

# Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Menilai Efektivitas Dan Efisiensi Terhadap Fungsi Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan Karier, Dan Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia Pada PT. Limpah Mas Indonesia (LMI) Cabang Surabaya

**Anastasya Mechta Mediana**

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : [1222100006@surel.untag-sby.ac.id](mailto:1222100006@surel.untag-sby.ac.id)

**Hwihanus**

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : [hwihanus@untag-sby.ac.id](mailto:hwihanus@untag-sby.ac.id)

Korespondensi penulis : [1222100006@surel.untag-sby.ac.id](mailto:1222100006@surel.untag-sby.ac.id)

**Abstract.** *This research aims to assess the effectiveness and efficiency of the recruitment, training and career development functions, as well as assessing the performance of PT's human resources (HR). Limpah Mas Indonesia (LMI) Surabaya Branch. This research uses a qualitative descriptive research method with data collection techniques in the form of observation, interviews and questionnaires. The research results show that the functions of recruitment, training and career development, as well as employee performance assessment at PT. Limpah Mas Indonesia (LMI) Surabaya Branch has been running effectively and efficiently. Based on the audit findings, several recommendations for PT. Limpah Mas Indonesia (LMI) Surabaya Branch as input material that can be used in improving recruitment, training and development functions, as well as performance appraisals, among which companies must document work agreements, company regulations and policies in writing to provide legal certainty for employees and the company, evaluation employee training and career development programs are carried out regularly, companies should add more diverse performance assessment methods to provide a more comprehensive picture of employee performance.*

**Keywords:** *Effectiveness, Efficiency, Management Audit, Human Resources, Recruitment, Training and Career Development, Performance Assessment .*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menilai efektivitas dan efisiensi fungsi rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karier, serta penilaian kinerja sumber daya manusia (SDM) PT. Limpah Mas Indonesia (LMI) Cabang Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan kuisioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karier, serta penilaian kinerja karyawan di PT. Limpah Mas Indonesia (LMI) Cabang Surabaya sudah berjalan efektif dan efisien. Berdasarkan hasil temuan audit, beberapa rekomendasi untuk PT. Limpah Mas Indonesia (LMI) Cabang Surabaya sebagai bahan masukan yang dapat digunakan dalam meningkatkan fungsi rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, serta penilaian kinerja di antaranya perusahaan harus mendokumentasikan perjanjian kerja, peraturan dan kebijakan perusahaan secara tertulis untuk memberikan kepastian hukum bagi karyawan dan perusahaan, evaluasi program pelatihan dan pengembangan karier karyawan dilakukan secara berkala, perusahaan sebaiknya menambahkan metode penilaian kinerja yang lebih beragam agar memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** Efektivitas, Efisiensi, Audit Manajemen, Sumber Daya Manusia, Rekrutmen, Pelatihan dan Pengembangan Karier, Penilaian Kinerja

## **LATAR BELAKANG**

Dunia bisnis mengalami perkembangan pesat dan persaingan yang sengit. Oleh karena itu, fokus utama saat ini tertuju pada Sumber Daya Manusia (SDM), melibatkan segala tugas yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam era globalisasi ini, persaingan bisnis semakin ketat. Salah satu pendekatan yang dapat diambil oleh bisnis untuk tetap bersaing adalah dengan meningkatkan kualitas. Namun, perusahaan yang telah menguasai pasar seringkali menghadapi berbagai kendala, terutama dalam mengelola sumber daya yang dimilikinya. Oleh karena itu, perencanaan yang matang dalam pengelolaan sumber daya diperlukan untuk memastikan keberhasilan kegiatan operasional.

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi kunci dalam menjaga daya saing perusahaan. SDM yang berkualitas dan profesional dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan dan pelanggan, sehingga kualitas SDM dapat tercermin dalam kesuksesan perusahaan. Audit Sumber Daya Manusia digunakan sebagai alat pengontrol dan penilaian terhadap tindakan manajemen, memastikan pelaksanaan program SDM berjalan dengan baik. Tujuannya adalah untuk memastikan efektivitas dan efisiensi berbagai aktivitas SDM, memberikan rekomendasi perbaikan jika diperlukan.

SDM adalah salah satu sumber daya paling krusial dan berperan sebagai fungsi utama dalam operasional perusahaan serta peningkatan nilai tambah. SDM memengaruhi produktivitas bisnis karena aktivitas bisnis dilakukan oleh manusia. Oleh karena itu, pengelolaan SDM menjadi kunci dalam upaya perusahaan mencapai visi, misi, dan tujuan. Untuk unggul dari pesaing, manajemen SDM harus dilakukan dengan baik, termasuk dalam hal rekrutmen, pelatihan, pengembangan karyawan, dan penilaian kinerja. Investasi terus-menerus dalam pelatihan dan pengembangan menjadi krusial.

Audit manajemen SDM merupakan pemeriksaan yang menekankan efisiensi dan efektivitas. Dengan menerapkan audit ini, divisi SDM diharapkan dapat menjadi lebih efisien dan efektif. Dengan peningkatan efisiensi tersebut, diharapkan kinerja SDM akan meningkat secara keseluruhan

Menurut (Bayangkara, IBK, 2015) Menyadari betapa krusialnya peran sumber daya manusia (SDM) dalam kesuksesan perusahaan, perlu dilakukan penilaian untuk memastikan kontribusi optimal SDM terhadap perusahaan. Penilaian ini melibatkan beberapa aspek, yaitu:

1. Memastikan ketersediaan SDM yang memenuhi persyaratan perusahaan.
2. Memastikan bahwa proses SDM berjalan dengan lancar, adil, dan objektif.
3. Menekankan pentingnya pemberdayaan SDM sebagai elemen kunci dalam manajemen SDM.

4. Mengakui kepuasan karyawan sebagai bagian integral dari keberhasilan perusahaan.
5. Menangani berbagai permasalahan lain yang terkait dengan SDM.

Agar fungsi SDM dapat beroperasi secara efektif, perusahaan harus secara rutin mengevaluasi dan menilai kinerja pelaksanaan serta pengendalian program SDM. Tujuan dari evaluasi ini adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan. Pentingnya penilaian melibatkan setiap aspek SDM karena peran mereka memiliki dampak langsung terhadap kesuksesan keseluruhan perusahaan.

Menurut (Bayangkara, IBK, 2015) yaitu Proses pencarian calon karyawan yang memenuhi persyaratan dalam jumlah yang ditentukan dilakukan dengan tujuan perusahaan dapat memilih individu yang paling sesuai untuk mengisi posisi yang kosong. Dalam fase ini, manajemen diharapkan untuk melakukan evaluasi yang cermat terhadap calon karyawan guna memastikan perekrutan individu berkualitas tinggi yang dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Masih menurut (Bayangkara, IBK, 2015), Salah satu tujuan utama dari pelatihan dan pengembangan adalah untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia (SDM) dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, baik pada saat ini maupun di masa yang akan datang. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan SDM agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik saat ini, sedangkan pengembangan bertujuan untuk meningkatkan kinerja SDM di masa yang akan datang.

Penelitian yang dilakukan oleh (Romdhonyati, Aini; , Widyarti; , Widiarto;, 2021) Penelitian "Audit Manajemen atas Fungsi Sumber Daya Manusia pada PT. Taspen (Persero) KCU Semarang" bertujuan untuk menilai tingkat efektivitas delapan fungsi sumber daya manusia yang terdapat di PT. Taspen (Persero) KCU Semarang. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa lima fungsi sumber daya manusia, yaitu penilaian kinerja, pengembangan karier, sistem kompensasi dan imbalan, perlindungan karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan, telah dijalankan dengan efektif. Di sisi lain, tiga fungsi lainnya, yakni orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, serta pemutusan hubungan kerja, belum terlaksana secara efektif.

(Sholikhah & Widiastoeti, 2021) Penelitian yang berjudul "Peranan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Tas Rekrutmen, Pelatihan dan Pengembangan karyawan untuk menilai Efisiensi dan Efektivitas Pada CV. Nusa Pratama Anugrah" bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana program rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karyawan di CV. Nusa Pratama Anugrah bersifat efektif dan efisien. Peneliti menggunakan proses analisis data untuk mengidentifikasi kondisi, kriteria, dan kesenjangan yang ada, serta memberikan saran

perbaikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tugas rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan di CV. Nusa Pratama Anugrah telah berjalan dengan efektif dan efisien, namun terdapat beberapa aspek yang masih memerlukan perbaikan.

Penelitian yang dilakukan (M, Hasmiah, 2017) Mengevaluasi "Analisis Audit Manajemen terhadap Fungsi Sumber Daya Manusia di PT. Bosowa Berlian Motor Makassar," penelitian ini bertujuan untuk mengukur dampak audit manajemen terhadap pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses desain dan perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi karyawan, penilaian kinerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia mengalami kendala, meskipun perusahaan telah menetapkan standar untuk program perencanaan dan pengembangan.

(Fitriani, Z. R, 2022) Melaksanakan studi berjudul "Evaluasi Keefektifan Fungsi Sumber Daya Manusia Melalui Audit Manajemen" dengan PT. Taruna Jaya Sentosa sebagai subjek penelitian. Kinerja fungsi sumber daya manusia di PT. Taruna Jaya Sentosa dievaluasi melalui beberapa aspek, termasuk perencanaan, rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan, pelatihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karier, penilaian kinerja, kompensasi dan imbalan, manajemen hubungan ketenagakerjaan, kesehatan dan keselamatan kerja, tingkat kepuasan kerja karyawan, serta prosedur pemutusan hubungan kerja.

Penelitian yang dilakukan (Adni, A. B., Susilo, H., & Arik, P, 2014) Judul dari studi kasus ini adalah "Evaluasi Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia" yang menganalisis berbagai aspek seperti rekrutmen, seleksi, orientasi, pelatihan dan pengembangan, penilaian prestasi kerja, dan pemutusan hubungan kerja di PT XXX. Temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa secara umum, fungsi sumber daya manusia di perusahaan tersebut berjalan dengan efektif, namun demikian, ditemukan bahwa aspek pelatihan dan pengembangan memerlukan perbaikan lebih lanjut untuk meningkatkan kinerjanya.

Perusahaan harus memastikan bahwa fungsi sumber daya manusia dapat membantu mencapai tujuan program sumber daya manusia secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi setiap fungsi guna menentukan sejauh mana efektivitas dan efisiensi yang dimilikinya. Kegiatan seperti rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan, serta penilaian kinerja karyawan merupakan bagian integral dari tanggung jawab tersebut.

PT. Limpah Mas Indonesia (LMI), sebuah perusahaan manufaktur mesin industri yang didirikan pada tahun 2005, fokus pada produksi "Sealing Elements" dan mendistribusikannya ke seluruh Indonesia dan Asia Tenggara. Sebagai distributor resmi merek terkenal seperti Cho

Sealing Tech., ALP, Hallite Seals, dan MFP Seals, PT. Limpah Mas Indonesia (LMI) memiliki tanggung jawab besar dalam menjalankan fungsi sumber daya manusia dengan baik.

Penelitian ini difokuskan pada audit manajemen terkait proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, serta penilaian kinerja karyawan di PT. Limpah Mas Indonesia (LMI) Cabang Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi sumber daya manusia di cabang tersebut masih memiliki kekurangan yang signifikan. Pelatihan dan pengembangan, bersama dengan penilaian kinerja, menjadi aspek kritis dalam fungsi sumber daya manusia di perusahaan ini, terutama mengingat jumlah karyawan yang cukup besar.

Oleh karena itu, audit manajemen menjadi sangat penting untuk mengevaluasi efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menilai sejauh mana efektivitas dan efisiensi program serta aktivitas fungsi sumber daya manusia di PT. Limpah Mas Indonesia (LMI) Cabang Surabaya. Judul penelitian ini adalah "Audit Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Mengevaluasi Efektivitas dan Efisiensi Fungsi Rekrutmen, Pelatihan dan Pengembangan Karier, serta Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia di PT. Limpah Mas Indonesia (LMI) Cabang Surabaya".

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Pengertian Audit**

Menurut Hayes (2014:4) dalam (Sukrisno, 2017), *audit definition* "An audit is systematic process of objectively obtaining and evaluation evidence regarding assertions about economic and event to ascertain the degree of correspondence between these assertions and established criteria and communicating the result to interested users."

Yang bisa diartikan sebagai berikut :

Sebuah langkah-langkah sistematis yang diambil untuk menghimpun dan menilai bukti terkait keyakinan terhadap peristiwa dan aktivitas ekonomi. Proses ini bertujuan untuk memastikan kesesuaian keyakinan tersebut dengan standar yang telah ditetapkan, dengan tujuan utama menyampaikan hasil evaluasi kepada para pihak yang berkepentingan.

Report of the Committee on Basic Auditing Concepts of the American Accounting Association (Accounting Review, Vol 47) yang dikutip dari buku (Boynton, 3003) Berbicara tentang audit, kita merujuk pada suatu proses sistematis yang bertujuan mengumpulkan dan mengevaluasi bukti terkait keyakinan terhadap kegiatan dan peristiwa ekonomi. Audit dilakukan dengan tujuan menentukan sejauh mana keyakinan tersebut sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, dan hasilnya kemudian disampaikan kepada pihak-pihak yang memiliki kepentingan terkait.

Audit sendiri merupakan pemeriksaan yang dilakukan oleh individu yang bersifat independen, yang melibatkan analisis kritis dan pendekatan sistematis terhadap laporan keuangan manajemen. Selain laporan keuangan, audit juga mencakup pemeriksaan catatan pembukaan dan bukti pendukung lainnya. Tujuan utama dari audit ini adalah memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan yang telah diaudit.. (Sukrisno, 2017)

Menurut (Arens, Alvin A., Randal J. Elder, and Mark S. Beasley, 2012), Audit merupakan langkah-langkah untuk menghimpun dan mengevaluasi data yang dapat diukur terkait suatu organisasi ekonomi, dengan tujuan menilai dan menginformasikan sejauh mana kesesuaian informasi tersebut dengan standar yang telah ditetapkan.

(Jusup, 2017), Pengauditan adalah suatu proses teratur untuk mengumpulkan dan mengevaluasi bukti yang terkait dengan keyakinan mengenai tindakan dan peristiwa ekonomi. Tujuannya adalah untuk menilai sejauh mana keyakinan tersebut sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan dan untuk menyampaikan hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

(Mulyadi, 2002) Audit umumnya dinyatakan sebagai suatu proses sistematis yang bertujuan untuk mengumpulkan dan mengevaluasi bukti secara objektif terkait pertanyaan-pertanyaan mengenai kegiatan dan peristiwa ekonomi, dengan menggunakan kriteria yang telah ditetapkan. Berdasarkan beberapa definisi audit yang telah disampaikan oleh para ahli sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa audit adalah suatu kegiatan pemeriksaan laporan keuangan yang dilakukan secara kritis dan terstruktur oleh pihak yang memiliki keahlian dan kemandirian.

### **Audit Manajemen**

Ilmuwan meyakini bahwa audit manajemen memiliki berbagai definisi. Mereka sering menggunakan istilah-istilah lain selain audit manajemen, seperti audit operasional, audit prestasi (atau disebut juga audit kinerja), audit sistem, dan audit efisiensi.

Menurut (Bayangkara, IBK, 2017), Audit manajemen adalah evaluasi tingkat efektivitas dan efisiensi operasional suatu perusahaan. Dalam proses audit manajemen, semua aspek operasional internal perusahaan dievaluasi, dan pihak-pihak yang memiliki otoritas lebih tinggi diharapkan bertanggung jawab terhadap hasilnya. Tujuan dari audit manajemen adalah untuk mengenali area-area seperti aktivitas, kegiatan, program, dan segmen bisnis yang membutuhkan perbaikan.

Menurut Alejandro R Gorospe yang dikutip oleh (Tunggal, A.W, 2000) Audit manajemen adalah metode yang secara teratur dan terstruktur digunakan untuk mengevaluasi kinerja suatu unit atau pekerjaan dengan membandingkannya dengan standar industri dan

perusahaan. Dalam proses audit ini, para auditor yang terampil digunakan untuk menganalisis aspek tertentu dengan tujuan memastikan pencapaian tujuan manajemen dan mengidentifikasi situasi yang memerlukan perbaikan.

Menurut (Mulyadi, 2002) Audit operasional adalah suatu pemeriksaan yang dilakukan secara terstruktur terhadap aktivitas operasional atau komponen tertentu dari aktivitas tersebut, dengan maksud tertentu.

Menurut (Siagian, 2013), Audit manajemen merupakan langkah pengawasan yang dilaksanakan dengan tujuan memverifikasi bahwa pelaksanaan operasional sesuai dengan prinsip-prinsip tertentu, termasuk efisiensi, efektivitas, produktivitas, koordinasi, fungsionalisasi, dan aspek lainnya.

Menurut (Jusup, 2017), Audit manajemen adalah penilaian terhadap setiap langkah yang dilaksanakan oleh suatu organisasi dengan maksud untuk mengevaluasi tingkat efektivitas dan efisiensi dari langkah-langkah tersebut. Hasil dari proses audit umumnya mencakup rekomendasi perbaikan yang dapat diimplementasikan di masa yang akan datang.

Berdasarkan pandangan para pakar yang telah disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa audit manajemen merangkum evaluasi tentang sejauh mana efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan, yang melibatkan semua aspek operasional internalnya. Proses audit ini seharusnya dilakukan oleh berbagai pihak yang memiliki wewenang yang lebih tinggi.

## **Audit Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **Definisi Sumber Daya Manusia (SDM)**

(Nawawi, 2011) Sumber daya manusia (SDM) adalah potensi yang berfungsi sebagai modal (non-material/non-dinansial) dalam organisasi bisnis. Potensi ini dapat diwujudkan secara fisik dan non-fisik untuk menjamin eksistensi organisasi.

Menurut (Rivai, 2004), Sumber daya manusia adalah orang yang bersedia, ingin, dan mampu membantu mencapai tujuan organisasi. Selain itu, sumber daya manusia adalah salah satu komponen masukan (input). Dengan bantuan komponen lainnya, seperti modal, bahan, mesin, metode, dan teknologi, proses manajemen menghasilkan keluaran (output) dalam bentuk barang atau jasa yang digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

### **Pengertian Audit Manajemen SDM**

Menurut (Bayangkara, IBK, 2017) Audit sumber daya manusia adalah penilaian dan analisis menyeluruh dari program sumber daya manusia. Audit ini menekankan penilaian (evaluasi) berbagai aktivitas sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan untuk

memastikan apakah aktivitas tersebut telah berjalan secara ekonomis, efisien, dan efektif dalam mencapai tujuan perusahaan serta memberikan rekomendasi untuk perbaikan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja program atau operasi sumber daya manusia.

Bayangkara (Bayangkara, IBK, 2017) juga menyatakan bahwa audit SDM membantu bisnis meningkatkan pengelolaan SDM dengan cara berikut:

1. Memberikan umpan balik tentang nilai kontribusi fungsi SDM terhadap strategi dan tujuan perusahaan.
2. Menilai kualitas praktik, kebijakan, dan pengelolaan SDM.
3. Melaporkan keberadaan SDM saat ini dan perbaikan yang diperlukan.
4. Menilai biaya dan keuntungan praktik SDM.
5. Menilai hubungan SDM dengan manajemen lini dan cara memperbaikinya.
6. Membuat pedoman untuk menentukan standar kinerja SDM.
7. Menemukan area yang perlu diubah dan ditingkatkan dengan saran khusus.

Menurut Gomez-Meijia yang dikutip dalam buku dasar-dasar pemeriksaan akuntansi (Noval, 2019) Audit sumber daya manusia adalah tinjauan berkala yang dilakukan oleh departemen sumber daya manusia untuk mengetahui seberapa efektif sumber daya manusia yang dimiliki suatu perusahaan.

Audit sumber daya manusia adalah kegiatan yang dilakukan oleh seorang auditor untuk menilai atau mengukur keberhasilan program sumber daya manusia yang telah dirancang dan dilaksanakan dengan baik. Tujuan audit ini adalah untuk mengetahui apakah kebutuhan sumber daya manusia perusahaan telah dipenuhi atau tidak.

### **Efektivitas dan Efisiensi**

Secara singkat, artinya adalah tingkat keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Output dari program atau aktivitas telah mencapai tujuan disebut efektifitas. (Bayangkara, IBK, 2015).

(Bayangkara, IBK, 2015) memberikan penjelasan lebih lanjut, efisien mengacu pada cara bisnis menjalankan operasinya untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang dimilikinya. Efisiensi terkait dengan cara kerja (operasi). Efisiensi, dalam konteks konsep input-proses-output, adalah rasio antara input dan output, atau seberapa besar output yang dihasilkan oleh perusahaan dengan jumlah input yang dimilikinya. Metode kerja yang baik dapat membantu menjalankan operasi dengan mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki organisasi.



Menurut (Uwes, 2017), Pada dasarnya, efektifitas berhubungan dengan pencapaian tujuan atau target kebijakan, juga dikenal sebagai hasil guna. Efektivitas didefinisikan sebagai hubungan antara keluaran dengan tujuan atau sasaran yang harus dicapai. Proses operasional dianggap efektif jika mencapai tujuan dan sasaran akhir kebijakan.

(Siagian, Sondang P, 2001) Memanfaatkan sumber daya, sarana, dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dilakukannya disebut efektivitas. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dalam hal mencapai tujuan yang ditetapkan. Jika hasil kegiatan lebih dekat ke sasaran, berarti lebih efektif.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa efektivitas adalah hubungan antara tujuan atau sasaran yang ditetapkan dengan hasil kegiatan yang diperoleh dalam rangka pemanfaatan sumber daya yang dimiliki oleh sebuah perusahaan.

### **Rekrutmen SDM**

Menurut (Rivai, 2004) Rekrutmen didefinisikan sebagai proses menentukan dan menarik kandidat yang memiliki kemampuan untuk bekerja untuk suatu perusahaan atau organisasi, yang dimulai dengan pencarian kandidat dan berakhir dengan penyerahan lamaran. Rekrutmen juga dapat didefinisikan sebagai proses mendapatkan sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas untuk posisi atau posisi dalam suatu organisasi.

Untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, proses rekrutmen yang baik dengan perencanaan yang matang dan proses seleksi yang efektif akan membantu. Sebaliknya, proses rekrutmen yang tidak efektif dan tidak efisien akan mempengaruhi kinerja karyawan, yang pada gilirannya akan menghambat tujuan organisasi.

#### **1. Pengertian Perencanaan SDM**

Menurut (Sutrisno, 2016) Fungsi utama yang harus dilakukan oleh organisasi adalah perencanaan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa tenaga kerja yang tepat tersedia untuk berbagai posisi, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat.

Menurut (Bayangkara, IBK, 2015) Perencanaan sumber daya manusia (SDM) adalah proses analisis dan identifikasi tentang kebutuhan dan ketersediaan sumber daya manusia untuk menyelesaikan berbagai bidang tugas dan tanggung jawab yang harus dikelola perusahaan untuk mencapai tujuannya. Rencana SDM adalah bagian dari rencana strategis perusahaan, dan rencana ini memastikan bahwa kebutuhan SDM

untuk mengimplementasikan strategi pencapaian tujuan perusahaan dapat terpenuhi dalam kepastian (kuantitas dan kualifikasi) yang jelas saat diperiksa.

Menurut (Hasibuan, Malayu S. P, 2009) Perencanaan sumber daya manusia adalah proses merencanakan tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dan untuk membantu mencapai tujuan dengan cara yang efektif dan efisien.

## **2. Pengertian Rekrutmen**

Menurut (Bayangkara, IBK, 2015), Rekrutmen adalah proses mencari karyawan yang memenuhi syarat tertentu sehingga organisasi dapat memilih kandidat terbaik untuk posisi yang tersedia.

Menurut (Nurhayati, 2018) mengatakan bahwa salah satu fungsi operasional manajemen sumber daya manusia adalah rekrutmen dan penarikan karyawan yang memenuhi persyaratan untuk posisi atau pekerjaan tertentu di perusahaan atau organisasi.

Rekrutmen menurut (Tegar, 2019) merupakan upaya perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang memenuhi syarat dengan kualifikasi yang ditetapkan.

Setelah melakukan perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen adalah salah satu bagian dari manajemen sumber daya manusia. Ini adalah pencarian karyawan atau calon tenaga kerja yang memenuhi persyaratan untuk posisi tertentu di perusahaan.

## **Seleksi dan Penempatan Karyawan**

Menurut (Hasibuan, M, 2019), Perusahaan harus memulai dengan pemilihan untuk mendapatkan karyawan yang kompeten dan berpengalaman yang akan melakukan semua tugas perusahaan.

Penempatan karyawan adalah proses setelah seleksi, di mana calon karyawan yang dipilih dan lulus seleksi ditempatkan pada posisi yang dibutuhkannya dan diberikan otoritas.

Menurut (Bayangkara, IBK, 2015), "Seleksi adalah proses mendapatkan dan menggunakan informasi mengenai pelamar kerja untuk menentukan siapa yang seharusnya diterima untuk posisi jangka pendek dan jangka panjang, sementara penempatan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jawaban yang akan dipegang."

## **Pengertian Pelatihan dan Pengembangan**

Menurut Asare (2002) dalam (Tampunolon, 2016), Karyawan harus dilatih dan dikembangkan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dan karir mereka sendiri. Pelatihan

tentang pekerjaan yang berorientasi pada hasil. Tujuannya adalah untuk memungkinkan orang melanjutkan pekerjaan yang mereka miliki saat ini. Sebaliknya, pengembangan lebih berfokus pada pekerjaan dan karir. Tujuannya adalah untuk mempersiapkan karyawan untuk posisi yang lebih besar di masa depan.

Menurut (Gomes, 2003), Pelatihan adalah setiap upaya untuk memperbaiki semua informasi pekerja tentang pekerjaan tertentu yang harus mereka selesaikan atau pekerjaan yang terkait dengan pekerjaan mereka.

Menurut (Rivai, 2004) mengatakan bahwa pelatihan adalah proses teratur untuk mengubah bagaimana para pekerja berperilaku dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan membantu karyawan memperoleh keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka saat ini dan mendapatkan orientasi.

Selain memberikan pelatihan kepada karyawannya, suatu organisasi juga harus memberikan pengembangan kepada seluruh stafnya. Pengembangan karyawan adalah setiap upaya untuk meningkatkan pelaksanaan pekerjaan baik saat ini maupun di masa depan dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap, atau meningkatkan kecakapan. Dengan kata lain, pengembangan karyawan adalah setiap kegiatan yang bertujuan untuk mengubah sikap dan perilaku seseorang. (Moekijat, 1991)

(Hasibuan, Malayu S. P, 2009) menekankan bahwa pengembangan adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.

(Suparyadi, 2015) menegaskan bahwa pengembangan adalah suatu tindakan antisipatif, terencana, sistematis, dan berkesinambungan yang bertujuan untuk meningkatkan posisi, memperkuat pemimpin, dan memperoleh keunggulan di pasar sumber daya manusia.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, pelatihan dapat didefinisikan sebagai suatu proses di mana kegiatan dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan dan meningkatkan kinerja peserta pelatihan untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Sementara itu, pengembangan dapat didefinisikan sebagai pembelajaran yang diberikan kepada karyawan untuk dapat meningkatkan kemampuan bekerja mereka dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu.

### **Penilaian Kinerja**

Menurut Mathis et al. (2002, 81), Penilaian kinerja, juga dikenal sebagai penilaian kinerja, adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan tugas mereka dengan

membandingkannya dengan standar tertentu dan kemudian menyampaikan hasilnya kepada karyawan.

Menurut (Bayangkara, IBK, 2015), Penilaian kerja adalah proses menghubungkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan standar (ukuran) keberhasilan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk tugas dan tanggung jawab tersebut.

Pada dasarnya, penilaian kinerja adalah cara untuk mengukur seberapa banyak kontribusi individu terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian ini adalah untuk menentukan seberapa besar kontribusi individu atau kinerja yang ditunjukkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. (Fatimah, 2017)

Menurut (Fahmi, 2010) Untuk melakukan perbaikan yang berkelanjutan dalam suatu perusahaan, penilaian kinerja karyawan sangat penting. Ada sejumlah alasan yang mendasari hal tersebut sebagai berikut :

- a. Penilaian kinerja diperlukan untuk pertimbangan pelatihan dan pengembangan.
- b. Penilaian kinerja membantu manajer dan pegawai mengintrospeksi diri dan meninjau kembali perilaku mereka, baik yang positif maupun yang negatif.
- c. Penilaian kinerja memberikan informasi untuk pertimbangan penempatan gaji dan promosi.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kualitatif dengan melakukan penelitian langsung pada perusahaan untuk menggambarkan objek atau kondisi. Menurut (Sugiyono, 2017), Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan keberadaan satu atau lebih variabel secara mandiri, tanpa membandingkannya atau menentukan bagaimana variabel tersebut berhubungan satu sama lain.

Metode analisis kualitatif digunakan untuk menilai efektivitas dan efisiensi fungsi fungsi rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, dan kinerja sumber daya manusia. Hasil perbandingan antara kondisi, kriteria, penyebab, dan akibat digunakan sebagai dasar untuk melakukan penilaian ini. Menurut (Sugiyono, 2017), Penelitian kualitatif, yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk menyelidiki kondisi objek yang alamiah. Peneliti menggunakan peneliti sebagai instrumen utama dan menggunakan teknik pengumpulan data triangulasi (gabungan). Analisis data dalam penelitian ini bersifat induktif atau kualitatif, dan hasilnya menunjukkan bahwa pemahaman makna lebih ditekankan.

Untuk mengumpulkan data, observasi, kuisisioner, dan wawancara digunakan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa efektif dan efisien PT. Limpah Mas Indonesia (LMI) Cabang Surabaya melakukan penilaian kinerja SDM, rekrutmen, dan pelatihan dan pengembangan. Analisis program yang sedang dijalankan untuk menemukan kekurangan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Audit Pendahuluan**

Pada audit pendahuluan, peneliti melakukan survei tahap awal di PT. Limpah Mas Indonesia (LMI) Cabang Surabaya untuk mengetahui tentang latar belakang perusahaan, mengumpulkan informasi tentang semua hal yang berkaitan dengan audit manajemen yang akan dilakukan, dan menemukan masalah yang ada di perusahaan. Peneliti juga melakukan observasi dan wawancara dengan staf manajemen sumber daya manusia di perusahaan. Peneliti dapat menentukan tujuan audit sementara dengan menggunakan informasi latar belakang ini. Terdapat 4 elemen penting dalam setiap tujuan audit, antara lain:

1. Kondisi (Condition) merupakan tindakan atau peristiwa yang sebenarnya terjadi di perusahaan; dalam kasus ini, peneliti memeriksa program sumber daya manusia perusahaan secara langsung..
2. Kriteria (criteria) merupakan aturan, peraturan, atau standar yang membantu setiap orang melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Peneliti mengumpulkan visi-misi perusahaan, struktur organisasi, deskripsi pekerjaan karyawan, dan peraturan dan kebijakan perusahaan. Selain itu, peneliti menetapkan kriteria berdasarkan peraturan ketenagakerjaan yang berlatar belakang undang-undang.
3. Penyebab (causes) merupakan pelaksanaan berbagai program sumber daya manusia dalam organisasi menyebabkan kondisi sumber daya manusia saat ini. Dalam penelitian ini, peneliti mewawancarai direksi dan karyawan PT. Limpah Mas Indonesia (LMI) Cabang Surabaya serta memberikan kuisisioner untuk mengetahui aktivitas SDM saat ini. Ada faktor yang positif dan negatif.
4. Akibat (effect) merupakan hasil dari penilaian tindakan yang dilakukan oleh setiap karyawan perusahaan yang tidak sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Peneliti membandingkan kriteria dan alasan perusahaan menggunakannya dengan tindakan riil yang berkaitan dengan fungsi sumber daya manusia.

## **Review Dan Pengujian Pengendalian Manajemen**

Pada tahap ini, peneliti melakukan pengujian pengendalian untuk mengetahui bagaimana pengendalian internal untuk setiap tindakan sumber daya manusia di perusahaan dapat dilakukan secara efektif dan sesuai dengan tujuan perusahaan..

## **Audit Lanjutan**

Pada tahap ini, peneliti mengumpulkan dan mengevaluasi data yang diperoleh dari audit yang dilakukan untuk menilai efektivitas sumber daya manusia PT. Limpah Mas Indonesia (LMI) Cabang Surabaya. Selain itu, hasil audit dikelompokkan oleh peneliti ke dalam kategori seperti kondisi, kriteria, penyebab, dan akibat. Untuk mencapai kesimpulan audit, peneliti harus mengembangkan hasil audit secara cermat dan teliti. Berdasarkan temuan tersebut, peneliti menyusun saran untuk masalah perusahaan..

## **Pelaporan**

Pada tahap ini, peneliti menyampaikan hasil audit dan saran kepada pihak berwenang dengan menyajikan temuan audit untuk mendukung kesimpulan dan rekomendasi.

## **Pembahasan Hasil Temuan Penelitian**

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu sumber daya yang paling penting dan berfungsi sebagai fungsi pokok perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional dan meningkatkan nilai tambah perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset terpenting karena seluruh aktivitas perusahaan dijalankan oleh manusia. Oleh karena itu, organisasi harus melakukan evaluasi dan penilaian kinerja pelaksanaan dan pengendalian program sumber daya manusia untuk memastikan bahwa operasi mereka berjalan dengan baik.

### **1. Rekrutmen Karyawan**

Proses rekrutmen saat ini di PT. Limpah Mas Indonesia (LMI) Cabang Surabaya berjalan dengan baik. Ketika perusahaan membutuhkan karyawan, proses rekrutmen dilakukan. Perusahaan memberikan informasi yang jelas tentang persyaratan dan kriteria yang harus dipenuhi oleh para pelamar. Rekrutmen dan seleksi dilakukan melalui tes tertulis dan wawancara yang sesuai dengan bidang kandidat. Oleh karena itu, lebih mudah bagi bisnis untuk mendapatkan karyawan yang profesional dan berpengalaman untuk memenuhi kebutuhan mereka.

Namun, perusahaan harus memperhatikan satu hal yang perlu diperhatikan: dokumentasi perjanjian kerja, peraturan, dan kebijakan. Perjanjian kerja mengatur hak dan kewajiban antara perusahaan dan karyawan, dan peraturan dan kebijakan mengatur hal-hal penting yang harus dilakukan oleh karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus

memastikan bahwa perjanjian kerja, peraturan, dan kebijakan didokumentasikan dengan baik.

## **2. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan**

PT. Limpah Mas Indonesia (LMI) Cabang Surabaya memiliki program pelatihan dan pengembangan karyawan yang berhasil. Presentasi, penerapan, dan praktik digunakan sebagai metode pelatihan. Karena setiap karyawan yang dipilih melalui proses rekrutmen dan seleksi adalah sumber daya manusia yang berpengalaman di bidangnya, perusahaan percaya bahwa karyawannya tidak membutuhkan banyak pelatihan. Akibatnya, pelatihan hanya diadakan enam bulan sekali selama bulan terakhir.

Selain itu, perusahaan telah memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mempelajari literatur secara mandiri dan memperoleh pengetahuan. Hal ini memiliki efek baik dan buruk bagi perusahaan. Sementara dampak positifnya adalah bahwa karyawan dapat lebih cepat menerapkan informasi yang telah mereka pelajari dari literatur yang diberikan perusahaan tanpa harus menunggu pelatihan tambahan. Efek negatifnya adalah bahwa penguasaan materi dari setiap karyawan tidak seragam dan dapat menyebabkan perbedaan dalam bagaimana karyawan menerima materi dari membaca literatur jika dibandingkan dengan instruksi pelatih mereka. Ada beberapa perusahaan yang menawarkan program pelatihan yang disesuaikan dengan bidang kerja mereka, dan yang lain menawarkan pelatihan untuk seluruh staf, yang diberikan secara rutin dan terjadwal.

Namun, perusahaan harus mempertimbangkan beberapa hal tentang program pengembangan diri. Perusahaan harus memastikan bahwa program tersebut benar-benar bermanfaat bagi karyawan sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja. Perusahaan juga harus memastikan bahwa program tersebut sesuai dengan kebutuhan karyawan.

## **3. Penilaian Kinerja Karyawan**

Program penilaian kinerja PT. Limpah Mas Indonesia (LMI) Cabang Surabaya berhasil dan didokumentasikan. PT. Limpah Mas Indonesia (LMI) Cabang Surabaya memiliki indikator penilaian kinerja yang dibuat oleh divisi HRD. Setiap karyawan telah melakukan tugas mereka sesuai dengan deskripsi pekerjaan mereka. Semua karyawan memanfaatkan waktu mereka dengan baik di tempat kerja. Namun, terkadang ada perlunya mengambil karyawan dari posisi

tertentu karena tidak ada pekerjaan yang tersedia dan karyawan tersebut dianggap memiliki kemampuan untuk memenuhi posisi tersebut.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1. Rekrutmen Karyawan**

Proses rekrutmen yang ada di PT. Limpah Mas Indonesia (LMI) Cabang Surabaya sudah berjalan secara efektif dan efisien walaupun belum terdokumentasikan dengan baik. Proses rekrutmen hingga seleksi mampu menghasilkan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan perusahaan. Namun, perusahaan belum membuat peraturan dan kebijakan perusahaan untuk karyawan secara tertulis, dan hanya dilakukan secara lisan.

#### **2. Pelatihan dan Pengembangan Karier Karyawan**

Program pelatihan dan pengembangan karier perusahaan sudah berjalan dengan baik. Perusahaan telah memberikan kesempatan yang sama kepada setiap karyawan untuk mengembangkan diri dan karir mereka. Perusahaan mengadakan pelatihan teratur dengan presentasi, penerapan, dan praktik yang digunakan oleh pelatih yang berpengalaman di bidang mereka. Selain itu, perusahaan membayar karyawan dengan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Semua manfaat dari program pelatihan dan pengembangan karier karyawan telah digunakan secara efektif dalam kegiatan operasionalnya..

#### **3. Penilaian Karyawan**

Program penilaian kinerja PT. Limpah Mas Indonesia (LMI) Cabang Surabaya berhasil dan didokumentasikan. Perusahaan memiliki sistem yang jelas untuk menilai kinerjanya. Karena mereka telah bekerja sesuai dengan bidangnya masing-masing, setiap karyawan dapat memanfaatkan waktu kerja mereka dengan baik, meskipun terkadang mereka dipecah. Metode yang terukur dan tidak bias digunakan untuk melakukan penilaian kinerja secara objektif dan terbuka. Hasil penilaian kinerja digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga mereka tampil lebih profesional.



## Saran

Dalam audit manajemen sumber daya manusia PT. Limpah Mas Indonesia, peneliti menemukan beberapa hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan pengelolaan sumber daya manusianya. Di antara rekomendasi yang diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Perjanjian kerja, peraturan, dan kebijakan harus didokumentasikan secara tertulis untuk memberikan kepastian hukum bagi karyawan dan perusahaan. Perjanjian kerja juga harus didokumentasikan sebagai dokumen resmi dari perusahaan.
2. Secara teratur mengevaluasi program pelatihan dan pengembangan karier karyawan untuk memastikan bahwa program tersebut bekerja dengan baik dan memenuhi kebutuhan karyawan.
3. Masukkan metode penilaian kinerja yang lebih beragam untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik.

## DAFTAR REFERENSI

- Adni, A. B., Susilo, H., & Arik, P. (2014). "Audit Manajemen Pada Fungsi Sumber Daya Manusia". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 13 No 1, 1-10.
- Agoes, S. (2004). *Auditing*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Anisa; Pramudya Nur. (2016). *Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Purbowangi Kabupaten Kebumen*.
- Arens, Alvin A., Randal J. Elder, and Mark S. Beasley. (2012). *Auditing and assurance Services an Integrated Approach* . United States of America: 14th Edition Person Education, inc.
- Bayangkara, I. (t.thn.).
- Bayangkara, I. (2017). *Audit Manajemen; Prosedur dan Implementasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Bayangkara, IBK. (2015). *Audit Manajemen: Prosedur Dan Implementasi. Edisi 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Bayangkara, IBK. (2017). *Audit Manajemen: Prosedur dan Implementasi*. Jakarta: Edisi 2 Salemba empat.
- Boynton, W. C. (3003). *Modern Auditing*. New York: 7th Edition John Willey Sons Inc.
- BPK, J. (n.d.). *DATABASE PERATURAN "Undang-Undang (UU) Nomor 13 tahun 2003 Ketenagakerjaan"*.

- Budi, A. A. (2019). Pengaruh penilaian Kinerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Eastparc Yogyakarta dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.
- Fahmi, I. (2010). *Manajemen Kinerja: Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fatimah, f. N. (2017). *Panduan Praktis Evaluasi kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Quadrant.
- Fitriani, Z. R. (2022). “Penilaian Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia Melalui Audit Manjemen” . *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK)* , Vol 2 No 2, 075-088.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Guy, Dan M., C. Wayne Alderman, Alan J. Winters, Paul A. Rajoe, and Ichsan Setiyo Budi. (2003). *Auditing*. Jakarta: Jilid 2 Erlangga.
- Hakim, V. V. (2015). Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusi (Studi Kasus PT. Bank Tabungan Negara Cabang Makassar.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jusup, A. H. (2017). Auditing (Pengauditan). *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN*, Vol 1.
- Kambuaya, I. W. (2014). Penerapan Audit SDM Untuk melihat Pengaruh Program Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Foaway.
- Kawiana, I. G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan Denpasar. UNHI Press*.
- Kurniawati, D. A. (2022). Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Menilai Efektivitas Fungsi Rekrutmen, Pelatihan dan Pengembangan, Penilaian Kinerja, Dan Kesejahteraan Sumber Daya Manusia Pada CV. Buana Raya Konsultama.
- Kurniawati, D. A. (2022). Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Menilai Efektivitas Fungsi Rekrutmen, Pelatihan dan Pengembangan, Penilaian Kinerja, Dan Kesejahteraan Sumber Daya Manusia Pada CV. Buana Konsultama.
- M, Hasmiah. (2017). “Analisis Audit Manajemen atas Fungsi Sumber Daya Manusia pada PT. Bosowa Berlian Motor Makassar”.
- Mathis, r. L. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat. (1991). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Mulyadi. (2002). *Auditing*. Jakarta: Vol. 1 Edisi 6 Salemba Empat.
- Mustika, N. L. (2023). Penerapan Sudit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Untuk Menilai Efektivitas dan Efisiensi Program Kegiatan Rekrutmen Karyawan Pada Co-Legal Indonesia.

- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Notoatmojo, S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Noval, M. (2019). *Dasar-Dasar Pemeriksaan Akuntansi (Pengantar Akuntansi)*. Serang Baru: Laksita Indonesia.
- Nurhayati, R. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rohmawati, D. (2014). *Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada PT. Dayamitra Telekomunikasi (Mitratel) Cabang Palembang*.
- Romdhoniyati, Aini; , Widyarti; , Widiarto;. (2021). *Audit Manajemen atas Fungsi Sumber Daya Manusia pada PT. Taspen (Persero) KCU Semarang*. 5-22.
- Sari, I. N. (2021). *Audit Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Menilai Efektivitas dan Efisiensi Atas Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada PT. Sahabat Inti Kurnia Abadi (SIKAB)*.
- Sholikhah & Widiastoeti. (2021). *Peranan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Atas Rekrutmen, Pelatihan dan Pengembangan Karyawan untuk Menilai Efisiensi dan efektivitas pada CV. Nusa Pratama Anugrah*.
- Siagian, S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang P. (2001). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D)*. Bandung: Edisi 3 Alfabeta.
- Sukrisno, A. (2017). *Auditing: Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik*. Jakarta: Buku 1 Salemba Empat.
- Sukrisno, A. (2017). *Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan Oleh Akuntan Publik Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tampunolon, H. (2016). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Peranannya dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*. Depok: Paps Sinar Sinanti.
- Tegar, N. (2019). *MANAJEMEN SDM DAN KARYAWAN Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawan dengan Pendekatan Teoritis*. Yogyakarta: Quadrant.

- Trisnawati, A. (2019). *Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Menilai Efektivitas Kinerja Karyawan Pada CV. Media Sejahtera*.
- Tunggal, A.W. (2000). *Audit Manajemen Kontemporer*. Jakarta: Harvarindo.
- Uwes, S. A. (2017). *Sistem pemikiran Manajemen Pendidikan: Alternatif memecahkan Masalah pendidikan*. Bandung: Cetakan 1 Pustaka Setia.