

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Strategi dibutuhkan oleh organisasi untuk menunjukkan cara dan arah meraih tujuannya. Perumusan strategi membutuhkan visi, misi, tujuan dan sasaran. Visi, misi, tujuan dan sasaran harus mampu melahirkan nilai, memiliki arah yang jelas serta mampu memberikan motivasi bagi organisasi secara kelembagaan dan seluruh anggota organisasi yang ada di dalamnya.

Visi merupakan pernyataan atau cita-cita yang ingin dicapai oleh organisasi dan lebih terkonsentrasi pada program jangka panjang dan bersifat strategis. Visi memiliki peran sebagai arah atau fokus organisasi, sehingga kegiatan organisasi dapat berjalan secara bersamaan dan harmonis menuju pada arah yang telah di sepakati bersama. Visi organisasi berfungsi sebagai arah yang dapat digunakan untuk jangka panjang yang akan dilakukan melalui operasi-operasi perusahaan yang melibatkan seluruh *stakeholders*.

Untuk mewujudkan visi organisasi diperlukan langkah-langkah operasional yang tercermin dalam misi organisasi. Dengan demikian misi organisasi merupakan langkah yang harus dilakukan untuk mewujudkan harapan yang terkandung dalam visi. Bisa juga dikatakan bahwa misi merupakan pedoman dan arahan agar organisasi dapat mencapai visinya. Misi dapat digunakan sebagai petunjuk arah dalam operasional organisasi. Rentang waktu misi bersifat menengah, lebih pendek dari visi tetapi lebih panjang dari tujuan.

Karena rentang waktu yang lebih pendek dari visi dan merupakan penjabaran visi dalam bentuk yang lebih praktis maka misi dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi (bila misi yang lama sudah tercapai, bisa diubah menjadi misi yang baru), namun tetap harus mengacu pada visi.

Tujuan dan sasaran sebenarnya merupakan turunan dari visi dan misi. Karena visi dan misi bersifat jangka panjang dan menengah, maka perlu diwujudkan dalam bentuk yang lebih praktikal atau jangka pendek. Tujuan adalah sebuah target dalam periode tertentu. Pada umumnya di kenal dengan istilah tujuan jangka pendek dan tujuan jangka panjang. Tujuan berperan memberikan arah secara spesifik mengenai apa yang harus di capai perusahaan dalam jangka pendek dan jangka panjang.

Sasaran adalah target yang bersifat spesifik yang di turunkan dari tujuan. Sasaran menyatakan dengan jelas apa yang harus dilakukan dan di capai untuk mencapai tujuan. Jika tujuan dapat bersifat jangka pendek dan jangka panjang, maka sasaran bersifat jangka pendek dan jangka menengah. Sasaran dapat berubah jika terjadi perubahan lingkungan usaha. Sasaran bersifat paling dinamis di bandingkan dengan visi, misi dan tujuan. Nantinya, sasaran akan di lengkapi dengan rencana kerja yang detail.

Visi, Misi, tujuan dan sasaran seharusnya menjadi dasar bagi semua perencanaan di dalam organisasi termasuk perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM). Perencanaan SDM adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh pimpinan guna menjamin bahwa bagi organisasi tersebut tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan,

jabatan, dan pekerjaan yang tepat dalam waktu yang tepat. Perencanaan berisi perumusan, merupakan kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pencanaan adalah proses pemilihan dan penetapan tujuan, strategi, metode, tolak ukur keberhasilan suatu kegiatan.

Merencanakan kebutuhan SDM termasuk kompetensi yang di butuhkan harus berangkat dari visi dan misi yang telah di tentukan sebelumnya. Organisasi yang menerima pegawai dengan visi dan misi yang berbeda dengan organisasi tidak akan mampu menyatu dengan budaya organisasi sehingga tidak akan dapat mengerjakan tugasnya dengan baik.

Setiap Pekon di Kabupaten Pringsewu termasuk Pekon Patoman Pagelaran mempunyai visi dan misi yang seharusnya menjiwai setiap program, aktivitas pelayanan publik dan pemerintahan desa. Untuk dapat mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran yang sudah di tetapkan, maka pekon harus menginventarisir sumber daya yang di miliki termasuk kebutuhan kompetensi sumber daya manusia yang di perlukan agar proses pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran dapat di lakukan dengan mudah.

Selama ini, visi, misi, tujuan dan sasaran belum menjadi tolak ukur dalam melakukan perencanaan kebutuhan sumber daya manusia. Perencanaan sumber daya manusia dengan visi, misi, tujuan dan sasaran menjadi sesuatu yang terpisah. Perekrutan dan penempatan pegawai masih menjadi wewenang kepala pekon, sehingga beberapa posisi tidak di jabat oleh orang yang kompetensinya sesuai. Hal ini mengakibatkan banyak keluhan dari masyarakat terhadap pelayanan publik yang diberikan.

Visi dan misi hanya menjadi slogan sedangkan tujuan dan sasaran menjadi vital pada saat rapat pembahasan program kerja. Oleh karena itu, kadang kala visi dan misi tidak dapat tercermin di dalam tujuan, sasaran dan kegiatan yang dilakukan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai keterkaitan visi, misi, tujuan dan sasaran pada perencanaan sumber daya manusia di pekon Patoman Kecamatan Pagelaran.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah disebutkan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

Bagaimanakah keterkaitan visi, misi, tujuan dan sasaran pada perencanaan sumber daya manusia di Pekon Patoman Pagelaran?

Berdasarkan latar belakang dan rumusan diatas maka judul yang akan di angkat dalam penelitian ini adalah **“Analisis Keterkaitan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Pada Perencanaan Sumber Daya Manusia Pekon Patoman Kecamatan Pagelaran”**.

## **C. Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup sebagai berikut:

1. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah Perencanaan Sumber Daya Manusia Pekon Patoman Kecamatan Pagelaran.
2. Subyek penelitian dalam penelitian ini adalah Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Pekon Patoman Kecamatan Pagelaran.
3. Waktu penelitian 2021

4. Tempat atau lokasi yang digunakan di Pekon Patoman Kecamatan Pagelaran.

#### **D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

1. Tujuan penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui bagaimana keterkaitan visi, misi, tujuan dan sasaran pada perencanaan sumber daya manusia di Pekon Patoman Kecamatan Pagelaran.

2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Secara Teoritis

Penelitian yang di dilakukan diharapkan dapat memberikan sudut pandang pemikiran yang baru seperti:

- 1) Bagi akademik: Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memberikan referensi bagi civitas akademisi Universitas Muhammadiyah Pringsewu dalam bidang Sumber Daya Manusia khususnya mengenai topik Perencanaan Sumber Daya Manusia dan keterkaitannya dengan visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi.
- 2) Bagi peneliti: Penelitian ini dapat menambah pengetahuan peneliti dalam bidang Sumber Daya Manusia khususnya mengenai Perencanaan Sumber Daya Manusia.
- 3) Bagi pihak lain yang berkepentingan: Penelitian ini dapat menjadi dasar dilakukannya penelitian lain mengenai Perencanaan Sumber Daya Manusia serta visi, misi, tujuan dan sasaran dan dapat pula di perdalam dan dikombinasikan dengan variabel variabel lainnya.

- b. Manfaat Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pimpinan Pekon Patoman Kecamatan Pagelaran dalam membuat kebijakan terkait dengan perencanaan SDM, perekrutan sampai penempatan sehingga semua pegawai akan mendapat kesempatan yang sama dalam pengembangan karirnya.