

PELATIHAN TATA KECANTIKAN RAMBUT LEVEL II DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PESERTA PELATIHAN

Elsa Silvia Agustina¹, Wiwin Herwina², Lilis Karwati³

¹Pendidikan Masyarakat, Universitas Siliwangi
email: elsilvia47@gmail.com@mail.com

²Pendidikan Masyarakat, Universitas Siliwangi
email: wiwinherwina@unsil.ac.id

³Pendidikan Masyarakat, Universitas Siliwangi
email: liliskarwati@unsil.ac.id

Abstract. *This study aims to determine how level II hairdressing training can improve participants' competency in the field of hairdressing. The focus of this study covers five main indicators: training objectives, training materials, training methods, participant qualifications, and instructor qualifications. This study used a qualitative approach with descriptive methods. Data were obtained through interviews, observations, and documentation involving training institution managers, instructors, and training participants. The research results indicate that the hairdressing training was effective in improving participants' competencies. The training objectives were clearly formulated and relevant to the needs of improving job skills. The training materials included theory and practice aligned with current hairdressing trends, providing participants with sufficient knowledge. The training methods used, particularly hands-on practice, proved highly effective in mastering technical skills. The diverse qualifications of the participants did not hinder the learning process, as most participants were highly motivated to learn. Furthermore, the instructors possessed sufficient professional competence and experience, enabling them to provide effective and high-quality learning. Overall, level II hairdressing training has a positive impact on improving participants' competency, including knowledge, skills, and work attitudes. This training prepares participants to enter the workforce or start their own businesses in the hairdressing industry.*

Keywords: *Training, Level II Hairdressing, Competence, Training Participants*

I. PENDAHULUAN

Tingkat kemiskinan di Indonesia khususnya di Kota Tasikmalaya persentasinya masih berada di atas rata-rata persentasi penduduk miskin provinsi Jawa Barat sebesar 7,46% menurut (BPS Kota Tasikmalaya, 2024). Hal tersebut dapat dilihat dari data BPS Kota Tasikmalaya (2024), menunjukkan persentase penduduk miskin terbaru tahun 2024 yaitu 11,10% yang menjadikan Kota Tasikmalaya termasuk salah satu kota di Indonesia dengan tingkat kemiskinan yang cukup tinggi. Hal tersebut menjadi faktor penghambat dalam upaya pembangunan negara Indonesia. Tingkat kemiskinan yang cukup tinggi menjadi salah satu penyebab

masyarakat sulit untuk mencapai kesejahteraan hidup. Jika masyarakat tidak sejahtera maka negara pun terhambat untuk berkembang dan maju. Dikutip dari gramedia.com bahwasannya tingkat kemiskinan dapat disebabkan oleh salah satu faktor internal individu yaitu individu dengan pendidikan yang rendah, mereka cenderung tidak memiliki keterampilan, wawasan, maupun pengetahuan yang memadai untuk mendapatkan pekerjaan. Hal tersebut disebabkan karena kurangnya kesadaran masyarakat akan pentingnya pendidikan. dengan pendidikan yang memadai maka individu mampu mengembangkan dirinya dengan potensi atau keterampilan yang

dimilikinya menjalani kehidupan yang sejahtera. Maka pendidikan menjadi solusi alternatif dalam upaya meningkatkan kualitas SDM.

Masyarakat yang tidak memiliki kesempatan mengenyam pendidikan formal atau yang mengalami putus sekolah tetap memiliki peluang untuk memperoleh layanan pendidikan melalui jalur pendidikan nonformal. Pendidikan nonformal berperan sebagai alternatif strategis dalam memperluas akses pendidikan bagi masyarakat, khususnya dalam pengembangan kompetensi dan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 9 menjelaskan bahwa pelatihan kerja merupakan serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, serta etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan (peraturan.bpk.go.id). Dengan demikian, pelatihan kerja menjadi bagian penting dalam sistem pendidikan nonformal yang berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan sebagai satuan pendidikan nonformal diselenggarakan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan praktis kepada masyarakat sesuai dengan kebutuhan, minat, dan potensi yang dimiliki. Melalui pelatihan, masyarakat diharapkan mampu meningkatkan kompetensi pada bidang tertentu yang dapat menjadi bekal untuk memasuki dunia kerja maupun mengembangkan usaha secara mandiri melalui kegiatan kewirausahaan. Oleh karena itu, pendidikan dan pelatihan nonformal memiliki peran strategis dalam mendukung peningkatan kesejahteraan masyarakat dan pembangunan sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) merupakan bagian dari pendidikan nonformal yang diselenggarakan untuk memberikan layanan pendidikan kepada masyarakat dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan keterampilan yang dimiliki. Keberadaan LKP berperan penting dalam menjawab kebutuhan

masyarakat terhadap pendidikan berbasis keterampilan yang bersifat praktis dan aplikatif.

Menurut Rifal dan Widiastuti (2018, hlm. 32), LKP berfungsi untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap peserta didik agar memiliki kesiapan untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi serta memiliki bekal kemampuan untuk memasuki dunia kerja atau mengembangkan usaha mandiri. Dengan demikian, LKP tidak hanya berorientasi pada peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga pada penguatan sikap dan kemandirian peserta didik dalam meningkatkan taraf hidup yang layak.

Di zaman ini, LKP dibutuhkan oleh masyarakat untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi yang akan membantu masyarakat dalam menghadapi dunia kerja dan usaha. Salah satu bidang atau kursus yang banyak diminati dan dapat diikuti oleh masyarakat ialah pelatihan tata kecantikan rambut. Banyaknya salon kecantikan rambut di kota Tasikmalaya khususnya, membuktikan bahwa telah berkembangnya usaha-usaha di bidang tata kecantikan rambut dikeranakan banyaknya minat masyarakat untuk memperindah gaya rambut mereka. Ditambah lagi dengan banyaknya tren-tren yang berkembang, membuat masyarakat banyak yang ingin memperindah rambutnya sesuai tren yang ada.

Terdapat berbagai lembaga pendidikan dan pelatihan di Indonesia khususnya di wilayah kota Tasikmalaya, yakni salah satunya ialah LKP TQ Professional yang merupakan salah satu lembaga pendidikan dan pelatihan yang berada di wilayah kota Tasikmalaya. LKP TQ Professional menjalankan berbagai program pelatihan yakni pelatihan menjahit, tata kecantikan rambut, barber, barista, tata rias pengantin dan tata rias kecantikan. LKP TQ Professional menyediakan beberapa pilihan bentuk program pelatihan yang akan diikuti yakni ada program pelatihan reguler dan program privat.

Bagi masyarakat yang berminat untuk meningkatkan atau mengembangkan kompetensi tata kecantikan rambut agar dapat terjun ke dunia kerja dapat mengikuti

pelatihan tata kecantikan rambut program reguler. Dalam pelatihan khususnya program reguler terdapat beberapa level dari mulai level dasar atau level II (*junior stylist*) sampai pada level IV (*master & senior stylist*). Pelatihan tata kecantikan rambut program reguler pada level II ini dapat bermanfaat bagi peserta untuk mengembangkan atau meningkatkan kompetensi tata kecantikan rambut yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap, yang akan menjadi bekal mereka untuk memasuki dunia kerja maupun dunia usaha. Di dalam dunia kerja lulusan pelatihan level II dapat menempati jabatan asisten atau *junior stylist* di salon, dan di dunia usaha para lulusan dapat membuka usaha salon khusus untuk pencucian rambut, perawatan kulit rambut dan pengeringan rambut.

Hasil atau *output* dari pelatihan tata kecantikan rambut program reguler adalah menciptakan lulusan yang kompeten di bidang tata kecantikan rambut. Berdasarkan wawancara dengan instruktur tata kecantikan rambut, bahwasannya dalam pelatihan level II ini peserta dilatih dan diajarkan materi dan praktik sesuai kurikulum SKKNI level II untuk jabatan *junior stylist* yaitu terkait teknik-teknik dalam pencucian rambut, perawatan kulit rambut dan pengeringan rambut. kurikulum dan materi pada level II disusun mencakup *junior stylist* yang mampu memenuhi kebutuhan kerja di salon sebagai asisten atau jabatan *junior stylist*. kurikulum tersebut dibutuhkan agar peserta mampu mempelajari dan mempraktikkan tata kecantikan rambut sampai pada level kompeten sebagai *junior stylist* atau asisten.

Berdasarkan wawancara dan observasi awal di lapangan yang dilakukan kepada tiga orang peserta pelatihan tata kecantikan rambut, bahwasanya pelatihan tata kecantikan rambut tersebut diikuti oleh masyarakat yang belum memiliki kompetensi tata kecantikan rambut sebelumnya dan ada juga yang sudah memiliki dasar keterampilan kecantikan rambut. Motivasi mereka mengikuti pelatihan tersebut ialah untuk memiliki, meningkatkan maupun mengembangkan kompetensi di bidang tata kecantikan rambut agar dapat bekerja di salon kecantikan rambut. Dengan

begitu, berdasarkan hasil wawancara tersebut membuktikan masih banyak masyarakat yang masih belum memiliki kompetensi khususnya di bidang tata kecantikan rambut, maka pelatihan tata kecantikan rambut level II ini dapat menjadi wadah bagi masyarakat tersebut untuk mendapatkan kompetensi tata kecantikan rambut.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam pelatihan tata kecantikan rambut Level II dalam meningkatkan kompetensi peserta pelatihan di bidang tata kecantikan rambut. Kompetensi yang diperoleh diharapkan dapat menjadi bekal bagi peserta pelatihan untuk memasuki dunia kerja, khususnya sebagai asisten atau *junior stylist* di salon kecantikan. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul Pelatihan Tata Kecantikan Rambut Level II dalam Meningkatkan Kompetensi Peserta Pelatihan (studi pada peserta pelatihan tata kecantikan rambut di Lembaga Kursus dan Pelatihan TQ Professional).

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Pelatihan dalam Pendidikan Nonformal

Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap peserta sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Goldstein dan Gressner menjelaskan bahwa pelatihan berfokus pada penguasaan keterampilan, aturan, konsep, dan perilaku kerja yang berkaitan langsung dengan peningkatan kinerja individu (Subagja & Rosita, 2019). Sejalan dengan pendapat tersebut, Simamora menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, dan sikap guna meningkatkan kinerja kerja seseorang (Aprilia dkk., 2016). Dalam konteks pendidikan nonformal, pelatihan berperan penting sebagai sarana pengembangan sumber daya manusia yang siap kerja dan mandiri.

2.2. Pelatihan Tata Kecantikan Rambut Level II

Tata kecantikan rambut merupakan bidang keterampilan yang mempelajari teknik perawatan dan penataan rambut agar terlihat lebih baik dan menarik. Rostamailis dkk. menjelaskan bahwa tata kecantikan rambut merupakan ilmu yang mempelajari cara mengatur dan memperbaiki tatanan rambut sehingga menjadi lebih indah dan mempesona (Dwi dkk., 2019). Pelatihan tata kecantikan rambut Level II dirancang untuk membekali peserta dengan kompetensi sebagai junior stylist, meliputi kemampuan perawatan kulit kepala dan rambut, teknik pencucian, perawatan, pengeringan rambut, etika profesi, K3, serta dasar kewirausahaan. Pelatihan ini diharapkan mampu meningkatkan kesiapan peserta untuk memasuki dunia kerja di bidang jasa kecantikan rambut.

2.3. Konsep Kompetensi Peserta Pelatihan

Kompetensi merupakan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang didasari oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Wibowo menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang dituntut oleh suatu jabatan tertentu, yang didukung oleh karakteristik individu seperti motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan (Yuliani dkk., 2014). Rozalena dan Dewi menegaskan bahwa kompetensi tidak hanya mencakup hard skill, tetapi juga soft skill yang tercermin dalam perilaku dan kinerja seseorang (Rozalena & Dewi, 2016). Oleh karena itu, peningkatan kompetensi melalui pelatihan menjadi bekal utama bagi peserta untuk bekerja maupun berwirausaha secara optimal.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif untuk memperoleh gambaran secara mendalam mengenai pelatihan tata kecantikan rambut Level II. Pendekatan kualitatif digunakan karena mampu memahami fenomena penelitian secara holistik melalui deskripsi data dalam bentuk kata-kata (Moleong, 2017). Pendekatan deskriptif dipilih untuk menggambarkan secara sistematis pelaksanaan pelatihan tanpa melakukan

manipulasi variabel penelitian (Sugiyono, 2019).

Subjek penelitian meliputi pengelola, instruktur, dan peserta pelatihan di LKP TQ Professional. Pemilihan informan dilakukan dengan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria kompetensi, pengalaman, dan keterlibatan dalam kegiatan pelatihan (Sugiyono, 2019). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan atau verifikasi (Miles & Huberman dalam Sugiyono, 2019). Penelitian ini dilaksanakan di LKP TQ Professional Kota Tasikmalaya pada bulan Oktober 2025.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pelatihan Tata Kecantikan Rambut Level II dalam Meningkatkan Kompetensi Peserta Pelatihan

4.1. Tujuan Pelatihan

Kelas regular level II ditujukan bagi peserta yang berminat untuk bekerja di bidang tata kecantikan rambut, maka peserta yang mendaftar sebagian besar merupakan orang-orang yang memiliki kemauan yang tinggi dan bertekad bulad baik dari segi mental dan materi untuk mengikuti pelatihan tersebut. Maka sebelum pelatihan ada yang disebut TNA (*Training Need Assesment*), yaitu proses pengidentifikasian masalah guna dapat memecahkan masalah tersebut dengan menentukan solusi yang pas dan efektif. LKP TQ Professional telah melalui proses klasifikasi peserta menggunakan TNA sehingga dapat diketahui peserta yang berminat untuk bekerja di bidang tata kecantikan rambut akan dimasukkan ke regular level II, karena relevan dengan minat peserta tersebut sehingga pelatihan dapat tepat sasaran dan memenuhi kebutuhan peserta. Sesuai yang dijelaskan dalam teori Herwina W (2021, hal. 14) dijelaskan, "TNA ialah suatu analisis kebutuhan yang secara khusus dimaksudkan buat memastikan apa sesungguhnya kebutuhan pelatihan yang jadi prioritas".

Pihak lembaga pun mengupayakan pelatihan agar mencapai tujuan dengan memaksimalkan berbagai komponen-komponen pelatihan seperti perencanaan, desain pelatihan, kurikulum, materi pelatihan, fasilitas, pelaksanaan dan penilaian. Di samping itu, untuk program regular level II pihak lembaga berupaya untuk memberi pendampingan yang baik bagi peserta dalam menciptakan lulusan yang siap untuk terjun ke dunia kerja. Pelatihan diselenggarakan sebagai solusi agar dapat memenuhi kebutuhan peserta. Peserta yang mengikuti pelatihan regular level II memiliki kebutuhan yakni ingin meningkatkan atau mengembangkan kompetensi di bidang tata kecantikan rambut sebagai bekal untuk meningkatkan kualitas diri sehingga mampu terjun ke dunia kerja di bidang tata kecantikan rambut. Dengan begitu, seluruh komponen-komponen pelatihan salah satunya ialah kurikulum, materi dan praktik, harus mampu memberi pemahaman pada peserta terkait teknik-teknik rambut pada level II sebagai *junior stylish*, sehingga akan menambah kompetensi pada peserta di bidang tata kecantikan rambut. Sejalan dengan yang dinyatakan oleh Hariandja M (2002, hal. 183) “tujuan pelatihan harus dirumuskan secara spesifik, dalam arti apakah perubahan perilaku atau perubahan pengetahuan ingin dicapai setelah pelatihan dilakukan, misalnya kemampuan untuk menggunakan suatu program computer, kemampuan menggunakan sebuah peralatan baru, dan lain-lain. Selanjutnya, berdasarkan tujuan di atas, ditentukan materi atau isi dari suatu pelatihan yang menyangkut topik-topik yang harus diberikan atau diketahui dalam upaya mencapai tujuan”.

Cara agar dapat mengetahui tolak ukur keberhasilan peserta dalam mengikuti pelatihan yaitu dengan adanya evaluasi atau penilaian untuk peserta di awal pelatihan, selama pelatihan dan di akhir pelatihan melalui tes tulis dan tes lisan/praktik. Tes diberikan di awal pelatihan untuk mengetahui seberapa jauh pengetahuan dan kemampuan dasar yang dimiliki peserta sebelum mengikuti pelatihan, kemudian selama pemberian teori dan praktik setelahnya selalu

disertai dengan penilaian untuk melihat perkembangan kemampuan peserta dalam menguasai kompetensi tata kecantikan rambut, setelah itu di akhir pelatihan peserta melakukan uji kompetensi untuk menilai sejauh mana keberhasilan peserta untuk menguasai kompetensi yang telah diajarkan dalam pelatihan, sehingga menjadi kriteria lulus atau tidaknya peserta dalam mengikuti pelatihan. dengan demikian akan terlihat peningkatan kompetensi pada peserta antara sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan

Realitanya di lapangan, demi tercapainya tujuan pelatihan pengelola dan instruktur berusaha dalam menyusun dan merancang program pelatihan dari berbagai komponen secara optimal, dengan memaksimalkan perancangan teori, metode, praktik dan evaluasi agar sesuai dengan kebutuhan peserta. Salah satunya dari segi materi dan praktik, peserta bukan hanya belajar teori tata rambut, tetapi dibarengi juga dengan praktik dan simulasinya seperti, tata cara menghadapi klien, membuat desain logo salon, bagaimana menjadi pelayan dan lainnya. Dengan begitu peserta mengetahui gambaran apa saja yang harus diaplikasikan untuk terjun langsung di dunia kerja. Dan sejauh ini peserta di LKP TQ Professional khususnya pelatihan tata kecantikan rambut regular level II telah sukses menciptakan banyak lulusan yang berhasil bekerja di salon dengan posisi asisten atau *junior stylish* dengan kompetensi yang didapatkannya dari pelatihan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa peserta, pelatihan sudah terbukti dapat memberikan dampak yang positif bagi peserta. Dengan diselenggarakannya pelatihan regular level II sangat membantu peserta dalam meningkatkan kompetensi tata kecantikan rambut, hasil dari pelatihan tersebut dapat terlihat ketika peserta mampu mengaplikasikan teknik-teknik rambut yang telah diajarkan seperti pencucian rambut, perawatan kulit kepala dan rambut, serta pengeringan rambut. Selain itu, mampu memahami dan bersikap seperti seorang pekerja di salon, mulai dari cara melayani klien, menjadi resepsionir, cara membersihkan alat-alat dan lainnya. Hal

tersebut sesuai dengan pernyataan Rozalena A & Dewi S (2016, hal. 19) “kompetensi tidak hanya di permukaan yang dapat dilihat dan dirasakan oleh orang sekitarnya melalui hasil-hasil karya bukan hanya berupa *hard skill*, melainkan juga *soft skill*.”

Diselenggarakannya pelatihan tata kecantikan rambut regular level II ini sudah mampu membekali peserta kompetensi tata kecantikan rambut. Terbukti dari hasil wawancara dengan beberapa peserta bahwasannya mereka menjadi lebih berani dan percaya diri setelah mengikuti pelatihan untuk bekerja salon dengan posisi sebagai asisten atau *junior stylist*, karena merasa cukup dengan bekal yang didapatkan dari pelatihan. Hal tersebut juga membuktikan banyak lulusan dari pelatihan tersebut yang berhasil mendirikan usaha salon. Sesuai dengan tujuan dari pelatihan vokasi menurut Kuswan dalam (Ridwan I & Ida N, 2022:hal. 76) “Menyiapkan peserta didik untuk terjun langsung ke dunia kerja dan dunia usaha yang sesuai dengan keahlian diperoleh...”

4.2. Materi Pelatihan

Materi yang disajikan dalam pelatihan sudah dirasa sesuai dengan tujuan pelatihan yakni meningkatkan kompetensi tata kecantikan pada peserta. Sesuai yang dijelaskan oleh Rostini D, dkk (2024, hal. 42) “...materi pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan, materi pelatihan (modul pelatihan, diktat/buku-buku referensi, unit-unit kompetensi yang dipilih, dan lain-lain) yang akan diberikan kepada peserta pelatihan disusun berdasarkan silabus pelatihan”. Materi dan kurikulum sebelumnya sudah dirancang sendiri oleh pengelola LKP dan instruktur agar tidak bersifat baku dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan peserta dan DUDI. Implikasi nya materi yang disampaikan sudah dirasa memenuhi kebutuhan peserta.

Materi yang diberikan dari awal hingga akhir sudah lengkap mencakup apa yang dibutuhkan peserta untuk meningkatkan kompetensinya pada level II sebagai *junior stylist* di salon, mencakup pencucian rambut, *parting*/pembagian rambut, potong rambut lurus perawatan kulit kepala dan rambut yang (*creambath*, *hair mask*, dan

perawatan kulit secara kering/tidak menggunakan air), pengeringan rambut menggunakan alat pengering, dasar-dasar kewirausahaan, K3, dan etika profesi. Jadi, dengan semua materi yang disajikan dapat mempersiapkan peserta untuk menjadi lulusan yang kompeten di bidang tata kecantikan rambut dengan penjiwaan karakter pekerja yang baik dan mumpuni, maka membuat peserta jadi lebih siap untuk terjun ke dunia kerja sebagai *junior stylist*/asisten salon.

Agar pelatihan dapat memenuhi kebutuhan peserta, maka dari segi perancangan dan penyusunan kurikulum dan materi disusun sendiri oleh pengelola dan instruktur agar kurikulum SKKNI yang awalnya bersifat baku menjadi fleksibel agar dapat disesuaikan dengan kebutuhan peserta. Selaras dengan yang dijelaskan oleh Afkari dalam (Nurhasanah N dkk, (2024:hal. 84–85) “pengembangan materi pelatihan yang efektif memerlukan pemahaman mendalam tentang kebutuhan peserta, tujuan pembelajaran, serta metode yang akan digunakan”.

Materi pelatihan mencakup teknik-teknik tata rambut untuk posisi *junior stylist*, yang mampu membuat peserta memahami semua teknik-teknik rambut dari mulai dasar hingga mencapai asisten atau *junior stylist*.

Seiring perkembangan jaman yang selalu menuntun perubahan trend-trend yang berkembang, termasuk trend rambut selalu berkembang seiring berjalannya waktu. Tidak heran jika banyak permintaan dari masyarakat untuk menata rambut mereka sesuai dengan trend yang ada, banyak dari mereka yang tergiur dan terbawa trend masyarakat dalam memperindah rambut mereka. Sejalan dengan itu, LKP TQ Professional hadir menjadi salah satu lembaga pelatihan yang turut mengikuti perkembangan trend yang ada, salah satunya untuk program pelatihan regular level II sesuai hasil wawancara di lapangan bahwasannya pihak pengelola dan instruktur selalu bekerja sama untuk memodifikasi secara rutin materi pelatihan disesuaikan dengan DUDI dan perkembangan tren yang ada. materi dan kurikulum disusun dan dikembangkan oleh pihak pengelola dan instruktur dengan bekerja sama dengan pihak eksternal yaitu ahli atau praktisi tata

kecantikan rambut. Dengan begitu peserta tidak akan tertinggal tren-tren rambut yang ada, sehingga setelah mengikuti pelatihan mereka mampu untuk memenuhi permintaan masyarakat di lapangan nanti.

Secara keseluruhan materi yang diajarkan kepada peserta sudah dapat memenuhi kebutuhan peserta dalam meningkatkan kompetensi tata kecantikan rambut. Materi yang disajikan begitu lengkap dan sudah disesuaikan dengan apa yang dibutuhkan peserta untuk terjun di dunia kerja pada posisi *junior stylist*. Dengan demikian selaras dengan pernyataan Hana A, dkk (2024, hal. 113) “Fasilitator bekerjasama dengan instruktur untuk mengembangkan kurikulum yang relevan dan materi ajar yang efektif. Mereka memastikan bahwa materi yang diajarkan sesuai dengan standar industri dan kebutuhan kerja pasar”. Dengan pengembangan *hard skill* yakni kompetensi tata kecantikan rambut, dan *soft skill* dalam bentuk penanaman karakter pekerja atau asisten salon yang membentuk peserta bagaimana cara bersikap layaknya pekerja sebagai *junior stylist* atau asisten salon.

Supaya materi mudah diserap dan bisa diaplikasikan secara langsung oleh peserta yang dipakai untuk dunia usaha nanti, maka strategi yang dilakukan instruktur ialah ketika memberikan suatu teknik dalam materi langsung dipraktikkan oleh peserta pada model yang telah disediakan. Maka, seluruh materi yang dipaparkan akan dikuasai dengan baik oleh peserta melalui praktik yang dilakukan secara bertahap dan tartil.

4.3. Metode Pelatihan

Metode yang digunakan dalam selama pelatihan ialah metode ceramah dan praktik. Metode ceramah/pelatihan kelas digunakan saat sesi teori, dengan cara instruktur menyampaikan materi secara langsung kepada peserta dengan mendikte dan menggunakan media pembelajaran proyektor agar lebih mempermudah proses pembelajaran sekaligus ada proses tanya jawab terkait materi yang telah disampaikan. Sesuai dengan teori Septiani S, dkk (2024, hal. 41) menyebutkan bahwa “pelatihan kelas adalah metode yang paling umum digunakan, dimana instruktur dan peserta berkumpul di

satu ruangan untuk melakukan pembelajaran secara langsung. Metode ini sangat efektif untuk mengajarkan teori dasar, konsep, atau pengetahuan umum yang membutuhkan diskusi dan interaksi langsung”. Kemudian metode praktik digunakan saat sesi demonstrasi yakni peserta mencoba melakukan praktik atau simulasi menata rambut dengan teknik-teknik yang telah diajarkan kepada model yang telah disediakan, dengan dibimbing oleh instruktur selama praktik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan instruktur dan peserta pelatihan dapat dinilai bahwa peserta selama mengikuti pelatihan terlihat aktif dan interaktif dengan instruktur terutama pada sesi demonstrasi peserta terlihat begitu nyaman dan antusias dikarenakan keberhasilan strategi dan upaya dari instruktur dalam menggunakan metode demonstrasi yang menarik dan tidak membosankan. Sesuai dengan pernyataan Hatta H, dkk (2023, hal. 102) “Para pengikut pelatihan harus aktif ambil bagian dalam pembicaraan. Oleh karena itu pelatihan harus juga dapat memberikan kesempatan untuk bertukar pikiran dengan pelatih. Dengan demikian pengikut pelatihan turut aktif selama pelatihan berlangsung.”

Metode praktik yang dilaksanakan membuat peserta menjadi lebih banyak bertanya, karena saat praktik langsung peserta lebih mendalami materi. Selain itu instruktur selalu berusaha untuk menciptakan suasana yang interaktif, nyaman, dan membangun kedekatan dengan peserta yang membuat peserta menjadi tidak canggung dan lebih nyaman untuk aktif bertanya dan berdiskusi dengan instruktur. Seperti yang dinyatakan dalam teori prinsip pelatihan.

Metode demonstrasi merupakan metode yang paling efektif dalam memudahkan peserta memahami dan menguasai teknik-teknik tata rambut secara nyata seperti gambaran di lapangan dunia kerja atau di salon. Sesuai dengan pernyataan Zhafira N, dkk (2023, hal. 89) “metode ini (demonstrasi) sangat efektif karena peserta pelatihan berpartisipasi aktif serta melihat sendiri teknik pengerjaannya dan mengamati

langsung dimana itu adalah merupakan pengalaman awal bagi peserta”.

Untuk program regular level II lebih didominasi pada praktik dibandingkan teori, karena disesuaikan dengan latar pendidikan peserta yang kebanyakan dari mereka ialah orang dewasa, sehingga metode praktik dirasa lebih efektif untuk pembelajaran orang dewasa. Terbukti dapat memudahkan peserta untuk lebih cepat memahai materi dan menguasai teknik.

Metode ceramah juga dirasa efektif karena bersifat praktis yakni mudah untuk dilakukan, dan dapat menjelaskan secara langsung materi yang ingin disampaikan. Selaras dengan teori Shomedran S (2021, hal. 108) “Metode dengan ceramah atau dengan menyampaikan informasi secara lisan kepada peserta pelatihan. Metode ini merupakan metode yang paling praktis dan ekonomis”. Jadi, metode ceramah dan praktik dapat dikatakan seimbang dalam menunjang peserta untuk meningkatkan kompetensi tata kecantikan rambut, hal ini sesuai dengan kebutuhan mereka yang ingin bekerja di bidang tata kecantikan rambut.

Metode praktik menjadi salah satu metode pelatihan yang digunakan dengan melakukan praktik oleh peserta terkait teknik-teknik yang telah diajarkan pada sesi teori terhadap model yang telah disediakan, peserta menggunakan alat dan bahan yang telah disediakan oleh instruktur yang kemudian digunakan sesuai dengan arahan dan bimbingan dari instruktur secara bertahap. Metode praktik dilakukan sebagai bentuk simulasi yang akan menjadi gambaran untuk mengaplikasikan langsung nanti di lapangan, sehingga nantinya peserta sudah terampil dan menguasai bagaimana cara mengaplikasikan teknik-teknik tata kecantikan rambut. Sesuai dengan pernyataan Purwanto S, dkk (2024, hal. 59) “Simulasi adalah suatu penentuan karakteristik atau perilaku tertentu dari dunia riil sedemikian rupa sehingga para peserta dapat merealisasikan seperti keadaan sebenarnya”.

Hal yang membuat efektivitas dalam sesi praktik tidak luput dari upaya instruktur dalam menciptakan metode praktik yang inovatif dan menyenangkan serta suasana

yang interaktif dan nyaman bagi peserta, yang membuat peserta menjadi antusias dan merasa senang sekaligus aktif dalam melakukan praktik, maka praktik dalam berjalan dengan baik. Selain itu, kemampuan instruktur yang mampu memberikan bimbingan praktik dengan baik dan tertil menciptakan proses demonstrasi yang berjalan dengan baik dan optimal. Peserta secara perlahan dan detail mengikuti arahan dan bimbingan dari instruktur untuk menuntun bagaimana saja yang perlu dilakukan dalam teknik-teknik yang telah diajarkan secara teori.

4.4. Kualifikasi Peserta

Di pelatihan tata kecantikan rambut regular telah ditetapkan aturan dan tata tertib yang harus ditaati oleh instruktur dan peserta pelatihan selama pelatihan, guna menciptakan suasana dan kondisi pelatihan yang kondusif dari awal hingga akhir sehingga pelatihan dapat berjalan dengan lancar. Peserta yang mengikuti pelatihan tersebut sebagian besar sudah mampu bertanggung jawab dalam menjaga kedisiplinan mereka untuk mentaati peraturan yang ada selama pelatihan, karena didorong oleh diri sendiri dan pengawasan dari instruktur serta diberlakukannya sanksi. Maka sejauh ini pelatihan yang dilaksanakan tidak ditemui hambatan atau kendala yang besar yang diakibatkan oleh peserta yang melanggar aturan. Kedisiplinan yang dijaga selama pelatihan juga diharapkan bisa menjadi langkah awal yang akan membentuk sikap disiplin pada peserta untuk diterapkan atau diaplikasikan di dunia kerja.

Peserta yang mengikuti pelatihan regular level II adalah berbagai dari kalangan usia, jenis kelamin dan pendidikan yang beragam. Tidak ada kualifikasi khusus bagi peserta yang mendaftar, yang diutamakan ialah kemauan dan minat yang besar untuk mengikuti pelatihan ini, disertai dengan ketersediaan dari segi budget. Semua yang mengikuti pelatihan ini memiliki minat dan motivasi dalam tata kecantikan rambut, dan semuanya merupakan orang yang telah lulus minimal SMA/SMK. Dari segi kemampuan tata kecantikan rambut sebelum mengikuti pelatihan bisa dibilang semua peserta sama, karena sebagian besar yang ikut pelatihan

ialah yang memulai dari nol. Adapun yang pernah belajar sebelumnya dalam proses pembelajaran disamakan dengan peserta yang awam yaitu memulai dari dasar materi. Semua peserta sama yakni diberikan materi mulai dari dasar kemudian secara bertahap diberikan materi selanjutnya sampai selesai, agar semua peserta mendapatkan materi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil wawancara di lapangan dapat diketahui bahwa peserta yang mengikuti pelatihan tata kecantikan rambut level II sebagian besar belum memiliki dasar kompetensi di bidang tata kecantikan rambut. Mereka masih awam dalam menata rambut dan teknik-teknik lainnya, mereka belajar selama pelatihan benar-benar memulai dari nol sampai kompeten. Banyak peserta yang berhasil menguasai kompetensi tata kecantikan rambut meskipun memulai dari nol. Di sisi lain, terdapat juga peserta yang memiliki dasar kompetensi tata kecantikan rambut, karena sebelum mengikuti pelatihan mereka belajar sedikit secara otodidak melalui berbagai sumber, hal itu dilakukan karena antusias dan minat yang besar terhadap tata kecantikan rambut pada peserta pelatihan tersebut.

Adanya berbagai pengalaman sebelumnya pada peserta pelatihan yang heterogen, membuat instruktur lebih mengerahkan segala upaya dan strategi dengan sebisa mungkin menghadapi perbedaan pengalaman tersebut dengan telaten. Peserta dengan dasar kompetensi yang dimiliki sebelumnya biasanya lebih cepat dalam menguasai tata kecantikan rambut dibandingkan dengan peserta yang memulai dari nol. Namun itu tidak menjadi sebuah masalah dalam keberhasilan pelatihan, sebab yang hanya menjadi kesenjangan di antara keduanya ialah hanya dari segi waktu atau kecepatan penguasaan kompetensi, bukan menjadi hambatan dari segi keberhasilan peserta dalam menguasai kompetensi tata kecantikan rambut.

Hasil wawancara dengan peserta pelatihan ditemukan bahwa yang menjadi motivasi terbesar peserta untuk mengikuti pelatihan tata kecantikan rambut regular level II karena ingin menambah dan meningkatkan

kompetensi di bidang tata kecantikan rambut agar mampu terjun ke dunia kerja. Karena ketertarikan dan antusias dari mereka terhadap tata kecantikan rambut, mereka memilih tata kecantikan rambut sebagai kompetensi yang ingin dikuasainya. Maka pelatihan tata kecantikan rambut regular level II menjadi solusi dan kesempatan bagi mereka untuk meningkatkan kompetensi tata kecantikan rambut dan siap bekerja di salon sebagai asisten atau *junior stylist*. Salah satu cara yang dilakukan instruktur untuk terus meningkatkan motivasi peserta pelatihan yaitu dengan menunjukkan profil para lulusan yang telah sukses bekerja di salon dengan bekal kompetensi dari hasil mengikuti pelatihan tata kecantikan rambut regular level II. Dengan begitu, peserta akan termotivasi untuk lebih giat dan sungguh-sungguh dalam mengikuti pelatihan.

Tingkat kemampuan peserta dalam meningkatkan kompetensi selama pelatihan ialah dasar pengetahuan yang dimiliki sebelumnya dan gaya belajar peserta. Peserta yang memiliki dasar pengetahuan atau pernah belajar sebelumnya mengani tata rambut sebelum pelatihan cenderung lebih cepat dalam memahami dan menguasai materi dan praktik dibandingkan dengan peserta yang sebelumnya belum pernah sama sekali belajar tata kecantikan rambut. Namun itu tidak menjadi masalah besar dalam menentukan keberhasilan peserta. Yang membedakan dari keduanya ialah hanya dari segi kecepatan dalam memahami dan menguasai materi.

Sebagian besar peserta pelatihan mempunyai gaya belajar dengan menggunakan teori dan praktik dalam proses belajar mereka sehari-hari. Mereka sangat cocok dengan metode ceramah dan praktik yang digunakan selama pelatihan, karena teori tanpa praktik peserta akan sulit mengaplikasikan, dan praktik tanpa teori peserta juga tidak akan mempunyai pengetahuan dan pemahaman untuk mengaplikasikan teori. Hal tersebut selaras dengan penjelasan Djajadi M (2025, hal. 120–121) “Keberagaman gaya belajar merupakan faktor penting dalam merancang program pelatihan yang efektif dan inklusif. Setiap individu memiliki preferensi belajar yang

unik. Pemahaman dan akomodasi terhadap perbedaan ini dapat meningkatkan retensi materi, keterlibatan, dan kepuasan peserta”. Maka dengan digunakannya metode ceramah dan praktik, peserta mampu memahami dan menguasai materi dengan optimal.

4.5. Kualifikasi Instruktur

Sejauh ini LKP TQ Pofessional sudah menghasilkan instruktur-instruktur yang sudah kompeten di bidangnya khususnya di bidang tata kecantikan rambut. Terbukti dalam pelatihan tata kecantikan rambut reguler ini, peserta dan para lulusan mampu menguasai kompetensi tata kecantikan rambut melalui materi dan praktik yang telah diajarkan oleh instruktur.

Instruktur sudah mampu mengaplikasikan kompetensi teknis dan paedagogik melalui cara penyampaian materi dengan terampil, komunikatif dan praktis serta dapat menggunakan metode dan media pembelajaran dengan baik dan inovatif yang dirasa menyenangkan dan mudah dipahami oleh peserta. Kemudian dari segi kompetensi sosial dan komunikasi, instruktur mampu membangun komunikasi efektif dengan peserta, dengan melakukan observasi terlebih dahulu terhadap karakter tiap peserta agar dapat menyesuaikan diri dengan karakter peserta tersebut. Maka hasilnya instruktur dapat melakukan komunikasi yang nyaman, *friendly* dan interaktif dengan peserta secara pribadi, pada akhirnya membuat peserta merasa bebaas dan nyaman untuk aktif bertanya, hal a tersebut dapat mendorong peserta untuk menguasai materi.

Hal yang perlu diperhatikan agar kegiatan praktik dapat berjalan efektif ialah instruktur harus terampil dalam membimbing peserta untuk menguasai praktik secara tartil dan optimal. Dengan kemampuan yang dimiliki instruktur harus mampu membuat bimbingan praktik terasa nyata dan jelas, agar peserta dapat menjalankan praktik dengan benar yang dapat meningkatkan penguasaan peserta pada tekkn-teknik rambut secara operasional. Di samping, untuk menghasilkan efektivitas dalam praktik harus terciptanya suasana praktik yang nyaman, interaktif dan menyenangkan untuk memotivasi peserta lebih antusias dan semangat untuk

melaksanakan praktik. Hal tersebut Selaras dengan penjelasan dari Wahyuningsih Sri (2019) “Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.”. Instruktur harus memastikan semua peserta melakukan praktik dengan baik dan benar, maka perlu adanya penilaian sebagai tolak ukur keberhasilan peserta dalam mengikuti praktik.

Adanya perbedaan karakter dan kepribadian tiap peserta menuntut instruktur untuk memperhatikan dan melakukan pendekatan kepada peserta untuk bisa menyesuaikan pengajaran dengan karakter peserta, tujuannya ialah agar materi yang disampaikan dapat mudah dipahami dan diterima oleh peserta. Misalnya peserta yang memiliki karakter disiplin yang tinggi dan aktif cenderung perlu pendekatan yang bisa menciptakan komunikasi yang aktif dan tartil oleh instruktur. Maka komunikasi akan dirasa efektif karena instruktur tahu cara berkomunikasi yang tepat sesuai dengan kepribadian peserta.

Di program reguler instruktur terus berupaya untuk melakukan pendekatan dengan peserta secara personal yang akan lebih membangun efektivitas dalam proses penyampaian materi dan praktik karena dirasa lebih fleksibel dan bebas. Peserta secara personal atau pribadi dapat bebas bertanya kapan saja selama sesi teori dan praktik terkait materi dan praktik yang diajarkan. Hal itu seperti yang diungkapkan oleh Badarani P (2024, hal. 255) “...keberhasilan pelatihan sangat bergantung pada cara materi tersebut disampaikan dan bagaimana interaksi antara instruktur dan peserta terjadi selama pelatihan.”. Selain itu, komunikasi efektif dapat terjalin jika instruktur dan peserta sama-sama nyaman dan paham terhadap konteks yang dibicarakan. Dengan begitu, instruktur harus senantiasa membangun hubungan yang baik kepada peserta dengan bersikap ramah, *friendly*, dan fleksibel sehingga peserta dengan tidak sungkan akan selalu

berkomunikasi dengan instruktur dan saling berdiskusi.

Dari hasil wawancara dengan peserta pelatihan dapat diketahui sikap profesional dan kedisiplinan instruktur selama proses pelatihan sejauh ini sangat terjaga. Terbukti melalui sikap nya selama pelatihan instruktur selalu memperhatikan waktu, menjaga totalitas dalam memberikan materi dan membimbing praktik dan membangun kedekatan dengan peserta agar tercipta suasana kelas yang nyaman dan interaktif namun tetap menjaga batas hubungan antara instruktur dan peserta agar suasana kondusif tetap terjaga dan menghindari hal-hal yang tidak diinginkan antara instruktur dengan peserta pelatihan. Sejalan dengan penjelasan Prasetyo F (2024, hal. 197) “Tujuan dari kedisiplinan kerja adalah untuk mencapai suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang perlu”.

V. SIMPULAN DAN SARAN

Pelatihan tata kecantikan rambut level II dalam pelaksanaannya memiliki beberapa komponen-komponen pelaksanaan yang terdiri dari tujuan pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, kualifikasi peserta dan kualifikasi instruktur. Tujuan pelatihan yang dibuat telah disesuaikan dengan kebutuhan peserta. Tujuan pelatihan diarahkan untuk meningkatkan kompetensi tata kecantikan rambut. Kemudian materi pelatihan yang dirancang juga sudah relevan dengan tujuan pelatihan dan apa yang dibutuhkan peserta dalam mencapai kompetensi yang diharapkan. Materi meliputi teori teknik-teknik rambut pada tahap *junior stylish* beserta penerapannya melalui praktik atau demonstrasi. Selanjutnya, metode yang dipilih dan digunakan oleh instruktur selama pelatihan mampu menciptakan efektivitas pembelajaran bagi peserta ditandai dengan terciptanya keaktifan peserta yang membuat materi dan praktik dapat dipahami dan dikuasai oleh peserta, metode yang digunakan ialah metode ceramah dan demonstrasi/praktik.

Lalu untuk kualifikasi peserta dari segi latar pendidikan dan pengalaman peserta sudah sesuai. Hal ini mempengaruhi kecepatan mereka dalam memahami materi. Secara umum, peserta menunjukkan minat, motivasi, dan antusiasme tinggi dalam mengikuti pelatihan, yang menjadi faktor penting keberhasilan proses pembelajaran. Dan yang terakhir, kualifikasi instruktur yang sudah terjamin yakni instruktur terpilih merupakan instruktur yang sudah memiliki sertifikat metodologi dan pengalaman kerja yang mumpuni di bidangnya, sehingga dalam menyampaikan materi dan membimbing praktik dengan kompeten, profesional, komunikatif dan disiplin.

Untuk penelitian selanjutnya, dapat memperluas fokus penelitian pada aspek efektivitas hasil pelatihan terhadap peningkatan kompetensi peserta setelah mereka terjun ke dunia industri dan menambahkan variabel lain seperti fasilitas pelatihan atau dukungan manajemen lembaga untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia A, Djudi M, & Ruhana I. (2016). ANALISIS EFEKTIVITAS PELATIHAN (Studi Pada Unit Pengembangan Karir Dan Kewirausahaan Universitas Brawijaya Malang). *Administrasi Bisnis*, 38(2), 141–146.
<https://media.neliti.com/media/publications/87365-ID-analisis-efektivitas-pelatihan-studi-pada.pdf>
- Badarani P. (2024). Dampak Kualitas Instruktur Pelatihan terhadap Efektivitas Pelatihan (Berdasarkan Studi Penelitian pada E-Learning Instruktur Daerah Sensus Pertanian 2023 di BPS Provinsi Banten). *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 18(1), 253–257.
<https://jbbe.lppmbinabangsa.id/index.php/jbbe/article/view/629/433>
- BPS Kota Tasikmalaya. (2024). *Tingkat Kemiskinan (Persen), 2024*. tasikmalaya.bps.go.id.
<https://tasikmalayakota.bps.go.id/id/st>

- atistics-table/2/MTIzIzI=/tingkat-pengangguran-terbuka-.html
- Djajadi M. (2025). *Peran Pelatihan Berkelanjutan; Mempersiapkan ASN Menghadapi Inovasi Teknologi*. Nas Media Pustaka. <https://books.google.co.id/books?id=vJVAEQAAQBAJ>
- Dwi F, Tri D, & Fajarwati D. (2019). *Peran Pelatihan Tata Kecantikan Rambut Terhadap Peningkatan Sikap Kewirausahaan Peserta Pelatihan Di Lembaga Kursus Dan Pelatihan Atika Bondowoso*. 3(2), 26–30. https://jurnal.unej.ac.id/index.php/JL_C/article/view/16799/7825
- Hana A, Yulian A, & Dkk. (2024). *Manajemen Pendidikan Vokasi dan Manajemen Pelatihan Keterampilan*. Penerbit Adab. https://www.google.co.id/books/editon/Manajemen_Pendidikan_Vokasi_dan_Manajeme/N4okEQAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=kualifikasi+instruktur&pg=PA114&printsec=frontcover
- Hariandja M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo. https://books.google.co.id/books?id=d_HHWRqyNecC
- Hatta H, Umiyati H, Amane A, santosa S, Novianti R, Nasution R, Kalsum E, Mulyadi M, & Ismainar H. (2023). *MODEL-MODEL PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM*. Penerbit Widina. <https://books.google.co.id/books?id=Kw-qEAAAQBAJ>
- Herwina, W. (2021). *Analisis Model-Model Pelatihan*. Bayfa Cendekia Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=d8EpEAAAQBAJ>
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurhasanah N, Purwanto I, & Alhempri R. (2024). *Pembinaan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*. Takaza Innovatix Labs. <https://books.google.co.id/books?id=MW4xEAAAQBAJ>
- peraturan.bpk.go.id. (n.d.). *Undang-undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003*. peraturan.bpk.go.id. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/43013>
- Prasetyo F. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus dari Sudut Pandang Individu dan Organisasi*. Penerbit NEM. <https://books.google.co.id/books?id=KfMcEQAAQBAJ>
- Purwanto S, Supangat S, Esterina M, Souhoka S, Chandra F, Hariputra A, Annisa N, Manarfa L, Gunawan E, & Sulthony M. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah. <https://books.google.co.id/books?id=04skEQAAQBAJ>
- Ridwan I, & Ida N. (2022). *Evaluasi Program Pendidikan Nonformal*. Penerbit Nasya Expanding Management. <https://books.google.co.id/books?id=IBVgEAAAQBAJ>
- Rifal E, & Widiastuti N. (2018). PERAN LEMBAGA KURSUS DAN PELATIHAN MENJAHIT DALAM MEMPERKUAT MANAJEMEN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DI DESA PADALARANG. *Jurnal Comm-Edu*, 1(2), 30–35. <https://journal.ikipsiliwangi.ac.id/index.php/comm-edu/article/download/494/96>
- Rostini D, Mastiani E, Yuningsih Y, Kusmiati N, Yuniawati S, Suhardi M, & Murtikusuma R. (2024). *MANAJEMEN LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN*. Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=NE7yEAAAQBAJ>
- Rozalena A, & Dewi S. (2016). *PANDUAN PRAKTIS MENYUSUN DAN PELATIHAN KARYAWAN PENGEMBANGAN KARIER*. Raih Asa Sukses. https://www.google.co.id/books/editon/PANDUAN_PRAKTIS_MENYUSUN_DAN_PELATIHAN_K/yJK7CwAAQBAJ?hl=id&gbpv=0

- Septiani S, Munir S, Lestari D, Chakim M, Lazuardini A, Sudrajat Y, Annas M, & Budiman D. (2024). *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Karyawan*. Sada Kurnia Pustaka. <https://books.google.co.id/books?id=7lk6EQAAQBAJ>
- Shomedran S. (2021). *Pengembangan Program PLS (Konsep, Strategi dan Satuan PLS)*. Bening Media Publishing. <https://books.google.co.id/books?id=v0umEAAAQBAJ>
- Subagja A, & Rosita T. (2019). Upaya Peningkatan Pendapatan Masyarakat Melalui Program Pelatihan Tata Kecantikan Rambut (Studi kasus pada peserta pelatihan di LKP HENNY'S Kota Cimahi). *Comm-Edu (Community Education Journal)*, 2(2), 133–141. <https://doi.org/10.22460/comm-edu.v2i2.2513>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyuningsih Sri. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta*, 60. <https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/view/413/405#>
- Willson C, & Hikmah. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kinco Prima The Influence Of Training And Discipline On Employee Performance In Pt Kinco Prima. *Jurnal EMBA*, 8(3), 75–83. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/29487>
- Yuliani G, Kamil M, & Cahyana A. (2014). Efektivitas Pengelolaan Kursus Dan Pelatihan Menjahit Tingkat Dasar Dalam Rangka Meningkatkan Kompetensi Lulusan (Studi Deskriptif di LKP Ikhtiar Kemajuan Kalijati-Subang). *Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*. <https://ejournal.upi.edu/index.php/pls/article/view/5416/3712>
- Zhafira N, Laily N, Febrian W, Triono F, Yuliati E, & Fajar F. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (The Art of Human Resource, Human Capital, and Human Relation)*. CV Eureka Media Aksara. <https://books.google.co.id/books?id=FLOPEQAAQBAJ>