

**Peran Pelatihan dan Pengembangan Karyawan dalam Meningkatkan Kompetensi SDM di PT Timah Tbk**

**Claudia Putri Fong<sup>1</sup>, Fauzan Fajrullah<sup>2</sup>, Agnes Nabila<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Universitas Bangka Belitung

claudiaputrifong.13@gmail.com<sup>1</sup>, oznfjrh@gmail.com<sup>2</sup>, agnesnabila03@gmail.com<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the role of employee training and development in improving human resource (HR) competency at PT Timah Tbk. Using a qualitative approach and literature study method, this study collected secondary data from various sources such as journals, articles, and company reports related to HR training. The results of the study indicate that the training program at PT Timah Tbk has a positive impact on improving employee technical and managerial skills. However, there are several obstacles that hinder the effectiveness of training, such as limited facilities and less than optimal evaluation. Therefore, the company needs to conduct continuous evaluation and improvement of the training program to achieve maximum results. This study provides insight into the importance of proper training management to improve HR competency in supporting the company's success.*

**Keywords:** *employee training, hr development, competence*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran pelatihan dan pengembangan karyawan dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia (SDM) di PT Timah Tbk. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan metode studi literatur, penelitian ini mengumpulkan data sekunder dari berbagai sumber seperti jurnal, artikel, dan laporan perusahaan terkait pelatihan SDM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan di PT Timah Tbk memiliki dampak positif dalam meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial karyawan. Namun, terdapat beberapa kendala yang menghambat efektivitas pelatihan, seperti keterbatasan fasilitas dan evaluasi yang belum optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi dan perbaikan berkelanjutan pada program pelatihan untuk mencapai hasil yang lebih maksimal. Penelitian ini memberikan wawasan mengenai pentingnya pengelolaan pelatihan yang tepat guna meningkatkan kompetensi SDM dalam mendukung keberhasilan perusahaan.

**Kata Kunci:** *pelatihan karyawan, pengembangan sdm, kompetensi*

**PENDAHULUAN**

Pada era persaingan global yang semakin ketat, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam mendukung daya saing dan produktivitas perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan yang ingin bertahan dan berkembang dalam industri yang terus berubah harus memastikan bahwa SDM yang dimiliki memiliki kompetensi yang memadai. Kompetensi ini tidak hanya mencakup kemampuan teknis, tetapi juga mencakup keterampilan manajerial, komunikasi, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan (Oktaviani et al., 2017). Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kompetensi SDM menjadi salah satu fokus utama dalam

strategi pengelolaan SDM perusahaan, termasuk di PT Timah Tbk yang bergerak dalam industri pertambangan timah.

PT Timah Tbk, sebagai salah satu perusahaan besar di sektor pertambangan di Indonesia, menghadapi tantangan yang signifikan dalam hal meningkatkan dan menjaga kualitas SDM. Industri pertambangan timah memiliki karakteristik tersendiri yang menuntut keterampilan khusus, serta adaptabilitas yang tinggi dalam menghadapi perubahan teknologi dan regulasi. Selain itu, PT Timah Tbk juga dituntut untuk memenuhi standar keselamatan dan efisiensi yang tinggi, yang membutuhkan SDM dengan kompetensi yang mumpuni. Dalam upaya memenuhi tuntutan tersebut, perusahaan telah menerapkan berbagai program pelatihan dan pengembangan sebagai salah satu strategi utama untuk meningkatkan kompetensi SDM.

Pelatihan dan pengembangan SDM bukan hanya bertujuan untuk meningkatkan keterampilan individu, tetapi juga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas tim dan perusahaan secara keseluruhan. Program pelatihan yang terencana dengan baik memungkinkan karyawan untuk memperbarui pengetahuan mereka, mengembangkan keterampilan baru, dan mengadaptasi diri dengan perkembangan teknologi terbaru dalam industri. Selain itu, melalui pengembangan karyawan, perusahaan dapat membangun kultur organisasi yang lebih inovatif dan responsif terhadap perubahan, sehingga dapat terus bersaing di pasar. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan karyawan bukan sekadar biaya, melainkan investasi jangka panjang bagi keberhasilan perusahaan (Gustiana et al., 2022).

Namun, efektivitas dari program pelatihan dan pengembangan ini perlu dianalisis secara mendalam. Tidak semua program pelatihan berhasil dalam meningkatkan kompetensi SDM sesuai dengan yang diharapkan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan, metode penyampaian pelatihan, serta evaluasi pasca-pelatihan yang memadai (Bariqi, 2018). Dalam konteks PT Timah Tbk, penting untuk mengetahui sejauh mana program pelatihan yang dijalankan dapat memberikan dampak positif bagi peningkatan kompetensi karyawan, sehingga perusahaan dapat melakukan penyesuaian atau perbaikan jika diperlukan.

Selain itu, ada berbagai tantangan yang dihadapi dalam mengimplementasikan program pelatihan di PT Timah Tbk. Tantangan tersebut meliputi keterbatasan waktu dan biaya, keberagaman latar belakang pendidikan dan keterampilan karyawan, serta perbedaan tingkat motivasi antarindividu. Semua ini dapat mempengaruhi pencapaian tujuan dari pelatihan dan pengembangan SDM. Oleh karena itu, perlu adanya penelitian untuk memahami lebih dalam bagaimana pelatihan yang telah dijalankan selama ini berperan dalam peningkatan kompetensi SDM di perusahaan ini dan kendala-kendala apa saja yang dihadapi dalam pelaksanaannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis peran pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kompetensi SDM di PT Timah Tbk. Penelitian ini akan meninjau berbagai aspek dalam pelatihan dan pengembangan

yang dapat memengaruhi kompetensi karyawan, seperti jenis pelatihan, metode yang digunakan, dan relevansi materi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan. Penelitian ini juga akan melihat bagaimana PT Timah Tbk dapat memanfaatkan hasil evaluasi program pelatihan untuk meningkatkan kualitas program di masa mendatang.

Diharapkan, hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai efektivitas program pelatihan dan pengembangan yang telah diterapkan oleh PT Timah Tbk serta menawarkan rekomendasi yang dapat mendukung perusahaan dalam mengoptimalkan kompetensi SDM. Dengan adanya pemahaman yang lebih komprehensif mengenai peran pelatihan dan pengembangan, diharapkan PT Timah Tbk dapat meningkatkan kualitas SDM secara berkelanjutan dan mampu bersaing di tingkat nasional maupun internasional dalam jangka panjang.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur, di mana data dikumpulkan melalui penelusuran sumber-sumber sekunder dari internet, khususnya dari artikel, jurnal, laporan, dan dokumen yang relevan mengenai pelatihan dan pengembangan SDM di perusahaan. Informasi yang ditemukan kemudian diseleksi berdasarkan kesesuaian dan keandalan sumber, seperti jurnal ilmiah, laporan perusahaan, serta publikasi terkait pelatihan dan pengembangan di industri pertambangan. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk memahami peran pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kompetensi SDM, serta mengevaluasi faktor-faktor yang mendukung atau menghambat keberhasilan program pelatihan di PT Timah Tbk.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Profil PT TIMAH Tbk**

PT TIMAH Tbk adalah perusahaan tambang yang berbasis di Indonesia, berfokus pada eksplorasi, penambangan, pemurnian, dan pemasaran timah dan produk turunannya. Perusahaan ini merupakan salah satu produsen timah terbesar di dunia dan bagian dari holding BUMN industri pertambangan di bawah PT Indonesia Asahan Aluminium (Inalum). Didirikan pada tahun 1976, PT TIMAH Tbk berperan strategis dalam pemenuhan kebutuhan timah global sekaligus menjadi penggerak ekonomi daerah, terutama di wilayah Bangka Belitung dan Kepulauan Riau (Dudy, n.d.). Dengan basis operasional yang terintegrasi, PT TIMAH Tbk tidak hanya menghasilkan timah berkualitas tinggi tetapi juga terus berupaya meningkatkan standar operasional yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan.

#### **1. Visi PT TIMAH Tbk**

Menjadi perusahaan pertambangan timah kelas dunia yang kompetitif, berdaya saing tinggi, dan berkelanjutan, yang mengedepankan nilai tambah bagi pemangku kepentingan dan mengutamakan prinsip tata kelola perusahaan yang baik.

#### **2. Misi PT TIMAH Tbk**

- a. Meningkatkan kompetensi dan produktivitas sumber daya manusia melalui program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan.
- b. Mengelola sumber daya timah secara efisien dan berwawasan lingkungan untuk keberlanjutan jangka panjang.
- c. Membangun kemitraan strategis dan hubungan yang harmonis dengan pemangku kepentingan untuk menciptakan nilai tambah bersama.
- d. Mengoptimalkan kinerja perusahaan melalui inovasi dan penerapan teknologi untuk meningkatkan daya saing di pasar global.

Penjelasan ini memberikan gambaran tentang bagaimana PT TIMAH Tbk memandang pentingnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi SDM, yang selaras dengan tujuan perusahaan untuk menjadi pemimpin di industri pertambangan timah global.

### **Efektivitas Program Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi Karyawan**

Pelatihan karyawan merupakan salah satu komponen strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama di perusahaan seperti PT Timah Tbk yang bergerak di bidang pertambangan. Industri pertambangan memiliki kompleksitas tinggi, membutuhkan keterampilan khusus, dan menghadapi risiko yang signifikan, sehingga kompetensi karyawan harus terus ditingkatkan agar perusahaan dapat beroperasi secara optimal dan meminimalkan risiko kerja (Khalil & Rindaningsih, 2022). Program pelatihan yang efektif menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa setiap karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta standar keselamatan yang berlaku. Oleh karena itu, dalam mengevaluasi efektivitas program pelatihan di PT Timah Tbk, perlu dilihat bagaimana pelatihan ini berkontribusi dalam peningkatan kompetensi karyawan secara langsung maupun tidak langsung.

Efektivitas program pelatihan dapat diukur dari beberapa indikator utama. Pertama adalah *transfer of learning*, yaitu sejauh mana karyawan mampu mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan baru yang diperoleh selama pelatihan ke dalam pekerjaan sehari-hari. Di PT Timah Tbk, pelatihan yang efektif memungkinkan karyawan untuk memahami dan menguasai keterampilan teknis spesifik, seperti penggunaan alat berat, prosedur keselamatan, dan pemahaman akan teknologi pertambangan terbaru. Dengan penguasaan keterampilan ini, karyawan dapat bekerja lebih produktif, efisien, dan mampu menjaga kualitas kerja sesuai standar perusahaan. Di sisi lain, pelatihan yang dirancang kurang tepat atau kurang sesuai dengan kebutuhan kerja berpotensi menghasilkan *knowledge gap* yang justru dapat menurunkan efektivitas kerja (Farisqi, 2019).

Kedua, efektivitas pelatihan dapat diukur dari tingkat kepuasan karyawan terhadap program yang diselenggarakan. Karyawan yang merasa puas dengan program pelatihan yang diberikan cenderung lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik dan mengaplikasikan ilmu yang telah mereka pelajari. Di PT Timah Tbk, pelatihan yang memenuhi harapan dan kebutuhan karyawan memberikan dampak positif pada kepuasan kerja, karena karyawan merasa bahwa perusahaan

memberikan perhatian terhadap pengembangan diri mereka. Rasa puas ini juga meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, karena mereka merasa didukung dalam meningkatkan kompetensi kerja.

Ketiga, efektivitas pelatihan juga tergantung pada metode pelatihan yang diterapkan. PT Timah Tbk menggunakan berbagai metode pelatihan, seperti pelatihan berbasis praktik langsung (*hands-on*), simulasi, dan pelatihan berbasis digital. Metode *hands-on* memungkinkan karyawan untuk langsung mempraktikkan keterampilan yang relevan, seperti pengoperasian mesin-mesin berat di lingkungan yang aman. Simulasi juga digunakan dalam melatih karyawan menghadapi situasi darurat, seperti kebakaran atau kecelakaan di area tambang, yang memerlukan respons cepat dan tepat. Penggunaan metode yang bervariasi membantu karyawan dalam memahami materi secara mendalam dan meningkatkan keterampilan praktis yang diperlukan dalam pekerjaan mereka.

Selain itu, pelatihan yang melibatkan teknologi digital juga memiliki peran penting, terutama dalam menyampaikan materi yang bersifat teoretis atau umum, seperti pengetahuan mengenai regulasi atau kebijakan perusahaan. PT Timah Tbk telah mulai menerapkan pelatihan digital, seperti melalui modul-modul pembelajaran berbasis web, yang memungkinkan karyawan untuk belajar secara fleksibel dan mandiri. Pendekatan digital ini tidak hanya mempercepat proses pembelajaran tetapi juga memungkinkan perusahaan untuk menyampaikan materi secara konsisten kepada seluruh karyawan, bahkan di lokasi yang terpencil. Dalam beberapa kasus, pelatihan digital ini juga memungkinkan perusahaan untuk menghemat waktu dan biaya.

Evaluasi berkelanjutan terhadap program pelatihan juga memainkan peran krusial dalam menentukan efektivitasnya. PT Timah Tbk dapat menggunakan metode evaluasi seperti survei kepuasan, tes kompetensi sebelum dan sesudah pelatihan, serta penilaian kinerja jangka panjang untuk menilai seberapa besar dampak pelatihan terhadap kompetensi karyawan. Dengan evaluasi ini, perusahaan dapat mengetahui apakah pelatihan yang telah dilakukan sudah mencapai tujuan yang diharapkan atau masih memerlukan perbaikan. Evaluasi juga memungkinkan perusahaan untuk menyesuaikan materi pelatihan dengan kebutuhan karyawan dan perkembangan industri, sehingga pelatihan tetap relevan dan bermanfaat.

Di sisi lain, perusahaan menghadapi berbagai tantangan dalam mencapai efektivitas pelatihan. Tantangan ini termasuk keterbatasan anggaran, ketersediaan waktu yang terbatas bagi karyawan untuk mengikuti pelatihan, serta variasi latar belakang dan kemampuan individu yang mengikuti pelatihan. Untuk mengatasi tantangan ini, PT Timah Tbk perlu menyesuaikan strategi pelatihan yang fleksibel, misalnya dengan menyediakan pilihan pelatihan berbasis waktu fleksibel atau menerapkan pembelajaran hybrid yang menggabungkan sesi tatap muka dan online. Dengan pendekatan ini, diharapkan semua karyawan dapat mengakses pelatihan tanpa mengganggu aktivitas operasional perusahaan.

Secara keseluruhan, efektivitas program pelatihan di PT Timah Tbk tergantung pada bagaimana program tersebut dirancang, metode pelatihan yang

digunakan, dan proses evaluasi yang berkesinambungan. Dengan memperhatikan semua faktor ini, PT Timah Tbk dapat meningkatkan kompetensi karyawan secara signifikan, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan. Peningkatan kompetensi ini tidak hanya memberikan dampak positif pada produktivitas perusahaan, tetapi juga meningkatkan kualitas kerja dan keselamatan karyawan. Di masa depan, PT Timah Tbk dapat terus menyempurnakan program pelatihannya agar selaras dengan perubahan kebutuhan industri dan teknologi, sehingga dapat beradaptasi dengan baik di lingkungan bisnis yang dinamis.

### **Peran Pengembangan Karyawan dalam Meningkatkan Kualitas SDM**

Pengembangan karyawan merupakan langkah strategis yang tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis, tetapi juga pada peningkatan kemampuan kepemimpinan, manajerial, serta pemahaman terhadap budaya dan nilai-nilai perusahaan. Di PT Timah Tbk, pengembangan karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang dapat beradaptasi dengan perkembangan teknologi, perubahan pasar, dan tantangan industri pertambangan (Suryani & Rindaningsih, 2023). Berikut adalah beberapa peran utama pengembangan karyawan dalam meningkatkan kualitas SDM di PT Timah Tbk:

1. **Meningkatkan Kemampuan Teknis dan Adaptasi Terhadap Teknologi Baru**  
Pengembangan karyawan bertujuan untuk memperbarui keterampilan teknis karyawan agar tetap relevan dengan kemajuan teknologi. Di industri pertambangan yang sering menggunakan peralatan berat dan teknologi modern, keterampilan teknis yang up-to-date sangat penting. PT Timah Tbk menyediakan pelatihan teknis secara berkala, termasuk untuk pengoperasian mesin-mesin baru, yang memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang diperlukan untuk menggunakan peralatan dengan efisien dan aman. Selain itu, pelatihan teknis ini memungkinkan karyawan untuk beradaptasi lebih cepat terhadap teknologi baru yang diperkenalkan ke dalam proses produksi.
2. **Mendorong Pengembangan Kepemimpinan dan Kemampuan Manajerial**  
Pengembangan karyawan di PT Timah Tbk juga mencakup pelatihan kepemimpinan bagi karyawan yang berpotensi menjadi pemimpin masa depan. Program ini meliputi pelatihan dalam pengambilan keputusan, pemecahan masalah, dan pengelolaan tim. Dengan meningkatkan kemampuan manajerial, perusahaan berharap karyawan dapat mengambil peran yang lebih besar dalam mendukung operasional dan mengelola sumber daya secara efektif. Pengembangan ini juga menciptakan jalur karier yang lebih jelas, yang membantu PT Timah Tbk untuk menjaga loyalitas dan motivasi karyawan jangka panjang.
3. **Mengembangkan Soft Skills untuk Meningkatkan Produktivitas dan Kerja Sama Tim**  
Soft skills, seperti komunikasi, kerja sama tim, dan keterampilan interpersonal, juga menjadi fokus dalam program pengembangan karyawan. Dalam sebuah perusahaan besar dengan struktur kerja yang kompleks seperti PT Timah Tbk,

kemampuan untuk bekerja secara efektif dalam tim adalah hal yang esensial. Pelatihan soft skills ini memungkinkan karyawan untuk berinteraksi lebih baik dengan rekan kerja, memahami peran masing-masing dalam tim, dan menyelesaikan konflik secara konstruktif. Peningkatan kualitas soft skills pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan harmonisasi lingkungan kerja.

4. **Membangun Budaya Perusahaan yang Inklusif dan Inovatif**  
Pengembangan karyawan juga bertujuan untuk memperkuat budaya perusahaan dengan menanamkan nilai-nilai perusahaan, seperti keselamatan, integritas, dan profesionalisme. Dengan pengembangan karyawan yang berfokus pada budaya perusahaan, PT Timah Tbk dapat membangun lingkungan kerja yang lebih inklusif dan inovatif, di mana karyawan merasa termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Karyawan yang merasa terintegrasi dalam budaya perusahaan lebih mungkin untuk berkolaborasi dan memberikan ide-ide inovatif yang bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
5. **Meningkatkan Kesejahteraan dan Loyalitas Karyawan**  
Pengembangan yang berkelanjutan memberi karyawan kesempatan untuk tumbuh dalam karier mereka, yang dapat meningkatkan kesejahteraan dan rasa memiliki terhadap perusahaan. PT Timah Tbk menyadari bahwa karyawan yang merasa didukung dalam perkembangan karier mereka lebih mungkin untuk tetap setia dan memberikan dedikasi penuh. Melalui program pengembangan, karyawan memiliki peluang untuk meningkatkan keterampilan mereka, yang pada gilirannya memberikan stabilitas dan kepastian dalam perkembangan karier mereka di perusahaan.
6. **Memfasilitasi Transfer Pengetahuan untuk Pengembangan Berkelanjutan**  
Program pengembangan karyawan sering kali mencakup kegiatan mentoring atau sharing session, di mana karyawan yang lebih berpengalaman membimbing karyawan baru atau yang kurang berpengalaman. Transfer pengetahuan ini sangat penting untuk keberlanjutan kompetensi di PT Timah Tbk, terutama dalam hal keterampilan teknis yang membutuhkan pengalaman lapangan. Dengan adanya transfer pengetahuan, perusahaan dapat memastikan bahwa standar operasional dan pengetahuan teknis tetap terjaga meskipun terjadi rotasi atau peralihan posisi dalam perusahaan.
7. **Meningkatkan Responsibilitas Karyawan Terhadap Karier Mereka Sendiri**  
Pengembangan karyawan juga berperan dalam mendorong karyawan untuk mengambil tanggung jawab atas perkembangan karier mereka. PT Timah Tbk mengadakan program-program yang mengajarkan karyawan cara menetapkan tujuan karier, mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, dan mengambil inisiatif untuk mencapai tujuan tersebut. Karyawan yang terlibat dalam proses pengembangan karier mereka sendiri lebih mungkin untuk proaktif dan mencari peluang yang dapat membantu mereka berkembang, baik secara pribadi maupun profesional.
8. **Memastikan Kesiapan untuk Tantangan Masa Depan**

Di tengah perubahan industri yang cepat, program pengembangan karyawan memungkinkan perusahaan untuk tetap siap menghadapi tantangan masa depan. Dengan memberikan pelatihan untuk keterampilan baru dan kemampuan adaptasi, PT Timah Tbk dapat memastikan bahwa SDM mereka selalu siap menghadapi perubahan regulasi, teknologi, dan dinamika industri yang mungkin terjadi. Kesiapan ini menjadi aset penting dalam menjaga keberlanjutan dan daya saing perusahaan di masa depan.

Melalui program pengembangan yang menyeluruh, PT Timah Tbk berupaya meningkatkan kualitas SDM tidak hanya dari aspek teknis, tetapi juga aspek manajerial dan personal. Dengan fokus pada pengembangan berkelanjutan, perusahaan dapat membangun SDM yang berkualitas dan mampu mendukung pencapaian visi serta misi perusahaan.

### **Kendala dan Tantangan dalam Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan**

Meskipun pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan bagian penting dalam strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia, PT Timah Tbk juga menghadapi berbagai kendala dan tantangan dalam pelaksanaannya. Beberapa kendala yang dihadapi berkaitan dengan keterbatasan sumber daya, penyesuaian dengan kebutuhan individu karyawan, serta dampak dari perkembangan teknologi dan dinamika industri pertambangan (Elmanisar et al., 2024). Berikut adalah beberapa tantangan utama yang dihadapi dalam implementasi program pelatihan dan pengembangan di PT Timah Tbk:

#### **1. Keterbatasan Anggaran dan Sumber Daya**

Pelatihan dan pengembangan membutuhkan investasi yang cukup besar, baik dalam hal anggaran, waktu, maupun tenaga ahli yang dapat memberikan pelatihan. PT Timah Tbk, seperti halnya perusahaan lainnya, memiliki keterbatasan anggaran yang dapat dialokasikan untuk program ini. Ketika anggaran terbatas, perusahaan mungkin harus membatasi jumlah peserta atau frekuensi pelatihan, sehingga potensi pengembangan karyawan tidak bisa sepenuhnya dioptimalkan. Selain itu, keterbatasan sumber daya juga mengakibatkan adanya kesulitan dalam menyediakan pelatih yang berpengalaman dan fasilitas pelatihan yang memadai.

#### **2. Waktu Pelaksanaan yang Terbatas**

Di tengah tuntutan produksi yang tinggi, karyawan sering kali sulit untuk meluangkan waktu mengikuti pelatihan tanpa mengganggu kegiatan operasional. Karyawan di PT Timah Tbk memiliki jadwal yang padat, terutama mereka yang bekerja di lapangan dan bergantung pada rotasi shift. Keterbatasan waktu ini menjadi tantangan besar dalam melaksanakan pelatihan yang memerlukan durasi panjang atau pengulangan materi untuk memperkuat pemahaman. Sebagai akibatnya, beberapa pelatihan mungkin harus dilakukan dalam waktu yang lebih singkat atau dijadwalkan secara terbatas, yang berdampak pada efektivitas program.

#### **3. Variasi Latar Belakang dan Tingkat Kemampuan Karyawan**

Karyawan di PT Timah Tbk berasal dari latar belakang pendidikan dan pengalaman yang beragam, yang mengakibatkan perbedaan dalam kebutuhan pelatihan dan kecepatan belajar. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama mungkin memerlukan materi pelatihan yang berbeda dari karyawan baru. Selain itu, perbedaan kemampuan belajar di antara karyawan juga menyulitkan perusahaan dalam merancang program pelatihan yang efektif untuk semua. Variasi ini memerlukan penyesuaian metode pelatihan agar dapat memenuhi kebutuhan individu, namun hal ini sering kali sulit untuk diwujudkan secara efektif dalam satu program yang sama.

4. Perubahan Teknologi yang Cepat

Industri pertambangan sangat dipengaruhi oleh perkembangan teknologi, yang membawa tantangan bagi perusahaan dalam memastikan bahwa pelatihan selalu relevan dan mengikuti standar terbaru. PT Timah Tbk perlu memastikan bahwa program pelatihan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi yang terus berkembang. Namun, perubahan teknologi yang cepat sering kali membuat materi pelatihan menjadi usang dalam waktu singkat. Hal ini memaksa perusahaan untuk terus memperbarui program dan materi pelatihan agar tetap relevan, yang tentunya memerlukan investasi tambahan dan perencanaan yang berkelanjutan.

5. Kesulitan dalam Mengukur Efektivitas Pelatihan

Mengukur dampak nyata dari pelatihan terhadap kinerja karyawan merupakan tantangan lain yang dihadapi PT Timah Tbk. Meskipun evaluasi pasca-pelatihan dapat memberikan gambaran awal tentang pemahaman karyawan, mengukur transfer keterampilan ke dalam pekerjaan sehari-hari memerlukan waktu lebih lama dan pengawasan yang lebih mendalam. Tanpa ukuran yang jelas tentang efektivitas pelatihan, sulit bagi perusahaan untuk menilai apakah program pelatihan telah memberikan hasil yang diharapkan dan seberapa besar kontribusinya terhadap peningkatan kompetensi karyawan.

6. Hambatan dalam Penerapan Pelatihan di Lingkungan Kerja

Setelah mengikuti pelatihan, karyawan mungkin menghadapi tantangan dalam menerapkan keterampilan baru di lingkungan kerja yang sebenarnya. PT Timah Tbk, yang memiliki standar operasional yang ketat, mungkin menghadapi hambatan dalam menerapkan keterampilan baru apabila proses yang ada sudah terbentuk lama dan memerlukan penyesuaian besar. Hambatan ini dapat membuat pelatihan menjadi kurang efektif, terutama jika karyawan merasa sulit untuk mengubah metode kerja lama atau kurang didukung untuk menerapkan keterampilan baru mereka.

7. Perlawanan terhadap Perubahan dan Rendahnya Motivasi Karyawan

Di dalam program pelatihan, perlawanan terhadap perubahan sering kali menjadi hambatan yang signifikan. Beberapa karyawan mungkin merasa kurang termotivasi atau tidak terbuka terhadap pengetahuan dan keterampilan baru, terutama jika mereka merasa bahwa pelatihan tersebut tidak relevan dengan tugas mereka sehari-hari. Di PT Timah Tbk, perlawanan ini dapat disebabkan oleh

kenyamanan dalam rutinitas atau ketidakpahaman terhadap manfaat pelatihan. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan perlu memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai pentingnya pelatihan dan bagaimana pengembangan diri dapat bermanfaat bagi karier dan produktivitas kerja.

8. Tantangan dalam Mengintegrasikan Program Pengembangan Jangka Panjang  
Program pengembangan yang berfokus pada keterampilan jangka panjang, seperti kepemimpinan dan manajerial, sering kali memerlukan waktu bertahun-tahun untuk menunjukkan hasil nyata. Tantangan ini muncul karena karyawan mungkin dipromosikan atau berganti posisi, sehingga dampak pengembangan menjadi sulit diukur atau dilanjutkan. Di PT Timah Tbk, mempertahankan program pengembangan jangka panjang juga menuntut komitmen yang besar dan evaluasi berkala untuk memastikan bahwa hasil pengembangan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Secara keseluruhan, kendala dan tantangan dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan di PT Timah Tbk memerlukan solusi yang fleksibel dan berkelanjutan. Dengan memahami kendala-kendala ini, PT Timah Tbk dapat mengembangkan strategi yang lebih adaptif, seperti menyediakan pelatihan berbasis teknologi yang lebih fleksibel atau merancang program yang lebih personalisasi agar sesuai dengan kebutuhan dan kapasitas setiap karyawan. Hal ini akan membantu perusahaan mengatasi hambatan dan memaksimalkan dampak pelatihan dalam peningkatan kualitas SDM secara berkelanjutan.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi SDM di PT Timah Tbk. Program pelatihan yang dijalankan perusahaan berhasil meningkatkan keterampilan teknis, pengetahuan industri, serta kemampuan manajerial karyawan, yang sangat dibutuhkan dalam operasional perusahaan yang bergerak di sektor pertambangan. Dengan adanya pelatihan yang terstruktur, karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik, sehingga mampu menjalankan tugas dengan lebih efisien dan sesuai standar industri.

Meskipun demikian, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa kendala yang mempengaruhi efektivitas pelatihan, seperti keterbatasan anggaran, waktu, dan fasilitas yang disediakan perusahaan. Selain itu, evaluasi pasca-pelatihan yang belum optimal membuat perusahaan sulit untuk mengukur secara akurat dampak dari pelatihan yang sudah diberikan. Kendala ini dapat menghambat tujuan pelatihan dalam jangka panjang, terutama dalam hal adaptasi terhadap perkembangan teknologi dan tuntutan industri.

Dukungan manajemen serta penyediaan sumber daya yang memadai merupakan faktor penting yang dapat mendukung keberhasilan program pelatihan di PT Timah Tbk. Tanpa komitmen dari pihak manajemen untuk terus memperbaiki kualitas dan metode pelatihan, upaya pengembangan SDM akan sulit mencapai hasil yang maksimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu meninjau kembali strategi

pelatihan dan pengembangan dengan memperhatikan faktor pendukung dan kendala yang ada.

Secara keseluruhan, pelatihan dan pengembangan karyawan di PT Timah Tbk memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi SDM, namun masih terdapat ruang untuk perbaikan. Diharapkan PT Timah Tbk dapat terus meningkatkan program pelatihan dengan menyesuaikan kebutuhan industri serta melakukan evaluasi yang lebih menyeluruh untuk mencapai hasil yang lebih optimal.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 64-69.
- Elmanisar, V., Nellitawati, N., & Alkadri, H. (2024). Manfaat Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 15199-15205.
- Farisqi, J. I. (2019). *Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Divisi Sdm PT Timah, Tbk.)*. (Doctoral dissertation, Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi-Bisnis Universitas Widyatama).
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657-666.
- Kesumawardhani, D. R. (2012). Evaluasi It Governance Berdasarkan Cobit 4.1 (Studi Kasus di PT Timah (Persero) Tbk). Fakultas Ekonomi Program Ekstensi Akutansi Depok.
- Khalil, F., & Rindaningsih, I. (2022). Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Minhajussunnah Surabaya. *SOCIETY*, 13(2).
- Oktaviani, O., Rusliyawati, R., & Heniwati, E. (2017). Analisis Atas Annual Report PT Timah Tbk: Studi Interpretive dalam Perspektif Semiotika dan Retorika. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(2), 139-160.
- Suryani, S., & Rindaningsih, I. (2023). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *PERISAI: Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363-370.
- Tbk, I. P. T. P. POLITEKNIK. (n.d.). Manufaktur Negeri Bangka-Belitung (Polman Timah) Sebagai Implementasi Csr Dalam Mendukung Pengembangan Masyarakat Melalui Peningkatan Peran Pendidikan Dudy.