Jurnal Pendidikan Indonesia:
Teori, Penelitian dan Inovasi
ISSN (Online): 2807-3878
DOI: https://doi.org/10.59818/jpi.v6i1.2501
Vol. 6, No. 4, Juli 2026

MANAJEMEN PENGEMBANGAN *LIFESKILL* MELALUI PELATIHAN KECANTIKAN KULIT DI LKP SRIMAYA BANDUNG

Dewi Rohimah[1], Sri Handayani[2] & Eva Dianawati Wasliman[3]
[1,2,3] Universitas Islam Nusantara, Bandung, Indonesia
E-mail: dewirohimah15@gmail.com[1], srihandayani@uninus.ac.id[2], evadianawatiwasliman@uninus.ac.id[3]

RIWAYAT ARTIKEL
Received : 2025-12-24
Revised : 2026-07-25
Accepted : 2026-07-29

KEYWORDS
training program management
vocational education
course and training institutions
skin beauty training

KATA KUNCI
manajemen program pelatihan
pendidikan vokasional
lembaga kursus dan pelatihan
pelatihan kecantikan kulit

ABSTRACT
The competency gap between vocational training graduates and industry needs remains a serious problem in Indonesia, indicating weak training program management in developing lifeskills relevant to labor market demands. This research aims to analyze the implementation of lifeskill development management through beauty skincare training at LKP SRIMAYA Bandung, focusing on planning, organizing, implementing, and controlling program functions. The study employs a qualitative approach with case study method, where data collection was conducted through in-depth interviews with managers, instructors, and trainees, direct observation of learning processes, and analysis of curriculum documents and standard operating procedures. The findings reveal that LKP SRIMAYA faces significant weaknesses in all four management functions, including curriculum planning that is unresponsive to industry developments, suboptimal resource organization with non-ideal supervision ratios and inadequate facilities, conventional learning implementation without structured industry partnerships, and absence of evaluation systems and tracer studies resulting in no continuous improvement mechanisms. These management weaknesses impact declining enrollment numbers and low graduate competitiveness. The research concludes that the effectiveness of vocational lifeskill development heavily depends on systematic and integrated management function implementation, and the necessity of strengthening managerial capacity of non-formal education institution managers to improve training program quality and relevance.

ABSTRAK
Kesenjangan kompetensi antara lulusan pelatihan vokasional dengan kebutuhan industri masih menjadi permasalahan serius di Indonesia, yang mengindikasikan lemahnya manajemen program pelatihan dalam mengembangkan *lifeskill* yang relevan dengan tuntutan pasar kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis implementasi manajemen pengembangan *lifeskill* melalui pelatihan kecantikan kulit di LKP SRIMAYA Bandung dengan fokus pada fungsi *planing*, *organizing*, *actuating*, dan *controling* program. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, dimana pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan pengelola, instruktur, dan peserta pelatihan, observasi langsung proses pembelajaran, serta analisis dokumen kurikulum dan standar operasional prosedur. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa LKP SRIMAYA menghadapi kelemahan signifikan pada keempat fungsi manajemen, meliputi perencanaan kurikulum yang tidak responsif terhadap perkembangan industri, pengorganisasian sumber daya yang tidak optimal dengan rasio pembimbingan tidak ideal dan fasilitas tidak memadai, pelaksanaan pembelajaran yang masih konvensional tanpa kemitraan industri terstruktur, serta ketiadaan sistem evaluasi dan *tracer study* yang menyebabkan tidak ada mekanisme perbaikan berkelanjutan. Kelemahan manajemen ini berdampak pada penurunan jumlah pendaftar dan rendahnya daya saing lulusan. Penelitian menyimpulkan bahwa efektivitas pengembangan *lifeskill* vokasional sangat

bergantung pada implementasi fungsi manajemen yang sistematis dan terintegrasi, serta perlunya penguatan kapasitas manajerial pengelola lembaga pendidikan nonformal untuk meningkatkan kualitas dan relevansi program pelatihan.

1. Pendahuluan

Keterampilan vokasional atau *lifeskill* telah menjadi kebutuhan mendasar bagi masyarakat untuk menghadapi tantangan ketenagakerjaan yang semakin kompleks di era globalisasi dan transformasi digital. Kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan pasar kerja, mengembangkan kemandirian ekonomi, dan meningkatkan kesejahteraan hidup sangat bergantung pada penguasaan keterampilan praktis yang relevan dengan kebutuhan industri (Jakfar et al., 2025; Puri & Wicaksono, 2023; Akhadiyah et al., 2019). Data ketenagakerjaan Indonesia menunjukkan bahwa tingkat pengangguran terbuka masih mencapai 4,76 persen atau setara dengan 7,28 juta jiwa pada Februari 2025, dengan tambahan 9,9 juta anak muda berusia 15 sampai 24 tahun yang masuk kategori *Not in Education, Employment, or Training* atau NEET (BPS, 2025; Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah, 2025). Kondisi ini mengindikasikan kesenjangan kompetensi signifikan antara angkatan kerja dengan kebutuhan dunia usaha dan industri, sehingga diperlukan intervensi pendidikan keterampilan yang terstruktur dan responsif.

Pendidikan Luar Sekolah, khususnya Lembaga Kursus dan Pelatihan, menempati posisi strategis sebagai fasilitator pengembangan *lifeskill* masyarakat. LKP dirancang untuk memberikan pelatihan praktis berbasis kompetensi yang fleksibel, cepat beradaptasi dengan kebutuhan pasar, dan memiliki aksesibilitas tinggi bagi berbagai kalangan tanpa terikat pada persyaratan formal yang kaku (Almeida & Morais, 2024; Ridwan & Suryono, 2015). Program Pendidikan Kecakapan Kerja dan Pendidikan Kecakapan Wirausaha yang diselenggarakan LKP telah menyentuh ribuan peserta didik untuk meningkatkan kompetensi spesifik yang dibutuhkan dunia usaha dan industri (Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah, 2025; Damanik et al., 2020). Karakteristik ini menjadikan LKP sebagai solusi efektif untuk menjembatani kesenjangan keterampilan dan memberdayakan masyarakat menuju kemandirian ekonomi berkelanjutan.

Industri kecantikan di Indonesia menunjukkan pertumbuhan pesat sebagai sektor yang mampu menyerap tenaga kerja sekaligus membuka peluang wirausaha. Jumlah pelaku usaha kosmetik melonjak drastis sebesar 77 persen, dari 726 unit pada tahun 2020 menjadi 1.292 unit pada tahun 2024, dengan nilai total pendapatan mencapai USD 1,94 miliar dan proyeksi pertumbuhan rata-rata sebesar 5,35 persen per tahun hingga 2028 (Kementerian Perindustrian, 2025; Statista, 2024). Subsektor *skincare* dan perawatan kulit mendominasi pasar dengan kontribusi mencapai 60 persen, didorong oleh meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap perawatan diri, populasi usia produktif yang besar, serta perkembangan *e-commerce* yang memudahkan akses produk dan layanan kecantikan (Kementerian Perindustrian, 2024). Pelatihan kecantikan kulit menawarkan prospek strategis karena tidak hanya membuka akses lapangan kerja di salon, klinik kecantikan, atau *spa*, tetapi juga memungkinkan individu memulai usaha mandiri dengan modal terjangkau dan fleksibilitas waktu kerja yang tinggi, sehingga memberikan peluang nyata bagi perempuan dan kelompok marginal untuk meningkatkan pendapatan dan kemandirian ekonomi.

Keberhasilan program pelatihan dalam menghasilkan lulusan kompeten tidak dapat dipisahkan dari kualitas manajemen penyelenggaraannya. Manajemen program yang efektif menjadi kunci untuk memastikan kompetensi yang diajarkan dapat diserap peserta dan relevan dengan kebutuhan industri (Samengasbumi et al., 2024; Sari, 2024; Yani, 2020). Fungsi *Planning, Organizing, Actuating,* dan *Controlling* atau POAC memberikan kerangka kerja sistematis untuk mengelola program secara efisien (Dakhi, 2016; Ayu & Nawawi, 2023). Tahap perencanaan melibatkan penetapan tujuan program, identifikasi kebutuhan peserta, serta penyusunan kurikulum yang selaras dengan standar kompetensi industri dan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 5 Tahun 2016). Pengorganisasian memastikan sumber daya manusia, sarana prasarana, dan pembiayaan tersedia secara terstruktur (Ayu et al., 2025). Pelaksanaan menggerakkan rencana menjadi tindakan nyata melalui proses pembelajaran yang melibatkan instruktur berkualitas dan metode pelatihan inovatif. Pengendalian dilakukan untuk memantau kemajuan program, mengevaluasi ketercapaian tujuan, mengidentifikasi hambatan, serta melakukan perbaikan berkelanjutan (Liliana & Dwikurnaningsih, 2020; Aryanti, 2018).

Meskipun demikian, berbagai studi menunjukkan kesenjangan signifikan antara ekspektasi hasil pelatihan dengan realitas di lapangan. Banyak lulusan LKP yang belum sepenuhnya siap diserap pasar kerja atau mengalami kesulitan mengembangkan usaha mandiri karena kompetensi yang diperoleh belum sepenuhnya terintegrasi dengan kebutuhan industri yang terus berubah (Agustian et al., 2024; Suherman & Sauri, 2024). Fenomena *skill mismatch* masih menjadi tantangan utama, di mana terdapat ketidaksesuaian antara keterampilan yang diajarkan dengan tuntutan aktual dunia kerja (Puri & Wicaksono, 2023). Kesenjangan ini mengindikasikan permasalahan dalam pengelolaan program pelatihan, baik dari segi perencanaan kurikulum yang kurang responsif, pengorganisasian sumber daya yang tidak optimal, pelaksanaan pembelajaran yang belum efektif, maupun sistem evaluasi yang lemah (Nugraheni & Desmawati, 2020; Istiyani & Utsman, 2020; Rifai et al., 2022).

Dari perspektif riset, literatur yang membahas implementasi manajemen secara mendalam pada tingkat lembaga kursus dan pelatihan masih sangat terbatas. Sebagian besar studi lebih fokus pada hasil atau *output* pelatihan, seperti tingkat kelulusan, daya serap lulusan di pasar kerja, atau kepuasan peserta, tanpa mengeksplorasi secara mendalam bagaimana proses manajemen internal lembaga dirancang, dijalankan, dan dievaluasi untuk mencapai hasil tersebut (Assyakurrohim et al., 2023; Ilhami et al., 2024). Kajian tentang bagaimana LKP mengelola program pengembangan *lifeskill* secara holistik dan sistematis, mulai dari tahap perencanaan hingga evaluasi, menjadi celah penelitian yang perlu dijembatani untuk memperkaya pemahaman praktis dan teoretis di bidang manajemen pendidikan nonformal. Lebih jauh, penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi pembuat kebijakan, praktisi pendidikan nonformal, dan peneliti dalam mengembangkan model manajemen program pelatihan yang lebih responsif, berkualitas, dan berdampak nyata terhadap pemberdayaan masyarakat.

2. Tinjauan Literatur

Konsep Lifeskill dan Relevansinya dalam Pemberdayaan Masyarakat

Lifeskill atau kecakapan hidup merupakan kemampuan psikososial yang diperlukan individu untuk menghadapi tuntutan dan tantangan kehidupan sehari-hari secara efektif (World Health Organization, 2020). UNESCO (2022) mengklasifikasikan *lifeskill* ke dalam tiga dimensi utama: keterampilan personal yang mencakup kesadaran diri dan kemampuan mengelola emosi, keterampilan sosial yang meliputi komunikasi interpersonal dan kerjasama, serta keterampilan vokasional yang berhubungan dengan kompetensi teknis untuk bekerja atau berwirausaha. Puri dan Wicaksono (2023) menegaskan bahwa penguasaan *lifeskill* vokasional berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan pendapatan tenaga kerja, khususnya bagi kelompok masyarakat dengan akses terbatas terhadap pendidikan formal. Dalam perspektif pemberdayaan, Jakfar et al. (2025) menunjukkan bahwa pelatihan *lifeskill* yang terstruktur mampu meningkatkan indeks kemandirian ekonomi masyarakat melalui pengembangan kapasitas individu untuk menciptakan peluang kerja dan usaha mandiri. Namun demikian, efektivitas pengembangan *lifeskill* vokasional tidak semata bergantung pada penguasaan keterampilan teknis, melainkan juga memerlukan integrasi dengan keterampilan manajerial dan kewirausahaan agar lulusan pelatihan dapat mengoptimalkan kompetensi yang diperoleh untuk mencapai keberlanjutan ekonomi (Akhadiyah et al., 2019; Samengasbumi et al., 2024). Kesenjangan antara keterampilan teknis dengan kemampuan mengelola usaha atau memasarkan jasa sering menjadi hambatan bagi lulusan pelatihan vokasional untuk berkompetisi secara efektif di pasar kerja maupun mengembangkan usaha independen.

Pendidikan Vokasi Non-Formal dan Pelatihan Kecantikan Kulit sebagai Bidang Strategis

Lembaga Kursus dan Pelatihan sebagai bagian dari Pendidikan Luar Sekolah memainkan peran krusial dalam menyediakan jalur alternatif pengembangan kompetensi yang fleksibel, responsif terhadap perubahan pasar, dan dapat diakses oleh berbagai lapisan masyarakat tanpa terikat persyaratan akademis formal yang kaku (Almeida & Morais, 2024; Ridwan & Suryono, 2015). Karakteristik utama LKP terletak pada kemampuannya untuk merancang kurikulum berbasis kompetensi yang dapat disesuaikan dengan dinamika kebutuhan industri, durasi pelatihan yang relatif singkat namun intensif, serta fokus pada penguasaan keterampilan praktis yang dapat langsung diaplikasikan (Damanik et al., 2020). Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 5 Tahun 2016 tentang Standar Kompetensi Lulusan Kursus dan Pelatihan memberikan kerangka regulasi yang memastikan bahwa program pelatihan yang diselenggarakan LKP memenuhi standar kualifikasi yang diakui secara nasional melalui

Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia. Pelatihan kecantikan kulit sebagai salah satu bidang vokasional memiliki kekhususan sebagai *hybrid skill* yang menggabungkan kompetensi teknis seperti pengetahuan anatomi kulit, penguasaan teknik perawatan, penggunaan peralatan dan bahan kosmetik, dengan keterampilan pelayanan pelanggan, komunikasi interpersonal, dan kemampuan pemasaran jasa (Kementerian Perindustrian, 2024). Pertumbuhan industri kecantikan Indonesia yang mencapai nilai USD 1,94 miliar dengan proyeksi pertumbuhan tahunan 5,35 persen hingga 2028 menunjukkan besarnya peluang ekonomi yang dapat diakses melalui penguasaan keterampilan kecantikan kulit (Statista, 2024; Kementerian Perindustrian, 2025). Subsektor perawatan kulit mendominasi pasar dengan kontribusi mencapai 60 persen, didorong oleh peningkatan kesadaran masyarakat terhadap *self-care*, populasi usia produktif yang besar, serta kemudahan akses produk dan layanan melalui platform digital. Pelatihan kecantikan kulit tidak hanya membuka peluang bekerja di salon, klinik kecantikan, atau *spa*, tetapi juga memungkinkan lulusan untuk memulai usaha mandiri dengan modal terjangkau dan fleksibilitas tinggi, sehingga menjadi alternatif strategis bagi perempuan dan kelompok marginal untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi.

Manajemen Program Pelatihan dan Faktor Efektivitasnya

Keberhasilan program pelatihan vokasional dalam menghasilkan lulusan yang kompeten dan siap bersaing di pasar kerja sangat bergantung pada kualitas manajemen penyelenggaraannya (Sari, 2024; Yani, 2020). Pendekatan manajemen berbasis fungsi Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling menyediakan kerangka sistematis untuk mengelola seluruh siklus program pelatihan secara efektif dan efisien (Dakhi, 2016; Ayu & Nawawi, 2023). Tahap perencanaan melibatkan analisis kebutuhan pelatihan yang mendalam, identifikasi kompetensi yang relevan dengan tuntutan industri, serta penyusunan kurikulum yang selaras dengan standar nasional dan perkembangan teknologi terkini (Samengasbumi et al., 2024). Pengorganisasian memastikan alokasi sumber daya manusia yang kompeten, ketersediaan sarana prasarana yang memadai, serta pengelolaan pembiayaan yang berkelanjutan (Ayu et al., 2025). Pelaksanaan program menerjemahkan rencana ke dalam tindakan nyata melalui proses pembelajaran yang melibatkan instruktur bersertifikat, metode pelatihan inovatif, serta pengalaman praktik kerja yang relevan (Liliana & Dwikurnaningsih, 2020). Fungsi pengendalian dilakukan untuk memantau kemajuan program, mengevaluasi ketercapaian tujuan pembelajaran, mengidentifikasi hambatan implementasi, serta melakukan perbaikan berkelanjutan berdasarkan umpan balik dari peserta dan *stakeholder* industri (Aryanti, 2018). Nugraheni dan Desmawati (2020) mengidentifikasi bahwa lemahnya fungsi manajemen, khususnya dalam aspek perencanaan kurikulum yang kurang responsif dan sistem evaluasi yang tidak terstruktur, menjadi penyebab utama rendahnya daya serap lulusan LKP di pasar kerja. Agustian et al. (2024) menambahkan bahwa fenomena *skill mismatch* yang masih tinggi mengindikasikan kesenjangan antara kompetensi yang diajarkan dengan kebutuhan aktual industri, yang bersumber dari ketidaktepatan dalam tahap analisis kebutuhan dan desain kurikulum. Istiyani dan Utsman (2020) melalui evaluasi program pelatihan menjahit menemukan bahwa ketersediaan instruktur berkualitas, dukungan infrastruktur memadai, dan sistem monitoring yang ketat merupakan faktor kunci yang membedakan program pelatihan yang berhasil dengan yang kurang efektif.

3. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih untuk memungkinkan eksplorasi mendalam terhadap proses manajemen pengembangan *lifeskill* yang melibatkan interaksi kompleks antara pengelola, instruktur, dan peserta pelatihan (Creswell & Poth, 2018). Studi kasus dipilih karena penelitian ini berfokus pada satu lembaga spesifik, yaitu LKP SRIMAYA, yang memungkinkan peneliti mengungkap fenomena manajemen program dalam konteks kehidupan nyata secara holistik dan intensif (Yin, 2018; Assyakurrohim et al., 2023). Karakteristik studi kasus yang eksploratif memfasilitasi pemahaman komprehensif tentang bagaimana fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian diimplementasikan dalam penyelenggaraan pelatihan kecantikan kulit.

Penelitian dilaksanakan di LKP SRIMAYA yang beralamat di Jalan Cilandak Atas Nomor 6, RT.01/RW.02, Sarijadi, Kecamatan Sukasari, Kota Bandung, Jawa Barat 40151. Pemilihan lokasi didasarkan pada pertimbangan bahwa LKP SRIMAYA merupakan lembaga yang secara konsisten menyelenggarakan program pelatihan kecantikan kulit dan memiliki track record dalam menghasilkan lulusan yang terserap di industri kecantikan maupun membuka usaha mandiri.

Pengumpulan data dilakukan selama periode Oktober hingga November 2025, yang mencakup observasi proses pembelajaran, wawancara dengan informan kunci, dan penelusuran dokumen program pelatihan.

Subjek penelitian ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan informan berdasarkan kriteria tertentu yang dianggap mampu memberikan informasi kaya dan relevan dengan fokus penelitian (Patton, 2015). Informan penelitian terdiri dari tiga kategori: pertama, pengelola LKP SRIMAYA yang mencakup kepala lembaga dan koordinator program yang memiliki pengetahuan menyeluruh tentang perencanaan dan pengendalian program; kedua, instruktur pelatihan kecantikan kulit yang terlibat langsung dalam pelaksanaan pembelajaran dan memahami aspek teknis kurikulum; ketiga, peserta pelatihan dan alumni yang dapat memberikan perspektif tentang pengalaman belajar, relevansi materi dengan kebutuhan industri, serta dampak pelatihan terhadap pengembangan *lifeskill* dan kemandirian ekonomi mereka.

Pengumpulan data dilakukan melalui triangulasi sumber untuk memastikan kredibilitas dan kekayaan informasi. Teknik yang digunakan meliputi: pertama, wawancara mendalam secara semi-terstruktur dengan pengelola, instruktur, dan peserta/alumni untuk mengeksplorasi persepsi, pengalaman, dan pemahaman mereka tentang implementasi manajemen program pelatihan (Kvale & Brinkmann, 2015). Kedua, observasi non-partisipatif untuk mengamati secara langsung proses pembelajaran, interaksi instruktur dengan peserta, penggunaan sarana prasarana, serta dinamika pengelolaan operasional harian di LKP SRIMAYA. Ketiga, studi dokumentasi untuk menganalisis dokumen formal seperti kurikulum pelatihan, standar operasional prosedur, silabus pembelajaran, instrumen evaluasi, laporan kemajuan program, serta data *tracer study* lulusan yang dapat memberikan bukti empiris tentang efektivitas manajemen program.

Analisis data mengikuti model analisis interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña (2014) yang terdiri dari empat tahap. Pertama, pengumpulan data dilakukan secara sistematis melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi yang dicatat dalam bentuk transkrip, catatan lapangan, dan arsip dokumen. Kedua, reduksi data dilakukan dengan memilih, memfokuskan, menyederhanakan, dan mengabstraksi data mentah yang relevan dengan fokus penelitian tentang fungsi manajemen program pelatihan, serta membuang informasi yang tidak relevan. Ketiga, penyajian data disusun dalam bentuk narasi deskriptif terstruktur, matriks, atau bagan yang menggambarkan temuan terkait perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian program pelatihan kecantikan kulit. Keempat, penarikan kesimpulan dan verifikasi dilakukan dengan mengidentifikasi pola, tema, dan makna dari data yang telah disajikan, kemudian memverifikasi temuan melalui pengecekan kembali ke sumber data atau literatur relevan untuk memastikan validitas kesimpulan.

Keabsahan data dijamin melalui beberapa strategi. Pertama, triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan dan mengecek informasi yang diperoleh dari pengelola, instruktur, dan peserta pelatihan untuk memastikan konsistensi dan validitas data (Denzin & Lincoln, 2018). Kedua, triangulasi metode dilakukan dengan mengkonfirmasi temuan dari wawancara melalui observasi langsung dan analisis dokumen. Ketiga, *member checking* dilakukan dengan mengembalikan transkrip wawancara atau temuan sementara kepada informan untuk memverifikasi akurasi interpretasi peneliti terhadap informasi yang diberikan. Keempat, *peer debriefing* dilakukan dengan mendiskusikan temuan dan proses analisis bersama rekan sejawat atau pembimbing untuk mendapatkan masukan kritis dan memastikan objektivitas interpretasi data.

4. Hasil

Penelitian ini mengungkap praktik manajemen pengembangan lifeskill melalui pelatihan kecantikan kulit di LKP SRIMAYA Bandung yang masih menghadapi berbagai kendala dalam implementasi fungsi manajemen. Berdasarkan triangulasi data dari wawancara mendalam dengan pengelola, instruktur, dan peserta pelatihan, observasi langsung proses pembelajaran selama periode Oktober hingga November 2025, serta analisis dokumen kurikulum dan standar operasional prosedur, ditemukan bahwa meskipun lembaga ini berupaya menerapkan kerangka kerja Planning, Organizing, Actuating, and Controlling (POAC), masih terdapat kesenjangan signifikan antara perencanaan dengan implementasi di lapangan yang menyebabkan lemahnya daya saing lembaga terhadap kompetitor. Kepala LKP SRIMAYA mengakui dalam wawancara pada 15 Oktober 2025 bahwa "kami menyadari bahwa manajemen kami masih belum optimal, terutama dalam hal perencanaan yang sistematis dan evaluasi yang terstruktur, sehingga kami kesulitan bersaing dengan lembaga kursus lain yang lebih terorganisir." Pernyataan ini menjadi pintu masuk untuk memahami berbagai permasalahan mendasar yang

dihadapi lembaga dalam penyelenggaraan program pelatihan.

Tahap perencanaan program pelatihan kecantikan kulit di LKP SRIMAYA menunjukkan kelemahan pada aspek analisis kebutuhan pelatihan dan desain kurikulum yang kurang responsif terhadap dinamika industri. Koordinator program menjelaskan bahwa "kami sebenarnya tidak melakukan survei pasar secara rutin, lebih banyak mengandalkan informasi dari alumni atau permintaan sesekali dari salon yang membutuhkan tenaga kerja." Tidak adanya analisis kebutuhan pelatihan yang sistematis menyebabkan kurikulum yang digunakan cenderung statis dan tidak mengikuti perkembangan tren kecantikan terkini. Dokumen kurikulum yang dianalisis menunjukkan bahwa program pelatihan masih menggunakan silabus yang sama sejak tahun 2020 tanpa pembaruan signifikan, dengan durasi 3 bulan atau 240 jam pembelajaran yang terbagi dalam 60 persen praktik dan 40 persen teori. Materi pelatihan mencakup pengetahuan dasar anatomi dan fisiologi kulit, teknik perawatan wajah tradisional, serta penggunaan produk kosmetik konvensional, namun belum mengintegrasikan tren kecantikan Korea atau teknologi perawatan kulit modern seperti microdermabrasion dan LED therapy yang saat ini banyak diminati pasar. Seorang instruktur senior yang telah mengajar selama 8 tahun mengungkapkan kekecewaannya bahwa "saya sudah beberapa kali mengusulkan pembaruan materi dan peralatan, tetapi tidak ada tindak lanjut dari manajemen karena keterbatasan dana dan tidak ada perencanaan anggaran yang jelas untuk pengembangan program." Kurangnya visi strategis dalam perencanaan kurikulum menyebabkan lulusan LKP SRIMAYA kurang kompetitif dibandingkan lulusan dari lembaga kursus lain yang lebih responsif terhadap kebutuhan pasar.

Pengorganisasian sumber daya menunjukkan berbagai kelemahan yang berdampak pada kualitas penyelenggaraan program. Meskipun LKP SRIMAYA memiliki 4 instruktur tetap yang bersertifikat kompetensi, pengelola mengakui bahwa "sebenarnya hanya 2 instruktur yang aktif mengajar karena 2 lainnya juga bekerja di salon dan jadwalnya sering bentrok." Keterbatasan jumlah instruktur aktif menyebabkan rasio instruktur terhadap peserta yang tidak ideal, mencapai 1 banding 15, sehingga pembimbingan praktik menjadi kurang intensif. Observasi terhadap fasilitas pelatihan pada 22 Oktober 2025 menunjukkan kondisi yang memprihatinkan, dimana dari 10 bed treatment yang tersedia, hanya 6 yang masih layak digunakan karena tidak ada perawatan rutin, peralatan sterilisasi yang ada sudah usang dan tidak sesuai standar terkini, serta koleksi produk perawatan kulit yang terbatas pada merek lokal dengan kualitas menengah ke bawah. Salah satu peserta pelatihan mengeluhkan bahwa "peralatan yang kami gunakan untuk praktik sudah tua dan berbeda dengan yang dipakai di salon modern, jadi ketika kami magang atau mencari kerja, kami harus belajar ulang menggunakan alat yang lebih canggih." Dalam hal pembiayaan, program pelatihan dibiayai terutama dari biaya pendaftaran peserta sebesar Rp 3.500.000 per program, namun pengelola menyatakan bahwa "dana yang terkumpul habis untuk operasional rutin seperti gaji instruktur dan listrik, sehingga tidak ada alokasi untuk pembelian peralatan baru atau pengembangan instruktur." Lemahnya pengelolaan keuangan dan tidak adanya upaya diversifikasi sumber dana melalui kerjasama dengan industri atau pengajuan hibah pemerintah menyebabkan lembaga kesulitan meningkatkan kualitas fasilitas dan layanan.

Pelaksanaan pembelajaran menunjukkan kesenjangan antara rencana kurikulum dengan praktik di kelas yang berdampak pada kualitas kompetensi yang diperoleh peserta. Observasi yang dilakukan pada 22 Oktober 2025 terhadap sesi pembelajaran teknik perawatan wajah menunjukkan bahwa instruktur memang memulai dengan penjelasan teoritis selama 30 menit, namun demonstrasi teknik hanya dilakukan secara terburu-buru dalam 20 menit karena keterbatasan waktu, dan sesi praktik peserta yang seharusnya 90 menit sering terpotong karena gangguan operasional seperti tidak adanya air atau listrik yang padam. Metode pembelajaran lebih banyak bersifat instruktif satu arah tanpa variasi teknik mengajar yang inovatif, dan tidak ada penggunaan media pembelajaran modern seperti video tutorial atau aplikasi digital untuk memperkaya pengalaman belajar. Seorang peserta pelatihan angkatan Oktober 2025 menyatakan kekecewaan bahwa "kami sering tidak mendapat kesempatan praktik yang cukup karena alatnya terbatas dan harus bergantian, kadang dalam satu sesi hanya bisa praktik sekali padahal seharusnya bisa lebih banyak untuk benar-benar menguasai tekniknya." Program magang atau praktik kerja lapangan yang seharusnya menjadi bagian penting dari pembelajaran juga tidak terorganisir dengan baik. Koordinator program mengungkapkan bahwa "kami tidak memiliki MoU formal dengan salon atau klinik kecantikan, jadi peserta harus mencari tempat magang sendiri dan kami tidak bisa memantau kualitas pengalaman belajar mereka di lapangan." Tidak adanya kemitraan strategis dengan industri

menyebabkan lulusan kehilangan kesempatan untuk mendapatkan pengalaman praktis yang terstruktur dan peluang penyerapan kerja yang lebih baik.

Fungsi pengendalian atau controlling merupakan aspek yang paling lemah dalam manajemen program di LKP SRIMAYA, dimana tidak ada sistem monitoring dan evaluasi yang terstruktur untuk memastikan kualitas pembelajaran dan ketercapaian tujuan program. Pengelola mengakui bahwa "kami tidak memiliki instrumen evaluasi yang baku, penilaian peserta lebih banyak berdasarkan kesan subjektif instruktur tanpa rubrik penilaian yang jelas." Observasi terhadap dokumen evaluasi menunjukkan bahwa tidak ada catatan sistematis tentang perkembangan kompetensi peserta selama proses pembelajaran, dan ujian akhir yang dilakukan hanya berupa tes praktik sederhana tanpa standar penilaian yang terukur. Tidak ada mekanisme tracer study untuk melacak nasib lulusan setelah menyelesaikan pelatihan, sehingga lembaga tidak memiliki data akurat tentang tingkat penyerapan lulusan di industri atau tingkat keberhasilan lulusan yang membuka usaha mandiri. Seorang alumni yang lulus pada tahun 2024 menyatakan bahwa "setelah lulus kami tidak pernah dihubungi lagi oleh lembaga, padahal kami butuh bimbingan untuk mencari kerja atau memulai usaha sendiri, tapi tidak ada pendampingan sama sekali." Lemahnya fungsi pengendalian juga terlihat dari tidak adanya rapat evaluasi rutin untuk mengidentifikasi masalah dan merumuskan perbaikan program. Instruktur mengeluhkan bahwa "kami jarang berkumpul untuk membahas kendala pembelajaran atau berbagi praktik terbaik, semuanya berjalan apa adanya tanpa ada upaya perbaikan berkelanjutan." Ketiadaan mekanisme umpan balik yang efektif dari peserta, alumni, dan mitra industri menyebabkan lembaga tidak memiliki dasar yang kuat untuk melakukan perbaikan dan inovasi program.

Lemahnya implementasi fungsi manajemen di LKP SRIMAYA berdampak langsung pada rendahnya daya saing lembaga terhadap kompetitor di industri pelatihan kecantikan Bandung. Berdasarkan wawancara dengan 3 alumni yang kini bekerja di salon, mereka mengungkapkan bahwa "lulusan dari LKP lain yang lebih terkenal lebih mudah diterima kerja karena mereka sudah dilatih dengan peralatan modern dan punya sertifikat yang lebih diakui industri." Data internal lembaga menunjukkan penurunan jumlah pendaftar dari rata-rata 40 peserta per tahun pada periode 2020-2022 menjadi hanya 18 peserta pada tahun 2025, mengindikasikan hilangnya kepercayaan masyarakat terhadap kualitas program yang ditawarkan. Pengelola menyimpulkan bahwa "kami menyadari bahwa tanpa perbaikan menyeluruh dalam manajemen program, mulai dari perencanaan yang lebih sistematis, pengelolaan sumber daya yang lebih profesional, pelaksanaan pembelajaran yang lebih berkualitas, hingga evaluasi yang terstruktur, kami akan terus tertinggal dan mungkin tidak bisa bertahan dalam persaingan.

5. Dikusi

Temuan penelitian mengenai lemahnya implementasi fungsi perencanaan di LKP SRIMAYA sejalan dengan hasil kajian Agustian et al. (2024) yang mengidentifikasi bahwa ketidaktepatan analisis kebutuhan menjadi akar permasalahan utama rendahnya daya serap lulusan pendidikan vokasional di dunia industri. Tidak adanya survei pasar sistematis dan stagnasi kurikulum sejak tahun 2020 mengonfirmasi temuan Suherman dan Sauri (2024) bahwa kesenjangan antara kurikulum lembaga pelatihan dengan kebutuhan aktual industri, dunia usaha, dan dunia kerja menjadi penyebab utama lulusan tidak siap bersaing. Samengasbumi et al. (2024) menegaskan bahwa perencanaan pembelajaran berbasis dunia kerja menuntut pembaruan berkelanjutan sesuai perkembangan teknologi dan tren industri, yang justru tidak ditemukan dalam praktik di LKP SRIMAYA. Kurikulum yang tidak responsif terhadap tren kecantikan Korea dan teknologi perawatan kulit modern mencerminkan fenomena yang dikemukakan Puri dan Wicaksono (2023) bahwa kegagalan lembaga pelatihan mengintegrasikan perkembangan kompetensi terkini berdampak langsung pada produktivitas dan pendapatan lulusan di pasar kerja. Akhadiyah et al. (2019) menambahkan bahwa perencanaan pengembangan *lifeskill* yang efektif harus mengintegrasikan keterampilan teknis, manajerial, dan kewirausahaan secara holistik, namun perencanaan kurikulum di LKP SRIMAYA masih terfragmentasi dan tidak memiliki visi strategis jangka panjang. Lemahnya perencanaan ini juga berkaitan dengan tidak adanya pelibatan pemangku kepentingan industri dalam proses penyusunan kurikulum, yang menurut Damanik et al. (2020) merupakan elemen krusial dalam memastikan relevansi program pelatihan dengan kebutuhan pasar.

Permasalahan pengorganisasian sumber daya yang ditemukan di LKP SRIMAYA mengonfirmasi temuan Istiyani dan Utsman (2020) bahwa ketersediaan instruktur berkualitas, dukungan infrastruktur memadai, dan sistem pengelolaan

keuangan yang baik merupakan faktor pembeda antara program pelatihan yang berhasil dengan yang kurang efektif. Rasio pembimbingan 1 banding 15 yang tidak ideal dan kondisi fasilitas yang memprihatinkan sejalan dengan hasil evaluasi Rifai et al. (2022) pada program pelatihan menjahit yang mengidentifikasi bahwa keterbatasan sarana prasarana dan minimnya jumlah instruktur aktif menjadi hambatan utama pencapaian kompetensi peserta. Ayu et al. (2025) menekankan bahwa efektivitas program pelatihan sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia yang kompeten dan alokasi infrastruktur yang memadai, yang justru menjadi kelemahan mendasar di LKP SRIMAYA. Keterbatasan anggaran untuk pembelian peralatan modern dan pengembangan kompetensi instruktur mencerminkan lemahnya fungsi pengorganisasian yang dikemukakan Dakhi (2016) bahwa alokasi sumber daya harus dilakukan secara terstruktur dan berkelanjutan untuk memastikan kualitas program. Nugraheni dan Desmawati (2020) menemukan bahwa lembaga kursus yang tidak memiliki strategi diversifikasi sumber dana cenderung stagnan dan kesulitan bersaing, yang terbukti dari penurunan drastis jumlah pendaftar di LKP SRIMAYA. Permasalahan ini diperberat dengan tidak adanya kerjasama formal dengan industri, padahal Almeida dan Morais (2024) menegaskan bahwa kemitraan strategis antara lembaga pendidikan nonformal dengan dunia usaha menjadi kunci keberlanjutan dan relevansi program pelatihan vokasional.

Kelemahan pelaksanaan pembelajaran yang ditemukan sejalan dengan kritik Sari (2024) bahwa metode pembelajaran vokasional di era Industri 4.0 menuntut inovasi pedagogi yang melampaui pendekatan instruktif konvensional. Keterbatasan kesempatan praktik peserta dan tidak adanya variasi teknik mengajar mengonfirmasi temuan Liliana dan Dwikurnaningsih (2020) bahwa pelaksanaan pelatihan yang tidak optimal berdampak pada rendahnya penguasaan kompetensi dan kepercayaan diri peserta. Tidak terorganisirnya program magang atau praktik kerja lapangan mencerminkan permasalahan yang diidentifikasi Ridwan dan Suryono (2015) bahwa lemahnya koordinasi antara lembaga pelatihan dengan dunia industri menyebabkan peserta kehilangan kesempatan memperoleh pengalaman kerja nyata yang esensial. Yani (2020) menegaskan bahwa pelaksanaan program pendidikan nonformal harus memenuhi standar pengelolaan yang mencakup proses pembelajaran berkualitas, penggunaan media pembelajaran inovatif, dan kemitraan dengan industri, yang semuanya tidak terpenuhi dalam praktik di LKP SRIMAYA. Aryanti (2018) menambahkan bahwa ketiadaan instrumen pembelajaran yang terstandarisasi dan minimnya supervisi terhadap proses mengajar instruktur menjadi indikator lemahnya fungsi pelaksanaan program. Temuan ini mengonfirmasi argumen Jakfar et al. (2025) bahwa pengembangan *lifeskill* yang efektif memerlukan strategi pembelajaran yang terstruktur, variatif, dan berbasis pengalaman nyata untuk mempersiapkan peserta menghadapi tantangan global.

Lemahnya fungsi pengendalian yang ditemukan di LKP SRIMAYA merupakan permasalahan paling kritis yang menyebabkan tidak adanya mekanisme perbaikan berkelanjutan. Tidak adanya instrumen evaluasi terstruktur dan sistem *tracer study* mengonfirmasi temuan Istiyani dan Utsman (2020) bahwa program pelatihan tanpa evaluasi sistematis tidak dapat mengukur ketercapaian tujuan dan mengidentifikasi area perbaikan. Ayu dan Nawawi (2023) menegaskan bahwa fungsi pengendalian dalam kerangka *Planning, Organizing, Actuating, and Controlling* merupakan mekanisme vital untuk memastikan program berjalan sesuai rencana dan mampu beradaptasi dengan perubahan. Ketiadaan rapat evaluasi rutin dan mekanisme umpan balik dari peserta serta industri sejalan dengan kritik Damanik et al. (2020) bahwa lemahnya sistem monitoring dan evaluasi menjadi penyebab banyak program pelatihan tidak mampu merespons dinamika kebutuhan pasar. Aryanti (2018) menambahkan bahwa evaluasi program pendidikan dan pelatihan harus dilakukan secara berkala dengan instrumen yang valid untuk mengidentifikasi keberhasilan dan kegagalan implementasi. Tidak adanya data akurat tentang penyerapan lulusan di industri mencerminkan permasalahan yang dikemukakan Agustian et al. (2024) bahwa tanpa informasi empiris tentang nasib lulusan, lembaga pelatihan tidak memiliki dasar untuk melakukan perbaikan kurikulum dan metode pembelajaran. Ketiadaan mekanisme pengendalian yang efektif ini berimplikasi pada rendahnya daya saing LKP SRIMAYA terhadap kompetitor, yang menurut Puri dan Wicaksono (2023) akan berdampak pada hilangnya kepercayaan masyarakat dan penurunan relevansi lembaga dalam ekosistem pendidikan vokasional.

Secara keseluruhan, lemahnya implementasi keempat fungsi manajemen di LKP SRIMAYA mengonfirmasi argumen Suherman dan Sauri (2024) bahwa tanpa pengelolaan program yang sistematis dan responsif, lembaga pelatihan vokasional akan

kesulitan menghasilkan lulusan yang kompeten dan siap bersaing di pasar kerja yang terus berubah. Temuan penelitian ini memperkuat posisi teoretis bahwa efektivitas pengembangan *lifeskill* vokasional tidak hanya bergantung pada konten kurikulum, tetapi terutama pada kualitas manajemen penyelenggaraan program secara menyeluruh, sebagaimana ditegaskan oleh Samengasbumi et al. (2024), dan Dakhi (2016).

6. Kesimpulan

Penelitian ini mengungkap secara komprehensif bahwa lemahnya implementasi fungsi manajemen menjadi akar permasalahan utama yang menyebabkan rendahnya daya saing LKP SRIMAYA dalam mengembangkan *lifeskill* vokasional melalui pelatihan kecantikan kulit. Melalui pendekatan studi kasus kualitatif yang melibatkan triangulasi data dari wawancara mendalam, observasi langsung, dan analisis dokumen, penelitian ini berhasil mengidentifikasi kesenjangan signifikan pada keempat fungsi manajemen. Perencanaan program yang tidak didukung analisis kebutuhan sistematis dan kurikulum yang statis sejak tahun 2020 menyebabkan materi pelatihan tidak responsif terhadap perkembangan tren industri kecantikan. Pengorganisasian sumber daya yang lemah tercermin dari keterbatasan instruktur aktif dengan rasio pembimbingan tidak ideal, kondisi fasilitas dan peralatan yang tidak memadai, serta tidak adanya strategi diversifikasi sumber dana dan kemitraan formal dengan industri. Pelaksanaan pembelajaran yang masih mengandalkan metode instruktif konvensional tanpa variasi inovatif, ditambah minimnya kesempatan praktik dan ketiadaan program magang terstruktur, mengakibatkan peserta tidak memperoleh pengalaman belajar yang optimal. Fungsi pengendalian yang paling kritis menunjukkan tidak adanya sistem evaluasi terstruktur, mekanisme *tracer study*, dan umpan balik dari pemangku kepentingan, sehingga lembaga tidak memiliki basis data untuk melakukan perbaikan berkelanjutan.

Kelemahan menyeluruh dalam keempat fungsi manajemen ini berdampak langsung pada penurunan jumlah pendaftar dari 40 menjadi 18 peserta per tahun dan rendahnya tingkat penyerapan lulusan di industri kecantikan, yang mengonfirmasi bahwa efektivitas pengembangan *lifeskill* vokasional tidak semata bergantung pada desain kurikulum atau kompetensi instruktur, melainkan terutama pada kualitas implementasi fungsi manajemen secara sistematis dan terintegrasi. Kebaruan penelitian ini terletak pada penyediaan analisis holistik berbasis konteks nyata tentang praktik manajemen program pelatihan *lifeskill* vokasional di Lembaga Kursus dan Pelatihan, yang selama ini masih menjadi celah dalam literatur pendidikan nonformal. Berbeda dengan studi terdahulu yang lebih fokus pada evaluasi output atau kepuasan peserta, penelitian ini mengeksplorasi secara mendalam proses internal manajemen dari tahap perencanaan hingga pengendalian, sehingga menghasilkan pemahaman komprehensif tentang faktor-faktor yang menghambat efektivitas pengembangan *lifeskill* di lembaga pelatihan vokasional. Temuan penelitian ini memperkaya diskusi teoretis tentang pentingnya pendekatan manajemen berbasis fungsi dalam memastikan kualitas dan keberlanjutan program pendidikan nonformal, sekaligus mengisi kekosongan literatur tentang praktik manajemen di tingkat lembaga kursus dan pelatihan yang selama ini kurang mendapat perhatian akademis.

Secara praktis, temuan penelitian memberikan gambaran empiris yang dapat menjadi rujukan bagi pengelola Lembaga Kursus dan Pelatihan lainnya untuk melakukan evaluasi dan perbaikan manajemen program mereka, khususnya dalam aspek perencanaan kurikulum yang responsif, pengelolaan sumber daya yang profesional, pelaksanaan pembelajaran yang berkualitas, dan pengendalian berbasis data. Implikasi kebijakan menunjukkan perlunya penguatan kapasitas manajerial pengelola lembaga pendidikan nonformal melalui pelatihan manajemen program, pengembangan sistem monitoring dan evaluasi yang terstandarisasi, serta fasilitasi kemitraan strategis antara lembaga pelatihan dengan industri untuk memastikan relevansi kurikulum dan peluang penyerapan lulusan. Pemerintah perlu menyediakan pendampingan teknis dan bantuan finansial yang lebih terstruktur bagi Lembaga Kursus dan Pelatihan untuk meningkatkan kualitas infrastruktur dan kompetensi instruktur, sehingga dapat berkompetisi secara sehat dalam ekosistem pendidikan vokasional. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi model manajemen program pelatihan *lifeskill* yang efektif pada berbagai bidang vokasional dan konteks geografis yang lebih luas, serta mengkaji dampak jangka panjang dari perbaikan manajemen program terhadap kemandirian ekonomi dan kesejahteraan lulusan pelatihan vokasional.

7. Persembahahan

Penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada pimpinan dan seluruh pengelola LKP SRIMAYA Bandung yang telah memberikan izin

penelitian dan menyediakan akses penuh terhadap data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada para instruktur pelatihan kecantikan kulit yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berbagi pengalaman dan pandangan mereka, serta kepada peserta dan alumni pelatihan yang telah terbuka memberikan informasi mengenai pengalaman belajar mereka. Penghargaan khusus disampaikan kepada Program Studi Administrasi Pendidikan Universitas Islam Nusanatara yang telah memberikan dukungan administratif selama proses penelitian berlangsung. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada para reviewer dan editor jurnal yang telah memberikan kesempatan dan masukan konstruktif untuk penyempurnaan artikel ini.

8. Referensi

Agustian, D., Amartha, A., & Wardoyo, S. (2024). Tantangan pendidikan vokasional dalam meningkatkan penyerapan lulusan SMK di dunia industri. *Jurnal Studi Guru dan Pembelajaran, 7*(3), 137–1382. https://doi.org/10.30605/jsgp.7.3.2024.5016

Akhadiyah, D. D., Ulfatin, N., & Kusumaningrum, D. E. (2019). Muatan life skills dalam Kurikulum 2013 dan manajemen pembelajarannya. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan, 2*(3), 107–113. https://doi.org/10.17977/um027v2i32019p107

Almeida, F., & Morais, J. (2024). Pendidikan non-formal sebagai tanggapan terhadap masalah sosial di negara berkembang. *E-Learning dan Media Digital, 21*(1), 57–75.

Aryanti, S. (2018). Evaluasi program pendidikan dan pelatihan. *Jurnal Pendidikan Nonformal, 10*(1), 1–13. http://dx.doi.org/10.17977/um041v10i1p1-13

Assyakurrohim, D., Ikhram, D., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2023). Metode studi kasus dalam penelitian kualitatif. *Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer, 3*(1), 1–9. https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1951

Ayu, D., Mustopa, N. A., & Linarwati, M. (2025). Efektivitas program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di LKP Kinarya Mandiri Tempurejo Kabupaten Jember. *Journal of Business Economics and Management, 1*(4), 1111–1116.

Ayu, S. S., & Nawawi, Z. M. (2023). Penerapan planning, organizing, actuating, and controlling (POAC) dalam manajemen bisnis Islam. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen, 3*(1), 51–68. https://doi.org/10.58192/ebismen.v3i1.1733

Badan Pusat Statistik. (2025). *Tingkat pengangguran terbuka (TPT) sebesar 4,76 persen, rata-rata upah buruh sebesar 3,09 juta rupiah* [Berita resmi statistik]. https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2025/05/05/2432/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-4-76-persen--rata-rata-upah-buruh-sebesar-3-09-juta-rupiah-.html

Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE Publications.

Dakhi, Y. (2016). Implementasi POAC terhadap kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan tertentu. *Jurnal Warta, 50*, 1–10.

Damanik, M. P., Setianti, Y., & Wahyudin, U. (2020). Evaluasi program pengembangan sumber daya manusia: Studi pada program pelatihan di BPSDMP Kominfo Jakarta. *Jurnal Studi Komunikasi dan Media, 24*(2), 187–201. https://doi.org/10.31445/jskm.2020.3575

Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2018). *The SAGE handbook of qualitative research* (5th ed.). SAGE Publications.

Ilhami, M. W., Nurfajriani, W. V., Mahendra, A., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2024). Penerapan metode studi kasus dalam penelitian kualitatif. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 10*(9), 455–467.

Istiyani, N. M., & Utsman, U. (2020). Evaluasi program model CIPP pada pelatihan menjahit di LKP Kartika Bawen. *Learning Community: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah, 3*(2), 6–13.

Jakfar, R., Tumin, & Thaufiq, M. (2025). Life skills education strategy to prepare students to face global challenges. *Jurnal Pendidikan Nusantara, 4*(1), 54–62. https://doi.org/10.55080/jpn.v4i1.186

Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah. (2025). *Program prioritas PKK dan PKW 2025: 19.000 anak tidak sekolah dan 100.000 siswa SMK magang di luar negeri*. https://kursus.kemdikbud.go.id/detail-artikel/413

Kementerian Perindustrian. (2024). *Kemenperin pacu IKM kosmetik maksimalkan pasar yang ekspansif*. https://ikm.kemenperin.go.id/kemenperin-pacu-ikm-kosmetik-maksimalkan-pasar-yang-ekspansif

Kementerian Perindustrian. (2025). *Kemenperin gadang potensi industri kosmetik semakin gemilang*. https://ikm.kemenperin.go.id/kemenperin-

gadang-potensi-industri-kosmetik-semakin-gemilang

Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *InterViews: Learning the craft of qualitative research interviewing* (3rd ed.). SAGE Publications.

Liliana, C., & Dwikurnaningsih, Y. (2020). Evaluasi program pendidikan dan pelatihan kewirausahaan. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan, 5*(6), 764–772. https://doi.org/10.17977/jptpp.v5i6.14961

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.

Nugraheni, F., & Desmawati, L. (2020). Manajemen program kursus tata rias pengantin Solo Putri di LKP Widya Semarang. *Learning Community: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah, 3*(2), 37–42. https://doi.org/10.19184/jlc.v3i2.16801

Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice* (4th ed.). SAGE Publications.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2016 tentang Standar Kompetensi Lulusan Kursus dan Pelatihan. (2016).

Puri, H., & Wicaksono, L. (2023). Pendidikan vokasi dan pelatihan kerja: Dampaknya terhadap pendapatan dan produktivitas tenaga kerja di Indonesia. *Jurnal Pendidikan dan Ketenagakerjaan, 8*(2), 113–127.

Ridwan, I., & Suryono, Y. (2015). Evaluasi program pelatihan vokasi di Sanggar Kegiatan Belajar Ujung Pandang Kota Makassar. *JPPM (Jurnal Pendidikan dan Pemberdayaan Masyarakat), 2*(2), 145–155. https://doi.org/10.21831/jppm.v2i2.6330

Rifai, A., Sari, I., Juniar, N., Iswandari, A., & Ramadhani, Z. (2022). Evaluasi program pelatihan menjahit di LPK Anita. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 8*(24), 101–116.

Samengasbumi, R. P., Hamdani, H., Ubaidillah, A. S., Sukuryadi, Swahip, Rasikhun, H., Hidayati, N., Yustissiani, E., Pascanawati, M. S., Isfanari, Putri, A., & Artansyah, M. T. S. (2024). Strategi peningkatan kualitas pembelajaran berbasis dunia kerja. *Jurnal Pembelajaran Pemberdayaan Masyarakat (JP2M), 5*(4), 774–783. https://doi.org/10.33474/jp2m.v5i4.22291

Sari, N. N. (2024). Peran pendidikan vokasi dalam meningkatkan keterampilan kerja di era Industri 4.0. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan, 6*(6), 7849–7859.

Statista. (2024). *Indonesia beauty & personal care*. https://www.statista.com/outlook/cmo/beauty-personal-care/indonesia

Suherman, A. I., & Sauri, S. (2024). Manajemen program penyelarasan kurikulum SMK 2013 dengan industri, dunia usaha dan dunia kerja (IDUKA) dalam meningkatkan keterserapan tenaga kerja lulusan SMK Kota Bandung. *Jurnal Education and Development, 12*(2), 456–465.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. (2003).

UNESCO. (2022). *Life skills education and training*. UNESCO Publishing.

World Health Organization. (2020). *Life skills education: School handbook*. WHO Press.

Yani, I. (2020). Penerapan fungsi manajemen dalam memenuhi standar pengelolaan satuan pendidikan nonformal. *JIV-Jurnal Ilmiah Visi, 15*(2), 175–188. https://doi.org/10.21009/JIV.1502.9

Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). SAGE Publications.

© 2026 by the authors. Submitted for possible open accesspublication under the terms and conditions of the CreativeCommons Attribution Share Alike (CC BY SA) license (https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).