

# AUDIT MANAJEMEN ATAS PENGELOLAAN FUNGSI REKRUITMEN

*by Dinda Ajeng Putri Maharani*

---

**Submission date:** 07-Feb-2022 08:49AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1756312736

**File name:** Ekonomi\_dan\_Bisnis\_1221800094\_Dinda\_Ajeng\_Putri\_Maharani.pdf (122.14K)

**Word count:** 3112

**Character count:** 21328

**AUDIT MANAJEMEN ATAS PENGELOLAAN FUNGSI REKRUITMEN, SELEKSI  
DAN PENEMPATAN, PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN KARIR PADA  
P.T. KIMIA FARMA TRADING AND DISTRIBUTION SIDOARJO**

**J. Bambang Amiranto<sup>1</sup>**

**Dinda Ajeng Putri Maharani<sup>2</sup>**

**Email : [dindajeng01@gmail.com](mailto:dindajeng01@gmail.com)**

**ABSTRACT**

PT. Kimia Farma Trading and Distribution Sidoarjo Branch, which is located at Tanrise Southgate Warehouse Complex, Sruti, Gedangan, is a pharmaceutical distributor company engaged in distribution and trading, including Pharmaceutical products, Medical Devices, Cosmetics, Cold Chain Products, and other products. The research objectives to be achieved in accordance with the formulation of the problems that have been described are knowing the management of the recruitment function, selection and placement, career planning and development in the management audit at PT. Kimia Farma Trading & Distribution (Sidoarjo Branch). This research takes primary data by using a questionnaire. The secondary data obtained from the administrative supervisor of PT. Kimia Farma Trading and Distribution Sidoarjo Branch includes company profile, company organizational structure and documents/guidelines of collective work agreement (PKB) PT. Kimia Farma Trading and Distribution Sidoarjo branch. This type of research uses qualitative research methods. The analytical method used is setting criteria, describing conditions, finding causes, and concluding consequences. In the findings of the analysis concluded that PT. Kimia Farma Trading and Distribution Sidoarjo branch has been running effectively in accordance with company regulations.

**Keyword** : Human Resources management audit, Human Resources management function

**ABSTRAK**

PT. Kimia Farma Trading and Distribution Cabang Sidoarjo yang beralamatkan di Komplek Pergudangan Tanrise Southgate, Sruti, Gedangan merupakan perusahaan distributor farmasi yang bergerak di bidang usaha distribusi dan perdagangan, diantaranya produk-produk Farmasi, Alat Kesehatan, Kosmetik, Cold Chain Product, dan produk lainnya. Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai sesuai dengan rumusan masalah yang telah dipaparkan adalah mengetahui pengelolaan fungsi rekrutmen, seleksi dan penempatan, perencanaan dan pengembangan karir dalam Audit manajemen pada PT. Kimia Farma Trading & Distribution (Cabang Sidoarjo). Penelitian ini mengambil data primer yaitu dengan menggunakan kuisioner. Adapun data sekunder yang didapat dari supervisor tata usaha PT. Kimia Farma Trading and Distribution Cabang Sidoarjo meliputi profil perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan dokumen/pedoman perjanjian kerja bersama (PKB) PT. Kimia Farma Trading and Distribution cabang Sidoarjo. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode analisis yang digunakan adalah menetapkan kriteria, mendeskripsikan kondisi, menemukan penyebab, dan menyimpulkan akibat. Pada hasil temuan analisis menyimpulkan bahwa PT. Kimia Farma Trading and Distribution cabang Sidoarjo telah berjalan efektif sesuai dengan ketentuan perusahaan.

**Kata Kunci** : Audit manajemen Sumber Daya Manusia, Fungsi manajemen Sumber Daya Manusia

## PENDAHULUAN

Di era pandemi covid-19 saat ini bidang farmasi berkembang sangat pesat PT. Kimia Farma Trading and Distribution Cabang Sidoarjo karena banyak sekali masyarakat membutuhkan obat-obatan terutama vitamin untuk kesehatan tubuh. Industri farmasi merupakan salah satu industri yang paling cepat berkembang di abad ke-21, Salah satu faktor yang mendukung keberhasilan suatu perusahaan adalah sumber daya manusianya.

Menurut (Siagian, 2001:68) Audit atas sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat membantu manajemen untuk menemukan dan mengevaluasi hal-hal yang menyimpang. Audit manajemen sumber daya manusia merupakan seluruh upaya penelitian yang dilakukan terhadap aktivitas manajemen sumber daya manusia untuk mencari, menemukan, dan mengevaluasi fakta tentang sejauh mana manajemen berhasil memberikan dukungan kepada berbagai satuan kerja pelaksana tugas pokok perusahaan. (Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2013)

Sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik diperlukan oleh perusahaan agar tetap terus berkembang di masa yang akan datang. Oleh karena itu faktor manusia dalam perusahaan harus dikelola dengan baik untuk menunjang produktivitas perusahaan agar perusahaan dapat unggul dalam persaingan usaha. Mengingat begitu pentingnya peran fungsi sumber daya manusia terhadap keberhasilan perusahaan, maka perlu dilakukan penilaian untuk memastikan apakah fungsi sumber daya manusia telah mampu memberikan kontribusi terbaiknya kepada perusahaan. Namun tidak jarang suatu perusahaan telah memiliki fungsi sumber daya manusia tetapi tidak mampu mengelola sumber daya manusia dan memanfaatkan potensi SDMnya secara efektif. Hal ini mungkin disebabkan karena program-program yang ditetapkan oleh fungsi sumber daya manusia tidak sesuai dengan tujuan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengelolaan fungsi rekrutmen, seleksi dan penempatan, perencanaan dan pengembangan karir dalam Audit manajemen pada PT. Kimia Farma Trading & Distribution Sidoarjo sudah efektif atau tidak dengan ketentuan perusahaan yang berlaku. Peneliti memilih di industri tersebut, dikarenakan lebih fokus pada satu aktivitas besar yaitu proses distribusi, dimana untuk memenuhi good distribution practices diperlukan optimalnya peran sumber daya manusia sesuai fungsi masing-masing.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengelolaan fungsi rekrutmen, seleksi dan penempatan, perencanaan dan pengembangan karir dalam Audit manajemen pada PT. Kimia Farma Trading & Distribution (Cabang Sidoarjo).

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Auditing**

Menurut Sukrisno Agoes Auditng adalah suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis, oleh pihak yang indenpenden, terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen, beserta catatan-catatan pembukuan dan bukti-bukti pendukungnya, dengan tujuan untuk dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut. (Sukrisno, 2014)

Menurut para ahli yang lain yaitu Mulyadi (2014:9) menyatakan pengertian 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. (Mulyadi, 2014)

### **Audit Manajemen atau Operasional**

Audit Manajemen menurut Siagian (2013, 353) dalam bukunya adalah suatu pelaksanaan fungsi pengawasan yang dilaksanakan untuk menjamin bahwa kegiatan-kegiatan tersebut terselenggara berdasarkan berbagai prinsip seperti efisiensi, efektivitas, produktivitas, koordinasi, fungsionalisasi, dan lain sebagainya. (Siagian, 2013)

### **Audit Sumber Daya Manusia**

Menurut IBK Bayangkara pada bukunya audit manajemen prosedur dan implementasi, Audit Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan penilaian dan analisis yang komprehensif terhadap program-program SDM. Audit SDM menekankan penilaian (evaluasi) terhadap berbagai aktivitas SDM yang terjadi pada perusahaan dalam rangka memastikan apakah aktivitas tersebut telah berjalan secara ekonomis, efisien, dan efektif dalam mencapai tujuannya serta

memberikan rekomendasi perbaikan atas berbagai kekurangan yang masih terjadi pada aktivitas SDM yang diaudit untuk meningkatkan kinerja dari program/aktivitas tersebut. Dari hasil audit, akan diketahui apakah kebutuhan potensial SDM perusahaan telah terpenuhi atau tidak dan berbagai hal dalam aktivitas SDM yang masih ditingkatkan kinerjanya. (Bayangkara, 2017)

#### **Audit Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Widodo (2015:2) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah Suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimasikan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi di mana SDM itu berada. (Widodo, 2015)

#### **Rekrutmen**

Menurut (Bayangkara, 2017) Setiap pelaksanaan rekrutmen harus berdasarkan pada prinsip – prinsip berikut yaitu kualitas karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan atas kualitas SDM yang sesuai. Oleh karena itu, rekrutmen harus berpedoman pada analisis pekerjaan, deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan; Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan pekerjaan yang tersedia; Harus dilakukan dengan biaya yang paling minimal; Perencanaan dan keputusan – keputusan strategis tentang rekrutmen; Fleksibilitas; Pertimbangan – pertimbangan hukum.

#### **Seleksi dan Penempatan Karyawan**

Yunarsi dan Suwatno penempatan pegawai tidak hanya menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan. (Tjutju Yuniarsih & Suwatno, 2013)

Sedangkan menurut Hartatik Penempatan kerja adalah informasi analisis jabatan pekerjaan yang digunakan untuk menempatkan para pegawai pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan agar mereka bekerja secara efektif. (Hartatik, 2014)

#### **Perencanaan dan Pengembangan Karier**

Menurut Kasmir secara umum karier adalah jabatan dan kepangkatan yang diperoleh seseorang selama karyawan bekerja. Sedangkan jenjang karier adalah tingkatan jabatan atau kepangkatan yang ada di suatu perusahaan. (Kasmir, 2019)

Menurut Hasibuan (2017:69) , pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. (Hasibuan, 2017)

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk mengungkapkan dan mendeskripsikan mengenai fakta yang ditemukan di lapangan tanpa melakukan pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini peneliti melakukan observasi secara langsung dan melakukan wawancara kepada narasumber serta membagikan kuisioner untuk mendeskripsikan permasalahan yang berkaitan dengan aktivitas yang terjadi di PT. Kimia Farma Trading and Distribution.

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat pelaksanaan penelitian ini di PT. Kimia Farma Trading and Distribution (KFTD), beralamatkan di Komplek Pergudangan Tanrise Southgate, JP39+7P6, Jalan Nangka, Sruni, Gedangan, Sruni, Dusun Sruni, Sruni, Kec. Gedangan, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61254. Waktu penelitian dimulai pada bulan Oktober 2021 sampai selesai.

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif sedangkan sumber data yang didapat peneliti berasal dari data primer dan data sekunder. Data primer yang digunakan pada penelitian ini adalah observasi secara langsung, wawancara dan kuisioner dengan pihak terkait PT. Kimia Farma Trading and Distribution (Cabang Sidoarjo). Sedangkan Data sekunder yaitu sejarah perusahaan dan struktur organisasi dan Pedoman Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Kimia Farma Trading and Distribution (Cabang Sidoarjo).

### **Teknik Pengumpulan Data**

Pada penelitian ini , peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Survey Pendahuluan

Survey pendahuluan dimaksudkan untuk mendapatkan informasi mengenai gambaran awal perusahaan dan permasalahan yang dihadapi oleh PT. Kimia Farma Trading and Distribution (Cabang Sidoarjo). Peneliti meminta izin kepada branch manager untuk pelaksanaa penelitian dan melakukan wawancara kepada bagian SDM untuk memperoleh gambaran kondisi PT. Kimia Farma Trading and Distribution.

## 2. Survey Lapangan

Pada survey ini peneliti melakukan empat metode diantaranya :

### a. Observasi

Proses pengumpulan data yang efektif pada objek terkait untuk menelaah suatu wawasan dan melakukan pengamatan secara langsung untuk mengetahui fenomena yang terjadi sesuai dengan penelitian.

### b. Wawancara

Proses pengumpulan data menggunakan metode tanya jawab kepada pihak terkait untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan.

### c. Dokumentasi

Proses pengumpulan data yang terdapat di perusahaan yang berupa tulisan atau catatan dan dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

### d. Kuisisioner

Proses pengumpulan data dengan menyebarkan angket secara online atau offline yang berisi daftar pertanyaan seputar penelitian untuk memperoleh informasi lebih akurat.

## 3. Studi Pustaka

Studi kepustakaan adalah proses pengumpulan data dengan mempelajari dan memahami referensi jurnal sesuai dengan penelitian yang dilakukan, buku – buku, literatur.

### **Definisi Variabel dan Operasional**

Audit Sumber daya Manusia adalah penilaian dan analisis yang komprehensif terhadap program-program SDM. Audit SDM menekankan penilaian (evaluasi) terhadap berbagai aktivitas SDM yang terjadi pada perusahaan sehingga apabila terjadi permasalahan dapat segera diidentifikasi dan segera dilakukan tindakan koreksi.

## **Metode Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data kualitatif, dimana analisis datanya tidak berupa angka melainkan penjelasan. Analisis data yang digunakan dengan cara menganalisis fungsi organisasi sumber daya manusia (SDM) PT. Kimia Farma Trading And Distribution (KFTD) Cabang Sidoarjo dengan mengelompokkan menurut kondisi, kriteria, penyebab dan akibat lalu memberikan rekomendasi kepada kegiatan organisasi SDM yang membutuhkan perbaikan.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **1. Rekrutmen**

Dalam perjanjian kerja bersama (PKB) PT. Kimia Farma Trading and Distribution cabang Sidoarjo memiliki program rekrutmen yang dilakukan berdasarkan kebutuhan perusahaan. Ketentuan terkait kualifikasi rekrutmen dalam PKB yaitu tingkat pendidikan SLTA/Sederajat usia maksimal 25 tahun, DIII/Sederajat usia maksimal 27 tahun, S-1 + Profesi usia maksimal 28 tahun, S-2/S-3 usia maksimal 35/40 tahun. Lowongan kerja hanya dibagikan melalui media sosial. Berkas lamaran kerja dapat dikirim melalui email atau secara langsung bertemu HRD dan dilakukannya seleksi administrasi. Proses pelaksanaan rekrutmen Calon Karyawan mengirimkan lamaran pekerjaan beserta syarat yang telah ditentukan melalui email atau secara langsung sesuai ketentuan. Selanjutnya calon karyawan akan diseleksi secara administrasi yaitu verifikasi dokumen dan mengutamakan calon rekrutmen yang memiliki keahlian sesuai dengan rekrutmen yang dibutuhkan serta apabila lolos calon karyawan akan dihubungi melalui telepon serta akan melanjutkan ke tahap seleksi. Pelaksanaan dalam program ini belum sesuai dengan perjanjian kerja bersama (PKB).

### **Temuan**

#### **a. Kondisi**

Program rekrutmen pada PT. KFTD berdasarkan penilaian wawancara, kuisioner maupun observasi secara langsung bahwa telah berjalan sesuai kualifikasi dan ketetapan perusahaan. Namun rekrutmen karyawan dibagikan hanya melalui media sosial. Lamaran kerja dan CV dikirimkan melalui email atau secara langsung serta hasilnya akan diinformasikan melalui telepon.



**b. Kriteria**

Proses rekrutmen pada perusahaan dilakukan sesuai dengan pedoman Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Kimia Farma Trading and Distribution cabang Sidoarjo.

**c. Penyebab**

Perusahaan melakukan proses rekrutmen berdasarkan prosedur atau kriteria yang sudah ditetapkan. Namun pada pemberitahuan rekrutmen hanya melalui media sosial

**d. Akibat**

Sedikit orang yang mengetahui terkait rekrutmen karyawan di PT. KFTD cabang Sidoarjo.

**2. Seleksi dan Penempatan**

Seleksi merupakan suatu proses yang diadakan untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dan berkompeten sesuai kebutuhan perusahaan. Proses seleksi ini belum berjalan sesuai dengan pedoman perjanjian kerja bersama (PKB). Proses pelaksanaan seleksi pada PT. Kimia Farma Trading and Distribution cabang Sidoarjo terdiri dari tes tulis atau tes psikotes, wawancara terkait pekerjaan dan verifikasi dokumen lamaran kerja yang dilakukan hanya oleh admin SDM dan Supervisor divisi terkait. Pewawancara memahami mengenai pertanyaan maupun persyaratan kerja. Seleksi ini menggunakan sistem penilaian terbaik dari semua pelamar. Dengan adanya tes tersebut, penempatan karyawan akan sesuai dengan kemampuan atau ketrampilan yang dimiliki karyawan. Calon karyawan yang lolos pada seleksi, akan ditempatkan pada posisi yang sesuai dan melalui proses percobaan selama 6 bulan.

**Temuan**

**a. Kondisi**

<sup>2</sup> PT. Kimia Farma Trading and Distribution cabang Sidoarjo memiliki dokumen terkait seleksi dan penempatan serta prosedur seleksi yang telah didokumentasikan. Berdasarkan penilaian wawancara, kuisisioner dan observasi secara langsung bahwa program ini belum berjalan sesuai dengan ketentuan perusahaan. Proses seleksi pada tes wawancara hanya dilakukan oleh supervisor masing-masing divisi karena berhubungan

dengan pekerjaan yang dibutuhkan. Pewawancara memahami mengenai pertanyaan maupun persyaratan kerja. Perusahaan mendapatkan informasi latar belakang calon karyawan melalui lamaran kerja, CV, dan wawancara. Penempatan calon karyawan berdasarkan kemampuan karena perusahaan mencari karyawan sesuai dengan bidang yang dibutuhkan. Penempatan karyawan sudah sesuai dengan standar dan ketentuan perusahaan.

**b. Kriteria**

Proses seleksi <sup>2</sup> pada PT. Kimia Farma Trading and Distribution cabang Sidoarjo dilaksanakan sesuai dengan pedoman Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Kimia Farma Trading and Distribution.

**c. Penyebab**

Perusahaan telah menjalankan proses seleksi berdasarkan panduan yang sudah ditetapkan dan penempatan calon karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Namun pada proses seleksi yang melakukan tes wawancara hanya dilakukan oleh divisi terkait saja.

**d. Akibat**

Perusahaan kurang maksimal dalam memperoleh calon karyawan sesuai dengan kemampuan yang diperlukan pada setiap bagian di perusahaan.

**3. Perencanaan dan Pengembangan Karier**

Dalam pedoman perjanjian kerja bersama (PKB) PT. Kimia Farma Trading and Distribution cabang Sidoarjo memiliki program perencanaan dan pengembangan karier yang dapat berlaku untuk seluruh karyawan. Setiap karyawan dapat mengembangkan karier diri melalui pendidikan formal (perguruan tinggi) dan non formal (Kursus, Pelatihan khusus) sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi dan atau untuk pengembangan karir. Karyawan yang ditugaskan melaksanakan program tersebut oleh perusahaan maka semua biaya yang diperlukan ditanggung oleh perusahaan. Pelaksanaan perencanaan dan pengembangan karir pada PT. Kimia Farma Trading and Distribution cabang Sidoarjo belum sesuai dengan pedoman perjanjian kerja bersama (PKB) karena untuk meningkatkan kompetensi dalam pengembangan karir hanya dengan mengikuti pendidikan non formal (pelatihan) yang diselenggarakan di kantor pusat dan waktu pelatihan berdasarkan

kebijakan yang telah ditetapkan kantor pusat. Sedangkan pada pendidikan formal yang terdapat pada pedoman perjanjian kerja bersama (PKB) belum diterapkan oleh PT. Kimia Farma Trading and Distribution.

### **Temuan**

#### **a. Kondisi**

<sup>2</sup> PT. Kimia Farma Trading and Distribution cabang Sidoarjo memiliki program perencanaan dan pengembangan karier untuk seluruh karyawannya dan telah diterapkan sesuai ketentuan perusahaan. Berdasarkan penilaian wawancara, kuisioner, dan observasi secara langsung bahwa program ini untuk meningkatkan kompetensi karyawan dalam pengembangan karir hanya dengan mengikutkan karyawan pendidikan non formal (pelatihan) yang diselenggarakan oleh pusat. Sedangkan untuk pendidikan formal belum diterapkan pada perusahaan ini.

#### **b. Kriteria**

Perencanaan dan pengembangan karier dilakukan sesuai dengan pedoman Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Kimia Farma Trading and Distribution cabang Sidoarjo.

#### **c. Penyebab**

Program perencanaan dan pengembangan karier telah disediakan perusahaan untuk dapat meningkatkan dan mengembangkan kemampuan karyawannya. Namun hanya diterapkan sebagian saja.

#### **d. Akibat**

Karyawan belum maksimal dalam menunjukkan kemampuannya dan belum sepenuhnya memiliki kesempatan untuk berkarir.

### **KETERBATASAN PENELITIAN**

<sup>2</sup> Penelitian pada PT. Kimia Farma Trading and Distribution cabang Sidoarjo telah dilakukan sesuai dengan prosedur, namun terdapat beberapa kendala yang menjadi keterbatasan dalam penelitian yaitu :

1. Peneliti hanya meneliti audit sumber daya manusia pada PT, Kimia Farma Trading and Distribution cabang Sidoarjo. Tidak keseluruhan masing-masing bidang pada perusahaan.

8

## **IMPLIKASI PENELITIAN**

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis :

### **1. Implikasi Teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya. Selain itu hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai acuan proses rekrutmen, seleksi dan penempatan, perencanaan dan pengembangan karier dalam audit manajemen sumber daya manusia.

8

### **2. Implikasi Praktis**

Secara praktis berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, audit pengelolaan fungsi rekrutmen, seleksi dan penempatan, perencanaan dan pengembangan karier dapat diterapkan untuk meningkatkan sumber daya manusia di perusahaan dengan memperbaiki fungsi rekrutmen, seleksi dan penempatan, perencanaan dan pengembangan karier.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

#### **Rekrutmen**

Program rekrutmen belum berjalan efektif dan sesuai dengan kualifikasi serta ketentuan perusahaan. Namun rekrutmen pada karyawan hanya dibagikan melalui media sosial. Lamaran kerja dan CV dikirimkan melalui email atau secara langsung serta hasilnya akan diinformasikan melalui telepon.

#### **Seleksi dan Penempatan**

2

PT. Kimia Farma Trading and Distribution cabang Sidoarjo memiliki dokumen terkait seleksi dan penempatan serta prosedur seleksi yang telah didokumentasikan. Berdasarkan penilaian bahwa program ini belum berjalan efektif pada seleksi sedangkan pada penempatan karyawan sudah sesuai dengan standar dan ketentuan perusahaan.

#### **Perencanaan dan Pengembangan Karier**

PT. Kimia Farma Trading and Distribution cabang Sidoarjo memiliki program perencanaan dan pengembangan karier untuk seluruh karyawannya. Program ini berlaku untuk seluruh

karyawan PT. KFTD cabang Sidoarjo. Dengan adanya program tersebut dapat meningkatkan dan mengembangkan kompetensi karyawan dalam pengembangan karir. Berdasarkan penilaian program perencanaan dan pengembangan karier belum berjalan efektif sesuai dengan ketentuan perusahaan karena terdapat sebagian peraturan yang ada namun tidak diterapkan.

1

## **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

### 1. Bagi Perusahaan

- a) P.T. Kimia Farma Trading and Distributin Sidoarjo diharapkan membagikan informasi terkait rekrutmen tidak hanya melalui media sosial saja melainkan dengan melalui website, atau media massa lainnya.
- b) P.T. Kimia Farma Trading and Distribution Sidoarjo diharapkan ketika melakukan seleksi wawancara dilakukan oleh beberapa supervisor terkait atau bagian SDM sehingga memaksimalkan dalam memperoleh calon karyawan sesuai dengan kemampuan yang diperlukan pada setiap bagian di perusahaan.
- c) P.T. Kimia Farma Trading and Distribution Sidoarjo diharapkan memberikan kompetensi untuk karyawannya dengan pendidikan formal (Perguruan Tinggi) tidak hanya pendidikan non formal (pelatihan atau kursus) saja sehingga karyawan dapat maksimal dalam menunjukkan kemampuannya dan memperoleh kesempatan berkarir yang lebih baik.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a) Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel lain diluar rekrutmen, Seleksi dan penempatan, perencanaan dan pengembangan karier untuk menunjukkan hal lain dari manajemen sumber daya manusia.
- b) Peneliti selanjutnya diharapkan melakukan pengamatan secara langsung atau magang dengan waktu yang cukup lama sehingga memudahkan dalam memperoleh data untuk membantu proses penyusunan skripsi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bayangkara. (2017). *Audit Manajemen: Prosedur dan Implementasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hartatik. (2014). *Magembangkan SDM ( 1 )*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Mulyadi. (2014). *Auditing Edisi Keenam*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian. (2013). *Manajmene Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sukrisno, A. (2014). *Auditing : Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Tjutju Yuniarsih, & Suwatno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Widodo, E. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya*. Yogyakarta: PUSTAKA BELAJAR.

# AUDIT MANAJEMEN ATAS PENGELOLAAN FUNGSI REKRUITMEN

## ORIGINALITY REPORT

**20%**  
SIMILARITY INDEX

**20%**  
INTERNET SOURCES

**8%**  
PUBLICATIONS

**15%**  
STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	4%
2	<a href="http://ejournal.unsrat.ac.id">ejournal.unsrat.ac.id</a> Internet Source	4%
3	<a href="http://tiasaccountingworld.blogspot.com">tiasaccountingworld.blogspot.com</a> Internet Source	3%
4	<a href="http://henrich27.blogspot.com">henrich27.blogspot.com</a> Internet Source	2%
5	<a href="http://id.scribd.com">id.scribd.com</a> Internet Source	2%
6	<a href="http://digilib.polban.ac.id">digilib.polban.ac.id</a> Internet Source	2%
7	<a href="http://eprints.uny.ac.id">eprints.uny.ac.id</a> Internet Source	2%
8	<a href="http://repository.iainpalopo.ac.id">repository.iainpalopo.ac.id</a> Internet Source	2%

---

Exclude quotes      On

Exclude matches      < 39 words

Exclude bibliography      On