

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Deskripsi Hasil Penelitian

5.1.1 Deskripsi Berdasarkan Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui karakteristik responden yang terpilih sebagai sampel dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

Tabel 3

Diskripsi Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Prosentase
30-35 Tahun	1	50 %
36-40 Tahun	1	50 %
Jumlah	2	100 %

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 5.1 dapat diketahui bahwa responden yang berusia antara 30-35 tahun adalah 1 orang yaitu Novi Yuliana dimana menjabat sebagai Manajer Personalia yaitu dengan tempat tanggal lahir Nganjuk, 23 Juli 1983 dan responden dengan usia 36-40 tahun adalah Frans Wijaya dengan tempat tanggal lahir Makasar 17 Januari 1978.

Tabel 4

Deskripsi Berdasarkan Posisi/Jabatan

Jabatan	Frekuensi	Prosentase
Marketing	1	50%
Manager Personalia	1	50%
Jumlah	2	100 %

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden berdasarkan posisi atau jabatan pada penelitian ini adalah sebagai marketing yaitu Frans Wijaya dan Manager Personalia yaitu Novi Yuliana

Tabel 5

Responden Berdasarkan Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
Perempuan	1	50 %
Laki-Laki	1	50 %
Jumlah	2	100 %

Sumber : Data rimer diolah, 2018

Dari tabel 5.3 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang berkelamin laki-laki dengan jumlah 1 orang dengan nama Frans Wijaya, dan perempuan dengan jumlah 1 orang dengan nama Novi Yuliana.

Tabel 6

Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Prosentase
Sarjana	2	100 %
Jumlah	2	100%

Sumber :Data Primer diolah,2018

Berdasarkan table 5.4 didapatkan responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 2 orang, yaitu dengan nama responden Novi Yuliana tamatan Sarjana Ekonomi di STIE Malangkeuwara, Malang dan responden berikutnya adalah Frans Wijaya dengan tamatan Sarjana Ekonomi di ACTH Melbourne.

Tabel 7

Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Usia	Frekuensi	Prosentase
3-5 Tahun	1	50 %
6-8 Tahun	1	50 %
Jumlah	2	100 %

Sumber :Data Primer diolah,2018

Dari tabel 5.3 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang bekerja 3-5 tahun dengan jumlah 2 orang yaitu manajer personalia dengan lama bekerja hampir 3 tahun, sedangkan direktur dengan lama bekerja 8 tahun.

5.1.2 Analisi Deskriptif

5.1.2.1 Audit Manajemen UD Mujur

Audit manajemen pada UD Mujur Palu dilakukan oleh auditor eksternal yang berkantor di Kantor Palu. Audit manajemen pada UD Mujur dilakukan secara bebas dan objektif terhadap semua bagian yang menjadi objek auditnya sesuai dengan bukti-bukti yang diperolehnya agar benar-benar dapat memberikan rekomendasi yang akurat untuk membantu pihak manajemen perusahaan meningkatkan kinerjanya. Pihak manajemen UD Mujur memberikan dukungan penuh kepada auditor yang melakukan audit manajemen dengan memberikan semua bukti-bukti yang diminta.

5.1.2.2 Fungsi Sumber Daya Manusia Pada UD.Mujur

Sumber daya manusia (SDM) merupakan fungsi yang sangat penting bagi berjalannya suatu instansi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, untuk memastikan bahwa fungsi SDM telah berjalan dan mampu memberikan kontribusinya dengan baik dalam pencapaian keberhasilan suatu perusahaan, perlu dilakukan penilaian terhadap pelaksanaan dan pengendalian program-program SDM. Setelah dilakukan audit sumber daya manusia pada perusahaan UD Mujur dapat diketahui bagaimana aktivitas fungsi sumber daya manusia yang telah berjalan di perusahaan ini.

Adapun pembahasan mengenai aktivitas fungsi sumber daya manusia di perusahaan UD.Mujur adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan SDM

Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan proses analisis dan identifikasi mengenai kebutuhan dan ketersediaan SDM secara kualitas dan kuantitasnya untuk menyelesaikan berbagai tugas di dalam aktivitas perusahaan. Ada beberapa alasan mengapa perencanaan itu perlu: Pertama, perencanaan membuahkan keberhasilan. Kedua, perencanaan membuat manajemen merasa bahwa mereka mengendalikan nasib mereka sehingga perencanaan membantu manajemen menjalankan pekerjaannya secara lebih baik dalam menanggulangi perubahan teknologi, social, dan lingkungan. Ketiga, perencanaan mewajibkan manajemen menentukan tujuan organisasi, karena tanpa adanya tujuan organisasi, pengendalian yang efektif tidak akan mungkin terselenggara.

Perencanaan SDM pada perusahaan UD Mujur belum berjalan secara efektif karena masih terdapat kelemahan-kelemahan. Hal ini dikarenakan belum adanya prosedur akan perencanaan SDM yang mengakibatkan perencanaan SDM tersebut tidak terdokumentasi dengan baik. Perencanaan SDM baru dilakukan jika perusahaan membutuhkan karyawan baru tanpa memperkirakan kualifikasi calon karyawan secara lengkap dan jelas.

2. Rekrutmen SDM

Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Rekrutmen yang efektif memerlukan tersedianya informasi yang akurat dan berkesinambungan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam organisasi.

Rekrutmen karyawan pada perusahaan UD Mujur telah didokumentasikan dan telah berjalan secara efektif walaupun dokumen hanya sederhana. Perusahaan melakukan rekrutmen saat perusahaan kekurangan karyawan. Calon karyawan direkrut dari orang-orang yang

melamar di perusahaan. Rekrutmen telah menginformasikan persyaratan yang harus dipenuhi sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Rekrutmen calon karyawan diambil dari CV pelamar yang paling mendekati kriteria pekerjaan yang dibutuhkan, namun belum semua memanfaatkan sumber tenaga kerja yang tepat. Tidak ada program/metode khusus dalam melakukan rekrutmen karyawan baru. Rekrutmen dilakukan dengan memilih calon pelamar melalui tes tertulis dan wawancara.

3. Seleksi dan Penempatan SDM

Seleksi merupakan fungsi yang penting karena berbagai keahlian yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Seleksi karyawan sangat penting bagi efektivitas organisasi, sehingga organisasi harus menjatuhkan pilihan yang cermat. Pilihan harus berpijak pada informasi yang relevan, tidak mahal, dan menyita waktu untuk dikumpulkan. Hasil seleksi yang cermat akan bermanfaat bagi individu dan organisasi.

Perusahaan hanya menggunakan teknik seleksi berupa tes tertulis dan tes wawancara untuk semua pelamar. Seleksi dilakukan dengan memilih lamaran yang dikaji oleh bagian SDM mana yang memenuhi persyaratan sesuai kriteria yang dibutuhkan. Setelah menentukan calon karyawan yang memenuhi kriteria kemudian dilakukan tes tertulis kemudian jika lulus dilanjutkan tes wawancara tahap pertama oleh bagian SDM. Jika calon karyawan memenuhi kualifikasi, wawancara terakhir akan dilakukan oleh pimpinan perusahaan.

4. Pelatihan dan Pengembangan SDM

Program pelatihan dan pengembangan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kinerja individu, kelompok atau seluruh organisasi. Pelatihan dan pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan dan kemampuan SDM dalam mengemban tugas dan tanggungjawabnya.

Perusahaan UD.Mujur sendiri tidak mempunyai program pelatihan dan pengembangan karyawan. Perusahaan belum memiliki standar yang mengatur pelatihan dan pengembangan SDM. Oleh sebab itu, karyawan belum dapat meningkatkan ketrampilan dan kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

5. Perencanaan dan Pengembangan Karier

Program pelatihan dan pengembangan karier pada perusahaan belum berjalan secara efektif. Belum ada standar yang mengatur tentang perencanaan dan pengembangan karier di perusahaan yang menjadi dasar dalam pengembangan karier hanya dilihat dari kedisiplinan tiap karyawan. Program perencanaan dan pengembangan karier dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Namun tidak semua karyawan mengetahui tentang program perencanaan dan

pengembangan karier sehingga karyawan tidak dapat mengaktualisasikan diri lebih jauh sesuai dengan bakat dan minat yang dimilikinya.

6. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja bermanfaat untuk mengevaluasi kerja karyawan dan untuk mengembangkan kemampuan serta memotivasi karyawan, atau dengan kata lain penilaian kinerja karyawan dapat mengukur kinerja karyawan tersebut. Tujuan penilaian kinerja secara umum adalah menghasilkan informasi yang akurat berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi. Tujuan tersebut biasanya dapat digolongkan ke dalam tujuan evaluasi dan tujuan pengembangan. Pimpinan perusahaan serta bagian SDM menggunakan rating deskriptif untuk menilai kinerja karyawan, dan setelah itu menggunakan data tersebut dalam pemberian kompensasi untuk karyawan yang dinilai kinerjanya. Penilaian kinerja karyawan telah berjalan namun belum ada standar penilaian kinerja karyawan yang terdokumentasi.

Penilaian kinerja dilakukan langsung oleh pimpinan perusahaan dengan mengamati kinerja karyawan di lapangan. Pengamatan oleh pimpinan perusahaan dalam menilai kinerja karyawan tidak dilakukan secara periodik. Penilaian berupa kedisiplinan, loyalitas, dan cara bekerja. Standar penilaian didasarkan kecepatan karyawan menyelesaikan pekerjaannya, kedisiplinan karyawan dalam bekerja dan tidak melanggar tata tertib yang sudah disepakati bersama. Penyelesaian pekerjaan yang cepat dan sesuai dengan prosedur lebih diutamakan. Perusahaan akan memberikan apresiasi yang lebih bagi karyawan yang mempunyai kinerja yang baik. Namun, hasil penilaian karyawan belum didokumentasikan, serta penilaian hanya berlaku satu pihak yaitu dari pimpinan perusahaan langsung. Perusahaan tidak mensosialisasikan hasil dari penilaian kinerja karyawan sehingga karyawan tidak mengetahui apa saja kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

7. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Perlindungan terhadap karyawan kurang berjalan secara efektif. Perusahaan belum mendokumentasikan tentang kebijakan dan ketetapan pelatihan keselamatan kerja. Perusahaan belum memberikan asuransi kesehatan pada karyawan perusahaan. Perusahaan memberikan beberapa aturan-aturan yang diberikan untuk mencegah terjadinya kecelakaan. Perusahaan juga memasang tanda-tanda peringatan dan menyampaikan secara langsung kepada semua karyawan. Perusahaan menyediakan perlengkapan P3K tetapi tidak memberikan pelatihan P3K kepada karyawannya. Perusahaan menyediakan tempat dan lingkungan kerja yang nyaman untuk mendukung kinerja dari karyawannya.

8. Kepuasan Karyawan

Hubungan antara pimpinan, manajemen, dan karyawan di perusahaan terjalin dengan baik. Namun belum ada standar yang mengatur tentang kepuasan kerja karyawan. Perusahaan memberikan kebebasan berpendapat kepada seluruh karyawan baik secara lisan maupun tertulis namun belum semua karyawan mengetahui program kepuasan kerja karyawan. Hubungan yang baik ini dapat dilihat dari perputaran karyawan yang rendah, karyawan selalu masuk kerja pada hari kerja sesuai dengan jadwal serta jam kerja yang ada dan secara keseluruhan, setiap karyawan mempunyai motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada.

9. Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Aktivitas pada pemutusan hubungan kerja telah berjalan efektif tetapi perusahaan belum memiliki standar yang jelas mengenai kebijakan PHK. Karyawan mengetahui hak dan kewajiban jika terjadi PHK atas kehendak sendiri ataupun tidak. Perusahaan memberhentikan karyawan apabila karyawan tersebut sudah tidak berkontribusi lagi atau buruknya kinerja karyawan tersebut.

5.1.2.3 Fungsi Pemasaran Pada UD.Mujur

Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam rangka menciptakan efektivitas fungsi pemasarannya agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

1. Lingkungan Pemasaran

UD Mujur sangat memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan termasuk faktor dari lingkungan pemasaran. Perkembangan gaya hidup masyarakat seringkali dimanfaatkan perusahaan untuk meningkatkan volume penjualannya. Selain gaya hidup, perkembangan dalam hal pendapatan masyarakat juga menjadi peluang bagi perusahaan dalam memasarkan produknya. Dengan adanya perkembangan di masyarakat yang diiringi dengan usaha pemasaran dari perusahaan, maka hal tersebut akan bisa mempengaruhi volume penjualan produk dari perusahaan. Namun tak jarang, perkembangan tersebut dapat berubah menjadi ancaman bagi perusahaan jika yang terjadi bukan perkembangan melainkan penurunan.

2. Strategi Pemasaran

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan, UD Mujur telah memiliki visi dan misi yang jelas dan berorientasi pasar. Namun perusahaan belum menetapkan strategi yang terdokumtasi untuk mencapai tujuan tujuan pemasaran perusahaan . oleh sebab itu perusahaan tidak dapat mengukur seberapa jauh perusahaan telah mencapai tujuan pemasaran .

3. Organisasi Pemasaran

Dalam organisasi pemasaran tersebut, terdapat karyawan-karyawan yang menjalin komunikasi dan hubungan kerja yang baik satu sama lain agar saluran informasi di dalam perusahaan dapat tersalurkan dengan baik dan dapat digunakan dalam pengambilan keputusan. Komunikasi dan hubungan kerja yang baik antarkaryawan juga menjadi penunjang terkait lancarnya aktivitas di dalam perusahaan khususnya dalam bidang pemasaran.

4. Sistem Informasi Pemasaran

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan, UD Mujur memiliki sistem informasi pemasaran yang terdokumentasi. Perusahaan memperoleh berbagai informasi tentang pemasaran baik dari internal maupun dari eksternal perusahaan. Berbagai cara dilakukan oleh perusahaan untuk memperoleh informasi pemasaran yang relevan dan akurat untuk dapat digunakan dalam pengambilan keputusan.

Salah satu caranya adalah dengan melakukan survei kepada konsumen tentang produk yang dipasarkan oleh perusahaan dan mengenai kepuasan konsumen akan pelayanan dari perusahaan. Selain itu adanya catatan-catatan internal yang dimiliki oleh pihak manajemen tentang penjualan, pasar, karyawan, dan lain sebagainya yang berhubungan dengan aktivitas pemasaran perusahaan. Informasi-informasi tersebutlah yang kemudian dianalisis oleh pihak manajemen untuk pengambilan keputusan.

5. Kebijakan Produk

Perusahaan UD Mujur telah menyatakan secara tegas lini produknya yaitu dengan menjadi distributor produk-produk AMDK (Air minum dalam kemasan) dengan berbagai jenis dan merk yang ada sesuai dengan kebutuhan dan permintaan pelanggan karena dengan perusahaan menyediakan produk-produk yang di perlukan pelanggan akan menjadikan nilai plus bagi perusahaan karena pelanggan tidak akan kecewa karena produk yang di perlukan tersedia pada perusahaan ini. dengan terpenuhinya kebutuhan pelanggan secara otomatis omzet penjualan akan naik selain itu kepuasan pelanggan akan kelengkapan produk akan membuat pelanggan royal.

6. Kebijakan Penetapan Harga

Penetapan harga pada produk sangat mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan. UD Mujur harus menetapkan harga produk nya dengan bijak agar para pelanggan-pelanggan tetap bertahan untuk membeli produk-produk yang ada. Berdasarkan hasil audit melalui data wawancara perusahaan telah menetapkan harga produk nya dengan jelas yaitu harga produk didasarkan pada hasil akumulasi dari harga pokok, ongkos eskpedisi yang ditambah dengan

keuntungan 20% dari harga pokok produk .harga tersebut ditetapkan dengan melihat kondisi pasar, harga pesaing dan ongkos ekspedisi .

Tabel 8

5.2 Hasil Wawancara –Audit Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Perencanaan SDM

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Keterangan
1	Apakah perusahaan memiliki rencana SDM yang terdokumentasikan dengan jelas?		√	- Perusahaan tidak mempunyai perencanaan SDM yang terdokumentasi dengan jelas. - Prosedur yang mengatur tentang perencanaan SDM masih sangat sederhana.
2	Apakah rencana SDM memuat secara jelas tentang kualifikasi SDM yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang tersedia diperusahaan ?	√		- Perusahaan belum mendokumentasi-kan rencana SDM. - Kualifikasi SDM yang dibutuhkan juga tidak terdokumentasi.
3	Apakah rencana SDM mendukung dan terintegrasi dengan strategi pencapaian tujuan perusahaan?	√		- Rencana SDM mendukung strategi pencapaian perusahaan karena sesuai dengan kebutuhan walaupun perencanaan SDM belum terdokumentasi dengan jelas.
4	Apakah perencanaan SDM melibatkan adanya penilaian kondisi internal berkaitan dengan SDM dan pekerjaan di perusahaan saat ini?		√	- Kebutuhan karyawan disediakan saat kekurangan/membutuhkan tambahan karyawan baru.

2. Rekrutmen SDM

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Keterangan
1	Apakah kebijakan rekrutmen didokumentasikan dengan baik ?	√		- Kebijakan rekrutmen telah didokumentasikan walaupun dengan sederhana. - Perusahaan melakukan rekrutmen saat kekurangan karyawan. - Karyawan direkrut dari orang-orang yang melamar di perusahaan.
2	Apakah rekrutmen telah secara tegas menginformasikan persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan?	√		- Rekrutmen telah menginformasikan persyaratan yang harus dipenuhi sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
3	Apakah rekrutmen telah memanfaatkan sumber tenaga kerja yang paling tepat?	√		- Rekrutmen calon karyawan diambil dari CV pelamar yang paling

				mendekati kriteria pekerjaan yang dibutuhkan.
4	Apakah proses rekrutmen menggunakan metode yang tepat?	√		<ul style="list-style-type: none"> - Tidak ada program/metode khusus dalam melakukan rekrutmen karyawan baru. - Rekrutmen dilakukan dengan memilih calon pelamar melalui wawancara.

3. Seleksi dan Penempatan SDM

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Keterangan
1	Apakah seleksi telah memberikan kesempatan yang sama kepada para pelamar?	√		- Proses seleksi sederhana, dilakukan oleh bagian SDM dan pimpinan perusahaan.
2	Apakah wawancara memahami pertanyaan apa yang dapat atau tidak dapat ditanyakan kepada pelamar?	√		- Wawancara dilakukan langsung oleh pimpinan perusahaan yang mengetahui keahlian apa yang perlu dimiliki oleh calon karyawan.
3	Apakah wawancara memahami dengan baik persyaratan kerja?	√		- Wawancara dilakukan langsung oleh pimpinan perusahaan yang mengetahui keahlian apa yang perlu dimiliki oleh calon karyawan.
4	Apakah proses seleksi secara maksimal mendapat-kan informasi latar belakang dari pelamar?	√		- Dalam sesi wawancara, wawancara menanyakan secara langsung kepada calon karyawan tentang latar belakang dari pelamar.

4. Pelatihan dan Pengembangan SDM

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Keterangan
1	Apakah program pelatihan ditetapkan berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan pelatihan karyawan?		√	- Perusahaan tidak mempunyai program pelatihan dan pengembangan karyawan.
2	Apakah tujuan pelatihan telah dinyatakan dengan tegas dan terdokumentasi?		√	- Perusahaan tidak mempunyai program pelatihan dan pengembangan karyawan.
3	Apakah program pelatihan menggunakan metode yang tepat?		√	- Perusahaan tidak mempunyai program pelatihan dan pengembangan karyawan.
4	Apakah biaya pelatihan per orang karyawan dapat diukur?		√	- Perusahaan tidak mempunyai program pelatihan dan pengembangan karyawan.
5	Apakah program pelatihan yang dilakukan berhasil melakukan transfer keahlian, ilmu pengetahuan, dan meningkatkan kemampuan bekerja karyawan?		√	- Perusahaan tidak mempunyai program pelatihan dan pengembangan karyawan.

5. Perencanaan dan Pengembangan Karier

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Keterangan
1	Apakah perusahaan memiliki program perencanaan dan pengembangan karier yang jelas untuk seluruh karyawannya?	√		<ul style="list-style-type: none"> - Perusahaan sudah memiliki program perencanaan dan pengembangan karier. - Pengembangan karier dilihat dari kedisiplinan dari tiap karyawan . - Namun belum ada standar yang mengatur tentang pengembangan karier.
2	Apakah program tersebut berlaku sama untuk seluruh karyawan?		√	<ul style="list-style-type: none"> - Program pengembangan karier tidak berlaku untuk seluruh karyawan.
3	Apakah manajer SDM memahami bahwa setiap karyawan memiliki tingkat minat yang berbeda dalam meningkatkan kariernya?	√		<ul style="list-style-type: none"> - Pihak manajemen tidak memahami mengenai tingkat minat yang dimiliki oleh masing-masing karyawannya.
4	Apakah program ini dievaluasi secara periodik?		√	<ul style="list-style-type: none"> - Program perencanaan dan pengembangan karier dilakukan sesuai dengan kebutuhan.
5	Apakah hasil evaluasinya digunakan sebagai dasar perbaikan program berikutnya?	√		<ul style="list-style-type: none"> - Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar program berikutnya.

6. Penilaian Kinerja SDM

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Keterangan
1	Apakah perusahaan mempunyai program penilaian kinerja untuk setiap karyawannya?		√	<ul style="list-style-type: none"> - Perusahaan belum mempunyai standar penilaian kinerja karyawan. - Penilaian dilakukan langsung oleh pimpinan perusahaan dengan mengamati kinerja karyawan di lapangan.
2	Apakah tujuan penilaian kinerja terdokumentasi dan disosialisasikan secara memadai?		√	<ul style="list-style-type: none"> - Pengamatan oleh pimpinan perusahaan dalam menilai kinerja karyawan tidak dilakukan secara periodik.
3	Apakah penilaian kinerja menggunakan instrumen penilaian yang tepat (tidak bias)?		√	<ul style="list-style-type: none"> - Kinerja karyawan baik atau tidak, tergantung penilaian langsung oleh pimpinan perusahaan. - Penilaian berupa kedisiplinan, loyalitas, dan cara bekerja.
4	Apakah standar penilaian yang digunakan telah ditetapkan terlebih dahulu?		√	<ul style="list-style-type: none"> - Standar penilaian didasarkan pada kecepatan karyawan menyelesaikan pekerjaannya, kedisiplinan karyawan dalam bekerja dan tidak melanggar.
5	Apakah metode penilaian menekankan pada kinerja daripada sifat individu?	√		<ul style="list-style-type: none"> - Penyelesaian pekerjaan yang cepat dan sesuai dengan prosedur lebih diutamakan.

				- Perusahaan akan memberikan apresiasi yang lebih bagi karyawan yang mempunyai kinerja yang baik.
6	Apakah hasil penilaian didokumentasikan dan disampaikan kepada karyawan yang dinilai sebagai umpan balik?		√	- Penilaian oleh pimpinan perusahaan atas kinerja karyawan belum didokumentasikan.

7. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Keterangan
1	Apakah program keselamatan dan kesehatan kerja tertulis?		√	- Program keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan tidak tertulis dan berupa lisan saja.
2	Apakah kebijakan dan ketentuan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja telah didokumentasikan dengan benar?	√		- Perusahaan belum mendokumentasikan tentang kebijakan dan ketentuan pelatihan keselamatan kerja. - Cara mencegah kecelakaan berupa aturan-aturan yang diberikan seperti tidak merokok di gudang dll.
3	Apakah perusahaan memiliki sistem komunikasi bahaya kerja yang memadai?	√		- Perusahaan memasang tandatanda peringatan dan menyampaikan secara langsung kepada semua karyawan.
4	Apakah karyawan mendapatkan pelatihan Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K) yang memadai?		√	- Perusahaan tidak memberikan pelatihan pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K) karena tidak ada bahan material yang berbahaya.
5	Apakah perusahaan telah menyediakan tempat kerja yang aman sehat bagi para karyawan?	√		- Perusahaan menyediakan tempat dan lingkungan kerja yang nyaman untuk mendukung kinerja dari karyawannya.
6	Apakah perusahaan menyediakan perlindungan yang memadai bagi karyawan (baik finansial maupun non finansial)?	√		- Perusahaan menyediakan perlengkapan P3K tetapi, tidak memberikan pelatihan P3K kepada karyawannya.

8. Kepuasan Karyawan

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Keterangan
1	Apakah perusahaan telah menetapkan indikator-indikator penting kepuasan kerja karyawan?		√	- Belum ada standar atau dokumen yang mengatur mengenai kepuasan kerja karyawan.
2	Apakah karyawan memiliki kreativitas yang tinggi untuk berprestasi bagi perusahaan?	√		- Karyawan berusahahan menyelesaikan pekerjaan secara tepat dan cepat, namun ada juga karyawan yang tidak memiliki kreativitas.
3	Apakah karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi?	√		- Secara keseluruhan, setiap karyawan mempunyai motivasi

				yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada.
4	Apakah keluhan karyawan rendah?	√		- Karyawan cukup puas dengan fasilitas yang tersedia dan kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan.

9. Pemutusan Hubungan Kerja

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Keterangan
1	Apakah perusahaan mempunyai peraturan PHK yang jelas dan didokumentasikan dengan baik?		√	- Perusahaan tidak mempunyai peraturan tertulis tentang PHK tetapi, karyawan mengetahui hak dan kewajiban jika terjadi PHK atas kehendak sendiri ataupun tidak.
2	Apakah seluruh karyawan mengetahui dengan baik tentang peraturan PHK?	√		- Karyawan mengetahui hak dan kewajiban yang ada jika terjadi PHK.
3	Apakah perusahaan segera memproses dengan cepat semua kasus PHK?		√	- Perusahaan akan segera memproses kasus PHK baik diajukan oleh karyawan maupun PHK atas kehendak perusahaan.

Sumber : data primer wawancara

Tabel 9

5.3 Hasil Wawancara –Audit Manajemen Pemasaran

1. Lingkungan Pemasaran

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Keterangan
1	Apakah perkembangan dan kecenderungan demografis memberikan peluang atau ancaman bagi perusahaan?	√		- Setiap perkembangan dan kecenderungan demografis memberikan peluang dan juga ancaman bagi perusahaan.
2	Apakah perkembangan utama dalam pendapatan dan harga akan mempengaruhi perusahaan?	√		- Perkembangan utama yaitu pada pendapatan dan harga akan jelas mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan.
3	Apakah perubahan dalam hukum dan peraturan akan mempengaruhi strategi dan taktik pemasaran?	√		- Strategi pemasaran dipengaruhi oleh perubahan dan peraturan hukum mengenai kegiatan pemasaran perusahaan.
4	Apakah perusahaan memiliki segmen pasar utama?		√	- Perusahaan tidak memiliki segmen utama pasar karena produk yang dijual adalah produk kebutuhan sehari-hari, otomatis barang yang dijual akan dicari masyarakat.
5	Apakah perusahaan mengidentifikasi kebutuhan pelanggan ?	√		- Perusahaan mengidentifikasi secara lisan mengenai kebutuhan pelanggan.

2. Strategi Pemasaran

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Keterangan
1	Apakah visi dan misi bisnis perusahaan telah dinyatakan dengan jelas dan berorientasi pasar?	√		- Visi dan Misi perusahaan telah berorientasi pada pasar.
2	Apakah tujuan dan sasaran telah dinyatakan dengan jelas untuk dapat membimbing perencanaan pemasaran dan pengukuran kinerja?		√	- Perusahaan tidak menyatakan secara jelas perencanaan pemasaran dan pengukuran kinerja.
3	Apakah tujuan pemasaran sudah tepat dan mempertimbangkan sumber daya dan peluang?	√		- Tujuan pemasaran telah tepat dan mempertimbangan sumber daya yang ada dan juga peluang.
4	Apakah manajemen telah menetapkan strategi yang jelas untuk mencapai tujuan pemasaran?		√	- Perusahaan belum menetapkan strategi yang terdokumentasi untuk mencapai tujuan pemasaran.

3. Organisasi Pemasaran

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Keterangan
1	Apakah terdapat komunikasi dan hubungan kerja yang baik antarkaryawan dalam organisasi pemasaran?	√		- Hubungan dan komunikasi tiap karyawan pada perusahaan terjalin baik.
2	Apakah kelompok-kelompok dalam pemasaran membutuhkan pelatihan, motivasi, supervisi dan evaluasi yang lebih banyak?	√		- Diperlukannya pelatihan, motivasi, supervise dan evaluasi yang banyak sehingga tujuan pemasaran dapat tercapai.
3	Apakah tenaga pemasaran memiliki keterampilan dan pengetahuan khusus tentang pemasaran serta motivasi yang tinggi?	√		- Tenaga pemasaran yang ada memiliki ketrampilan dan pengetahuan khusus tentang pemasaran karena rekrutmen SDM berdasarkan kebutuhan perusahaan.
4	Apakah selama ini tenaga pemasar dalam organisasi mengenali dengan baik produk yang dipasarkan?	√		- Tenaga pemasaran mengetahui produk yang dipasarkan karena sudah terlebih dahulu diberikan pengetahuan atau informasi tentang info produk yang akan dipasarkan.
5	Apakah tenaga pemasaran paham tentang sasaran kegiatan yang hendak dicapai?	√		- Tenaga pemasar paham tentang sasaran kegiatan yang hendak dicapai karena sebelum melakukan kegiatan tersebut pimpinan memberikan info secara lisan mengenai target yang di capai.

4. Sistem Informasi Pemasaran

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Keterangan
1	Apakah perusahaan memiliki sistem informasi pemasaran yang terdokumentasi?	√		- Perusahaan memiliki informasi pemasaran yang terdokumentasi.

2	Apakah pihak perusahaan melakukan riset pemasaran untuk pengambilan keputusan?	√		- Perusahaan melakukan riset sebelum pengambilan keputusan terutama tentang harga produk agar strategi pemasaran mencapai target.
3	Apakah perusahaan menggunakan metode terbaik untuk pengukuran pasar dan peramalan penjualan?	√		- Perusahaan berusaha untuk menggunakan kemampuan terbaiknya untuk mengukur bagaimana keadaan pasaran yang akan dilakukannya strategi pemasaran.
4	Apakah perusahaan memiliki prosedur pengendalian untuk memastikan bahwa rencana tahunan tercapai?	√		- Perusahaan memiliki prosedur pengendalian untuk memastikan bahwa target penjualan pada tiap tahunnya.

5. Kebijakan Produk

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Keterangan
1	Apakah perusahaan menyatakan secara tegas lini produknya ?	√		- Perusahaan telah menyatakan secara tegas lini produknya yaitu menjual produk AMDK dengan berbagai jenis yang ada sesuai kebutuhan masyarakat.
2	Apakah lini produk yang ada saat ini mampu mencapai tujuannya ?	√		- Lini produk yang tersedia saat ini telah mencapai tujuan perusahaan.
3	Apakah perusahaan harus menambah lini produknya?	√		- Perusahaan terus berusaha untuk memperluas jenis lini produknya agar kebutuhan pelanggan dapat terpenuhi.
4	Apakah perusahaan mengetahui dengan baik sikap pembeli terhadap kualitas produk perusahaan dan pesaing ,gaya,merek dan karakteristik lainnya ?	√		- Perusahaan mengetahui bagaimana sikap pelanggan terhadap kualitas produk pada perusahaan. - Perusahaan berusaha untuk menyediakan produk dalam berbagai merk agar memperkecil persaingan, selain itu agar pelanggan dapat menentukan merk produk yang dibeli sesuai dengan keinginannya.

6. Kebijakan Penetapan Harga

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Keterangan
1	Apakah perusahaan memiliki tujuan kebijakan ,strategi dan prosedur penetapan harga yang dinyatakan secara tegas ?	√		- Perusahaan memiliki tujuan kebijakan strategi dan prosedur penetapan harga yang jelas.

2	Apakah strategi harga perusahaan sesuai dengan aturan dan ketentuan pemerintah ?		√	- Ketentuan harga produk berdasarkan hasil penjumlahan dari harga pokok, beban ongkos pengiriman ditambah dengan keuntungan / laba sebesar 20 % dari harga pokok produk.
3	Apakah harga ditetapkan berdasarkan kriteria : biaya, permintaan dan pesaing?		√	- Harga yang ditetapkan perusahaan berdasarkan akumulasi dari ongkos pengiriman ,harga pokok serta tambahan laba 20 % dari harga pokok.
4	Apakah pelanggan melihat bahwa harga barang perusahaan sesuai dengan penawarannya ?	√		- Pelanggan mengetahui harga produk sesuai dengan penawaran dan harga pesaing.
5	Apakah kebijakan penetapan harga telah disesuaikan dengan kebutuhan agen penjual ,pemasok dan peraturan pemerintah ?	√		- Harga produk telah disesuaikan dengan melihat kondisi pasar dan ongkos pengiriman.

Sumber : data primer wawancara

5.4 Pembahasan Hasil Temuan Penelitian

5.4.1 Audit Manajemen atas Fungsi Sumber Daya Manusia

1. Perencanaan SDM

a. Kondisi

1. Tidak terdokumentasinya perencanaan SDM pada UD Mujur.
2. Kebutuhan karyawan disediakan saat kekurangan/membutuhkan tambahan karyawan baru.

b. Kriteria (criteria)

Perusahaan harus memiliki standar yang mengatur tentang perencanaan sumber daya manusia serta mendokumentasikan nya.

c. Penyebab (cause)

1. Perencanaan SDM yang ada di UD.Mujur selama ini hanya didasarkan kebutuhan perusahaan.
2. Tidak terdokumentasi nya perencanaan SDM pada UD Mujur.

d. Akibat (effect)

1. Rencana-rencana SDM yang tidak terdokumentasi dengan jelas mengakibatkan tidak tersediannya SDM yang memenuhi kualifikasi sesuai dengan bidang kerja yang tersedia.
2. Tidak adanya prosedur yang secara jelas mengatur tentang perencanaan SDM di perusahaan.

e. Pemecahan Masalah

Perusahaan harus memiliki perencanaan sumber daya manusia yang terdokumentasi sehingga terdapat gambaran secara jelas tentang kebutuhan SDM.

2. Rekrutmen SDM

a. Kondisi

1. Kebijakan rekrutmen pada perusahaan telah didokumentasikan seperti mencakup data-data calon karyawan.
2. Perusahaan melakukan rekrutmen saat kekurangan karyawan.
3. Karyawan direkrut dari orang-orang yang melamar di perusahaan. Rekrutmen telah menginformasikan persyaratan yang harus dipenuhi sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
4. Rekrutmen calon karyawan diambil dari CV pelamar yang paling mendekati kriteria pekerjaan yang dibutuhkan, namun belum semua memanfaatkan sumber tenaga kerja yang tepat.
5. Tidak ada program/metode khusus dalam melakukan rekrutmen karyawan baru. Rekrutmen dilakukan dengan memilih calon pelamar melalui tes tertulis dan wawancara.

b. Kriteria (criteria)

Perekrutan karyawan harus terdokumentasi sehingga perusahaan dapat memanfaatkan sumber tenaga kerja yang tepat.

c. Penyebab (cause)

UD Mujur mendokumentasi rekrutmen SDM sehingga memudahkan perusahaan untuk menerima karyawan berdasarkan klasifikasi yang dibutuhkan.

d. Akibat (effect)

Perusahaan dapat memperoleh pelamar-pelamar yang mendekati kriteria pekerjaan yang dibutuhkan, namun belum memanfaatkan sdm yang ada.

Perusahaan dapat memperoleh pelamar-pelamar yang mendekati kriteria pekerjaan yang dibutuhkan, namun belum semua memanfaatkan sumber tenaga kerja yang tepat.

e. Pemecahan Masalah

Perusahaan sebaiknya memiliki program khusus dalam metode perekrutan karyawan agar perusahaan memiliki karyawan sesuai dengan kebutuhan dan minat karyawan.

3. Seleksi dan Penempatan SDM

a. Kondisi

1. Proses penyeleksian calon karyawan dilakukan saat perusahaan membutuhkan karyawan.
2. Perusahaan hanya menggunakan teknik seleksi berupa tes tertulis dan tes wawancara untuk semua pelamar.
3. Seleksi dilakukan dengan memilih calon pelamar melalui tes tertulis, wawancara tahap pertama dilakukan oleh bagian SDM, setelah disetujui oleh bagian SDM pelamar melakukan wawancara tahap kedua dilakukan oleh pimpinan.

b. Kriteria (criteria)

Seleksi dan Penempatan harus menginformasi analisis jabatan, yang memberikan diskripsi jabatan, spesifikasi jabatan dan standar-standar prestasi yang disyaratkan setiap jabatan.

c. Penyebab (cause)

Wawancara dilakukan langsung oleh pimpinan perusahaan yang mengetahui keahlian apa yang perlu dimiliki oleh calon karyawan.

d. Akibat (effect)

Perusahaan mendapatkan karyawan berdasarkan kebutuhan perusahaan sehingga keahlian yang dimiliki para karyawan dapat memaksimalkan kinerja perusahaan.

e. Pemecahan Masalah

Perusahaan harus menetapkan standar pada kebutuhan jabatan agar perusahaan mendapat calon karyawan yang dapat memaksimalkan kinerja perusahaan.

4. Pelatihan dan Pengembangan SDM

a. Kondisi

Perusahaan tidak mempunyai program pelatihan dan pengembangan-an karyawan.

b. Kriteria (criteria)

Perusahaan harus memiliki standar yang mengatur tentang pelatihan dan pengembangan SDM.

c. Penyebab (cause)

Perusahaan belum memiliki standar yang mengatur pelatihan dan pengembangan SDM.

d. Akibat (effect)

Karyawan belum dapat meningkatkan ketrampilan dan kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

e. Pemecahan Masalah

Perusahaan harus memiliki program pelatihan dan pengembangan pada karyawan agar para karyawan dapat lebih memahami dan memaksimalkan kinerjanya.

5. Perencanaan dan Pengembangan Karier

a. Kondisi

1. Perusahaan sudah memiliki program perencanaan dan pengembangan karier, yang menjadi dasar dalam pengembangan karier dilihat dari kedisiplinan dari tiap karyawan.
2. Program perencanaan dan pengembangan karier dilakukan sesuai dengan kebutuhan. Namun tidak semua karyawan mengetahui tentang program perencanaan dan pengembangan karier.

b. Kriteria (criteria)

Perusahaan harus memiliki standar yang mengatur tentang perencanaan dan pengembangan karier bagi semua karyawan.

c. Penyebab (cause)

Program pengembangan karier tidak berlaku untuk seluruh karyawan.

d. Akibat (effect)

Karyawan tidak dapat mengaktualisasikan diri lebih jauh sesuai dengan bakat dan minat yang dimilikinya.

e. Pemecahan Masalah

Perusahaan sebaiknya memiliki program pelatihan dan pengembangan karier karena program ini sangat penting agar karyawan dapat mengaktualisasikan diri lebih jauh sesuai bakat dan minat yang dimilikinya.

6. Penilaian Kinerja SDM

a. Kondisi

1. Perusahaan belum memiliki standar penilaian kinerja.
2. Penilaian kinerja dilakukan langsung oleh pimpinan perusahaan dengan mengamati kinerja karyawan di lapangan.
3. Pengamatan oleh pimpinan perusahaan dalam menilai kinerja karyawan tidak dilakukan secara periodik. Penilaian berupa kedisiplinan, loyalitas, dan cara bekerja.
4. Standar penilaian didasarkan pada kecepatan karyawan menyelesaikan pekerjaannya, kedisiplinan karyawan dalam bekerja dan tidak melanggar tata tertib yang sudah disepakati bersama. Penyelesaian pekerjaan yang cepat dan sesuai dengan prosedur lebih diutamakan.

5. Perusahaan akan memberikan apresiasi yang lebih bagi karyawan yang mempunyai kinerja yang baik. Namun penilaian kinerja karyawan belum didokumentasikan.
- b. Kriteria (criteria)

Perusahaan harus memiliki standar yang mengatur tentang penilaian kerja yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan yang ada.
- c. Penyebab (cause)

Perusahaan tidak mensosialisasikan hasil dari penilaian kinerja karyawan sehingga karyawan tidak mengetahui kekurangan dari kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.
- d. Akibat (effect)

Hasil penilaian karyawan belum didokumentasikan, serta penilaian hanya berlaku satu pihak yaitu dari pimpinan perusahaan langsung.
- e. Pemecahan Masalah
Perusahaan sebaiknya mendokumentasikan standar penilaian kinerja karyawan seperti membuat ceklist kedisiplinan, loyalitas dan cara bekerja agar karyawan dapat termotivasi apa yang harus diperbaiki dalam kinerjanya.

7. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

- a. Kondisi
 1. Program keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan tidak tertulis dan berupa lisan saja.
 2. Perusahaan belum mendokumentasikan tentang kebijakan dan ketentuan pelatihan keselamatan kerja.
 3. Perusahaan belum memberikan asuransi kesehatan pada karyawan perusahaan.
 4. Terdapat keterangan berupa aturan-aturan yang diberikan seperti tidak merokok di gudang. Perusahaan memasang tandatanda peringatan dan menyampaikan secara langsung kepada semua karyawan.
 5. Perusahaan menyediakan perlengkapan P3K, tetapi tidak memberikan pelatihan P3K kepada karyawannya.
 6. Perusahaan menyediakan tempat dan lingkungan kerja yang nyaman untuk mendukung kinerja dari karyawannya.
- b. Kriteria (criteria)

Perusahaan harus belum memiliki standar yang mengatur tentang program kesehatan bagi karyawan.

- c. Penyebab (cause)
 - 1. Belum adanya peraturan secara jelas mengenai program kesehatan dan keselamatan kerja pada perusahaan.
 - 2. Perusahaan belum memberikan asuransi kesehatan pada karyawan perusahaan UD Mujur.
 - 3. Perusahaan menyediakan perlengkapan P3K tetapi, tidak memberikan pelatihan P3K kepada karyawannya.
 - 4. Perusahaan menyediakan tempat dan lingkungan kerja yang nyaman untuk mendukung kinerja dari karyawannya.
- d. Akibat (effect)

Karyawan belum mendapatkan perlindungan dan jaminan yang jelas tentang kesehatan dan keselamatan kerja.
- e. Pemecahan Masalah

Perusahaan sebaiknya mendokumentasikan segala bentuk program keselamatan dan kesehatan kerja agar tidak terjadi kecelakaan di tempat kerja dan agar karyawan sadar akan mengenai program ini.

8. Kepuasan Karyawan

- a. Kondisi

Hubungan terjalin dengan baik antara pihak manajemen dan karyawan perusahaan UD Mujur.
- b. Kriteria (criteria)

Perusahaan harus memiliki standar yang mengatur tentang kepuasan kerja karyawan.
- c. Penyebab (cause)

Perusahaan memberikan kebebasan berpendapat kepada seluruh karyawan baik secara lisan maupun tertulis namun belum semua karyawan mengetahui program kepuasan kerja karyawan.
- d. Akibat (effect)

Hubungan yang baik ini dapat dilihat dari keluhan karyawan yang rendah, karyawan selalu masuk kerja pada hari kerja sesuai dengan jadwal serta jam kerja yang ada dan secara keseluruhan, setiap karyawan mempunyai motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada.
- e. Pemecahan Masalah

Meskipun perputaran karyawan rendah ,perusahaan harusnya memiliki program kepuasan karyawan sehingga karyawan yang bekerja dapat menilai bagaimana kinerjanya selama bekerja.

9. Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

a. Kondisi

Perusahaan tidak mempunyai peraturan tertulis tentang PHK tetapi, karyawan mengetahui hak dan kewajiban jika terjadi PHK atas kehendak sendiri ataupun tidak.

b. Kriteria (criteria)

Perusahaan harus memiliki standar yang mengatur tentang pemutusan hubungan kerja.

c. Penyebab (cause)

Perusahaan belum memiliki standar yang jelas mengenai kebijakan PHK. Perusahaan memberhentikan karyawan apabila karyawan tersebut sudah tidak berkontribusi lagi atau buruknya kinerja karyawan tersebut.

d. Akibat (effect)

Aktivitas pada pemutusan hubungan kerja telah berjalan efektif tetapi, ada kelemahan dimana tidak adanya peraturan yang mengatur tentang prosedur PHK yang digunakan. Keadaan ini dapat menimbulkan kesalahpahaman antara karyawan dan perusahaan jika ada PHK secara sepihak dan salah satu pihak tidak menerima akan keputusan tersebut.

e. Pemecahan Masalah

Perusahaan harus memiliki peraturan tertulis yang mengatur tentang PHK agar nantinya jika ada karyawan yang di PHK ,karyawan dapat mengevaluasi atau mengetahui alasan di PHK nya seorang karyawan.

5.4.2 Audit Manajemen atas Fungsi Pemasaran

1. Lingkungan Pemasaran

a. Kondisi

Perusahaan tidak memiliki segmen utama pasar karena produk yang dijual adalah produk kebutuhan sehari-hari ,otomatis barang yang dijual akan dicari masyarakat.

b. Kriteria (criteria)

Perusahaan harus memiliki segmen utama pasar agar dapat memperluas mengetahui perbedaan pelanggan berdasarkan kebutuhan,karakteristik dan perilaku pelanggan.

c. Penyebab (cause)

Perusahaan mengidentifikasi secara lisan mengenai kebutuhan pelanggan.

d. Akibat (effect)

Perusahaan tidak mengetahui kebutuhan pelanggan berdasarkan perbedaan pelanggan seperti kebutuhan,karakteristik dan perilaku.

e. Pemecahan Masalah

Sebaik nya perusahaan memiliki segmen utama pasar agar perusahaan mengetahui perbedaan kebutuhan konsumen pada pasar.

2. Strategi Pemasaran

a. Kondisi

1. Visi dan Misi perusahaan telah berorientasi pada pasar.
2. Perusahaan tidak menyatakan secara jelas perencanaan pemasaran dan pengukuran kinerja.
3. Perusahaan belum menetapkan strategi yang terdokumentasi untuk mencapai tujuan pemasaran.

b. Kriteria (criteria)

Perusahaan harus memiliki strategi pemasaran yang jelas dan terdokumentasi untuk mencapai tujuan pemasaran.

c. Penyebab (cause)

Perusahaan tidak menyatakan perencanaan pemasaran yang jelas dan tidak terdokumentasi.

d. Akibat (effect)

Perusahaan tidak dapat mengukur seberapa jauh perusahaan telah mencapai tujuan pemasaran.

e. Pemecahan Masalah

Perusahaan sebaik nya memiliki strategi pemasaran yang terdokumentasi seperti peluang pemasaran, strategi dalam mencapai target penjualan dll supaya dapat mengevaluasi kinerja pemasaran.

3. Organisasi Pemasaran

a. Kondisi

1. Hubungan dan komunikasi tiap karyawan pada perusahaan terjalin baik.
2. Tenaga pemasaran yang ada memiliki ketrampilan dan pengetahuan khusus tentang pemasaran karena rekrutmen SDM berdasarkan kebutuhan perusahaan.
3. Tenaga pemasaran mengetahui produk yang dipasarkan karena sudah terlebih dahulu diberikan pengetahuan atau informasi tentang info produk yang akan dipasarkan.

b. Kriteria (criteria)

Kelompok-kelompok dalam pemasaran harus memiliki hubungan yang baik agar dapat menginfirmasikan produk dengan baik.

c. Penyebab (cause)

Perusahaan memiliki hubungan baik antara karyawan dan pimpinan selain itu perusahaan menginformasikan produk-produk yang dijual.

d. Akibat (effect)

Tenaga pemasar paham tentang sasaran kegiatan yang hendak dicapai karena sebelum melakukan kegiatan tersebut pimpinan memberikan info mengenai target yang di capai.

e. Pemecahan Masalah

Perusahaan harus terus meningkatkan evaluasi, motivasi pada organisasi-organisasi di perusahaan agar karyawan termotivasi untuk bekerja lebih keras.

4. Sistem Informasi Pemasaran

a. Kondisi

1. Perusahaan melakukan riset sebelum pengambilan keputusan terutama tentang harga produk agar strategi pemasaran mencapai target.
2. Perusahaan memiliki prosedur pengendalian untuk memastikan bahwa target penjualan pada tiap tahun nya.
3. Perusahaan memiliki informasi pemasaran yang terdokumentasi seperti lingkungan perusahaan yang beriringan dengan kegiatan operasi.

b. Kriteria (criteria)

Perusahaan harus memiliki sistem informasi pemasaran yang terdokumentasi seperti yang terdiri dari informasi lingkungan perusahaan yang berhubungan dengan operasi pemasaran.

c. Penyebab (cause)

Perusahaan memiliki sistem informasi pemasaran yang terdokumentasi.

d. Akibat (effect)

Perusahaan memiliki prosedur pengendalian untuk memastikan bahwa target penjualan pada tiap tahun nya.

e. Pemecahan Masalah

Perusahaan harus meng-update informasi lingkungan perusahaan yang berkaitan dengan operasi perusahaan karena itu sangat mempengaruhi kegiatan pemasaran perusahaan.

5. Kebijakan Produk

a. Kondisi

1. Perusahaan telah menyatakan secara tegas lini produknya yaitu menjual produk AMDK dengan berbagai jenis yang ada sesuai kebutuhan masyarakat.
2. Perusahaan memperluas jenis lini produknya agar kebutuhan pelanggan dapat terpenuhi.

- b. Kriteria (criteria)
Perusahaan harus memperluas lini produk nya supaya perbedaan kebutuhan pelanggan dapat terpenuhi.
- c. Penyebab (cause)
Perusahaan memperluas lini produk nya berdasarkan perbedaan kebutuhan pelanggan.
- d. Akibat (effect)
Dengan terpenuhi nya kebutuhan pelanggan maka penjualan akan meningkat, selain itu kepuasan pelanggan atas kelengkapan barang akan puas.
- e. Pemecahan masalah
Perusahaan harus memperluas lini produk nya agar kebutuhan konsumen yang berbeda-beda tersebut terpenuhi.

6. Kebijakan Penetapan Harga

- a. Kondisi
 - 1. Perusahaan memiliki tujuan kebijakan strategi dan prosedur penetapan harga yang jelas.
- b. Kriteria (criteria)
Perusahaan harus memperhatikan harga produk agar dapat bersaing dengan pesaing sejenis.
- c. Penyebab (cause)
Ketentuan harga produk berdasarkan hasil penjumlahan dari harga pokok, beban ongkos pengiriman ditambah dengan keuntungan / laba sebesar 20 % dari harga pokok produk.
- d. Akibat (effect)
 - 1. Pelanggan mengetahui harga produk sesuai dengan penawaran dan harga pesaing yang lain.
 - 2. Harga produk telah disesuaikan dengan melihat kondisi pasar dan ongkos pengiriman.
- e. Pemecahan Masalah
Perusahaan harus menetapkan harga produk sesuai dengan kondisi pasar.

5.5 Implikasi Penelitian

Penelitian selanjutnya di UD Mujur diharapkan akan memberikan kontribusi yang berarti untuk mengoptimalkan kinerja perusahaan UD Mujur, diantaranya yaitu:

- 1. Dapat terpenuhinya sumber daya manusia yang sesuai dengan aktivitas kebutuhan karyawan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.
- 2. Meningkatkan kedisiplinan, kesadaran dan tanggungjawab serta produktivitas kerja para karyawan dengan mengoptimalkan fungsi sumber daya manusia yang tersedia di perusahaan UD Mujur

3. Memberikan gambaran kepada perusahaan mengenai pentingnya melakukan audit manajemen atas fungsi sumber daya manusia dan pemasaran, sekaligus memberikan saran serta rekomendasi perusahaan.

5.6 Ketebatasan Penelitian

Saat penyusunan penelitian ini, peneliti mengalami sedikit kesulitan dalam melakukan wawancara terhadap narasumber yang terkait dikarenakan bencana lama tsunami dan gempa yang terjadi di kota palu, hilangnya jaringan selular disana menyulitkan peneliti untuk menghubungi perusahaan, namun berjalan nya waktu kondisi dipalu berangsur pulih sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini.

5.7 Hasil Temuan dan Rekomendasi

Tabel 10
Audit Manajemen SDM

No	Hasil Temuan/Masalah	Rekomendasi
1.	<ul style="list-style-type: none"> - Belum ada prosedur akan perencanaan SDM pada UD Mujur yang mengakibatkan perencanaan SDM tersebut tidak terdokumentasi dengan baik. - Perencanaan tidak memberikan gambaran yang jelas tentang kebutuhan sumber daya manusia yang harus dipenuhi, sehingga pemenuhan tenaga kerja belum sesuai dengan kapasitas (kuantitas dan kualitasnya) dan bidang kerja yang tepat pada saat diperlukan. 	<ul style="list-style-type: none"> - Perusahaan harus mempunyai perencanaan sumber daya manusia yang terdokumentasi
2.	<ul style="list-style-type: none"> - UD Mujur tidak mempunyai program pelatihan dan pengembangan karyawan. Perusahaan belum memiliki standar yang mengatur pelatihan dan pengembangan SDM. - Karyawan belum dapat meningkatkan ketrampilan dan kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. 	<ul style="list-style-type: none"> - Perusahaan UD Mujur harus mempunyai program pelatihan dan pengembangan karyawan. tanggungjawabnya.
3.	<ul style="list-style-type: none"> - UD Mujur Belum memiliki standar yang mengatur tentang perencanaan dan pengembangan karier di perusahaan. - Tidak semua karyawan mengetahui tentang program perencanaan dan pengembangan karier sehingga karyawan tidak dapat mengaktualisasikan diri lebih jauh sesuai dengan bakat dan minat yang dimilikinya. 	<ul style="list-style-type: none"> - Perusahaan sebaiknya mempunyai program pelatihan dan pengembangan karier.
4.	<ul style="list-style-type: none"> - UD Mujur tidak memiliki standar penilaian kinerja karyawan yang akurat dan terdokumentasi. - Penilaian berupa kedisiplinan, loyalitas, dan cara bekerja. 	<ul style="list-style-type: none"> - Perusahaan seharusnya membuat standar penilaian kinerja terhadap karyawan. - Penilaian kinerja seharusnya dapat memberikan informasi

	<ul style="list-style-type: none"> - penilaian hanya berlaku satu pihak yaitu dari pimpinan perusahaan langsung. - Perusahaan tidak mensosialisasikan hasil dari penilaian kinerja karyawan sehingga karyawan tidak mengetahui apa saja kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. 	<p>yang tepat mengenai hasil kerja para karyawan.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Perusahaan seharusnya mensosialisasikan hasil dari penilaian kinerja karyawan.
5.	<ul style="list-style-type: none"> - UD Mujur belum memiliki Perlindungan terhadap karyawan perusahaan hal itu disebabkan perusahaan tidak mendokumentasikan tentang kebijakan dan ketetapan pelatihan keselamatan kerja. - Perusahaan belum memberikan asuransi kesehatan pada karyawan perusahaan. Perusahaan menyediakan perlengkapan P3K di tempat kerja. 	<ul style="list-style-type: none"> - Perusahaan sebaiknya membuat peraturan mengenai PHK, sehingga karyawan lebih mengetahui hak dan kewajiban jika terjadi PHK.

5.8 Hasil Temuan dan Rekomendasi

Tabel 11

Audit Manajemen atas Fungsi Pemasaran

No	Hasil Temuan/Masalah	Rekomendasi
1.	<ul style="list-style-type: none"> - UD Mujur belum memiliki Strategi pemasaran sehingga - Perusahaan belum memiliki atau menyatakan secara jelas perencanaan pemasaran dan pengukuran kinerja. - Perusahaan belum menetapkan strategi yang terdokumentasi untuk mencapai tujuan pemasaran. 	<ul style="list-style-type: none"> - Perusahaan harus mendokumentasikan strategi pemasaran sehingga perusahaan tahu apakah strategi yang di tetapkan berjalan efektif.
2.	<ul style="list-style-type: none"> - Perusahaan tidak memiliki program pengevaluasian mengenai pemasaran serta kurang mengenal bauran pasar. 	<ul style="list-style-type: none"> - Perusahaan harus terus mengevaluasi strategi-strategi pemasaran yang telah di tetapkan apakah mencapai target. - Perusahaan harus memperbarui informasi pemasaran.
3.	<ul style="list-style-type: none"> - Perusahaan tidak memiliki segmentasi pasar, karena perusahaan berfikir jika produk yang di jual nya adalah produk kebutuhan pokok jadi banyak orang yang akan membutuhkan nya. 	<ul style="list-style-type: none"> - Perusahaan harus menentukan segmen pasar agar perusahaan dapat mengetahui kebutuhan-kebutuhan konsumen dengan keadaan pasar.