

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

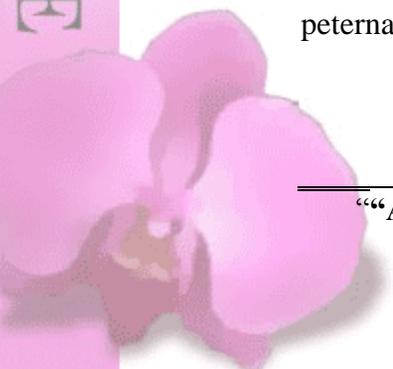
Sumber Daya Manusia atau sering disebut dengan SDM adalah manusia yang dipekerjakan didalam perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan. SDM adalah fokus perusahaan karena dalam perusahaan sdm sangat dibutuhkan karena semua pekerjaan yang mengerjakan adalah sumber daya manusia. Maka dari itu pengembangan sumber daya manusia perlu untuk ditingkatkan oleh perusahaan.

Pengembangan SDM dilakukan guna untuk meningkatkan pengetahuan, peningkatan keterampilan SDM. Pengembangan SDM juga merupakan cara efektif untuk menghadapi tantangan-tantangan, termasuk ketertinggalan SDM serta keragaman SDM yang ada dalam organisasi, perubahan teknik kegiatan yang disepakati dan perputaran SDM. Pengembangan SDM dianggap penting bagi lembaga karena melalui pengembangan pegawai yang ada, hal ini akan mengurangi ketergantungan organisasi pada penggunaan tenaga-tenaga ahli dari luar organisasi. Jika pegawai dikembangkan dengan baik, pekerjaan-pekerjaan yang strategis sangat mungkin diisi dari dalam organisasi sendiri. pengembangan sumber daya manusia dapat menjaga atau mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Tenaga kerja tersebut juga dibutuhkan setiap perusahaan untuk dapat memajukan perusahaannya, baik dalam sektor pertanian maupun sektor peternakan.

Sektor peternakan merupakan salah satu sektor penting dalam menjaga ketahanan pangan Indonesia. Sebagai pemenuh kebutuhan konsumsi pangan atas produk pangan hewani, peternakan juga menjadi pemasok bahan baku industri. Peningkatan produksi hasil ternak diharapkan akan membawa dampak terhadap peningkatan pendapatan peternak, memperbaiki keadaan lingkungan, meningkatkan penerimaan devisa,

**“ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
(SDM) DENGAN METODE BALANCED SCORECARD (BSC)”**

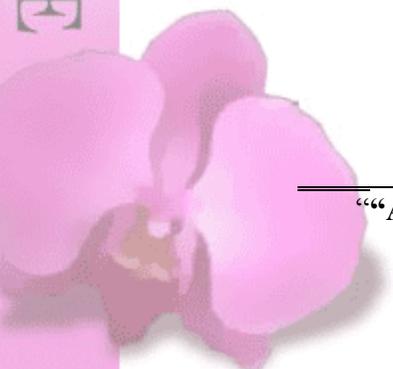
Author: Ria Ayu Safitri NPK: K.2013.1.32427



meningkatkan kesempatan berusaha, membuka lapangan kerja baru dan memperluas kesempatan kerja yang telah ada (Prihandini *et al.* 2005).

Dalam perkembangannya, sektor peternakan perlu mengalami evolusi terutama dalam menghadapi masa depan. Teknologi di bidang peternakan perlu dikembangkan dan diterapkan secara menyeluruh. Hal ini bisa menjadi kekuatan bagi Indonesia dalam menghadapi persaingan secara global dan ketercukupan hasil ternak dalam negeri bisa terpenuhi. Menghadapi masa depan, paradigma pembangunan peternakan lama perlu diubah kepada paradigma baru, yaitu paradigma agribisnis. Esensi dari pembangunan peternakan dengan paradigma agribisnis "menghasilkan apa yang dituntut pasar (konsumen)" atau pendekatan sisi permintaan (Saragih 1998).

Perusahaan baik kecil, menengah, ataupun besar memiliki tujuan untuk memaksimalkan keuntungan yang didapat dari hasil usahanya. Untuk memaksimalkan keuntungan, perusahaan perlu memperhatikan kinerja dari berbagai aspek keuangan dan non keuangan sehingga dapat diketahui permasalahan yang ada secara seimbang. Pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi organisasi ternak yang dapat digunakan untuk menilai keberhasilan peternakan. Pengukuran kinerja menggunakan aspek keuangan saja tidak cukup untuk mengetahui kinerja secara keseluruhan karena pada saat sekarang asset organisasi lebih didominasi oleh aktiva tak berwujud seperti keterampilan pekerja, kepuasan pelanggan dan kepuasan karyawan sehingga diperlukan pengukuran kinerja yang lebih komprehensif yang mengukur tidak hanya dari aspek keuangan saja tetapi juga aspek non keuangan. Metode *Balanced Scorecard* merupakan salah satu metode pengukuran yang mengukur kinerja tidak hanya dari perspektif keuangan saja tetapi juga dari perspektif pelanggan, proses bisnis internal serta pembelajaran dan pertumbuhan (Kaplan dan Norton 1996). Hal ini yang menjadi latar belakang untuk melakukan penelitian dengan menggunakan metode *Balanced Scorecard*.



1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apa Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang tepat pada Peternakan Sapi Perah Gunung Kawi dengan metode Balanced Scorecard (BSC) ?
2. Apa alternatif-alternatif strategi untuk pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dapat dipilih oleh Peternakan Sapi Perah Gunung Kawi ?

1.3 Tujuan Penelitian

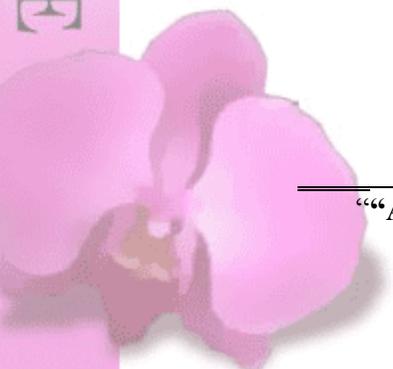
Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah dijabarkan diatas maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui apa Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia yang tepat pada Peternakan Sapi Perah Gunung Kawi dengan metode Balanced Scorecard (BSC)
2. Mengetahui alternatif-alternatif strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dapat dipilih oleh Peternakan Sapi Perah Gunung Kawi

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dalam strategi pengembangan sumber daya manusia dengan menggunakan metode Balanced Scorecard
2. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk menentukan alternatif strategi yang terbaik bagi perusahaan



1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dan pemahaman tentang Strategi Pengembangan SDM Peternakan Sapi Perah Gunung Kawi dengan metode Balance Scorecard (BSC)

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan dalam menganalisis Strategi Pengembangan SDM yang tepat bagi perusahaan

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi salah satu sumber referensi dan masukan bagi penelitian selanjutnya yang terbaru pada pengembangan strategi SDM

