

PENERAPAN AUDIT MANAJEMEN REKRUTMEN DAN KEPUASAN KERJA SDM WARUNG DALAM PANDANGAN KRISTIANI

Riski Nadila Sari¹, Lintang Ayu Kurnia Sari²,

Magdalena Nany³, Asto Sunu Subroto⁴

Universitas Kristen Teknologi Solo
Jl. R.W. Monginsidi 36-38, Surakarta

riskinadilas9@gmail.com

lintangkurnia767@gmail.com

magdalenasolotech@gmail.com

astosunusubroto@gmail.com

Abstract: *Madura Restu Bunda Grocery Shop (WSMRB) competes closely with several similar stores around the University of Muhammadiyah Surakarta campus. The type of merchandise that is similar to competitors causes competition to shift to service that is closely related to the store's human resources. WSMRB has never conducted a human resource management audit. The data collection techniques used are interviews and observations. Meanwhile, the analysis of management audit elements used identifies conditions, criteria, causes and consequences. Stores should start planning and managing the recruitment process in a more professional, transparent, and structured manner, based on fair and transparent principles, which take into account the qualifications and abilities of potential employees, not just social relationships or personal networks. With specific and measurable job satisfaction indicators, stores can be more effective in identifying problems, planning improvements, and creating a positive work environment that can increase employee productivity and retention.*

Keywords: *human resources, recruitment, job satisfaction, management Audit*

Abstrak: *Warung Sembako Madura Restu Bunda (WSMRB) bersaing ketat dengan beberapa toko sejenis di sekitar kampus Universitas Muhammadiyah Surakarta. Jenis barang dagangan yang mirip dengan pesaing menyebabkan persaingan bergeser ke pelayanan yang erat sekali kaitannya dengan sumber daya manusia toko. WSMRB belum pernah melakukan audit manajemen sumber daya manusia. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan observasi. Sedangkan analisis elemen audit manajemen yang digunakan mengidentifikasi kondisi, kriteria, penyebab dan akibat. Sebaiknya toko mulai merencanakan dan mengelola proses rekrutmen dengan lebih profesional, transparan, dan terstruktur, berdasarkan prinsip-prinsip yang adil dan transparan, yang mempertimbangkan kualifikasi dan kemampuan calon karyawan, bukan hanya hubungan sosial atau jaringan pribadi. Dengan adanya indikator kepuasan kerja yang spesifik dan terukur, toko dapat lebih efektif dalam mengidentifikasi masalah, merencanakan perbaikan, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif yang dapat meningkatkan produktivitas dan retensi karyawan.*

Kata kunci: *sumber daya manusia, rekrutmen, kepuasan kerja, audit manajemen*

Warung Sembako Madura Restu Bunda (WSMRB) berdiri sejak tahun 2023 dan berlokasi di sekitar kampus Universitas Muhammadiyah Surakarta. WSMRB merupakan toko yang menjual kebutuhan pokok sehari-hari seperti beras, minyak goreng, telur, gula pasir, kebutuhan dapur, makanan ringan dan minuman. WSMRB juga menjual berbagai kebutuhan rumah tangga yang lain seperti sabun, shampo, alat-alat kebersihan dan lain-lain. Agar dapat bertahan dan berkembang dengan omzet per bulan rata-rata Rp. 50.000.000-Rp. 100.000.000, WSMRB harus bersaing dengan sekitar 7 toko madura yang berada di lokasi tersebut. Toko-toko madura tersebut sudah pasti tidak akan bersaing dalam hal harga produk karena produk yang dijual kurang lebih sama. Mereka akan bersaing memperebutkan pangsa pasar dalam hal yang lain, salah satunya adalah dalam hal pelayanan sehingga sumber daya manusia adalah faktor yang penting dalam memenangkan persaingan usaha. Manusia menjadi asset terpenting karena manusialah yang menjalankan dan menjadi pelaku pada seluruh aktivitas yang ada pada perusahaan (Arfan Ikhsan, 2008:2) dalam (Sigalingging, 2017) Sifat sumber daya manusia (SDM) berbeda dengan jenis sumber daya lain, karena manusia memiliki perasaan, keinginan, diimbangi oleh keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa), dimana semua potensi SDM memiliki peran penting bagi organisasi dalam mencapai tujuan (Sutrisno, 2014) dalam (Kusumaningrum, Lutfillah, & Handayani, 2022). Sumber daya manusia berperan penting dalam menjalankan visi, misi dan tujuan perusahaan. (Erniyanti & Amiranto, 2023). 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. (Mediana & Hwihanus, 2024).

Sumber daya manusia memiliki dua aspek utama, mencakup kuantitas serta kualitas. Aspek kuantitas mencakup total tenaga kerja yang tersedia dalam perusahaan, sementara aspek kualitas mencakup keterampilan, kemampuan fisik, mental, dan kecerdasan karyawan dalam melaksanakan tugas. Pentingnya memiliki sumber daya manusia yang bermutu telah diakui banyak perusahaan karena kuantitas yang besar tanpa kualitas yang memadai tidak akan mampu membawa perusahaan mencapai tujuan serta target yang sudah ditentukan. (Hardiansyah, Elma, Hasanah, Ma'hadi, & Aulia, 2024)

Manajer dapat mengidentifikasi perbedaan antara keadaan yang diharapkan dan keadaan sebenarnya dengan melakukan audit terhadap alokasi sumber daya perusahaan. Agar perusahaan bisa berjalan dengan baik dan bahkan mengalami perkembangan yang cukup signifikan, serta mencapai target perusahaan, manajer harus melakukan penilaian (evaluasi) terhadap pelaksanaan dan pengendalian terhadap program-program sumber daya manusia. (Wulandari & Padriyansyah, 2023). Kebijakan dan prosedur departemen sumber daya manusia dapat dinilai melalui audit sumber daya manusia. (Putri & Hwihanus, 2024).

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, 2017). Audit sumber daya manusia adalah pemeriksaan dan penilaian secara sistematis, objektif dan terdokumentasi terhadap fungsi-fungsi organisasi yang berpengaruh oleh manajemen sumber daya manusia dengan memastikan dipenuhi azas kesesuaian, efektifitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya manusia untuk mendukung tercapainya sasaran fungsional maupun tujuan jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang. (Susanti, Jusmani, & Nurmala, 2023)

Proses rekrutmen merujuk pada usaha untuk menemukan calon karyawan (pelamar) yang memenuhi syarat untuk menjadi bagian dari perusahaan. (Anggraini, Nurmala, & Rismansyah, 2024). Rekrutmen meliputi upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada. (Wijaya, 2017).

Istilah kepuasan kerja merujuk pada sikap (reaksi emosional) seorang individu terhadap pekerjaannya. Davis & Nestrom (1985; dalam Indriantoro, 1993) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. (Sangkala, 2023). Tingkat kepuasan kerja yang rendah akan meningkatkan tingkat perputaran karyawan. Tingginya tingkat perputaran karyawan ini menyebabkan perusahaan harus menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan berpotensi tinggi dan berpengalaman. Setiap kali ada karyawan yang pergi, perusahaan harus menghadapi kehilangan pengetahuan dan keterampilan berharga, yang pada gilirannya dapat

berdampak negatif pada efektivitas kinerja keseluruhan. (Irmayanti, Rismayadi, & Pertiwi, 2023).

METODE

Desain penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yang berarti mendeskripsikan apa yang terjadi pada objek yang sedang diteliti dan tidak digambarkan dengan angka. Penelitian ini dilakukan pada Warung Sembako Madura Restu Bunda yang beralamat di Jl. Ahmad Yani, Banaran, Pabelan, Kec. Kartasura, Kab. Sukoharjo. Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan teknik observasi dan wawancara. Data yang diperoleh diolah dengan menggunakan model pengolahan data dari Miles and Huberman yang terdiri dari : (1) reduksi data (*reduction*), yang dilakukan dengan cara merangkum data yang didapatkan kemudian dipilah dan diambil bagian yang penting dan dibutuhkan saja (2) penyajian data (*display*) yang dapat disajikan dalam bentuk tulisan, narasi, bagan, dan flowchat (3) verifikasi (*verification/ conclusion drawing*) yaitu proses verifikasi atau penarikan kesimpulan dari 2 langkah sebelumnya. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan elemen audit manajemen meliputi : (1) mendeskripsikan kondisi (*condition*), yaitu mendeskripsikan bagaimana kondisi yang ada pada perusahaan (2) menetapkan kriteria (*criteria*), yaitu menetapkan kriteria atau standar yang akan digunakan (3) menemukan penyebab (*cause*), yaitu menemukan penyebab terjadinya kondisi yang ada di perusahaan (4) menyimpulkan akibat (*effect*), yaitu menyimpulkan akibat yang timbul dari penyebab kondisi perusahaan (5) memberikan rekomendasi, yaitu memberikan rekomendasi kepada perusahaan berdasarkan pada hasil temuan kelemahan yang ada. (Mustika & Widiastuti, 2023)

HASIL PEMBAHASAN

Program Audit : Rekrutmen Sumber Daya Manusia

1. **Kondisi** : Toko sebenarnya tidak punya dokumen resmi mengenai kebijakan rekrutmen
Kriteria : Toko memiliki kebijakan rekrutmen yang didokumentasikan dengan baik
Penyebab : Biasanya toko merekrut karyawan berdasarkan rekomendasi dari teman yang sesama orang Madura
Akibat : Kurangnya standar yang jelas, peluang terjadinya diskriminasi, masalah dengan hukum dan peraturan, kesulitan dalam menilai kinerja karyawan, rentan terhadap praktik nepotisme, kehilangan talenta berkualitas, kesulitan dalam mengelola keragaman dan ketidakpastian dalam proses rekrutmen

2. **Kondisi** : Toko ini belum secara jelas dan detail menginformasikan persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon karyawan
Kriteria : Kebijakan rekrutmen telah secara tegas menginformasikan persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan
Penyebab : Pengambilan keputusan lebih didasarkan pada kesan pertama dan wawancara informal, tanpa adanya kriteria yang jelas dan terukur.
Akibat : Ketidakjelasan dan ambiguitas dalam proses rekrutmen, peluang subjektivitas dan bias, peluang diskriminasi, kesulitan dalam menilai kinerja dan kesesuaian kandidat, ketidaksesuaian antara kebutuhan perusahaan dan kualifikasi karyawan, tidak memenuhi standar etika dan hukum, kesulitan dalam merekrut dan mempertahankan talenta berkualitas
3. **Kondisi** : Rekrutmen yang dilakukan masih sederhana dan belum terlalu terencana.
Kriteria : Proses rekrutmen telah memanfaatkan sumber tenaga kerja yang paling tepat
Penyebab : Biasanya, pemilik hanya mencari tenaga kerja dari lingkungan sekitar toko atau merekrut saudara dan kenalan dekat
Akibat : Terbatasnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkompeten, kurangnya keberagaman (*diversity*) dalam tenaga kerja, rentan terhadap nepotisme dan favoritisme, tidak efektif dalam menangani kebutuhan toko, kesulitan menghadapi persaingan di pasar tenaga kerja, tantangan dalam mengukur kinerja dan potensi karyawan, peluang tertutup untuk calon karyawan lain, rentan terhadap kesalahan pengambilan keputusan
4. **Kondisi** : Pemilik toko merekrut karyawan berdasarkan rekomendasi dari teman, keluarga, atau tetangga.
Kriteria : Proses rekrutmen menggunakan metode yang tepat
Penyebab : Pemilik tidak menggunakan seleksi formal seperti tes atau wawancara yang mendalam. Jika ada yang berminat dan terlihat jujur serta mau bekerja keras, pemilik langsung memberikan kesempatan
Akibat : Resiko memilih karyawan yang tidak kompeten, kurangnya objektivitas dan keadilan dalam proses rekrutmen, peluang diskriminasi atau nepotisme, kesulitan dalam menilai kesesuaian kandidat untuk posisi, peluang terjadinya tingkat *turnover* yang tinggi, kurangnya kepastian dalam menilai kinerja, peluang untuk tidak mengembangkan budaya perusahaan yang kuat, kesulitan dalam menangani tantangan bisnis di masa depan
5. **Kondisi** : Toko berusaha agar proses rekrutmen berjalan dengan ekonomis, efisien, dan efektif
Kriteria : Proses rekrutmen telah berjalan secara ekonomis, efisien, dan efektif untuk mendapatkan SDM yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan

Penyebab : Mengingat toko kami adalah toko kelontong yang sederhana, kami lebih mengandalkan perekrutan melalui referensi dari kenalan atau lingkungan sekitar

Akibat : Resiko memilih karyawan yang tidak tepat, tidak dapat menilai kualitas dengan objektif, potensi bias atau nepotisme, kurangnya keberagaman dalam tenaga kerja, kesulitan menghadapi kebutuhan toko di masa depan, peluang tingginya tingkat *turnover* karyawan, kurangnya kepastian dalam menilai kinerja dan potensi karyawan, ketergantungan pada sumber tenaga kerja yang terbatas

Program Audit : Kepuasan Kerja Karyawan

1. **Kondisi** : Toko ini belum memiliki indikator kepuasan kerja yang spesifik dan terukur
Kriteria : Perusahaan telah menetapkan indikator-indikator penting kepuasan kerja karyawan
Penyebab : Pengukuran kepuasan kerja lebih bersifat informal dan didasarkan pada observasi langsung dari pemilik toko
Akibat : Kurangnya data yang objektif, kesulitan dalam mengidentifikasi masalah, motivasi dan kinerja karyawan menurun, tingkat *turnover* yang tinggi, kurangnya fokus pada pengembangan karyawan, pencapaian tujuan bisnis terganggu, pengambilan keputusan yang tidak tepat
2. **Kondisi** : Perputaran karyawan pada toko ini tergolong tidak rendah
Kriteria : Tingkat perputaran karyawan rendah
Penyebab : Kurangnya kebijakan terkait kesejahteraan karyawan dan pengelolaan SDM yang baik
Akibat : Biaya rekrutmen dan pelatihan yang tinggi, penurunan produktivitas, kehilangan pengetahuan dan pengalaman, motivasi dan moral karyawan yang menurun, pengaruh negatif pada citra toko, kekurangan sumber daya manusia yang terlatih, penurunan kualitas layanan, kesulitan mencapai tujuan jangka panjang, stres dan beban kerja bagi karyawan yang tersisa
3. **Kondisi** : Biasanya karyawan jarang absen
Kriteria : Tingkat absensi karyawan rendah
Penyebab : Karyawan rajin masuk kerja, Kecuali kalau lagi sakit atau ada urusan keluarga yang penting
Akibat : *Overworking* atau kelelahan karyawan, kualitas kerja menurun, penyakit menular, ketidakseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, kurangnya pemeliharaan kesehatan, menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat dan kesulitan dalam pengelolaan sumber daya manusia

4. **Kondisi** : Tidak selalu karyawan memiliki motivasi yang tinggi, terkadang pemilik merasa motivasi kerja mereka kurang tinggi
Kriteria : Karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi
Penyebab : Kurangnya insentif atau apresiasi atas kinerja karyawan
Akibat : Penurunan produktivitas, kualitas kerja yang menurun, tingkat absensi yang lebih tinggi, rendahnya kepuasan kerja, tingkat *turnover* yang tinggi, kurangnya inovasi dan inisiatif, lingkungan kerja yang tidak sehat dan dampak pada hubungan dengan pemilik atau manajemen
5. **Kondisi** : Tidak selalu karyawan memiliki kreativitas untuk berprestasi kerja
Kriteria : Karyawan memiliki kreativitas yang tinggi untuk berprestasi bagi perusahaan
Penyebab : Tidak adanya dorongan atau pelatihan untuk mengembangkan ide-ide inovatif
Akibat : Stagnasi inovasi, rendahnya kemampuan menyelesaikan masalah, kualitas kerja yang terbatas, kurangnya diferensiasi pasar, penurunan kepuasan kerja, kurangnya adaptasi terhadap perubahan, keterbatasan dalam pengembangan layanan, tantangan dalam menghadapi persaingan
6. **Kondisi** : Kalau dilihat dari penjualan, ada beberapa yang masih perlu ditingkatkan
Kriteria : Produktivitas individu karyawan tinggi
Penyebab : Kadang ada yang kerjanya agak lambat atau sering melakukan kesalahan kecil
Akibat : Penurunan kinerja tim, penurunan kepuasan pelanggan, efisiensi kerja menurun, beban kerja yang tidak merata, peluang penjualan terlewat
7. **Kondisi** : Tingkat keluhan karyawan pada toko ini relatif rendah
Kriteria : Keluhan karyawan rendah
Penyebab : Karyawan cenderung enggan menyampaikan keluhan atau memang merasa kondisi kerja cukup memadai
Akibat : Masalah yang tidak teridentifikasi, kehilangan peluang untuk perbaikan, karyawan menekan perasaan mereka, kinerja yang menurun secara terselubung, ketidakmampuan dalam mengidentifikasi masalah dalam proses dan budaya kerja yang tidak terbuka

SIMPULAN

Sebaiknya toko memiliki kebijakan rekrutmen yang jelas, terdokumentasi dengan baik, dan berdasarkan prinsip-prinsip yang adil dan transparan, yang mempertimbangkan kualifikasi dan kemampuan calon karyawan, bukan hanya hubungan sosial atau jaringan pribadi. Kebijakan ini harus mencakup persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon karyawan, kriteria

yang jelas dan terukur, serta prosedur yang transparan dan adil. Hal ini tidak hanya akan membantu perusahaan dalam menemukan karyawan yang tepat dan berkualitas, tetapi juga akan memperkuat reputasi toko, meningkatkan kepuasan karyawan, dan mengurangi resiko hukum atau masalah internal lainnya. Sebaiknya toko mulai merencanakan dan mengelola proses rekrutmen dengan lebih profesional, transparan, dan terstruktur. Beberapa langkah yang bisa diambil antara lain membuat kebijakan rekrutmen yang jelas, memanfaatkan berbagai sumber tenaga kerja, menggunakan wawancara berbasis kompetensi dan meningkatkan keberagaman dan inklusi. Sebaiknya pemilik toko mulai mempertimbangkan beberapa langkah untuk meningkatkan proses rekrutmen, seperti menetapkan kriteria yang jelas, melakukan wawancara yang lebih mendalam, menggunakan tes atau evaluasi keterampilan, mengembangkan proses rekrutmen yang terstruktur dan meningkatkan transparansi dan keberagaman dalam rekrutmen. Dengan langkah-langkah ini, pemilik toko dapat memastikan bahwa rekrutmen dilakukan dengan cara yang lebih profesional dan efektif, menghasilkan karyawan yang lebih kompeten dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Selain itu, hal ini juga akan memperkuat reputasi toko sebagai tempat kerja yang adil dan terbuka, yang berfokus pada kualitas dan keterampilan dalam memilih tenaga kerja. Untuk memastikan proses rekrutmen yang tetap ekonomis, efisien, dan efektif, toko bisa mempertimbangkan beberapa langkah berikut menyusun kriteria seleksi yang jelas, menggunakan wawancara yang terstruktur, menyebarkan lowongan lewat beberapa saluran, menggunakan umpan balik dan penilaian kinerja, menjaga proses perekrutan yang transparan dan adil. Dengan meningkatkan proses rekrutmen ini, toko tidak hanya mendapatkan karyawan yang tepat, tetapi juga memastikan pertumbuhan dan keberlanjutan usaha toko kelontong dalam jangka panjang.

Dengan adanya indikator kepuasan kerja yang spesifik dan terukur, toko dapat lebih efektif dalam mengidentifikasi masalah, merencanakan perbaikan, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif yang dapat meningkatkan produktivitas dan retensi karyawan. Kebijakan kesejahteraan, peluang pengembangan karir, pengakuan terhadap kinerja, dan lingkungan kerja yang positif dapat membantu mempertahankan karyawan yang berkualitas dan mengurangi perputaran yang tinggi. Idealnya, toko harus menciptakan lingkungan yang mendukung karyawan untuk tetap sehat dan produktif, serta memiliki kebijakan absensi yang realistis dan adil. Memberikan waktu istirahat yang cukup, cuti, dan mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi sangat penting untuk menjaga karyawan tetap termotivasi dan sehat, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada keberhasilan toko secara keseluruhan. Beberapa solusi untuk meningkatkan motivasi kerja antara lain memberikan apresiasi secara teratur, memberikan insentif yang memadai, membangun lingkungan kerja yang positif,

memberikan kesempatan untuk pengembangan karir, menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, meningkatkan komunikasi dan kolaborasi. Dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui kebijakan yang mendukung penghargaan dan kesejahteraan mereka, toko dapat meraih hasil yang lebih optimal, baik dalam produktivitas, kualitas kerja, maupun kepuasan karyawan. Dengan memberikan pelatihan, penghargaan, dan menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas, toko dapat mendorong karyawan untuk berinovasi dan berprestasi. Toko atau manajer perlu melakukan evaluasi dan mencari solusi untuk meningkatkan produktivitas, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan kecepatan kerja tanpa mengorbankan kualitas. Pelatihan, komunikasi yang lebih baik, serta pembagian tugas yang jelas adalah beberapa langkah yang bisa diambil untuk meningkatkan kinerja karyawan dan hasil penjualan. Untuk mengatasi hal ini, penting bagi manajemen toko untuk menciptakan lingkungan yang mendukung keterbukaan dan komunikasi yang sehat. Menyediakan saluran untuk menyampaikan umpan balik dan keluhan, seperti forum pertemuan rutin atau sistem pengaduan anonim, dapat membantu mengidentifikasi masalah lebih awal dan memastikan karyawan merasa dihargai serta didengarkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, M., Nurmala, & Rismansyah. (2024). Analisis Audit Internal Sumber Daya Manusia pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Type Madya Pabean B Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 21(2), 350-361.
- Bayangkara, I. (2017). *Audit Manajemen : Prosedur dan Implementasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Erniyanti, E., & Amiranto, J. (2023). Penerapan Audit Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Efektivitas Pengendalian Intern pada P.T. Gia Gia Perkasa (Heroes Parfum). *Inisiatif : Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 2(2), 1-19.
- Hardiansyah, A., Elma, Hasanah, E. Y., Ma'hadi, M. S., & Aulia, S. (2024). Pentingnya Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Karimah Tauhid*, 3(10), 11056-11064.
- Irmayanti, I., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Analisis Penerapan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan di P.T. Mattel Indonesia. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 13(3), 252-267.
- Kusumaningrum, G., Lutfillah, N. Q., & Handayani, E. (2022, September). Praktik Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Rumah Sakit. *Equity Jurnal Akuntansi*, 3(1), 1-15.
- Mediana, M. A., & Hwihanus. (2024, April). Audit Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Menilai Efektivitas dan Efisiensi terhadap Fungsi Rekrutmen, Pelatihan dan

- Pengembangan Karier dan Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia pada P.T. Limpah Mas Indonesia (LMI) Cabang Surabaya. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi (JUMIA)*, 2(2), 193-212.
- Mustika, N. L., & Widiastuti, H. (2023, Maret). Penerapan Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia untuk Menilai Efektivitas dan Efisiensi Program Kegiatan Rekrutmen Karyawan pada Co-Legal Indonesia. *Jurnal Riset Ilmu Akuntansi*, 2(1), 176-188.
- Putri, N. M., & Hwihanus. (2024). Peranan Audit Manajemen untuk Menilai Efektivitas, Efisiensi dan Kinerja Karyawan Sumber Daya Manusia terhadap P.T. Sarana Mentari Cemerlang Surabaya. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi (JUMIA)*, 2(2), 178-192.
- Sangkala, M. (2023). Manfaat Penerapan Audit Sumber Daya Manusia pada Perusahaan (Benefits of Implementing Human Resources Audit in Companies. *Sinomika Journal*, 1(6), 1669-1678.
- Sigalingging, L. (2017). Audit Manajemen atas Fungsi Sumber Daya Manusia P.T. Metalindo Wahana Putra. *Sains dan Komputer (SAINTIKOM)*, 16(2), 330-339.
- Susanti, Jusmani, & Nurmala. (2023). Analisis Audit Sumber Daya Manusia pada Badan Kepegawaian dan PSDM Kota Palembang. *Innovative : Journal of Social Science Research*, 3(4), 6678-6687.
- Wijaya, C. (2017). Penerapan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Menilai Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen*, 2(2), 1-8.
- Wulandari, I., & Padriyansyah. (2023). Analisis Audit Sumber Daya Manusia pada Badan Amil Zakat Nasional. *Equivalent : Journal of Economic, Accounting and Management*, 1(1), 43-49.