

**PERAN PELATIHAN KEAHLIAN KERJA TEKSTIL
DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME KINERJA
KARYAWAN PT. INDORAMA TEKNOLOGIES COMPLEX**

¹Ana Rihanah, ²Suherman, ³Herlina Siregar

^{1,2,3} Pendidikan Nonformal, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

anauhibukafillah9@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap proses implementasi program pelatihan keahlian kerja di bidang tekstil serta pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Indorama Technologies Complex yang berlokasi di Kecamatan Campaka, Kabupaten Purwakarta, Jawa Barat. Dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, penelitian ini melibatkan berbagai pihak terkait sebagai subjek penelitian, yaitu tim Human Resources Development (HRD), staf personalia, pelatih (trainer), dan karyawan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan program pelatihan berjalan cukup efektif, namun masih menghadapi hambatan dalam proses evaluasi, yang sebagian besar disebabkan oleh kurangnya motivasi dan keterlibatan individu peserta pelatihan. Secara umum, pelatihan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun demikian, adaptasi karyawan baru terhadap lingkungan kerja masih menjadi tantangan yang perlu ditangani melalui pendekatan personal yang lebih intensif guna menciptakan kenyamanan dan keterikatan yang lebih kuat dengan perusahaan. Dari aspek pelaksanaan, materi pelatihan dinilai cukup mudah dipahami, tetapi daya serap peserta terhadap materi belum maksimal. Sementara itu, evaluasi hasil pelatihan menunjukkan bahwa sebagian besar peserta mampu menguasai materi dengan baik. Kendala evaluasi lebih banyak ditemukan pada karyawan lama, yang cenderung menunjukkan resistensi dan rendahnya partisipasi. Secara keseluruhan, implementasi program pelatihan keahlian kerja tekstil di PT. Indorama Technologies Complex dinilai telah berlangsung dengan cukup baik. Namun, untuk mencapai hasil yang optimal, diperlukan sejumlah perbaikan, terutama dalam hal evaluasi pelatihan dan pendekatan terhadap peserta, guna mencetak tenaga kerja yang tidak hanya kompeten dalam bidangnya, tetapi juga profesional dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Kata kunci:Implementasi Pelatihan Keahlian Kerja Tekstil, Kinerja Karyawan, Evaluasi.

PENDAHULUAN

Perkembangan industri tekstil di Indonesia merupakan salah satu sektor strategis dalam mendukung pertumbuhan ekonomi nasional, baik melalui kontribusi terhadap Produk Domestik Bruto (PDB), penyerapan tenaga kerja, maupun kontribusi terhadap ekspor non-migas. Salah satu perusahaan besar yang berperan dalam industri ini adalah PT. Indorama Technologies Complex, yang berlokasi di Kecamatan Campaka, Kabupaten Purwakarta, Jawa Barat. Perusahaan ini merupakan bagian dari grup Indorama yang telah berdiri sejak tahun 1974 dan berkembang pesat dalam memproduksi berbagai produk industri tekstil seperti polyethylene, polypropylene, spunbond, kain medis, dan produk polyester lainnya.

Tantangan dalam hal pengelolaan sumber daya manusia (SDM) masih menjadi fokus penting meskipun perusahaan telah menerapkan berbagai inovasi dalam lini produksi dan manajerial. Sebagian besar tenaga kerja yang direkrut berasal dari lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) atau tingkat SLTA ke bawah. Berdasarkan data internal, hanya sekitar 2,9% dari tenaga kerja yang merupakan lulusan perguruan tinggi atau diploma, yang umumnya menduduki posisi manajerial atau teknis. Ketimpangan ini menimbulkan kebutuhan mendesak untuk peningkatan kapasitas dan kompetensi tenaga kerja, terutama dalam menghadapi persaingan global dan perkembangan teknologi industri 4.0 yang menuntut adaptasi cepat serta kompetensi tinggi.

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator kunci keberhasilan organisasi. Karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang baik akan mampu menunjang pencapaian tujuan perusahaan secara lebih efektif. Dalam

konteks industri tekstil, produktivitas tenaga kerja sangat erat kaitannya dengan pemahaman teknis, efisiensi operasional, dan ketelitian dalam proses produksi. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang sistematis dalam peningkatan kapasitas SDM, salah satunya melalui program pelatihan kerja.

Pelatihan kerja bukan hanya sebagai alat untuk mentransfer pengetahuan dan keterampilan baru, tetapi juga sebagai sarana pengembangan perilaku kerja yang produktif dan profesional. Dalam hal ini, PT. Indorama Technologies Complex menginisiasi program *Textile Training* sebagai bagian dari upaya penguatan kapasitas internal. Program pelatihan ini dirancang untuk membekali karyawan dengan pengetahuan dasar tekstil, keterampilan teknis, serta kesiapan mental dalam menghadapi tekanan kerja. Namun demikian, implementasi pelatihan ini masih menghadapi tantangan, terutama dalam hal evaluasi hasil pelatihan dan proses adaptasi karyawan baru setelah mengikuti pelatihan.

Permasalahan utama yang diidentifikasi dari implementasi pelatihan ini antara lain kurangnya sistem evaluasi yang berkelanjutan, keterbatasan latar belakang pendidikan peserta pelatihan, dan kesulitan adaptasi karyawan baru di lingkungan kerja nyata. Evaluasi pelatihan yang belum optimal mengakibatkan sulitnya mengukur efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja secara objektif. Sementara itu, rendahnya tingkat pendidikan sebagian besar tenaga kerja berdampak pada lambatnya penyerapan materi pelatihan, dan pada akhirnya mempengaruhi daya saing SDM perusahaan.

Dalam konteks ini, manajemen SDM di era digital memerlukan pendekatan yang lebih adaptif, holistik, dan berbasis data. Implementasi pelatihan perlu memperhatikan aspek perencanaan yang matang,

pelaksanaan yang kontekstual, serta evaluasi yang komprehensif. Perusahaan harus mampu membangun sistem pelatihan yang tidak hanya bersifat formal, tetapi juga fleksibel, terukur, dan menysasar pada kebutuhan spesifik pekerjaan di lapangan.

Berbagai penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa pelatihan yang dirancang dengan baik mampu memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian oleh Sarif Hidayat (2018) menyimpulkan bahwa pelatihan merupakan faktor dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, lebih tinggi dibanding faktor kompensasi dan jenjang karir. Sementara penelitian oleh Pratama dan Wismar'ain (2018) menekankan pentingnya pelatihan dan lingkungan kerja yang kondusif sebagai kombinasi ideal dalam menciptakan produktivitas kerja. Oleh karena itu, fokus utama dari penelitian ini adalah mendeskripsikan secara menyeluruh bagaimana implementasi pelatihan keahlian kerja tekstil dapat memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Indorama Technologies Complex.

Dari uraian latar belakang di atas, dapat dirumuskan dua permasalahan utama yang menjadi fokus penelitian ini, yaitu terkait bagaimana implementasi pelatihan keahlian kerja tekstil untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Indorama Technologies Complex serta dampak dari pelatihan tersebut terhadap kinerja karyawan setelah mengikuti pelatihan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai proses implementasi pelatihan keahlian kerja tekstil, serta untuk mengevaluasi pengaruh pelatihan terhadap perubahan kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam merancang kebijakan pelatihan yang lebih efektif, serta menjadi kontribusi teoretis

dalam pengembangan kajian manajemen pelatihan dan pengembangan SDM.

Secara teoritis, penelitian ini dapat memperkaya literatur mengenai manajemen pelatihan kerja, khususnya dalam konteks industri tekstil di Indonesia. Sementara secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi oleh:

1. Pihak perusahaan, sebagai acuan dalam pengambilan kebijakan pelatihan dan pengembangan SDM.
2. Karyawan, sebagai motivasi dan pedoman dalam mengembangkan potensi diri melalui pelatihan.
3. Lembaga pendidikan dan pelatihan, dalam merancang kurikulum pelatihan berbasis kebutuhan industri dan dunia kerja.

Dengan mempertimbangkan kompleksitas dinamika organisasi dan tantangan globalisasi, pengelolaan SDM yang cerdas dan berbasis pelatihan menjadi suatu keharusan bagi setiap perusahaan. Penelitian ini mencoba memberikan kontribusi nyata dalam menjawab tantangan tersebut melalui pendekatan deskriptif kualitatif yang menyajikan realitas di lapangan secara objektif dan mendalam.

KAJIAN LITERATUR

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan indikator utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan (Hasibuan, 2016). Penilaian kinerja dilakukan untuk memberikan umpan balik, memperkuat motivasi, dan menetapkan arah

pengembangan karyawan di masa mendatang.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: (1) sarana dan prasarana kerja; (2) lingkungan kerja yang sehat dan kondusif; (3) budaya organisasi; (4) kualitas kepemimpinan; (5) sistem penghargaan seperti bonus dan insentif; serta (6) kesempatan untuk meningkatkan keterampilan atau *skill upgrade*. Peningkatan kinerja karyawan tidak hanya diperlukan saat prestasi kerja menurun, tetapi juga sebagai upaya berkelanjutan untuk mencapai target organisasi yang lebih tinggi (Hasibuan, 2016).

2. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan salah satu bentuk pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan. Menurut Kamil (2012), pelatihan terdiri dari beberapa komponen penting: masukan (input), proses pelaksanaan, keluaran (output), dan dampak (impact).

Tujuan pelatihan kerja antara lain: memperbaiki kinerja yang belum optimal, menyesuaikan dengan kemajuan teknologi, mempercepat adaptasi karyawan baru, membantu menyelesaikan masalah operasional, memfasilitasi pengembangan pribadi, serta mempersiapkan promosi jabatan (Simamora dalam Kamil, 2010). Ciri pelatihan yang efektif adalah berbasis praktik, relevan dengan kebutuhan peserta, memiliki durasi singkat dan intensif, serta memberikan ruang umpan balik.

3. Pendidikan Non Formal

Pendidikan nonformal merupakan jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dilaksanakan secara terstruktur dan

berjenjang. Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan nonformal memiliki fungsi sebagai pengganti, penambah, atau pelengkap pendidikan formal. Tujuan utamanya adalah mengembangkan potensi individu melalui pendidikan keterampilan, pendidikan kecakapan hidup, dan pelatihan kerja.

Lembaga penyelenggara pendidikan nonformal antara lain kelompok belajar, pusat kegiatan belajar masyarakat (PKBM), lembaga pelatihan, dan lembaga kursus. Pendidikan ini lebih fleksibel dalam metode pembelajaran dan diarahkan untuk meningkatkan kompetensi praktis peserta didik.

4. Pelatihan sebagai Bagian dari Pendidikan Non Formal

Dalam konteks pendidikan nonformal, pelatihan memiliki posisi strategis sebagai alat pemberdayaan masyarakat. Pelatihan yang dilaksanakan oleh lembaga seperti PKBM atau Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) diarahkan untuk menyiapkan individu dalam menghadapi dunia kerja atau meningkatkan kapasitas diri. Program pelatihan yang terencana dan berbasis kebutuhan masyarakat dapat meningkatkan kecakapan hidup dan kesejahteraan peserta pelatihan (Sudjana, 1989).

Dalam dunia industri, pelatihan kerja menjadi bagian dari strategi pengembangan kompetensi karyawan agar mampu menyesuaikan diri dengan dinamika pasar dan teknologi. Dengan pelatihan, perusahaan dapat meningkatkan profesionalisme dan produktivitas sumber daya manusianya secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan jenis penelitian naratif. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh gambaran yang mendalam mengenai implementasi pelatihan keahlian kerja tekstil dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT. Indorama Technologies Complex. Penelitian naratif memungkinkan peneliti mengangkat pengalaman dan perspektif subjek penelitian secara utuh melalui narasi yang dikembangkan dari data lapangan.

Penelitian dilakukan di PT. Indorama Technologies Complex yang berlokasi di Kecamatan Campaka, Kabupaten Purwakarta, Jawa Barat. Kegiatan penelitian berlangsung selama empat bulan, dimulai dari Juli hingga Oktober 2024.

Subjek penelitian ini meliputi Kepala HRD dan staf personalia, Trainer pelatihan kerja tekstil, serta Karyawan peserta pelatihan. Pemilihan informan dilakukan secara purposive, dengan mempertimbangkan keterlibatan langsung dalam proses pelatihan serta pengetahuan mereka terhadap pelaksanaan dan dampaknya.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui beberapa cara. Pertama, observasi langsung terhadap proses pelatihan, interaksi antara trainer dan peserta, serta kondisi lingkungan kerja. Kedua, wawancara mendalam dengan informan kunci untuk menggali persepsi, pengalaman, dan evaluasi terhadap pelaksanaan pelatihan dan perubahan kinerja. Ketiga, studi dokumentasi, yaitu penelaahan terhadap dokumen-dokumen perusahaan seperti modul pelatihan, absensi, dan data evaluasi kinerja. Sementara itu, dalam menganalisis data menggunakan teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Peneliti melakukan triangulasi

sumber untuk memastikan validitas data, dengan membandingkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Isu yang menjadi kajian utama dalam penelitian ini adalah terkait implementasi program pelatihan keahlian kerja tekstil di PT. Indorama Technologies Complex dan dampaknya terhadap peningkatan kinerja karyawan. Data yang didapatkan dalam penelitian ini berfokus pada dua isu utama yakni terkait pada implementasi pelatihan keahlian kerja tekstil dan kinerja karyawan pasca pelatihan.

1. Implementasi Pelatihan Keahlian Kerja Tekstil

a) Instruktur Pelatihan

Instruktur pelatihan berasal dari internal perusahaan, yaitu staf yang telah memiliki pengalaman dan keahlian teknis dalam bidang tekstil. Mereka tidak hanya menyampaikan teori, tetapi juga memberikan contoh langsung di lapangan. Namun, pelatihan kurang didukung oleh sertifikasi resmi dari lembaga pelatihan eksternal, sehingga pengakuan formal atas kompetensi instruktur masih terbatas.

b) Materi dan Metode

Materi pelatihan berfokus pada dasar-dasar produksi tekstil, pengoperasian mesin, keselamatan kerja, dan pengendalian mutu. Metode pelatihan yang digunakan adalah kombinasi antara ceramah, simulasi kerja, dan praktik langsung di lapangan.

Metode praktik terbukti paling efektif, karena memungkinkan peserta langsung memahami

konteks pekerjaan riil. Namun, kurangnya variasi metode dan minimnya alat bantu pelatihan menjadi kendala dalam menyampaikan materi yang lebih kompleks.

c) Pelaksanaan

Pelatihan dilaksanakan secara intensif selama satu minggu kerja dengan pembagian waktu antara teori dan praktik. Evaluasi harian dilakukan dalam bentuk tanya jawab singkat dan praktik individu. Akan tetapi, pelatihan tidak memiliki sistem evaluasi terstruktur secara menyeluruh di akhir program, sehingga sulit mengukur peningkatan kompetensi secara kuantitatif.

Beberapa hambatan yang ditemukan dalam proses pelaksanaan antara lain:

- Partisipasi karyawan tidak merata, terutama karyawan lama yang cenderung enggan mengikuti pelatihan ulang.
- Motivasi peserta berbeda-beda; beberapa hanya mengikuti karena kewajiban, bukan karena kebutuhan belajar.
- Evaluasi informal menyebabkan hasil pelatihan tidak terdokumentasi secara sistematis.

2. Kinerja Karyawan Pasca Pelatihan

a) Kuantitas dan Kualitas Kerja

Mayoritas informan menyatakan adanya peningkatan kuantitas kerja setelah mengikuti pelatihan. Karyawan lebih cepat menyelesaikan tugas dan memahami alur produksi. Dari sisi kualitas, terjadi penurunan angka kesalahan produksi pada karyawan baru yang telah mengikuti pelatihan dasar.

Namun demikian, peningkatan ini bersifat jangka pendek. Kurangnya sesi penyegaran

atau pelatihan lanjutan menyebabkan beberapa karyawan mengalami penurunan kinerja setelah beberapa bulan.

b) Disiplin dan Adaptasi

Karyawan baru yang mengikuti pelatihan lebih cepat beradaptasi dengan lingkungan kerja, terutama dalam aspek kedisiplinan waktu dan prosedur kerja. Pelatihan yang menjelaskan secara rinci etika kerja, jadwal kerja, serta SOP (Standard Operating Procedure) memberikan pengaruh positif terhadap budaya kerja. Meski begitu, ditemukan fakta bahwa senioritas dalam lingkungan kerja menyebabkan beberapa karyawan baru merasa kesulitan untuk berkembang atau menyuarakan pendapat. Hal ini menunjukkan perlunya integrasi pelatihan dengan program mentoring yang lebih intensif.

c) Evaluasi dan Tindak Lanjut

Evaluasi pelatihan belum berjalan optimal. Sebagian besar karyawan tidak pernah mengikuti evaluasi resmi atau sesi umpan balik pasca pelatihan. Hal ini menjadi kelemahan serius karena hasil pelatihan tidak dilanjutkan dengan tindakan korektif atau pengembangan berkelanjutan.

3. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi pelatihan sudah berjalan pada tahap dasar namun masih menghadapi tantangan dalam sistem evaluasi dan keberlanjutan program. Sesuai teori Sudjana (2010) dan Simamora (2010), pelatihan yang efektif seharusnya memenuhi unsur perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang terstruktur. Dalam kasus PT. Indorama, unsur evaluasi menjadi titik lemah utama.

Pelatihan yang dilakukan telah berdampak positif pada peningkatan kinerja, namun efek tersebut belum dioptimalkan secara sistematis. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Sarif Hidayat (2018), yang menekankan pentingnya pelatihan berkelanjutan dalam memelihara kinerja. Disarankan agar perusahaan memperkuat sistem pelatihan dengan pendekatan berbasis kompetensi, menyediakan pelatihan lanjutan secara berkala, serta melibatkan unit SDM dalam proses monitoring kinerja pasca pelatihan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai implementasi program pelatihan keahlian kerja tekstil di PT. Indorama Technologies Complex, dapat disimpulkan beberapa hal berikut:

1. Implementasi pelatihan telah dilakukan dengan cukup baik, mencakup materi, metode, dan pelaksanaan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan kerja. Namun, terdapat kendala dalam proses evaluasi pelatihan, terutama karena kurangnya partisipasi dari karyawan lama serta belum tersusunnya sistem evaluasi yang terstruktur.
2. Kinerja karyawan menunjukkan peningkatan dalam hal kuantitas, kualitas, dan kedisiplinan kerja setelah mengikuti pelatihan. Pelatihan membantu proses adaptasi terutama bagi karyawan baru, namun efek pelatihan cenderung jangka pendek karena kurangnya program pelatihan lanjutan dan tindak lanjut secara sistematis.
3. Evaluasi program masih bersifat informal dan tidak terdokumentasi dengan baik, sehingga dampak pelatihan

sulit diukur secara objektif. Ini menghambat proses pengambilan keputusan dalam pengembangan SDM berbasis data dan hasil.

Saran

1. Penguatan sistem evaluasi pelatihan sangat diperlukan untuk mengukur efektivitas pelatihan secara objektif dan menyeluruh. Evaluasi dapat dilakukan melalui tes kompetensi, umpan balik tertulis, serta observasi kinerja pasca pelatihan.
2. Pengembangan pelatihan lanjutan dan penyegaran secara periodik perlu dirancang untuk menjaga konsistensi dan peningkatan kompetensi karyawan. Materi pelatihan juga perlu disesuaikan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan industri.
3. Pendekatan personal dan mentoring sebaiknya diterapkan, terutama bagi karyawan baru, untuk mempercepat adaptasi dan meminimalkan kendala yang timbul akibat senioritas atau perbedaan budaya kerja.
4. Peningkatan kapasitas instruktur melalui sertifikasi atau pelatihan tambahan akan meningkatkan kualitas pelatihan. Keterlibatan pihak eksternal seperti lembaga pelatihan profesional juga dapat menjadi alternatif strategis.
5. Dokumentasi dan pelaporan hasil pelatihan harus menjadi bagian integral dari program, agar hasilnya dapat dijadikan acuan dalam kebijakan pengembangan sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

Bahri, S., & dkk. (2015). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi ed.). Jakarta: Bumi Aksara.

Kamil, M. (2010). *Model Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: Alfabeta.

Kamil, M. (2012). *Pendidikan Nonformal: Pengembangan Melalui Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat*. Bandung: Alfabeta.

Renstra BSN. (2010-2014). *Rencana Strategis Badan Standardisasi Nasional*. Jakarta: BSN.

Sarif Hidayat, S. E., & M. M. (2018). Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja di PT. Indorama Synthetics Tbk. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(1).

Simamora, H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sudjana, D. (2010). *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.

Sudjana, D., & Ibrahim. (1989). *Penelitian dan Penilaian Pendidikan Nonformal*. Bandung: Sinar Baru.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Yosef, F. P., & Wismar'ain, D. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 1(1).