



## Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Solusi Tata Ruang Interior

**Boby Bayu Putra Adityana\***

Universitas Teknologi Digital, Bandung

**Atep Kustiwa**

Universitas Teknologi Digital, Bandung

Alamat: Jl. Cibogo Indah III Bodogol, Rt.08/03 Kel. Mekarsari Kec. Rancasari, Bandung, Jawa Barat 40613

Email: [boby10121581@digitechuniversity.ac.id](mailto:boby10121581@digitechuniversity.ac.id)\*, [atepkustiwa@digitechuniversity.ac.id](mailto:atepkustiwa@digitechuniversity.ac.id)

**Abstract.** *This research aims for in-depth analysis to find out the extent to which the effectiveness of training and development of HR at Solusi Tata Ruang (STR) Interior. such as things - what things are obstacle factors in conducting training and development of HR at Solusi Tata Ruang (STR) Interior and also how the benefits of doing this. In this study, researchers used a qualitative type of research method. By explaining in detail related to training and development in the Interior Layout Solution (STR) company. The results of this study Overall, training and development of human resources at STR Interior has had a positive impact on improving the ability and work readiness of employees, but there are still obstacles that must be improved such as systems, documentation, long-term planning, as well as active involvement from management in the continuous development process. Training provides benefits in terms of improving technical skills, work efficiency, and reducing errors in carrying out tasks, as applied in the company Solusi Tata Ruang (STR) Interior through training in design software and working drawings. Meanwhile, development focuses on building character, leadership, and readiness for greater responsibility through programs such as mentoring and job rotation.*

**Keywords:** *Training, Development, Human Resources*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk analisis mendalam untuk mengetahui sejauh mana efektivitas pelatihan dan pengembangan SDM di Solusi Tata Ruang (STR) Interior. seperti hal – hal apa saja yang menjadi faktor kendala dalam melakukan pelatihan dan pengembangan terhadap SDM di Solusi Tata Ruang (STR) Interior dan juga bagaimana manfaat apabila melakukan hal tersebut. Dalam penelitian kali ini peneliti menggunakan metode penelitian jenis kualitatif. Dengan menjelaskan secara rinci terkait dengan pelatihan dan pengembangan di perusahaan Solusi Tata Ruang (STR) Interior. Hasil dari penelitian ini Secara keseluruhan, pelatihan dan pengembangan SDM di STR Interior telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan kemampuan dan kesiapan kerja karyawan, tetapi masih ada kendala yang harus diperbaiki seperti hal sistem, dokumentasi, perencanaan jangka panjang, serta keterlibatan aktif dari manajemen dalam proses pengembangan berkelanjutan. Pelatihan memberikan manfaat dalam hal meningkatkan keterampilan teknis, efisiensi kerja, dan mengurangi kesalahan dalam menjalankan tugas, seperti yang diterapkan di perusahaan Solusi Tata Ruang (STR) Interior melalui pelatihan *software* desain dan gambar kerja. Sementara itu, pengembangan berfokus pada pembentukan karakter, kepemimpinan, dan kesiapan menghadapi tanggung jawab lebih besar melalui program seperti mentoring dan rotasi kerja.

**Kata kunci:** Pelatihan, Pengembangan, Sumber Daya Manusia

## LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan individu yang memiliki peran penting dalam merancang, mengelola, serta melaksanakan berbagai aktivitas di dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. SDM tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai faktor utama dalam perumusan strategi, pengambilan keputusan, serta penciptaan inovasi yang dapat mendukung keberlanjutan dan pertumbuhan perusahaan. Peningkatan kualitas SDM dapat dilakukan melalui berbagai pendekatan, seperti pelatihan dan pengembangan keterampilan, peningkatan pendidikan formal, serta penyediaan lingkungan kerja yang kondusif bagi pertumbuhan profesional karyawan.

Pelatihan dan pengembangan merupakan dua aspek krusial dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di suatu lembaga, perusahaan, atau organisasi. SDM berperan sebagai faktor utama dalam menjaga keberlanjutan dan keberhasilan suatu organisasi, sehingga pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan menjadi kebutuhan esensial bagi karyawan dalam meningkatkan wawasan, keterampilan, serta kompetensi mereka. Pelatihan dan pengembangan memberikan manfaat signifikan bagi karyawan yang masih memiliki keterbatasan dalam aspek pengetahuan dan kemampuan kerja. Dengan adanya program ini, individu dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam serta keterampilan yang lebih relevan sesuai dengan tuntutan pekerjaan (Agus Dwi Cahya, 2021).

Menurut Nadeak (2019 : 16) Pelatihan merupakan serangkaian kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas yang sedang dikerjakan maupun yang akan dihadapi di masa mendatang. Sedangkan menurut (Sutrisno, 2016) Pelatihan mencakup seluruh proses pembelajaran yang bertujuan untuk memberikan, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan potensi individu guna meningkatkan produktivitas, disiplin, dan etos kerja. Selain itu, pelatihan juga berfokus pada pengembangan keterampilan dan keahlian karyawan sesuai dengan jenjang kualifikasi atau bidang pekerjaan yang mereka tekuni. Sementara itu, pengembangan memiliki cakupan yang lebih luas dibandingkan dengan pelatihan, karena mencakup upaya peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap, serta karakter individu secara menyeluruh.

Perusahaan Solusi Tata Ruang (STR) Interior merupakan Perusahaan yang bergerak di bidang jasa terkait dengan pemasangan interior. Perusahaan ini mempunyai komitmen dengan memberikan Solusi terkait interior rumah dengan memberikan kualitas dan pelayanan yang bisa untuk mewujudkan permintaan para konsumen. Perusahaan solusi tata ruang (STR) masih kesulitan dalam menerapkan pelatihan dan pengembangan terhadap karyawannya. Hal yang menjadi penyebab sulit menerapkan pelatihan ini adalah dari waktu, fasilitas dan lain lain. Yang menyebabkan pelatihan masih sulit untuk diterapkan untuk mengembangkan karyawannya. Dalam hal ini, pelatihan dan pengembangan SDM memegang peranan penting dalam mendukung daya saing perusahaan.

Meskipun Solusi Tata Ruang (STR) Interior telah menyadari pentingnya pengembangan sumber daya manusia, dalam praktiknya masih terdapat berbagai permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan. Beberapa karyawan merasa bahwa program pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya relevan dengan kebutuhan kerja mereka sehari-hari, atau kurang mendalam dalam hal materi teknis yang diperlukan di lapangan. Dari latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan hal tersebut dengan mengambil judul “Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Solusi Tata Ruang (STR) Interior”.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Mary Parket Follet dalam penelitian Handoko (2022) mendefinisikan bahwa manajemen merupakan seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Pengertian ini menunjukkan bahwa seorang manajer berperan dalam mencapai tujuan organisasi dengan cara mengoordinasikan individu-individu yang berada dalam organisasi. Menurut Harold Koontz dan Cyril O'Donnell, manajemen dapat diartikan sebagai suatu upaya untuk meraih tujuan tertentu dengan melibatkan kegiatan yang dilakukan oleh orang lain. Oleh karena itu, seorang manajer bertugas untuk mengoordinasikan berbagai aktivitas individu, yang mencakup fungsi-fungsi seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian

Menurut Samsuni (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu disiplin ilmu atau metode yang berfokus pada pengelolaan hubungan serta peran individu secara optimal, dengan tujuan untuk mencapai sasaran tertentu. Menurut Atika (2023) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian terhadap tenaga kerja dalam suatu organisasi, guna mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif

### **Pelatihan**

Menurut Regina (2024) Pelatihan karyawan merupakan proses krusial dalam pengembangan perusahaan. Melalui pelatihan, karyawan tidak hanya memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaan mereka, tetapi juga dibentuk agar memiliki perilaku yang selaras dengan budaya dan ekspektasi perusahaan. Menurut Atika (2023) Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang mencerminkan proses dalam pengembangan organisasi maupun masyarakat. Pendidikan dan pelatihan merupakan dua aspek yang saling terhubung dalam sistem pengembangan sumber daya manusia, di mana di dalamnya mencakup proses perencanaan, penempatan, serta pengembangan tenaga kerja

Menurut Muh Said (2021) Pelatihan dapat didefinisikan sebagai suatu kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Pelatihan merupakan proses pendidikan berjangka pendek yang dilakukan secara sistematis dan terorganisir. Definisi ini menunjukkan bahwa pelatihan berfungsi sebagai upaya pengembangan sumber daya manusia melalui serangkaian proses, termasuk identifikasi kebutuhan, pengkajian, serta pembelajaran yang terencana.

### **Pengembangan**

Menurut Adih Supriadi (2022 : 124) Pengembangan (*development*) merupakan fungsi operasional kedua dalam manajemen personalia. Proses pengembangan karyawan, baik yang baru maupun yang sudah lama bekerja, harus dilakukan secara terencana dan berkelanjutan. Untuk memastikan pengembangan berjalan efektif, diperlukan perencanaan program yang matang. Program ini harus dirancang dengan cermat berdasarkan metode ilmiah serta berorientasi pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan, baik untuk saat ini maupun di masa mendatang. Tujuan utama dari

pengembangan ini adalah meningkatkan kompetensi teknis, teoritis, konseptual, serta moral karyawan agar mereka dapat bekerja dengan optimal dan mencapai hasil yang maksimal.

Menurut Bella Lucinta (2023 : 70) Pengembangan (*development*) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam perusahaan, organisasi, lembaga atau instansi pendidikan. Tanpa tenaga kerja yang terampil dan kompeten, peralatan yang canggih sekalipun tidak akan dapat beroperasi secara efisien. Hal ini menjadi semakin penting mengingat kemajuan teknologi yang berkembang pesat, di mana investasi dalam teknologi hanya memberikan keunggulan kompetitif dalam jangka pendek. Oleh karena itu, untuk menciptakan daya saing yang berkelanjutan dan sulit ditiru, investasi pada sumber daya manusia sebagai aset ekonomi paling berharga tidak bisa ditunda.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian kali ini peneliti menggunakan metode penelitian jenis kualitatif. Menurut Sugiyono (2020 : 18) Metode penelitian kualitatif merupakan pendekatan penelitian yang didasarkan pada filsafat postpositivisme dan digunakan untuk mengkaji objek dalam kondisi alami (berbeda dengan eksperimen). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif, yaitu suatu pendekatan yang bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan fenomena yang terjadi pada masa kini berdasarkan data yang diperoleh.

Teknik pengumpulan data merupakan tahap yang sangat penting dalam penelitian, karena tujuan utama penelitian adalah memperoleh data yang relevan. Tanpa pemahaman tentang teknik pengumpulan data, peneliti tidak akan mampu mengumpulkan data yang sesuai dengan standar yang diperlukan (Sugiyono, 2020). Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu, observasi, wawancara dan dokumentasi

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Pada Bab ini, akan dipaparkan hasil temuan penelitian beserta analisis yang dilakukan oleh peneliti selama proses penelitian di Solusi Tata Ruang (STR). Penjelasan yang disampaikan merupakan bentuk rincian dari pertanyaan penelitian yang telah

ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di Solusi Tata Ruang (STR), penelitian ini mengulas hal tentang faktor-faktor yang mendukung maupun menghambat implementasi pelatihan dan pengembangan keterampilan, serta menganalisis upaya perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM). Dalam penelitian ini, peneliti mewawancarai 1 orang *Project Manager*, 1 orang bagian *digital marketing*, 1 orang kepala tukang dan 2 orang pengrajin. Profil para informan dapat dilihat pada tabel berikut:

Berdasarkan hasil wawancara terhadap *project manager* bahwa *Project Manager* selalu meningkatkan dari kualitas kinerja karyawannya supaya tetap bisa memberikan hasil yang sesuai dengan kebutuhan konsumen. Hasil dari kinerja tersebut biasanya diberikan sebuah *reward* atau *feedback* terhadap karyawan dalam sebuah bentuk apresiasi terhadap hasil yang sudah dilakukan dan sebuah bentuk dorongan motivasi untuk mendapatkan hasil yang baik.

Pelatihan di Solusi Tata Ruang (STR) Interior difokuskan pada peningkatan keterampilan teknis dan kemampuan kerja yang bersifat praktis serta dapat langsung diterapkan di lapangan. Bagian dari *Project Manager* selalu meningkatkan prestasi dan kinerja karyawan untuk bisa mencapai tujuan dari perusahaan.

Kendala utama dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan adalah waktu dan anggaran. Karyawan sering kali kesulitan mengikuti pelatihan karena padatnya jadwal pekerjaan. Selain itu, kurangnya minat terhadap pelatihan non-teknis juga menjadi tantangan tersendiri. Beberapa divisi juga belum memiliki rencana pengembangan yang sistematis, sehingga proses pembelajaran masih berjalan secara informal dan tidak terdokumentasi dengan baik. Selain itu mereka melakukan pelatihan pada saat sambil bekerja.

Dalam melakukan pengembangan *Project Manager* juga pernah mengadakan sebuah sosialisasi untuk meningkatkan pengetahuan mereka dengan mengikuti seminar kelas *online*. Berikut bukti mengikuti pengembangannya.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap *digital marketing* responden menyampaikan bahwa mereka pernah mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan digital marketing. Pelatihan tersebut umumnya diselenggarakan oleh perusahaan maupun pihak luar yang

bekerja sama dengan perusahaan, dengan topik-topik seperti manajemen media sosial, strategi pemasaran digital, dan penggunaan *tools digital* seperti *Google Ads*, SEO, sama *social media marketing*.

Pelatihan tersebut dinilai cukup efektif dalam meningkatkan keterampilan seorang *digital marketing*, khususnya dalam memahami dan menyesuaikan diri dengan tren pemasaran yang terus berkembang. Pengembangan SDM pada Erwin Firdaus bagian *digital marketing* dilakukan melalui berbagai pelatihan dan dukungan pembelajaran yang sesuai dengan perkembangan tren digital saat ini. Berdasarkan hasil wawancara, staf *digital marketing* mengaku pernah mengikuti pelatihan baik yang diselenggarakan oleh internal perusahaan maupun pihak eksternal. Materi pelatihan meliputi strategi pemasaran digital, pengelolaan media sosial, penggunaan iklan digital seperti *Google Ads* dan *Meta Business*, serta kemampuan *copywriting* dan analisis data digital.

Perubahan yang terjadi setelah pelatihan dan pengembangan terhadap pengrajin cukup signifikan, di mana pengrajin menjadi lebih teliti, lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, dan lebih memahami standar kualitas produk. Selain itu, kepala pengrajin juga pernah mengusulkan jenis pelatihan tertentu, seperti pelatihan pemahaman desain dari tim desain interior, dengan tujuan agar para pengrajin lebih memahami konsep desain secara keseluruhan, tidak hanya dari sisi teknis.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pengrajin, sebagian besar pengrajin menyatakan bahwa mereka pernah mengikuti pelatihan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Pelatihan tersebut meliputi teknik produksi, peningkatan kerapihan hasil kerja, serta penggunaan alat-alat baru dalam proses produksi.

Berdasarkan hasil wawancara di atas penulis menyimpulkan, Ketika ditanyakan mengenai jenis pelatihan yang paling dibutuhkan saat ini, para pengrajin menekankan pentingnya pelatihan terkait teknik baru serta pengetahuan tentang model dan desain yang sedang tren di pasar. Hal ini dianggap penting agar mereka dapat terus mengikuti perkembangan dan memenuhi permintaan pasar. Setelah melakukan pelatihan juga rafik merasa ada perubahan dalam bekerja menjadi lebih cepat dan lebih bisa menghemat waktu.

## **Pembahasan**

### **Metode Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Yang Diterapkan Di Perusahaan Solusi Tata Ruang (Str) Interior?**

Pelatihan yang diberikan umumnya bersifat praktis dan aplikatif, serta teknik penyusunan gambar kerja dan dokumentasi proyek. Hal ini selaras dengan pernyataan Menurut Djogo (2020: 82), pelatihan merupakan suatu metode yang digunakan untuk membekali atau meningkatkan kemampuan yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang sedang dijalani.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan terpilih, implementasi pelatihan dan pengembangan keterampilan di Solusi Tata Ruang (STR) terbukti berhasil meningkatkan kompetensi sumber daya manusia, baik secara teknis maupun nonteknis. Hal tersebut sejalan dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui metode pelatihan dan pengembangan karyawan yang diterapkan di perusahaan Solusi Tata Ruang (STR) Interior. hal tersebut dijelaskan dalam deskripsi dibawah ini.

Selain pelatihan formal yang dilakukan secara internal, STR Interior juga menerapkan on-the-job training, yaitu pelatihan langsung saat bekerja. Pendekatan ini dinilai sangat efektif karena karyawan dapat belajar dari pengalaman nyata, menghadapi tantangan langsung di lapangan, dan mendapatkan bimbingan langsung dari senior. Seperti yang diungkapkan oleh Manajer Proyek Muhammad Irfan pelatihan di lapangan mencakup mulai dari survei lokasi, pembuatan gambar kerja, komunikasi dengan vendor, hingga manajemen waktu pengerjaan proyek. Kegiatan ini bukan hanya melatih keterampilan teknis, tetapi juga menanamkan pemahaman terhadap alur kerja dan ritme perusahaan. Menurut penelitian Regina Berliana (2024) mengatakan Dengan adanya pelatihan, karyawan tidak hanya memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan mereka, tetapi juga diarahkan untuk mengembangkan perilaku yang sejalan dengan nilai-nilai dan ekspektasi perusahaan.

Sedangkan untuk Salah satu bentuk pengembangan yang telah dilakukan adalah mentoring antar karyawan, di mana karyawan senior membimbing yang lebih junior dalam menjalankan tugas. Pendekatan ini tidak hanya fokus pada aspek teknis, tetapi juga nilai-nilai kerja, etika profesional, serta cara berinteraksi dengan klien dan rekan kerja. Mentoring ini terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kepercayaan diri dan

kematangan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan Menurut Bella Lucinta (2023 : 70) Pengembangan diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam perusahaan, organisasi, lembaga atau instansi pendidikan.

### **Kendala yang terjadi dalam menerapkan pelatihan dan pengembangan karyawan di perusahaan Solusi Tata Ruang (STR) Interior**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pelatihan di STR Interior belum dilaksanakan secara terstruktur dan terdokumentasi. Tidak ada modul pelatihan baku maupun evaluasi pasca pelatihan yang sistematis. Pelatihan masih bergantung pada inisiatif individu atau divisi tertentu. Hal ini menimbulkan ketidakkonsistenan dalam kualitas pelatihan yang diterima setiap karyawan. Riki sebagai pengrajin menyampaikan bahwa ia terkadang merasa tidak mendapatkan pelatihan yang sama seperti karyawan lain karena perbedaan mentor atau proyek.

Dari sisi pelatihan soft skill, kegiatan ini masih kurang mendapat perhatian. Padahal, kemampuan seperti komunikasi, kerja tim, pemecahan masalah, dan manajemen waktu sangat penting dalam dunia kerja profesional. Beberapa pelatihan soft skill pernah dilakukan, namun dengan frekuensi rendah dan partisipasi yang terbatas. Hambatan utama biasanya terkait dengan ketersediaan waktu dan kurangnya urgensi yang dirasakan oleh karyawan terhadap pelatihan ini.

Sedangkan dalam hal pengembangan terhadap karyawan terkendala dengan ketiadaan sistem evaluasi kompetensi dan perencanaan karier membuat proses pengembangan berjalan tanpa arah yang pasti. Hal ini bisa menjadi hambatan dalam membentuk SDM yang siap menjadi pemimpin atau mengambil peran strategis di masa mendatang. Padahal, menurut Werther dan Davis (1996), pengembangan SDM yang baik harus terencana, terstruktur, dan menyatu dalam strategi organisasi jangka panjang

### **manfaat pelatihan dan pengembangan bagi sumber daya manusia di Solusi Tata Ruang (STR) Interior**

Pelatihan dan pengembangan terhadap karyawan di STR Interior secara umum sudah berjalan dan memberikan manfaat nyata terhadap peningkatan keterampilan karyawan. Hal tersebut memberikan manfaat penting bagi karyawan maupun perusahaan. Pelatihan berfungsi untuk meningkatkan keterampilan teknis, efisiensi kerja, dan

mengurangi kesalahan dalam menjalankan tugas, seperti yang diterapkan di STR Interior melalui pelatihan software desain dan gambar kerja. Sementara itu, pengembangan berfokus pada pembentukan karakter, kepemimpinan, dan kesiapan menghadapi tanggung jawab lebih besar melalui program seperti mentoring dan rotasi kerja. Kedua aspek ini secara keseluruhan berkontribusi dalam menciptakan SDM yang kompeten, profesional, dan siap mendukung kemajuan perusahaan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui pendekatan kualitatif dan didukung oleh wawancara mendalam dengan beberapa informan kunci di STR Interior, bahwa Pelatihan sumber daya manusia di STR Interior telah berjalan dan memberikan kontribusi terhadap peningkatan keterampilan teknis karyawan, khususnya dalam bidang desain interior dan pelaksanaan proyek. Pelatihan dilakukan melalui metode praktik langsung (*on-the-job training*), serta pelatihan internal seperti penggunaan *software* desain dan dokumentasi proyek. Namun demikian, pelatihan yang dilakukan belum sepenuhnya terstruktur dan terdokumentasi. Belum ada sistem evaluasi pasca pelatihan yang terukur, serta frekuensi pelatihan *soft skill* masih rendah. Selain itu Pengembangan sumber daya manusia di STR Interior telah dilakukan melalui pendekatan mentoring antar karyawan, rotasi kerja, serta pemberian akses terhadap pelatihan eksternal dan proyek lintas divisi. Kegiatan ini bertujuan untuk memperluas wawasan, membentuk karakter profesional, dan mempersiapkan karyawan menghadapi tanggung jawab yang lebih besar.

### **Saran**

STR Interior disarankan untuk membuat sistem pelatihan yang lebih terstruktur dan terdokumentasi dengan baik. Hal ini mencakup penyusunan modul pelatihan, penjadwalan pelatihan rutin, dan evaluasi hasil pelatihan agar manfaatnya dapat terukur dan terus disempurnakan. Dan juga Diperlukan adanya perencanaan pengembangan SDM jangka panjang melalui penyusunan *career path* atau peta jalur karier, indikator kompetensi, serta program peningkatan kepemimpinan

## DAFTAR REFERENSI

- Adih Supriadi, d. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tahta Media Group.
- Agus Dwi Cahya, D. A. (2021). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia . *Journal Of Management* , 230-242.
- Atika Safitri. (2023). Analisis Strategi Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Kcp Palu Barat Kota Palu
- Ayu Selly Fitriani, F. F. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Inti Jaya Persada Sukses. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, 900-911.
- H. Muh Said, A. F. (2021). *Konsep dan Pengukuran efektifitas pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia*. Makassar: Nobel Press.
- Jusrianti Salam. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan Pada Toko Andayani Balanday
- Lia Yuliana, A. K. (2024). Manfaat Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) (Studi Kasus Di Laundry Pondok Pesantren Pembangunan Sumur Bandung). *Manajemen : Jurnal Ekonomi* , 7-13.
- Linda Apriyanti, L. A. (2024). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Omset Penjualan Tahu Sumedang Di Gerang Desa Citapen Kecamatan Cihampelas Kabupaten Bandung Barat. *Prosiding FRIMA*, 572-578.
- Nadeak, B. (2019). *Buku Materi Pembelajaran Manajemen Pelatihan dan Pengembangan*. Jakarta: Uki Press.
- Raymond, d. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Padang: CV Gita Lentera.
- Regina Berliana Amanda. (2024). Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pizza Hut Restoran Cabang Riau Kota Bandung
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian*. jogjakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- Samsuni. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah dan keislaman dan kemasyarakatan*, 113-124.
- Sandu Siyoto, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Sleman: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.