

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Sapi Potong

Sapi potong merupakan salah satu jenis ternak yang hasil utamanya yaitu daging. Daging merupakan sumber protein yang memiliki nilai ekonomi tinggi dan penting dalam kehidupan masyarakat (Sudarmono dan Sugeng, 2008). Permintaan daging di Indonesia saat ini cukup tinggi. Tingginya permintaan tersebut dikarenakan meningkatnya jumlah penduduk dan pola konsumsi masyarakat, sehingga untuk memenuhi kebutuhan daging sapi di Indonesia diperoleh dari tiga sumber yaitu sapi lokal, sapi impor, dan daging impor (Putu dkk., 2015). Kebutuhan masyarakat akan permintaan daging yang semakin meningkat membuat para peternak sapi potong berusaha meningkatkan pemeliharaan dan pertumbuhan sapi potong agar produktivitasnya semakin meningkat. Salah satu upaya untuk meningkatkan dan mempercepat jumlah ternak yaitu dengan cara pemeliharaan yang baik dan benar (Dewi, 2013). Secara umum sapi potong memiliki karakteristik seperti tubuh yang besar, kualitas daging tinggi, pertumbuhan cepat, dan efisien dalam memanfaatkan pakan (Yulianto dan Saparinto, 2010).

2.1.2. Pakan sapi potong

Pakan merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan pemeliharaan sapi potong. Hampir 60 – 80 % total biaya produksi digunakan untuk biaya pakan

(Siregar, 2003). Pakan yang diberikan untuk mempercepat penggemukan yaitu dengan kombinasi antara pakan hijauan dan konsentrat, dengan kebutuhan pakan (dalam BK) tiap ekornya 2,5% dari berat badan (Herlambang, 2014). Pakan konsentrat sebaiknya terlebih dahulu diberikan 2 jam sebelum pakan hijauan, hal ini dapat meningkatkan pencernaan bahan kering dan bahan organik ransum, yang akan berpengaruh dalam meningkatkan konsumsi bahan kering ransum (Astuti dkk., 2015).

2.1.3. Sanitasi dan pengendalian penyakit

Kegiatan sanitasi sangat penting dalam perusahaan peternakan agar ternak selalu dalam keadaan sehat dan sebagai pengendalian penyakit pada ternak. Sanitasi yang dilakukan menyangkut kebersihan kandang, kebersihan ternak, dan lingkungan sekitar kandang. Sanitasi kandang dilakukan beberapa tahap yaitu dengan membersihkan tempat makan dan minum, serta membersihkan kotoran sapi yang berada di dalam kandang (Qomarudin dan Purnomo, 2011). Tujuan dari adanya kegiatan sanitasi untuk mencegah berkembangnya bakteri dan virus penyebab penyakit (Herlambang, 2014). Selain dengan sanitasi, usaha pengendalian penyakit yaitu dengan pemanfaatan kandang karantina, dan vaksinasi untuk bakalan baru.

2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang berperan penting dalam suatu perusahaan terutama pada bidang pertanian.

Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu strategi untuk mengelola orang-orang dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan bisnis (Prihantoro, 2012). Tujuan dari manajemen sumber daya manusia terdiri dari tujuan organisasional, tujuan fungsional, tujuan sosial, dan tujuan personalia (Sofyandi, 2008). Terdapat beberapa fungsi dalam aspek manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.

2.3. Perencanaan Tenaga Kerja

Perencanaan sumber daya manusia merupakan kegiatan terintegrasi dan sebagai kontribusi dalam proses perencanaan strategi untuk mengestimasi pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia dalam organisasi (Mulyadi dkk., 2011). Bermula dari adanya perencanaan sumber daya manusia, maka ketersediaan tenaga kerja dapat diprediksi terlebih dahulu, hal ini akan menguntungkan organisasi karena mengurangi unsur ketidakpastian di masa depan. Hal yang melatarbelakangi adanya perencanaan sumber daya manusia yaitu kurangnya kemampuan teknis untuk memperluas bisnis, ketersediaan kesempatan-kesempatan karir dan lingkungan kerja yang menarik, memotivasi, dan mempertahankan kualitas kemampuan yang dibutuhkan (Sofyandi, 2008). Fungsi-fungsi manajemen yang lain tidak akan bisa berjalan dengan baik tanpa adanya perencanaan yang matang.

2.4. Perekrutan Tenaga Kerja

Perekrutan merupakan proses mencari atau menarik orang-orang yang mempunyai keinginan dan minat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu (Setiani, 2013). Pelaksanaan rekrutmen merupakan suatu tugas yang sangat penting dan memiliki tanggung jawab yang besar, hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan tergantung pada prosedur rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan. Proses rekrutmen dipengaruhi oleh penawaran dan permintaan terhadap ketrampilan tertentu dalam tenaga kerja dan pertimbangan atau peraturan hukum di bidang ketenagakerjaan (Sofyandi, 2008).

2.5. Pengorganisasian

Pengorganisasian dapat dikatakan sebagai proses penyusunan atau pengelompokkan suatu struktur organisasi dengan sumber daya manusia dan lingkungan setempat agar dapat mencapai tujuan bersama secara efisien (Handoko, 2012). Pengorganisasian memudahkan manajer dalam mengawasi dan menentukan orang-orang yang dibutuhkan dengan tugas yang telah dibagi. Tujuan dari pengorganisasian yaitu untuk menempatkan posisi karyawan sesuai dengan kemampuannya untuk menjadi tim yang berhubungan satu sama lain dalam suatu organisasi (Sofyandi, 2008). Kegiatan-kegiatan dalam pengorganisasian biasanya meliputi pembentukan struktur organisasi perusahaan yang terdapat garis kewenangan dan tanggung jawab; melakukan rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan tenaga kerja; menempatkan tenaga kerja pada posisi yang tepat.

2.6. Pengawasan

Pengawasan merupakan kegiatan yang membandingkan atau mengukur kinerja yang dilakukan dengan kriteria standar atau rencana-rencana yang ditetapkan (Handoko, 2012). Pengawasan akan mendorong karyawan melakukan suatu kegiatan dengan menggunakan seluruh kemampuannya untuk mencapai tujuan. Pengawasan biasanya dilakukan oleh atasan dengan maksud agar atasan mengetahui kegiatan nyata dan setiap aspek pelaksanaan tugas unit organisasi masing-masing dan tidak menyimpang, bila terjadi penyimpangan atasan segera memberikan solusi yang mungkin bisa mengatasi masalah yang terjadi (Ardansyah dan Wasilawati, 2014).

2.7. Kompensasi dan Kesejahteraan

Kompensasi dan kesejahteraan merupakan pemberian balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai kontribusi kepada perusahaan (Analisa, 2011). Kompensasi dan kesejahteraan ini sangat penting dalam perusahaan, karena dapat memberikan semangat bekerja pada karyawan. Selain kompensasi dan kesejahteraan, biasanya terdapat promosi jabatan untuk karyawan yang memiliki prestasi baik. Perlu adanya pemberian kompensasi ini untuk memotivasi karyawan dalam bekerja, sebagai ikatan kerja sama, stabilitas karyawan, dan kepuasan kerja (Hasibuan, 2003).

2.8. Pemberhentian

Pemberhentian kerja merupakan pemutusan hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan (Sofyandi, 2008). Pemberhentian kerja terdiri dari secara sepihak dan kedua pihak. Pemberhentian kerja dapat terjadi karena adanya pelanggaran terhadap peraturan atau perjanjian yang telah disepakati, keinginan dari karyawan itu sendiri, kontrak kerja berakhir, dan pensiun (Ahmad, 2011).