

## PENERAPAN AUDIT MANAJEMEN REKRUTMEN DAN SELEKSI SDM DI P.T. MAINDO INTERBUMI MENURUT PANDANGAN KRISTIANI

Hana Debora Victoria Susanto <sup>1</sup>, Hellena Putri Pramestika <sup>2</sup>, Magdalena Nany\* <sup>3</sup>,  
Yahya Agung Kuntadi <sup>4</sup>, Magdalena Elly Kurniawati <sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup>Universitas Kristen Teknologi Solo

\*e-mail penulis korespondensi: magdalenasolotech@gmail.com<sup>3</sup>

### Abstract

*P.T. Maindo Interbumi's commitment to excellence is evident in everything it does, from its state-of-the-art production facilities to its knowledgeable and professional staff. The recruitment and selection process of human resources is a very important stage in an effort to obtain employees who have high productivity and commitment in achieving company goals. Therefore, it is necessary to conduct a management audit of the recruitment and selection function of employees. The data collection techniques used are interviews and observations. Meanwhile, the analysis of management audit elements used identifies conditions, criteria, causes and consequences. To ensure that recruitment runs effectively, companies need to consider the diversity of recruitment channels, suitability for the position required, and cultural suitability and the company's long-term needs. Overall, it is important for companies to compare selection costs with similar practices in other companies in order to manage recruitment budgets more efficiently, stay competitive in the labor market, and ensure that the costs incurred are proportional to the results.*

**Keywords:** human resources, recruitment, selection, management audit

### Abstrak

*Komitmen P.T. Maindo Interbumi terhadap keunggulan terbukti dalam segala hal yang dilakukan, mulai dari fasilitas produksi yang canggih hingga staf yang berpengetahuan luas dan profesional. Proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia merupakan tahap yang amat penting dalam upaya memperoleh karyawan yang memiliki produktifitas dan komitmen yang tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu perlu dilakukan audit manajemen terhadap fungsi perekrutan dan seleksi karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan observasi. Sedangkan analisis elemen audit manajemen yang digunakan mengidentifikasi kondisi, kriteria, penyebab dan akibat.. Untuk memastikan bahwa rekrutmen berjalan dengan efektif, perusahaan perlu mempertimbangkan keberagaman saluran rekrutmen, kesesuaian dengan posisi yang dibutuhkan, serta kesesuaian budaya dan kebutuhan jangka panjang perusahaan. Secara keseluruhan, penting bagi perusahaan untuk membandingkan biaya seleksi dengan pelaksanaan yang sama di perusahaan lain agar dapat mengelola anggaran rekrutmen secara lebih efisien, tetap kompetitif dalam pasar tenaga kerja, dan memastikan bahwa biaya yang dikeluarkan sebanding dengan hasil yang diperoleh.*

**Kata kunci:** sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, audit manajemen

## 1. PENDAHULUAN

P.T. Maindo Interbumi berpengalaman lebih dari 30 tahun di industri cetakan injeksi plastik. Perusahaan telah menjadi bagian dari industri ini sejak tahun 1992, dan sejak itu, perusahaan secara konsisten memproduksi produk dan suku cadang plastik berkualitas tinggi yang melayani berbagai industri, termasuk sektor otomotif, peralatan rumah tangga, kompor, dan regulator gas. Selain itu, perusahaan mengkhususkan diri dalam membuat tutup botol dan tutup botol tertutup yang tahan lama dan dirancang untuk memenuhi kebutuhan spesifik. Komitmen perusahaan terhadap keunggulan terbukti dalam segala hal yang dilakukan, mulai dari fasilitas produksi yang canggih hingga staf yang berpengetahuan luas dan profesional. Menurut Suparlan (2014), dampak globalisasi yang telah kita rasakan menunjukkan adanya perubahan yang cepat dan merata di berbagai aspek kehidupan, baik dalam lingkup lokal, regional, nasional maupun internasional. (Indrayani, Paseru, & Finandhy, 2024). Proses rekrutmen dan seleksi sumber daya

manusia merupakan tahap yang amat penting dalam upaya memperoleh karyawan yang memiliki produktifitas dan komitmen yang tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan.

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'hadhi, & 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).

Nehemia 3:1-32 menceritakan bagaimana Nehemia mencari sumber daya manusia yang ada, yang memenuhi persyaratan, memiliki kemampuan, dan ketrampilan untuk dilibatkan dalam pembangunan tembok Yerusalem. Kitab Nehemia juga menjelaskan perlunya ada penentuan kualifikasi dan kuantitas sumber daya manusia. Nehemia melakukan seleksi kepada orang-orang

yang akan dilibatkan dalam pembangunan tembok Yerusalem, tidak semua bisa bekerja, tugas tanggung jawab dan pekerjaan disesuaikan dengan kemampuan, keterampilan serta kecakapannya. Tuhan Yesus juga melakukan seleksi dalam memilih muridmuridNya, Dia melakukannya dengan berdoa dan di bawah pimpinan Roh Kudus. Ada beberapa metode yang bisa digunakan untuk menganalisis sumber daya manusia berdasarkan kitab Nehemia, yaitu: metode pertanyaan (Neh. 1:1-2), metode wawancara (Neh. 2:2-9), metode catatan (Neh. 2:7-8), metode pengamatan (Neh. 2:12,13,16). (Sembodo, 2017)

## 2. 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 P.T. Maindo Interbumi yang berlokasi di Jl. Sekolahan Km 23, Tanah Tinggi, Tangerang, Banten. 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)

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Program Audit : Rekrutmen Sumber Daya Manusia

a. **Kondisi** : Pelamar mengirimkan CV dan berkas-berkas pendukung lainnya

**Kriteria** : Rekrutmen telah secara tegas menginformasikan persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan

**Penyebab** : Perusahaan mengasah skill calon tenaga kerja sehingga memiliki kemampuan yang maksimal

**Akibat** : Ketidakpuasan calon karyawan, pemborosan sumber daya, kurangnya ffektivitas dalam proses seleksi, mengurangi kredibilitas perusahaan, kehilangan potensi karyawan yang tepat, motivasi calon tenaga kerja yang berkurang

b. **Kondisi** : Kebijakan rekrutmen di PT Maindo Interbumi didokumentasikan dengan baik

**Kriteria** : Kebijakan rekrutmen didokumentasikan dengan baik

**Penyebab** : Beberapa kelengkapan kebijakan tersebut antara lain: job description dan job specification, persyaratan umum, assessment test, SOP, rencana perekrutan

**Akibat** : Kurangnya konsistensi dalam proses rekrutmen, kesulitan dalam evaluasi dan pemantauan proses rekrutmen, risiko hukum dan kepatuhan yang lebih tinggi, kesulitan dalam rekrutmen berkelanjutan dan perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM), kurangnya kejelasan dalam pengelolaan kandidat, pengalaman kandidat yang buruk, penyimpangan dalam pengambilan keputusan, tantangan dalam penyelarasan dengan tujuan perusahaan

c. **Kondisi** : Rekrutmen telah memanfaatkan sumber tenaga kerja dengan tepat

- Kriteria** : Rekrutmen telah memanfaatkan sumber tenaga kerja yang paling tepat
- Penyebab** : Sumber berasal dari hasil evaluasi perusahaan yang memiliki tim yang kompeten dan berkualitas.
- Akibat** : Peluang tidak tercapai (Missed Opportunities), kesulitan dalam pencapaian tujuan jangka panjang, ketidaksesuaian antara keterampilan karyawan dan kebutuhan organisasi, karyawan tidak memiliki komitmen jangka panjang, kepuasan dan keterlibatan karyawan yang menurun, pemborosan waktu dan sumber daya, kurangnya diversitas dalam tim, beban dalam pengelolaan sumber daya manusia, persepsi negatif di pasar tenaga kerja
- d. **Kondisi** : Metode rekrutmen yang digunakan sudah disesuaikan dengan kebutuhan SDM yang akan direkrut
- Kriteria** : Proses rekrutmen menggunakan metode yang tepat
- Penyebab** : Beberapa metode rekrutmen yang digunakan antara lain: rekrutmen internal, posting di situs pencarian kerja, dan menggunakan jasa agen perekrutan
- Akibat** : Proses rekrutmen yang tidak efisien, kualitas kandidat yang tidak sesuai dengan kebutuhan, ketidaksesuaian metode dengan posisi yang dibutuhkan, keterbatasan akses ke kandidat berpotensi tinggi, biaya rekrutmen yang tinggi, keterbatasan dalam keberagaman kandidat, pengalaman kandidat yang tidak memadai, ketidaksesuaian dengan budaya perusahaan
- e. **Kondisi** : Perusahaan sudah secara tegas menetapkan aturan-aturan bagi calon tenaga kerja.
- Kriteria** : Proses rekrutmen telah berjalan secara ekonomis, efisien, dan efektif untuk mendapatkan SDM yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan
- Penyebab** : Perusahaan sudah secara tegas menetapkan aturan-aturan bagi calon tenaga kerja.
- Akibat** : Peningkatan biaya rekrutmen, kesulitan dalam menemukan kandidat yang tepat, waktu proses rekrutmen yang panjang, kepuasan kandidat yang menurun, peningkatan turnover karyawan, kehilangan potensi talenta
- f. **Kondisi** : Teknik seleksi yang digunakan sudah dianggap valid karena metode seleksi sudah relevan sesuai dengan pekerjaan dan kinerja yang berhasil
- Kriteria** : Teknik seleksi yang digunakan valid
- Penyebab** : Data diri calon yang dikirimkan juga sudah valid.
- Akibat** : Pemilihan kandidat yang tidak tepat, kinerja yang tidak sesuai harapan, kurangnya keberagaman dalam tim, risiko tuntutan hukum atau diskriminasi, menurunnya kepuasan karyawan dan retensi, ingin mengubah metode seleksi
- g. **Kondisi** : Perusahaan telah mempertimbangkan calon pelamar sesuai dengan skill dan kompeten yang dibutuhkan perusahaan.
- Kriteria** : Seleksi telah memberikan kesempatan yang sama kepada para pelamar
- Penyebab** : Perusahaan telah mempertimbangkan calon pelamar sesuai dengan skill dan kompeten yang dibutuhkan perusahaan.
- Akibat** : Diskriminasi dan bias dalam proses seleksi, mengurangi keragaman dan inklusi, kehilangan potensi talenta, kepuasan dan motivasi pelamar yang menurun, risiko hukum dan reputasi, kesulitan dalam memenuhi regulasi, menyempitkan sumber daya manusia yang tersedia
- h. **Kondisi** : Pewawancara sudah harus mempersiapkan dan memahami semuanya termasuk pertanyaan-pertanyaan yang akan ditanyakan pada calon tenaga kerja saat proses interview
- Kriteria** : Pewawancara memahami dengan baik persyaratan kerja

**Penyebab** : Pewawancara sudah harus mempersiapkan dan memahami semuanya termasuk pertanyaan-pertanyaan yang akan ditanyakan pada calon tenaga kerja saat proses interview

**Akibat** : Kesalahan dalam menilai kecocokan kandidat, proses seleksi yang tidak efektif, mengabaikan aspek-aspek kritis pekerjaan, kandidat merasa bingung atau tidak dipahami, menurunkan kualitas proses seleksi, kepuasan kandidat yang menurun, waktu dan sumber daya yang terbuang

- i. **Kondisi** : Antara tes yang diberikan dengan pekerjaan sudah berhubungan

**Kriteria** : Tes yang diberikan berhubungan dengan pekerjaan dan bebas dari bias

**Penyebab** : Materi tes yang diberikan juga berguna untuk menguji calon tenaga kerja agar memudahkan proses rekrutmen

**Akibat** : Diskriminasi tersembunyi dan bias terhadap kelompok tertentu, kehilangan talenta potensial, kesalahan dalam menilai kecocokan kandidat, penurunan kepuasan dan reputasi perusahaan, ketidakcocokan dengan prinsip keberagaman dan inklusi, tuntutan hukum dan masalah regulasi, proses rekrutmen yang tidak efisien

#### **Program Audit : Seleksi Sumber Daya Manusia**

- a. **Kondisi** : Pewawancara hanya akan mempertanyakan pertanyaan seputar hal-hal terkait pekerjaan.

**Kriteria** : Pewawancara memahami pertanyaan apa yang dapat atau tidak dapat ditanyakan kepada pelamar

**Penyebab** : Pewawancara hanya akan mempertanyakan pertanyaan seputar hal-hal terkait pekerjaan.

**Akibat** : Pelanggaran terhadap hak privasi dan peraturan hukum, meningkatkan risiko diskriminasi, kehilangan talenta yang berkualitas, pengaruh negatif pada citra perusahaan, proses rekrutmen yang tidak efektif, risiko masalah keberagaman dan inklusi, mengganggu kepercayaan pelamar

- b. **Kondisi** : Latar belakang calon tenaga kerja juga memengaruhi untuk keberlangsungan perusahaan

**Kriteria** : Proses seleksi secara maksimal mendapatkan informasi latar belakang dari pelamar

**Penyebab** : Latar belakang calon tenaga kerja juga memengaruhi untuk keberlangsungan perusahaan

**Akibat** : Pemilihan kandidat yang tidak sesuai, risiko terhadap budaya perusahaan, tantangan dalam mengelola karyawan, kegagalan dalam mengidentifikasi risiko, proses seleksi yang tidak efisien, kurangnya keberagaman dalam tim, kesulitan dalam perencanaan pengembangan karir, pengaruh terhadap retensi karyawan

- c. **Kondisi** : Biaya pemasangan iklan di media sosial memiliki tarif yang berbeda dengan perusahaan lainnya

**Kriteria** : Biaya seleksi bisa dibandingkan dengan pelaksanaan yang sama di perusahaan lain

**Penyebab** : Interview online sehingga akan memangkas waktu dan biaya keperluan selama interview berlangsung

**Akibat** : Pengeluaran yang tidak efisien, kurangnya komparabilitas dan benchmarking, ketidaksesuaian antara biaya dan hasil, tantangan dalam pengelolaan anggaran, mengurangi daya saing dalam perekrutan, menghambat proses inovasi dan pengembangan, risiko terhadap reputasi perusahaan, keterbatasan dalam menarik kandidat yang lebih banyak



### PLASTIC INJECTION MOLDING SPECIALIST

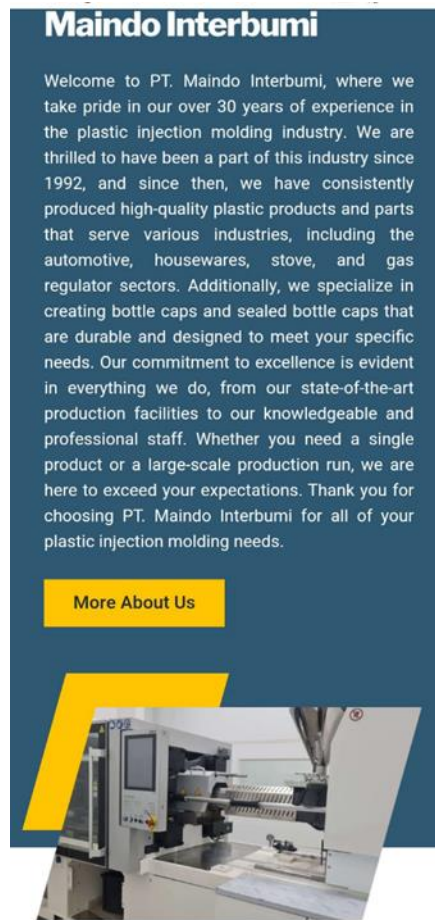
We personalize the approach for each project and client, using specialized processes to achieve outstanding outcomes. Our services are available for clients of all sizes, from multinationals to start-ups. We guarantee customer satisfaction and provide affordable high-quality outputs, including mass-production, tooling, and low-volume manufacturing.

WELCOME TO MAINDO INTERBUMI

### Maindo Interbumi

Welcome to PT. Maindo Interbumi, where we take pride in our over 30 years of experience in the plastic injection molding industry. We are thrilled to have been a part of this industry since 1992, and since then, we have consistently produced high-quality plastic products and parts.

Gambar 1. Profil perusahaan



Gambar 2. Pentingnya sumber daya manusia yang kompeten

#### 4. KESIMPULAN

Secara keseluruhan, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa proses rekrutmen dilakukan dengan transparansi yang jelas, sesuai dengan persyaratan yang sudah ditetapkan di awal. Dokumentasi yang baik dari kebijakan rekrutmen sangat penting untuk memastikan bahwa seluruh proses rekrutmen berlangsung secara efektif, transparan, dan terstruktur. Meskipun rekrutmen yang dilakukan oleh PT Maindo Interbumi sudah memanfaatkan sumber tenaga kerja yang dianggap tepat, ada potensi untuk meningkatkan kualitas pemilihan tenaga kerja dengan mempertimbangkan tidak hanya kompetensi teknis saat ini, tetapi juga kecocokan budaya perusahaan, potensi jangka panjang, dan kesesuaian dengan tujuan strategis perusahaan. Untuk memastikan bahwa rekrutmen berjalan dengan efektif, perusahaan perlu mempertimbangkan keberagaman saluran rekrutmen, kesesuaian dengan posisi yang dibutuhkan, serta kesesuaian budaya dan kebutuhan jangka panjang perusahaan. Secara keseluruhan, meskipun teknik seleksi yang digunakan sudah dianggap valid dan relevan dengan pekerjaan, sangat penting untuk memastikan bahwa teknik tersebut diimplementasikan dengan tepat, mengingat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi hasil seleksi. Secara keseluruhan, meskipun penting bagi pewawancara untuk mempersiapkan pertanyaan dan proses wawancara, pemahaman yang mendalam mengenai persyaratan pekerjaan sangatlah penting. Secara keseluruhan, meskipun tes yang relevan dan bermanfaat sangat penting dalam menguji kompetensi calon tenaga kerja, perusahaan harus memastikan bahwa tes tersebut bebas dari bias agar hasil seleksi tetap adil, objektif, dan memberikan kesempatan yang sama kepada semua pelamar. Menurut Alkitab, nabi Nehemia juga mencari sumber daya manusia yang ada yang memenuhi persyaratan untuk dilibatkan dalam pembangunan tembok Yerusalem.

Secara keseluruhan, meskipun penting bagi pewawancara untuk menggali pertanyaan terkait pekerjaan, penting juga bagi mereka untuk memahami apa yang boleh dan tidak boleh ditanyakan untuk memastikan wawancara dilakukan secara adil, profesional, dan sesuai dengan hukum. Secara keseluruhan, proses seleksi yang mengabaikan pengumpulan informasi latar belakang secara maksimal bisa menyebabkan perusahaan memilih kandidat yang kurang sesuai dengan kebutuhan atau budaya perusahaan, serta berisiko kehilangan potensi talenta terbaik. Secara keseluruhan, penting bagi perusahaan untuk membandingkan biaya seleksi dengan pelaksanaan yang sama di perusahaan lain agar dapat mengelola anggaran rekrutmen secara lebih efisien, tetap kompetitif dalam pasar tenaga kerja, dan memastikan bahwa biaya yang dikeluarkan sebanding dengan hasil yang diperoleh. Menurut Alkitab, bahkan Tuhan Yesus sendiri melakukan seleksi dalam memilih murid-muridNya

## 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.
- Indrayani, Paseru, Y., & Finandhy, M. (2024, Juni). Pembinaan Pemberdayaan Ekonomi Keluarga di Kelompok UPPKA Kecamatan Buntao. *TONGKONAN : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(1), 13-17.
- 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. Lintah 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.
- Sembodo, J. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Nehemia 1-13. *Jurnal Antusias*, 5(1), 1-13.
- 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.