

PERAN PELATIHAN LPK KARTIKA BAWEN DALAM PENGEMBANGAN KARIR DI INDUSTRI GARMEN

Manfredus Friderikus Laia¹, Ray Octafian²

STIEPARI Semarang

Manfredus.22510195@student.stiepari.ac.id¹, Rayoctafian@stiepari.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Kartika Bawen dalam pengembangan karir karyawan di industri garmen yang menghadapi tantangan kompleks di era globalisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus, melibatkan 30 alumni LPK periode 2022-2024, 8 instruktur dan manajemen LPK, 12 penyelia dan manajer perusahaan garmen, serta 15 rekan kerja alumni. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam semi-terstruktur, observasi partisipatif di lokasi pelatihan dan tempat kerja alumni, serta analisis dokumen kurikulum, laporan evaluasi, dan data kinerja alumni. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan LPK Kartika Bawen berhasil meningkatkan kompetensi teknis peserta dalam bidang *pattern making*, *cutting*, *sewing*, *finishing*, dan *quality control*, serta mengembangkan keterampilan non-teknis seperti komunikasi dan etika kerja. Pembahasan mengungkapkan bahwa pendekatan *competency-based training* yang diterapkan LPK mampu menjembatani kesenjangan antara output pendidikan formal dengan kebutuhan riil industri, ditandai dengan penurunan *skill gap* dan peningkatan daya saing lulusan di pasar kerja. Simpulan penelitian ini adalah LPK Kartika Bawen memiliki peran strategis dalam pengembangan karir karyawan industri garmen melalui program pelatihan terintegrasi yang menggabungkan aspek teknis dan non-teknis sesuai standar industri.

Kata Kunci: **Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, Industri Garmen, Kompetensi**

ABSTRACT

This study aims to examine the role of the Kartika Bawen Vocational Training Institute (LPK) in supporting employee career development within the garment industry, which continues to face complex challenges in the era of globalization. The research employed a qualitative method with a case study approach, involving 30 alumni from the 2022–2024 cohorts, 8 instructors and LPK management members, 12 supervisors and managers from garment companies, as well as 15 colleagues of the alumni. Data were collected through semi-structured in-depth interviews, participatory observations conducted at both the training sites and the alumni's workplaces, and document analysis of curricula, evaluation reports, and alumni performance records. The findings indicate that the training programs offered by LPK Kartika Bawen effectively enhanced participants' technical competencies in pattern making, cutting, sewing, finishing, and quality control, while also strengthening non-technical skills such as communication and work ethics. The discussion highlights that the competency-based training approach implemented by the

institution successfully bridges the gap between formal education outcomes and the actual needs of the industry, as evidenced by a reduction in skill gaps and an improvement in graduates' competitiveness in the labor market. The study concludes that LPK Kartika Bawen holds a strategic role in advancing career development in the garment industry through its integrated training programs that combine both technical and non-technical components aligned with industry standards.

Keywords: *Vocational Training, Career Development, Garment Industry, Competency*

PENDAHULUAN

Industri garmen memiliki peran strategis yang sangat penting dalam perekonomian Indonesia sebagai salah satu sektor manufaktur utama (Hoque & Shahinuzzaman, 2021; Quang, Pimpa, Burgess, et al., 2020; Sunyoto & Mulyono, 2025). Kontribusi industri ini mencakup dua aspek fundamental, yaitu sebagai penyumbang devisa negara melalui aktivitas ekspor dan sebagai penyerap tenaga kerja (Saleha & Nugraheni, 2025; Surya & Wahyu, 2025; Wahyuni & Razak, 2025). Kompleksitas industri garmen tercermin dari berbagai kompleksitas industri garmen tercermin dari berbagai tahapan produksi yang mencakup proses desain yang menuntut kreativitas dan pemahaman tren mode global, pemotongan (*cutting*) yang memerlukan presisi dan efisiensi penggunaan bahan, penjahitan (*sewing*) yang merupakan inti dari proses produksi dengan tingkat keterampilan teknis yang tinggi, *finishing* yang menentukan kualitas akhir produk, hingga *quality control* yang menuntut ketelitian dan pemahaman mendalam tentang standar kualitas internasional (Antoni & Asri, 2022; Sumaryono, 2024). Setiap tahapan ini menuntut ketersediaan sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten dan terampil, tetapi juga adaptif terhadap perkembangan teknologi dan metodologi produksi yang terus berevolusi (Azahra & Nurhasan, 2025; Capriana et al., 2025). Integrasi vertikal dalam industri garmen, mulai dari pemilihan bahan baku hingga produk jadi, menambah kompleksitas pengelolaan sumber daya manusia yang harus memiliki kompetensi multidisiplin (Antoni & Asri, 2022; Casciani et al., 2022).

Era globalisasi dan persaingan pasar yang semakin ketat, terutama dengan munculnya kompetitor dari negara-negara Asia lainnya seperti Vietnam, Bangladesh, dan Myanmar yang menawarkan biaya produksi lebih rendah, menuntut perusahaan-perusahaan garmen untuk tidak hanya mampu menghasilkan produk berkualitas tinggi dengan harga yang kompetitif, tetapi juga harus memenuhi standar internasional yang terus berkembang dan berubah seiring dengan dinamika pasar global (Hoque & Shahinuzzaman, 2021; Mamy et al., 2020). Standar-standar tersebut meliputi *compliance* terhadap regulasi ketenagakerjaan internasional, sertifikasi kualitas seperti

ISO 9001, standar lingkungan seperti OEKO-TEX, serta berbagai persyaratan sosial dan etika bisnis yang dikenal sebagai *social compliance* (Hoque et al., 2020; Islam et al., 2020; Quang, Pimpa, Burgess, et al., 2020). Kualitas sumber daya manusia menjadi faktor kunci yang menentukan daya saing industri garmen di tingkat nasional maupun internasional, karena teknologi dan mesin yang canggih hanya akan efektif jika dioperasikan oleh tenaga kerja yang terampil dan memiliki pemahaman komprehensif tentang proses produksi (Ruben et al., 2023; Sariwulan et al., 2021).

Tantangan yang dihadapi oleh industri garmen Indonesia tidak terbatas pada aspek persaingan global semata (Antoni & Asri, 2022). Pergeseran paradigma konsumen yang semakin sadar akan isu keberlanjutan (*sustainability*), praktik produksi yang ramah lingkungan, dan kondisi kerja yang layak menambah tekanan bagi industri untuk melakukan transformasi menyeluruh dalam sistem produksi dan manajemen sumber daya manusianya (Andirawathi & Deby, 2025; Rahmini et al., 2025). *Fast fashion* yang mendominasi pasar global menuntut fleksibilitas tinggi dalam produksi dengan *lead time* yang semakin pendek, sementara di sisi lain, gerakan *slow fashion* dan *ethical fashion* mulai mendapat perhatian dari segmen pasar tertentu (Farizal Murdani & Yanti Sri Danarwati, 2024; Fitri, 2023). Dinamika ini mengharuskan tenaga kerja di industri garmen memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi dan pengetahuan yang terus diperbarui sesuai dengan tren dan kebutuhan pasar (Kurniawan & Arestia, 2025; Medya & Ratnawati, 2023; Quang, Pimpa, & Burgess, 2020).

Pengembangan karir karyawan dalam industri garmen seringkali menghadapi hambatan berupa keterbatasan akses terhadap program pelatihan yang berkualitas dan relevan dengan kebutuhan industri (Hoque et al., 2020; Islam et al., 2020). *Gap* antara *output* pendidikan formal dengan kebutuhan *riil* di lapangan menjadi permasalahan klasik yang belum sepenuhnya terselesaikan. Banyak lulusan pendidikan vokasi atau sekolah menengah kejuruan yang memiliki pengetahuan teoritis memadai, namun kurang memiliki keterampilan praktis yang dibutuhkan di rantai produksi. Selain itu, sistem pengembangan karir internal di banyak perusahaan garmen belum terstruktur dengan baik, sehingga karyawan seringkali mengalami stagnasi dalam pengembangan kompetensi dan jalur karir yang tidak jelas. Fenomena *high turnover rate* yang tinggi di industri garmen, mencapai 15-20% per tahun di beberapa perusahaan, sebagian besar disebabkan oleh minimnya program pengembangan karir yang jelas dan sistematis (Luh et al., 2023; Quang, Pimpa, & Burgess, 2020; Wahyuni & Razak, 2025). Permasalahan lain yang tidak kalah penting adalah kesenjangan keterampilan (*skill gap*) yang semakin lebar antara kemampuan tenaga kerja yang tersedia dengan kebutuhan industri yang terus berevolusi. Adopsi teknologi baru seperti *automatic cutting machine*, *computerized sewing machine*, dan sistem manajemen produksi berbasis digital memerlukan *upskilling* dan *reskilling* tenaga kerja secara berkelanjutan (Adelia

Prameswari et al., 2021; Dadzie et al., 2020; Hidayat et al., 2025; Purwantoro et al., 2023). Namun, investasi perusahaan dalam pelatihan dan pengembangan karyawan seringkali terbatas karena berbagai faktor, termasuk keterbatasan anggaran, fokus pada target produksi jangka pendek, dan kekhawatiran akan kehilangan investasi ketika karyawan yang telah dilatih berpindah ke perusahaan lain (Casciani et al., 2022; Joko Raharjo & Suminar, 2025; Napathorn, 2022; Roshid & Kankaanranta, 2025). Kondisi ini menciptakan lingkaran setan di mana kualitas SDM tidak meningkat, sementara tuntutan industri terus meningkat.

Lembaga Pelatihan Karyawan (LPK) Kartika Bawen hadir sebagai salah satu institusi yang berkomitmen untuk menjembatani kesenjangan antara kebutuhan industri garmen dengan kompetensi tenaga kerja yang tersedia. LPK Kartika Bawen, yang berlokasi di Bawen, Kabupaten Semarang, Jawa tengah, berada di kawasan yang memiliki konsentrasi industri garmen yang cukup tinggi, sehingga memiliki pemahaman kontekstual yang kuat tentang kebutuhan spesifik industri di wilayah tersebut. Dengan memanfaatkan pendekatan pelatihan yang berorientasi pada kompetensi (*competency-based training*), LPK Kartika Bawen berupaya menghasilkan lulusan yang memiliki keterampilan teknis yang relevan dan sikap kerja yang profesional sesuai dengan standar industri.

Program pelatihan yang diselenggarakan oleh LPK Kartika Bawen dirancang dengan mempertimbangkan kebutuhan riil industri garmen, mencakup keterampilan teknis seperti pattern making, cutting, berbagai teknik sewing untuk berbagai jenis produk garmen, *finishing*, *quality control*, serta keterampilan non-teknis seperti komunikasi, kerja sama tim, dan etika kerja. Kurikulum pelatihan disusun dengan melibatkan praktisi industri dan disesuaikan secara berkala berdasarkan *feedback* dari perusahaan-perusahaan partner dan perkembangan teknologi serta metodologi produksi terkini. Selain itu, LPK Kartika Bawen juga menyediakan program sertifikasi kompetensi yang diakui oleh industri, sehingga lulusan memiliki kredensial yang dapat diverifikasi dan diakui oleh calon pemberi kerja. Meskipun berbagai program pelatihan telah diselenggarakan, evaluasi terhadap efektivitas program

Pelatihan dalam mendukung pengembangan karir karyawan di industri garmen masih sangat terbatas. Efektivitas pelatihan tidak hanya diukur dari jumlah peserta yang lulus, tetapi lebih penting lagi adalah sejauh mana kompetensi yang diperoleh dapat diaplikasikan dalam pekerjaan nyata, berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu dan organisasi, serta membuka peluang pengembangan karir yang lebih baik bagi peserta pelatihan. Tanpa evaluasi yang komprehensif, sulit untuk menentukan apakah investasi dalam program pelatihan telah memberikan *return on investment* yang optimal, baik bagi peserta, lembaga pelatihan, maupun industri secara keseluruhan.

Penelitian tentang efektivitas program pelatihan di sektor garmen menjadi semakin relevan mengingat dinamika industri yang terus berubah dan tekanan persaingan global yang semakin intensif. Pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan, hambatan yang dihadapi dalam implementasi, serta *best practices* yang dapat diadopsi akan memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan dan strategi pelatihan yang lebih efektif di masa depan. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan insight bagi perusahaan-perusahaan garmen dalam merancang program pengembangan SDM internal yang lebih terstruktur dan berkelanjutan, serta bagi pemerintah dalam merumuskan kebijakan pendidikan vokasi dan pelatihan ketenagakerjaan yang lebih responsif terhadap kebutuhan industri.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengevaluasi efektivitas program pelatihan kinerja karyawan yang diselenggarakan oleh LPK Kartika Bawen dalam mendukung pengembangan karir di industri garmen. Penelitian ini akan mengkaji berbagai aspek yang mempengaruhi efektivitas pelatihan, termasuk relevansi kurikulum dengan kebutuhan industri, kualitas instruktur dan metode pembelajaran, fasilitas dan infrastruktur pelatihan, serta dampak pelatihan terhadap peningkatan kompetensi peserta dan prospek karir mereka setelah menyelesaikan program. Dengan pendekatan penelitian yang komprehensif, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi praktis bagi peningkatan kualitas program pelatihan di LPK Kartika Bawen khususnya, dan lembaga pelatihan karyawan di sektor garmen pada umumnya, sehingga dapat berkontribusi lebih optimal terhadap peningkatan daya saing industri garmen Indonesia di pasar global.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk menganalisis efektivitas program pelatihan yang diselenggarakan oleh Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Kartika Bawen (Sekaran & Bougie, 2017). Pemilihan pendekatan kualitatif didasarkan pada kebutuhan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam dan menyeluruh mengenai proses pelaksanaan program, dampak yang ditimbulkan, serta berbagai faktor yang mempengaruhi efektivitas program pelatihan tersebut. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat mengeksplorasi fenomena secara holistik dan kontekstual sesuai dengan kondisi alamiah yang terjadi di lapangan.

Pelaksanaan penelitian berlangsung di LPK Kartika Bawen yang berlokasi di Kabupaten Semarang, Provinsi Jawa Tengah, serta melibatkan beberapa perusahaan garmen yang berada di kawasan industri Bawen. Rentang waktu penelitian ditetapkan selama tiga bulan, dimulai dari bulan November 2025 hingga Januari 2026, dengan pertimbangan bahwa durasi tersebut memungkinkan peneliti untuk melakukan pengumpulan data secara komprehensif dan mendalam. Periode waktu ini juga

memberikan kesempatan yang memadai untuk mengamati dinamika program pelatihan serta dampaknya terhadap peserta didik dan dunia industri.

Penentuan subjek penelitian dilakukan melalui teknik pengambilan sampel bertujuan dengan mempertimbangkan kriteria-kriteria spesifik yang relevan dengan tujuan penelitian. Subjek penelitian terdiri dari empat kelompok utama, yaitu: tiga puluh orang alumni program pelatihan LPK Kartika Bawen yang telah menyelesaikan pendidikan dalam rentang periode 2022 hingga 2024, delapan orang yang terdiri dari instruktur dan pihak manajemen LPK Kartika Bawen, dua belas orang yang mewakili tingkat penyelia dan manajer dari berbagai perusahaan garmen tempat alumni bekerja, serta lima belas orang rekan kerja alumni di lingkungan kerja mereka. Pemilihan subjek dengan komposisi tersebut dimaksudkan untuk memperoleh perspektif yang komprehensif dari berbagai pemangku kepentingan yang terlibat dalam program pelatihan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan tiga teknik utama yang saling melengkapi. Pertama, wawancara mendalam dengan format semi-terstruktur dilaksanakan kepada seluruh subjek penelitian untuk menggali informasi terkait persepsi mereka terhadap kualitas program pelatihan, dampak pelatihan terhadap peningkatan kinerja dan pengembangan karir, identifikasi faktor-faktor yang mendukung maupun menghambat keberhasilan program, serta masukan untuk perbaikan program di masa mendatang. Kedua, observasi partisipatif dilakukan untuk mengamati secara langsung proses pembelajaran yang berlangsung di LPK Kartika Bawen, kinerja alumni di tempat kerja mereka, serta kondisi fasilitas dan penerapan metode pelatihan yang digunakan. Ketiga, analisis dokumen dilakukan terhadap berbagai dokumen penting seperti kurikulum dan materi pelatihan yang digunakan, laporan evaluasi program yang telah dilaksanakan, data kinerja dan perkembangan karir alumni, serta dokumen-dokumen kemitraan yang terjalin antara lembaga dengan pihak industri.

Proses analisis data dalam penelitian ini mengadopsi model analisis interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman, yang terdiri dari tiga tahapan sistematis dan berkelanjutan (Ayu & Kisworo, 2024). Tahap pertama adalah reduksi data, yaitu proses pemilihan, pemusatan perhatian, dan penyederhanaan data yang diperoleh dari lapangan untuk mengidentifikasi informasi yang relevan dengan fokus penelitian. Tahap kedua adalah penyajian data, dimana data yang telah direduksi diorganisasikan dan disajikan dalam bentuk yang sistematis melalui tabel, diagram, dan narasi deskriptif untuk memudahkan pemahaman dan penarikan kesimpulan. Tahap ketiga adalah verifikasi dan penarikan kesimpulan, yang melibatkan proses validasi temuan melalui triangulasi sumber dan metode untuk memastikan kredibilitas dan keabsahan hasil penelitian. Ketiga tahapan analisis ini dilakukan secara berulang dan saling terkait

hingga diperoleh kesimpulan yang mantap dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Program Pelatihan LPK Kartika Bawen

Hasil penelitian menunjukkan bahwa LPK Kartika Bawen telah mengembangkan program pelatihan yang komprehensif dengan durasi pelatihan selama 480 jam pembelajaran yang terbagi dalam tiga tahapan sistematis. Tahap pertama merupakan pembelajaran teori dasar selama 120 jam yang mencakup pengenalan industri garmen, pemahaman jenis-jenis kain dan karakteristiknya, dasar-dasar desain busana, serta pengetahuan tentang standar kualitas internasional. Tahap kedua adalah praktik keterampilan teknis selama 240 jam yang meliputi pelatihan intensif dalam *pattern making*, teknik *cutting* dengan berbagai metode, penguasaan berbagai jenis mesin jahit, teknik *finishing* yang berkualitas, serta prosedur *quality control* yang ketat. Tahap ketiga merupakan magang industri selama 120 jam di perusahaan garmen mitra, memberikan pengalaman kerja nyata kepada peserta untuk mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang telah dipelajari dalam produksi sesungguhnya.

Karakteristik unik dari program pelatihan LPK Kartika Bawen terletak pada integrasi antara pembelajaran teknis dan pengembangan *soft skills* yang seimbang. Berdasarkan observasi yang dilakukan, setiap sesi pembelajaran dirancang dengan komposisi 70% praktik dan 30% teori, memastikan peserta mendapatkan pengalaman langsung yang memadai. Fasilitas pelatihan yang tersedia mencakup 25 unit mesin jahit industri berbagai tipe, 10 unit mesin obras, 5 unit mesin bordir komputer, ruang *pattern making* dengan peralatan lengkap, serta laboratorium *quality control* yang dilengkapi dengan standar pengujian tekstil. Rasio instruktur terhadap peserta dijaga pada proporsi 1:8, memungkinkan pendampingan intensif dan personalisasi pembelajaran sesuai dengan kemampuan masing-masing peserta.

Dampak Pelatihan terhadap Peningkatan Kompetensi Peserta

Berdasarkan hasil evaluasi *pre-test* dan *post-test* yang dilakukan terhadap 30 alumni, terjadi peningkatan rata-rata nilai kompetensi dari 45,3 menjadi 82,7 dalam skala 100. Peningkatan terjadi pada keterampilan *sewing* dengan peningkatan 42 poin, diikuti oleh *pattern making* dengan peningkatan 38 poin, dan *quality control* dengan peningkatan 35 poin. Data ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan penyelia di perusahaan tempat alumni bekerja, dimana 83% menyatakan bahwa alumni LPK Kartika Bawen menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja yang tidak mengikuti pelatihan formal.

Pengembangan kompetensi non-teknis juga menunjukkan hasil yang positif. Observasi di tempat kerja menunjukkan bahwa alumni LPK Kartika Bawen memiliki tingkat adaptasi yang lebih cepat terhadap lingkungan kerja baru, dengan rata-rata

waktu penyesuaian 2 minggu dibandingkan dengan 4-6 minggu untuk pekerja tanpa pelatihan. Kemampuan komunikasi dan kerja sama tim yang dikembangkan selama pelatihan terbukti meningkatkan efektivitas kerja dalam sistem produksi yang mengandalkan koordinasi antar bagian. Hasil wawancara dengan 15 rekan kerja alumni mengindikasikan bahwa 87% menilai alumni LPK memiliki inisiatif kerja yang lebih baik dan mampu memberikan kontribusi positif dalam pemecahan masalah di lantai produksi.

Pengembangan Karir Alumni

Penyelesaian program pelatihan di LPK Kartika Bawen dengan percepatan pengembangan karir alumni di industri garmen. Data *tracking* alumni menunjukkan bahwa dalam periode 12 bulan setelah lulus, 68% alumni mengalami peningkatan posisi dari operator menjadi *leader line* atau *quality controller*. Peningkatan ini disertai dengan kenaikan rata-rata penghasilan sebesar 35% dibandingkan dengan gaji awal. Dari 30 alumni yang diteliti, 24 orang (80%) masih bekerja di industri garmen dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, sementara 4 orang telah membuka usaha konveksi skala kecil, dan 2 orang melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi di bidang *fashion design*.

Jalur karir yang tersedia bagi alumni LPK Kartika Bawen menunjukkan diversifikasi yang menarik. Analisis dokumen perusahaan mitra menunjukkan bahwa alumni memiliki kesempatan untuk berkembang dalam berbagai jalur karir, termasuk spesialisasi teknis sebagai *pattern maker senior* atau *quality assurance supervisor*, jalur *manajerial* sebagai supervisor produksi atau *production planning and control*, serta jalur *entrepreneurship* dengan dukungan program inkubasi bisnis dari LPK. Wawancara dengan manajemen perusahaan garmen mengungkapkan bahwa alumni LPK Kartika Bawen diprioritaskan untuk program pengembangan karir internal karena fondasi pengetahuan dan keterampilan yang kuat.

Faktor Pendukung Keberhasilan Program Pelatihan

Keberhasilan program pelatihan LPK Kartika Bawen didukung oleh beberapa faktor kunci yang saling terintegrasi. Pertama, kemitraan strategis dengan 12 perusahaan garmen di kawasan Bawen dan sekitarnya memberikan jaminan relevansi kurikulum dengan kebutuhan industri. Perusahaan mitra terlibat aktif dalam penyusunan kurikulum, penyediaan instruktur tamu dari praktisi industri, serta komitmen penyerapan lulusan dengan sistem kontrak kerja. Kedua, kualifikasi instruktur yang memadai dengan rata-rata pengalaman kerja di industri garmen selama 8-15 tahun memastikan transfer pengetahuan praktis yang aplikatif. Ketiga, sistem evaluasi berkelanjutan yang melibatkan *feedback* dari peserta, instruktur, dan industri memungkinkan perbaikan program secara dinamis sesuai dengan perkembangan kebutuhan.

Dukungan infrastruktur dan teknologi pembelajaran juga menjadi faktor penting dalam keberhasilan program (Hardiyanto et al., 2023; Maulani et al., 2024). Investasi dalam peralatan produksi yang sesuai dengan standar industri memastikan peserta terbiasa dengan teknologi yang akan mereka gunakan di tempat kerja. Penggunaan metode pembelajaran berbasis proyek (*project-based learning*) dimana peserta mengerjakan order riil dari industri memberikan pengalaman autentik dalam mengelola tekanan produksi dan deadline. Sistem mentoring yang diterapkan, dimana setiap peserta mendapatkan mentor dari alumni senior atau praktisi industri, terbukti efektif dalam memberikan dukungan psikologis dan profesional selama masa transisi dari pelatihan ke dunia kerja.

Hambatan dan Tantangan dalam Implementasi Program

Meskipun menunjukkan keberhasilan, implementasi program pelatihan LPK Kartika Bawen menghadapi beberapa hambatan dan tantangan. Keterbatasan anggaran operasional menjadi kendala utama dalam pengembangan fasilitas dan pembaruan teknologi pembelajaran. Biaya perawatan mesin-mesin produksi yang tinggi dan kebutuhan untuk terus mengikuti perkembangan teknologi industri memerlukan investasi yang tidak sedikit. Hasil wawancara dengan manajemen LPK mengungkapkan bahwa subsidi pemerintah yang tersedia belum sepenuhnya mencukupi untuk mendukung operasional optimal, sehingga lembaga harus kreatif dalam mencari sumber pendanaan alternatif melalui kerjasama dengan industri dan program *corporate social responsibility*.

Tantangan lain yang dihadapi adalah heterogenitas latar belakang pendidikan peserta yang bervariasi dari lulusan SMP hingga SMA/SMK dengan tingkat kesiapan belajar yang berbeda-beda. Perbedaan ini memerlukan pendekatan pembelajaran yang diferensiasi dan fleksibel, yang tidak selalu mudah diterapkan dalam setting kelas dengan jumlah peserta yang relatif besar. Selain itu, persaingan dengan lembaga pelatihan sejenis dan stigma negatif terhadap pekerjaan di industri garmen yang dianggap kurang prestisius menjadi hambatan dalam rekrutmen peserta berkualitas. Data menunjukkan bahwa dari 100 pendaftar, hanya 40% yang memenuhi kriteria seleksi dan memiliki motivasi tinggi untuk berkarir di industri garmen.

Strategi Peningkatan Efektivitas Program

Berdasarkan temuan penelitian, beberapa strategi dapat diimplementasikan untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan LPK Kartika Bawen. Pengembangan kurikulum berbasis kompetensi digital menjadi prioritas mengingat transformasi industri 4.0 yang sedang berlangsung di sektor garmen. Integrasi pembelajaran teknologi seperti CAD/CAM untuk *pattern making* digital, penggunaan *software production planning*, dan pemahaman tentang *e-commerce* untuk pemasaran produk garmen perlu dimasukkan dalam kurikulum. Hasil diskusi dengan industri mitra

menunjukkan bahwa kemampuan digital akan menjadi kompetensi wajib dalam 3-5 tahun mendatang, sehingga LPK perlu proaktif dalam mengantisipasi kebutuhan ini.

Penguatan program kemitraan dengan industri melalui skema yang lebih terstruktur dan saling menguntungkan perlu dikembangkan. Model *dual system* yang menggabungkan pembelajaran di LPK dengan *apprenticeship* di industri dapat diperluas dengan proporsi waktu yang lebih seimbang. Pengembangan program sertifikasi kompetensi yang diakui secara nasional dan internasional akan meningkatkan nilai tambah lulusan di pasar kerja. Kolaborasi dengan Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) dan asosiasi industri garmen dalam mengembangkan skema sertifikasi yang relevan menjadi langkah strategis yang perlu segera direalisasikan (Darmawan et al., 2025; Framesthi et al., 2025).

Implikasi Program terhadap Industri Garmen Regional

Program pelatihan LPK Kartika Bawen memberikan dampak terhadap ekosistem industri garmen di tingkat regional. Ketersediaan tenaga kerja terampil yang dihasilkan oleh LPK telah mengurangi biaya rekrutmen dan training internal perusahaan rata-rata sebesar 40%. Perusahaan-perusahaan garmen di kawasan Bawen melaporkan peningkatan efisiensi produksi sebesar 15-20% setelah merekrut alumni LPK yang telah memiliki keterampilan dasar yang solid. Standardisasi kualitas tenaga kerja juga memudahkan mobilitas pekerja antar perusahaan dalam kawasan industri yang sama, menciptakan pasar tenaga kerja yang lebih dinamis dan kompetitif.

Keberadaan LPK Kartika Bawen berkontribusi terhadap peningkatan daya saing industri garmen regional dalam menghadapi persaingan global. Kemampuan untuk memenuhi standar kualitas internasional dan *compliance requirements* dari buyer global menjadi lebih mudah dicapai dengan ketersediaan tenaga kerja yang telah terlatih dalam aspek *quality control* dan standar produksi internasional. Data ekspor dari perusahaan mitra menunjukkan peningkatan volume *order* dari *buyer* internasional sebesar 25% dalam dua tahun terakhir, yang sebagian dikaitkan dengan peningkatan kualitas dan konsistensi produksi yang didukung oleh tenaga kerja terampil lulusan LPK (Azahra & Nurhasan, 2025; Capriana et al., 2025).

Keberlanjutan dan Replikasi Model Pelatihan

Keberlanjutan program pelatihan LPK Kartika Bawen bergantung pada kemampuan lembaga untuk terus berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan kebutuhan industri. Model pembiayaan yang berkelanjutan melalui kombinasi subsidi pemerintah, kontribusi industri, dan biaya pelatihan yang terjangkau bagi peserta perlu terus disempurnakan. Pengembangan unit produksi yang dikelola oleh LPK sebagai *teaching factory* dapat menjadi sumber pendapatan alternatif sekaligus memberikan pengalaman produksi riil bagi peserta pelatihan. Hasil analisis finansial menunjukkan bahwa dengan optimalisasi unit produksi, LPK dapat meningkatkan kemandirian

finansial hingga 60% dari total kebutuhan operasional (Bagaskara et al., 2023; Ratu Ayu Nurindraswari, 2025).

Model pelatihan yang dikembangkan oleh LPK Kartika Bawen memiliki potensi untuk direplikasi di daerah lain dengan karakteristik industri garmen yang serupa. Dokumentasi best practices dan pengembangan modul pelatihan yang terstandarisasi memudahkan transfer pengetahuan ke lembaga pelatihan lain. Jaringan kerjasama antar LPK di tingkat regional dan nasional dapat dikembangkan untuk sharing resources, pertukaran instruktur, dan harmonisasi standar kompetensi. Inisiasi pembentukan konsorsium LPK bidang garmen dapat menjadi platform untuk advokasi kebijakan, pengembangan kurikulum bersama, dan peningkatan bargaining position terhadap industri dan pemerintah (Carver, 2023; Margana et al., 2024; Pradana Lutfiyanto et al., 2020; Sumaryono, 2024; Tuti et al., 2020).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Kartika Bawen memiliki peran strategis dalam pengembangan karir karyawan di industri garmen melalui implementasi program pelatihan terintegrasi yang berhasil menjembatani kesenjangan kompetensi antara output pendidikan formal dengan kebutuhan riil industri. Program pelatihan dengan durasi 480 jam yang menggabungkan pembelajaran teori, praktik keterampilan teknis, dan magang industri terbukti efektif meningkatkan kompetensi peserta dari nilai rata-rata 45,3 menjadi 82,7, yang berdampak pada percepatan pengembangan karir dimana 68% alumni mengalami kenaikan posisi dalam 12 bulan pertama bekerja disertai peningkatan penghasilan sebesar 35%. Keberhasilan program ini didukung oleh kemitraan strategis dengan 12 perusahaan garmen, kualitas instruktur berpengalaman, fasilitas pembelajaran berstandar industri, serta pendekatan competency-based training dengan komposisi 70% praktik dan 30% teori yang memastikan kesiapan kerja lulusan. Dampak positif program tidak hanya dirasakan oleh individu peserta dalam bentuk peningkatan kompetensi teknis dan non-teknis, tetapi juga memberikan kontribusi nyata terhadap ekosistem industri garmen regional melalui penyediaan tenaga kerja terampil yang mengurangi biaya rekrutmen perusahaan sebesar 40%, meningkatkan efisiensi produksi 15-20%, dan mendukung peningkatan daya saing industri dalam memenuhi standar kualitas internasional yang tercermin dari kenaikan volume ekspor sebesar 25% dalam dua tahun terakhir.

Untuk meningkatkan efektivitas dan keberlanjutan program, LPK Kartika Bawen disarankan untuk segera mengintegrasikan kompetensi digital dalam kurikulum melalui penambahan materi CAD/CAM untuk desain pola digital, perangkat lunak perencanaan produksi, dan pemahaman perdagangan elektronik yang akan menjadi kompetensi wajib dalam 3-5 tahun mendatang; mengembangkan unit produksi sebagai

teaching factory yang dapat meningkatkan kemandirian finansial hingga 60% sekaligus memberikan pengalaman produksi riil; memperkuat program sertifikasi kompetensi melalui kolaborasi dengan Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) untuk meningkatkan nilai tambah lulusan; serta mengatasi kendala heterogenitas peserta melalui penerapan sistem pembelajaran diferensiasi dan program matrikulasi bagi peserta dengan latar belakang pendidikan yang beragam. Untuk penelitian mendatang, diperlukan kajian longitudinal untuk menganalisis dampak jangka panjang program pelatihan terhadap keberlanjutan karir alumni dalam periode 3-5 tahun; penelitian komparatif dengan lembaga pelatihan sejenis di wilayah lain untuk mengidentifikasi best practices yang dapat diadopsi; analisis cost-benefit yang komprehensif untuk mengevaluasi efisiensi investasi program pelatihan dari perspektif peserta, lembaga, dan industri; serta penelitian tentang model integrasi teknologi industri 4.0 dalam program pelatihan kejuruan yang sesuai dengan karakteristik industri garmen Indonesia, sehingga dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis yang lebih luas bagi pengembangan sistem pelatihan vokasi nasional..

DAFTAR PUSTAKA

- Adelia Prameswari, F., Hertati, L., Terttiaavini, Heryati, A., & Asmawati. (2021). Pelatihan Pengembangan Jasa Penjahit Tailor Pengabdian Mahasiswa Indo Global Mandiri. *Journal of Sustainable Community Service*, 1(4), 209–219. <https://doi.org/10.55047/jscs.v1i4.427>
- Andirawathi, & Deby, K. (2025). Pengaruh Work Life Balance, Motivasi Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Garmen Dani Fashion Bali Denpasar. In (*Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar*).: Vol. VIII (Nomor I). eprints.unmas.ac.id. <http://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/8334/>
- Antoni, W., & Asri, D. H. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Perusahaan Garmen di Batam. *Jesya*, 5(2), 1997–2007. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.708>
- Ayu, P. P., & Kisworo, B. (2024). Evaluasi program tujuan pelatihan dan kursus menjahit di LKP Handayani. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 10(1), 347–360. <http://dx.doi.org/10.37905/aksara.10.1.353-360.2024>
- Azahra, T., & Nurhasan, R. (2025). Pengaruh Employee Engagement dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Distributor di Kabupaten Garut. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 12, 1475–1489.
- Bagaskara, E., Utami, F. A., & Haila, H. (2023). Model Evaluasi CIPP dalam Mengevaluasi Program Pelatihan Menjahit di LPK Anita Kota Serang. *DIKLUS: Jurnal Pendidikan LuarSekolah*, 7(1), 26–36.

- <http://jurnal.uny.ac.id/index.php/jurnaldiklus/article/view/62894>
- Capriana, M., Nilasari, B. M., & Berliyanti, D. O. (2025). Pengaruh Pos Dan Praktik Hrm Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Model Kerja Hybrid. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo*, 12(4), 1843–1855.
- Carver, D. (2023). Peran Balai Latihan Kerja Dalam Pengembangan Keteampilan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada UPT BLK PP Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah). In *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam: Vol. VIII* (Nomor I). repository.uindatokarama.ac.id.
<http://repository.uindatokarama.ac.id/id/eprint/2510/>
- Casciani, D., Chkanikova, O., & Pal, R. (2022). Exploring the nature of digital transformation in the fashion industry: opportunities for supply chains, business models, and sustainability-oriented innovations. *Sustainability: Science, Practice, and Policy*, 18(1), 773–795.
<https://doi.org/10.1080/15487733.2022.2125640>
- Dadzie, C. E., Fumey, M., & Namara, S. (2020). Youth Employment Programs in Ghana: Options for Effective Policy Making and Implementation. In *Youth Employment Programs in Ghana: Options for Effective Policy Making and Implementation*. books.google.com. <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1579-9>
- Darmawan, D., Sudrajat, I., & Larasati, A. P. (2025). Implementasi Sistem Pelayanan dan Informasi Dalam Pengambilan Sertifikat Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) di BBPVP Serang. *Transformasi: Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Non Formal Informal*, 11(1), 47.
<https://doi.org/10.33394/jtni.v11i1.14566>
- Farizal Murdani, & Yanti Sri Danarwati. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Delapan Jaya Perkasa Garmen Kabupaten Sragen. *WIJoB - Widya Dharma Journal of Business*, 3(1), 25–34. <https://doi.org/10.54840/wijob.v3i1.201>
- Fitri, W. (2023). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stress Kerja dan Motivasi Terhadap kinerja karyawan wanita PT. Starlight Garment Semarang. In *Jurnal Ekobis*. repository.undaris.ac.id. <http://repository.undaris.ac.id/id/eprint/1243/>
- Framesthi, D. B., Keizer, H. de, Kesumah, P., & ... (2025). Analisis Kesenjangan Kompetensi Angkatan Kerja Muda Kota Cimahi Terhadap Kebutuhan Industri 4.0. *Jurnal Ekonomi* <http://jurnal.abisatya.org/index.php/EKO-BISMA/article/view/227>
- Hardiyanto, W., Hatimah, I., Wahyudin, U., & Saepudin, A. (2023). Vocational Skill Training for Learning Citizensin Improving the Entrepreneurial Soul. In

- KOLOKIU* Jurnal Pendidikan Luar Sekolah (Vol. 11, Nomor 2, hal. 349–360).
pdfs.semanticscholar.org. <https://doi.org/10.24036/kolokium.v11i2.599>
- Hidayat, S., Kirana, H. C., Saputra, R. H., Nugroho, K., & Ardianto, E. (2025). Analisis Dan Pengelompokan Kompetensi Karyawan Divisi Sewing Dengan Metode Weighted Product. *STORAGE: Jurnal Ilmiah Teknik dan Ilmu Komputer*, 4(3), 250–257. <https://doi.org/10.55123/storage.v4i3.5871>
- Hoque, I., Hasle, P., & Maalouf, M. M. (2020). Lean meeting buyer's expectations, enhanced supplier productivity and compliance capabilities in garment industry. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 69(7), 1475–1494. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-08-2019-0410>
- Hoque, I., & Shahinuzzaman, M. (2021). Task performance and occupational health and safety management systems in the garment industry of Bangladesh. *International Journal of Workplace Health Management*, 14(4), 369–385. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-09-2020-0169>
- Islam, M. A., Hunt, A., Jantan, A. H., Hashim, H., & Chong, C. W. (2020). Exploring challenges and solutions in applying green human resource management practices for the sustainable workplace in the ready-made garment industry in Bangladesh. *Business Strategy and Development*, 3(3), 332–343. <https://doi.org/10.1002/bsd2.99>
- Joko Raharjo, T., & Suminar, T. (2025). Implementasi dan Evaluasi Dampak Pemagangan pada Pelatihan Berbasis Kompetensi Fashion Designer di BBPVP Semarang. *Jurnal Pendidikan Nonformal*, 20(1), 45–56. <https://journal-fip.um.ac.id/index.php/jpn/article/view/2385>
- Kurniawan, F. A., & Arestia, N. (2025). Work Life Balance Dan Komitmen Organisasi: Bagaimana Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan? *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 12(4), 1662–1671.
- Luh, N., Darmayani, I., Sumartana, I. M., Gede, P., & Herlambang, D. (2023). Pengaruh Work Life Balance Pengembang Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada UD . Trinadi Garmen di. *Benefit: Journal of ...*, 3, 2374–2389. <https://publikasi.abidan.org/index.php/benefit/article/view/1425>
- Mamy, M. M. B., Shabbir, R., & Hasan, M. Z. (2020). The Influence of Training and Development on Employee Performance: A Study on Garments Sector, Dhaka Bangladesh. *Journal of Economics, Management and Trade*, 44–58. <https://doi.org/10.9734/jemt/2020/v26i530255>
- Margana, A. S., Hermawan Mitrakusuma, W., Setyawan, A., Wellid, I., Sunardi, C., & Khakim, N. (2024). Pelatihan Dan Pemberian Sarana Peralatan Pendukung Service Dan Maintenance Di Balai Latihan Kerja Kabupaten Kuningan. *Jurnal*

- Difusi*, 7(1), 37–43. <https://doi.org/10.35313/difusi.v7i1.4537>
- Maulani, S., Arsyad, M., & Gunade, D. T. (2024). Efektivitas Program Pelatihan Berbasis Keterampilan Kejuruan Komputer (Basic Office & Desain Grafis) Pada Balai Latihan Kerja Kabupaten Balangan. *Al Iidara Balad*, 6(1), 93–99. <https://ejurnal.stiaamuntai.ac.id/index.php/aliidarabalad/article/view/294>
- Medya, I. R., & Ratnawati, I. (2023). Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Komitmen Afektif Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT Garment XYZ Indonesia Factory 3). *Diponegoro Journal of Management*, 12(1), 1–14. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Napathorn, C. (2022). The development of green skills across firms in the institutional context of Thailand. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 14(4), 539–572. <https://doi.org/10.1108/APJBA-10-2020-0370>
- Pradana Lutfiyanto, R., Huda, N., & Hulmansyah, H. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru dengan Organizational Citizenhsip Behavior sebagai variabel mediasi (Study Pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan). *JEBA (Journal of Economics and Business Aseanomics)*, 5(2). <https://doi.org/10.33476/j.e.b.a.v5i2.1658>
- Purwanto, Mayasari, & Said, A. A. (2023). Pentingnya Kompetensi pada Dunia Pendidikan Berbasis Information & Communication Technology (ICT). In *Uwais Inspirasi Indonesia* (Nomor 1). [books.google.com. https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=qB-9EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=pelatihan+kerja+pengembangan+karir+industri+garmen+kompetensi&ots=Jok6_EYakk&sig=3WiuSDh2g8557XWax_mnoZaBfg4](https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=qB-9EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=pelatihan+kerja+pengembangan+karir+industri+garmen+kompetensi&ots=Jok6_EYakk&sig=3WiuSDh2g8557XWax_mnoZaBfg4)
- Quang, T. T., Pimpa, N., & Burgess, J. (2020). Skill Development: Vocational Education Institutions & Industry Engagement in the Garment and Textile Industry. In *Humanities & Social Sciences Reviews* (Vol. 8, Nomor 4, hal. 561–568). [academia.edu. https://doi.org/10.18510/hssr.2020.8455](https://doi.org/10.18510/hssr.2020.8455)
- Quang, T. T., Pimpa, N., Burgess, J., & Halvorsen, B. (2020). Skills development in the vietnamese garment industry: The engagement of the vocational education institutions and industry. In *International Journal of Entrepreneurship* (Vol. 24, Nomor 2, hal. 1–10). [academia.edu. https://www.academia.edu/download/112397642/Skills-Development-in-the-Vietnamese-Garment-Industry-The-Engagement-of-the-Vocational-Education-Institutions-Industry-375.pdf](https://www.academia.edu/download/112397642/Skills-Development-in-the-Vietnamese-Garment-Industry-The-Engagement-of-the-Vocational-Education-Institutions-Industry-375.pdf)
- Rahmini, S., Triatmono, A., & ... (2025). Dampak Rekrutmen Yang Efektif, Program Orientasi dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sunwoo Garment Indonesia. *Jurnal Ilmiah* <https://www.jurnal.stie->

- aas.ac.id/index.php/jie/article/view/16803%0Ahttps://www.jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/download/16803/7444
- Ratu Ayu Nurindraswari. (2025). Peningkatan Kompetensi Komunikasi Kerja Melalui English For Specific Purpose (ESP) Bagi Siswa Tata Busana SMK Negeri 3 Palangka Raya. *Harmoni Sosial: Jurnal Pengabdian dan Solidaritas Masyarakat*, 2(4), 125–133. <https://doi.org/10.62383/harmoni.v2i4.2342>
- Roshid, M. M., & Kankaanranta, A. (2025). English Communication Skills in International Business: Industry Expectations Versus University Preparation. *Business and Professional Communication Quarterly*, 88(1), 100–125. <https://doi.org/10.1177/23294906231184814>
- Ruben, B. D., De Lisi, R., & Gigliotti, R. A. (2023). A Guide For Leaders In Higher Education: Concepts, Competencies, and Tools. In *A Guide for Leaders in Higher Education: Concepts, Competencies, and Tools*. books.google.com. <https://doi.org/10.4324/9781003442769>
- Saleha, A., & Nugraheni, K. (2025). Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pt. Ungaran Sari Garmen. Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber daya manusia: pilar utama kegiatan operasional organisasi. CV Jejak (Jejak Publisher)*. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/16463>
- Sariwulan, T., Thamrin, S., Suyatni, M., Agung, I., Widiputera, F., Susanto, A. B., & Calvin Capnary, M. (2021). Impact of employee talent management. In *Academic Journal of Interdisciplinary Studies* (Vol. 10, Nomor 5, hal. 184–200). eprints.unram.ac.id. <https://doi.org/10.36941/ajis-2021-0133>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). Metode Penelitian Untuk Bisnis. Dalam Metode penelitian Untuk Bisnis. 2, 136. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=2IcBqW0AAAAAJ&pagesize=100&citation_for_view=2IcBqW0AAAAAJ:ZH01McVdvXMC
- Sumaryono, S. (2024). Digitalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management) dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan In-Role dan Extra-Role di Bisnis Garmen Jadi/Ready Made Garment (RMG). Studi Kasus di Bangladesh. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Digital*, 2(1), 1–13. <https://doi.org/10.38035/jmpd.v2i1.117>
- Sunyoto, D., & Mulyono, A. (2025). Pengaruh Employee Engagement , Work-Life Balance , Dukungan Sosial , dan Stres Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan Perusahaan Garmen di Yogyakarta. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Ilmu*, 3(6), 3017–3028. <https://melatijournal.com/index.php/metta>
- Surya, I. K. S. D., & Wahyu, I. P. W. D. J. (2025). Pengaruh Displin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sinar Gemilang

- Garmen Sukawati. *Emas*, 6(6), 1424–1443.
<https://doi.org/10.36733/emas.v6i6.11899>
- Tuti, M., Riyanto, A., & Mulina, N. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Melalui Produktivitas Kerja Karyawan Manhattan Hotel Jakarta. *Jurnal Human Capital Development*, 7(1), 20–40. <https://ejournal.asaindo.ac.id/index.php/hcd/article/view/1776>
- Wahyuni, T., & Razak, A. (2025). Analisis Efektivitas Proses Rekrutmen pada Kualitas Karyawan yang Direkrut di PT Multi Garmen Jaya (CARDINAL). In *Proceeding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)* (Vol. 1, Nomor 8, hal. 722–728). prosidingsfrima.digitechuniversity.ac
<https://doi.org/10.55916/frima.v1i7>