Area.
- Yusuf, N., Sulistyawati, A. S., & Suarka, F. M. (2022). Persepsi karyawan terhadap sistem pelatihan holiday inn resort baruna bali. 6(2), 44–52.
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 13(1), 53–59. <https://doi.org/10.21831/jorpres.v13i1.12884>