

ABSTRAKSI

Perubahan lingkungan usaha dan karakteristik bisnis tersebut menghendaki perubahan paradigma manajemen perusahaan. Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Setiap aktivitas bisnis yang dilakukan harus berpijak pada visi-misi dan strategi perusahaan.

Secara umum, penilaian kinerja dengan tolok ukur keuangan telah membantu pihak manajemen untuk mengetahui sejauh mana tujuan perusahaan telah tercapai, menilai prospek bisnis secara kuantitatif serta memprediksi harapan-harapan perusahaan di masa datang. Namun, penggunaan tolok ukur keuangan sebagai satu-satunya pengukur kinerja perusahaan memiliki banyak kelemahan.

Perusahaan kemungkinan akan menggunakan informasi akuntansi untuk menilai kinerja manajer. Kemungkinan lain adalah informasi akuntansi digunakan bersamaan dengan informasi non keuangan untuk menilai kerja manajernya. Dengan pengukuran secara non keuangan, dapat memberikan informasi kepada pihak manajemen sebagai dasar pertimbangan dan pengambilan keputusan yang lebih akurat.

Penilaian prestasi kerja non keuangan juga dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang karyawan. Dari hasil tersebut, perusahaan dapat mengembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh dalam menghadapi masa depan perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh tersebut berupa jalur-jalur karir atau promosi-promosi jabatan para karyawannya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengukuran kinerja yang dilakukan PT Astra International Tbk – Isuzu Sales Operation terhadap karyawan bagian penjualan atau yang disebut wiraniaga. Berdasarkan penelitian PT Astra International Tbk – Isuzu Sales Operation ini masih belum mementingkan penilaian kinerja secara non keuangan, mereka masih terfokus pada penilaian kinerja keuangan saja, terbukti dari tidak adanya standart apapun yang bersifat penilaian secara non keuangan.