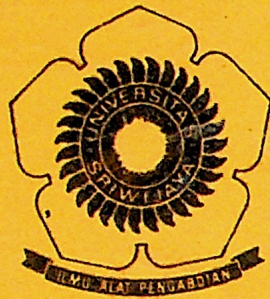


**AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENILAI PRESTASI
TENAGA PENJUALAN PADA PT SARA LEE
AREA JAKARTA - JAWA BARAT**



Skripsi Oleh :

ADITYA REZKI SAPUTRA

NIM 01053130041

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat

Guna Mencapai Gelar

Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

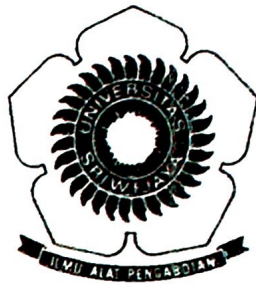
INDERALAYA

Tahun 2010

650.507
Sap
a
2010

e. 101859

AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENILAI PRESTASI
TENAGA PENJUALAN PADA PT SARA LEE
AREA JAKARTA - JAWA BARAT



Skripsi Oleh :
ADITYA REZKI SAPUTRA
NIM 01053130041

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA
Tahun 2010

-
PA
I

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ADITYA REZKI SAPUTRA
NIM : 01053130041
JURUSAN : AKUNTANSI
MATA KULIAH : PENGAUDITAN
JUDUL SKRIPSI : AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENILAI PRESTASI TENAGA PENJUALAN
PADA PT SARA LEE AREA JAKARTA-JAWA BARAT

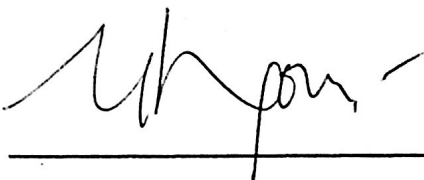
PEMBIMBING SKRIPSI

TANGGAL PERSETUJUAN

DOSEN PEMBIMBING

Tanggal

Ketua

: 

Drs. Yusuf Haryono, M.M, Ak., CPA
NIP. 19460721 198003 1 001

Tanggal

Anggota

: 

H. Aspahani, S.E., M.M, Ak.
NIP. 19660704 199203 1 004

Motto :

“ Percaya akan keajaiban, cinta, dan keberuntungan selalu melihat kedepan serta jangan pernah melihat kebelakang lalu kerjakanlah apa yang dicita-citakan dengan doa dan kerja keras. “

“ Hidup harus diiringi dengan ilmu karena ilmu adalah bagian dari hidup dan ilmu adalah aliran darah serta denyut nadi manusia yang berakal, tapi manusia yang berilmu dan berakal adalah manusia yang dapat mengabdikan ilmunya ditempat yang tepat untuk menghasilkan suatu yang berguna. “

Skripsi ini kupersembahkan untuk :

1. Ayah dan Ibuku tercinta
2. Adik-adikku tersayang
3. Kekasihku tercinta
4. Almamaterku tercinta akuntansi 2005

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA**

TANDA PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

NAMA : ADITYA REZKI SAPUTRA
NIM : 01053130041
JURUSAN : AKUNTANSI
MATA KULIAH : PENGAUDITAN
JUDUL SKRIPSI : AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENILAI PRESTASI TENAGA PENJUALAN
PADA PT SARA LEE AREA JAKARTA-JAWA BARAT

Telah dilaksanakan ujian komprehensif pada tanggal 4 Agustus 2010 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, 4 Agustus 2010

Ketua,



Drs. Yusuf. H, M.M, Ak.,CPA
NIP. 19460721 198003 1 001

Anggota,



H. Aspahan S.E., M.M, Ak.
NIP. 19660704 199203 1 004

Anggota,



Dewi Rina. K, S.E., M.M.,Ak
NIP.19620913 199403 2 001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Akuntansi



Drs. Burhanuddin, M.Acc, Ak.
NIP 19580828 198810 1 001

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah S.W.T. karena atas izin Nya lah penulisan skripsi ini dapat diselesaikan sebagaimana mestinya.

Penulisan skripsi ini mengambil judul **Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menilai Prestasi Tenaga Penjualan Pada PT. Sara Lee Area Jakarta-Jawa Barat**. Penulisan skripsi ini dibagi dalam lima bab terdiri dari Bab I Pendahuluan, Bab II Landasan Teori, Bab III Gambaran Umum Perusahaan, Bab IV Analisis Dan Pembahasan, serta Bab V Kesimpulan dan Saran.

Data utama yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung dari PT. Sara Lee Indonesia.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kegiatan yang dilakukan fungsi manajemen SDM PT. Sara Lee dalam melakukan penilaian prestasi pada tenaga penjualan belum efektif dan kinerja fungsi manajemen SDM PT. Sara Lee dalam melakukan penilaian prestasi tenaga penjualan belum baik dikarenakan masih terdapat beberapa kelemahan yaitu, tidak adanya kriteria jenjang karier yang jelas bagi tenaga penjualan, penilaian kinerja tidak didasarkan pada informasi yang lengkap, tidak adanya program pemberian penghargaan bagi tenaga penjualan yang berprestasi, tidak transparannya perhitungan insentif bagi tenaga penjualan, dan pemberian bonus secara merata tanpa adanya variasi sert tidak berdasarkan prestasi kinerja yang telah dilakukan. Oleh karena itu untuk memperbaiki kinerja dan meningkatkan kemampuan perusahaan dalam melakukan penilaian prestasi kinerja karyawan khususnya penilaian prestasi kinerja tenaga penjualan, adalah Divisi SDM harus merancang dan membuat kriteria jenjang karier yang jelas bagi tenaga penjualan untuk meniti karier, dalam melakukan pengisian form penilaian kinerja seharusnya diisi secara lengkap oleh tim penilai agar penilaian kinerja berdasarkan informasi yang lengkap sehingga dapat mengambil keputusan yang tepat, perusahaan memiliki program pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi salah satunya dengan melakukan *benchmark* dengan perusahaan sejenis yang sudah melakukan program sejenis agar perusahaan mengetahui serta dapat melaksanakan program pemberian penghargaan bagi tenaga penjualan secara baik dan benar, serta perusahaan melakukan review dan koordinasi dengan tim *sales* dan *finance* dalam hal proses dan prosedur perhitungan insetif serta melakukan sosialisasi formulasi perhitungan insetif yang diterima karyawan tenaga penjualan, melakukan review

kembali mengenai kebijakan pemberian bonus bagi karyawan agar karyawan merasa puas dan lebih terpacu untuk berprestasi.

Penulis berharap kiranya skripsi ini dapat memberikan kontribusi bagi perbaikan manajemen perusahaan dan bahan masukan akademisi bagi penelitian audit manajemen.

Penulis

Aditya Rezki Saputra

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur kehadirat Allah S.W.T. karena atas rahmat dan hidayah Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menilai Prestasi Tenaga Penjualan Pada PT. Sara Lee Area Jakarta-Jawa Barat “ yang merupakan salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan baik moril maupun material dalam penulisan skripsi ini, antara lain :

1. Prof. Dr. Hj. Badia Perizade, M.B.A, Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Prof. H. Syamsurijal, A.K, Ph.D, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
3. Drs. Burhanuddin, M. Acc, Ak, Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Drs. Yusuf Haryono, M.M, Ak, CPA, Pembimbing I Skripsi.
5. H. Aspahani, S.E., M.M, Ak, Pembimbing II Skripsi.
6. Dewi Rina Komarawati, S.E., M.M, Ak, Dosen penguji tamu
7. Muktharuddin, S.E., MSi, Ak, Pembimbing Akademik.
8. Semua Bapak/Ibu dosen yang telah memberikan ilmu selama penulis mengikuti kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
9. Direktur dan Manager SDM serta Tenaga Penjualan PT. Sara Lee Indonesia yang telah memberikan izin serta dukungan kepada penulis selama melakukan penelitian.
10. Ayah dan Ibuku tercinta yang tidak pernah lelah memanjatkan doa, memberikan nasehat, dukungan moril, dan pendanaan selama penulisan skripsi.
11. Adik-adikku tersayang yang selalu memberikan semangat selama penulisan skripsi.
12. Kakakku tersayang Welly Marlinda Assisten Recruitment Manager PT. Sara Lee Indonesia yang telah membantu memberikan kemudahan dalam proses perolehan data selama penulis melakukan penelitian.
13. Pamanku H. Datuk Narayau yang telah memberikan nasehat dan dukungan moril.
14. Paman dan Bibiku H. Djasman Adjias dan Hj. Seismiati yang telah memberikan nasehat dan dukungan moril.
15. Bibiku Hj. Noni yang telah memberikan nasehat dan dukungan moril.
16. Bibiku Hj. Herawati Dungio yang telah memberikan nasehat dan dukungan moril.

17. Kekasihku tercinta Dini Pratiwi yang selalu memberikan doa, dukungan moril, dan semangat selama penulisan skripsi.
18. Saudaraku Agus Putra dan Abdul Rahman Djasman.
19. Teman-teman sejawat di Jurusan Akuntansi angkatan 2005 Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
20. Teman-teman seperjuangan di Zeester Band Manajemen.
21. Teman-teman di Sriwijaya TV Palembang.

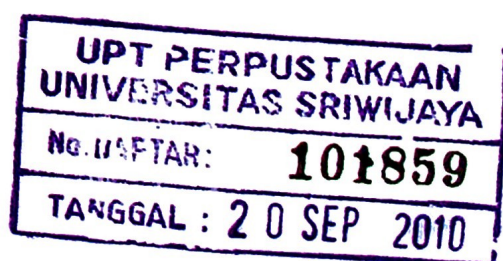
Semoga Allah S.W.T. memberikan berkah dan rahmat kepada kita semua dan semoga segala bantuan dan dorongan yang telah diberikan mendapatkan balasan dari Nya, Amien.

Penulis,

Aditya Rezki Saputra

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PANITIA UJIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
ABSTRAKSI	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	4
1.3. Lokasi Penelitian	4
1.4. Batasan Masalah	4
1.5. Tujuan Penelitian	5
1.6. Manfaat Penelitian	5
1.7. Metodologi Penelitian	6
1.7.1. Rancangan Penelitian	6
1.7.2. Jenis dan Sumber Data	6
1.7.3. Instrumen dan Pengumpulan Data	6
1.7.3.1. Instrumen Pengumpulan Data	6
1.7.3.2. Metode Penelitian Dan Analisis	7
1.7.3.3. Sistematika Pembahasan	8
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1. Audit Manajemen	9
2.1.1. Pengertian	9
2.1.2. Maksud Dan Tujuan Audit Manajemen	9
2.1.3. Sasaran Audit Manajemen	10
2.1.4. Ruang Lingkup Audit Manajemen	10
2.1.5. Pendekatan Audit Manajemen.....	12
2.2. Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya manusia	13
2.2.1. Pengertian	13
2.2.2. Tujuan Audit SDM	13
2.2.3. Manfaat Audit SDM	14
2.2.4. Pendekatan Audit Manajemen SDM	14
2.2.5. Ruang Lingkup Sasaran Audit SDM	14
2.2.6. Langkah Langkah Audit SDM	16
2.3. Penilaian Kinerja	18
2.3.1. Pengertian	18
2.3.2. Kegunaan Penilaian Kinerja.....	18



BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

3.1. Sejarah Singkat Perusahaan	20
3.2. Ruang Lingkup Usaha	21
3.3. Proses Bisnis	22
3.4. Struktur Organisasi	23
3.4.1. Presiden Direktur	25
3.4.2. Departemen Penjualan	25
3.4.2.1. Direktur Penjualan	25
3.4.2.2. GT Sales Manager	26
3.4.2.3. Modern Trade Sales Manager	26
3.4.3. Departemen Pemasaran	27
3.4.3.1. Marketing Director	27
3.4.3.2. Marketing Manager	28
3.4.3.3. Brand Manager	29
3.4.4. Departemen Keuangan	30
3.4.4.1. Direktur Finance	30
3.4.4.2. Sales Finance Manager	30
3.4.4.3. Tax, Treasury Operation Control Manager	31
3.4.4.4. IT Manager	31
3.4.4.5. Supply Chain Manager	32
3.4.4.6. Busines Process & Control Manager	32
3.4.4.7. Trade & Marketing Expense Control Manager	33
3.4.5. Departemen Technical	33
3.4.5.1. Direktur Technical	33
3.4.5.2. QA Manager	34
3.4.6. Departemen Sumber Daya Manusia	34
3.4.6.1. Direktur HRD	35
3.4.6.2. Factory Personnel Manager	35
3.4.6.3. HR Manager	36
3.4.6.4. Compensation & Benefit Manager	36
3.4.7. Operation Department	36
3.4.7.1. Direktur Pabrik	36
3.4.7.2. Plant Manager	37
3.4.7.3. Production Manager	37
3.4.7.4. Factory Supply Chain Manager	38
3.4.7.5. Purchasing Manager	38
3.4.7.6. Tugas HSE (Health Safety Environment) Ass. Mgr	38
3.5. Penilaian Kinerja	39
3.5.1. Aspek-Aspek Yang Diukur Dalam Penilaian Kinerja	39
3.5.2. Metode Penilaian Kinerja	40

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
4.1. Analisis Efektifitas Fungsi Sumber Daya Manusia	44
4.1.1. Persiapan Pemeriksaan	45
4.1.2. Pengujian Pengendalian Manajemen	46
4.1.3. Pemeriksaan Lanjutan Atas Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menilai Prestasi Kinerja	49
4.1.3.1. Fungsi Penilaian Prestasi Kinerja	49
4.1.4. Pelaporan Dan Tindak Lanjut Atas Hasil Audit Manajemen Terhadap Fungsi SDM	54
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	60
5.2. Saran	61

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. Definisi Kriteria skor Form Penilaian Kinerja karyawan	50
---	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1. Bagan Proses Bisnis Penjualan Produk Perusahaan	23
Gambar 3.2. Struktur Organisasi	24

Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menilai Prestasi Tenaga Penjualan Pada PT Sara Lee Area Jakarta - Jawa Barat

ABSTRAK

PT Sara Lee merupakan sebuah perusahaan yang memproduksi dan memasarkan barang-barang konsumen dalam kemasan yang bermerek dan bermutu tinggi atau yang dikenal dengan istilah *Fast Moving Consumer Good (FMCG)*. Adapun produk-produk yang dihasilkan oleh PT Sara Lee adalah produk-produk perawatan tubuh (sabun, bedak, lotion) dan produk-produk perawatan rumah tangga (pengharum ruangan, pembersih lantai, dan semir sepatu). Dalam perusahaan yang bergerak di bidang ini tenaga penjualan merupakan posisi yang penting untuk meningkatkan laba perusahaan oleh karena itu kualitas dan prestasi kerjanya perlu diperhatikan. Kinerja para tenaga penjualan diukur dari keberhasilan mereka untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Pengukuran kinerja yang dilakukan berkaitan dengan hal kenaikan gaji, promosi, pemberian bonus dan program training bagi karyawan. Oleh karena itulah perlu adanya manajemen SDM yang melakukan penilaian prestasi kinerja dengan tepat dan dengan metode yang benar sehingga pimpinan dapat mengambil keputusan yang tepat. Penelitian ini difokuskan pada audit manajemen sumber daya manusia pada PT. Sara Lee dalam menilai prestasi tenaga penjualan area Jakarta-Jawa Barat. Audit manajemen sumber daya manusia pada PT Sara Lee bertujuan agar dapat mengetahui ketepatan manajemen Sumber Daya Manusia dalam melakukan penilaian prestasi kinerja tenaga penjualan sehingga visi, misi dan strategi perusahaan dapat tercapai. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dan data kualitatif. Data kualitatif yang diperoleh digunakan berupa kalimat atau uraian suatu masalah terhadap data yang ada antara lain, kebijakan-kebijakan perusahaan terutama pada pos-pos yang berhubungan dengan topik. Data kuantitatif sebagai unsur pelengkap berupa angka-angka yang dibuat oleh perusahaan, antara lain mengenai data sumber daya manusia dan data penilaian kinerja sumber daya manusia pembahasan. Penelitian ini bertujuan untuk (1) untuk mengetahui seberapa efektifkah kegiatan yang dilakukan fungsi SDM pada PT Sara Lee dalam melakukan penilaian prestasi tenaga penjualan dan (2) untuk mengetahui bagaimana kinerja fungsi SDM PT Sara Lee dalam melakukan penilaian prestasi tenaga penjualan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kegiatan yang dilakukan fungsi SDM pada PT Sara Lee dalam melakukan penilaian prestasi tenaga penjualan belum efektif dan kinerja fungsi SDM PT Sara Lee dalam melakukan penilaian prestasi tenaga penjualan belum baik karena masih terdapat beberapa kelemahan sebagai berikut, tidak adanya kriteria jenjang karier yang jelas bagi tenaga penjualan, penilaian kinerja tidak didasarkan pada informasi yang lengkap, tidak adanya program pemberian penghargaan bagi tenaga penjualan yang berprestasi, tidak transparannya perhitungan insentif bagi tenaga penjualan, pemberian bonus secara merata tanpa adanya variasi dan tidak berdasarkan prestasi kinerja yang dilakukan

Kata Kunci : Audit Manajemen, Sumber Daya Manusia, Penilaian Prestasi, Kinerja



Management Audit of Human Resource in Assessing the Achievement of Sales Force of PT Sara Lee of Jakarta Area – West Java

ABSTRACT

PT Sara Lee is a company producing and marketing trademark consumer goods with high quality or what the so-called Fast Moving Consumer Good (FMCG). Its products deal with body health treatment (soap, powder, lotion) and household treatment (room fragrance, floor cleaner, shoe polish). In this type of company sales person is a very important position to raise benefit therefore their quality and performance achievement needs to be taken care. The performance of the sales persons is measured from their success of achieving the company predetermined targets. It is related to promotion, bonus, and training program for employees. Therefore, there should be a Human Resource management to accurately assess performance achievement with appropriate method so that the top management can make accurate decision. This study focuses on Management Audit of Human Resource in Assessing the Achievement of Sales Force of PT Sara Lee of Jakarta Area – West Java. The human resource management audit of PT Sara Lee aims to know the accuracy of Human Resource management in assessing the achievement of sales force performance so that the company's vision, mission, and strategy can be reached. In this study quantitative and qualitative data were used. The qualitative data are in the form of sentences or description on the issue such as the company's policy, particularly the ones referring to the topic of the study. The quantitative data are used to support the analysis. They refer to the data of human resource and assessment of human resource performance. This study aims to find out (1) the effectiveness of the activity performed by the human resource function of PT Sara Lee in assessing the performance of the sales person, and (2) the performance of the human resource function of PT Sara Lee in assessing the performance of the sales person. The results show that the assessment of the performance of the sales persons is not effective and not good enough; though there are several weaknesses such as no career level criteria for the sales force, no complete information for the assessment of the performance, no reward program for the sales persons who perform well, no transparent incentive calculation for the sales persons, and bonus given evenly without considering the achieved performance.

Keywords: Management Audit, Human Resource, Assessment of Achievement and Performance



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) di dalam sebuah organisasi atau perusahaan mempunyai peranan yang penting, tetapi organisasi seringkali tidak dapat menggambarkan, mengelola, atau mengukur sumber daya manusia. Falsafah dasar sumber daya manusia adalah “*jika anda tidak dapat mengukurnya, maka anda tidak dapat mengelolanya*”, atau “*apa yang dapat diukur, dapat dikelola dan dapat dilakukan*”.

Tugas *Human Resource Department* secara umum adalah membangun kapabilitas sumber daya manusia di dalam organisasi serta meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka, sehingga pada akhirnya visi, misi organisasi dapat tercapai. Aktivitas besar fungsi *Human Resource* adalah merekrut, mempertahankan, membangun dan memotivasi orang-orang di dalam organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai. Semua itu dicapai antara lain dengan membangun berbagai sistem dan program *Human Resource* yang mendukung, mulai dari sistem *rekrutmen, staffing, performance management, compensation, training* dan *career development, employee separation* dan lain-lain.

Para profesional di bidang sumber daya manusia saat ini, dihadapkan pada tantangan yang berasal dari dalam maupun luar organisasi, dimana mereka memerlukan perspektif strategik sesuai dengan peran mereka dalam organisasi. Umumnya para pimpinan organisasi mempunyai kesamaan, terutama dalam memusatkan perhatiannya kepada strategi finansial dan memberikan prioritas pada perbaikan proses operasional.



Para pimpinan organisasi pada umumnya kurang memperhatikan strategi pelanggan (siapa saja yang menjadi target, bagaimana nilai-nilai yang berlaku dalam suatu organisasi), tetapi yang paling buruk adalah tingkat pemahaman mereka terhadap strategi pengembangan sumber daya manusia. Perkembangan organisasi dan ekonomi saat ini ditandai dengan peningkatan perhatian kepada nilai aset tidak berwujud (*intangible*). Penciptaan nilai (*value creation*) suatu organisasi sangat didominasi oleh sumber daya manusia (*human capital*) dan aset tidak berwujud (*intangible*) lainnya.

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam perusahaan. Efektivitas dapat dipahami sebagai derajat keberhasilan suatu organisasi (perusahaan) dalam usahanya untuk mencapai apa yang menjadi tujuan organisasi (perusahaan) tersebut (Johny Setyawan, 1998:34). Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat, akan menunjukkan bagaimana perusahaan bisa mendapatkan, mengembangkan, dan mengevaluasi karyawan sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan guna mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia diselenggarakan oleh bagian tersendiri dalam perusahaan yang disebut fungsi sumber daya manusia (SDM). Fungsi SDM bertanggung jawab dalam mengelola dan meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki. Selain itu, fungsi SDM juga berusaha untuk selalu memonitor kegiatan serta kebutuhan-kebutuhan SDM dalam perusahaan agar tercipta suasana yang harmonis di lingkungan kerja. Untuk mengembangkan fungsi SDM, harus disadari bahwa manusia bukanlah benda mati sebab manusia memiliki perasaan, oleh karena itu SDM tidak hanya membutuhkan materi tetapi juga membutuhkan pengakuan dan penghargaan atas prestasi dan kontribusi mereka terhadap perusahaan (Nitisemito, 1996:40).

PT Sara Lee merupakan sebuah perusahaan yang memproduksi dan memasarkan barang-barang konsumen dalam kemasan yang bermerek dan bermutu tinggi atau yang dikenal dengan istilah *Fast Moving Consumer Goods (FMCG)*. Adapun produk-produk yang dihasilkan oleh PT Sara Lee adalah produk-produk perawatan tubuh (sabun, bedak, lotion) dan produk-produk perawatan rumah tangga (pengharum ruangan, pembersih lantai, dan semir sepatu). PT Sara Lee merupakan perusahaan publik yang 80% saham yang dimiliki perusahaan induknya di Amerika dan beroperasi di 55 negara dan memasarkan produknya di hampir 200 negara. Perusahaan ini mempekerjakan lebih dari 154.900 karyawan di seluruh dunia.

Perkembangan industri yang pesat, serta kompetisi perusahaan di industri *Fast Moving Consumer Goods (FMCG)* ini sangat ketat, dan tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki prestasi kineja yang baik. Dalam perusahaan yang bergerak di bidang ini tenaga penjualan merupakan posisi yang penting untuk meningkatkan laba perusahaan oleh karena itu kualitas dan prestasi kinerjanya perlu diperhatikan. Posisi ini merupakan ujung tombak perusahaan dalam menghasilkan pendapatan dan keuntungan bagi perusahaan. Setiap bulannya, seorang tenaga penjualan bertanggung jawab untuk menjual dan mendistribusikan produk-produk perusahaan sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja para tenaga penjualan diukur dari keberhasilannya untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Pengukuran kinerja yang dilakukan berkaitan dengan hal kenaikan gaji, promosi, pemberian bonus dan program training bagi karyawan. Oleh karena itulah perlu adanya manajemen SDM yang melakukan penilaian prestasi kinerja dengan tepat dan metode yang benar sehingga pimpinan dapat mengambil keputusan yang tepat.

Berdasarkan Uraian masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul skripsi “ AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENILAI PRESTASI TENAGA PENJUALAN PADA PT SARA LEE AREA JAKARTA-JAWA BARAT “.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas masalah dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah kegiatan yang dilakukan fungsi Manajemen SDM PT. Sara Lee dalam melakukan penilaian prestasi pada tenaga penjualan telah efektif?.
2. Bagaimana kinerja fungsi Manajemen SDM PT. Sara Lee dalam melakukan penilaian prestasi tenaga penjualan?.

1.3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini merupakan studi kasus yang dilakukan di kantor distrik penjualan PT Sara Lee Indonesia.

1.4. Batasan masalah

Penelitian ini difokuskan pada audit manajemen sumber daya manusia pada PT. Sara Lee dalam menilai prestasi tenaga penjualan area Jakarta-Jawa Barat.

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa efektifkah kegiatan yang dilakukan fungsi SDM pada PT Sara Lee dalam melakukan penilaian prestasi tenaga penjualan.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja fungsi SDM PT Sara Lee dalam melakukan penilaian prestasi tenaga penjualan.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan, diharapkan agar perusahaan dapat mengetahui sejauh mana perusahaan telah dapat melaksanakan pengelolaan sumber daya manusia serta mendapatkan masukan hal-hal apa saja yang masih harus lebih diperhatikan berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh departemen manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi penulis, agar penulis dapat membandingkan teori yang didapat di bangku kuliah serta menambah wawasan tentang ilmu audit manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi masyarakat umum, diharapkan bagi masyarakat umum atau pihak yang tidak terkait langsung adalah adanya harapan dari hasil penelitian ini untuk dapat dijadikan referensi dan dapat digunakan sebagai dokumentasi ilmiah yang berguna untuk pengembangan ilmu dan teknologi.

1.7. Metodologi Penelitian

1.7.1. Rancangan Penelitian

Audit manajemen sumber daya manusia pada PT Sara Lee bertujuan agar dapat mengetahui ketepatan manajemen Sumber Daya Manusia dalam melakukan penilaian prestasi kinerja tenaga penjualan sehingga visi, misi dan strategi perusahaan dapat tercapai.

1.7.2. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dan data kualitatif. Data kualitatif yang diperoleh berupa kalimat atau uraian suatu masalah terhadap data yang ada antara lain, kebijakan-kebijakan perusahaan terutama pada pos-pos yang berhubungan dengan topik pembahasan. Data kuantitatif digunakan sebagai unsur pelengkap, berupa angka-angka yang dibuat oleh perusahaan, antara lain mengenai data sumber daya manusia dan data penilaian kinerja sumber daya manusia.

1.7.3. Instrumen dan Pengumpulan Data

1.7.3.1. Instrumen Pengumpulan Data

Dalam metode penelitian survei pengumpulan informasi dan data-data yang dibutuhkan tidaklah selalu perlu meneliti semua individu dalam populasi karena akan memakan waktu yang lama dan biaya yang besar.

Oleh karena itulah dalam penelitian ini instrumen yang digunakan dalam melakukan penelitian ini berupa, observasi, dokumentasi, dan wawancara.

1.7.3.2. Metode Penelitian Dan Analisis

Penelitian ini merupakan studi kasus, dimana penulis melakukan analisis data yang diperoleh selama penelitian mengenai penilaian prestasi kerja tenaga penjualan pada PT Sara Lee dan kemudian mengolah data tersebut, lalu membandingkannya dengan teori-teori yang terkait. Dalam penulisan penelitian ini, metode penelitian yang digunakan oleh penulis bersifat deskriptif analisis dan bertujuan untuk menggambarkan, melukiskan keadaan yang terjadi pada suatu perusahaan, kemudian dilakukan analisis sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan.

Metode yang dipakai adalah sebagai berikut :

1. Mengumpulkan data - data primer dan sekunder dari divisi Sumber Daya Manusia pada PT Sara Lee Area Jakarta - Jawa Barat.
2. Melakukan analisis permasalahan secara kualitatif berdasarkan data dan teori yang melandasinya.

1.7.3.3. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ini terdiri dari lima bab, yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini meliputi uraian tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, lokasi penelitian, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metodologi penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan mengenai tinjauan pustaka yang digunakan dalam studi kasus yang berisi teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan Audit Sumber Daya Manusia sebagai landasan utama dalam melakukan analisis dan pembahasan masalah

penulisan. Terdiri dari audit manajemen, audit manajemen fungsi SDM, dan penilaian kinerja.

BAB III : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini meliputi sejarah singkat perusahaan, ruang lingkup usaha, struktur organisasi, dan penilaian kinerja.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi analisis efektifitas fungsi Sumber Daya Manusia yang ada pada perusahaan saat ini yang meliputi persiapan pemeriksaan, pengujian pengendalian manajemen, pemeriksaan lanjutan atas fungsi manajemen sumber daya manusia dalam menilai prestasi kinerja, fungsi penilaian prestasi kinerja, serta pelaporan dan tindak lanjut atas hasil audit manajemen terhadap fungsi SDM.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dan saran dari pembahasan mengenai implementasi dan hasil evaluasi kinerja manajemen Sumber Daya Manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Arens, Alvin A, Elder, Randal J, Beasley, Mark S. 1997. *Auditing Pendekatan Terpadu Buku 1*. Jakarta: Penerbit PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP). 1993. *PO Pedoman Pelaksanaan Pemeriksaan Operasional*. Jakarta: BPKP.
- Pusat Pendidikan dan Latihan Pengawasan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. 1997. *Modul Pelatihan Diklat Sertifikasi Jabatan Fungsional Auditor: Auditing*. Jakarta: Pusat Pendidikan dan Latihan Pengawasan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Audit Manajemen*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Tunggal, Amin Widjaja. 1997. *Dasar-dasar Pemeriksaan Operasional*. Jakarta: Penerbit: Rineka Cipta.
- Tunggal, Amin Widjaja. 2000. *Management Audit Suatu Pengantar*. Jakarta: Penerbit: Rineke Cipta.
- Bayangkara, IBK. 2008. *Audit Manajemen : Prosedur dan Implementasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.