Implementasi Metode Apprenticeship dalam Peningkatan Kompetensi Peserta Pelatihan Spa Therapist di LKP Kecantikan Asri Bondowoso

Frimha Purnamawati, Titah Fatimah Zahra, Nita Julia Anggraini, Sopingi

Universitas Negeri Malang, Malang, Indonesia
*Corresponding author, email: frimha.purnamawati.2601419@students.um.ac.id

https://doi.org/10.17977/2549-7774.006836

Article history
Submitted: 12 Mei 2026
Revised: 10 Juni 2026
Accepted: 15. Juli 2026
Published: 20 Agustus 2026

Kata kunci
magang
pelatihan di tempat kerja
kompetensi
terapis spa
lembaga kursus dan pelatihan

Abstrak

Penelitian ini mendeskripsikan implementasi metode apprenticeship dan perkembangan kompetensi peserta pelatihan spa therapist di LKP Kecantikan Asri Bondowoso. Dengan pendekatan kualitatif deskriptif, data dikumpulkan dari empat informan yang dipilih secara purposive (pendiri, mentor, dan dua peserta) melalui wawancara semiterstruktur, observasi nonpartisipan di lembaga dan salon mitra, serta dokumentasi, kemudian dianalisis dengan model interaktif Miles dan Huberman dan diuji keabsahannya melalui triangulasi. Apprenticeship berlangsung dalam tiga fase, yaitu pembekalan di lembaga yang didominasi praktik, penempatan magang berkelompok selama dua bulan di salon mitra, serta pengarahan ke uji kompetensi dan penyaluran kerja. Enam komponen membentuk proses tersebut: mentor bersertifikat yang menerapkan demonstrasi, instruksi bertahap, dan umpan balik segera; peserta yang belajar melalui siklus mengamati-menirukan-mempraktikkan; ruang simulasi spa dan salon sebagai tempat kerja nyata; pengalaman kerja dengan klien sungguhan; instruksi langsung; serta durasi dan tahapan yang berjenjang, didukung pemantauan jarak jauh melalui WhatsApp dan laporan mingguan mitra. Observasi serta penilaian mentor dan pendiri menunjukkan perkembangan peserta pada empat unit kompetensi SKKNI bidang spa, disertai peningkatan kedisiplinan, kepercayaan diri, dan sikap pelayanan. Asesmen kompetensi yang terdokumentasi dan pengawasan mitra yang terstruktur direkomendasikan.

1. Pendahuluan

Lembaga kursus dan pelatihan (LKP) merupakan satuan pendidikan nonformal yang berperan menyiapkan warga belajar agar memiliki keterampilan kerja dan mampu berwirausaha. Terutaman diperuntukan bagi kelompok masyarakat yang tidak menyelesaikan pendidikan formal, seperti remaja putus sekolah dan ibu muda, LKP sering menjadi jalur tercepat untuk memperoleh kompetensi yang diakui dunia kerja (Agustina, 2019). Karena itu, mutu lulusan LKP tidak cukup diukur dari penguasaan materi, tetapi dari kemampuan peserta menerapkan keterampilan sesuai standar di tempat kerja.

Bidang spa termasuk sektor jasa yang menuntut kompetensi prosedural tinggi. Seorang spa therapist harus menguasai teknik pijat, perawatan tubuh berbahan alami, sanitasi area kerja, sekaligus etika pelayanan kepada klien (Yuliastuti et al., 2018). Pemerintah telah menetapkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) bidang spa melalui Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 46 Tahun 2017 sebagai acuan kompetensi yang wajib dimiliki tenaga spa (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2017). Keterampilan semacam ini sulit dikuasai hanya melalui ceramah di kelas karena bersifat praktis motorik, bergantung pada kepekaan sentuhan, dan baru teruji ketika diterapkan secara langsung serta berhadapan dengan klien sungguhan.

Salah satu metode pelatihan yang menjawab kebutuhan tersebut adalah apprenticeship atau pemagangan, yaitu bagian dari on-the-job training yang memadukan pelatihan di lembaga dengan bekerja langsung di bawah bimbingan pekerja yang lebih berpengalaman (Dessler, 2017; Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, 2009). Noe (2010) menggolongkan apprenticeship sebagai hands-on method yang ditandai pelatihan terstruktur, mentor berpengalaman, evaluasi kinerja, dan komitmen durasi. Dessler (2017) menambahkan unsur pelatihan di tempat kerja nyata, mentoring, learning by doing, dan umpan balik. Dari sudut teori belajar, model cognitive apprenticeship menjelaskan bahwa keahlian berpindah melalui tahapan modeling, coaching, scaffolding, hingga fading ketika bantuan mentor dikurangi secara bertahap (Collins et al., 1989), sedangkan teori belajar situasional memandang pemagangan sebagai proses partisipasi yang makin penuh dalam komunitas praktik (Lave & Wenger, 1991).

© 2026 The Author(s)
This is an Open Access article under the Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License
ISSN: 2549-7774

Sejumlah penelitian telah mengkaji pelatihan berbasis tempat kerja. Ahyakudin et al. (2019) menemukan bahwa pelatihan dengan metode on-the-job training dan apprenticeship berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan sebuah perusahaan makanan di Kota Serang. Widanengsih et al. (2023) menunjukkan bahwa efektivitas program apprenticeship di industri konstruksi dipengaruhi durasi pelatihan, dukungan selama program, dan keterlibatan pemangku kepentingan. Yuliastuti et al. (2018) mendeskripsikan proses pembelajaran terapis spa di sebuah LKP di Kota Malang, tetapi tidak menyoroti pemagangan di tempat kerja mitra. Dengan demikian, kajian yang ada masih didominasi konteks karyawan perusahaan dan sektor manufaktur atau konstruksi, sementara pelaksanaan apprenticeship oleh LKP kecantikan, yang pesertanya bukan karyawan dan tempat magangnya adalah usaha mitra, belum banyak dikaji. Belum banyak pula penelitian yang mengaitkan pelaksanaan pemagangan tersebut dengan unit kompetensi SKKNI bidang spa.

LKP Kecantikan Asri Bondowoso, yang berdiri sejak 2009, menyelenggarakan pelatihan *spa therapist* dengan memadukan pembekalan di lembaga dan penempatan magang di salon mitra di wilayah Bondowoso kota, seperti Salon Gadis dan Salon Yeye. Studi pendahuluan menunjukkan bahwa sebagian besar peserta berasal dari ibu muda dan remaja putus sekolah atau hanya tamat SLTP, sehingga lembaga harus menyampaikan materi secara ringkas dan aplikatif dalam waktu terbatas. Kondisi ini menjadikan lembaga tersebut kasus yang relevan untuk memahami bagaimana *apprenticeship* dijalankan pada peserta dengan latar pendidikan terbatas.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan (1) mendeskripsikan implementasi metode *apprenticeship* dalam pelatihan *spa therapist* di LKP Kecantikan Asri Bondowoso berdasarkan enam komponennya, dan (2) mendeskripsikan perkembangan kompetensi peserta pada empat unit kompetensi SKKNI bidang spa selama mengikuti program tersebut. Hasil penelitian diharapkan memberi gambaran empiris bagi pengelola LKP dalam merancang program pemagangan yang lebih terstruktur.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif untuk memahami pelaksanaan apprenticeship dalam kondisi alamiah (Sugiyono, 2019). Lokasi penelitian adalah LKP Kecantikan Asri Bondowoso, Jl. KH. Agus Salim No. 25, Kabupaten Bondowoso, Jawa Timur, beserta salah satu salon mitra tempat magang, yaitu Salon Yeye di Kelurahan Nangkaan. Lokasi dipilih secara purposive area (Abdussamad, 2021) dengan pertimbangan bahwa lembaga menerapkan metode apprenticeship dan sebagian pesertanya berasal dari kelompok putus sekolah serta ibu muda. Studi pendahuluan dilakukan sejak awal 2025, sedangkan wawancara dan observasi lapangan dilaksanakan pada November 2025 hingga Januari 2026.

Informan ditentukan dengan teknik *purposive sampling* berdasarkan keterlibatan langsung dalam program. Informan kunci terdiri atas mentor, yang memahami metode, materi, dan kompetensi pelatihan spa, serta pendiri lembaga, yang memahami visi, kebijakan rekrutmen, dan kerja sama dengan mitra magang. Informan pendukung terdiri atas dua peserta yang mengikuti pembekalan dan pemagangan. Untuk menjaga kerahasiaan, identitas informan disajikan dalam kode sebagaimana Tabel 1.

Tabel 1. Informan Penelitian

No	Kode	Peran	Jenis Informan
1	BM	Mentor pelatihan spa therapist	Kunci
2	BN	Pendiri lembaga	Kunci
3	VU	Peserta pelatihan	Pendukung
4	AK	Peserta pelatihan	Pendukung

Data dikumpulkan melalui tiga teknik. Pertama, wawancara semi terstruktur untuk menggali pengalaman dan pandangan informan tentang pelaksanaan pelatihan. Kedua, observasi nonpartisipan terhadap kegiatan pembekalan di ruang praktek lembaga dan kegiatan magang di Salon Yeye. Ketiga, dokumentasi berupa sertifikat kompetensi mentor, modul pelatihan spa milik lembaga, foto kegiatan, dan daftar hadir peserta. Kutipan wawancara diberi kode teknik/informan/tanggal; misalnya W/BM/03/11/25 berarti wawancara dengan BM pada 3 November 2025.

Analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi kondensasi atau reduksi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan yang berlangsung berulang sejak pengumpulan data (Miles et al., 2014). Kerangka analisis disusun dari sintesis komponen apprenticeship menurut Noe (2010) dan Dessler (2017) menjadi tujuh unsur, yaitu mentor, peserta, lingkungan kerja, pengalaman praktik kerja, instruksi langsung, durasi dan tahapan, serta evaluasi. Penelitian ini memfokuskan analisis pada enam unsur pertama, sedangkan unsur evaluasi tidak dikaji secara khusus. Perkembangan kompetensi dianalisis berdasarkan empat unit SKKNI yang digunakan dalam modul lembaga, yaitu S.96SPA01.002.2, S.96SPA01.014.2, S.96SPA01.033.2, dan S.96SPA01.045.2.

© 2026 The Author(s)
This is an Open Access article under the Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License
ISSN: 2549-7774

Keabsahan data diuji melalui perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan, dan triangulasi (Lincoln & Guba, 1985; Sugiyono, 2019). Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan keterangan mentor, pendiri, dan peserta; triangulasi teknik dengan mencocokkan hasil wawancara, observasi, dan dokumen; sedangkan triangulasi waktu dilakukan dengan mengulang wawancara dan pengamatan pada waktu yang berbeda, termasuk konfirmasi lanjutan kepada mentor pada 20 November 2025.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil

3.1.1. Alur Pelaksanaan Program Apprenticeship

Hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa program *apprenticeship* di LKP Kecantikan Asri Bondowoso berjalan dalam tiga fase. Fase pertama adalah rekrutmen dan pembekalan di lembaga. Calon peserta memperoleh informasi melalui media sosial, grup WhatsApp, brosur, dan rekomendasi alumni, kemudian diwawancarai langsung oleh pendiri mengenai bakat dan minatnya. Pendiri menegaskan karakteristik pesertanya sebagai berikut.

> "Kebanyakan calon peserta berasal dari ibu-ibu muda dan anak putus sekolah." (W/BN/03/11/25)

Pembekalan di lembaga berlangsung dengan porsi praktik sekitar 70% dari keseluruhan kegiatan. Fase kedua adalah penempatan magang. Setelah menguasai teknik dasar, peserta ditempatkan secara berkelompok, empat sampai lima orang per salon mitra, selama kurang lebih dua bulan. Mentor mendampingi pada hari pertama, kemudian peserta bekerja di bawah pengawasan pihak salon. Fase ketiga adalah tindak lanjut, yaitu peserta yang dinilai memenuhi standar diarahkan mengikuti uji kompetensi dan direkomendasikan kepada spa mitra. Dalam fase-fase tersebut, enam komponen *apprenticeship* teridentifikasi sebagai berikut.

3.1.2. Mentor

Mentor (BM) memiliki sertifikat kompetensi bidang spa dan pengalaman sekitar delapan tahun sebagai terapis, termasuk di spa hotel. Dokumentasi sertifikat kompetensi dan keterangan pendiri menunjukkan bahwa lembaga memverifikasi kualifikasi mentor sebelum memberinya tanggung jawab mengajar. Observasi memperlihatkan bahwa mentor menggunakan pola yang konsisten: mendemonstrasikan teknik secara utuh, memecahnya menjadi langkah kecil, lalu mengoreksi saat peserta berpraktik.

> "Instruksi saya biasanya berbasis demonstrasi. Saya tunjukkan dulu tekniknya secara lengkap, lalu saya pecah menjadi langkah-langkah kecil. Peserta pelatihan saya minta mengamati dulu baru meniru. Kalau ada yang salah, saya koreksi saat itu juga." (W/BM/03/11/25)

Peserta menilai cara mentor memberi umpan balik sebagai faktor yang membuat mereka berani mencoba. AK menyatakan, "Kalau ada gerakan yang salah, langsung dibenerin dan dicontohin lagi, tapi caranya enak ga bikin takut" (W/AK/10/01/26). Keterangan serupa disampaikan VU, yang menyebut koreksi mentor diberikan sambil tersenyum dan tidak membuat peserta minder (W/VU/08/11/25).

3.1.3. Peserta Pelatihan

Peserta belajar melalui siklus mengamati, menirukan, dan mempraktikkan. Observasi menunjukkan bahwa peserta berdiri dekat mentor untuk memperhatikan detail teknis seperti sudut tekanan, arah gerakan, ritme pijatan, dan ketebalan masker. Temuan yang menonjol adalah inisiatif peserta merekam demonstrasi mentor untuk dipelajari kembali di rumah.

> "Saya fokus lihat gerakan jari, arah pijatan, terus ritme tangannya. Kalau ada gerakan yang susah saya rekam kemudian saya tonton lagi di rumah." (W/VU/08/11/25)

Proses peniruan berlangsung bertahap dan membutuhkan pengulangan. AK mengaku harus mengulang tiga sampai empat kali hingga gerakannya menyerupai contoh mentor (W/AK/08/11/25). Mentor menilai pengulangan ini wajar karena keterampilan spa bersifat motorik, dan sengaja meminta peserta mengulang sampai gerakan stabil (W/BM/03/11/25). Pada awal pelatihan peserta tampak ragu dan pasif, tetapi seiring bertambahnya praktik mereka mulai mengambil inisiatif kerja sederhana tanpa diminta.

3.1.4. Lingkungan Kerja

Lingkungan belajar terdiri atas dua latar. Latar pertama adalah ruang praktik lembaga yang ditata menyerupai spa, dengan tempat tidur spa, handuk bersih, minyak aromaterapi, bahan masker alami, lampu redup, dan musik relaksasi. Pendiri menyatakan, "Pokoknya mirip spa beneran biar anak-anak terbiasa" (W/BN/03/11/25). Latar kedua adalah salon mitra sebagai tempat kerja sungguhan, tempat peserta melayani

© 2026 The Author(s)
This is an Open Access article under the Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License
ISSN: 2549-7774

klien nyata dan mengikuti ritme kerja salon. Dari sisi nonfisik, mentor membangun komunikasi yang santai dan sopan sehingga peserta tidak sungkan bertanya, terlebih ketika mereka magang di tempat orang lain (W/BM/03/11/25). Peserta menggambarkan dirinya merasa diperlakukan sebagai teman belajar, bukan murid yang dituntut sempurna (W/AK/08/11/25).

3.1.5. Pengalaman Praktik Kerja

Materi teori dan praktik disusun dari SOP spa tempat mentor pernah bekerja dan dari modul lembaga yang mengacu pada SKKNI. Pendiri menambahkan bahwa sebagian materi disesuaikan dengan permintaan tempat magang (W/BN/01/11/25). Selain teknik, peserta dilatih aspek non teknis seperti mensterilkan alat, membersihkan ruang, dan etika berkomunikasi dengan klien. Di tempat magang, pengalaman praktik menjadi lebih autentik karena peserta menangani klien sungguhan.

> "Di tempat magang, mereka mulai pegang klien sungguhan, jadi tekanannya memang beda. Biasanya saya tetap pantau lewat WhatsApp, mereka sering kirim foto penataan ruangan atau jelasin teknik yang dipakai." (W/BM/03/11/25)

Selain pemantauan mentor melalui WhatsApp, lembaga memantau perkembangan peserta melalui laporan mingguan dari mitra (W/BN/03/11/25). Observasi di Salon Yeye memperlihatkan bahwa peserta menunjukkan teknik yang lebih stabil dan sikap kerja yang lebih matang dibandingkan saat awal pelatihan.

3.1.6. Instruksi Langsung

Instruksi diberikan secara langsung di tempat praktik melalui penjelasan tujuan teknik, bagian tubuh yang ditangani, dan kesalahan umum yang perlu dihindari, kemudian diikuti demonstrasi. Ketika peserta kesulitan, mentor mengulang penjelasan dengan bahasa yang lebih sederhana atau memandu langsung tangan peserta untuk mengatur tekanan dan arah pijatan (W/BM/03/11/25). Peserta menilai pola ini memudahkan pemahaman karena mereka dapat langsung melihat, meniru, dan mengetahui bagian yang perlu diperbaiki (W/VU/08/11/25). Mentor juga membuka kesempatan bertanya di akhir penjelasan, meskipun respon peserta beragam: ada yang langsung bertanya, ada pula yang cenderung diam sehingga pemahamannya baru terlihat dari cara mereka berpraktik (W/BM/03/11/25).

3.1.7. Durasi dan Tahapan

Magang berlangsung sekitar delapan minggu, dengan penyesuaian berdasarkan kesiapan peserta dan permintaan mitra (W/BN/03/11/25). Mentor menggambarkan perubahan yang terjadi dalam rentang tersebut.

> "Di awal-awal mereka masih kagok, kadang gerakannya masih kaku, terus komunikasinya juga masih malu-malu. Tapi pas masuk bulan kedua, kelihatan banget bedanya." (W/BM/03/11/25)

Tahapan program bergerak dari pembekalan dan praktik terbimbing di lembaga, pendampingan awal di tempat magang, praktik yang makin mandiri di salon mitra, hingga pengarahan ke uji kompetensi dan rekomendasi kerja. Pendiri dan mentor menyebutkan bahwa sebagian peserta bahkan ditawari bekerja oleh tempat magangnya sebelum program selesai (W/BN/03/11/25; W/BM/03/11/25).

3.1.8. Perkembangan Kompetensi Peserta

Perkembangan kompetensi diidentifikasi dari observasi praktik di lembaga dan tempat magang serta penilaian mentor dan pendiri terhadap kondisi peserta pada awal dan akhir program. Tabel 2 merangkum perkembangan pada empat unit kompetensi SKKNI yang diteliti.

Tabel 2. Perkembangan Kompetensi Peserta pada Unit SKKNI Bidang Spa

Unit Kompetensi (Kode)	Kondisi Awal	Kondisi Setelah Program
Melakukan persiapan dan pengemasan kerja (S.96SPA01.002.2)	Bingung menyusun alat, lupa mensterilkan perlengkapan	Memeriksa handuk, minyak, dan aromaterapi; merapikan dan membersihkan area tanpa diingatkan
Melakukan pijat badan Indonesia (S.96SPA01.014.2)	Tekanan terlalu keras atau lemah, gerakan ragu dan kaku	Tekanan terkontrol, ritme teratur, mampu menyelesaikan satu rangkaian pijat penuh
Melakukan perawatan masker dengan bahan segar (S.96SPA01.033.2)	Olesan terlalu tebal dan tidak merata, komposisi kurang tepat	Hafal urutan kerja, memilih bahan sesuai kebutuhan kulit, olesan rapi dan merata
Menyajikan makanan/minuman sehat/jamu untuk perawatan spa (S.96SPA01.045.2)	Canggung saat menyajikan kepada klien	Meracik sesuai takaran, menyajikan dengan bersih dan sopan, menjelaskan manfaat jamu

Sumber: hasil observasi dan wawancara dengan BM dan BN, diolah peneliti.

© 2026 The Author(s)
This is an Open Access article under the Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License
ISSN: 2549-7774

Pada unit persiapan dan pengemasan kerja, perubahan paling terlihat pada kemandirian. Mentor menyatakan, “Beberapa peserta sudah inisiatif bersihkan area kerja setelah digunakan tanpa saya ingatkan. Memang belum sempurna, tapi perkembangannya itu nyata” (W/BM/03/11/25). Pada unit pijat badan Indonesia, pendiri menilai tekanan tangan peserta lebih terkontrol dan alur gerakan lebih mulus dibandingkan awal pelatihan (W/BN/03/11/25), sedangkan mentor mencatat bahwa peserta sudah mampu melakukan satu rangkaian pijat penuh tanpa banyak berhenti (W/BM/03/11/25). Pada unit perawatan masker berbahan segar, peserta yang semula mengoleskan masker terlalu tebal dan tidak merata menjadi lebih rapi serta hafal urutan pembersihan kulit, peracikan, dan pengaplikasian. Pada unit penyajian minuman sehat atau jamu, peserta yang awalnya canggung mulai mampu menyajikan jamu dengan bersih, sopan, dan disertai penjelasan singkat mengenai manfaatnya kepada klien simulasi.

Selain keterampilan teknis, pendiri menerima laporan dari mitra bahwa peserta menjadi lebih percaya diri, disiplin, dan rapi setelah magang, serta lebih mampu menghadapi klien dengan karakter beragam (W/BN/03/11/25). Perlu dicatat bahwa bukti perkembangan dalam penelitian ini bersifat kualitatif, yaitu berupa hasil pengamatan dan penilaian informan, bukan skor asesmen terstandar.

3.2. Pembahasan

Temuan penelitian memperlihatkan bahwa pelaksanaan apprenticeship di LKP Kecantikan Asri Bondowoso sejalan dengan karakteristik hands-on method menurut Noe (2010) dan Dessler (2017), yaitu pelatihan terstruktur, bimbingan mentor berpengalaman, pembelajaran di tempat kerja nyata, dan umpan balik. Namun, temuan ini juga menunjukkan beberapa kekhasan yang muncul dari konteks LKP, yang dibahas berikut.

Pertama, pola mengajar mentor dapat dibaca melalui tahapan cognitive apprenticeship (Collins et al., 1989). Demonstrasi utuh berfungsi sebagai modeling, koreksi langsung saat praktik sebagai coaching, pemecahan teknik menjadi langkah kecil dan pemanduan tangan peserta sebagai scaffolding, sedangkan pelepasan peserta ke salon mitra setelah hari pertama magang merupakan bentuk fading. Siklus mengamati, menirukan, dan mempraktikkan yang dijalani peserta juga sesuai dengan prinsip belajar melalui pengamatan model, yang menekankan perhatian, retensi, reproduksi gerakan, dan motivasi (Bandura, 1977). Kebiasaan peserta merekam demonstrasi mentor dapat dipahami sebagai strategi memperkuat retensi yang lahir dari inisiatif peserta sendiri, bukan dirancang lembaga.

Kedua, kualitas umpan balik tampak menjadi penggerak utama keberanian peserta untuk mencoba. Umpan balik yang segera, spesifik pada tugas, dan disampaikan tanpa mempermalukan sejalan dengan temuan bahwa umpan balik paling efektif ketika berfokus pada cara memperbaiki tugas, bukan pada pribadi pembelajar (Hattie & Timperley, 2007). Hal ini penting bagi peserta yang sebagian besar putus sekolah dan ibu muda, yang menurut keterangan informan cenderung pasif dan malu pada awal pelatihan. Temuan ini juga menguatkan pandangan bahwa mentor berperan tidak hanya sebagai pengajar teknis, tetapi juga sebagai pendamping yang membantu peserta melewati masa penyesuaian (Bratajaya & Ernawati, 2020).

Ketiga, penggunaan dua latar belajar, yaitu ruang simulasi di lembaga dan salon mitra, membentuk transisi bertahap dari praktik aman menuju praktik autentik. Dalam kerangka Lave dan Wenger (1991), peserta bergerak dari partisipasi periferal, seperti menata ruang, menyiapkan alat, dan menyambut klien, menuju partisipasi yang lebih penuh ketika menangani klien sungguhan. Billett (2001) menegaskan bahwa tempat kerja menyediakan kesempatan belajar yang tidak dapat sepenuhnya direplikasi di kelas. Keterangan mentor bahwa tekanan melayani klien nyata berbeda dari praktik di lembaga mendukung pandangan tersebut, sekaligus sejalan dengan siklus belajar pengalaman yang menempatkan pengalaman konkret sebagai titik awal pembentukan pemahaman (Kolb, 1984).

Keempat, temuan ini memperluas hasil penelitian sebelumnya. Jika Ahyakudin et al. (2019) mengaitkan apprenticeship dengan kinerja karyawan perusahaan, penelitian ini memperlihatkan bahwa metode yang sama dapat dijalankan LKP bagi peserta yang belum bekerja, dengan memanfaatkan usaha mitra sebagai tempat magang. Temuan Widanengsih et al. (2023) tentang pentingnya dukungan selama program dan keterlibatan pemangku kepentingan juga tampak di sini dalam bentuk khas, yaitu pemantauan jarak jauh melalui WhatsApp dan laporan mingguan mitra. Dibandingkan studi Yuliastuti et al. (2018) yang menekankan proses pembelajaran terapis spa di dalam lembaga, penelitian ini menunjukkan bahwa fase magang di tempat kerja mitra memberi kontribusi tersendiri terhadap sikap kerja, seperti kepercayaan diri dan kemampuan menghadapi klien yang beragam.

Meskipun demikian, temuan juga menunjukkan titik lemah. Setelah hari pertama magang, pengawasan teknis lebih banyak bergantung pada pihak salon dan komunikasi daring, sementara kriteria yang digunakan mitra dalam laporan mingguan tidak terdokumentasi secara jelas dalam penelitian ini. Penilaian kesiapan peserta sebelum diarahkan ke uji kompetensi juga masih didasarkan pada pengamatan mentor. Hal ini sejalan dengan catatan Noe (2010) bahwa evaluasi kinerja merupakan unsur penting apprenticeship. Ke depan,

© 2026 The Author(s)
This is an Open Access article under the Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License
ISSN: 2549-7774

lembaga perlu menyusun lembar observasi berbasis kriteria unjuk kerja SKKNI yang diisi mentor dan mitra secara berkala agar perkembangan kompetensi dapat ditelusuri secara objektif.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Jumlah informan peserta terbatas pada dua orang dan observasi magang hanya dilakukan di satu salon mitra. Perkembangan kompetensi dideskripsikan berdasarkan pengamatan dan penilaian informan, bukan hasil asesmen terstandar, sehingga temuan ini tidak dimaksudkan untuk mengukur besarnya peningkatan kompetensi. Selain itu, unsur evaluasi tidak dikaji secara khusus.

4. Simpulan

Implementasi metode *apprenticeship* di LKP Kecantikan Asri Bondowoso berlangsung dalam tiga fase, yaitu pembekalan berbasis praktik di lembaga, penempatan magang berkelompok selama sekitar dua bulan di salon mitra, serta pengarahan ke uji kompetensi dan penyaluran kerja. Enam komponen saling mendukung dalam proses tersebut: mentor bersertifikat yang mengandalkan demonstrasi, instruksi bertahap, dan umpan balik segera; peserta yang belajar melalui siklus mengamati, menirukan, dan mempraktikkan; lingkungan belajar yang bergerak dari ruang simulasi ke tempat kerja nyata; pengalaman praktik dengan klien sungguhan; instruksi langsung; serta durasi dan tahapan yang mengurangi bantuan mentor secara bertahap. Berdasarkan observasi serta penilaian mentor dan pendiri, peserta mengalami perkembangan pada empat unit kompetensi SKKNI bidang spa, disertai peningkatan kedisiplinan, kepercayaan diri, dan sikap pelayanan.

Lembaga disarankan menyusun instrumen asesmen berbasis kriteria unjuk kerja SKKNI yang digunakan mentor dan mitra secara berkala, serta membuat kesepakatan tertulis dengan salon mitra mengenai peran supervisor dan format laporan perkembangan peserta. Penelitian selanjutnya dapat melibatkan lebih banyak peserta dan tempat magang, mengkaji unsur evaluasi, atau menggunakan metode campuran untuk mengukur capaian kompetensi peserta.

Kontribusi Penulis

Seluruh penulis memiliki kontribusi yang sama terhadap artikel. Semua penulis telah membaca dan menyetujui versi akhir artikel

Pendanaan

Tidak ada dukungan pendanaan yang diterima

Deklarasi Konflik Kepentingan

Penulis menyatakan tidak ada potensi konYlik kepentingan sehubungan dengan penelitian, kepenulisan, dan/atau publikasi artikel ini.

Ketersediaan Data

Data yang dihasilkan dan/atau dianalisis dalam penelitian ini tersedia dan dapat diperoleh dengan menghubungi penulis korespondensi berdasarkan permintaan yang w

Deklarasi Penggunaan AI

AI hanya digunakan untuk meningkatkan keterbacaan dan kualitas bahasa di bawah pengawasan ketat manusia; tidak ada konten, gagasan, analisis, atau kesimpulan yang dihasilkan oleh AI.

Daftar Pustaka

Abdussamad, Z. (2021). *Metode penelitian kualitatif*. Syakir Media Press.

Agustina, F. D. (2019). *Peran pelatihan tata kecantikan rambut terhadap peningkatan sikap kewirausahaan peserta pelatihan di Lembaga Kursus dan Pelatihan Atika Bondowoso* [Skripsi]. Universitas Jember.

Ahyakudin, A., Najib, M. A., & Haryadi, D. (2019). Peran pelatihan dengan metode on the job training dan metode apprenticeship untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Perusahaan Labbaik Chicken Kota Serang. *Syi'ar Iqtishadi: Journal of Islamic Economics, Finance and Banking, 3*(2), 20.

Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Prentice Hall.

Billett, S. (2001). *Learning in the workplace: Strategies for effective practice*. Allen & Unwin.

Bratajaya, C. N. A., & Ernawati, E. (2020). Peran mentor dalam membimbing perawat pemula. *Jurnal Persatuan Perawat Nasional Indonesia (JPPNI), 3*(3), 181.

Collins, A., Brown, J. S., & Newman, S. E. (1989). Cognitive apprenticeship: Teaching the crafts of reading, writing, and mathematics. In L. B. Resnick (Ed.), *Knowing, learning, and instruction: Essays in honor of Robert Glaser* (pp. 453–494). Lawrence Erlbaum Associates.

Dessler, G. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Pearson Education Limited.

© 2026 The Author(s)
This is an Open Access article under the Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License
ISSN: 2549-7774

Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The power of feedback. *Review of Educational Research, 77*(1), 81–112. https://doi.org/10.3102/003465430298487

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2017). *Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2017 tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Bidang SPA*.

Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. (2009). *Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.22/MEN/IX/2009 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri*.

Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice-Hall.

Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge University Press.

Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Sage Publications.

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

Noe, R. A. (2010). *Employee training and development* (5th ed.). McGraw-Hill/Irwin.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Widanengsih, W., Widaningsih, L., & Megayanti, T. (2023). Analysis of implementation of apprenticeship programs in the construction industry. *Proceedings of Vocational Engineering International Conference, 5*, 626–631. https://proceedings.unnes.ac.id/veic/article/view/2903

Yuliastuti, Hardika, & Dayati, U. (2018). Proses pembelajaran terapis SPA di lembaga kursus dan pelatihan (studi kasus di OASE Kota Malang). *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan, 3*(1), 125–128.

© 2026 The Author(s)
This is an Open Access article under the Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License
ISSN: 2549-7774