

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Saat ini setiap yayasan di tuntut mampu eksis dalam mencapai tujuan diantaranya mencari laba, keseimbangan dan pengembangan. Untuk itu harus berjuang ekstra keras mempersiapkan diri menghadapi semakin tingginya persaingan yang akan datang. Maka pimpinan harus mempunyai teknik menerapkan target-target yang disusun sebagai sasaran dalam sebuah rencana.

Suatu yayasan dalam mewujudkan eksistensinya dalam rangka meocapai tujuan memerlukan perencanaan dan pengawasan Sumber daya manusia yang efektif. Perencanaan merupakan suatu kegiatan atau proses yang sangat penting dalam berbagai kegiatan dalam suatu organisasi. termasuk dalam manajemen sumber daya manusia, sebab perencanaan merupakan prasyarat pelaksanaan kegiatan yang akan dilakukan. Hal ini dapat dipahami sebab secara umum perencanaan merupakan proses penentuan tujuan, pengevaluasian berbagai alternatif pencapaiannya, dan penentuan tindakan yang akan diambil.

Perencanaan adalah upaya untuk memutuskan sebelumnya apa yang perlu dilakukan, bagaimana, bila, dan siapa yang akan melakukannya. Perencanaan menjembatani kesenjangan antara keadaan yang diinginkan di masa depan. Perencanaan tidak saja berarti upaya pengenalan hal-hal baru, tetapi juga pembaharuan yang sehat dan dapat dilakukan. Perencanaan memungkinkan terwujudnya sesuatu yang tidak akan terjadi sekiranya tidak direncanakan. Meskipun masa depan jarang dapat diprediksi dengan tepat dan

berbagai peristiwa yang tidak diprakirakan sebelumnya mungkin mengganggu rencana yang disusun paling baik, namun apabila tidak ada perencanaan, semua tindakan cenderung dilakukan tanpa tujuan yang jelas dan bersifat keberuntungan.

Sementara pengawasan merupakan salah satu hal yang sangat penting dilakukan. Pengawasan merupakan kegiatan pemeriksaan dan pengendalian atas kegiatan yang telah dan sedang dilakukan agar kegiatan-kegiatan tersebut dapat sesuai dengan apa yang diharapkan atau apa yang direncanakan. Pengawasan dapat memperkecil timbulnya hambatan yang akan terjadi, sehingga hambatan tersebut dapat segera diantisipasi dan untuk menjaga efisiensi kerja demi kelancaran operasi perusahaan. Sistem pengawasan yang sesuai dengan kondisi dan keadaan perusahaan dapat meningkatkan efisiensi kerja pegawai sehingga segala aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan lancar.

Sedangkan kinerja merupakan proses untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka. Kegunaan-kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut, perbaikan prestasi kerja, penyesuaian-penyesuaian kompensasi, keputusan-keputusan penempatan, kebutuhan latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karier, penyimpangan-penyimpangan proses staffing, ketidakakuratan informasional, kesalahan