

**PENERAPAN AUDIT MANAJEMEN FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK  
MENILAI EFEKTIVITAS DAN EFISIENSI PROGRAM KEGIATAN  
REKRUTMEN KARYAWAN PADA CO-LEGAL INDONESIA**

**Nur Laela Mustika**

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya  
Email : [1221900049@surel.untag-sby.ac.id](mailto:1221900049@surel.untag-sby.ac.id)

**Hendy Widiastoeti**

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya  
Email : [hendi@untag-sby.ac.id](mailto:hendi@untag-sby.ac.id)

**ABSTRACT**

*This study discusses the management audit in the Human Resources function. This management audit is a tool that can be used by companies to measure effectiveness and efficiency or evaluate management program activities. This study aims to assess the effectiveness and efficiency of the employee recruitment program at Co-Legal Indonesia.*

*This research is descriptive research with a qualitative approach or field research. Data collection techniques used are observation, interviews, and documentation. The method of data analysis is carried out with the elements of the management audit, the data obtained will be classified into the Criteria, Conditions, Causes, Effects groups. Based on the results of research conducted the recruitment program has been carried out simply. From the results of the analysis of the recruitment program at Co-Legal Indonesia it cannot be said to be effective and efficient. From the specified criteria, there are weaknesses in this program. The recommendations given by researchers to companies can be used as material to make improvements to these weaknesses.*

**Keywords:** *Management Audit, Human Resource Management Audit, Recruitment, Effectiveness, Efficiency.*

**ABSTRAK**

Penelitian ini membahas mengenai audit manajemen pada fungsi Sumber Daya Manusia. Audit manajemen ini merupakan alat yang dapat digunakan perusahaan untuk mengukur efektifitas dan efisiensi atau evaluasi atas program kegiatan manajemen. Penelitian ini bertujuan untuk menilai efektivitas dan efisiensi program kegiatan rekrutmen karyawan pada Co-Legal Indonesia.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif atau penelitian lapangan. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Metode analisis data dilakukan dengan eleme-elemen dari audit manajemen, data yang diperoleh akan digolongkan kedalam kelompok Kriteria, Kondisi, Penyebab, Akibat. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan program rekrutmen telah dilakukan secara sederhana. Dari hasil analisis program rekrutmen pada Co-Legal Indonesia belum dapat dikatakan efektif dan efisien. Dari kriteria yang ditentukan terdapat kelemahan-kelemahan atas program ini. Rekomendasi yang diberikan peneliti untuk perusahaan dapat dijadikan bahan untuk melakukan perbaikan atas kelemahan tersebut.

**Kata Kunci :** Audit Manajemen, Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, Rekrutmen, Efektifitas, Efisiensi

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Perkembangan dunia usaha yang diiringi dengan kemajuan teknologi saat ini semakin cepat dan pesat. Para pelaku bisnis berlomba-lomba dalam mempertahankan usaha atau bisnisnya sehingga menimbulkan persaingan bisnis yang sangat ketat. Untuk mampu bertahan ditengah persaingan yang ketat perusahaan perlu memiliki sumber daya manusia yang sesuai dengan strategi perusahaan. Sumber daya merupakan aspek terpenting dalam keberlangsungan operasional perusahaan. Jika sumber daya alam menjadi bahan baku pokok dalam proses pengolahan maka sumber daya manusia menjadi penggerak atas keberlangsungan operasional perusahaan, seperti menjalankan mesin dan mengolah sumber daya alam. Ditengah persaingan yang ketat maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas serta kompeten untuk keberlangsungan hidup perusahaan.

Perlu adanya proses perekrutan sumber daya manusia yang maksimal agar tercipta efektivitas dan efisiensi bagi perusahaan. Bayangkara (2015:106) berpendapat, mengingat begitu pentingnya peran fungsi sumber daya manusia terhadap keberhasilan perusahaan, maka perlu dilakukan penilaian untuk memastikan apakah fungsi ini telah mampu memberikan kontribusi terbaiknya kepada perusahaan yang meliputi :

1. Terpenuhinya sumber daya manusia yang memenuhi kualifikasi perusahaan.
2. Proses sumber daya manusia telah berjalan dengan baik, wajar, dan objektif.
3. Pemberdayaan sumber daya manusia menjadi bagian utama dalam pengelolaan sumber daya manusia.
4. Menjadikan kepuasan kerja karyawan sebagai bagian dari keberhasilan perusahaan.
5. Sederet permasalahan lain yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

Perusahaan memiliki peranan yang besar dalam proses perekrutan dengan didasari pada kebutuhan dan kualifikasi yang telah ditentukan. Begitu pentingnya program ini maka perusahaan diharapkan melakukan audit manajemen fungsi sumber daya manusia ini untuk meninjau lagi program yang telah terlaksana.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Audit**

Mulyadi & Puradiredja (1998:8) berpendapat bahwa auditing adalah suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi, dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan, serta penyampaian hasil-hasilnya kepada pemakai yang berkepentingan.

Dari pengertian diatas dan dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan audit adalah suatu proses sistematis untuk mengumpulkan dan mengevaluasi bahan bukti kegiatan yang dilakukan entitas dengan menilainya untuk menetapkan kesesuaian dengan kriteria dan dilakukan oleh seseorang yang berkompeten.

### **Audit Manajemen**

Bayangkara (2015:2) menjelaskan bahwa audit manajemen adalah evaluasi terhadap efisiensi dan efektivitas operasi perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan audit manajemen merupakan evaluasi yang dapat dilakukan perusahaan terhadap program kegiatan yang ada untuk dinilai apakah sudah sesuai dengan tujuan awal.

Maka dapat disimpulkan audit manajemen dibuat untuk mengevaluasi program kegiatan yang ada sehingga dapat dinilai apakah program kegiatan yang dijalankan sudah sesuai dengan tujuan awal. Penilaian juga dapat dilakukan dengan menentukan kriteria atau kebijakan tertentu yang telah dibuat oleh perusahaan.

### **Audit Sumber Daya Manusia**

Bayangkara (2015:106) menyatakan audit SDM merupakan penilaian dan analisis yang komprehensif terhadap program-program SDM. Maka dapat disimpulkan audit sumber daya manusia adalah sebuah kegiatan yang dilakukan oleh seorang auditor untuk menilai atau mengukur keberhasilan program sumber daya manusia yang telah dibuat dan dilaksanakan. Hal ini dilakukan untuk mengevaluasi apakah program tersebut berjalan dengan baik dan mencapai tujuannya. Setelah dilaksanakannya audit maka auditor akan memberikan hasil audit dan rekomendasinya. Dari hasil audit ini dapat diketahui apakah kebutuhan akan sumber daya manusia perusahaan sudah terpenuhi atau tidak. Dari hasil audit juga dapat ditemukan program yang perlu ditingkatkan atau diperbaiki kinerjanya.

## **Efektivitas dan Efisiensi**

Efektivitas merupakan ukuran dari output pelaksanaan suatu program atau aktivitas telah mencapai tujuannya. Sedangkan efisien berhubungan dengan bagaimana perusahaan melakukan operasi, sehingga tercapai optimalisasi penggunaan sumber daya yang dimiliki. (Bayangkara 2015:16-17).

## **Rekrutmen**

Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dengan ruang lingkup perolehan Sumber Daya Manusia meliputi proses perencanaan, rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan. Perencanaan sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai analisis kebutuhan dan ketersediaan sumber daya manusia yang guna menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah ditentukan perusahaan (Bayangkara 2015:116). Dalam jurnal penelitian pengabdian LPPM oleh Bayangkara, Cempena, & Brahmayanti dijelaskan setiap perusahaan diharuskan memiliki uraian pekerjaan dan persyaratan untuk setiap fungsinya, hal ini dilakukan agar setiap pekerjaan menjadi jelas dalam pelaksanaan dan tanggung jawabnya.

Sinambela (2016:120) mendefinisikan rekrutmen sebagai serangkaian proses yang dilakukan untuk mencari pelamar kerja dengan kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan organisasi guna memenuhi kebutuhan Sumber Daya Manusia yang direncanakan organisasi. Dalam audit manajemen fungsi

Bayangkara (2015:125) mendefinisikan seleksi sebagai proses mendapatkan dan menggunakan informasi mengenai pelamar kerja untuk menentukan siapa yang seharusnya diterima menduduki posisi jangka pendek dan jangka panjang. Sedangkan penempatan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dipegang.

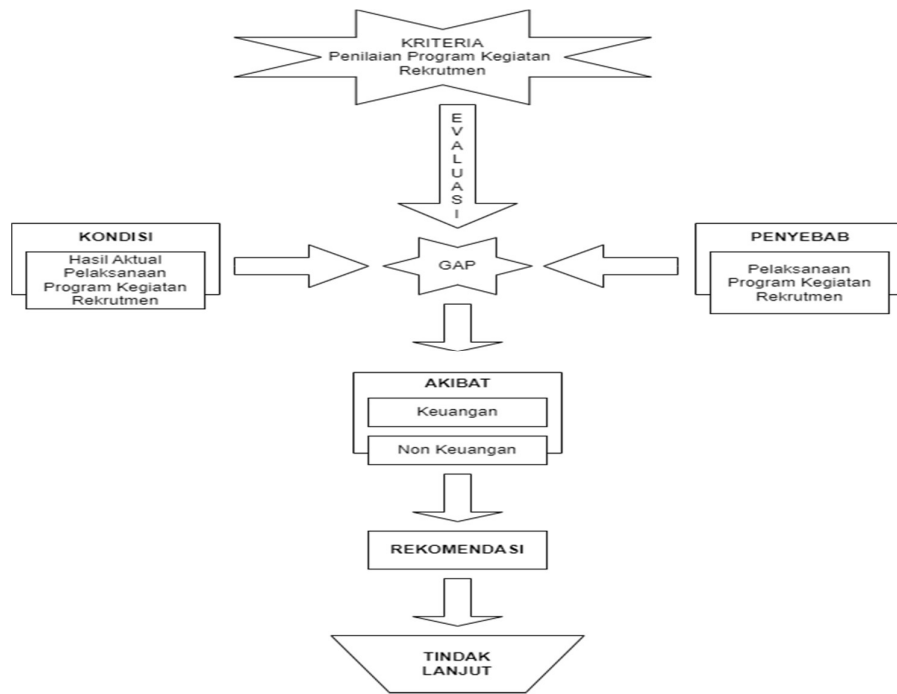
## **Peneliti Terdahulu**

Penulis dalam penelitiannya menggunakan 10 penelitian terdahulu, namun dalam artikel ilmiah ini penulis hanya mencantumkan 3 penelitian yang paling sesuai dengan penelitian ini. Penelitian tersebut meliputi :

1. Sholikhah & Widiastoeti (2021) melakukan penelitian dengan judul Peran Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Atas Rekrutmen, Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Untuk Menilai Efisiensi dan Efektivitas Pada CV. Nusa Pratama Anugrah. Hasil dari penelitian ini yaitu kedua program ini sudah berjalan secara efisien dan efektif namun masih ada beberapa program yang masih memerlukan perbaikan.

2. Fitriani (2022) melakukan penelitian dengan judul Penilaian Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia Melalui Audit Manajemen. Hasil dari penelitian ini yaitu masih ditemukannya kelemahan yang ada pada objek penelitian.
3. Arunde, Sondakh, & Wangkar (2019) melakukan penelitian dengan judul Audit Manajemen Untuk Menilai Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia pada PT Bank SulutGo. Hasil dari penelitian ini ditemukan aktivitas penilaian kepuasan kerja karyawan belum berjalan secara efektif.

### Kerangka Berfikir



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir Audit Manajemen

Sumber : Bayangkara (2015:6)

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

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 merupakan penelitian yang menggunakan studi kasus. Menurut Sugiyono (2017:26) metode kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivismisme, digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah dimana peneliti sebagai instrument kunci, dengan teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), dalam penelitian ini analisis data bersifat induktif/kualitatif, serta hasil dari penelitian kualitatif lebih menekankan pemahaman makna, dan mengkonstruksi fenomena dari generalisasi. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*), Penelitian lapangan dilakukan pada objek penelitian yang telah ditentukan peneliti dan telah mendapatkan izin. Disebut penelitian lapangan karena dalam hal ini penulis terjun langsung ke perusahaan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan.

### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Co-Legal Indonesia yang berlokasi di Jl. Kebonsari Baru Selatan Gg. II No. 38, Kebonsari, Kecamatan Jambangan, Kota Surabaya, Jawa Timur. Dengan waktu penelitian dilaksanakan sejak awal bulan Desember – Selesai.

### Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif yang meliputi dua jenis data yaitu :

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari Co-Legal Indonesia dalam hal ini seperti hasil wawancara.
2. Data Sekunder, yaitu data yang tidak langsung diperoleh dari Co-Legal Indonesia contohnya data diperoleh dari *website* perusahaan yaitu <https://www.colegal.id>.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi 3 hal yaitu :

1. Observasi, yaitu terjun langsung ke lapangan untuk mendapatkan gambaran umum serta data yang diperlukan untuk proses penelitian.
2. Wawancara, kegiatan yang dilakukan oleh peneliti yang dilakukan oleh pihak yang berkaitan dengan topik permasalahan yang diangkat.
3. Dokumentasi, dalam penelitian ini adalah data yang didapatkan penulis secara tertulis atau dalam bentuk gambar.

### **Proses Pengolahan Data**

dalam penelitian ini proses pengolahan data menggunakan model pengolah data dari *Miles and Huberman* yang terdiri dari :

1. Reduksi Data (*Reduction*)

Reduksi data dilakukan dengan cara merangkum data yang didapatkan kemudian dipilah dan diambil bagian yang penting dan dibutuhkan saja.

2. Penyajian Data (*Display*)

Setelah melakukan reduksi data Langkah selanjutnya yaitu melakukan penyajian data yang dapat disajikan dalam bentuk tulisan, narasi, bagan, dan flowchat.

3. Verifikasi (*Verification/ Conclusion Drawing*)

Tahap terakhir yaitu proses verifikasi atau penarikan kesimpulan dari 2 langkah sebelumnya.

### **Metode Analisis Data**

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan elemen audit manajemen meliputi :

1. Mendeskripsikan Kondisi (*Condition*), Mendeskripsikan bagaimana kondisi yang ada pada perusahaan.
2. Menetapkan Kriteria (*Criteria*), Menetapkan kriteria atau standar yang akan digunakan.
3. Menemukan Penyebab (*Cause*), Menemukan penyebab terjadinya kondisi yang ada di perusahaan.
4. Menyimpulkan Akibat (*Effect*), Menyimpulkan akibat yang timbul dari penyebab kondisi perusahaan.
5. Memberikan Rekomendasi, Penulis akan memberikan rekomendasi kepada perusahaan dari temuan kelemahan yang ada.

### **HASIL PENELITIAN**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Co-Legal Indonesia, maka terdapat beberapa temuan audit yang dapat dijadikan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang dilakukan oleh Co-Legal Indonesia. Dari wawancara yang dilakukan dengan jawaban Ya dan Tidak dengan jawaban Tidak yang dijadikan temuan atau kelemahan dari perusahaan. Temuan kelemahan ini terdiri dari 3 ruang lingkup yaitu perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan.

**A. Temuan yang tidak memenuhi kriteria efektif meliputi :**

**Program Audit : Perencanaan Sumber Daya Manusia**

**1. Kondisi** : Perusahaan belum memiliki dan tidak melakukan Perencanaan Sumber Daya Manusia yang terdokumentasi dengan baik.

**Kriteria** : Perusahaan harus memiliki Perencanaan Sumber Daya Manusia yang terdokumentasi.

**Penyebab** : Perusahaan tidak dapat melakukan perencanaan sumber daya manusia yang terdokumentasi dengan baik karena belum memiliki dan menetapkan standar operasional prosedur (SOP) yang jelas untuk mengatur perencanaan Sumber Daya Manusiannya.

**Akibat** : Karena perusahaan tidak memiliki standar operasional prosedur (SOP) yang mengatur perencanaan Sumber Daya Manusia maka akan berdampak pada kualifikasi Sumber Daya Manusia yang dibutuhkan perusahaan yang akan berpengaruh terhadap kegiatan operasional yang berlangsung.

**2. Kondisi** : Sampai saat ini perusahaan belum melakukan peramalan atas kebutuhan Sumber Daya Manusiannya.

**Kriteria** : Perusahaan harus memiliki peramalan kebutuhan atas sumber daya manusiannya.

**Penyebab** : Perusahaan belum memiliki peramalan akan kebutuhan sumber daya manusiannya karena peramalan belum perlu dilakukan. Perusahaan hanya berfokus dan menjadikan kontrak kerja dengan jangka waktu 6 bulan sebagai patokan akan kebutuhan sumber daya manusia. Jika ada karyawan yang sudah mendekati habis masa kontrak dan diyakini tidak melanjutkan kontraknya maka perusahaan baru akan merekrut karyawan untuk menggantikan posisi yang kosong tersebut. Dalam hal ini perusahaan menilai kebutuhan akan sumber daya manusia bersifat urgen.

**Akibat** : Peramalan akan kebutuhan Sumber Daya Manusia tidak dilakukan oleh perusahaan maka akan mengakibatkan perusahaan tidak dapat mengetahui atau memenuhi kebutuhan Sumber Daya Manusiannya untuk jangka pendek dan jangka panjangnya.



**Program Audit : Rekrutmen Sumber Daya Manusia**

**3. Kondisi** : Program rekrutmen pada Co-Legal Indonesia belum memiliki kebijakan yang tertulis dengan jelas.

**Kriteria** : Perusahaan harus memiliki kebijakan program kegiatan rekrutmen yang terdokumentasi dengan baik.

**Penyebab** : Perusahaan belum memiliki kebijakan tertulis mengenai kegiatan rekrutmen karena, kegiatan tersebut dilakukan dengan cara sederhana yaitu penyebaran pamflet dan dilakukan seleksi penyaringan CV dan wawancara saja. Kebijakan tetap akan program rekrutmen belum disusun secara jelas dan tertulis. Kebijakan yang pasti mengenai rekrutmen hanya pada kualifikasi umur pelamar yang tidak boleh melebihi 25 tahun.

**Akibat** : Jika perusahaan tidak memiliki kebijakan yang tetap mengenai rekrutmen yang diadakan maka beresiko mengalami kesulitan dalam menentukan ukuran atau indikator penerimaan calon karya baru yang tepat untuk posisi yang dibutuhkan.

**Program Audit : Seleksi dan Penempatan Sumber Daya Manusia**

**4. Kondisi** : Perusahaan belum menggunakan teknik seleksi yang dapat dikatakan valid teknik seleksi yang digunakan yaitu penyaringan CV dan proses wawancara saja.

**Kriteria** : Teknik seleksi yang digunakan valid.

**Penyebab** : Perusahaan telah merencanakan bahwa seleksi karyawan yang awalnya mulai dari perusahaan didirikan yang hanya menggunakan CV dan wawancara akan ditambah dengan Psiko tes. Namun psikotes ini rencananya baru akan direalisasikan pada tahun selanjutnya.

**Akibat** : Belum teralisasinya seleksi menggunakan psiko tes beresiko terhadap penilaian karakteristik dan kepribadian yang tidak dapat dihasilkan pada proses wawancara dan informasi pada CV.

## **B. Temuan yang tidak efisien : Program Audit : Rekrutmen Sumber Daya Manusia**

**5. Kondisi** : Co-Legal Indonesia belum memiliki anggaran untuk program rekrutmen.

**Kriteria** : Proses rekrutmen harus berjalan secara ekonomis, efisien, dan efektif untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia yang sesuai dengan kualitas yang dibutuhkan perusahaan?

**Penyebab** : Biaya pada kegiatan rekrutmen ini belum diperlukan, biaya dikeluarkan hanya untuk program seleksi karyawan. Untuk pembuatan pamflet rekrutmen dikerjakan oleh karyawan sehingga tidak mengeluarkan biaya untuk pembuatan desain pamflet.

**Akibat** : Perusahaan beresiko tidak siap dalam keuangan jika sewaktu-waktu perusahaan membutuhkan biaya untuk program rekrutmen seperti realisasi atas rencana psiko tes dan biaya tidak terduga lainnya.

### **Rekomendasi**

Rekomendasi diberikan oleh penulis merupakan saran perbaikan untuk perbaikan perusahaan atas beberapa temuan/ kelemahan. Dalam penelitian ini penulis memberikan rekomendasinya kepada Co-Legal Indonesia yang dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi atau perbaikan. Menurut hasil temuan audit sebelumnya rekomendasi yang dapat diberikan oleh penulis kepada Co-Legal Indonesia meliputi :

1. Perusahaan harus memiliki rencana atas sumber daya manusiannya sehingga dari rencana tersebut menghasilkan standar operasional yang dapat digunakan sebagai panduan dalam menjalankan kegiatan perusahaan.
2. Perusahaan harus melakukan peramalan atas kebutuhan sumber daya manusia, yang diharapkan peramalan yang dibuat dapat memprediksi kebutuhan sumber daya manusia dalam jangka panjang maupun pendek.
3. Perusahaan harus membuat kebijakan atau standar operasional program kegiatan rekrutmen yang terdokumentasi dengan baik. Dengan begitu diharapkan perusahaan dapat melakukan proses rekrutmen yang terstruktur dengan baik serta mudah menentukan indikator penerimaan karyawan baru.
4. Perusahaan harus membuat anggaran dana untuk program rekrutmen, diharapkan anggaran yang dibuat dapat dijadikan gambaran untuk perusahaan sebelum melakukan kegiatan tersebut. Anggaran juga bermanfaat sebagai bahan untuk evaluasi keuangan perusahaan.

5. Perusahaan harus menggunakan teknik seleksi yang valid, perencanaan mengenai pengadaan psiko tes bagi calon karyawan segera direalisasikan agar memperkuat validitas teknik seleksi yang ada diperusahaan.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Audit manajemen merupakan alat bantu yang dapat digunakan sebagai evaluasi terhadap program manajemen yang ada di perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan analisis yang diuraikan pada bab sebelumnya. Penulis dapat menyimpulkan bahwa program rekrutmen belum dapat dikatakan efektif dan efisien. Perlu adanya beberapa perbaikan terhadap program rekrutmen yang meliputi perencanaan sampai dengan seleksi dan penempatan. Co-Legal Indonesia juga diketahui belum pernah melaksanakan kegiatan audit manajemen. Hal-hal yang perlu dibenahi yaitu meliputi :

- a. Perencanaan Sumber Daya Manusia.
- b. Peramalan atas perencanaan Sumber Daya Manusia.
- c. Kebijakan program rekrutmen yang didokumentasikan dengan baik.
- d. Biaya rekrutmen.
- e. Metode seleksi karyawan.

### **Saran**

#### **Bagi Perusahaan**

Penulis dalam penelitian ini memberikan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk melakukan perbaikan atas hasil temuan kelemahan perusahaan. Sesuai dengan perbaikan yang disampaikan peneliti pada kesimpulan diatas maka saran yang dapat diberikan kepada perusahaan yaitu :

- a. Perusahaan perlu menyusun perencanaan Sumber Daya Manusia yang terstruktur dan terdokumentasi dengan baik.
- b. Perusahaan perlu melakukan peramalan atas perencanaan Sumber Daya Manusia agar dapat memperkirakan kebutuhan jangka pendek dan jangka panjang.
- c. Perusahaan perlu menyusun kebijakan mengenai rekrutmen dan didokumentasikan dengan baik.
- d. Perusahaan perlu menyusun anggaran untuk program manajemen atau operasional perusahaan pada penelitian ini yang dimaksud merupakan anggaran program rekrutmen karyawan.

- e. Perusahaan perlu melakukan upgrading terhadap metode seleksi pada karyawan seperti melakukan psikotes.

### **Bagi Peneliti Selanjutnya**

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti untuk penelitian selanjutnya yaitu :

- a. Disarankan untuk penelitian selanjutnya yang ingin menggunakan tema yang sama mengenai audit manajemen Sumber Daya Manusia hendaknya memilih fungsi lain dalam manajemen perusahaan.
- b. Disarankan untuk melakukan observasi lebih dari sekali untuk memberikan pemahaman lebih mendalam mengenai kesenjangan atau kelemahan yang ada diperusahaan.
- c. Melakukan wawancara yang lebih terstruktur terhadap objek penelitian.
- d. Disarankan untuk peneliti selanjutnya menambahkan kuisisioner penelitian untuk memperkuat temuan audit.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arunde, I. F., Sondakh, J. J., & Wangkar, A. (2019). Audit Manajemen Untuk Menilai Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada PT Bank SulutGo. *Jurnal EMBA, Vol 7 No 3*, 3708-3717.
- Bayangkara, I. (2015). *Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi Edisi 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Bayangkara, I., Cempena, I., & Brahmayanti, I. S. (2021). Pendampingan Penyusunan Uraian (Job Description) dan Persyaratan Pekerjaan (Job Specification) Pada PT Graha Sarana Gresik. *Jurnal Pengabdian LPPM Untag Surabaya, Vol. 06 No 01*.
- Fitriani, Z. R. (2022). Penilaian Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia Melalui Audit Manajemen. *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK), Vol 2 No 2*, 075-088.
- Mulyadi, & Puradiredja, K. (1998). *Auditing : Edisi Lima*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sholikhah, E. Q., & Widiastoeti, H. (2021). Peranan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Atas Rekrutmen, Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Untuk Menilai Efisiensi dan Efektivitas Pada CV Nusa Pratama Anugrah. *Repositori Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya*.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.