

Persepsi Peserta Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) tentang Pelaksanaan Kegiatan Pelatihan Barista di Balai Diklat Industri Padang

Sinta^{1*}, Ermita^{2*}, Irsyad^{3*}, Luthfiani^{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 27 Mei 2025

Direvisi pada tanggal 20 Juni 2025

Diterima pada tanggal 25 Juni 2025

Terbit online pada tanggal 30 Juni 2025

Kata Kunci:

Diklat, Pelatihan Barista, Balai Diklat Industri



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

*Penulis Korespondensi:

Sinta

Email: sinta212003@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masalah belum optimalnya pelaksanaan kegiatan pelatihan barista di Balai Diklat Industri Padang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memperoleh informasi mengenai persepsi peserta diklat tentang pelaksanaan kegiatan pelatihan barista yang dilihat dari : (1) materi pelatihan, (2) metode pelatihan, (3) instruktur, (4) Fasilitas dan sarana, (5) Keterampilan yang didapatkan selama mengikuti pelatihan barista. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasinya adalah seluruh peserta Diklat Barista angkatan V dan VII tahun 2024 di Balai Diklat Industri Padang yang berjumlah 100 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan random sampling (80 orang). Instrumen yang digunakan adalah angket model skala likert dengan lima kategori yaitu : selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KD), jarang (JR), dan tidak pernah (TP). Angket telah diuji cobakan hasilnya valid dan reliabel. Data diolah menggunakan rumus mean (rata-rata). Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi peserta diklat tentang pelaksanaan kegiatan pelatihan barista di Balai Diklat Industri Padang adalah sebagai berikut: (1) Materi pelatihan memperoleh skor rata-rata 3,53 dengan kategori cukup baik, (2) Metode pelatihan memperoleh skor rata-rata 3,54 dengan kategori cukup baik, (3) Instruktur memperoleh skor rata-rata 3,63 dengan kategori baik, (4) Fasilitas dan sarana memperoleh skor rata-rata 3,61 dengan kategori baik, dan (5) Keterampilan yang didapatkan selama mengikuti pelatihan barista memperoleh skor rata-rata 3,61 dengan kategori baik. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa persepsi peserta diklat tentang pelaksanaan kegiatan pelatihan barista di Balai Diklat Industri Padang telah terlaksanakan dengan cukup baik dengan skor rata-rata sebesar 3,58.

PENDAHULUAN

Industri kopi Indonesia mengalami pertumbuhan yang signifikan selama beberapa tahun terakhir. Hal itu terjadi karena meningkatnya minat masyarakat terhadap budaya ngopi yang kini merupakan sebagai bagian dari gaya hidup modern masyarakat. Dengan adanya budaya ngopi tersebut juga menjadi salah satu faktor pendorong dari industri kopi yang terus meningkat saat ini. Produk kopi tersebut dapat dikatakan menjadi produk andalan pada sektor ini dikarenakan selain diproduksi secara banyak, produk kopi juga banyak diolah dan disajikan dalam berbagai bentuk minuman yang banyak dijual dan tersedia di warung, kafe maupun restoran.

Kemudian hal itu menyebabkan banyaknya permintaan untuk tenaga kerja profesional (barista) dalam menyajikan minuman kopi yang berkualitas yang dapat menarik minat pengunjung.

Seiring berkembangnya industri kopi ini, kebutuhan akan tenaga kerja terampil, berpengalaman dan siap menghadapi tantangan pasar semakin meningkat. Pelatihan barista menjadi salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan industri kopi yang semakin maju dan berkembang. Tujuan dari pelatihan barista yakni untuk membekali peserta dengan keterampilan teknis, pengetahuan teori dasar kopi, teknik penyeduhan dan penyajian dengan benar serta keterampilan pelayanan yang baik. Menurut Michael Armstrong (2014) *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*, bahwa pelatihan adalah proses yang dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik. Pendidikan nonformal merupakan salah satu pilihan yang dapat dilakukan untuk menunjang peningkatan keterampilan sumber daya manusia, salah satunya barista. Sub bagian dari pendidikan nonformal yang dapat dilakukan adalah dengan pelatihan.

Diklat itu sendiri merupakan singkatan dari pendidikan dan pelatihan. Diklat secara umum diartikan sebagai rangkaian proses yang dilakukan dengan tujuan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan seseorang atau tenaga kerja demi tercapainya suatu tujuan organisasi. Diklat dapat diselenggarakan secara klasikal atau non klasikal. Diklat klasikal dilakukan secara tatap muka, sedangkan diklat non klasikal dilakukan dengan cara pelatihan di alam bebas, pelatihan di tempat kerja, dan pelatihan dengan sistem jarak jauh. Konsep belajar pada orang dewasa akan efektif jika memiliki kesempatan berbicara dan mendengar, melihat, dan melakukan/mengerjakan (Puspayanti, 2018). Berdasarkan konsep tersebut, diklat barista merupakan salah satu cara yang efektif bagi individu untuk dapat belajar meningkatkan kemampuan dan potensi dalam mempelajari cara memperoleh minuman kopi yang tepat serta dapat memiliki daya saing dalam industri barista kopi.

Pelatihan dan pengembangan kemampuan industri barista kopi saat ini sedang banyak diminati dan menjadi trend di Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan didirikannya lembaga pelatihan resmi barista. Di Indonesia sendiri terdapat beberapa lembaga pelatihan yang menyediakan jasa kursus menjadi barista professional diantaranya

BARISTA.ID Academy Professional Barista School, Palembang Training Center, Abdi Bangsa Institute, Esperto, Coday Coffee Education, dan Kursus Barista.ID. Setiap lembaga pelatihan tersebut memiliki visi yang sama yakni mampu menciptakan barista yang ahli dan profesional dalam industri kopi (Aini, 2023). Menurut website resmi Kemenparekraf, teknik penyajian kopi yang sempurna membutuhkan setidaknya 4 bulan bagi para barista untuk dapat mempelajari teknik tersebut, seperti latte art yang cantik ataupun espresso (Kemenparekraf, 2022).

Sesuai dengan penelitian ini, pelatihan barista memiliki tujuan yakni meningkatkan keterampilan praktis para peserta dalam penyajian kopi dan pelayanan terhadap pelanggan. Selanjutnya, tujuan pelatihan barista ini juga untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis yang diperlukan di industri kopi, contohnya pemahaman tentang jenis biji kopi yang baik, metode espresso dan lainnya. Beberapa lembaga pendidikan dan pelatihan yang ada di Indonesia menawarkan kursus dan program pelatihan barista diantaranya yaitu Balai Diklat Industri Padang. Balai Diklat Industri Padang merupakan sebuah lembaga pendidikan vokasi yang memainkan peran penting dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) yang terampil dalam berbagai industri, termasuk industri kopi. Diharapkan pelatihan barista yang dilakukan oleh lembaga ini mampu memberikan keterampilan teori dan praktik yang diperlukan dalam dunia kerja barista. Selain itu, penting juga untuk mengetahui bagaimana persepsi peserta terhadap pelaksanaan kegiatan pelatihan barista tersebut.

Persepsi peserta terhadap kegiatan pelatihan tersebut dianggap sangatlah penting dikarenakan bisa menunjukkan seberapa efektif dan relevan pelatihan barista tersebut dalam memenuhi harapan dan kebutuhan para peserta. Persepsi ini mencakup berbagai aspek diantaranya yaitu kualitas materi yang disampaikan, keterampilan instruktur, fasilitas yang tersedia, serta penerapan pada metode pelatihan yang digunakan. Selanjutnya, persepsi peserta juga mampu memberikan hasil gambaran untuk seberapa besar dampak pelatihan tersebut terhadap kesiapan para peserta dalam menghadapi tantangan di dunia kerja, terutama pada industri kopi yang terlebih sangatlah kompetitif.

Salah satu tujuan dari diklat tersebut adalah mendidik dan mengembangkan tenaga kerja dengan keterampilan menggunakan standar global dan pengalaman

belajar kewirausahaan. Hal tersebut mengakibatkan pelaksanaan kegiatan pelatihan barista terhadap para peserta diklat belum sepenuhnya terlaksana dengan baik. Adapun fenomena yang penulis temukan sebagai berikut (1) Materi yang diberikan pada pelatihan diklat barista ini lebih banyak berfokus pada praktik langsung daripada teori yaitu 80% praktik langsung dan 20% teori. (2) Metode pelatihan ini terlalu berpusat kepada praktik, sehingga peserta tidak mendapatkan penjelasan yang memadai tentang konsep dasar seperti jenis kopi dan cara mengekstraknya. Metode pelatihan yang lebih berfokus pada praktikum ini juga membuat sesi menjadi kurang interaktif karena peserta hanya mengikuti instruksi tanpa berbicara tentang konsep atau strategi secara mendalam, (3) Kompetensi instruktur yang masih rendah, contohnya dalam mengajarkan dan menyampaikan materi masih kurang menarik atau sulit dipahami, sehingga peserta merasa bosan dan tidak termotivasi dalam mengikuti pelatihan diklat barista ini, (4) Peserta harus bergiliran untuk praktik dikarenakan jumlah alat praktik terbatas, seperti bahan kopi dan mesin espresso. Selanjutnya, beberapa peralatan yang disediakan sudah tua dan tidak berfungsi dengan baik, yang menyebabkan praktik menjadi tidak optimal, (5) Minimnya evaluasi yang mendalam selama pelatihan membuat sulit untuk mengidentifikasi apakah peserta benar-benar siap bekerja atau hanya sekedar mengikuti instruksi tanpa pemahaman yang kuat. Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan diatas, adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) Persepsi peserta diklat tentang materi yang diberikan dalam pelatihan barista di Balai Diklat Industri Padang, (2) Persepsi peserta diklat tentang metode pelatihan yang diberikan dalam pelatihan barista di Balai Diklat Industri Padang, (3) Persepsi peserta diklat mengenai keterampilan instruktur dalam mengajarkan dan memberikan materi dan metode pelatihan dalam pelatihan barista di Balai Diklat Industri Padang, (4) Persepsi peserta diklat tentang fasilitas dan sarana yang digunakan selama pelatihan barista di Balai Diklat Industri Padang, (5) Persepsi peserta diklat tentang keterampilan yang didapatkan selama mengikuti pelatihan barista di Balai Diklat Industri Padang.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif dituntut untuk menggunakan angka dan dianalisis menggunakan statistik. Menurut Sugiyono (2018). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, karena penelitian ini menggunakan satu variabel bertujuan untuk

mengetahui persepsi peserta pendidikan dan pelatihan (diklat) tentang pelaksanaan kegiatan pelatihan Barista di Balai Diklat Industri Padang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh peserta Diklat Barista angkatan V dan VI yang berjumlah 100 orang, pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik random sampling, dimana teknik pengambilan sampel secara acak dari suatu populasi untuk memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi. Besar sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5%, sehingga jumlah sampel yang diambil adalah 80 orang peserta, dari total 100 orang populasi, teknik analisis data diolah menggunakan rumus mean (rata-rata). Instrumen penelitian yang digunakan berupa angket model skala Likert terdiri dari 5 kategori.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Secara keseluruhan hasil pengolahan data mengenai Persepsi peserta diklat tentang pelaksanaan kegiatan pelatihan barista di balai diklat industri padang. dapat dilihat pada Tabel 1. berikut:

No	Indikator	Rata-Rata	Kategori
1	Materi pelatihan	3,53	Cukup Baik
2	Metode pelatihan	3,54	Cukup Baik
3	Instruktur	3,63	Baik
4	Fasilitas dan sarana	3,61	Baik
5	Peserta pelatihan	3,61	Baik
Rata-Rata		3,58	Cukup Baik

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator Instruktur dengan capaian skor rata-rata 3,63, yang termasuk dalam kategori Baik. Sementara itu, skor terendah terdapat pada indikator Materi Pelatihan dengan skor rata-rata 3,53, termasuk dalam kategori Cukup Baik. Secara keseluruhan, skor rata-rata total dari Persepsi Peserta Diklat tentang Pelaksanaan Kegiatan Pelatihan Barista di Balai Diklat Industri Padang adalah 3,58, yang berada dalam kategori Cukup Baik. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan kegiatan pelatihan barista di Balai Diklat Industri Padang secara umum sudah terlaksanakan dengan cukup baik.

2. Pembahasan

1) Persepsi Peserta Diklat tentang Materi Pelatihan pada Kegiatan Pelatihan Barista di Balai Diklat Industri Padang.

Mengenai persepsi peserta diklat tentang materi pelatihan pada kegiatan pelatihan barista di Balai Diklat Industri Padang, indikator dengan skor terendah terdapat pada pernyataan "Peserta juga mendapatkan pelatihan langsung dalam menggunakan teknik steaming susu." dengan rata-rata skor sebesar 3,26 yang masuk dalam kategori "cukup baik." Skor ini menunjukkan bahwa pelatihan pada aspek teknik steaming susu belum sepenuhnya memenuhi harapan peserta.

Beberapa faktor dapat menjadi penyebab rendahnya skor ini. Pertama, kemungkinan peserta masih mengalami kesulitan dalam memahami dan mempraktikkan teknik dasar steaming susu, seperti penempatan steam wand yang tepat, durasi pemanasan, serta pengaturan suhu yang sesuai. Kesalahan dalam aspek-aspek ini dapat menyebabkan susu tidak berbusa dengan baik atau terlalu panas sehingga tidak menghasilkan microfoam yang halus, yang sangat dibutuhkan dalam pembuatan latte art. Kedua, waktu praktik yang terbatas juga bisa menjadi kendala dalam penguasaan teknik ini. Steaming susu merupakan keterampilan teknis yang memerlukan latihan berulang, dan jika sesi praktik tidak cukup banyak atau tidak diberikan pendampingan yang intensif, peserta akan kesulitan dalam menguasainya.

Menurut teori yang dikemukakan oleh (Khatri et al., 2023), keberhasilan pelatihan sangat dipengaruhi oleh motivasi peserta dan metode penyampaian pelatihan itu sendiri. Apabila peserta memiliki motivasi tinggi, mereka akan lebih mudah memahami materi dan mentransfer keterampilan yang diperoleh ke dalam praktik. Namun demikian, keberhasilan ini juga sangat tergantung pada kualitas penyampaian materi, termasuk ketersediaan alat, waktu praktik, dan metode pengajaran. (Kurniawan, 2017) juga menyebutkan bahwa teknik steaming susu yang baik akan menghasilkan microfoam yang halus dan kental, yang mendukung kualitas penyajian kopi dan menjadi syarat utama dalam pembuatan latte art. Oleh karena itu, penting bagi penyelenggara pelatihan untuk memastikan bahwa peserta memiliki pemahaman dan keterampilan yang

cukup dalam melakukan teknik ini. Sebagai solusi, pelatihan perlu menyediakan sesi khusus yang lebih mendalam mengenai teknik steaming susu, termasuk demonstrasi oleh barista profesional serta praktik intensif yang dibimbing secara langsung. Penggunaan alat yang sesuai seperti milk jug berukuran tepat dan mesin uap yang baik juga perlu dipastikan agar peserta dapat berlatih dengan kondisi optimal. Selain itu, penambahan waktu praktik sangat diperlukan agar peserta dapat mencoba berulang kali hingga mencapai hasil yang diharapkan. Penyelenggara juga sebaiknya memberikan evaluasi berkala dan umpan balik secara langsung kepada peserta selama praktikum berlangsung. Terakhir, penting untuk menumbuhkan motivasi peserta dengan menunjukkan manfaat jangka panjang dari penguasaan teknik steaming susu, terutama dalam meningkatkan kualitas layanan dan profesionalisme mereka sebagai barista. Dengan pendekatan yang lebih terstruktur dan komprehensif ini, kualitas pelatihan diharapkan dapat meningkat, dan skor pada indikator tersebut akan membaik di masa mendatang.

2) Persepsi Peserta Diklat tentang Metode Pelatihan pada Kegiatan Pelatihan Barista di Balai Diklat Industri Padang.

Mengenai . persepsi peserta diklat tentang metode pelatihan pada kegiatan pelatihan barista di Balai Diklat Industri Padang, terendah terdapat pada pernyataan nomor 3, yaitu " Pelatihan ini menggunakan metode praktik langsung dan simulasi untuk melatih keterampilan teknis seperti penggunaan mesin espresso, penyeduhan kopi, dan pembuatan latte art", dengan rata-rata skor sebesar 3,46 yang berada pada kategori cukup baik. Hasil ini mengindikasikan bahwa metode praktik langsung dan simulasi yang digunakan dalam pelatihan barista belum sepenuhnya memenuhi harapan peserta.

Skor yang relatif rendah ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pertama, keterbatasan durasi sesi praktik menjadi penghambat utama dalam penguasaan keterampilan teknis. Proses seperti penggunaan mesin espresso dan pembuatan latte art membutuhkan latihan berulang untuk mencapai keterampilan yang memadai. Kedua, rasio peserta dan fasilitator yang tidak seimbang turut mempengaruhi kualitas bimbingan selama praktik. Ketika jumlah peserta terlalu banyak sementara instruktur terbatas, peserta cenderung

tidak mendapatkan perhatian dan umpan balik yang optimal. Ketiga, ketersediaan dan kondisi peralatan praktik menjadi faktor penting. Jika peralatan tidak mencukupi atau berada dalam kondisi yang kurang baik, maka proses praktik tidak dapat berjalan secara maksimal. Keempat, minimnya variasi metode pengajaran juga turut menurunkan minat dan pemahaman peserta terhadap materi yang disampaikan.

Menurut (Mujiansyah et al., 2023), pentingnya metode praktik langsung dalam pelatihan barista bahwa pembelajaran keterampilan barista membutuhkan kombinasi antara penyampaian teori dan praktik secara langsung. Praktik langsung memberikan ruang bagi peserta untuk mengembangkan keterampilan motorik, meningkatkan kepercayaan diri, serta membiasakan diri dengan alat dan situasi kerja nyata. Selain itu, metode simulasi, role-playing, dan bimbingan personal dinilai efektif untuk meningkatkan kesiapan peserta menghadapi tantangan pekerjaan sesungguhnya. Dalam konteks pelatihan ini, agar pelaksanaan metode praktik langsung dan simulasi dapat lebih optimal, perlu dilakukan beberapa strategi perbaikan. Pertama, penyelenggara pelatihan perlu menambah alokasi waktu praktik, khususnya untuk keterampilan teknis seperti steaming susu dan latte art, yang membutuhkan ketelitian dan konsistensi tinggi. Kedua, perlu ada penyesuaian jumlah peserta dengan kapasitas instruktur dan alat praktik untuk menjamin efisiensi pelatihan. Ketiga, pelatihan harus mengadopsi metode yang bervariasi dan interaktif, seperti studi kasus, diskusi kelompok kecil, hingga penugasan proyek mini (contoh: membuat resep minuman sendiri). Keempat, perlu diberikan umpan balik secara berkala kepada peserta melalui mentoring atau coaching untuk mendukung proses perbaikan keterampilan.

3) Persepsi Peserta Diklat tentang Instruktur pada Kegiatan Pelatihan Barista di Balai Diklat Industri Padang.

Mengenai persepsi peserta diklat tentang instruktur pada kegiatan pelatihan barista di Balai Diklat Industri Padang dengan skor terendah terdapat pada pernyataan nomor 3, yaitu " Instruktur menjelaskan teori dasar tentang kopi, termasuk sejarah, jenis biji kopi, dan proses pengolahannya dengan jelas dan terstruktur.", dengan rata-rata skor sebesar 3,57, yang termasuk dalam

kategori cukup baik. Skor ini menunjukkan bahwa penyampaian teori dasar oleh instruktur belum sepenuhnya memenuhi harapan peserta pelatihan.

Beberapa faktor dapat menjadi penyebab rendahnya skor ini. *Pertama*, metode penyampaian materi teori oleh instruktur mungkin masih bersifat satu arah atau kurang variatif, sehingga membuat peserta kesulitan dalam memahami isi materi. *Kedua*, keterbatasan waktu dalam sesi pelatihan bisa menyebabkan instruktur lebih memfokuskan pada praktik dibandingkan teori, sehingga teori dasar disampaikan secara singkat dan tidak terstruktur. *Ketiga*, kurangnya penggunaan media pembelajaran pendukung seperti gambar, video, atau contoh langsung dari jenis biji kopi yang dibahas juga dapat mengurangi daya serap peserta terhadap materi.

Menurut Malasari (2025), penyampaian teori dasar mengenai kopi merupakan bagian penting dalam membentuk pemahaman awal peserta. Pemahaman tentang sejarah kopi, jenis biji kopi, serta proses pengolahan sebelum diseduh sangat penting sebagai fondasi sebelum masuk ke tahap keterampilan teknis seperti brewing dan latte art. Selain itu, modul tersebut juga menekankan pentingnya penggunaan metode pembelajaran aktif, seperti diskusi kelompok, studi kasus, dan demonstrasi, agar peserta lebih mudah mengaitkan teori dengan praktik di lapangan. Untuk mengatasi permasalahan ini, pelatihan perlu memperbaiki cara penyampaian teori oleh instruktur. *Pertama*, diperlukan penggunaan metode yang lebih interaktif seperti diskusi, tanya jawab, atau demonstrasi singkat menggunakan alat bantu visual. *Kedua*, alokasi waktu untuk penyampaian teori perlu ditingkatkan agar tidak tergesa-gesa dan peserta dapat menyerap informasi secara utuh. *Ketiga*, penggunaan media pembelajaran seperti infografik, video dokumenter singkat, atau bahan cetak dapat meningkatkan minat dan pemahaman peserta. *Keempat* instruktur juga diharapkan mampu mendorong keterlibatan aktif peserta selama sesi teori berlangsung, agar terjadi komunikasi dua arah yang membangun pemahaman secara mendalam. Dengan perbaikan tersebut, diharapkan peserta pelatihan tidak hanya mahir dalam praktik, tetapi juga memahami filosofi dan prinsip dasar kopi secara komprehensif.

4) Persepsi Peserta Diklat tentang Fasilitas dan Sarana Pelatihan Barista di Balai Diklat Industri Padang.

Mengenai persepsi peserta diklat tentang fasilitas dan sarana pelatihan barista di Balai Diklat Industri Padang, dengan skor terendah berada pada pernyataan nomor 2 dan 3, yaitu " Ruang simulasi kafe dalam pelatihan barista memberikan pengalaman yang nyata bagi peserta dalam memahami lingkungan kerja sesungguhnya dan mesin espresso yang digunakan dalam pelatihan tersedia dalam jumlah yang cukup untuk semua peserta", yang masing-masing memperoleh skor rata-rata 3,56, termasuk dalam kategori cukup baik. Skor ini menunjukkan bahwa peserta pelatihan merasa pengalaman praktik mereka dalam ruang simulasi kafe serta ketersediaan alat praktek seperti mesin espresso masih belum maksimal.

Permasalahan ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. *Pertama*, kemungkinan ruang simulasi belum dirancang menyerupai lingkungan kerja nyata secara menyeluruh, baik dari sisi tata letak, atmosfer kerja, maupun suasana layanan pelanggan yang biasa terjadi di kafe. *Kedua*, jumlah mesin espresso yang terbatas dapat menyebabkan peserta harus bergantian saat praktik, sehingga waktu latihan berkurang dan keterampilan yang diperoleh menjadi kurang optimal.

Menurut (Chaerul et al., 2019), penyediaan fasilitas simulasi kafe yang realistis dan jumlah alat praktik yang memadai sangat penting untuk mendukung keberhasilan pelatihan keterampilan teknis. Simulasi yang menyerupai kondisi kerja nyata berfungsi tidak hanya untuk melatih keterampilan teknis, tetapi juga kesiapan peserta dalam menghadapi tekanan dan dinamika layanan pelanggan di dunia kerja. Pelatihan barista yang efektif juga harus ditunjang dengan alat praktik seperti mesin espresso dalam jumlah cukup, agar peserta memiliki kesempatan latihan yang intensif dan individual. Solusi untuk meningkatkan kualitas dua indikator tersebut meliputi beberapa hal. *Pertama*, penyelenggara pelatihan perlu meningkatkan kualitas desain ruang simulasi kafe agar mencerminkan kondisi kerja sesungguhnya, misalnya dengan menyusun alur kerja barista yang logis, menghadirkan peran pelanggan dalam simulasi, dan memperhatikan detail lingkungan seperti pencahayaan,

kebersihan, dan penempatan alat. *Kedua*, penambahan jumlah mesin espresso sangat disarankan agar peserta tidak perlu menunggu terlalu lama untuk berlatih. Jika penambahan alat tidak memungkinkan, pelatihan dapat diatur dalam kelompok-kelompok kecil dengan sistem rotasi yang terjadwal agar waktu praktek lebih efektif. Dengan perbaikan fasilitas dan distribusi alat praktik yang baik, proses belajar peserta akan lebih optimal dan mendekati kondisi sebenarnya di dunia kerja.

5) Persepsi peserta diklat tentang keterampilan yang didapatkan selama mengikuti pelatihan barista di Balai Diklat Industri Padang

Mengenai persepsi peserta diklat tentang keterampilan yang didapatkan selama mengikuti pelatihan barista di Balai Diklat Industri Padang dengan skor terendah terdapat pada pernyataan nomor 2, yaitu "Materi pelatihan yang diberikan membantu peserta memahami dan menguasai keterampilan sebagai peserta pelatihan barista", dengan skor rata-rata sebesar 3,57 dan berada dalam kategori cukup baik. Skor ini menunjukkan bahwa meskipun peserta secara umum merasa terbantu oleh materi pelatihan, masih terdapat kekurangan dalam hal efektivitas materi dalam mengantarkan peserta untuk benar-benar menguasai keterampilan barista secara menyeluruh.

Beberapa faktor kemungkinan menjadi penyebab dari nilai yang relatif lebih rendah ini. *Pertama*, penyampaian materi mungkin masih belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan dan latar belakang peserta yang beragam, sehingga materi terasa kurang relevan atau sulit dipahami oleh sebagian peserta. *Kedua*, kemungkinan terdapat ketidakseimbangan antara pemberian teori dan praktik, sehingga peserta belum merasa cukup waktu dan bimbingan untuk benar-benar menguasai keterampilan yang diajarkan. *Ketiga*, materi mungkin belum cukup terintegrasi dengan simulasi kerja nyata yang memungkinkan peserta memahami konteks penerapan keterampilan secara komprehensif.

Menurut (Syaiful, 2024), pelatihan barista dalam efektivitas hasil pelatihan sangat bergantung pada bagaimana materi disusun dan disampaikan, serta bagaimana pelatihan mengakomodasi gaya belajar peserta yang berbeda. Modul tersebut menekankan bahwa untuk menghasilkan lulusan

pelatihan yang kompeten, materi tidak hanya harus lengkap dan sesuai dengan standar industri, tetapi juga harus disampaikan melalui pendekatan partisipatif, praktik langsung, dan simulasi situasi kerja nyata. Peserta akan lebih mudah menguasai keterampilan apabila materi pelatihan disusun secara sistematis, kontekstual, dan dikaitkan dengan pengalaman belajar aktif. Solusi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan hasil pelatihan pada indikator ini adalah dengan meninjau ulang kurikulum pelatihan agar lebih selaras dengan kebutuhan peserta dan tuntutan dunia kerja. Pelatihan perlu memberikan lebih banyak waktu untuk praktik intensif dan memberikan umpan balik yang konstruktif secara langsung kepada peserta. Selain itu, penyampaian materi bisa diperkuat dengan studi kasus, role-play, dan simulasi yang menggambarkan situasi kerja sebenarnya agar peserta mampu memahami keterampilan secara aplikatif. Instruktur juga dapat melakukan asesmen formatif secara berkala untuk mengetahui sejauh mana peserta telah menguasai materi, sehingga strategi pembelajaran dapat disesuaikan secara lebih adaptif. Dengan pendekatan tersebut, diharapkan hasil pelatihan dapat semakin optimal dan peserta mampu menguasai keterampilan barista secara utuh dan profesional.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang persepsi peserta diklat tentang pelaksanaan kegiatan pelatihan barista di balai diklat industri padang dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Persepsi Peserta Diklat tentang Materi Pelatihan pada Kegiatan Pelatihan Barista di Balai Diklat Industri Padang terlaksanakan dengan cukup baik, (2) Persepsi Peserta Diklat tentang Metode Pelatihan pada Kegiatan Pelatihan Barista di Balai Diklat Industri Padang terlaksanakan dengan cukup baik, (3) Persepsi Peserta Diklat tentang Instruktur pada Kegiatan Pelatihan Barista di Balai Diklat Industri Padang terlaksanakan dengan baik, (4) Persepsi Peserta Diklat tentang Fasilitas dan Sarana Pelatihan Barista di Balai Diklat Industri Padang terlaksanakan dengan baik, (5) Persepsi peserta diklat tentang keterampilan yang didapatkan selama mengikuti pelatihan barista di Balai Diklat Industri Padang terlaksanakan dengan baik, (6) Persepsi peserta diklat tentang pelaksanaan kegiatan pelatihan barista di balai diklat industri padang terlaksanakan dengan cukup baik.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut: (1) Kepada pihak penyelenggara di Balai Diklat Industri Padang diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelaksanaan pelatihan barista, terutama dalam hal penyampaian materi. Materi pelatihan sebaiknya disusun secara seimbang antara teori dan praktik, agar peserta tidak hanya melakukan praktik teknis tetapi juga memahami konsep dasar mengenai kopi dan penyajiannya secara menyeluruh. Selain itu, perlu ditingkatkan metode pelatihan yang lebih interaktif agar peserta lebih aktif dalam diskusi dan memahami strategi pelayanan secara mendalam, (2) Kepada para instruktur pelatihan barista, disarankan untuk terus meningkatkan kemampuan pedagogis dan teknis dalam menyampaikan materi. Instruktur perlu memberikan pembelajaran yang menarik, mudah dipahami, serta mampu memotivasi peserta selama pelatihan. Ketersediaan alat praktik yang mencukupi juga menjadi faktor penting, sehingga penyelenggara pelatihan diharapkan dapat menyediakan fasilitas dan sarana yang lebih memadai serta memperbarui peralatan yang sudah tidak layak pakai, (3) Bagi para peserta diklat dapat dijadikan sebagai evaluasi diri dalam pelaksanaan diklat serta informasi mengenai sejauh mana pelatihan barista mampu mempersiapkan peserta untuk berkompetisi di industri kopi yang semakin berkembang, (4) Untuk peneliti selanjutnya, disarankan agar dapat mengkaji lebih dalam pelaksanaan pelatihan barista dengan pendekatan yang berbeda, baik dari segi teori maupun aspek yang dianalisis. Penelitian lanjutan dapat mengambil fokus pada efektivitas pelatihan terhadap kesiapan kerja atau aspek kewirausahaan peserta setelah mengikuti pelatihan, sehingga hasil penelitian dapat lebih berkontribusi terhadap pengembangan pelatihan vokasi di bidang industri kopi.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah* (10th ed.). PT. Bumi Aksara.
- Kaswan. (2011). *Pelatihan dan Pengembangan* (1st ed.). Alfabeta.
- Khatri, B. B., Banjara, R. K., & Joshi, H. (2023). *Inclusive Barista Training Manual*. August, 1–40.
- Kurniawan. (2017). *Skripsi elemen artistik pada penyaljian*.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas. 2022. *Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi*. 1-90. <https://bpvppadang.kemnaker.go.id/>
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber daya manusia perusahaan* (12th ed.). Remaja Rosdakarya.

- Malasari, D. D. (2025). Barista Training Using On The Job Training Method To Improve The Performance Of Locale Jeruju Barista.
- Mujiansyah, Ardiansyahroni, Triana, D. D., & Sarifah, I. (2023). Membangun Keunggulan Kompetitif Barista dalam Pelayanan Bisnis Kopi Melalui Pelatihan di BBPLK Bekasi. *Journal Of Social Science Research*,3(2),13193–13203.
- Notoatmodjo, S. (2009). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta.
- Purnamasari, I. (2019). HUBUNGAN PERSEPSI MAHASISWA KEPERAWATAN DENGAN KECEMASAN SELAMA MENGIKUTI PEMBELAJARAN KLINIK DI RUMAH SAKIT. *Jurnal Keperawatan Widya Gantari Indonesia*, 1(1).
<https://doi.org/10.52020/jkwgi.v1i0.841>
- Retno, S. (2022). Pelaksanaan Program Pelatihan Barista dalam Meningkatkan Keterampilan Peserta di UPT BLK Wonojati Malang. Skripsi, Universitas Negeri Malang. Diakses dari <https://repository.um.ac.id/265957/>
- Rahmatullah. (2014). Persepsi Mahasiswa Terhadap Penggunaan Produk Helm Merek GM (Studi Kasus Pada Mahasiswa Jurusan Administrasi Bisnis).
- Rakhmat, Jalaluddin., & Surjaman, Tjun. (2007). Psikologi komunikasi (T. Surjaman, Ed.; 24th ed.). Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Syaiful, T. A. A. (2024). PELATIHAN BARISTA DI YAYASAN INSPIRASI INDONESIA MEMBANGUN (YIIM) JAKARTA SELATAN.
- Saleh, A. A. (2018). Pengantar Psikologi (1st ed.). Penerbit Aksara Timur.
- Salmah, N. N. A. (2012). Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kompetensi Karyawan Pada Pt. Muba Electric Power Sekayu. *Jurnal Ekonomi Dan Informasi Akuntansi (JENIUS)*, 2(3).
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja (Anna (ed.)). PT. Refika Aditama.
- Simamora, H. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd ed.). STIE-YKPN.
- Siregar, E. (2018). Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Manajemen Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 11(2), 153-166
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (19th ed.). CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Peneltian Kuantitatif (1st ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D (4th ed.). Alfabeta.
- Syaiful, T. (2024). Pemberdayaan Masyarakat Melalui Pelatihan Barista di Yayasan Inspirasi Indonesia Membangun (YIIM) Jakarta Selatan. Skripsi.48
- Tjiptono, Fandy. (2004). Prinsip-Prinsip Total Quality Service. Yogyakarta: Andi.
- Toffin Indonesia. (n.d.). Perhatikan 15 hal ini sebelum memulai pelatihan barista. Insight Toffin. Diakses pada 17 Maret 2025, dari <https://insight.toffin.id/barista/perhatikan-15-hal-ini-sebelum-memulai-pelatihan-b>

[arista](#)

Uno, hamzah b. (2016). Teori Motivasi dan Pengukurannya (Junwinanto, Ed.; 14th ed.). PT. Bumi Aksara.

Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM). (2023). Pentingnya Fasilitas dalam Pelatihan Barista. Diakses dari <https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/2175/13>.

UPTD BLK Sumedang. (2023). Evaluasi Program Pelatihan Barista di UPTD BLK Sumedang. Diakses dari <https://repository.upi.edu/89887>.

Widyadhana, A. P., Sutarjo, S., & Hoerniasih, N. (2024). Pelatihan Keterampilan Barista Dalam Menumbuhkan Kemandirian Berwirausaha Pada Peserta Di Blk Kabupaten Karawang. *Jendela PLS*, 9(1), 50–54.
<https://doi.org/10.37058/jpls.v9i1.8024>