

## **BAB VI**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 Simpulan**

##### **6.1.1 Simpulan Audit SDM pada UD Mujur**

Setelah melakukan analisis mengenai penelitian tentang audit atas fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) dan Pemasaran pada perusahaan UD Mujur maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan SDM

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 ini 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.

2. Rekrutmen SDM

Rekrutmen karyawan pada perusahaan UD Mujur telah didokumentasikan dan telah berjalan secara efektif walaupun dokumen yang ada hanya sederhana. Hal ini ditunjukkan bahwa perusahaan telah melakukan proses rekrutmen sesuai dengan standar operasional perusahaan yang ada sehingga perusahaan dapat memperoleh pelamar-pelamar yang mendekati kriteria pekerjaan yang dibutuhkan namun belum semua memanfaatkan sumber tenaga kerja yang tepat.

3. Seleksi dan Penempatan SDM

Proses seleksi dan penempatan SDM sudah berjalan efektif namun belum didokumentasikan dengan baik. Hal ini ditunjukkan bahwa perusahaan telah melakukan tahap seleksi dan penempatan sesuai dengan standar operasional perusahaan yang ada. Pada proses seleksi dan penempatan, perusahaan hanya menggunakan teknik seleksi berupa tahap pertama yaitu tes tertulis dan tes wawancara dengan bagian SDM, tahap kedua wawancara terakhir akan dilakukan oleh pimpinan perusahaan, tahap terakhir masa percobaan. Pada proses seleksi ini, perusahaan telah cukup memperoleh informasi latar belakang dari para pelamar.

4. Pelatihan dan Pengembangan SDM

Perusahaan UD Mujur belum efektif dikarenakan perusahaan 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 UD Mujur belum berjalan secara efektif. Belum ada standar yang mengatur tentang perencanaan dan pengembangan karier di perusahaan UD Mujur . Hal ini ditunjukkan bahwa program perencanaan dan pengembangan karier hanya 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 karyawan di perusahaan UD Mujur belum efektif. Hal ini dikarenakan belum ada standar penilaian kinerja karyawan yang akurat dan terdokumentasi. Penilaian berupa kedisiplinan, loyalitas, dan cara bekerja. Namun, 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 perusahaan UD Mujur belum berjalan secara efektif. Hal ini dikarenakan perusahaan belum mendokumentasikan tentang kebijakan dan ketetapan pelatihan keselamatan kerja. Perusahaan belum memberikan asuransi kesehatan pada karyawan perusahaan. Perusahaan menyediakan perlengkapan P3K di tempat kerja.

#### 8. Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja karyawan perusahaan UD Mujur sudah berjalan efektif. Hal ini ditunjukkan dari karyawan yang berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat dan cepat. 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. Namun belum ada standar yang mengatur tentang kepuasan kerja karyawan.

#### 9. Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Kebijakan pemutusan hubungan kerja di perusahaan UD Mujur telah berjalan efektif tetapi perusahaan belum memiliki standar yang jelas mengenai kebijakan PHK. Hal ini ditunjukkan dengan karyawan yang mengetahui hak dan kewajiban jika terjadi PHK atas kehendak sendiri ataupun tidak.

### **6.1.2 Simpulan Audit Pemasaran pada UD Mujur**

#### **1. Lingkungan Pemasaran**

Lingkungan pemasaran pada UD Mujur sudah berjalan efektif karena perusahaan mengamati setiap perkembangan dan kecenderungan demografis yang memberikan ancaman serta peluang bagi perusahaan, namun perusahaan belum memiliki segmen pasar utama karena menurut perusahaan air adalah kebutuhan setiap manusia secara otomatis air akan di cari oleh masyarakat untuk memenuhi kebutuhannya.

#### **2. Strategi Pemasaran**

Strategi pemasaran pada UD Mujur belum berjalan efektif karena perusahaan belum memiliki atau menyatakan secara jelas perencanaan pemasaran dan pengukuran kinerja, selain itu perusahaan belum menetapkan strategi yang terdokumentasi untuk mencapai tujuan pemasaran, namun visi misi perusahaan telah berorientasi pada pasar.

#### **3. Organisasi Pemasaran**

Organisasi pemasaran pada UD Mujur telah berjalan efektif dibuktikan dengan adanya hubungan komunikasi karyawan dan perusahaan yang terjalin baik, para karyawan khususnya pada bidang pemasaran juga memiliki ketrampilan dan pengetahuan khusus tentang pemasaran dan juga mengetahui tentang produknya sehingga tenaga pemasaran dapat memasarkan produk perusahaan dengan baik.

#### **4. Sistem Informasi Pemasaran**

Sistem informasi pada UD Mujur telah berjalan efektif terbukti dengan adanya informasi-informasi mengenai pemasaran perusahaan yang terdokumentasi, selain itu perusahaan juga melakukan riset sebelum mengambil keputusan terutama terhadap harga produk agar strategi pemasaran dapat tercapai, perusahaan juga memiliki prosedur pengendalian untuk memastikan bahwa target penjualan pada tiap tahunnya.

#### **5. Kebijakan Produk**

Perusahaan telah menyatakan secara tegas lini produknya dan perusahaan juga terus berusaha untuk memperluas jenis produknya, hal ini dikarenakan perusahaan ingin memenuhi kebutuhan pelanggan yang memiliki karakteristik berbeda-beda.

#### **6. Kebijakan Penetapan Harga**

Perusahaan memiliki tujuan kebijakan penetapan harga yang jelas, ketentuan harga produk telah dinyatakan yaitu dengan pengakumulasian antara biaya harga pokok, ongkos ekspedisi dan juga penambahan laba 20 % dari harga pokok. Sehingga kebijakan penetapan harga pada UD Mujur sudah berjalan efektif.

## 6.2 Saran

### 6.2.1 Saran Audit Manajemen fungsi SDM pada UD Mujur

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi perbaikan pengelolaan dan penyelenggaraan aktivitas Sumber Daya Manusia (SDM) perusahaan UD Mujur. Adapun saran yang diberikan sebagai berikut:

1. Perusahaan sebaiknya harus mempunyai perencanaan sumber daya manusia yang terdokumentasi sehingga ada gambaran jelas tentang kebutuhan sumber daya manusia yang memungkinkan kuantitas dan kualitas karyawan dapat terpenuhi.
2. Perusahaan UD Mujur sebaiknya mempunyai program pelatihan dan pengembangan karyawan. Program pelatihan dan pengembangan karyawan itu penting karena dapat meningkatkan ketrampilan dan kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.
3. Perusahaan sebaiknya mempunyai program pelatihan dan pengembangan karier. Program pengembangan karier itu penting karena karyawan dapat mengaktualisasikan diri lebih jauh sesuai dengan bakat dan minat yang dimilikinya.
4. Perusahaan seharusnya membuat standar penilaian kinerja terhadap karyawan. Penilaian kinerja seharusnya dapat memberikan informasi yang tepat mengenai hasil kerja para karyawan. Perusahaan seharusnya mensosialisasikan hasil dari penilaian kinerja karyawan sehingga dapat memotivasi karyawan yang ada untuk bekerja lebih baik dan menciptakan persaingan yang sehat di antara karyawan.
5. Perusahaan seharusnya mempunyai perlindungan terhadap karyawan. Program perlindungan karyawan itu penting untuk meningkatkan profesionalisme dan prestasi kerja atau kinerja karyawan maka harus diperhatikan masalah kesejahteraannya serta memperhatikan keamanan dan kenyamanan kerja, sehingga karyawan yang bersangkutan dapat memuaskan perhatian sepenuhnya kepada tugas pokok sehari-hari. Perusahaan seharusnya memberikan asuransi kesehatan pada karyawannya.
6. Perusahaan sebaiknya membuat peraturan mengenai PHK, sehingga karyawan lebih mengetahui hak dan kewajiban jika terjadi PHK. Dengan adanya peraturan tersebut, diharapkan tidak adanya kesalahpahaman yang mungkin terjadi antara perusahaan dan karyawan jika ada PHK secara sepihak.

### **6.2.2 Saran Audit Manajemen fungsi Pemasaran pada UD.Mujur**

1. Perusahaan harus memiliki perencanaan pemasaran yang jelas dan pengukuran kinerja pemasaran sehingga perusahaan dapat menilai seberapa efektif nya perencanaan pemasaran yang telah ditetapkan.
2. Perusahaan harus mendokumentasikan strategi pemasaran sehingga perusahaan tahu apakah strategi yang di tetapkan berjalan efektif.
3. Perusahaan harus terus mengevaluasi strategi-strategi pemasaran yang telah di tetapkan apakah mencapai target atau tidak selain itu perusahaan juga harus terus memperbarui informasi pemasaran seperti produk-produk yang sedang *trend*, atau produk dengan jenis baru agar kebutuhan konsumen terpenuhi.
4. Perusahaan harus menentukan segmen pasar agar perusahaan dapat mengetahui kebutuhan-kebutuhan konsumen dengan keadaan pasar.