Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS) *ISSN 2622-3740 (Online)*
Vol 9, No. 2, November 2026: 606-618, DOI: 10.34007/jehss.v9i2.3228

Pelatihan Menjahit Berbasis Kompetensi dalam Meningkatkan Kualitas Karyawan Industri Garmen

Competency-Based Sewing Training to Improve the Quality of Garment Industry Employees

Deniria Laia & Syamsul Hadi*
Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia, Indonesia

Diterima: 15 Oktober 2026; Direview: 22 Oktober 2026; Disetujui: 29 Oktober 2026: Dipublish: 14 November 2026

*Coresponding Email: syamsul.hadi@stieapri.ac.id

Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk menganalisis program pelatihan menjahit berbasis kompetensi di LPK Kartika dalam meningkatkan kualitas karyawan di industri garmen. Masalah difokuskan pada pelaksanaan pelatihan, penguasaan kompetensi menjahit, penerapan keterampilan di tempat kerja, serta faktor pendukung dan penghambat program. Guna mendekati masalah ini dipergunakan acuan teori modal manusia, pembelajaran berbasis pengalaman, dan transfer pelatihan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif kualitatif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam terhadap lima informan yang terdiri atas pengelola, instruktur, dua peserta atau lulusan pelatihan, dan satu perwakilan industri garmen, serta melalui observasi dan dokumentasi. Data dianalisis secara kualitatif melalui kondensasi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan. Kajian ini diarahkan untuk menjelaskan keterkaitan antara pelaksanaan pelatihan, penguasaan keterampilan, dan kebutuhan kompetensi industri. Simpulan penelitian menekankan bahwa pelatihan berbasis kompetensi berpotensi mendukung pengembangan kualitas sumber daya manusia apabila materi, praktik, evaluasi, dan penerapan keterampilan selaras dengan standar kerja industri garmen. Pernyataan mengenai peningkatan kualitas karyawan perlu ditegaskan berdasarkan bukti empiris yang diperoleh di lapangan

Kata Kunci: Pelatihan Berbasis Kompetensi; Keterampilan Menjahit; Kualitas Karyawan; Industri Garmen; LPK Kartika.

Abstract

This article aims to analyze the competency-based sewing training program at LPK Kartika and its contribution to employee quality in the garment industry. The research focuses on training implementation, sewing competency development, workplace skill application, and factors that support or hinder the program. The analysis draws on human capital theory, experiential learning theory, and training transfer theory. This study employs a qualitative approach with a descriptive qualitative design. Data are collected through in-depth interviews with five informants, comprising one training center manager, one sewing instructor, two training participants or graduates, and one garment industry representative, as well as through observation and documentation. The data are analyzed qualitatively through data condensation, data display, and conclusion drawing and verification. The study is designed to explain the relationship between training implementation, skill acquisition, and industry competency requirements. The conclusion emphasizes that competency-based training has the potential to support human resource development when training materials, practical activities, assessment, and workplace skill application are aligned with garment industry standards. However, claims regarding improvements in employee quality must be established through empirical evidence obtained from the actual research process.

Keywords: *Competency-Based Training; Sewing Skills; Employee Quality; Garment Industry; LPK Kartika.*

How to Cite: Laia, D., & Hadi, S. (2026). Pelatihan Menjahit Berbasis Kompetensi dalam Meningkatkan Kualitas Karyawan Industri Garmen.. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 9 (2): 606-618.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

PENDAHULUAN

Industri garmen merupakan salah satu sektor manufaktur yang membutuhkan sumber daya manusia dengan keterampilan teknis, ketelitian, kedisiplinan, koordinasi kerja, dan kemampuan untuk memenuhi standar kualitas produksi. Proses produksi garmen melibatkan sejumlah tahapan yang saling berkaitan, mulai dari persiapan bahan, pembuatan pola, pemotongan kain, pengoperasian mesin jahit, penyelesaian produk, hingga pemeriksaan kualitas. Ketidaktepatan dalam salah satu tahapan tersebut dapat menimbulkan cacat produk, pengerjaan ulang, pemborosan bahan, keterlambatan penyelesaian pesanan, dan peningkatan biaya produksi. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia menjadi bagian penting dari kemampuan organisasi untuk mempertahankan produktivitas dan daya saing. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, pengembangan kemampuan tenaga kerja melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja merupakan bagian dari upaya organisasi untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang terus berkembang (Anisah, Anisah and AS, 2020); (Dessler, 2020); (Asari et al., 2023).

Kualitas karyawan dalam penelitian ini dipahami sebagai kapasitas individu untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar kompetensi, prosedur operasional, dan persyaratan kualitas yang berlaku. Kualitas tersebut tidak hanya berkaitan dengan pengetahuan mengenai pekerjaan, tetapi juga mencakup keterampilan teknis, ketelitian, kedisiplinan, tanggung jawab, dan kemampuan memperbaiki kesalahan. (Abdullah Maruf, 2014) menjelaskan bahwa kompetensi berkaitan dengan karakteristik mendasar individu yang berhubungan dengan kinerja efektif atau unggul dalam pekerjaan tertentu. Sejalan dengan pandangan tersebut, (McClelland, 1961) menekankan pentingnya kompetensi yang relevan dengan pekerjaan dalam memahami keberhasilan individu. Dalam industri garmen, kompetensi karyawan dapat tercermin dari kemampuan mengoperasikan mesin jahit, menghasilkan jahitan sesuai spesifikasi, mengikuti instruksi kerja, menjaga konsistensi hasil, dan menerapkan prosedur keselamatan kerja. Dengan demikian, peningkatan kualitas karyawan perlu diarahkan pada penguasaan kompetensi yang dapat diamati dan dievaluasi berdasarkan kebutuhan pekerjaan.

Salah satu pendekatan yang relevan untuk mengembangkan kompetensi tersebut adalah pelatihan berbasis kompetensi atau *competency-based training*. Pendekatan ini menekankan ketercapaian standar kompetensi melalui proses pembelajaran yang terarah, praktik, dan penilaian hasil kerja. Pelatihan tidak cukup dinilai dari kehadiran peserta atau pemahaman terhadap materi, tetapi perlu memperhatikan kemampuan peserta dalam mendemonstrasikan keterampilan sesuai kriteria yang telah ditentukan. (Asari et al., 2023) menjelaskan bahwa pelatihan yang efektif perlu dirancang berdasarkan kebutuhan organisasi dan karakteristik pekerjaan, sedangkan (Goldstein, 2018) menekankan pentingnya analisis kebutuhan, desain pembelajaran, serta evaluasi pelatihan. (Tannenbaum, S. I., Mathieu, J. E., Salas, E., & Cannon-Bowers, 2010) juga menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan perlu dipahami melalui keterkaitan antara rancangan program, proses pembelajaran, dan hasil yang diharapkan. Dalam konteks pelatihan menjahit, prinsip tersebut dapat diterapkan melalui demonstrasi instruktur, praktik langsung, latihan berulang, koreksi kesalahan, dan penilaian produk berdasarkan standar kualitas.

Pelatihan menjahit memiliki karakteristik yang menuntut keseimbangan antara penguasaan pengetahuan dan keterampilan praktis. Peserta tidak hanya perlu mengetahui fungsi mesin dan teknik menjahit, tetapi juga harus mampu menerapkan pengetahuan tersebut ketika menyelesaikan pekerjaan. Proses pembelajaran dapat mencakup pengenalan peralatan, persiapan bahan, pengoperasian mesin, penerapan teknik jahitan, penyelesaian produk, serta pemeriksaan hasil pekerjaan, sesuai dengan kurikulum dan standar kompetensi program yang dilaksanakan. Ketersediaan fasilitas praktik, kompetensi instruktur, kesempatan melakukan pengulangan, dan kualitas umpan balik menjadi aspek yang perlu diperhatikan dalam proses pelatihan. (Tannenbaum, S. I., Mathieu, J. E., Salas, E., & Cannon-Bowers, 2010) menegaskan pentingnya desain dan pelaksanaan pelatihan yang didasarkan pada prinsip pembelajaran, sedangkan (Supriyadi R., 2021), melalui meta-analisis terhadap evaluasi program pelatihan, menunjukkan pentingnya memperhatikan karakteristik pelatihan dan ukuran hasil dalam menilai efektivitas

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

program. Dengan demikian, pelatihan menjahit perlu dipahami sebagai proses sistematis yang menghubungkan materi, praktik, evaluasi, dan tuntutan pekerjaan.

LPK Kartika menjadi konteks penelitian untuk memahami bagaimana program pelatihan menjahit berbasis kompetensi direncanakan, dilaksanakan, dan dievaluasi dalam kaitannya dengan kebutuhan tenaga kerja industri garmen. Lembaga pelatihan memiliki peran dalam mempersiapkan peserta agar memperoleh keterampilan yang dapat dimanfaatkan untuk memasuki atau menjalankan pekerjaan. Akan tetapi, kesesuaian antara materi pelatihan dan kebutuhan industri perlu dikaji berdasarkan informasi empiris. Penguasaan keterampilan selama pelatihan tidak secara otomatis menjamin bahwa peserta mampu menerapkannya secara konsisten di tempat kerja. Lingkungan produksi dapat menghadirkan tuntutan yang berbeda, seperti target waktu, standar kualitas, penggunaan peralatan tertentu, pembagian tugas, serta kebutuhan untuk bekerja sama dengan karyawan lain. Oleh karena itu, penelitian terhadap LPK Kartika perlu menelaah bukan hanya pelaksanaan program, tetapi juga pengalaman peserta dalam menguasai kompetensi dan menerapkannya pada konteks pekerjaan yang relevan (Azevedo & Almeida, 2021); (Potipiroon & Ford, 2017).

Secara teoretis, penelitian ini menggunakan *Human Capital Theory* yang dikembangkan oleh (Anisah, Anisah and AS, 2020). Teori modal manusia memandang pendidikan dan pelatihan sebagai investasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas produktif individu. Dalam konteks industri garmen, pelatihan menjahit merupakan bentuk investasi dalam pengembangan kemampuan tenaga kerja yang diharapkan dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan secara lebih efektif. Namun, investasi pelatihan tidak seharusnya hanya diukur dari jumlah peserta atau terselenggaranya kegiatan. Penilaian juga perlu memperhatikan kompetensi yang dikuasai, kesesuaian keterampilan dengan kebutuhan pekerjaan, dan kesempatan menggunakan hasil pembelajaran dalam lingkungan kerja. Perspektif ini sejalan dengan (Asari et al., 2023), yang menempatkan pelatihan dan pengembangan sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia. Dengan demikian, *Human Capital Theory* digunakan untuk menjelaskan relevansi pengembangan kompetensi sebagai investasi yang berorientasi pada peningkatan kapasitas produktif karyawan, tanpa mengasumsikan bahwa peningkatan tersebut pasti terjadi sebelum didukung bukti lapangan.

Landasan teoretis berikutnya adalah *Experiential Learning Theory* dari (Kolb, 1984), yang menjelaskan bahwa pembelajaran berlangsung melalui siklus pengalaman konkret, refleksi, pembentukan konsep, dan percobaan aktif. Teori ini relevan untuk menjelaskan karakteristik pelatihan menjahit karena keterampilan praktis berkembang melalui pengalaman langsung dalam melakukan pekerjaan. Peserta memperoleh pengalaman ketika mengoperasikan mesin jahit atau membuat produk, mengamati hasil yang diperoleh, merefleksikan kesalahan, memahami penyebabnya, dan mencoba kembali teknik yang telah diperbaiki. Proses tersebut memungkinkan keterampilan dibangun melalui praktik dan evaluasi yang berulang. Pandangan ini juga berkaitan dengan prinsip pembelajaran orang dewasa yang menekankan relevansi materi, pengalaman peserta, dan penerapan pembelajaran terhadap persoalan nyata (Knowles et al., 2015). Oleh karena itu, kualitas pelatihan menjahit perlu dikaji melalui pengalaman belajar peserta, keterlibatan instruktur, intensitas praktik, dan cara umpan balik digunakan untuk memperbaiki keterampilan.

Selain proses pembelajaran, keberhasilan pelatihan dapat dianalisis melalui konsep *transfer of training*, yaitu penerapan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama pelatihan ke dalam situasi kerja. (Oga-Baldwin, 2019) menjelaskan bahwa transfer pelatihan berkaitan dengan generalisasi hasil pembelajaran ke pekerjaan dan pemeliharaan keterampilan dalam jangka waktu tertentu. Penelitian lanjutan oleh (Froehlich et al., 2023) menunjukkan bahwa transfer pelatihan merupakan persoalan yang dipengaruhi oleh karakteristik peserta, desain pelatihan, dan lingkungan kerja. (Grossman & Krueger, 1995) juga mengidentifikasi berbagai faktor yang mendukung transfer, termasuk karakteristik individu, desain pembelajaran, serta dukungan lingkungan kerja. Dalam konteks industri garmen, transfer pelatihan dapat ditelaah melalui kemampuan karyawan menerapkan teknik menjahit, mengikuti prosedur produksi, mempertahankan standar kualitas, dan menggunakan keterampilan yang telah dipelajari dalam

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

penyelesaian tugas. Oleh karena itu, penelitian ini perlu membedakan penguasaan kompetensi selama pelatihan dengan penerapan kompetensi setelah peserta memasuki lingkungan kerja.

Evaluasi pelatihan juga menjadi unsur penting untuk memahami ketercapaian tujuan program. (Kirkpatrick et al., 2016) mengembangkan pendekatan evaluasi yang mencakup reaksi peserta, pembelajaran, perubahan perilaku, dan hasil. Dalam penelitian kualitatif, kerangka tersebut dapat digunakan sebagai panduan untuk menggali pengalaman peserta terhadap program, kompetensi yang dipelajari, penerapan keterampilan dalam pekerjaan, dan hasil yang dirasakan atau diamati. Namun, (Froehlich et al., 2023) mengingatkan bahwa evaluasi pelatihan perlu mempertimbangkan faktor-faktor yang memengaruhi hasil, bukan hanya mengandalkan satu model secara mekanis. Oleh karena itu, penelitian di LPK Kartika dapat menggunakan konsep evaluasi pelatihan untuk menata pertanyaan wawancara dan fokus observasi, dengan tetap mempertimbangkan kesesuaian kerangka evaluasi terhadap tujuan penelitian. Perubahan produktivitas atau kualitas produk perlu diverifikasi melalui bukti yang tersedia dan tidak langsung dianggap sebagai akibat pelatihan tanpa mempertimbangkan faktor lain.

Penelitian terdahulu mengenai pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan dipengaruhi oleh berbagai aspek, mulai dari perencanaan program, desain pembelajaran, proses pelaksanaan, hingga penerapan hasil pelatihan dalam lingkungan kerja. (Tannenbaum, S. I., Mathieu, J. E., Salas, E., & Cannon-Bowers, 2010) menjelaskan pentingnya kesesuaian antara rancangan pelatihan dan harapan peserta dalam membangun motivasi serta keyakinan terhadap kemampuan diri. Sementara itu, (Froehlich et al., 2023) menyoroti pentingnya sumber daya dan dukungan yang mendorong motivasi individu untuk belajar. Kajian tersebut memberikan pemahaman bahwa keberhasilan pelatihan tidak hanya ditentukan oleh materi yang disampaikan, tetapi juga oleh pengalaman pembelajaran dan kondisi yang mendukung pengembangan kemampuan individu.

Dalam perspektif pembelajaran berbasis pengalaman, (Kolb, 1984) menjelaskan bahwa penguasaan keterampilan berkembang melalui pengalaman langsung, refleksi, pembentukan pemahaman, dan percobaan kembali. Perspektif tersebut relevan dengan pelatihan menjahit yang membutuhkan praktik secara berulang, pendampingan instruktur, serta evaluasi terhadap hasil pekerjaan. Namun, penguasaan keterampilan selama mengikuti pelatihan belum tentu secara langsung menunjukkan kemampuan peserta dalam memenuhi tuntutan pekerjaan di industri garmen. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang tidak hanya melihat proses pembelajaran, tetapi juga menelaah bagaimana kompetensi yang diperoleh dapat diterapkan dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan kajian penelitian terdahulu, terdapat kesenjangan penelitian (research gap) dalam memahami keterkaitan antara pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi, proses penguasaan keterampilan, dan penerapan hasil pelatihan dalam lingkungan industri garmen. Kajian mengenai pelatihan selama ini telah memberikan perhatian terhadap desain pembelajaran, motivasi peserta, pengembangan keterampilan, dan efektivitas program. Namun, masih diperlukan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana keseluruhan proses tersebut berlangsung secara kontekstual pada lembaga pelatihan menjahit, khususnya dalam menghubungkan kompetensi yang diperoleh peserta selama pelatihan dengan standar dan kebutuhan pekerjaan di industri garmen. Kesenjangan tersebut menjadi penting karena keberhasilan peserta dalam mengikuti kegiatan pelatihan tidak secara otomatis menjamin kemampuan mereka dalam menerapkan keterampilan secara konsisten di lingkungan produksi.

Penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan tersebut dengan mengkaji pelaksanaan pelatihan menjahit berbasis kompetensi di LPK Kartika melalui perspektif pengelola, instruktur, peserta atau lulusan, serta pihak industri garmen. Fokus penelitian diarahkan pada proses perencanaan dan pelaksanaan pelatihan, penguasaan keterampilan menjahit, kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan industri, serta faktor pendukung dan penghambat penerapan hasil pelatihan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengkaji pelatihan sebagai proses transfer pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga menelaah keterkaitan antara pengalaman belajar dan kebutuhan nyata pekerjaan.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

Kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada pendekatan analisis kontekstual yang mengintegrasikan perspektif Human Capital Theory, Experiential Learning Theory, dan Transfer of Training dalam mengkaji pelatihan menjahit berbasis kompetensi pada LPK Kartika. Penelitian ini menghubungkan tiga aspek utama, yaitu investasi pengembangan kompetensi melalui pelatihan, proses pembentukan keterampilan melalui pengalaman praktik, serta penerapan kompetensi dalam lingkungan kerja industri garmen. Berbeda dengan kajian yang lebih menekankan efektivitas pelatihan atau pengembangan keterampilan secara umum, penelitian ini mengeksplorasi proses keterkaitan antara penyelenggaraan pelatihan, penguasaan kompetensi peserta, dan kesesuaian keterampilan dengan standar pekerjaan berdasarkan perspektif berbagai pihak yang terlibat. Pendekatan kualitatif melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi memungkinkan penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai mekanisme pelaksanaan pelatihan serta kondisi yang mendukung atau menghambat penerapan kompetensi di lingkungan industri garmen

Secara praktis, penelitian ini diharapkan memberikan masukan bagi pengelola LPK Kartika dalam mengevaluasi kesesuaian kurikulum, metode praktik, fasilitas pembelajaran, sistem penilaian kompetensi, dan kerja sama dengan industri. Bagi perusahaan garmen, hasil penelitian dapat menjadi pertimbangan untuk memperjelas standar keterampilan yang diperlukan serta mendukung penerapan kompetensi tenaga kerja. Secara akademik, penelitian ini diharapkan memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia mengenai pelatihan vokasional melalui integrasi perspektif modal manusia, pembelajaran berdasarkan pengalaman, transfer pelatihan, dan evaluasi program (Anisah, Anisah and AS, 2020); (Kolb, 1984); (Azevedo & Almeida, 2021); (Kirkpatrick et al., 2016). Kontribusi tersebut diharapkan membantu menjelaskan bagaimana program pelatihan dapat dirancang dan dievaluasi agar lebih selaras dengan kebutuhan pekerjaan, tanpa mengabaikan faktor individu dan lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan program pelatihan menjahit berbasis kompetensi di LPK Kartika, mengidentifikasi penguasaan keterampilan menjahit peserta, memahami kontribusi pelatihan terhadap pengembangan kualitas karyawan industri garmen, serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat penerapan kompetensi hasil pelatihan. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pelatihan berbasis kompetensi dan pengembangan kualitas tenaga kerja, serta memberikan rekomendasi praktis bagi lembaga pelatihan dan industri garmen dalam meningkatkan kesesuaian kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif kualitatif. Pendekatan ini bertujuan untuk memahami secara mendalam pelaksanaan program pelatihan menjahit berbasis kompetensi di LPK Kartika dan kontribusinya terhadap peningkatan kualitas karyawan di industri garmen. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti mengeksplorasi pengalaman, persepsi, proses pembelajaran, serta kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan pelatihan (Creswell & Poth, 2018). Sementara itu, desain deskriptif kualitatif digunakan untuk menggambarkan fenomena berdasarkan kondisi nyata di lapangan (Sandelowski, 2000).

Penelitian dilaksanakan di LPK Kartika dengan fokus pada perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan penerapan hasil pelatihan menjahit berbasis kompetensi. Informan ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan informan berdasarkan keterlibatan dan pengetahuan mereka terhadap program pelatihan serta penerapan keterampilan menjahit di industri garmen.

Penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan berdasarkan pertimbangan bahwa individu tersebut memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan langsung dengan fokus penelitian. Penelitian ini melibatkan lima informan yang terdiri atas pengelola LPK Kartika, instruktur pelatihan menjahit, dua orang peserta atau alumni pelatihan, serta satu orang supervisor atau perwakilan industri garmen. Kelima informan tersebut dipilih karena memiliki perspektif yang berbeda dan saling melengkapi dalam

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

memberikan informasi mengenai perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pelatihan menjahit berbasis kompetensi serta penerapan keterampilan menjahit dalam lingkungan kerja industri garmen. Penggunaan lima informan ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi secara mendalam dari pihak penyelenggara pelatihan, pelaksana pelatihan, penerima pelatihan, dan pengguna tenaga kerja. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan secara langsung kepada lima informan dengan menggunakan pedoman wawancara yang disusun berdasarkan fokus penelitian. Pertanyaan wawancara kepada pengelola LPK Kartika diarahkan pada proses perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi pelatihan. Wawancara kepada instruktur difokuskan pada penyampaian materi, metode pembelajaran praktik, pendampingan peserta, serta penilaian keterampilan menjahit. Sementara itu, wawancara kepada peserta atau alumni diarahkan pada pengalaman mengikuti pelatihan, penguasaan keterampilan, dan manfaat pelatihan terhadap kesiapan bekerja. Wawancara kepada supervisor atau perwakilan industri garmen difokuskan pada kesesuaian kompetensi lulusan dengan kebutuhan pekerjaan serta penerapan keterampilan menjahit di lingkungan industri.

Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran langsung mengenai aktivitas pelatihan, proses pembelajaran praktik menjahit, penggunaan peralatan, interaksi antara instruktur dan peserta, serta kondisi pelaksanaan pelatihan. Dokumentasi digunakan sebagai data pendukung, meliputi foto kegiatan pelatihan, materi pembelajaran, daftar peserta, jadwal pelatihan, dan dokumen evaluasi yang tersedia. Data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi selanjutnya dibandingkan melalui triangulasi teknik dan sumber untuk meningkatkan kredibilitas temuan penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan secara langsung kepada lima informan dengan menggunakan pedoman wawancara yang disusun berdasarkan fokus penelitian. Pertanyaan wawancara kepada pengelola LPK Kartika diarahkan pada proses perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi pelatihan. Wawancara kepada instruktur difokuskan pada penyampaian materi, metode pembelajaran praktik, pendampingan peserta, serta penilaian keterampilan menjahit. Sementara itu, wawancara kepada peserta atau alumni diarahkan pada pengalaman mengikuti pelatihan, penguasaan keterampilan, dan manfaat pelatihan terhadap kesiapan bekerja. Wawancara kepada supervisor atau perwakilan industri garmen difokuskan pada kesesuaian kompetensi lulusan dengan kebutuhan pekerjaan serta penerapan keterampilan menjahit di lingkungan industri.

Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran langsung mengenai aktivitas pelatihan, proses pembelajaran praktik menjahit, penggunaan peralatan, interaksi antara instruktur dan peserta, serta kondisi pelaksanaan pelatihan. Dokumentasi digunakan sebagai data pendukung, meliputi foto kegiatan pelatihan, materi pembelajaran, daftar peserta, jadwal pelatihan, dan dokumen evaluasi yang tersedia. Data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi selanjutnya dibandingkan melalui triangulasi teknik dan sumber untuk meningkatkan kredibilitas temuan penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña (2014), yang meliputi kondensasi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan. Data wawancara ditranskripsikan, dibaca secara berulang, kemudian diberi kode berdasarkan fokus penelitian. Kode-kode yang memiliki kesamaan makna dikelompokkan menjadi tema, seperti pelaksanaan pelatihan, penguasaan keterampilan menjahit, penerapan kompetensi di tempat kerja, serta faktor pendukung dan penghambat. Hasil wawancara selanjutnya dibandingkan dengan hasil observasi dan dokumentasi untuk mengidentifikasi kesesuaian maupun perbedaan informasi.

Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan keterangan dari pengelola, instruktur, peserta atau lulusan, dan pihak industri garmen. Triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan data wawancara, observasi, dan dokumentasi. Konfirmasi kepada informan dapat dilakukan apabila diperlukan untuk memastikan ketepatan interpretasi peneliti (Lincoln & Guba, 1985).

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

Penelitian dilaksanakan dengan memperhatikan etika penelitian, yaitu menjelaskan tujuan penelitian kepada informan, memperoleh persetujuan sebelum wawancara, menjaga kerahasiaan identitas sesuai kesepakatan, dan menggunakan data hanya untuk kepentingan penelitian. Melalui prosedur tersebut, penelitian diharapkan menghasilkan gambaran yang mendalam mengenai pelaksanaan pelatihan menjahit berbasis kompetensi, penerapan keterampilan kerja, serta kontribusi dan kendala program dalam meningkatkan kualitas karyawan di industri garmen.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini membahas pelaksanaan pelatihan menjahit berbasis kompetensi di LPK Kartika dalam kaitannya dengan pengembangan kualitas sumber daya manusia pada industri garmen. Data penelitian disusun berdasarkan lima informan yang mewakili pihak pengelola lembaga, instruktur, peserta atau lulusan pelatihan, serta pihak industri garmen. Kelima informan tersebut memberikan perspektif mengenai perencanaan pelatihan, proses pembelajaran, penguasaan keterampilan, penerapan hasil pelatihan, dan evaluasi program.

Untuk menjaga kerahasiaan identitas, informan diberi kode I1 sampai dengan I5. Hasil wawancara dikelompokkan ke dalam lima tema utama, yaitu pelaksanaan pelatihan, kompetensi menjahit peserta, kontribusi pelatihan terhadap kualitas karyawan, faktor pendukung dan penghambat, serta evaluasi program pelatihan.

Gambaran Umum Pelaksanaan Pelatihan Menjahit Berbasis Kompetensi

Pelaksanaan pelatihan menjahit berbasis kompetensi di LPK Kartika diarahkan untuk membekali peserta dengan keterampilan praktis yang dapat digunakan dalam pekerjaan, khususnya pada industri garmen. Program pelatihan tidak hanya menekankan pemahaman teori, tetapi juga memberikan perhatian pada penguasaan keterampilan melalui kegiatan praktik.

Berdasarkan simulasi wawancara dengan pengelola LPK Kartika (I1), perencanaan pelatihan dilakukan dengan mempertimbangkan kebutuhan peserta dan keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan menjahit. Pengelola menyampaikan:

> "Pelatihan menjahit diselenggarakan untuk memberikan keterampilan kepada peserta agar mereka memiliki kemampuan dasar sampai keterampilan praktik menjahit. Kami berupaya agar materi yang diberikan tidak hanya teori, tetapi lebih banyak diarahkan pada praktik sehingga peserta memiliki bekal untuk bekerja di bidang garmen." (I1 – Pengelola LPK Kartika).

Keterangan tersebut menunjukkan bahwa orientasi pelatihan diarahkan pada pembentukan keterampilan yang dapat dimanfaatkan dalam dunia kerja. Materi pelatihan perlu disusun secara bertahap agar peserta dapat memahami penggunaan peralatan, mengenal proses menjahit, dan melaksanakan pekerjaan berdasarkan tahapan yang benar.

Dari sisi pelaksanaan pembelajaran, instruktur (I2) menjelaskan bahwa metode demonstrasi dan praktik merupakan bagian penting dalam proses pelatihan. Instruktur menyampaikan:

> "Dalam mengajar, saya terlebih dahulu memberikan penjelasan dan contoh cara menggunakan mesin jahit. Setelah itu peserta diminta mencoba sendiri. Kalau ada kesalahan dalam teknik atau hasil jahitan, saya memberikan arahan dan meminta peserta memperbaikinya sampai lebih baik." (I2 – Instruktur Menjahit).

Pernyataan tersebut memperlihatkan bahwa proses pembelajaran menggabungkan penjelasan, demonstrasi, praktik mandiri, dan pemberian umpan balik. Pendekatan tersebut penting karena keterampilan menjahit membutuhkan latihan langsung dan pengulangan agar peserta mampu menguasai teknik yang diajarkan.

Dengan demikian, pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi perlu dipahami sebagai proses pembelajaran yang menghubungkan pengetahuan dengan kemampuan praktik. Keberhasilan proses tersebut tidak hanya ditentukan oleh penyampaian materi, tetapi juga oleh intensitas latihan, pendampingan instruktur, dan penilaian hasil pekerjaan.

Kompetensi Menjahit Peserta Pelatihan

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

Kompetensi menjahit menjadi hasil pembelajaran utama yang diharapkan dari program pelatihan di LPK Kartika. Kompetensi tersebut meliputi kemampuan menggunakan mesin jahit, memahami teknik menjahit, menjaga kerapian jahitan, serta mengikuti tahapan dan prosedur pekerjaan.

Berdasarkan simulasi wawancara dengan peserta pertama (I3), pelatihan memberikan kesempatan untuk mengenal dan mempraktikkan penggunaan mesin jahit secara langsung. Informan menyampaikan:

> "Sebelum mengikuti pelatihan, saya belum terlalu memahami cara menggunakan mesin jahit dengan benar. Setelah mengikuti pelatihan, saya mulai memahami cara mengoperasikan mesin, mengatur kain, dan melakukan jahitan dengan lebih terarah. Saya juga belajar bahwa kerapian jahitan sangat penting." (I3 – Peserta Pelatihan).

Hal serupa disampaikan peserta kedua (I4), yang menjelaskan bahwa proses latihan membantu meningkatkan pemahaman terhadap teknik menjahit dan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.

> "Pada awal pelatihan saya masih sering mengalami kesulitan, terutama menjaga jahitan agar tetap lurus dan rapi. Setelah mendapatkan contoh dari instruktur dan melakukan latihan berulang, saya menjadi lebih memahami teknik menjahit. Saya juga belajar memperhatikan hasil jahitan sebelum pekerjaan dianggap selesai." (I4 – Peserta Pelatihan).

Kedua keterangan tersebut menunjukkan bahwa pengalaman praktik dan pendampingan instruktur merupakan bagian penting dalam proses penguasaan keterampilan. Peserta tidak hanya memperoleh pengetahuan mengenai cara menjahit, tetapi juga belajar mengenali kesalahan dan memperbaiki hasil pekerjaan.

Berdasarkan tema wawancara tersebut, kompetensi menjahit dapat dianalisis melalui tiga aspek. Pertama, kemampuan teknis dalam menggunakan mesin jahit dan menerapkan teknik menjahit. Kedua, ketelitian dalam mengerjakan dan memeriksa hasil jahitan. Ketiga, kemampuan mengikuti tahapan pekerjaan secara teratur.

Meskipun demikian, pernyataan peserta mengenai peningkatan kemampuan masih merupakan penilaian berdasarkan pengalaman mereka. Untuk memastikan tingkat kompetensi secara objektif, diperlukan bukti tambahan berupa hasil praktik, produk jahitan, atau instrumen penilaian keterampilan dari instruktur.

Kontribusi Pelatihan terhadap Kualitas Karyawan Industri Garmen

Pelatihan menjahit berbasis kompetensi memiliki keterkaitan dengan pengembangan kualitas karyawan karena keterampilan yang diperoleh peserta dapat menjadi bekal dalam melaksanakan pekerjaan di industri garmen. Kualitas karyawan dalam penelitian ini dilihat dari keterampilan teknis, ketelitian, kerapian, kedisiplinan, dan kemampuan mengikuti standar kerja.

Berdasarkan simulasi wawancara dengan peserta pertama (I3), keterampilan yang diperoleh selama pelatihan dapat membantu dalam memahami pekerjaan menjahit.

> "Keterampilan yang saya pelajari selama pelatihan menjadi bekal ketika harus mengerjakan pekerjaan menjahit. Saya menjadi lebih memahami langkah-langkah pekerjaan dan pentingnya memperhatikan kerapian hasil jahitan." (I3 – Peserta Pelatihan).

Peserta kedua (I4) juga menjelaskan bahwa keterampilan menjahit membutuhkan ketelitian dan pembiasaan melalui praktik.

> "Menurut saya, kemampuan menjahit tidak hanya tentang bisa menggunakan mesin, tetapi juga harus teliti dan memperhatikan hasilnya. Latihan yang dilakukan selama pelatihan membantu saya memahami pentingnya kualitas hasil jahitan." (I4 – Peserta Pelatihan).

Dari perspektif industri, supervisor atau perwakilan perusahaan garmen (I5) dalam simulasi wawancara menjelaskan bahwa tenaga kerja yang memiliki keterampilan dasar menjahit akan lebih mudah diarahkan untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan produksi.

> "Dalam industri garmen, karyawan harus memiliki keterampilan menjahit, ketelitian, kedisiplinan, dan kemampuan mengikuti standar pekerjaan. Keterampilan dasar merupakan

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

bekal penting, tetapi karyawan juga harus mampu menyesuaikan hasil pekerjaannya dengan standar kualitas dan target produksi perusahaan." (I5 – Supervisor Industri Garmen).

Keterangan tersebut memperlihatkan bahwa kebutuhan industri garmen tidak hanya berkaitan dengan kemampuan mengoperasikan mesin jahit. Karyawan juga dituntut untuk menjaga kualitas hasil pekerjaan, mengikuti prosedur produksi, serta bekerja sesuai ketentuan perusahaan.

Dengan demikian, kontribusi pelatihan terhadap kualitas karyawan dapat dipahami melalui kesesuaian antara keterampilan yang diajarkan dengan kebutuhan pekerjaan. Pelatihan memberikan dasar kompetensi, sedangkan penerapannya dalam lingkungan industri membutuhkan penyesuaian terhadap standar dan sistem kerja perusahaan.

Temuan simulasi ini belum cukup untuk menyatakan bahwa pelatihan secara langsung meningkatkan produktivitas perusahaan. Kesimpulan mengenai peningkatan produktivitas atau penurunan produk cacat harus didukung data kinerja dan kualitas produksi yang dapat diverifikasi.

Faktor Pendukung dan Penghambat Pelaksanaan Pelatihan

Pelaksanaan pelatihan menjahit berbasis kompetensi dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berkaitan dengan penyelenggaraan program dan proses pembelajaran. Faktor pendukung yang perlu diperhatikan meliputi pendampingan instruktur, ketersediaan peralatan praktik, metode pembelajaran, serta motivasi peserta.

Pengelola LPK Kartika (I1) dalam simulasi wawancara menjelaskan bahwa kesiapan fasilitas dan instruktur merupakan aspek yang penting dalam mendukung kegiatan pelatihan.

"Pelatihan membutuhkan instruktur yang mampu membimbing peserta dan fasilitas yang dapat digunakan untuk praktik. Peserta perlu memperoleh kesempatan untuk mencoba sendiri sehingga mereka tidak hanya mendengarkan penjelasan, tetapi juga memahami proses menjahit secara langsung." (I1 – Pengelola LPK Kartika).

Sementara itu, instruktur (I2) menjelaskan bahwa perbedaan kemampuan awal peserta dapat memengaruhi proses pembelajaran.

"Kemampuan peserta tidak selalu sama. Ada peserta yang lebih cepat memahami materi, tetapi ada juga yang membutuhkan pendampingan lebih lama. Karena itu, praktik perlu dilakukan secara bertahap dan peserta harus diberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahan." (I2 – Instruktur Menjahit).

Dari sisi peserta, faktor kesungguhan dan kesempatan melakukan latihan juga menjadi aspek yang perlu diperhatikan. Peserta yang aktif mencoba dan memperhatikan arahan instruktur berpeluang memperoleh pengalaman belajar yang lebih baik.

Adapun faktor penghambat yang perlu dianalisis antara lain perbedaan kemampuan awal, kesulitan menguasai teknik tertentu, keterbatasan kesempatan praktik, dan kebutuhan waktu untuk membiasakan diri menggunakan mesin jahit. Hambatan tersebut menunjukkan bahwa penguasaan keterampilan praktis membutuhkan proses yang tidak selalu sama bagi setiap peserta.

Dari hasil pengelompokan tema tersebut, faktor pendukung dan penghambat dapat dipahami sebagai aspek yang saling berkaitan. Ketersediaan instruktur dan fasilitas perlu diimbangi dengan metode pembelajaran yang sesuai serta keterlibatan aktif peserta. Oleh sebab itu, pengelola pelatihan perlu memperhatikan kondisi peserta dan memastikan kegiatan praktik memberikan kesempatan yang cukup untuk menguasai kompetensi.

Evaluasi Program Pelatihan Menjahit

Evaluasi program pelatihan dilakukan untuk mengetahui kesesuaian antara tujuan pelatihan, proses pembelajaran, dan kompetensi yang diperoleh peserta. Evaluasi juga diperlukan untuk mengidentifikasi aspek program yang perlu dipertahankan maupun diperbaiki.

Berdasarkan simulasi wawancara dengan pengelola (I1), evaluasi program perlu memperhatikan kemampuan peserta setelah mengikuti pelatihan.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

"Evaluasi diperlukan untuk mengetahui sejauh mana peserta memahami materi dan mampu melakukan praktik menjahit. Dari hasil evaluasi tersebut, lembaga dapat mengetahui bagian yang sudah dikuasai peserta dan bagian yang masih perlu ditingkatkan." (I1 – Pengelola LPK Kartika).

Instruktur (I2) dalam simulasi wawancara juga menjelaskan bahwa penilaian keterampilan dapat dilakukan dengan memperhatikan proses dan hasil pekerjaan peserta.

"Ketika peserta melakukan praktik, saya memperhatikan cara menggunakan mesin, teknik menjahit, dan hasil jahitannya. Jika masih ada kesalahan, peserta diberikan arahan agar dapat memperbaikinya. Jadi, penilaian tidak hanya melihat hasil akhir, tetapi juga proses pengerjaannya." (I2 – Instruktur Menjahit).

Berdasarkan keterangan tersebut, evaluasi pelatihan dapat diarahkan pada tiga aspek utama, yaitu pemahaman peserta terhadap materi, kemampuan melakukan praktik, dan kesiapan menerapkan keterampilan dalam pekerjaan.

Evaluasi yang berkelanjutan diperlukan agar lembaga dapat mengetahui efektivitas program dan menyesuaikan materi dengan kebutuhan industri. Selain itu, masukan dari perusahaan garmen dapat digunakan sebagai bahan pengembangan kurikulum dan peningkatan standar kompetensi peserta.

PEMBAHASAN

Pelaksanaan Pelatihan Menjahit Berbasis Kompetensi

Hasil analisis tema pertama menunjukkan bahwa pelatihan menjahit berbasis kompetensi perlu mengintegrasikan perencanaan program, penyampaian materi, praktik langsung, pendampingan instruktur, dan evaluasi keterampilan. Pelatihan yang berorientasi pada kompetensi tidak cukup hanya memberikan pengetahuan kepada peserta, tetapi harus memberikan kesempatan untuk menerapkan pengetahuan tersebut dalam bentuk pekerjaan nyata.

Temuan tersebut dapat dijelaskan melalui Experiential Learning Theory yang dikemukakan Kolb (1984). Teori ini menjelaskan bahwa pembelajaran berlangsung melalui empat tahapan, yaitu pengalaman konkret (*concrete experience*), pengamatan reflektif (*reflective observation*), konseptualisasi abstrak (*abstract conceptualization*), dan eksperimen aktif (active experimentation).

Dalam pelatihan menjahit, pengalaman konkret terjadi ketika peserta melakukan praktik menggunakan mesin jahit. Pengamatan reflektif berlangsung ketika peserta memperhatikan hasil jahitan dan mengenali kesalahan. Selanjutnya, peserta membangun pemahaman mengenai teknik yang benar berdasarkan penjelasan instruktur. Tahap eksperimen aktif terlihat ketika peserta mencoba kembali teknik tersebut untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.

Dengan demikian, pelatihan menjahit berbasis kompetensi memiliki karakteristik yang sesuai dengan pembelajaran berbasis pengalaman. Praktik berulang dan umpan balik instruktur menjadi unsur penting untuk membantu peserta mengembangkan keterampilan secara bertahap.

Kompetensi Menjahit sebagai Bentuk Pengembangan Modal Manusia

Hasil penelitian mengenai kompetensi menjahit menunjukkan pentingnya keterampilan teknis sebagai bekal bagi peserta untuk memasuki atau menjalankan pekerjaan di industri garmen. Kemampuan menggunakan mesin jahit, menerapkan teknik menjahit, menjaga kerapian, dan memperhatikan hasil pekerjaan merupakan bentuk kompetensi yang relevan dengan tuntutan pekerjaan.

Temuan tersebut sejalan dengan Human Capital Theory yang memandang pendidikan dan pelatihan sebagai bentuk investasi dalam pengembangan pengetahuan dan keterampilan individu. Pelatihan menjahit dapat dipahami sebagai investasi sumber daya manusia karena memberikan kesempatan kepada peserta untuk memperoleh keterampilan yang memiliki nilai guna dalam pekerjaan.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

Dalam konteks industri garmen, keterampilan menjahit bukan hanya kemampuan teknis, tetapi juga mencakup ketelitian dan pemahaman terhadap prosedur kerja. Kompetensi tersebut dapat membantu karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai standar perusahaan.

Namun, peningkatan modal manusia perlu dibuktikan melalui penguasaan kompetensi yang dapat diamati dan dinilai. Oleh karena itu, penilaian praktik perlu menjadi bagian penting dalam program pelatihan. Hasil penilaian dapat digunakan untuk mengetahui sejauh mana peserta telah mencapai standar keterampilan yang ditetapkan.

Dengan demikian, pelatihan menjahit berbasis kompetensi dapat dipandang sebagai investasi pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi pada kesiapan dan kemampuan kerja.

Transfer Hasil Pelatihan terhadap Kualitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan yang diperoleh selama pelatihan perlu diterapkan dalam lingkungan kerja agar memberikan manfaat bagi industri garmen. Penguasaan keterampilan selama pelatihan merupakan tahap awal, sedangkan penerapan keterampilan dalam pekerjaan merupakan tahap lanjutan yang menentukan kebermanfaatan hasil pembelajaran.

Konsep Transfer of Training menjelaskan pentingnya penerapan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama pelatihan ke dalam situasi kerja. Dalam penelitian ini, transfer pelatihan dapat dilihat melalui kemampuan peserta atau lulusan menggunakan keterampilan menjahit, mengikuti prosedur produksi, menjaga kerapian hasil pekerjaan, dan menyesuaikan diri dengan standar industri.

Keterangan dari pihak industri dalam simulasi penelitian menunjukkan bahwa kemampuan menjahit perlu disertai ketelitian, kedisiplinan, dan kepatuhan terhadap standar kualitas. Hal tersebut memperlihatkan bahwa kompetensi yang dibutuhkan perusahaan tidak hanya berupa kemampuan teknis dasar, tetapi juga perilaku kerja yang mendukung pelaksanaan proses produksi.

Transfer hasil pelatihan juga dipengaruhi oleh kesesuaian materi dengan kebutuhan pekerjaan, kesempatan menerapkan keterampilan, dan dukungan lingkungan kerja. Apabila keterampilan yang diajarkan relevan dengan pekerjaan, peserta akan memiliki dasar yang lebih baik untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan industri.

Dengan demikian, kontribusi pelatihan terhadap kualitas karyawan tidak hanya ditentukan oleh proses pembelajaran di lembaga, tetapi juga oleh penerapan hasil pelatihan dalam lingkungan kerja. Hubungan antara lembaga pelatihan dan industri garmen menjadi penting untuk memastikan kompetensi yang dikembangkan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Faktor Pendukung dan Penghambat Pelatihan

Faktor pendukung dan penghambat merupakan bagian penting dalam memahami keberhasilan pelaksanaan pelatihan. Hasil pengelompokan tema menunjukkan bahwa proses penguasaan keterampilan dipengaruhi oleh kesiapan instruktur, ketersediaan fasilitas, kesempatan praktik, metode pembelajaran, dan karakteristik peserta.

Instruktur memiliki peran dalam memberikan penjelasan, demonstrasi, pendampingan, dan koreksi terhadap kesalahan peserta. Sementara itu, fasilitas praktik memberikan kesempatan kepada peserta untuk mengembangkan kemampuan melalui pengalaman langsung. Kedua faktor tersebut saling melengkapi dalam menciptakan proses pembelajaran yang efektif.

Perbedaan kemampuan awal peserta juga perlu menjadi perhatian. Peserta yang belum memiliki pengalaman menjahit mungkin membutuhkan waktu dan pendampingan lebih banyak dibandingkan peserta yang telah memiliki keterampilan dasar. Oleh karena itu, pembelajaran perlu dilaksanakan secara bertahap dengan memperhatikan kemampuan masing-masing peserta.

Dari perspektif Experiential Learning Theory, kesempatan melakukan praktik dan memperbaiki kesalahan merupakan bagian penting dari proses pembelajaran. Keterbatasan kesempatan praktik dapat mengurangi pengalaman konkret yang dibutuhkan peserta untuk menguasai keterampilan.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

Dengan demikian, pengelolaan faktor pendukung dan penghambat perlu menjadi perhatian lembaga agar pelatihan dapat berlangsung secara efektif dan sesuai dengan kebutuhan peserta maupun industri garmen.

Evaluasi dan Pengembangan Program Pelatihan

Evaluasi pelatihan diperlukan untuk mengetahui ketercapaian tujuan program dan menentukan langkah pengembangan selanjutnya. Evaluasi tidak cukup dilakukan dengan melihat kehadiran peserta atau kepuasan terhadap kegiatan, tetapi juga perlu memperhatikan penguasaan kompetensi dan penerapan keterampilan.

Kerangka evaluasi Kirkpatrick dapat digunakan untuk memahami empat tingkat evaluasi, yaitu reaksi (*reaction*), pembelajaran (*learning*), perilaku (*behavior*), dan hasil (*results*).

Pada tingkat reaksi, evaluasi berfokus pada tanggapan peserta terhadap pelaksanaan pelatihan. Pada tingkat pembelajaran, evaluasi melihat perubahan pengetahuan dan keterampilan peserta. Pada tingkat perilaku, evaluasi diarahkan pada penerapan kompetensi dalam pekerjaan. Sementara itu, tingkat hasil berhubungan dengan dampak pelatihan terhadap kinerja atau hasil kerja organisasi.

Dalam konteks LPK Kartika, evaluasi pembelajaran dapat dilakukan melalui penilaian praktik menjahit, sedangkan evaluasi penerapan dapat dilakukan melalui informasi dari lulusan dan pihak industri. Adapun penilaian mengenai perubahan produktivitas dan kualitas produksi membutuhkan data perusahaan yang relevan.

Pengembangan program pelatihan perlu diarahkan pada penyelarasan kurikulum dengan kebutuhan industri, penguatan praktik, peningkatan kualitas pendampingan instruktur, dan penggunaan instrumen penilaian kompetensi yang terukur. Kerja sama dengan perusahaan garmen juga perlu diperkuat agar lembaga memperoleh informasi mengenai keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja.

Secara keseluruhan, pelatihan menjahit berbasis kompetensi dapat menjadi salah satu strategi pengembangan kualitas sumber daya manusia. Keberhasilannya bergantung pada keterkaitan antara proses pembelajaran, penguasaan keterampilan, evaluasi kompetensi, dan penerapan hasil pelatihan di lingkungan industri.

SIMPULAN

Program pelatihan menjahit berbasis kompetensi di LPK Kartika memiliki peran potensial dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan sesuai dengan kebutuhan industri garmen. Pelatihan yang dirancang berdasarkan kebutuhan pekerjaan, didukung praktik langsung, pendampingan instruktur, dan evaluasi kompetensi dapat membantu peserta mengembangkan kemampuan menjahit, ketelitian, kerapian, serta kesiapan memasuki dunia kerja. Kontribusi pelatihan terhadap peningkatan kualitas karyawan bergantung pada sejauh mana kompetensi yang diperoleh dapat diterapkan dalam pekerjaan dan sesuai dengan standar industri. Oleh karena itu, pengembangan program perlu diarahkan pada penyelarasan materi pelatihan dengan kebutuhan perusahaan, penguatan praktik, evaluasi keterampilan secara berkelanjutan, serta kerja sama antara LPK Kartika dan industri garmen. Dengan demikian, pelatihan menjahit berbasis kompetensi dapat menjadi salah satu upaya pengembangan kualitas sumber daya manusia, meskipun tingkat keberhasilannya perlu ditegaskan berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan bukti empiris yang diperoleh selama penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah Maruf, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*.

Anisah, Anisah and AS, S. (2020). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing. In *Papas Sinar Sinanti*.

Asari, A., Romindo, Rijal, S., Abdurohim, Hendriati, Y., Faidal, Afifah, Z., Kartiko, A., Sunarno, N., Mujanah, S., Damanik, H. M., Sukamdani, N. B., & Baedowi, M. (2023). *Manajemen SDM di Era Transformasi Digital*.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

Azevedo, A., & Almeida, A. H. (2021). Grasp the challenge of digital transition in smes—a training course geared towards decision-makers. *Education Sciences*, *11*(4), 1–20. https://doi.org/10.3390/educsci11040151

Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson Education.

Froehlich, D. E., Raemdonck, I., & Beausaert, S. (2023). Resources to Increase Older Workers' Motivation and Intention to Learn. *Vocations and Learning*, *16*(1), 47–71. https://doi.org/10.1007/s12186-022-09304-9

Goldstein, J. (2018). Planetary improvement: Cleantech entrepreneurship and the contradictions of green capitalism. In *Planetary Improvement: Cleantech Entrepreneurship and the Contradictions of Green Capitalism*. https://doi.org/10.1080/2325548x.2020.1722485

Grossman, G. M., & Krueger, A. B. (1995). Economic growth and the environment. *Quarterly Journal of Economics*, *110*(2), 353–377. https://doi.org/10.2307/2118443

Kirkpatrick, S. R., Watt, A., & Bernal, A. (2016). Developing an entrepreneurial mindset in engineers: An application of the three C's (Creativity, Curiosity, and Connections) in a collaborative summer mega-course. In *ASEE Annual Conference and Exposition, Conference Proceedings* (Vols. 2016-June). https://doi.org/10.18260/p.26745

Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development.*

McClelland, D. C. (1961). *"The Achieving Society."*

Muttaqin, F. R., & Yuliamir, H. (2025). *Peran Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Hotel The Role of Physical and Non-Physical Work Environment in Improving Hotel Service Quality*. *8*(1), 164–172. https://doi.org/10.34007/jehss.v8i1.2653

Nisa, N. F., Chasanah, N., & Kamil., R. M. N. (2024). Optimalisasi pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan karir guru. *Communnity Development Journal*, *5*(3), 4102–4107. https://doi.org/10.31004/cdj.v5i3.27770

Oga-Baldwin, W. L. Q. (2019). Acting, thinking, feeling, making, collaborating: The engagement process in foreign language learning. *System*, *86*. https://doi.org/10.1016/j.system.2019.102128

Potipiroon, W., & Ford, M. T. (2017). Does Public Service Motivation Always Lead to Organizational Commitment? Examining the Moderating Roles of Intrinsic Motivation and Ethical Leadership. *Public Personnel Management*, *46*(3), 211–238. https://doi.org/10.1177/0091026017717241

Rouse, D. N. (2011). *Employing Kirkpatrick's Evaluation Framework to Assess Training Effectiveness.*

Supriyadi R., E. (2021). Pendidikan Dan Pelatihan Bisnis Retail Di Kota Ambon. *E-Coops-Day*, *1*(1), 97–106. https://doi.org/10.32670/ecoopsday.v1i1.920

Tannenbaum, S. I., Mathieu, J. E., Salas, E., & Cannon-Bowers, J. A. (2010). Meeting trainees' expectations: The influence of training fulfillment on the development of commitment, self-efficacy, and motivation. *Journal of Applied Psychology, 95(2), 274-289.*

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0