

## Penilaian kinerja sebagai alat untuk meningkatkan kinerja dan mengelola remunerasi

Siregar, Riani Tiurlina Soerjodibroto, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20343814&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

Menghadapi era bebas perdagangan yang mengakibatkan persaingan menjadi semakin ketat dimana sektor pendidikan mengalami imbasnya membuat Perguruan Tinggi pun akan harus menghadapi tantangan-tantangan yang rumit dalam meningkatkan mutu. Untuk menjawab tantangan-tantangan ini maka organisasi yang ditata dengan baik merupakan jawabannya. Penataan organisasi dilakukan melalui perencanaan dan penggunaan sumber daya manusia secara efektif, yang berarti menghasilkan barang/jasa yang tepat dan efisien. Semakin baik organisasi bekerja, semakin mudah pula baginya mengatasi tantangan dan memperoleh kesempatan untuk berkembang. Sebagai bagian yang penting dari Universitas, Perpustakaan harus pula melakukan penataan organisasi melalui penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar mendukung sasaran Perguruan Tinggi. Studi Kasus ini memusatkan perhatian kepada Perpustakaan yang sekalipun merupakan bagian dari Universitas, namun dalam hal ini dapat dijadikan proyek perintis dalam pemecahan masalah. Permasalahan yang dihadapi oleh perpustakaan banyak ragamnya dimana dimensi yang satu dengan lainnya saling terkait. Dan penelitian yang telah dilakukan atas masalah-masalah yang dihadapi perpustakaan Universitas X, perlu segera diterapkan penataan organisasi sehingga individu sebagai anggota dari suatu organisasi berperilaku memberi unjuk kinerja yang diharapkan demi tercapainya tujuan organisasi. Penilaian kinerja direncanakan secara terpadu dengan program-program lainnya yang mendukung perencanaan sumber daya manusia. Dengan mengimplementasikan semua program secara terpadu, maka masalah-masalah yang ada dapat diatasi secara terpadu pula, tidak secara parsial. Namun demikian, untuk pelaksanaan tahap awal perlu ditentukan prioritas dengan mendahulukan penilaian kinerja yang telah dimodifikasi sebagai alat untuk meningkatkan kinerja dan mengelola remunerasi. Faktor-faktor penilaian terhadap karyawan yang sebelumnya adalah sifat (traits) perlu dimodifikasi menjadi perilaku dan hasil kerja, dengan demikian aspek yang dinilai tidak hanya proses pencapaian sasaran, namun juga hasil akhir yang dilakukan berdasarkan uraian kerja karyawan. Pengelolaan remunerasi kemudian dikaitkan dengan penilaian kinerja dan ini akan menumbuhkan pemahaman pada karyawan mengenai perilaku dan hasil apa yang diharapkan daripadanya dan mengerti bahwa kontribusi yang diberikannya berarti dalam pencapaian sasaran organisasi.