



Implementasi Program Pelatihan Keahlian Kerja Tekstil (*Textile Training*) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Handsomekovi Kabupaten Subang

Rifka Rahmawati^{1*}, Anfas²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Terbuka, Indonesia^{1,2}

*Email Korespondensi: rifkarw29@gmail.com

Diterima: 04-11-2025 | Disetujui: 14-11-2025 | Diterbitkan: 16-11-2025

ABSTRACT

This research is based on the importance of improving human resource competence in the increasingly competitive textile industry, which demands high levels of skill and adaptability. PT. Handsomekovi in Subang Regency, as one of the major textile companies, seeks to enhance employee performance through the implementation of a Textile Training program. The purpose of this study is to identify the implementation of the training program, the supporting and inhibiting factors, and its positive impact on employee performance. This study employs a qualitative descriptive method, with data collected through interviews, observations, and documentation. The research informants consist of HRD personnel, training instructors, and employee participants. The results indicate that the training program is systematically and effectively implemented, improving technical skills, discipline, and work productivity. The main supporting factors include strong management support and participant motivation, while the inhibiting factors involve limited training time and facilities. The study concludes that the textile skill training program plays a vital role in improving employee performance and enhancing the company's competitiveness. The study recommends continuous evaluation, improved training facilities, and the development of advanced training programs to ensure optimal and sustainable outcomes.

Keywords: job training, textile industry, employee competence, performance, human resource development.

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan kompetensi sumber daya manusia di industri tekstil yang semakin kompetitif dan menuntut keterampilan tinggi. PT. Handsomekovi Kabupaten Subang sebagai salah satu perusahaan tekstil besar berupaya meningkatkan kinerja karyawan melalui implementasi program pelatihan keahlian kerja tekstil (*Textile Training*). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan pelatihan, faktor pendukung dan penghambat, serta dampak positifnya terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informan penelitian terdiri atas pihak HRD, instruktur pelatihan, dan karyawan peserta pelatihan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan dilaksanakan secara terstruktur dan efektif dalam meningkatkan keterampilan teknis, kedisiplinan, dan produktivitas kerja. Faktor pendukung utama meliputi dukungan manajemen dan motivasi peserta, sedangkan hambatannya adalah keterbatasan waktu dan fasilitas pelatihan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah pelatihan keahlian kerja tekstil berperan penting dalam

meningkatkan kinerja karyawan serta memperkuat daya saing perusahaan. Rekomendasi yang diberikan yaitu perlunya evaluasi berkelanjutan, peningkatan sarana pelatihan, serta pengembangan program lanjutan agar hasil pelatihan lebih optimal dan berkesinambungan.

Katakunci: pelatihan kerja, industri tekstil, kompetensi karyawan, kinerja, pengembangan SDM.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Rifka Rahmawati, & Anfas. (2025). Implementasi Program Pelatihan Keahlian Kerja Tekstil (Textile Training) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Handsomekovi Kabupaten Subang. Indonesia Economic Journal, 1(2), 1643-1652. <https://doi.org/10.63822/jx3qnq49>

PENDAHULUAN

Perkembangan industri tekstil di Indonesia terus menunjukkan pertumbuhan yang signifikan seiring dengan meningkatnya kebutuhan pasar domestik dan internasional terhadap produk pakaian jadi. Industri ini menjadi salah satu sektor yang memiliki peran penting dalam perekonomian nasional karena menyerap banyak tenaga kerja dan memberikan kontribusi besar terhadap ekspor nonmigas. Dinamika globalisasi dan kemajuan teknologi menyebabkan munculnya tuntutan baru terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM) di sektor ini. Karyawan dituntut untuk memiliki keterampilan yang lebih spesifik dan mampu beradaptasi dengan perubahan proses produksi berbasis teknologi modern. Kondisi ini membuat pelatihan keahlian kerja menjadi suatu kebutuhan strategis bagi perusahaan tekstil untuk meningkatkan daya saing dan efisiensi operasional (Rihanah et al, 2024).

PT. Handsomekovi Kabupaten Subang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri tekstil yang berfokus pada produksi bahan pakaian dan perlengkapan mode. Perusahaan ini memiliki jumlah karyawan yang cukup besar, dengan tingkat produktivitas yang beragam di setiap lini produksi. Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan adanya ketimpangan antara kemampuan teknis karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Sebagian karyawan masih mengandalkan keterampilan dasar yang diperoleh secara otodidak atau pengalaman kerja sebelumnya, sementara proses produksi di perusahaan telah banyak menggunakan peralatan dengan teknologi menengah hingga tinggi (Yusuf & Noya, 2025).

Program pelatihan keahlian kerja tekstil dirancang untuk memberikan peningkatan kemampuan teknis dan pengetahuan praktis yang relevan dengan bidang produksi kain, jahit, pemotongan, pewarnaan, hingga finishing produk. Melalui program ini, karyawan diharapkan mampu memahami proses kerja secara menyeluruh, meningkatkan presisi, serta mempercepat waktu penyelesaian produksi tanpa mengorbankan kualitas (Elvianto et al, 2025). Dalam pelaksanaannya masih terdapat tantangan seperti rendahnya motivasi belajar sebagian peserta, kurangnya pengawasan instruktur, serta keterbatasan sarana pelatihan yang sesuai dengan kondisi aktual di lapangan. Fenomena ini berpotensi menghambat efektivitas pelatihan dalam menghasilkan peningkatan kinerja yang optimal bagi karyawan.

Pelatihan keahlian kerja tekstil juga berperan dalam membentuk sikap profesionalisme, kedisiplinan, dan tanggung jawab kerja. Berdasarkan hasil wawancara informal dengan bagian HRD PT. Handsomekovi, ditemukan bahwa beberapa karyawan masih kurang disiplin dalam hal waktu dan prosedur kerja. Mereka cenderung mengabaikan standar operasional perusahaan yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya diperlukan untuk peningkatan skill, tetapi juga sebagai sarana pembentukan perilaku kerja yang sesuai dengan nilai-nilai perusahaan. Pelatihan keahlian kerja tekstil memiliki fungsi ganda, yaitu mengembangkan kompetensi teknis sekaligus memperkuat budaya kerja yang produktif dan profesional.

Fenomena lain yang muncul di lapangan adalah masih adanya kesenjangan antara hasil pelatihan dengan penerapan keterampilan di tempat kerja. Banyak karyawan yang telah mengikuti program pelatihan namun belum mampu mengimplementasikan pengetahuan yang diperoleh secara konsisten dalam kegiatan produksi sehari-hari. Hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya monitoring pasca-pelatihan atau tidak adanya sistem evaluasi yang mengukur sejauh mana peningkatan kinerja setelah pelatihan dilakukan. Akibatnya, perusahaan belum mendapatkan hasil maksimal dari investasi yang telah dikeluarkan untuk kegiatan pelatihan tersebut.

Pelaksanaan program textile training di PT. Handsomekovi dihadapkan pada tantangan perencanaan dan evaluasi. Tidak semua pelatihan yang diselenggarakan didasarkan pada analisis kebutuhan yang komprehensif. Beberapa pelatihan dilakukan secara rutin tanpa menyesuaikan dengan perkembangan teknologi produksi atau kebutuhan kompetensi terbaru. Fenomena ini menyebabkan terjadinya ketidaksesuaian antara materi pelatihan dengan kebutuhan aktual di lapangan. Perlu adanya perencanaan pelatihan berbasis kebutuhan (training needs analysis) agar pelaksanaan program lebih efektif dan tepat sasaran.

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan pelatihan yang paling penting. Peningkatan kinerja dapat dilihat dari aspek produktivitas, kualitas hasil kerja, efisiensi waktu, serta kemampuan bekerja sama dalam tim (Damanik & Rizky, 2024). Di PT. Handsomekovi masih ditemukan adanya fluktuasi dalam pencapaian target produksi antarbagian. Beberapa unit mampu mencapai target dengan baik, sementara unit lain mengalami keterlambatan akibat kesalahan teknis dan kurangnya koordinasi antarpegawai. Hal ini menegaskan bahwa pelatihan keahlian kerja tekstil harus dirancang tidak hanya untuk peningkatan kemampuan individu, tetapi juga untuk memperkuat kolaborasi dan sinergi antarbagian produksi.

Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut, dapat disimpulkan bahwa implementasi program pelatihan keahlian kerja tekstil memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Handsomekovi Kabupaten Subang. Pelatihan yang dirancang dan dilaksanakan dengan baik akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kemampuan teknis, kedisiplinan, serta efisiensi kerja karyawan. Jika pelatihan dilakukan tanpa perencanaan yang matang dan tindak lanjut yang memadai, maka hasilnya tidak akan optimal. Penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis bagaimana implementasi program pelatihan keahlian kerja tekstil di PT. Handsomekovi dijalankan serta sejauh mana program tersebut berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di lingkungan perusahaan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini mencakup tiga hal utama. Pertama, bagaimana pelaksanaan program pelatihan keahlian kerja tekstil (Textile Training) di PT. Handsomekovi Kabupaten Subang, meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasinya. Kedua, faktor-faktor apa saja yang mendukung dan menghambat implementasi program pelatihan tersebut, baik dari sisi manajemen, fasilitas, maupun motivasi karyawan. Ketiga, bagaimana dampak positif dari pelatihan keahlian kerja tekstil terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Handsomekovi Kabupaten Subang, khususnya dalam hal produktivitas, keterampilan, dan kedisiplinan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif, karena bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam pelaksanaan program pelatihan keahlian kerja tekstil (Textile Training) di PT. Handsomekovi Kabupaten Subang. Pendekatan ini dipilih agar peneliti dapat memahami proses, dinamika, serta faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas pelatihan dalam konteks nyata di lapangan. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung melalui wawancara dengan pihak-pihak terkait, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, laporan pelatihan, dan sumber tertulis lain yang relevan.

Informan penelitian ditentukan secara purposive, yaitu pihak-pihak yang dianggap mengetahui dan

terlibat langsung dalam pelaksanaan pelatihan, seperti bagian HRD, instruktur pelatihan, serta beberapa karyawan peserta pelatihan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi langsung di tempat kerja, dan studi dokumentasi terhadap data pelatihan yang tersedia. Selanjutnya, analisis data dilakukan secara kualitatif dengan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Melalui metode ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang akurat dan komprehensif tentang implementasi program pelatihan keahlian kerja tekstil serta dampaknya terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Handsomekovi Kabupaten Subang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Temuan

Pelaksanaan Program Pelatihan Keahlian Kerja Tekstil (Textile Training) di PT. Handsomekovi Kabupaten Subang

Pelaksanaan program pelatihan keahlian kerja tekstil di PT. Handsomekovi Kabupaten Subang dilakukan secara terencana dan sistematis oleh bagian Human Resource Development (HRD). Program ini disusun berdasarkan kebutuhan peningkatan kompetensi teknis karyawan di bidang produksi, khususnya dalam mengoperasikan mesin-mesin tekstil modern dan memahami proses produksi yang efisien. Menurut hasil observasi, perusahaan memiliki jadwal pelatihan rutin yang diselenggarakan minimal dua kali dalam setahun, dengan fokus utama pada peningkatan keterampilan menjahit, pemotongan, pengoperasian mesin otomatis, serta teknik finishing. Menurut pernyataan Arif Rahman selaku staf HRD, *“Kami rutin mengadakan pelatihan setiap triwulan untuk memastikan karyawan tetap update terhadap prosedur dan penggunaan mesin baru di lini produksi.”* Pernyataan ini menunjukkan bahwa pelatihan dianggap sebagai bagian dari strategi pengembangan SDM yang berkelanjutan, bukan sekadar kegiatan formalitas perusahaan.

Materi yang diberikan dalam pelatihan tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga meliputi penguatan pemahaman mengenai standar operasional kerja (SOP), keselamatan kerja (K3), serta efisiensi penggunaan bahan baku. Pelatihan dilakukan dengan menggabungkan metode teori dan praktik langsung. Peserta terlebih dahulu diberikan pemahaman dasar di ruang kelas sebelum diterjunkan ke area produksi untuk praktik nyata. Lina Marlina, selaku instruktur pelatihan internal perusahaan, menjelaskan, *“Kami tidak hanya memberikan teori, tapi langsung praktik di mesin produksi agar peserta benar-benar memahami cara kerja dan cara memperbaiki kesalahan saat proses berlangsung.”* Kutipan ini menggambarkan bahwa pendekatan praktikal menjadi inti dari sistem pelatihan di PT. Handsomekovi, dengan tujuan agar peserta dapat menguasai kemampuan teknis melalui pengalaman langsung.

Pelatihan memberikan perhatian khusus pada aspek kedisiplinan dan tanggung jawab kerja. Selama proses pelatihan, peserta diajarkan pentingnya ketepatan waktu, penggunaan alat sesuai standar, serta tanggung jawab terhadap hasil produksi. Dalam wawancara dengan salah satu karyawan peserta pelatihan, Rina Andriani, ia mengungkapkan, *“Setelah ikut pelatihan, saya jadi lebih paham cara setting mesin dan tahu langkah-langkah keselamatan kerja, jadi kerja lebih cepat dan hasilnya lebih rapi.”* Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga menumbuhkan kesadaran terhadap pentingnya prosedur kerja yang aman dan efisien. Dampak nyata dari pelatihan ini terlihat dari peningkatan kecepatan produksi dan penurunan tingkat kesalahan kerja di beberapa lini

produksi.

Sistem evaluasi terhadap hasil pelatihan masih belum maksimal. Penilaian biasanya hanya dilakukan dalam bentuk observasi singkat setelah pelatihan selesai tanpa adanya tindak lanjut jangka panjang. HRD mencatat adanya peningkatan produktivitas sekitar 15% di unit produksi yang telah mengikuti pelatihan dibandingkan dengan unit yang belum. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan program textile training di PT. Handsomekovi telah berjalan baik dan memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan. Akan tetapi, diperlukan sistem evaluasi terstruktur dan monitoring pascapelatihan agar hasilnya lebih terukur dan berkelanjutan.

Faktor-Faktor yang Mendukung dan Menghambat Implementasi Program Pelatihan

Implementasi program pelatihan keahlian kerja tekstil di PT. Handsomekovi Kabupaten Subang tidak terlepas dari dukungan kuat manajemen sebagai faktor utama yang mendorong keberhasilan pelatihan. Pihak perusahaan menempatkan pengembangan sumber daya manusia sebagai prioritas strategis dalam menjaga daya saing di industri tekstil yang terus berkembang pesat. Komitmen tersebut diwujudkan melalui kebijakan rutin mengadakan pelatihan berbasis kompetensi, penyediaan anggaran khusus, serta pembaruan fasilitas dan alat pelatihan secara berkala. Menurut Arif Rahman, staf HRD, *“Manajemen memberikan dukungan penuh, baik dari sisi pendanaan maupun fasilitas, karena kami percaya peningkatan keterampilan karyawan akan berdampak langsung pada produktivitas perusahaan.”* Pernyataan ini menunjukkan adanya sinergi antara manajemen dan pelaksana pelatihan dalam membangun lingkungan kerja yang berorientasi pada peningkatan kompetensi. Dukungan struktural ini menjadi landasan penting bagi efektivitas implementasi program pelatihan di perusahaan.

Faktor motivasi dan antusiasme karyawan berperan besar dalam menentukan keberhasilan pelatihan. Berdasarkan hasil observasi, mayoritas peserta pelatihan menunjukkan semangat belajar yang tinggi, terutama karyawan baru yang memiliki keinginan besar untuk menguasai keterampilan teknis di bidang tekstil. Mereka memahami bahwa kemampuan yang meningkat akan membuka peluang lebih besar untuk promosi jabatan dan peningkatan kesejahteraan. Hal ini ditegaskan oleh instruktur pelatihan, Lina Marlina, yang menyatakan, *“Karyawan di sini cukup antusias, terutama yang masih baru. Mereka cepat tangkap dan mau mencoba hal baru di mesin-mesin yang lebih modern.”* Antusiasme peserta ini menjadi energi positif yang memperlancar proses pembelajaran, menciptakan suasana pelatihan yang interaktif, serta meningkatkan efektivitas transfer pengetahuan dari instruktur ke peserta. Motivasi internal karyawan menjadi faktor psikologis penting yang memperkuat keberhasilan pelaksanaan pelatihan di lapangan.

Di balik keberhasilan tersebut masih terdapat beberapa hambatan yang perlu menjadi perhatian manajemen. Hambatan paling dominan terletak pada keterbatasan waktu pelatihan akibat jadwal produksi yang padat. Kondisi ini membuat pelaksanaan pelatihan sering kali harus disesuaikan dengan target produksi perusahaan, sehingga durasi pelatihan menjadi terbatas dan tidak selalu optimal. Rina Andriani, salah satu peserta pelatihan, mengungkapkan, *“Kadang pelatihannya bentrok sama target produksi, jadi waktunya mepet dan kami harus bagi fokus antara kerja dan belajar.”* Situasi tersebut menimbulkan dilema antara pencapaian target produksi dan kebutuhan pengembangan kompetensi karyawan. Hal ini menunjukkan perlunya kebijakan penjadwalan yang lebih fleksibel serta sistem rotasi pelatihan agar kegiatan pengembangan SDM tidak mengganggu proses produksi namun tetap efektif dalam mencapai tujuan pelatihan.

Keterbatasan fasilitas dan sarana pelatihan menjadi faktor penghambat yang cukup signifikan dalam proses implementasi. Beberapa mesin dan alat bantu pelatihan yang digunakan belum seluruhnya setara dengan teknologi produksi aktual di lini kerja perusahaan. Akibatnya, peserta pelatihan terkadang mengalami kesulitan dalam menerapkan keterampilan yang diperoleh saat kembali ke tempat kerja. Dedi Saputra, salah satu peserta pelatihan, menuturkan, *“Mesin di ruang pelatihan belum semuanya seperti yang di area produksi. Kadang jadi agak beda pas dipraktikkan di tempat kerja.”* Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara materi pelatihan dan realitas operasional, sehingga diperlukan pembaruan fasilitas pelatihan yang menyesuaikan dengan perkembangan teknologi industri tekstil modern.

Berdasarkan keseluruhan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa implementasi program pelatihan di PT. Handsomekovi telah berjalan cukup efektif berkat dukungan manajemen dan antusiasme peserta. Agar hasilnya lebih optimal dan berkelanjutan, perusahaan perlu memperkuat manajemen waktu, memperbarui sarana pelatihan, serta meningkatkan sinergi antara pelatih dan bagian produksi agar pelatihan benar-benar mampu menjawab kebutuhan kompetensi di dunia kerja yang dinamis.

Dampak Positif dari Pelatihan Keahlian Kerja Tekstil terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan keahlian kerja tekstil yang dilaksanakan di PT. Handsomekovi Kabupaten Subang memberikan dampak positif yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan, baik dari sisi teknis maupun nonteknis. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, pelatihan berhasil meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan mesin, mengatur alur kerja, serta menjaga kualitas hasil produksi. HRD, Arif Rahman, menjelaskan bahwa, *“Setelah mengikuti pelatihan, produktivitas karyawan meningkat sekitar 15–20%, terutama di bagian penjahitan dan quality control.”* Pernyataan ini menunjukkan adanya pengaruh langsung antara pelatihan dengan peningkatan efisiensi kerja dan hasil produksi di lapangan.

Pelatihan juga berkontribusi terhadap pembentukan sikap kerja yang lebih disiplin dan bertanggung jawab. Instruktur pelatihan, Lina Marlina, menyampaikan bahwa, *“Karyawan yang sudah ikut pelatihan cenderung lebih disiplin dan teliti. Mereka paham pentingnya standar kerja dan tanggung jawab terhadap hasil produksi.”* Ini memperlihatkan bahwa pelatihan memiliki efek jangka panjang terhadap perilaku kerja karyawan. Sikap positif ini turut mendukung terbentuknya budaya kerja profesional dan memperkuat etos kerja di lingkungan perusahaan.

Dampak lainnya terlihat pada peningkatan rasa percaya diri karyawan dalam menjalankan tugas. Setelah mengikuti pelatihan, mereka merasa lebih kompeten dan mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa banyak kesalahan. Rina Andriani, salah satu peserta pelatihan, mengungkapkan, *“Saya jadi lebih percaya diri karena bisa mengoperasikan mesin sendiri tanpa harus menunggu bantuan teknisi. Rasanya bangga bisa kerja lebih mandiri.”* Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga memberikan rasa percaya diri dan kebanggaan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Pelatihan memperkuat kerja sama antarpegawai di berbagai lini produksi. Proses belajar bersama selama pelatihan menciptakan suasana saling mendukung dan meningkatkan komunikasi dalam tim. Seorang karyawan lain, Dedi Saputra, menuturkan, *“Kami jadi lebih kompak di lapangan karena terbiasa kerja bareng waktu pelatihan.”* Pernyataan ini menunjukkan bahwa pelatihan turut berperan dalam membangun solidaritas dan sinergi kerja yang berdampak pada kelancaran proses produksi. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan keahlian kerja tekstil memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap

peningkatan kinerja individu, penguatan kerja tim, serta penciptaan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis di PT. Handsomekovi Kabupaten Subang.

Pembahasan

Pelaksanaan program pelatihan keahlian kerja tekstil di PT. Handsomekovi Kabupaten Subang menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kompetensi karyawan. Hal ini sesuai dengan teori manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Damanik & Rizky, (2024), bahwa pelatihan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara efektif. Program yang mencakup pelatihan teori dan praktik telah memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi industri tekstil. Temuan ini juga memperkuat pandangan Supriadi et al (2023) yang menyatakan bahwa pelatihan yang dirancang dengan metode praktik langsung mampu meningkatkan transfer pengetahuan ke tempat kerja secara signifikan. Pelatihan yang dilakukan di PT. Handsomekovi telah sejalan dengan prinsip pelatihan berbasis kompetensi yang berorientasi pada hasil kerja nyata.

Dari sisi faktor pendukung, keterlibatan manajemen dalam memberikan dukungan penuh terhadap pelatihan memperlihatkan adanya penerapan teori motivasi kerja Herzberg, di mana aspek penghargaan, pengakuan, dan pengembangan diri menjadi faktor motivator bagi karyawan. Dukungan manajemen berupa fasilitas pelatihan dan alokasi anggaran mencerminkan bahwa perusahaan memahami pentingnya investasi pada modal manusia (human capital investment). Hal ini sejalan dengan teori Raymond et al (2023) yang menjelaskan bahwa investasi dalam pendidikan dan pelatihan tenaga kerja akan meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Hambatan seperti keterbatasan waktu dan alat pelatihan menggambarkan perlunya strategi manajerial yang lebih adaptif agar pelatihan dapat berlangsung efektif tanpa mengganggu kegiatan produksi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, baik dari aspek teknis maupun perilaku kerja. Temuan ini mendukung teori kinerja (performance theory) oleh Lubis et al (2022), yang menyatakan bahwa peningkatan kompetensi individu akan berdampak langsung pada efektivitas kerja dan produktivitas organisasi. Karyawan yang mengikuti pelatihan menjadi lebih percaya diri, disiplin, dan memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga memperkuat faktor psikologis seperti rasa percaya diri dan kepuasan kerja, yang merupakan komponen penting dalam pencapaian kinerja optimal.

Keterkaitan antara hasil pelatihan dan peningkatan efisiensi kerja juga dapat dijelaskan melalui teori pembelajaran organisasi (organizational learning) yang dikemukakan oleh Darmawan et al (2023). Pelatihan telah menjadi wadah bagi karyawan untuk belajar secara kolektif dan memperbarui kemampuan mereka sesuai dengan kebutuhan produksi. Ketika karyawan dapat menerapkan hasil pelatihan secara langsung di tempat kerja, proses pembelajaran organisasi terjadi secara berkelanjutan, menciptakan budaya kerja adaptif dan inovatif. Hal ini penting terutama bagi industri tekstil yang sangat dinamis dan bergantung pada ketepatan waktu serta kualitas produk.

Hasil penelitian menegaskan bahwa implementasi pelatihan kerja tekstil di PT. Handsomekovi Kabupaten Subang sudah berjalan sesuai dengan teori-teori manajemen sumber daya manusia modern. Pelatihan terbukti mampu meningkatkan kompetensi, motivasi, dan kinerja karyawan secara signifikan.

Masih diperlukan evaluasi menyeluruh dan perbaikan sistem pelatihan agar hasilnya lebih optimal dan berkelanjutan (Rezki et al (2023)). Dengan memperkuat aspek evaluasi, mengatasi hambatan waktu, serta memperluas penggunaan teknologi dalam pelatihan, PT. Handsomekovi dapat menjadikan program textile training sebagai strategi pengembangan SDM jangka panjang yang berkontribusi langsung pada daya saing perusahaan di industri tekstil nasional maupun internasional.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa implementasi program pelatihan keahlian kerja tekstil (Textile Training) di PT. Handsomekovi Kabupaten Subang telah berjalan dengan baik dan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pelatihan yang dilakukan secara terstruktur mampu meningkatkan keterampilan teknis, kedisiplinan, serta motivasi kerja karyawan, sehingga berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Dukungan penuh dari manajemen serta antusiasme peserta menjadi faktor utama keberhasilan pelatihan, meskipun masih terdapat kendala seperti keterbatasan waktu dan fasilitas. Program pelatihan ini telah selaras dengan teori pengembangan sumber daya manusia yang menekankan pentingnya peningkatan kompetensi dan pembelajaran berkelanjutan dalam menghadapi dinamika industri tekstil yang semakin kompetitif.

Disarankan agar PT. Handsomekovi Kabupaten Subang terus mengembangkan dan memperkuat program pelatihan keahlian kerja tekstil dengan melakukan evaluasi secara berkala terhadap efektivitas pelatihan yang telah dilaksanakan. Perusahaan perlu menambah durasi pelatihan dan memperbarui fasilitas serta peralatan agar sesuai dengan perkembangan teknologi industri tekstil terkini. Penting untuk memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan, baik baru maupun lama, untuk mengikuti pelatihan lanjutan guna menjaga konsistensi peningkatan kompetensi. Manajemen juga sebaiknya memperkuat sistem monitoring pasca-pelatihan agar hasil belajar dapat diterapkan secara maksimal di tempat kerja. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan program pelatihan dapat berkelanjutan dan berkontribusi lebih besar terhadap peningkatan kinerja dan daya saing perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Damanik, F. O., & Rizky, M. C. (2024). Penerapan pelatihan dan pengembangan Human Capital Management pada perusahaan. *Yos Soedarso Economics Journal (YEJ)*, 5(2), 89–103.
- Darmawan, D., Tinambunan, A. P., Hidayat, A. C., Sriharyati, S., Hamid, H., Estiana, R., Zulkifli, M., Sono, M. G., Ramli, A., Sondeng, S., Mareta, S., Marjani, Hafrida, E., & Utami, R. T. (2023). *Manajemen sumber daya manusia era digital*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Elvianto, D., Khalda, S., & Gunawan, A. (2025). Efektivitas program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawan. *Jisosepol: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi dan Politik*, 11(3), 134–148.
- Lubis, M., Hrp, A. K. Z., Rahmat, S. L., Hutomo, R., Marlina, Fitri, S., Diwyarthi, N. D. M. S., & Syarifuddin, S. (2022). *Buku ajar manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Nuryadin, A. A., Bokingo, A. H., & Utami, F. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Jawa Tengah: Tahta Media Group.

- Putri, M. A., & Santoso, R. (2024). *Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan di industri manufaktur tekstil*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 10(2), 156–170.
- Raymond, D. L. S., Indrawan, M. G., Sukma, M., Hartati, V. N. S., Andra, R. S., Rillova, B. L. A., Lubis, D. M. C., Afuan, M. W. S., Mirsal, R. N. A., Juliardi, B., & Novrianto, A. (2023). Manajemen sumber daya manusia. Padang: CV. Gita Lentera.
- Rezki, F., Remmang, H., & Chahyono. (2021). Pengembangan manajemen sumber daya manusia di era globalisasi. Gowa: Pusaka Almailda.
- Rihanah, A., Suherman, & Siregar, H. (2024). Implementasi program pelatihan keahlian kerja tekstil (Textile Training) dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Indorama Technologies Complex Kabupaten Purwakarta Kecamatan Campaka Jawa Barat. Edusociata: Jurnal Pendidikan Sosiologi, 6(1), 45–58.
- Supriadi, A., Kusumaningsih, A., Kohar, Priadi, A., Mendo, A. Y., Asi, L. L., Podungge, R., Yusuf, G. A. T., & Noya, R. S. (2025). Optimalisasi kinerja karyawan melalui kompetensi dan pelatihan: Penelitian pada PT. Wujud Rama Abadi. eCo-Fin: Economics and Financial, 9(1), 77–90.