

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, Sukrisno. 2012. *Auditing Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan Oleh. Akuntan Publik. Jilid I, Edisi Keempat*, Jakarta. Salemba Empat.
- Arens, Alvin A dan Loebbecke, James K. (2003). *Auditing Suatu Pendekatan Terpadu, Buku Satu, diterjemahkan oleh Amir Abadi Jusuf*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Bionita Biandiputri (2013). *Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Distributor dan Percetakan Buku Pustaka Baru* Skripsi. Yogyakarta : UNY.
- Chindy Amelia Lati (2016) . *Peranan Audit Manajemen Atas Fungsi Pemasaran Pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Kendari* .Skripsi. Kendari : Universitas Halu Oleo.
- Bhayangkara. (2014). *Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Philip Kotler dan Armstrong, Gary. 2012. *Dasar-Dasar Pemasaran*. (Alih bahasa: Alexander Sindoro). Jakarta: PT. Ikrar Mandiriabadi.
- Tita Rosuliana, Ali Rasyidi, Siti Rosyafah (2017) ” *Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Pada Perusahaan Pt. Pln (Persero) P2b Apb Jawa Timur* ”. Surabaya: Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Tunggal, Amin Widjaja. 2011. *Audit Manajemen Dan Audit Keuangan Historis*. Jakarta: Harvarindo.
- Yanuar Wahidiyanto (2009). *Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Studi Kasus pada BMT Natura di Yogyakarta*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi UNY.
- Yoshi Suryo , Dhanti Dwi Atmanto , Jaswadi (2015) ” *Analisis Audit Operasional Fungsi Pemasaran (Studi Kasus Pada Pt. Pardic Jaya Chemicals)* ”. Malang: Universitas Brawijaya.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

Tabel 12

Profil Responden

No	Nama Responden	Usia	Jabatan	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
1	Novi Yuliana	35 thn	Manager Personalia	Perempuan	Sarjana Ekonomi	3 thn
2	Frans Wijaya	40 thn	Marketing	Laki-Laki	Diploma Tourism	8thn

Data Premier yang diolah 2018

LAMPIRAN 2

Gambar 3 Dokumentasi Kegiatan Penelitian



Sumber Data Primer UD.Mujur 2019

LAPORAN AUDIT MANAJEMEN
PERUSAHAAN DISTRIBUTOR AMDK
UD MUJUR

Surabaya, Februari 2019

Kepada

Yth. Pimpinan Perusahaan Distributor AMDK UD Mujur

Di Palu

Saya telah melakukan audit atas Fungsi Sumber Daya Manusia dan Pemasaran pada Perusahaan UD Mujur pada bulan November 2018 . Audit saya tidak dimaksudkan untuk memberikan pendapat atas kewajaran laporan keuangan perusahaan dan oleh karenanya saya tidak memberikan pendapat atas laporan keuangan tersebut. Audit saya hanya mencakup bidang Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Pemasaran yang dimiliki perusahaan UD Mujur. Audit tersebut dimaksudkan untuk menilai efektifitas pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Pemasaran yang dilakukan dan memberikan saran perbaikan atas kelemahan yang ditemukan selama audit, sehingga di masa yang akan datang dapat dicapai perbaikan atas kekurangan tersebut dan perusahaan dapat beroperasi dengan lebih efektif dalam mencapai tujuan.

Hasil audit saya sajikan dalam bentuk laporan audit yang meliputi:

BAB I : Informasi Latar Belakang

BAB II : Kesimpulan Audit yang Didukung dengan Temuan Audit

BAB III : Rekomendasi

BAB IV : Ruang Lingkup Audit

Dalam melaksanakan audit saya telah memperoleh banyak bantuan, dukungan, dan kerjasama dari berbagai pihak baik pimpinan maupun karyawan yang berhubungan baik dengan pelaksanaan audit ini. Untuk itu saya mengucapkan terima kasih.

Penulis,

Ineke Kristiana

BAB I

Informasi Latar Belakang

Perusahaan ini berdiri pada tanggal 21 April 2010. Perusahaan beralamat di Jl. Re Martadinata KM 05 No.9 Tondo Palu, Sulawesi Tengah. UD Mujur merupakan distributor AMDK (air minum dalam kemasan). Jenis AMDK di perusahaan UD Mujur air mineral kemasan, minuman bersoda, minuman perasa dll. Wilayah pemasaran dari UDMujur yaitu seluruh kota Palu.

Visi Perusahaan UD Mujur adalah menjadi agen terdepan dalam bidang distribusi AMDK, dalam rangka menyalurkan kebutuhan pokok melalui produk-produk inovatif dan berorientasi pasar. Misi UD Mujur adalah ikut serta dalam upaya menyediakan kebutuhan pokok dan mendistribusikan AMDK ditandai dengan manajemen dan kinerja yang profesional, perilaku karyawan yang sehat, pola kerja yang harmonis, serta bekerja dengan sepenuh hati.

Tujuan dilakukan audit adalah untuk:

1. Menilai apakah fungsi-fungsi SDM yang ada di perusahaan sudah efektif dalam pelaksanaannya.
2. Menilai apakah fungsi-fungsi Pemasaran yang ada di perusahaan sudah efektif dalam pelaksanaannya.
3. Memberikan berbagai saran perbaikan atas kelemahan fungsi-fungsi Pemasaran dan SDM yang ditemukan.

BAB II

Kesimpulan Audit

Berdasarkan temuan (bukti) yang diperoleh selama audit yang saya lakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Fungsi SDM UD Mujur

Kondisi:

1. Tidak terdokumentasinya perencanaan SDM dengan jelas. Prosedur yang mengatur tentang perencanaan SDM masih sangat sederhana. Kualifikasi SDM yang ada tergantung dari pelamar yang ingin bekerja di perusahaan. Kebutuhan karyawan disediakan saat kekurangan/ membutuhkan tambahan karyawan baru.
2. Kebijakan rekrutmen pada perusahaan telah didokumentasikan walaupun hanya sederhana. Perusahaan melakukan rekrutmen saat kekurangan karyawan. Karyawan direkrut dari orang-orang yang melamar di perusahaan. Tidak ada program/metode khusus dalam melakukan rekrutmen karyawan baru.
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.
4. Perusahaan tidak mempunyai program pelatihan dan pengembangan karyawan.
5. Perusahaan sudah memiliki program perencanaan dan pengembangan karier, yang menjadi dasar dalam pengembangan karier dilihat dari kedisiplinan dari tiap karyawan. Program perencanaan dan pengembangan karier dilakukan sesuai dengan kebutuhan.
6. Perusahaan belum memiliki standar penilaian kinerja. 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.
7. Program keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan tidak tertulis dan berupa lisan saja. Perusahaan belum mendokumentasikan tentang kebijakan dan ketetapan pelatihan keselamatan kerja. Perusahaan belum memberikan asuransi kesehatan pada karyawan perusahaan.
8. Hubungan terjalin dengan baik antara pihak manajemen dan karyawan perusahaan UD Mujur.
9. Perusahaan tidak mempunyai peraturan tertulis tentang PHK tetapi, karyawan mengetahui hak dan kewajiban jika terjadi PHK atas kehendak sendiri ataupun tidak

Kriteria :

1. Perusahaan harus memiliki standar yang mengatur tentang perencanaan sumber daya alam manusia serta mendokumentasikan nya.
2. Perekrutan karyawan harus terdokumentasi sehingga perusahaan dapat memanfaatkan sumber tenaga kerja yang tepat.
3. Seleksi dan penempatan harus menginformasikan analisis jabatan, yang memberikan deskripsi jabatan, spesifikasi jabatan dan standar-standar prestasi yang disyaratkan setiap jabatan.
4. Perusahaan memiliki standar yang mengatur tentang pelatihan dan pengembangan SDM.
5. Perusahaan harus memiliki standar yang mengatur tentang perencanaan dan pengembangan karier bagi semua karyawan.
6. Perusahaan harus memiliki standar yang mengatur tentang penilaian kerja yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan yang ada.
7. Perusahaan harus memiliki standar yang mengatur tentang program kesehatan bagi karyawan.
8. Perusahaan harus memiliki standar yang mengatur tentang kepuasan kerja karyawan.
9. Perusahaan belum memiliki standar yang mengatur tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan.

Penyebab :

1. Perencanaan SDM yang ada di perusahaan selama ini hanya didasarkan apakah membutuhkan karyawan baru atau tidak. Perencanaan SDM tidak memuat kapasitas kebutuhan SDM secara lengkap dan jelas.
2. Proses seleksi dilakukan melalui tes tertulis dan wawancara tahap pertama oleh bagian SDM kemudian wawancara tahap kedua oleh pimpinan perusahaan.
3. Perusahaan belum memiliki standar yang mengatur pelatihan dan pengembangan SDM.
4. Program perencanaan dan pengembangan karier dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
5. Hasil penilaian karyawan belum didokumentasikan, serta penilaian hanya berlaku satu pihak yaitu dari pimpinan perusahaan langsung.
6. Belum adanya peraturan secara jelas mengenai program kesehatan dan keselamatan kerja pada perusahaan.
7. Belum adanya peraturan/prosedur secara tertulis mengenai PHK yang mengatur di perusahaan.
8. Belum adanya prosedur untuk mengatur kepuasan kerja karyawan.
9. Harga produk yang ditetapkan perusahaan berdasarkan kondisi perusahaan.

2. Fungsi Pemasaran UD Mujur

Kondisi:

1. Perusahaan tidak memiliki segmen utama pasar karena produk yang di jual adalah produk kebutuhan sehari-hari, jadi barang yang dijual akan dicari masyarakat.
2. Perusahaan belum menetapkan strategi pemasaran yang terdokumentasi.
3. Tenaga pemasaran yang ada memiliki ketrampilan dan pengetahuan khusus tentang pemasaran.
4. Perusahaan memiliki informasi pemasaran yang terdokumentasi dan melakukan riset sebelum mengambil keputusan dalam strategi pemasaran.
5. Perusahaan telah menyatakan secara jelas lini produk nya.
6. Perusahaan memiliki tujuan kebijakan strategi dan prosedur pada penetapan harga yang jelas.

Kriteria :

1. Perusahaan harus memiliki segmen utama pasar agar dapat memenuhi kebutuhan tiap-tiap pasar.
2. Perusahaan harus memiliki strategi pemasaran yang jelas dan terdokumentasi untuk mencapai tujuan pemasaran.
3. Perusahaan harus memiliki hubungan yang baik dengan karyawan agar dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan pemasaran.
4. Perusahaan harus memiliki sistem informasi pemasaran yang terdokumentasi seperti dari lingkungan perusahaan yang berhubungan dengan kegiatan operasi pemasaran.
5. Perusahaan harus memperluas lini produknya supaya perbedaan kebutuhan pelanggan dapat terpenuhi.
6. Perusahaan harus mempertimbangkan harga produk agar dapat bersaing dengan pesaing sejenis.

Penyebab :

1. Perusahaan mengidentifikasi secara lisan mengenai kebutuhan pelanggan.
2. Perusahaan tidak menyatakan perencanaan pemasaran yang jelas dan tidak terdokumentasi.
3. Perusahaan memiliki hubungan baik tiap karyawan dan pimpinan selain itu perusahaan menginformasikan produk-produk yang dijual.
4. Perusahaan memiliki sistem informasi yang terdokumentasi.
5. Perusahaan memperluas lini produknya berdasarkan perbedaan kebutuhan pelanggan.
6. Ketentuan harga produk berdasarkan hasil penjumlahan dari harga pokok, beban pengiriman dan ditambah keuntungan 20 % dari harga produk.

BAB III

Rekomendasi

Hasil audit yang dilakukan menemukan beberapa kelemahan yang harus menjadi perhatian manajemen di masa yang akan datang. Atas kelemahan yang terjadi, maka diberikan rekomendasi sebagai koreksi atau langkah perbaikan yang bisa diambil manajemen untuk memperbaiki kelemahan tersebut.

Rekomendasi fungsi SDM UD MUJUR :

7. 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.
8. 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.
9. 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.
10. 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.
11. 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.
12. 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.

Rekomendasi fungsi Pemasaran UD MUJUR :

5. Perusahaan harus memiliki perencanaan pemasaran yang jelas dan pengukuran kinerja pemasaran sehingga perusahaan dapat menilai seberapa efektif nya perencanaan pemasaran yang telah ditetapkan.
6. Perusahaan harus mendokumentasikan strategi pemasaran sehingga perusahaan tahu apakah strategi yang di tetapkan berjalan efektif.
7. 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.
8. Perusahaan harus menentukan segmen pasar agar perusahaan dapat mengetahui kebutuhan-kebutuhan konsumen dengan keadaan pasar.

BAB IV

Ruang Lingkup Audit

Audit yang saya lakukan meliputi masalah Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Pemasaran di Perusahaan UD Mujur untuk periode November 2018 . Audit ini mencakup penilaian atas perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan, pelatihan dan pengembangan karyawan, perencanaan dan pengembangan karier, penilaian kinerja karyawan, kesejahteraan, kesehatan dan keselamatan kerja, kepuasan kerja karyawan, pemutusan hubungan kerja (PHK).serta mencakup Lingkungan Pemasaran,Strategi Pemasaran,Organisasi Pemasaran,Sistem Infomasi Pemasaran,Kebijakan Produk dan Kebijakan Penetapan Harga.