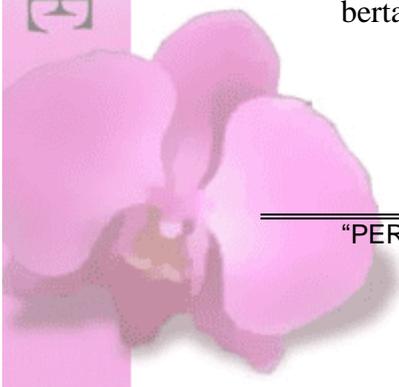


BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan industri yang semakin pesat juga persaingan yang semakin ketat, perlu bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusianya guna mencapai sasaran dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, salah satu unsur yang dapat menentukan suatu bisnis memiliki daya saing adalah aset tidak tampak (*intangible asset*) yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak produktivitas perusahaan. Sumber daya manusia adalah elemen penting dalam perusahaan sebagai aset strategis yang direpresentasikan sebagai arsitektur strategis SDM yang meliputi sistem, fungsi dan perilaku SDM. Fungsi SDM sebagai kompetensi dalam mengimplementasikan strategi perusahaan, sistem SDM sebagai model yang mampu menciptakan kinerja yang tinggi, perilaku karyawan atau perilaku produktif untuk mengukur kontribusi SDM terhadap kinerja perusahaan. (Becker, Huselid, Ulrich, 2009) mengemukakan bahwa Sumber daya manusia merupakan serangkaian sumber daya dan kapabilitas yang sulit ditukar dan ditiru, langka, tepat, dan istimewa yang memberikan nilai dan keunggulan kompetitif bagi perusahaan.

Sebagai aset strategis perlu dilakukan pendekatan untuk mengetahui apakah sumber daya manusia yang dimiliki mampu memenuhi harapan perusahaan. kinerja karyawan tidak dengan sendirinya terbentuk, banyak faktor yang dapat mempengaruhi seperti standar manajemen, kepemimpinan, pengetahuan dan keterampilan, skill, kapabilitas juga penilaian kinerja. Karyawan yang berkinerja baik adalah karyawan yang mandiri dan bertalenta.



Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2016) kinerja karyawan merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja turut berperan penting dalam mendorong keunggulan kompetitif dipasar serta mendorong percepatan pencapaian visi dan misi perusahaan menjadi realita. Penilaian kinerja merupakan serangkaian penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi dapat dilakukan melalui metode *HR Scorecard* yang diturunkan dari strategi perusahaan, strategi merupakan kajian teori yang berkenaan dengan bagaimana cara mencapai sasaran perusahaan. *HR Scorecard* merupakan sarana ukur untuk mengetahui dan mengelola kontribusi strategis dari sumber daya manusia dalam menciptakan nilai untuk mencapai strategi perusahaan. *Human Resource Scorecard* (HR Scorecard) sebagai alternatif strategi perusahaan berfokus pada sumber daya manusia dengan mengidentifikasi *Key Performance Indicator* (KPI) sebagai cerminan kinerja karyawan secara terukur dan objektif.

Model pengukuran menggunakan *HR Scorecard* sangat baik bagi perusahaan yang secara efektif dapat mengelola tanggung jawab yang diharapkan dapat menjadi kekuatan untuk menghadapi persaingan dan diharapkan mampu membawa perubahan positif bagi perusahaan untuk meningkatkan nilai perusahaan dan keunggulan berkelanjutan.

HR Scorecard mempunyai empat perspektif yaitu Perspektif Finansial, Perspektif Pelanggan, Perspektif Proses Bisnis/ Internal, Perspektif Belajar dan Pertumbuhan.

PT Kusuma Satria Dinasasri Wisatajaya adalah perusahaan pariwisata dengan bidang usaha agrowisata, hotel, estate, industri serta klinik agribisnis dan agrowisata. Perusahaan ini berperan dalam menjadikan kota batu sebagai kota wisata.



Objek penelitian ini adalah penilaian kinerja karyawan PT KUSUMA SATRIA DINASASRI WISATAJAYA pada devisi Kusuma Agrowisata yang menawarkan wisata petik dikebun apel, jeruk, jambu, buah naga dan stroberi bebas pestisida dengan luas lahan kurang lebih 50 hektar yang lokasinya berada di Jl. Abdul Gani Atas, Ngaglik, Batu, Jawa Timur. Kusuma Agrowisata merupakan perusahaan yang bersuasana kerja yang kondusif dan menyenangkan. Masalah yang dihadapi oleh Kusuma Agrowisata saat ini adalah perusahaan tidak dapat melihat dan mengukur bagaimana karyawan yang dimiliki dapat menjalankan dan menyukseskan strategi perusahaan. karena alasan tersebut Kusuma Agrowisata membutuhkan metode yang dapat menerangkan kontribusi SDM terhadap pencapaian strategi perusahaan.

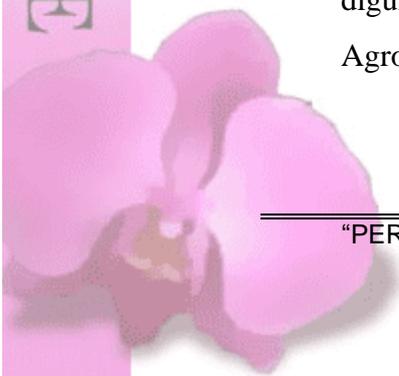
Oleh sebab itu, peneliti ingin meneliti lebih dalam mengenai “perencanaan penilaian kinerja karyawan menggunakan metode *Human Resources Scorecard* (studi kasus pada PT KUSUMA SATRIA DINASASRI WISATAJAYA devisi Kusuma Agrowisata, Batu)

1.2 Rumusan Masalah

Berdasar latar belakang di atas, peneliti merumuskan masalah yang akan diteliti yaitu Bagaimana perencanaan metode *Human Resources Scorecard* digunakan sebagai alat penilaian kinerja sumber daya manusia pada Kusuma Agrowisata?

1.3 Tujuan

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah penelitian di atas, maka peneliti memiliki tujuan yaitu untuk menganalisis perencanaan penilaian kinerja karyawan menggunakan metode *Human Resource Scorecard* digunakan sebagai alat penilaian kinerja pada karyawan Kusuma Agrowisata.



1.4 Manfaat

Pelaksanaan penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pada Kusuma Agrowisata diharapkan memberi manfaat bagi pihak terkait, Adapun manfaat yang bisa diambil dari penelitian ini yaitu penelitian ini diharapkan mampu untuk menambah wawasan di bidang ilmu manajemen Sumber Daya Manusia dan pengetahuan mengenai kinerja karyawan. *HR Scorecard* dapat memperlihatkan kontribusi SDM dalam mengimplementasikan strategi perusahaan. *HR Scorecard* memacu SDM untuk tetap berada pada fokus pada tindakan mereka berpengaruh terhadap kesuksesan strategi perusahaan. Hasil penilaian kinerja digunakan untuk bahan masukan dan evaluasi mengenai pelaksanaan kinerja karyawan Kusuma Agrowisata.