PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA:

Deskripsi Teoretis tentang Kinerja Pegawai,
Penilaian Kinerja Pegawai dan Pemeliharaan SDM

Penulis dengan nama lengkapnya Billy Nugraha, terlahir pada 22 Juni 1998 di Karawang. Dia adalah anak kedua dari dua bersaudara, pasangan dari Edi Sutardi dan Ime Haryati. Billy adalah panggilan dan dia terlahir di keluarga sederhana, namun mengenai pendidikan dan prestasinya tidak ingin dikatakan sederhana. Motto hidupnya adalah "Mengunci Mulut-Mulut Miring Dengan Terus Menambah Prestasi dan Inspirasi".

Pendidikan yang di tempuh mulai dari SDN 3 Dawuan Tengah Cikampek, SMPN 1 Cikampek dan SMAN 2 Cikampek. Selanjutnya pendidikan terakhir saat ini adalah Sarjana Strata 1 (S-1), lulusan dari Program Studi S-1 Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Singaperbangsa Karawang, dia merupakan Lulusan Terbaik dalam satu angkatannya dan mendapatkan predikat kelulusan "Cum Laude". Sambil menunggu untuk lanjut ke jenjang pendidikan Sarjana Strata 2 (S-2), dia mengambil pendidikan Vokasi dulu untuk meningkatkan kemampuan karirnya di dunia industri. Pendidikan Vokasi yang diambil adalah Program dan Jurusan D-1 Administrasi Perkantoran, Akademi Komunitas Presiden. Selain itu tengah bekerja di perusahaan yang bergerak di bidang Industri Kertas dan Hutan, yaitu PT. Fajar Surya Wisesa, Tbk. bagian Product Planning and Inventory Control (PPIC) Departement.

Semasa pendidikan yang dia tempuh selama empat tahun di bangku kuliahnya, ternyata prestasi-prestasi yang dia dapatkan sampai dengan saat ini sangat banyak, beberapa diantaranya:

1. Penulis 50+ Artikel Ilmiah Terindeks SINTA
2. Penulis Buku Ilmiah Terstandarisasi ISBN dan HKI
3. Pemakalah Konferensi Ilmiah Tingkat Nasional - Internasional
4. Peraih 50+ Prestasi Lomba Karya Ilmiah Tingkat Nasional - Internasional
5. Pemateri - Pembicara - Narasumber Acara Tingkat Regional - Nasional
6. Peraih Beasiswa Akademi Ruangguru Universitas 8 2021
7. Mahasiswa Berprestasi Universitas Singaperbangsa Karawang
8. Mahasiswa Lulusan Terbaik Program Studi S-1 Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Singaperbangsa Karawang

Maka dari hal itulah seorang Billy Nugraha ingin menjadi Penulis, Peneliti dan Pendidik di masa yang akan datang. Menulis sudah tidak asing bagi dia, bahkan menurutnya dengan menulis "Ketika kita tiada nama kita akan selalu ada, maka menulislah agar namamu berada dalam bagian sejarah".

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA: Deskripsi Teoretis tentang Kinerja Pegawai, Penilaian Kinerja Pegawai dan Pemeliharaan SDM

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA:

Deskripsi Teoretis tentang Kinerja Pegawai,
Penilaian Kinerja Pegawai dan Pemeliharaan SDM

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA:
Deskripsi Teoretis tentang Kinerja Pegawai, Penilaian
Kinerja Pegawai dan Pemeliharaan SDM**

Billy Nugraha

pena persada

PENERBIT CV. PENA PERSADA

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA:
Deskripsi Teoretis tentang Kinerja Pegawai, Penilaian
Kinerja Pegawai dan Pemeliharaan SDM**

Penulis:

Billy Nugraha

ISBN : 978-623-315-677-6

Editor:

Tri Hidayati

Design Cover :

Retnani Nur Briliant

Layout :

Nisa Falahia

Penerbit CV. Pena Persada

Redaksi :

Jl. Gerilya No. 292 Purwokerto Selatan, Kab. Banyumas

Jawa Tengah

Email : penerbit.penapersada@gmail.com

Website : penapersada.com Phone : (0281) 7771388

Anggota IKAPI

All right reserved

Cetakan pertama : 2021

Hak Cipta dilindungi oleh undang-undang. Dilarang
memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa
izin penerbit

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan buku ini. Penulisan buku merupakan buah karya dari pemikiran penulis yang diberi judul **“PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA: Deskripsi Teoretis tentang Kinerja Pegawai, Penilaian Kinerja Pegawai dan Pemeliharaan SDM”**. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan karya ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan banyak terima kasih pada semua pihak yang telah membantu penyusunan buku ini. Sehingga buku ini bisa hadir di hadapan pembaca.

Pengembangan sumber daya manusia adalah penyiapan individu pegawai yang memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di perusahaan. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia berpijak pada fakta bahwa pegawai membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang agar pegawai mampu bekerja dengan baik. Pengembangan sumber daya manusia dapat diwujudkan melalui pengembangan karier, pendidikan, maupun pelatihan. Melalui pengembangan sumber daya manusia yang tepat, ketergantungan perusahaan terhadap rekrutmen sumber daya manusia baru akan berkurang. Terutama rekrutmen yang berasal dari luar perusahaan. Kajian ini dapat sebagai bahan acuan atau parameter perusahaan dalam memperhatikan kemampuan (*ability*) pegawai, motivasi (*motivation*) pegawai dan peluang (*opportunity*) pegawai terhadap penilaian kinerja pegawai.

Penulis menyadari bahwa buku ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan guna penyempurnaan buku

ini. Akhir kata saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga buku ini akan membawa manfaat bagi pengembangan ilmu ekonomi.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Tantangan Perusahaan dalam Menghadapi Perubahan	1
B. Urgensi Faktor Pegawai dalam Pengembangan Perusahaan	2
 BAB 2 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	 5
A. Tujuan Pengembangan SDM	6
B. Prinsip Pengembangan SDM	16
C. Jenis Pengembangan SDM	19
D. Peserta Pengembangan SDM	20
E. Metode Pengembangan SDM	22
F. Analisis SWOT dalam Pengembangan SDM	24
G. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan SDM	28
 BAB 3 KINERJA PEGAWAI	 32
A. Kriteria Kinerja Pegawai	33
B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	34
C. Meningkatkan Kinerja Pegawai	37
D. Pengukuran Kinerja Pegawai	41
 BAB 4 PENILAIAN KINERJA PEGAWAI	 44
A. Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai	46
B. Pendekatan Penilaian Kinerja Pegawai	49
C. Syarat Efektif Penilaian Kinerja Pegawai	49
D. Elemen Penilaian Kinerja Pegawai	51
E. Proses Penyusunan Penilaian Kinerja Pegawai	55
F. Metode Penilaian Kinerja Pegawai	57
G. Berbagai Permasalahan dalam Penilaian Kinerja Pegawai	64
H. Berbagai Bias dalam Penilaian Kinerja Pegawai	68

BAB 5 PEMELIHARAAN SDM	71
A. Tujuan Pemeliharaan SDM	72
B. Asas Pemeliharaan SDM	74
C. Risiko Bagi Pegawai	75
D. Lingkungan Fisik Pekerjaan	76
E. Lingkungan Psikis Pekerjaan	78
F. Konseling Pegawai	81
G. Perlindungan Pegawai	82
H. Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pegawai	86
I. Pengupahan Pegawai	87
J. Kesejahteraan Pegawai	89
K. Komunikasi Organisasi dan Pemeliharaan SDM	90
 BAB 6 PENUTUP	 97
DAFTAR PUSTAKA	98

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Tantangan Perusahaan dalam Menghadapi Perubahan

Perusahaan menghadapi berbagai dinamika perubahan dengan seiringnya perkembangan bisnis, lingkungan strategis, dan tuntutan yang semakin tinggi dari *stakeholder*. Perusahaan dihadapkan dengan pada situasi dan kondisi yang menuntut adanya fleksibilitas terhadap perubahan-perubahan tersebut. Fleksibilitas yang didukung oleh sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan mampu untuk bekerja dengan orientasi kepada pelanggan (Priansa, 2019). Perusahaan yang fleksibel perlu didukung oleh sistem pengembangan sumber daya manusia yang komprehensif, yang mampu merespons berbagai tantangan yang sedang dihadapi. Sehingga perusahaan mampu bergerak dengan cepat dan tanggap. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) meliputi berbagai aktivitas yang diarahkan terhadap pembelajaran perusahaan, baik dalam tingkatan manajerial atau individual. Pengembangan sumber daya manusia terwujud dalam aktivitas yang ditujukan dengan mengubah perilaku sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia menunjukkan suatu upaya yang disengaja dengan tujuan mengubah perilaku pegawai perusahaan. Setidaknya meningkatkan kemampuan perusahaan untuk berganti menjadi yang lebih baik (Sikula, 2001). Jadi dapat disimpulkan, ciri utama pengembangan sumber daya manusia adalah suatu aktivitas yang mengarahkan kepada perubahan perilaku.

Perkembangan pesat dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi telah mendorong suatu organisasi untuk dapat menerapkan, memanfaatkan, mengelola pengetahuan (*knowledge management*), dan kemajuan di bidang teknologi bagi pengembangan organisasi (Priansa, 2019). Seiring dengan perkembangan tersebut, maka pekerjaan yang diemban oleh pegawai semakin berat. Dibutuhkan pegawai yang memiliki spesifikasi kemampuan dan keterampilan yang unik, untuk dapat membedakannya dengan pegawai yang bekerja di perusahaan menjadi pesaing. Selain itu untuk menjamin pekerjaan dalam organisasi dilaksanakan oleh pegawai yang tepat. Maka dibutuhkan pelatihan sumber daya manusia (SDM). Pelatihan merupakan sarana pengembangan sumber daya manusia yang superior. Melalui pelatihan, perusahaan akan memperoleh masukan yang penting dalam menghadapi berbagai tantangan pada era persaingan saat ini (Chan, 1997). Selain itu pegawai akan memiliki kemampuan dan keterampilan yang unik untuk menyelesaikan pekerjaan yang diembannya.

B. Urgensi Faktor Pegawai dalam Pengembangan Perusahaan

Pegawai merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Perusahaan yang dikelola secara profesional sangat paham jika pegawai mampu diberdayakan secara optimal, kinerja yang dihasilkannya pun akan optimal (Brown, 2004). Oleh karena itu, seorang pemimpin perusahaan harus memahami pentingnya pemberdayaan pegawai dalam rangka meningkatkan hasil kinerja pegawai maupun kinerja perusahaan tersebut. Pemberdayaan pegawai merupakan salah satu bentuk yang wajib dilakukan oleh perusahaan agar mampu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas (Priansa, 2019). Selain itu memiliki kemampuan, untuk memanfaatkan, mengembangkan, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki

kemampuan manajerial, dan kemampuan dalam memecahkan berbagai persoalan aktual yang terjadi di perusahaan.

Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia di dalamnya. Seiring dengan persaingan bisnis yang semakin kompetitif sebagai akibat dari perubahan selera pelanggan, teknologi, dan perubahan lanskap bisnis (Mathis & Jackson, 2012). Maka setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan kinerja yang superior. Dengan kata lain, perusahaan tidak hanya mampu untuk memberikan pelayanan yang memuaskan bagi pelanggannya (*customer satisfication*). Akan tetapi juga berorientasi pada penciptaan nilai bagi pelanggannya (*customer value*) (Priansa, 2019). Dengan demikian, perusahaan tidak hanya membangun dan memfokuskan pada kinerja serta produktivitas pegawai yang tinggi. Melainkan juga terhadap proses penciptaan kinerja dan produktivitas kerja yang andal melalui pengembangan pegawai yang sesuai dengan kebutuhannya.

Perusahaan yang kompetitif akan selalu meningkatkan kinerja dan produktivitas melalui konsistensi menghasilkan kinerja terbaik dan mempertahankan keunggulan kompetitif yang dimilikinya (As'ad, 2009). Sumber daya fisik, keuangan, kemampuan memasarkan, dan sumber daya manusia merupakan beberapa faktor penting yang disyaratkan bagi perusahaan agar tumbuh dan berkembang. Faktor yang dianggap paling potensial dalam penyediaan keunggulan kompetitif bagi perusahaan adalah sumber daya manusia yang berkompeten dan profesional (Rivai & Sagala, 2009). Selain itu bagaimana mengelola sumber daya manusia tersebut akan mampu memberikan pelayanan yang prima. Perusahaan menggunakan penilaian kinerja pegawai sebagai salah satu bagian dari kepentingan

administratif dan pengembangan pada masa yang akan datang. Secara administratif, perusahaan dapat menjadikan penilaian kinerja sebagai acuan atau standar dalam membuat keputusan yang berkenaan dengan kondisi kerja pegawai, termasuk untuk promosi pada jenjang karier yang lebih tinggi, pemberhentian, serta penghargaan, atau penggajian (Priansa, 2019). Terkait dengan pengembangan, pelatihan adalah cara untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja pegawai. Termasuk pemberian konseling terhadap perilaku pegawai dan menindaklanjuti.

Kajian dalam buku ini akan mengungkap bagaimana melakukan pengembangan sumber daya manusia sehingga perusahaan dapat bertahan dan beradaptasi dalam segala perubahan. Dalam pengembangan sumber daya manusia, factor utama yang perlu diperhatikan adalah pegawai. Suatu perusahaan akan maju jika memiliki pegawai yang andal dan bisa menyelesaikan tugas dengan baik. Oleh karena itu, buku akan mengkaji pengembangan sumber daya manusia perihal kinerja pegawai, penilaian kinerja pegawai, penilaian kinerja pegawai dan pemeliharaan SDM. Berbagai hal tersebut akan dijabarkan secara rinci dalam bab-bab dalam buku ini.

BAB 2

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Memahami pengembangan sumber daya manusia (SDM) perlu diawali dengan memahami apa yang dimaksud dengan konsep pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia mengacu pada kepentingan staf yang ada di perusahaan (Sikula, 2001). Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses pembelajaran jangka panjang dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisasi, yaitu manajer mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis, yang kemudian diimplementasikan dalam pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia guna mencapai efektivitas perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses dari pendidikan dan pelatihan (Flipppo, 2002). Dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Pendidikan

Berkaitan dengan pengetahuan secara umum. Terdapat dua *level* utama yang perlu mendapatkan perhatian dalam pendidikan, yaitu manajer perusahaan dan tenaga operasional. Dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Manajer Perusahaan (Manajerial)

Pendidikan bagi manajer perusahaan ditunjukkan dengan berfokus pada peningkatan pengetahuan serta kemampuan manajer perusahaan untuk terampil dalam pengambilan keputusan.

b. Staf Pegawai (Operasional)

Pendidikan bagi staf pegawai operasional dapat dilakukan melalui pelatihan kerja dan *apprenticeship*, yakni pendidikan tersebut bertujuan agar dapat

meningkatkan produktivitas kerja, mengurangi biaya-biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan, meningkatkan moral, serta mempromosikan stabilitas dan fleksibilitas perusahaan.

2. Pelatihan

Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan keterampilan pegawai dalam mengemban pekerjaan aktual maupun yang akan diembannya. Pelatihan yang dilakukan dalam rangka peningkatan kemampuan (*upgrading*).

Berdasarkan uraian tersebut, pengembangan sumber daya manusia adalah penyiapan individu pegawai yang memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di perusahaan. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia berpijak pada fakta bahwa pegawai membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang agar pegawai mampu bekerja dengan baik. Pengembangan sumber daya manusia dapat diwujudkan melalui pengembangan karier, pendidikan, maupun pelatihan. Melalui pengembangan sumber daya manusia yang tepat, ketergantungan perusahaan terhadap rekrutmen sumber daya manusia baru akan berkurang. Terutama rekrutmen yang berasal dari luar perusahaan.

A. Tujuan Pengembangan SDM

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) perusahaan memiliki banyak tujuan. Tujuan tersebut baik secara eksternal ataupun internal. Tujuan pengembangan sumber daya manusia secara internal disajikan dalam Tabel 2.1 di bawah ini:

Tabel 2. 1 Tujuan Pengembangan SDM secara Internal

No.	Tujuan	Penjelasan
1.	Meningkatkan Produktivitas Kerja	<p>Produktivitas kerja pegawai dalam perusahaan terkait dengan kualitas maupun kuantitas kerja yang dihasilkannya. Peningkatan produktivitas kerja pegawai dapat dilakukan melalui pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia dalam perusahaan akan meningkatkan kemampuan dalam hal seperti manajerial, berpikir maupun teknis pegawai. Dengan penjelasan sebagai berikut:</p> <p>a. Kemampuan Manajerial</p> <p>Kemampuan untuk mengatur atau memanajemen suatu prosedur pekerjaan sehingga dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan rencana. Maka kemampuan manajerial dalam meningkatkan produktivitas kerja dapat berpengaruh. Sehingga perlu dijadikan sebuah dasar pertimbangan dalam menentukannya.</p> <p>b. Kemampuan Berpikir</p> <p>Kemampuan pegawai untuk menggunakan pikirannya</p>

No.	Tujuan	Penjelasan
		<p>dalam pekerjaan sehingga individu pegawai bukanlah sebuah benda yang dapat diperintah apa saja, namun merupakan pegawai yang memiliki akal dan pikiran untuk dikembangkan.</p> <p>c. Kemampuan Teknis</p> <p>Kemampuan pegawai dalam menggunakan perlengkapan dan peralatan yang ada dalam perusahaan.</p>
2.	Melakukan Efisiensi	<p>Pengembangan sumber daya manusia, baik di <i>level</i> manajerial maupun operasional, dalam suatu perusahaan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi. Efisiensi perusahaan sangatlah penting untuk meningkatkan daya saing perusahaan di tengah persaingan dengan perusahaan lain. Efisiensi dapat berupa tenaga, waktu, biaya, dan bahan baku, serta berkurangnya kerusakan mesin-mesin. Sehingga efisiensi dapat dikatakan suatu tindakan yang sangat penting dan berguna bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan laba yang diinginkan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.</p>

No.	Tujuan	Penjelasan
3.	Meningkatkan Efektivitas	Pengembangan sumber daya manusia yang tepat dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Perusahaan yang efektif adalah perusahaan yang mampu merancang program-program pengembangan dan berhasil melaksanakan program tersebut melebihi harapan.
4.	Pencegahan Kerusakan	Banyak pegawai yang tidak mampu memfungsikan atau memanfaatkan peralatan dan perlengkapan kantor dengan semestinya sehingga menyebabkan risiko kerusakan peralatan dan perlengkapan kantor lebih tinggi. Melalui pengembangan sumber daya manusia yang tepat, diharapkan kerusakan peralatan dan perlengkapan yang ada di kantor dapat dikurangi. Guna pencegahan kerusakan yang akan terjadi. Karena pegawai dapat memanfaatkan dengan baik peralatan serta perlengkapan yang ada.
5.	Mengurangi Kecelakaan Kerja	Pengembangan sumber daya manusia juga bermanfaat bagi pengurangan kecelakaan kerja. Dengan demikian, jika pegawai yang bekerja tidak mengalami kecelakaan, sudah dapat

No.	Tujuan	Penjelasan
		<p>dipastikan bahwa pegawai tersebut sudah terampil dan profesional mengemban pekerjaannya. Perusahaan yang tidak mampu melakukan pengembangan sumber daya manusia dengan tepat cenderung akan sering menempatkan pegawai yang tidak tepat pada pekerjaan yang diembannya.</p>
6.	<p>Peningkatan Pelayanan Internal</p>	<p>Pengembangan sumber daya manusia yang tepat akan mampu meningkatkan pelayanan internal yang lebih optimal. Terutama bagi pelanggan internal, yaitu seluruh pegawai yang ada di perusahaan. Peningkatan pelayanan internal tersebut, di mana setiap pegawai menyadari dan memahami pentingnya keterlibatan untuk menyukseskan seluruh pekerjaan yang ada di perusahaan. Bukan hanya pekerjaan yang ada di <i>unit</i> kerja. Hal ini akan menggerakkan roda perusahaan mencapai visi perusahaan dengan lebih optimal.</p>
7.	<p>Moral Pegawai</p>	<p>Moral pegawai sangat penting bagi perusahaan. Dengan moral pegawai yang baik, setiap hasil pekerjaan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.</p>

No.	Tujuan	Penjelasan
		<p>Dengan adanya pengembangan pegawai, moral pegawai diharapkan akan lebih baik. Yakni keahlian dan keterampilan serta kemampuan yang dimiliki pegawai sesuai dengan pekerjaannya sehingga pegawai bersemangat dan antusias menyelesaikan setiap pekerjaan dengan hasil yang memuaskan bagi perusahaan.</p>
8.	Karier	<p>Persyaratan suatu jabatan menitikberatkan pada berbagai syarat individual yang dibutuhkan untuk mengamban jabatan dan bekerja dengan lebih optimal. Jabatan dalam perusahaan menuntut adanya dukungan pendidikan dan pengalaman pelatihan yang saling menunjang. Melalui pendidikan dan pelatihan yang tepat bagi pegawai diharapkan akan memberikan kesempatan karier yang lebih luas. Bahkan pegawai diberikan kesempatan untuk duduk di <i>level</i> strategis di perusahaan. Karena perusahaan memberi kesempatan kepada siapa saja yang mau terlibat untuk mengembangkan perusahaan ke depannya menjadi lebih baik.</p>

No.	Tujuan	Penjelasan
9.	Kepemimpinan	<p>Perusahaan membutuhkan pemimpin yang cakap, yang mampu mengelola berbagai kegiatan dan aktivitas yang ada dalam perusahaan. Pengembangan perlu dilakukan pula kepada pemimpin mengingat jabatan pemimpin memegang peranan yang sangat vital. Tugas seorang pemimpin tidak hanya berhubungan dengan orang yang berada di atas, tetapi juga harus mampu berhubungan dengan orang-orang yang ada di bawahnya. Dengan adanya pengembangan tersebut, diharapkan seorang pemimpin dapat melakukan tugasnya secara baik sehingga keberhasilan ataupun kegagalan yang diperoleh perusahaan bergantung pada bagaimana pemimpin mengatur, menjaga, dan menjalankan setiap rencana yang telah ditetapkan dengan adanya komunikasi yang baik antara pemimpin dan pegawai.</p>
10.	Suksesi Kepemimpinan	<p>Pengembangan sumber daya manusia yang tepat juga akan menggerakkan siklus kepemimpinan yang ada di perusahaan. Perusahaan akan mendorong calon-calon</p>

No.	Tujuan	Penjelasan
		pemimpin yang berasal dari internal perusahaan untuk berkembang sehingga suksesi kepemimpinan yang ada di perusahaan akan berjalan dengan baik.
11.	Kompensasi	Pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan kompetensi dan keterampilan sumber daya manusia sehingga pekerjaan yang diembannya akan lebih efektif dan efisien serta pegawai mampu mengemban pekerjaan dengan lebih banyak. Dengan demikian, kompensasi yang diterima oleh pegawai dari perusahaan akan meningkat. Konsep tersebut saat ini dilakukan melalui insentif berbasis kinerja (IBK) di mana pegawai yang memiliki kompetensi dan keterampilan yang tinggi serta mampu mengemban pekerjaan dengan lebih efektif, efisien, serta dalam beban kerja yang tinggi akan memperoleh penghasilan tambahan berupa insentif yang besarnya ditentukan atas kinerja pegawai itu sendiri.

Sumber : (Priansa, 2019)

Selain tujuan pengembangan sumber daya manusia secara internal, pengembangan sumber daya manusia pun