



Bringiwatty Batbual, Citra, Mohamad Andrew Rifa'i, Rejeki Bangun,
Muhammad Ramli, Dipa Teruna Awaludin, Tukijan, Selfi Budi Helpiastuti,
Mardatillah, Annisa Aulia Putri, Daelami Ahmad, Wijiharta.



Audit

SUMBER DAYA MANUSIA

Andit

SUMBER DAYA MANUSIA

Bringiwatty Batbual, Citra, Mohamad Andrew Rifa'l, Rejeki Bangun,
Muhammad Ramli, Dipa Teruna Awaludin, Tukijan, Selfi Budi Helpiastuti,
Mardatillah, Annisa Aulia Putri, Daelami Ahmad, Wijiharta.



AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA

Tim Penulis:

**Bringiwatty Batbual, Citra, Mohamad Andrew Rifa'l, Rejeki Bangun,
Muhammad Ramli, Dipa Teruna Awaludin, Tukijan, Selfi Budi Helpiastuti,
Mardatillah, Annisa Aulia Putri, Daelami Ahmad, Wijiharta.**

Desain Cover:

Septian Maulana

Sumber Ilustrasi:

www.freepik.com

Tata Letak:

Handarini Rohana

Editor:

Aas Masruroh

ISBN:

978-623-500-715-1

Cetakan Pertama:

Februari, 2025

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

by Penerbit Widina Media Utama

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT:

WIDINA MEDIA UTAMA

Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Anggota IKAPI No. 360/JBA/2020

Website: www.penerbitwidina.com

Instagram: @penerbitwidina

Telepon (022) 87355370

KATA PENGANTAR

Rasa syukur yang teramat dalam dan tiada kata lain yang patut kami ucapkan selain mengucap rasa syukur. Karena berkat rahmat dan karunia Tuhan Yang Maha Esa, buku yang berjudul “Audit Sumber Daya Manusia” telah selesai di susun dan berhasil diterbitkan, semoga buku ini dapat memberikan sumbangsih keilmuan dan penambah wawasan bagi siapa saja yang memiliki minat terhadap pembahasan tentang Audit Sumber Daya Manusia.

Audit ini bertujuan untuk menganalisis berbagai aspek yang berkaitan dengan pengelolaan SDM, seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir, serta kepuasan dan kinerja karyawan. Selain itu, audit ini juga berfokus pada kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, guna mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Selama proses audit, kami berusaha untuk memberikan penilaian yang objektif dan menyeluruh. Kami juga berharap hasil audit ini dapat memberikan rekomendasi yang konstruktif untuk perbaikan dan peningkatan dalam pengelolaan sumber daya manusia di masa yang akan datang.

Terakhir, ucapan terima kasih kami sampaikan kepada seluruh pihak yang telah mendukung dan turut andil dalam seluruh rangkaian proses penyusunan dan penerbitan buku ini, sehingga buku ini bisa hadir di hadapan sidang pembaca. Semoga buku ini bermanfaat bagi semua pihak dan dapat memberikan kontribusi bagi pembangunan ilmu pengetahuan di Indonesia.

Februari, 2025

Tim Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB 1 PENGANTAR AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA	1
A. Definisi Audit SDM	2
B. Tujuan Audit SDM	3
C. Manfaat Audit SDM	4
D. Proses Audit SDM	5
E. Area Yang Dianalisis Dalam Audit SDM	7
F. Jenis-jenis Audit SDM	10
G. Alat dan Teknik Dalam Audit Sumber Daya Manusia (SDM)	12
H. Tantangan Dalam Audit SDM	14
I. Rekomendasi dan Tindak Lanjut	16
J. Rangkuman Materi	19
BAB 2 LANDASAN TEORI AUDIT SDM	23
A. Pendahuluan	24
B. Definisi Audit SDM	24
C. Pengertian Audit SDM	25
D. Tujuan Audit SDM	26
E. Ruang Lingkup Audit SDM	27
F. Ruang Lingkup Fungsi SDM yang Dievaluasi	28
G. Jenis Audit SDM	29
H. Metodologi Audit SDM	30
I. Tahapan dalam Proses Audit SDM	31
J. Teknik dan Alat yang Digunakan dalam Audit SDM	32
K. Rangkuman Materi	33
BAB 3 PERENCANAAN AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)	39
A. Pendahuluan	40
B. Perencanaan Audit Sumber Daya Manusia (SDM)	41
C. Tujuan Audit SDM	46
D. Lingkup Audit SDM	48
E. Rangkuman Materi	52

BAB 4 PERSIAPAN AUDIT KINERJA SDM	57
A. Pendahuluan	58
B. Tinjauan Filosofis Audit Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM)	60
C. Pandangan Para Ahli Tentang Audit Kinerja SDM	63
D. Tujuan Audit Kinerja SDM	66
E. Manfaat Audit Kinerja Sumber Daya Manusia	67
F. Metodologi Audit Kinerja SDM	70
G. Pentingnya Audit Kinerja SDM	71
H. Tantangan Audit Kinerja SDM	71
I. Rangkuman Materi	75
BAB 5 EVALUASI KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA:	
PILAR UTAMA DALAM PENGEMBANGAN ORGANISASI	79
A. Pendahuluan	80
B. Peran Evaluasi Kinerja Dalam Membangun Keunggulan Kompetitif Organisasi	84
C. Tantangan dan Solusi Dalam Implementasi Evaluasi Kinerja SDM	85
D. Masa Depan Evaluasi Kinerja SDM: Tren dan Inovasi	87
E. Pentingnya Kepemimpinan Dalam Keberhasilan Evaluasi Kinerja SDM	89
F. Evaluasi Kinerja SDM Sebagai Pilar Transformasi Organisasi	90
G. Integrasi Evaluasi Kinerja SDM Dengan Strategi Organisasi	92
H. Rangkuman Materi	94
BAB 6 ANALISIS KEBUTUHAN SUMBER DAYA MANUSIA	99
A. Pendahuluan	100
B. Pengertian Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia	101
C. Langkah-langkah Dalam Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia	103
D. Manfaat Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia	106
E. Tantangan Dalam Melakukan Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia	111
F. Rangkuman Materi	118

BAB 7 PENGEMBANGAN KARYAWAN	123
A. Pendahuluan.....	124
B. Pengertian Pengembangan Karyawan.....	125
C. Tujuan Pengembangan Karyawan	126
D. Metode Pengembangan Karyawan	127
E. Langkah-langkah Pengembangan Karyawan	128
F. Manfaat-manfaat Pengembangan Karyawan.....	129
G. Kendala-kendala Pengembangan Karyawan	131
H. Penelitian Terkait Pengembangan Karyawan.....	132
I. Rangkuman Materi	133
BAB 8 PENGELOLAAN KINERJA	139
A. Pendahuluan.....	140
B. Konsep Dasar Pengelolaan Kinerja	141
C. Proses Pengelolaan Kinerja	147
D. Pendekatan dalam Pengelolaan Kinerja	152
E. Tantangan dan Solusi dalam Pengelolaan Kinerja.....	153
F. Rangkuman Materi	154
BAB 9 KOMPENSASI DAN PENGGAJIAN	158
A. Pendahuluan.....	158
B. Definisi Kompensasi.....	159
C. Definisi Upah dan Gaji	162
D. Tujuan Kompensasi	164
E. Komponen Kompensasi	168
F. Asas Kompensasi	171
G. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	174
H. Perencanaan Kompensasi.....	175
I. Struktur Pengupahan.....	181
J. Tahapan Penyusunan Kompensasi	185
K. Kenaikan Gaji	187
L. Rangkuman Materi	193
BAB 10 KESEJAHTERAAN DAN KESEIMBANGAN KERJA	197
A. Pendahuluan	200
B. Kesejahteraan (Well-Being).....	201
C. Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance)	205

D. Keseimbangan Kehidupan Kerja Sebagai Kompensasi Non-Finansial	207
E. Keseimbangan Kehidupan Kerja Sebagai Pendorong Retensi	208
F. Program Keseimbangan Kehidupan Kerja	209
G. Rangkuman Materi	209
GLOSARIUM	216
PROFIL PENULIS	222



AUDIT SUMBERDAYA MANUSIA

BAB 1: PENGANTAR AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA

Dr. Bringiwatty Batbual, M.Sc

Poltekkes Kemenkes Kupang

BAB 1

PENGANTAR AUDIT

SUMBER DAYA MANUSIA

A. DEFINISI AUDIT SDM

Berikut adalah definisi audit SDM menurut para ahli

- Menurut Susilo (2002), audit SDM adalah pemeriksaan dan penilaian secara sistematis, objektif, dan terdokumentasi terhadap fungsi-fungsi organisasi yang telah terpengaruh oleh manajemen SDM.
- Menurut Siagian (2001), audit SDM adalah seluruh upaya penelitian yang dilakukan terhadap aktivitas manajemen SDM untuk mencari, menemukan, dan mengevaluasi fakta.
- Audit SDM dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran sejauh mana dukungan aktivitas-aktivitas pengelolaan SDM pada pelaksanaan strategi organisasi.
- Menurut Betri (2020): audit sumber daya manusia (SDM) adalah proses untuk menentukan apakah pengelolaan SDM suatu perusahaan telah dilakukan dengan baik.

Berdasarkan pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa Audit Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses sistematis untuk menilai efektivitas, efisiensi, dan kepatuhan fungsi-fungsi SDM dalam organisasi. Tujuan utamanya adalah memastikan bahwa kebijakan, prosedur, dan praktik SDM mendukung tujuan organisasi secara optimal serta sesuai dengan peraturan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2014). **Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice** (13th ed.). Kogan Page.
- Becker, B. E., Huselid, M. A., & Ulrich, D. (2001). **The HR Scorecard: Linking People, Strategy, and Performance**. Harvard Business Review Press.
- Bratton, J., & Gold, J. (2017). **Human Resource Management: Theory and Practice** (6th ed.). Palgrave Macmillan.
- Cascio, W. F. (2015). **Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits** (10th ed.). McGraw-Hill.
- Cherrington, D. J. (1995). **The Management of Human Resources** (4th ed.). Prentice Hall.
- Dessler, G. (2020). **Human Resource Management** (16th ed.). Pearson.
- Evers, G., & Anderson, V. (2009). **Auditing Your Human Resources Department** (2nd ed.). AMACOM.
- Fombrun, C. J., Tichy, N. M., & Devanna, M. A. (1984). **Strategic Human Resource Management**. Wiley.
- International Labour Organization (ILO). (2016). **Guide to Workplace Compliance and HR Auditing**. ILO Publications.
- Ivancevich, J. M. (2010). **Human Resource Management** (11th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Kavanagh, M. J., Thite, M., & Johnson, R. D. (2014). **Human Resource Information Systems: Basics, Applications, and Future Directions** (3rd ed.). Sage Publications.
- Kleiman, L. S. (2005). **Human Resource Management: A Managerial Tool for Competitive Advantage** (3rd ed.). Thomson/South-Western.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). **Human Resource Management: Essential Perspectives** (6th ed.). Cengage Learning.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). **Human Resource Management** (14th ed.). Pearson.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2019). **Fundamentals of Human Resource Management** (8th ed.). McGraw-Hill Education.

- Pattanayak, B. (2005). **Human Resource Management** (3rd ed.). Prentice Hall of India.
- Pulakos, E. D. (2009). **Performance Management: A New Approach for Driving Business Results**. Wiley-Blackwell.
- Reynolds, D., & Yetton, P. (2005). **Achieving Business Success through Human Resources Management**. Springer.
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (2007). **Strategic Human Resource Management** (2nd ed.). Wiley-Blackwell.
- Silva, S. (2014). **Auditing Human Resources**. American Society for Training and Development.
- Society for Human Resource Management (SHRM). (2020). **SHRM Guidelines on HR Auditing Practices**. SHRM.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). **Competence at Work: Models for Superior Performance**. John Wiley & Sons.
- Stone, R. J. (2017). **Human Resource Management** (9th ed.). Wiley.
- Torrington, D., Hall, L., Taylor, S., & Atkinson, C. (2017). **Human Resource Management** (10th ed.). Pearson.
- Ulrich, D., & Brockbank, W. (2005). **The HR Value Proposition**. Harvard Business Press.
- Van der Togt, K., & Littman, A. (2013). **HR Audits: An Essential Tool for Managing Risk**. SHRM.
- Walker, J. W. (1998). **Perspectives in Human Resource Effectiveness**. SHRM.
- Wood, S., & Wall, T. (2007). "Work Enrichment and Employee Voice in Human Resource Management." *Human Resource Management Journal*, 17(3), 248-267.
- Wright, P. M., & McMahan, G. C. (1992). "Theoretical Perspectives for Strategic Human Resource Management". *Journal of Management*, 18(2), 295-320.
- Yoder, D., & Staudohar, P. D. (1982). **Personnel Management and Industrial Relations**. Prentice-Hall.
- Zingheim, P. K., Schuster, J. R., & Dertien, M. G. (2009). **Compensation, Reward, and Performance: A Comprehensive Guide**. McGraw-Hill Education.



AUDIT SUMBERDAYA MANUSIA

BAB 2: LANDASAN TEORI AUDIT SDM

Citra, S.E., M.M., CPS¹ & Mohamad Andrew Rifa'I²

Universitas Mohamamd Husni Thamrin

BAB 2

LANDASAN TEORI AUDIT SDM

A. PENDAHULUAN

Audit Sumber Daya Manusia juga merupakan proses formal yang sistematis, yang dirancang untuk mengkaji strategi, kebijakan, prosedur, dokumentasi, struktur, sistem, dan praktik sehubungan dengan manusia organisasi pengelolaan sumber daya. Ini secara sistematis dan ilmiah menilai kekuatan, keterbatasan, dan kebutuhan pengembangan sumber daya manusia yang ada mulai dari sudut pandang yang lebih besar untuk meningkatkan kinerja organisasi. Ini adalah alat untuk menilai kinerja organisasi dan efektivitas pengelolaan SDM. Manusia Audit Sumber Daya berarti verifikasi sistematis dari analisis pekerjaan dan desain, rekrutmen dan seleksi, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja dan evaluasi pekerjaan, karyawan dan remunerasi eksekutif, motivasi dan moral, manajemen partisipatif, komunikasi, kesejahteraan dan jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, industri hubungan, serikat pekerja, dan perselisihan dan penyelesaiannya. Audit SDM adalah sangat berguna untuk mencapai tujuan organisasi dan juga merupakan alat vital yang membantu untuk menilai efektivitas fungsi SDM dari suatu organisasi (Anwar et al). Namun, dalam hal Sumber Daya Manusia, tidak ada hukum mengikat untuk mengadopsi audit. Audit Sumber Daya Manusia bukanlah praktik rutin yang ditujukan untuk pemecahan masalah. Temuan audit ini membantu pengambilan keputusan dalam organisasi dan biasanya dokumen internal yang tidak perlu harus dibagikan kepada publik (Nurmiana, Husnawati, 2019).

B. DEFINISI AUDIT SDM

Audit Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses evaluasi sistematis yang dilakukan untuk menilai efektivitas kebijakan, prosedur, praktik, dan fungsi SDM dalam suatu organisasi. Tujuan utama dari audit SDM adalah

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, S., Kuraesin, E., & Marlina, N. (2017). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Batara Indah. *Inovator*, 6(2), 1. <https://doi.org/10.32832/inovator.v6i2.1043>
- Anwar, P. L., Sumayku, S. M., & Pio, R. J. (2016). Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pada Pt. Sanggar Laut Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis UNSRAT*, 4(3), 1–9.
- Biandiputri, B., & Waluyo, I. (2013). Audit Manajemen atas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Pustaka Baru. *Jurnal Profita*, 16(2), 114–130.
- Nurmiana, Husnawati, A. H. F. (2019). Analisis Audit Sumber Daya Manusia Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Calang. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2(1), 23–33.
- Trisnawati, A., Amiranto, B., Ekonomi, F., Bisnis, D., Email, S., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (1945). (Audit of Human Resources Management To Assess the.
- Hasibuan, M.S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edi. (2020). "Ruang Lingkup Audit Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Efektivitas Organisasi". *Majalah SDM dan Ketenagakerjaan*, Vol. 15, No. 2.
- Sutrisno, E. & Wijaya, M. (2021). "Pendekatan dan Metodologi dalam Audit Sumber Daya Manusia: Studi Kasus pada Perusahaan Publik". *Jurnal Manajemen dan Kinerja Indonesia*, Vol. 10, No. 2, pp. 90-104.
- Purnama, D. & Kurniawan, T. (2021). "Evaluasi Efektivitas Audit Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sektor Publik". *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, Vol. 8, No. 3, pp. 65-78.
- Setiawan, R. (2021). "Evaluasi Fungsi Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi". *Jurnal SDM Indonesia*, Vol. 10, No. 2.

- Setiawan, R. (2021). "Analisis Dokumen dalam Audit SDM: Teknik dan Implementasi". *Jurnal Manajemen dan Kinerja*, Vol. 9, No. 1, pp. 45-60.
- Setiawan, R. (2021). "Evaluasi Kinerja dalam Audit SDM: Teori dan Praktik". *Jurnal Manajemen dan Kinerja*, Vol. 9, No. 2, pp. 78-89.
- Hidayat, A. & Kurnia, T. (2020). "Pengaruh Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Publik". *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, Vol. 7, No. 4, pp. 102-110.
- Nugraha, A. (2021). "Jenis-Jenis Audit Sumber Daya Manusia dan Manfaatnya untuk Perusahaan". *Majalah HRD Indonesia*, Vol. 12, No. 3.
- Suryanto, B. & Setyawan, D. (2020). "Evaluasi dan Jenis Audit Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Organisasi". *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, Vol. 9, No. 1, pp. 55-68.
- Rahman, A. (2022). "Definisi dan Manfaat Audit SDM dalam Organisasi Modern". *Majalah SDM Indonesia*, Vol. 14, No. 2.
- Nugroho, H. (2019). *Teknik Observasi dalam Audit SDM: Panduan Praktis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nugroho, H. & Kurniawan, T. (2021). *Analisis Data dalam Audit SDM: Teknik dan Aplikasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nugroho, S. & Wijaya, T. (2021). "Audit Sumber Daya Manusia sebagai Alat Evaluasi Efektivitas Manajemen SDM". *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, Vol. 8, No. 3, pp. 45-60.
- Yuliana, R. (2022). "Metodologi Audit SDM untuk Peningkatan Efektivitas Organisasi". *Majalah SDM Indonesia*, Vol. 13, No. 1.
- Wibowo, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif dan Aplikasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sulistyaningrum, D. (2020). "Pengumpulan Data dalam Audit SDM: Metodologi dan Teknik". *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 8, No. 1, pp. 45-57.
- Widodo, E. (2022). "Tindak Lanjut dan Implementasi Rekomendasi Audit SDM". *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, Vol. 13, No. 1, pp. 56-70.
- Widodo, E. (2022). "Teknik Analisis Data dalam Audit SDM". *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, Vol. 13, No. 2, pp. 76-89.

- Rahardjo, B. (2019). *Penyusunan Laporan Audit SDM: Prinsip dan Teknik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rahardjo, B. (2020). *Benchmarking dalam Audit SDM: Prinsip dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sari, L. & Prabowo, H. (2020). "Penggunaan Survei dalam Audit SDM: Metode dan Aplikasi". *Jurnal Ilmu Manajemen dan SDM*, Vol. 10, No. 2, pp. 95-110



AUDIT SUMBERDAYA MANUSIA

BAB 3: PERENCANAAN AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)

Rejeki Bangun, S.E., M.M

Institut Teknologi dan Bisnis Indobaru Nasional

BAB 3

PERENCANAAN AUDIT

SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)

A. PENDAHULUAN

Audit Sumber Daya Manusia (SDM) adalah metode sistematis untuk menyelidiki praktik, kebijakan, dan prosedur departemen Sumber Daya Manusia (SDM). Hal ini membantu mengidentifikasi kesenjangan dalam bidang praktik Sumber Daya Manusia (SDM), dan SDM dapat memprioritaskan kesenjangan tersebut dengan mengidentifikasi cara untuk memperbaikinya. Seperti jenis audit bisnis lainnya, audit SDM juga dilakukan untuk menghindari kesalahan dan mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan utama audit SDM adalah untuk mengidentifikasi kesenjangan di bidang terkait SDM dan memperbaikinya. Ini membantu menilai apakah praktik SDM menguntungkan atau merugikan organisasi. Hal ini juga melampaui proses perekrutan pada umumnya dan mempertimbangkan bidang-bidang seperti kompensasi karyawan, pelatihan, retensi karyawan, hubungan karyawan, dan praktik lain yang memengaruhi karyawan dalam suatu organisasi.

Audit SDM pada dasarnya dapat dikategorikan menjadi dua bidang: mitigasi risiko dan penciptaan nilai. Mitigasi risiko berfokus pada bidang hukum dan tuntutan hukum terkait karyawan yang mungkin membawa organisasi ke dalam masalah hukum. Penciptaan nilai, di sisi lain, berfokus pada peningkatan kebijakan dan proses SDM untuk memaksimalkan nilai karyawan. Audit SDM digunakan untuk meninjau aktivitas SDM guna mengidentifikasi permasalahan terkait kebijakan, praktik, peraturan, kepatuhan, permasalahan karyawan, dan area fokus SDM lainnya. Kebutuhan utama untuk audit SDM muncul dari kepentingan organisasi dalam menghubungkan strategi SDM dengan kehidupan kerja karyawan dan kinerja bisnis.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, R. (2024). The role of organisational behaviour, leadership style, and work discipline in staff performance. *Enrichment: Journal of Management*, 13(6), 3794-3800.
- Bangun, R., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2019). The influence of leadership, organization behavior, compensation, and work discipline on employee performance in non-production departments PT. Team Metal Indonesia. *Journal of Research in Psychology*, 1(4), 13-17.
- Bangun, R., Ratnasari, S. L., & Yona, M. (2021). Analysis of work discipline, organisation behavior, leadership style to employee performance in the Covid-19 era.
- Bangun, R., Ratnasari, S. L., Yona, M., & Waty, R. (2022). The Effect Of Leadership, Organizational Behavior On Employee Performance, Work Discipline As Intervening Variable. *BENING*, 9(2), 80-86.
- Bernardin. John H. Human Resource Management. International Edition. New York: McGraw Companies, 1993
- Hasibuan, H. Malayu S.P (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Kedua, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Henry, Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN, 1995
- Sondang P., Siagian. *Audit Manajemen*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT Bimi Aksara, 2001
- Sudarmanto, Eko, et al. *PERILAKU ORGANISASIONAL (KONSEPTUAL DAN APLIKASI)*. Edited by Masrurah, Aas, CV WIDINA MEDIA UTAMA, 2022
- Wether, William B. and Keith Davies. *Human Resources and Personal Management*, Fifth Edition, USA: The McGraw Hill Companies INC, 2000
- Widodo, Z. D., Agustini, I. G. A. A., Utama, A. M., Santosa, S., Novianti, R., Anggraini, R. I., ... & Nugroho, L. (2023). *MANAJEMEN TALENTA*.
- Widodo, Z. D., Bangun, R., Santosa, S., Putra, V. D., Yudawisastra, H. G., Angreyani, A. D., ... & Hamdani, A. R. T. (2023). *Pengantar Manajemen*.

Willy Susilo (2002), Audit SDM panduan komprehensif auditor dan praktisi manajemen SDM setara pimpinan organisasi/perusahaan, Penerbit PT. Vorqistatama Binamega



AUDIT SUMBERDAYA MANUSIA

BAB 4: PERSIAPAN AUDIT KINERJA SDM

Muhammad Ramli, S.E., M.Si¹

Dr. Ir. Dipa Teruna Awaludin, B.Sc., S.E., M.M., M.Ak., CA²

FEB Universitas Nasional^{1,2}

BAB 4

PERSIAPAN AUDIT KINERJA SDM

A. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai penting untuk kinerja sebuah organisasi atau perusahaan. Organisasi tentu mengharapkan semua tujuan yang ditetapkan tercapai. Perusahaan yang ingin berhasil perlu memiliki kinerja organisasi yang baik. Demi kinerja organisasi yang baik, maka karyawan yang bekerja juga perlu memiliki kinerja yang unggul (Utomo, 2022). Hal ini berarti sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan merupakan aspek yang menentukan kelangsungan perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) ialah semua potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk produktivitas perusahaan.

Manusia dalam konteks ini berarti semua orang yang bekerja di perusahaan atau organisasi. Perusahaan atau manajer SDM harus bisa membuat perusahaan semakin maju mengikuti perkembangan kegiatan operasional perusahaan yang dilakukan karyawan sehari-hari (Anjani & Lubis, 2022). Salah satu cara untuk mengevaluasi dan memantau kinerja pegawai adalah melalui pelaksanaan audit sumber daya manusia. Audit SDM adalah proses inspeksi dan penilaian strategis yang obyektif dan terdokumentasi dari berbagai fungsi organisasi yang dipengaruhi oleh manajemen SDM dengan tujuan mencapai tujuan organisasi.

Audit SDM mencakup semua aspek operasional manajemen SDM, seperti perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, sistem kompensasi, dan hubungan karyawan dengan organisasi. (Sumule, 2012). Dengan adanya audit SDM diharapkan efektivitas karyawan bisa terwujud sehingga efektivitas organisasi juga bisa terpenuhi.

Manusia menjadi sumber daya yang paling utama dalam menentukan arah dan perubahan organisasi. Tanpa manusia sebagai penggeraknya, organisasi menjadi kumpulan resources yang tak berdaya berguna. Selain

DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, M., & Lubis, A. S. (2022). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Burger Sari Indonesia Medan). *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi (Jasmien)*, 2(02), 110–111.
- David Ulrich, Jon Younger, Wayne Brockbank, dan Dani Johnson, *HR from the Outside In: Six Competencies for the Future of Human Resources*
- David D. Dubois, *The Complete Guide to HR Audit: A Comprehensive Guide for HR Professionals*
- James Kirkpatrick, *Evaluating Training Programs: The Four Levels*
- John Boudreau, *The Future of Work: Leading the Rise of Human Capital Analytics*
- Michael Armstrong, *Handbook of Human Resource Management Practice*
- Nabila Cikitawati dan Yofihana Puspitasari, (2023) *PENERAPAN AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BALAI DESA KROSOK*, *Jurnal Mahasiswa Akuntansi UNITA*, Vol. 3, No. 2, tahun 2023, Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Tulungagung
- Patty McCord, *Powerful: Building a Culture of Freedom and Responsibility*
- Robert W. Gibson, *Human Resource Auditing: A Practical Guide to Better HR Management*
- Sangkala, M. (2023). Manfaat Penerapan Audit Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(6), 1669–1678.
- Soedarsa, H. G., & Anwar, C. (2014). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 5(1).
- Sumule, P. K. (2012). Pengaruh audit sumber daya manusia terhadap efektivitas Organisasi pada PT (persero) surveyor indonesia Surabaya area. *Reformasi*, 2(2).

Utomo, B. P. M. (2022). MENILIK KINERJA KARYAWAN MELALUI AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK), 4(4), 191–206

Valarie Zeithaml, Mary Jo Bitner dan Dwayne D. Gremler, Human Resource Management: A Practical Approach



AUDIT SUMBERDAYA MANUSIA

BAB 5: EVALUASI KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA: PILAR UTAMA DALAM PENGEMBANGAN ORGANISASI

BAB 5

EVALUASI KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA: PILAR UTAMA DALAM PENGEMBANGAN ORGANISASI

A. PENDAHULUAN

Evaluasi kinerja sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu komponen paling krusial dalam pengelolaan organisasi modern, yang berfungsi sebagai alat ukur untuk menilai efektivitas, efisiensi, serta kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Proses evaluasi ini tidak hanya terbatas pada penilaian hasil kerja karyawan secara kuantitatif, tetapi juga mencakup aspek-aspek kualitatif seperti kompetensi, perilaku, kemampuan adaptasi terhadap perubahan, serta keterampilan interpersonal yang mendukung kolaborasi di tempat kerja. Dalam kerangka strategis, evaluasi kinerja SDM dilakukan melalui pendekatan yang terstruktur, menggunakan berbagai metode seperti appraisal berbasis objektivitas, pengukuran Key Performance Indicators (KPI), hingga teknik 360-degree feedback yang melibatkan penilaian dari berbagai pihak, termasuk atasan, rekan sejawat, bawahan, dan bahkan pelanggan.

Evaluasi kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai pendorong untuk pengembangan individu dan organisasi. Dengan memahami kekuatan dan kelemahan karyawan secara mendalam, organisasi dapat merancang program pelatihan dan pengembangan yang lebih terarah dan relevan dengan kebutuhan spesifik. Selain itu, hasil evaluasi kinerja seringkali menjadi dasar dalam pengambilan keputusan manajerial, seperti promosi, rotasi jabatan, hingga pemberian insentif yang adil dan berbasis meritokrasi. Di sisi lain, evaluasi yang dilakukan secara tidak tepat dapat menimbulkan dampak negatif, seperti menurunnya motivasi kerja, ketidakpuasan karyawan, dan bahkan konflik internal. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memastikan

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Delivering High Performance*. Kogan Page.
- Cascio, W. F., & Aguinis, H. (2019). *Applied Psychology in Talent Management*. Sage Publications.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management*. Pearson.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Fundamentals of Human Resource Management*. McGraw-Hill Education.

Artikel Jurnal

- Aguinis, H., Joo, H., & Gottfredson, R. K. (2011). *Why We Hate Performance Management—And Why We Should Love It*. *Business Horizons*, 54(6), 503–507.
<https://doi.org/10.1016/j.bushor.2011.06.001>
- Pulakos, E. D., Mueller-Hanson, R. A., & Arad, S. (2019). *Performance Management Can Be Fixed: An On-the-Job Experiential Learning Approach for Complex Behavior Change*. *Industrial and Organizational Psychology*, 12(1), 27–45.
<https://doi.org/10.1017/iop.2018.9>
- Deloitte Insights. (2019). *Reinventing Performance Management: Three Key Insights for Success*. Retrieved from <https://www2.deloitte.com>
- McKinsey & Company. (2020). *The Future of Work: Adapting Performance Management to a Hybrid World*. Retrieved from <https://www.mckinsey.com>
- Stone, D. L., & Dulebohn, J. H. (2013). *Emerging Issues in Theory and Research on Electronic Human Resource Management (eHRM)*. *Human Resource Management Review*, 23(1), 1–5.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2012.06.003>



AUDIT SUMBERDAYA MANUSIA

BAB 6: ANALISIS KEBUTUHAN SUMBER DAYA MANUSIA

Dr. Selfi Budi Helpiastuti, S.Sos., M.Si

Prodi Administrasi Negara – FISIP Universitas Jember

BAB 6

ANALISIS KEBUTUHAN SUMBER DAYA MANUSIA

A. PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada kemampuan mereka dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) secara efektif. Sumber daya manusia tidak hanya dilihat sebagai aset, tetapi juga sebagai kunci utama yang menentukan arah dan keberlanjutan institusi. Oleh karena itu, analisis kebutuhan SDM menjadi langkah penting dalam merancang strategi yang dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan daya saing organisasi.

Analisis kebutuhan SDM melibatkan identifikasi jumlah, keterampilan, dan kompetensi yang diperlukan untuk mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang institusi. Proses ini tidak hanya penting untuk memastikan bahwa institusi memiliki tenaga kerja yang memadai, tetapi juga untuk memastikan bahwa setiap individu yang terlibat memiliki keterampilan yang relevan dengan perkembangan industri. Dalam artikel ini, kita akan membahas pentingnya analisis kebutuhan SDM, metode yang dapat digunakan, serta bagaimana implementasinya dapat mempengaruhi performa organisasi secara keseluruhan.

Di samping itu, pergeseran tren di dunia kerja, seperti digitalisasi dan otomatisasi, telah mengubah cara institusi mengelola SDM mereka. Institusi kini dituntut untuk lebih fleksibel dan adaptif dalam menilai kebutuhan tenaga kerja mereka. Penggunaan teknologi seperti *big data* dan *artificial intelligence* dalam analisis SDM menjadi semakin penting untuk memprediksi kebutuhan tenaga kerja di masa depan dan menyesuaikan strategi institusi sesuai dengan dinamika pasar yang selalu berubah. Namun, tantangan terbesar dalam analisis kebutuhan SDM adalah bagaimana institusi dapat menyeimbangkan antara kebutuhan

DAFTAR PUSTAKA

- Becker, B. E., & Huselid, M. A. (2019). High performance work systems and firm performance: A synthesis of research and managerial implications. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 16, 53-101.
- Beer, M., Boselie, P., & Brewster, C. (2020). Back to the future: Implications for the field of HRM of the multistakeholder perspective proposed 30 years ago. *Human Resource Management*, 59(4), 1-14.
- Bersin, J. (2018). The rise of the superjob: How AI is changing the nature of work. *Deloitte Insights*.
- Bersin, J. (2022). *Resilient Organizations: Building Workforce Agility for the Future*. Deloitte Insights. Dapat diakses dari: www.deloitte.com/insights/resilient-organizations-2022
- Blanchard, K. (2019). *Leading at a Higher Level*. FT Press.
- Blanchard, K. (2019). *The New One Minute Manager*. HarperCollins.
- Boudreau, J. W., & Cascio, W. F. (2017). Human capital analytics: Why are we not there? *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 4(2), 119-130.
- Boxall, P., & Purcell, J. (2016). *Strategy and human resource management*. Macmillan International Higher Education.
- Cappelli, P. (2018). *Talent on Demand: Managing Talent in an Age of Uncertainty*. Harvard Business Review Press.
- Cascio, W. F. (2021). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits*. McGraw-Hill Education
- Gartner. (2023). *Top 5 HR Trends and Priorities for HR Leaders in 2022*. Gartner. Diakses dari <https://www.gartner.com>
- Kaufman, B. E. (2020). Theoretical perspectives on work and the employment relationship. *Industrial Relations Research Association*.
- Marler, J. H., & Boudreau, J. W. (2017). An evidence-based review of HR analytics. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(1), 3-26.

- McKinsey & Company (2023). *Building Workforce Agility: A Strategic Approach to Resilience*. McKinsey Global Institute. Dapat diakses dari: www.mckinsey.com/mgi/building-workforce-agility-2023
- McKinsey & Company. (2023). *The Future of HR in 2023: Shaping a new talent strategy*. McKinsey & Company. Diakses dari <https://www.mckinsey.com>
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Human resource management: Gaining a competitive advantage*. McGraw-Hill Education.
- Prasetyo, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital*. Jakarta: Pustaka Utama.
- Prasojo, E. (2021). *Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola Pemerintahan di Indonesia*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Robinson, K. (2023). *The Role of DEI in Modern HR Strategy*. HR Dive. Diakses dari <https://www.hrdiver.com>
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (2017). *Strategic human resource management: A reader*. Wiley.
- Schwab, K. (2023). *The Future of Jobs Report*. World Economic Forum. Dapat diakses dari: www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023
- Swasono, S. E. (2022). "Manajemen SDM di Tengah Ketidakpastian Ekonomi: Tantangan dan Peluang". *Jurnal Ekonomi Indonesia*, 40(2), 89-103.
- Ulrich, D., & Dulebohn, J. H. (2015). A Strategic Approach to Human Resource Management. *Journal of Management*, 41(2), 425-454.
- Ulrich, D., & Dulebohn, J. H. (2015). Are we there yet? What's next for HR? *Human Resource Management Review*, 25(2), 188-204.
- Ulrich, D., & Dulebohn, J. H. (2021). The future of HR and the need for change. *Human Resource Management Review*, 31(2), 100-113.
- Ulrich, D. (2022). *How human capability creates value for all stakeholders*. HRD Connect. Diakses dari <https://www.hrdconnect.com>



AUDIT SUMBERDAYA MANUSIA

BAB 7: PENGEMBANGAN KARYAWAN

Dr Mardatillah, S.Psi., M.Si., M.S.I., CIQnR., CIQaR

STIE Madani Balikpapan

BAB 7

PENGEMBANGAN KARYAWAN

A. PENDAHULUAN

Pengembangan karyawan adalah hal penting dalam suatu entitas. Hal ini bukan hanya menjadi poin esensial dalam organisasi tapi juga sebagai bagian dari keberlanjutan dan kesinambungan suatu organisasi yang dibutuhkan untuk dalam tumbuh dan berkembang. Dan pengembangan karyawan pada saat ini menjadi kebutuhan manusia. Sebagaimana yang disampaikan oleh Maslow bahwa aktualisasi adalah bagian dari kebutuhan dalam memahami manusia dengan segala kekurangan dan kelebihanannya untuk dapat mengembangkan dirinya hal ini menjadi kajian yang mendalam dengan mempertimbangkan sudut pandang pemahaman akan pengembangan sumber daya manusianya (Mardatillah, 2020).

Dengan mempertimbangkan perkembangan tren industri, inovasi, teknologi, kebutuhan pasar, peluang dan tantangan yang dihadapi entitas maka pengembangan karyawan bukan hanya membahas pelatihan dan pendidikan saja namun juga adanya memahami konteks atas partisipasi semua pihak dalam organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mencapai tujuan suatu entitas tersebut. Dan pengembangan karyawan yang tepat, efektif dan efisien akan mampu membantu perusahaan dalam persaingan bisnis yang kompetitif.

Pengembangan karyawan bukan hanya membahas keterkaitan yang erat dan saling mempengaruhi dalam mencapai tujuan sebuah entitas namun juga sebagaimana pendekatan yang terencana, sistematis, efektif dan efisien untuk memastikan karyawan dalam berkembang dengan tujuan organisasi (I Nyoman Marayasa, ending sugiarti dan rini septiowati, 2023:64) Pengembangan karyawan yang berkelanjutan juga membantu organisasi untuk menghadapi tantangan bisnis yang terus berkembang dan memastikan bahwa karyawan dapat memberikan kontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi (Armstrong & Taylor, 2020). Hal

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers.
- Hasibuan, Malayu S.P., (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Rajagrafindo Persada. Depok.
- Mardatillah, (2020). Pengembangan Diri Dosen. *Psikostudia: Jurnal Ilmiah Psikologi*, (9) 3.
- Mardatillah, Helmi, Ali, Miswan & Dyah Handayani Dewi, (2023) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Cakra. Karawang
- Mardatillah; Irianto, Jusuf and Mariyanta (2020) Phenomena Behavior Fraud in Government. *Journal of Applied Managament*, 18(2), 301-306
- Mardatillah , Andriyanto , Ahdiah, I., Santosa , A., Paerah , A., & Abdurahman. (2022). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Ditinjau dari Berbagai Pespektif..* Surabaya: Nizamia Learning Center.
- Mardatillah & Barnabas Joseph (2023). *Identifikasi Kebutuhan Pelatihan SDM di PT X*. Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia. Call Paper. Prosiding. Papua.
- Makawoka, N., Tulusan, F & Londa, V (2021). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Pembuatan Hand Sanitizer Oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Manado*. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(107).
- Noe, Raymond A 2022. "Fundamentals of Human Resource Management, Sixth Edition" New York: McGraw Hill Education
- I Nyoman Marayasa, Endang, S & Rini,S (2023) *Pengembangan Sumber Daya Manusia : Menghadapi Tantangan Perubahan dan Meraih Kesuksesan Bersama*. PT Dewangga Energi Internasional & Penulis. Bekasi
- Swanson, Richard, A & Elwood F, Holton. 2011. *Foundationas of Human Resource Development*. Second Edition. Berret-Koehler Publishers, Inc. San Fransisco

- Sofo, Francesco. 2003. *Human Resource Development*. Robert Coco Publisher. Canberra
- Hendita Yosepa, H., Asep Samsudin, Asep M.R. 2020: Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan Pada Hotel Santik Sukabumi. Jurnal Ilmu Manajemen Vol 8 No. 3 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Surabaya.



AUDIT SUMBERDAYA MANUSIA

BAB 8: PENGELOLAAN KINERJA

Annisa Aulia Putri, S.AP., M.AP.

Universitas Andalas

BAB 8

PENGELOLAAN KINERJA

A. PENDAHULUAN

Pengelolaan Kinerja (*Performance Management*) merupakan salah satu unsur penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi harus dikelola dengan baik agar mendapatkan output yang maksimal. Pengelolaan kinerja, yang selanjutnya akan kita sebut dengan manajemen kinerja, secara sederhana dapat diartikan sebagai suatu proses pengelolaan pencapaian hasil dari seorang individu ataupun kelompok untuk melihat keberhasilan organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Secara umum, pengelolaan kinerja ini terdiri beberapa kegiatan, yaitu dimulai dari perencanaan, pengukuran kinerja, evaluasi, *feedback*, perbaikan kinerja, serta pemberian *reward* dan *punishment* kepada pegawai. Dalam organisasi, baik sektor publik maupun swasta tentunya dibutuhkan manajemen kinerja untuk dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi dari organisasi. Ketika kinerja organisasi terukur dan dapat dikembangkan, maka organisasi akan berjalan dengan baik dan tujuan dapat dicapai. Sebaliknya, jika kinerja organisasi tidak dikelola dengan baik, maka organisasi akan stagnan bahkan cenderung mundur, dan dapat menghambat ketercapaian dari tujuan organisasi.

Pada bab ini, terdapat beberapa poin yang akan kita pelajari, yaitu

1. Konsep dasar pengelolaan kinerja

Sub bab ini akan secara khusus membahas mengenai definisi dari pengelolaan kinerja menurut para ahli, komponen utama dalam pengelolaan kinerja, mulai dari perencanaan, pemantauan dan pengukuran kinerja, penilaian kinerja, serta tindakan perbaikan. Terakhir pada subbab ini kita juga akan membahas mengenai prinsip-prinsip pengelolaan kinerja yang efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M., & Baron, A. 1998. *Performance Management: The New Realities*. Institute of Personnel and Development.
- Astuti, Rahma Yudi, Dkk. 2021. *Manajemen Kinerja*. Ponorogo: Nata Karya.
- Aswaruddin, Dkk. 2023. "Prinsip-Prinsip Manajemen Kinerja". *Jurnal Bima: Pusat Publikasi Ilmu Pendidikan Bahasa dan Sastra* Vol. 1 (4)., 112-126.
- Bacal, R. 2012. *Performance Management*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Bernardin, H.J., & Russell, J.E.A. 1993. *Human Resource Management: An Experiential Approach*. McGraw-Hill.
- Effendi, A.H. 2008. "Kajian Kinerja Kompor Aman Kebakaran dan Hemat Energi (Kompor Ahe)". *Jurnal Pemukiman* Vol. 3 (1), 15-29.
- Notoatmodjo, S. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Osmani, F. & Maliqi, G. 2012. "Performance Management, Its Assessment and Importance". *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, Vol. 41, 434-441.
- Riadi, R. 2020. "The Influence of Supply Chain Performance and Motivation on Employee Performance". *International Journal of Supply Chain Management*, Vol. 9 (4), 9-15.
- Rumawas, Wehelmina. 2021. *Manajemen Kinerja*. Manado: Unstrat Press.
- Sibarani, M. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Stewart, Greg L. & Brown, Kenneth G. 2019. *Human Resource management: Linking Strategy to Practice*. Laserword Private Limited.
- Surya, Adi. 2012. "Strategi Pengelolaan Kinerja Balai Penelitian Teknologi Konservasi Sumber Daya Alam Samboja". *Tesis: Universitas Hasanuddin Makassar*.
- Tsauri, Sofyan. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jember: STAIN Jember Press.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Winstanley, D., & Stuart-Smith, K. 1996. "Policing Performance: The Ethics of Performance Management". *Personnel Review* Vol. 25 (6), 66-84.



AUDIT SUMBERDAYA MANUSIA

BAB 9: KOMPENSASI DAN PENGAJIAN

Daelami Ahmad, S.Ag., M.Si

Wakil Rektor II Universitas Salakanagara (UNSAKA) Tangerang

BAB 9

KOMPENSASI DAN PENGAJIAN

A. PENDAHULUAN

Dalam pembahasan manajemen sumber daya manusia, kompensasi dan penggajian merupakan pembahasan yang selalu berkembang dan menarik untuk dikaji lebih lanjut. Kompensasi dan penggajian adalah dua konsep kunci dalam manajemen sumber daya manusia yang berhubungan langsung dengan motivasi, kinerja, dan kepuasan karyawan. Sistem kompensasi yang efektif tidak hanya memengaruhi kesejahteraan karyawan, tetapi juga berdampak signifikan pada produktivitas dan keberlanjutan perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu strategi kunci bagi organisasi yang berperan penting berdampingan dengan strategi manajemen sumber daya manusia lainnya dalam pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi juga menyangkut isu ekonomi yang penting karena selalu dikaitkan dengan meningkatnya *Operating Expenses* terutama dengan peningkatan gaji karyawan.

Menurut Ivancevich (2010), Kompensasi merupakan salah satu fungsi penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, yang berkaitan dengan segala bentuk penghargaan atau imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai balasan atas pekerjaan yang mereka lakukan di dalam organisasi. Karyawan memberikan tenaga, waktu, dan keterampilan mereka, dan sebagai gantinya, mereka menerima kompensasi dalam bentuk finansial (seperti gaji atau bonus) maupun non finansial (seperti penghargaan atau tunjangan). Kompensasi ini diberikan sebagai bentuk apresiasi organisasi atas kontribusi dan kinerja karyawan, dengan tujuan untuk menjaga motivasi dan kesejahteraan mereka..

Persoalan kompensasi dan penggajian merupakan faktor pendorong yang kuat yang mempengaruhi seseorang untuk bekerja di sebuah perusahaan. Sering kali kita lihat, seorang pegawai *resign* dari tempat kerja kemudian berpindah ke tempat kerja yang baru karena faktor

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10 Jilid 1. Jakarta: PT INDEKS.
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management*. 8th edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Flippo, Edwin B. (2011). *Manajemen Personalialia*, Terjemahan. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Gibson, J.L., J.M. Ivancevich, and J.H. Jr. Donnelly. (2000). *Organizations*. Boston: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Kedua. Yogyakarta: Penerbit BPFE-UGM.
- Hasibuan, M.S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Ivancevich, J.M. (2010). *Human Resource Management*, Eleventh Edition. New York: McGraw-Hill.
- Marwansyah (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta: Bandung.
- Mondy, R.W. & Noe. (1993). *Human Resource Management* (5rded.). Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Mudjanah, Siti. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara (PMN).
- Sarianti, Rini. (1993). *Manajemen Personalialia I*. Padang: Jurusan Pendidikan Dunia Usaha FPIPS IKIP Padang.
- Simamora, Henry . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Suharnomo. (t.t.). *Manajemen Kompensasi*. Diambil dari <https://doc-pak.undip.ac.id/id/eprint/9634/1/Layout%20Buku%20Orchestra%20Bab%205%2C5.pdf> pada tanggal 16 September 2024.
- Werther, W. B., and Davis, K. (1996). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Zunaidah, dan Didik Susetyo, M. Ihsan Hadjri. (2020). *Kompensasi*. Palembang: Unsri Press.



AUDIT SUMBERDAYA MANUSIA

BAB 10: KESEJAHTERAAN DAN KESEIMBANGAN KERJA

Wijiharta, M.M.

Sekolah Tinggi Ekonomi Islam Hamfara Yogyakarta

BAB 10

KESEJAHTERAAN DAN KESEIMBANGAN KERJA

A. PENDAHULUAN

Kesejahteraan merupakan tujuan yang ingin dicapai dalam setiap aktivitas yang diupayakan manusia pada umumnya. Kesejahteraan menjadi tujuan yang berharga bagi manusia (Anand, 2018). Aktivitas keseharian manusia berkaitan dengan upaya menggapai, menikmati dan meningkatkan kesejahteraan hidup. Tuntunan agama mengajarkan tujuan kesejahteraan dalam kehidupan dunia hingga di akhirat (Tabataba'i, 1981). Khususnya pada kehidupan kerja, kesejahteraan menjadi fokus perhatian seseorang bekerja. Keterpenuhan kesejahteraan menjadi alasan seseorang untuk bersedia bekerja dan bertahan di tempat kerja (Ramayanti et al., 2023). Oleh karena itu kesejahteraan menjadi aspek penting yang harus dipertimbangkan baik oleh pemberi kerja maupun karyawan (S. Y. Putri et al., 2024).

Kesejahteraan bagi seseorang yang bekerja bukan hanya berkaitan dengan finansial tetapi juga berkaitan dengan lingkungan kerja yang positif (Gao et al., 2009). Lingkungan kerja sosial, sebagaimana lingkungan kerja fisik membawa dampak pada kesejahteraan pekerja (Belcourt et al., 2020). Sangat disayangkan jika karyawan yang kompeten dan berbakat terkendala oleh lingkungan kerja yang tidak kondusif (Sharma, 2019). Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan lingkungan kerja yang kondusif dibutuhkan agar individu dan organisasi memiliki kemampuan untuk mencapai potensi penuh mereka dan di mana karyawan memiliki kehidupan yang penuh dan memuaskan di luar pekerjaan mereka (Belcourt et al., 2020).

Audit terhadap kebijakan dan praktik SDM sebagaimana audit pada aspek keuangan adalah hal yang penting, termasuk diantaranya terkait kesejahteraan karyawan (Curtice, 2004). Organisasi dapat memaksimalkan sumber daya manusianya, meningkatkan kebahagiaan dan retensi karyawan, serta mencapai pertumbuhan berkelanjutan jangka panjang

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, I. (2016). A study of well-being of teacher trainees of general education and physical education. *International Journal of Physical Education, Sports and Health*, 3(6), 432–434. <https://doi.org/10.1056/nejm200007063430103>
- Abdullah, S. A., Mohamad, M. H., Suhaimi, S. A., Taib, N. Z., Nurodin, M. H., & Vermond, M. I. F. (2023). An Empirical Investigation on the Gender Differences in the Effects of Psychological Well-being and the Relationship With Emotional Intelligence: Case of Students *International Journal of Business and Management*, 6(1), 7–15. <https://journal.uniten.edu.my/index.php/ijbm/article/view/308%0Ah> <https://journal.uniten.edu.my/index.php/ijbm/article/download/308/312>
- Addabbo, T., Ales, E., Senatori, I., & Curzi, Y. (2017). *Well-being at and through Work*. Eleven International Publishing.
- Anand, R. (2018). *Happiness At Work Mindfulness, Analysis and Well-being*. Sage Publications.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook Of Human Resource Management Practice* (16th ed.). Kogan Page.
- Astuti, D., & Indrawati, E. S. (2017). Kesejahteraan Psikologis Ditinjau Dari Status Pekerjaan Ibu Bekerja Dan Ibu Tidak Bekerja Pada Siswa Di Sma Islam Hidayatullah Semarang. *Jurnal Empati*, 6(1), 111–114. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.15151>
- Belcourt, M., Singh, P., Snell, S. A., & Morris, S. S. (2020). *Managing Human Resources* (9th Canadi). Cengage Learning.
- Budiarto, Y. (2018). Social Well-Being, Psychological Well-Being Dan Emotional Well-Being: Studi Kausal Komparatif Pada Praktisi Seni Bela Diri Bima Dan Kebugaran Fisik. *Jurnal Psikologi: Media Ilmiah Psikologi*, 16(1), 18. <https://jpsikologi.esaunggul.ac.id/index.php/JPSI/article/view/26>
- Cook, S. (2021). *Well-being in the Workplace A guide to resilience for individuals and teams*. IT Governance Publishing.

- Curtice, J. (2004). The HR audit for legal compliance and safe business practices. *Employment Relations Today*, 31(2), 55–66. <https://doi.org/10.1002/ert.20017>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson.
- Doodman, P., & Safari, H. (2017). Study of Association between Spiritual Well-Being and Happiness in Male Students in Firouzabad County, Iran Received. *Health, Spirituality and Medical Ethics*, 4(2), 17–20. <https://doi.org/10.4314/ajcem.v12i3>.
- Gao, L., Chen, F., & Lei, Y. (2009). Research on the Integration of Happiness Economics and Happiness Management. 2009 *International Conference on Management and Service Science*, 2, 1–4. <https://doi.org/10.1109/ICMSS.2009.5301016>
- Ishak, A., Mahfar, M., & Yusof, H. (2018). Sains Humanika The Relationship between Big Five Personality and Job Satisfaction among Support Staff in UTM , Johor Campus Hubungan Antara Personaliti Big Five Dengan Kepuasan Kerja Dalam. *Sains Humanika*, 3, 37–45.
- Jambrino-Maldonado, C., Rando-Cueto, D., Núñez-Sánchez, J. M., Iglesias-Sanchez, P. P., & De las Heras-Pedrosa, C. (2022). Bibliometric Analysis of International Scientific Production on the Management of Happiness and Well-Being in Organizations. *Social Sciences*, 11(7), 272. <https://doi.org/10.3390/socsci11070272>
- Kamara, S. A. (2024). the Relevance of Human Resources Auditing and Culture on Employees' Performance and Organizational Growth. *European Journal of Political Science Studies*, 7(1), 84–95. <https://doi.org/10.46827/ejpss.v7i1.1684>
- Kharamah, Z. T., Sharififard, F., Alizadeh, M., Vahidabi, V., Mirhoseini, H., Omid, R., & Kharamah, Z. T. (2016). An Investigation of the Relationship between Spiritual-Religious Well-Being and Mental Health in Students. *Majallah-i Dānishgāh-i Ulūm-i Pizishkī-i Qum*, 10(4), 102–109. <http://journal.muq.ac.ir/article-1-921-en.pdf>
- Konrandus, N., & Harsanti, I. (2015). Peranan Kecerdasan Emosi dan Kesejahteraan Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Sebuah Yayasan Pendidikan Islam Di Bekasi. *Jurnal Psikologi*, 8(2), 79–90.

- Kulkarni, P. (2013). A Literature Review on Training & Development and Quality of Work Life. *Resear Cher SW or Ld ?Journal of Arts, Science & Commerce, IV(2)*, 136–143.
- Mangundjaya, W. L., & Afriyenti, L. U. (2024). Bermain Sebagai Sarana Pengembangan Kesejahteraan Fisik (Physical Well-being) pada para Lansia. *Jurnal Pengabdian Sosial, 1(7)*, 661–666. <https://doi.org/10.59837/1mf8bz49>
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. (2016). *Human Resource Management, 15th ed.*
- Mayasari R. (2014). Religiusitas Islam Dan Kebahagiaan. *Al-Munzir, 7(2)*, 81–100.
- Mishra, T. (2023). *Human Resource Management and Internal Marketing* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003266013>
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management* (Global Ed). Pearson.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2022). *Fundamentals of Human Resource Management* (9th ed.). McGraw Hill.
- Nuraini, A., & Nawangsih, E. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Menyelesaikan Skripsi terhadap Kesejahteraan Psikologis pada Mahasiswa yang Sedang Menyusun Skripsi di Universitas Islam Bandung. *Conference Series: Psychology Science, 2(2)*, 311–318.
- Odil, E. (2022). the Importance of Religious Values in Ensuring Social Stability (on the Example of Judaism, Christianity and Islam). *InterConf, 14(113)*, 220–224. <https://doi.org/10.51582/interconf.19-20.06.2022.020>
- Pratiwi, M. A. (2019). Work-Life Balance Pada Ibu Bekerja: Studi Eksplorasi Mengenai Kondisi, Makna Dan Strategi Work-Life Balance Ibu Pekerja Di Provinsi Kepri. *Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis (Sneb)*, 38–42.
- Putri, E. R., Ariyanto, A., Widodo, Z. D., Idrus, S., Ahdiyat, M., Wicaksono, T., Rimayanti, Satmoko, N. D., Kartika, R. D., Wijiharta, Dudija, N., & Safitriani, I. (2023). *Human Resources and Organization*. Widina Bhakti Persada.
- Putri, S. Y., Gumilar, D., & Mubarak, D. A. A. (2024). The Influence of Workload, Compensation and Work Motivation on Job Satisfaction at

- Al-Islam Hospital Bandung. *Dinasti International Journal of Management Science (DIJMS)*, 5(3), 589–597. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,s hib&db=bth&AN=175890220&site=ehost-live&custid=s4121186>
- Ramayanti, A., Sayyid, U., & Tulungagung, A. R. (2023). Analisis Minat Bekerja Di Bank Syariah Pada Mahasiswa Perbankan Syariah Uin Satu Tulungagung. *WADIAH: Jurnal Perbankan Syariah*, 7(1), 41–55. <https://doi.org/10.30762/wadiah>.
- Sayyidah, A. F., Mardhotillah, R. N., Sabila, N. A., & Rejeki, S. (2022). Peran Religiusitas Islam dalam Meningkatkan Kesejahteraan Psikologis. *Al-Qalb : Jurnal Psikologi Islam*, 13(2), 103–115. <https://doi.org/10.15548/alqalb.v13i2.4274>
- Sharma, R. R. (2019). *Human Resource Management for Organizational Sustainability*. Business Expert Press.
- Shinde, G. R., Majumder, S., Bhapkar, H. R., & Mahalle, P. N. (2022). *Quality of Work-Life During Pandemic Data Analysis and Mathematical Modeling*. Springer. <https://dataindonesia.id/sektor-riil/detail/angka-konsumsi-ikan-ri-naik-jadi-5648-kgkapita-pada-2022>
- Strohmeier, S. (2022). *Handbook of Research on Artificial Intelligence in Human Resource Management*. Edward Elgar Publishing.
- Tabataba'i, S. M. H. (1981). The Quran in Islam. *Tehran: Islamic Library.[In Persian]*, 12(3), 351–376. <http://islamicblessings.com/upload/The Quran In Islam.pdf>
- Torrington, D., Hall, L., Taylor, S., & Atkinson, C. (2020). Human Resource Management, 11th ed. In *Distributed Computing* (11th ed.). Pearson Education.
- Varee, H., Askarizadeh, G., & Bagheri, M. (2017). Comparing spiritual well-being, happiness, and general health among university and seminary students. *Journal of Research on Religion & Health*, 3(3), 55–67. http://irisweb.ir/files/site1/rds_journals/1803/article-1803-404205.pdf
- Watkins, P., Frederick, M., & Davis, D. E. (2022). Gratitude to God Predicts Religious Well-Being over Time. *Religions*, 13(8), 1–13. <https://doi.org/10.3390/rel13080675>

- Withall, J., Stathi, A., Davis, M., Coulson, J., Thompson, J. L., & Fox, K. R. (2014). Objective indicators of physical activity and sedentary time and associations with subjective well-being in adults aged 70 and over. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 11(1), 643–656. <https://doi.org/10.3390/ijerph110100643>
- Wu, W., Rafiq, M., & Chin, T. (2017). Employee well-being and turnover intention: Evidence from a developing country with Muslim culture. *Career Development International*, 22(7), 797–815. <https://doi.org/10.1108/CDI-04-2017-0072>
- Yamkee, A. K., Rahimi, M. Z. A. M., Yaakob, M. F. M., & Zulkifly, S. S. (2023). Kecerdasan Rohani Dan Kesejahteraan Mental Dalam Kalangan Guru Pelatih Pendidikan Islam. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 10(3), 39–49.
- Zamzamy, A. S., Kresna Setiadi, I., & Nawir, J. (2021). Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi, Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Guru Secondary Jakarta Islamic School. *Prosiding Biema: Business Management, Economic, and Accounting*, 2, 205–220.



PROFIL PENULIS

Dr. Bringiwatty Batbual, S.Kep., Ns., M.Sc.



Penulis memiliki ketertarikan pada Bidang Kesehatan, sehingga pada tahun 1990 setelah menamatkan Pendidikan Menengah Atas di SMA Negeri 1 Ambon, penulis melanjutkan pendidikan ke Akademi Perawat Ambon dan lulus pada tahun 1993, selanjutnya setahun kemudian penulis melanjutkan studi pada Program Pendidikan Bidan B + Post Graduate Training dan Akta Mengajar IV pada Program pendidikan Keguruan Tidung di Makassar pada tahun 1996. Penulis kemudian melanjutkan Pendidikan S1 Keperawatan dan Ners di Universitas Gadjah Mada Yogyakarta pada tahun 2001 dan tamat pada tahun 2004. Penulis melanjutkan Studi S2 Ilmu Kedokteran dengan Peminatan Maternal Perinatal di Universitas Gadjah Mada Yogyakarta pada tahun 2008 dan lulus pada tahun 2010. Pada tahun yang sama penulis menyelesaikan Pendidikan D3 Kebidanan di Stikes Jenderal Ahmad Yani Yogyakarta. Pada tahun 2014, Penulis melanjutkan Studi S3 Kesehatan Masyarakat di Universitas Airlangga Surabaya dan lulus pada tahun 2019. Penulis mulai bekerja sebagai dosen di Akademi Perawat Ambon pada tahun 1994-1997, selanjutnya pindah ke Poltekkes kemenkes Kupang pada tahun 1997 sebagai dosen di Jurusan Keperawatan, dan menjadidosen tetap di Jurusan Kebidanan Poltekkes Kemenkes Kupang sejak tahun 2004-sekarang. Penulis juga pernah menjabat sebagai Ketua Jurusan Kebidanan Poltekkes Kemenkes Kupang pada tahun 2010-2014 dan 2014-2018. Selain sebagai dosen, penulis juga dipercaya sebagai Ketua Asosiasi Pendidikan Kebidanan Wilayah NTT, Pengurus PD IBI NTT, Asesor BKD dan Asesor LAM PT Kes. Penulis telah menghasilkan berbagai karya ilmiah berupa buku monograf, buku referensi, book chapter maupun artikel di jurnal nasional terakreditasi, poster internasional, prosiding nasional, prosiding internasional, jurnal internasional terindeks scopus, maupun jurnal internasional bereputasi. Moto Penulis adalah hidup adalah untuk berkarya, melayani dan menjadi berkat bagi banyak orang, sehingga

264|Buku Ajar Keterampilan Dasar Praktik Kebidanan harapan penulis, semoga karya ini bermanfaat bagi para pembaca. Email penulis:

Citra, SE., MM., CPS



Penulis Lahir di Sidrap, 13 Oktober 1986, sekarang berdomisili di Jakarta. Pendidikan terakhir Magister Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Marsekal Dirgantara Suryadarma Jakarta. Orang Tua Saya Asli Bugis, Warga Negara Indonesia, Orang Tua (Saenong dan Hj.Cemba) Kabupaten Luwu Utara.

Penulis berstatus dosen tetap di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mohammad Husni Thamrin sejak tahun 2020 dan saat ini mengajar mata kuliah Pengantar Manajemen, Perilaku Organisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengantar Bisnis, Metodologi Penelitian, Aspek Hukum dalam Ekonomi dan Manajemen Koperasi. Berkarir di dunia Pendidikan dari 2014 sebagai Admin di Prodi, Dekanat dan sekarang di Lembaga Penjaminan Mutu sebagai Koordinator Pengembangan SPMI UMHT dari periode 2022-2026.

Mohamad Andrew Rifa'I



Penulis bernama Mohamad Andrew Rifa'I, lahir pada tanggal 14 Maret 2004 di Kebumen, Jawa Tengah, sekarang berdomisili di Jakarta. Pendidikan terakhir SMK dengan jurusan Multimedia di SMK BINA NUSA MANDIRI. Saat ini Penulis merupakan Mahasiswa Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas

Mohammad Husni Thamrin

Rejeki Bangun, S.E., M.M



Penulis dilahirkan di Narigunung II, 18 Agustus 1979. Pendidikan Dasar, Menengah dan Pendidikan Atas di tempuh di daerah kelahiran di Tanah Karo Sumatera Utara. Gelar sarjana ekonomi (S.E) di peroleh di Universitas Riau Kepulauan (UNRIKA) Batam pada tahun 2011 dengan IPK 3.76 dengan predikat kelulusan *Cum Laude* dan menjadi Lulusan terbaik di Prodi Manajemen.

Tahun 2019 menyelesaikan pendidikan Magister Manajemen (M.M) di Universitas Riau Kepulauan (UNRIKA) Batam dan menjadi lulusan terbaik tingkat universitas dengan IPK 3.93. Penulis merupakan seorang praktisi di perusahaan asing di Batam, sekaligus menjadi akademisi, saat ini mengemban amanah sebagai dosen tetap di Institut Teknologi dan Bisnis Indobaru Nasional, program studi *Digital Business* dan mulai mengajar tahun 2022. Penulis juga merupakan Anggota aktif Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia (ISEI) Batam, anggota forum manajemen Indonesia (FMI) kepri. Penulis hobby bermain badminton serta menulis Buku ber ISBN dan saat ini sedang menyelesaikan proyek Buku ke XIV.

Dr. Ir. Dipa Teruna Awaludin, B.Sc., S.E., M.M., M.Ak., CA



Penulis Kelahiran, 15 Oktober 1957, Setelah Menamatkan SLTA di Padang Sumatera Barat tahun 1976, Memulai karir bekerja di PT Sinkronika sebagai staff perencanaan, 1977-1979, Lanjut bekerja Ke Penerbit Ikhwan sebagai editor, 1979 – 1986. Mengikuti Pendidikan Manajemen Pemasaran di LPPM, Dasar & Prinsip Asuransi, Manajemen Resiko di Jakarta Institut

Insurance, Jakarta. Kemudian Bekerja di Kelompok Usaha Kalimanis Industri Perkayuan Terpadu 1986 – 2002, Lokasi Jakarta dan Samarinda Kalimantan Timur. Kuliah di mulai di Fakultas Teknik UPN Veteran Jakarta 1979-1983, Lanjut Ke Sekolah Tinggi Manajemen Industri Departemen Perindustrian RI 1983-1989, Kemudian mengambil MM Keuangan STIE IPWI 1996-1998, dan Lanjut ke FEB S1 Akuntansi UMJ Jakarta 2005-2008 kemudian mengambil S2 Magister Akuntansi Universitas Budi Luhur 2008-2009, dan lanjut mengambil Profesi Akuntan di Universitas Mercu Buana 2009-2010, Dengan Register Negara, serta memiliki gelar Profesi Chartered Accountant (CA) IAI didapatkan pada tahun 2013, Mendapat Pengakuan Ir. Dari PII, dan pada 30 Maret 2022 telah menyelesaikan Doktor Ilmu Ekonomi Konsentrasi Akuntansi, dari Universitas Hasanuddin. Perkuliahan yang belum sempat diselesaikan Statistika Terapan 1984-1986 di Universitas Terbuka dan Magister Teknik Industri 2010 -2012 di ISTN, Kegiatan mengajar di mulai tahun 1997 dan bergabung di Universitas Nasional tahun 2003 sampai sekarang, beberapa perguruan tinggi tempat

mengajar lainnya, ISTN, STEI, STIE IPWI, UPN Veteran Jakarta, STIE BP, STMA Trisakti, STMI Kementerian Perindustrian, Untuk beberapa Mata Kuliah Akuntansi dan Manajemen Industri, MSDM, Kewirausahaan & Pariwisata, Anggota IAI dan PII. Sering diundang Mengikuti kegiatan FGD di Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.

Dr. Selfi Budi Helpiastuti, S.Sos., M.Si



Penulis menyelesaikan S1 Administrasi Negara di FISIP Universitas Jember, S2 Pengembangan Sumber Daya Manusia Sektor Pemerintahan Universitas Airlangga dan S3 Pengembangan Sumber Daya Manusia Sektor Publik Universitas Airlangga. Saat ini bekerja sebagai Dosen di Program Studi Administrasi Negara, FISIP Universitas

Jember. Mata Kuliah yang diampu diantaranya: MSDM Sektor Publik, Pengembangan Kualitas Sumber Daya Aparatur, Kepemimpinan, Etika Administrasi, Manajemen Kinerja Organisasi Publik, Manajemen Inovasi dan Model Pelayanan, Komunikasi & Advokasi Kebijakan Publik. Sertifikasi yang didapatkan penulis antara lain: Sertifikasi BNSP Human Capital Staff, Sertifikasi BNSP Human Capital Manager, Sertifikasi BNSP Public Relations, Sertifikasi BNSP Master Trainer, Sertifikasi BNSP Analisis Kebijakan Publik Level 8, Sertifikasi BNSP Asesor Kompetensi. Menulis Buku Kolaborasi Penerbit Widina: MSDM Sektor Publik, Manajemen Pelayanan Umum, Administrasi Negara (Prinsip dan Praktik), Organisasi Sosial & Kepemimpinan.

Dr. Mardatillah, S.Psi, M.Si., M.S.I., CIQnR., CIQaR



Penulis merupakan anak dari alm Abdul Wahab, SH dan Alm Bachriah lahir dan dibesarkan di Balikpapan 27 Agustus 1977 memulai perkuliahan program sarjana S1 Psikologi Fakultas Psikologi tahun 2000 di Universitas Muhammadiyah Malang. Kemudian melanjutkan program pascasarjana Magister Sains Psikologi tahun 2004 di Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada dan melanjutkan di Magister Studi Islam, program studi ekonomi Islam Universitas Islam Indonesia di 2012 terakhir menamatkan kuliah

terakhirnya di Sekolah Pascasarjana jurusan Doktorat Pengembangan Sumber Daya Manusia di Universitas Airlangga tahun 2020. Berkerja sehari-hari sebagai dosen tetap yayasan di STIE Madani sejak tahun 2004 yang sebelumnya di Akademi Akuntansi Balikpapan. Penulis juga pernah mengajar di beberapa kampus seperti Asmi Airlangga Balikpapan, Program Studi Psikologi Universitas Mulawarman, Program Studi Kesehatan Masyarakat Universitas Mulawarman. Sertifikasi yang dimiliki sebagai penunjang sebagai dosen adalah sertifikasi dosen ekonomi Islam tahun 2016, sertifikasi Peneliti (Ahli) Kuantitatif Internasional, sertifikasi Peneliti (Ahli) Kualitatif Internasional Bersertifikat tahun 2020 dan Asesor Kompetensi sejak tahun 2021. Penulis juga beraktivitas di berbagai organisasi seperti APTISI Kaltim sejak 2021, Asosisasi Psikologi Islam Wilayah Kaltim sejak 2020 juga di alumni kampus seperti Ika Unair PW Kaltim sejak tahun 2022 juga alumni ugm yang aktif di Kagama Balikpapan. Penulis juga aktif haki Asosiasi Dosen Metodologi Penelitian Se-Indonesia sejak tahun 2021, dan beberapa kegiatan sosial lainnya diikuti. Aktif juga dibidang penelitian dan riset ilmiah baik sebagai konsultan maupun peneliti. Penulis buku dengan judul "Pengembangan Diri tahun 2007" bersama-sama alumni dan mahasiswa S3 Pengembangan Sumber Daya Manusia Universitas Airlangga tahun 2022 dengan judul "Pengembangan Sumber Daya Manusia ditinjau dari berbagai Perspektif". Tahun 2023 menerbitkan buku "Manajemen Sumber Daya Manusia" dan terakhir 2024 buku membahas "Multispektrum Pengembangan Sumber Daya Manusia di Indonesia".

Daelami Ahmad, S.Ag,M.Si,



Penulis lahir di Banyuwangi pada tanggal 10 Juli 1974, dari pasangan Rusman dan Amenah. Tinggal di Kota Serang Provinsi Banten. Menikah dengan Tuti Alawiyah, S.Ag dan dikaruniai empat orang anak: Aleyda Haya Aqila Diana Ahmad (2000), Abiyyu Faqih Dhiya'us Suud Ahmad (2000), Alfian Dimas Ahsanul Rizky Ahmad (2000), dan Andaru Tsaqif Firjatullah Ahmad (2013). Lulus S1

Jurusan Peradilan Agama Fakultas Syariah IAIN Syarif Hidayatullah Jakarta pada 1998 dan Lulus S2 Magister Ilmu Administrasi di STIA YAPPAN Jakarta

pada tahun 2011. Lulus Suscadoswar (Kursus Calon Dosen Pendidikan Kewarganegaraan) Lembaga Ketahanan Nasional (Lemhannas) pada tahun 2000. Dosen Tetap Prodi Ilmu Administrasi Bisnis di Sekolah Tinggi Ilmu Administasi Banten. Pernah menjabat sebagai Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Banten (2011), Wakil Ketua II Akademi Akuntansi Keuangan dan Perbankan Indonesia (2013-2016), Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Ichsan Medical Centre Bintaro (2016-2021), Direktur LKP Ichsan Medical Centre (2016-2021), dan Direktur Lembaga Sertifikasi Profesi Caregiver (2017-2021). Pernah menjabat sebagai Wakil Direktur II Akademi Kebidanan Karya Bunda Husada Tangerang (2021-2023). Saat ini aktif menjabat sebagai Wakil Rektor II Universitas Salakanagara (UNSAKA) Tangerang (2024-sekarang).

Wijiharta, MM.



Penulis mengenyam seluruh jenjang pendidikannya di kota pelajar, Yogyakarta. Sejak tahun 2009 mengabdikan ilmunya sebagai dosen pada Sekolah Tinggi Ekonomi Islam Hamfara Yogyakarta, hingga saat ini. Mata kuliah yang diampu adalah Manajemen Strategi, Manajemen SDM, Seminar Manajemen Islami dan Statistika Bisnis. Buku chapter yang telah dihasilkan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia, Perilaku Organisasi, Manajemen Perubahan, Bunga Rampai Kajian Ekonomi Islam, Human Resources and Organization, Kewirausahaan Syariah, Manajemen Talenta, Manajemen Strategi Korporasi, Manajemen Strategis Era Digital, dan Metode Penelitian Manajemen.

Tukijan, S.Sos., M.Si.



Penulis lahir di Banyuwangi, Jawa Timur, pada tanggal 27 Januari 1966. Menghabiskan masa kecil dan pendidikan dasar di SD Negeri 2 Weringin Pitu, lulus pada tahun 1980. Pendidikan berlanjut ke tingkat menengah pertama di SMP Muhammadiyah 2 Jatirejo, juga di Banyuwangi. Memasuki usia remaja, penulis melanjutkan sekolah ke jenjang menengah atas di

SEMEA YPKP Sentani, Jayapura. Pindah ke Papua memberi banyak pengalaman hidup yang berharga dan memperkenalkan saya pada keberagaman budaya. Setelah menyelesaikan pendidikan menengah, penulis mulai meniti jalan menuju pendidikan tinggi. Gelar sarjana penulis peroleh pada tahun 2010 dari STIA Yapis Wamena, dengan fokus pada Administrasi Publik. Semangat belajar yang tinggi membawa penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang S2 di UNYAP Jayapura, tempat penulis meraih gelar magister pada tahun 2014. Karir profesional penulis dimulai pada tahun 2012 ketika penulis bergabung sebagai dosen di Universitas Amal Ilmiah (UNAIM) Yapis Wamena. Saya merasa sangat bangga menjadi bagian dari institusi ini dan terus berkontribusi hingga saat ini. Dalam perjalanan karir penulis, saat ini penulis mendapat kepercayaan untuk menjabat sebagai Ketua Program Studi (Kaprodi) Administrasi Publik, posisi yang saya emban dengan penuh tanggung jawab. Dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman ini, penulis terus berupaya memberikan yang terbaik bagi mahasiswa serta dunia pendidikan di Papua, khususnya di Universitas Amal Ilmiah YAPIS Wamena.

Annisa Aulia Putri, S.AP., M.AP.



Penulis lahir di Guguk Randah (Kabupaten Agam) pada tanggal 20 Oktober 1996. Penulis merupakan alumni S1 pada Jurusan Administrasi Publik Universitas Andalas dan S2 pada Program Studi Magister Administrasi Publik pada kampus yang sama. Pada tahun 2022, penulis diangkat sebagai Dosen Tetap Pegawai Negeri Sipil di Departemen Administrasi Publik, Fisip, Universitas Andalas.

Penulis memiliki minat kepakaran pada Tata Kelola Pemerintahan, Manajemen Publik, serta Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis aktif melakukan kegiatan penelitian dan pengabdian terutama di bidang Tata Kelola Pemerintahan, terutama terkait kolaborasi, kepemimpinan, serta partisipasi Masyarakat terutama pada Pemerintahan Desa/Nagari.

Muhammad Ramil, S.E., M.Si

Penulis menyelesaikan pendidikan sarjana di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar - Bongaya dan Pasca Sarjana bidang Sumber Daya Manusia di Universitas Hasanuddin (UNHAS) Makassar. Dosen Tetap pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nasional (UNAS). Pernah menjadi Direktur CISTEG (Center Information Study Science - Technology and Economic Global) dan Ketua Bidang Kajian Strategis PUSAKANA, sekarang ini. Pengusur Majelis Nasional KAHMI (2022 – 2027). Saat ini, menempuh Pendidikan Doktorat Ilmu Manajemen di Universitas Negeri Jakarta (UNJ).

Audit

SUMBER DAYA MANUSIA

Audit sumber daya manusia (SDM) adalah proses penilaian sistematis terhadap kebijakan, prosedur, dan praktik manajemen SDM dalam suatu organisasi untuk memastikan bahwa sumber daya manusia dikelola secara efisien dan efektif. Tujuan utama audit SDM adalah untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam pengelolaan SDM serta memberikan rekomendasi perbaikan yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Audit ini mencakup berbagai aspek pengelolaan SDM, termasuk rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, kompensasi dan tunjangan, serta kepuasan dan keterlibatan karyawan. Selain itu, audit SDM juga mengevaluasi kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan yang berlaku. Dengan demikian, audit SDM tidak hanya berfokus pada efisiensi operasional, tetapi juga pada pemenuhan hak-hak karyawan dan penciptaan lingkungan kerja yang sehat.

Proses audit SDM melibatkan pengumpulan data melalui wawancara, survei, analisis dokumen, serta observasi langsung terhadap praktik-praktik yang ada. Hasil audit kemudian digunakan untuk menyusun laporan yang memuat temuan-temuan dan rekomendasi perbaikan yang dapat diimplementasikan oleh manajemen.

Audit sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa kebijakan dan praktik SDM mendukung visi dan misi perusahaan, meningkatkan produktivitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan melakukan audit secara berkala, organisasi dapat memastikan pengelolaan SDM yang lebih strategis dan responsif terhadap perubahan kebutuhan tenaga kerja.



SCANME

www.penerbitwidina.com
@penerbitwidina
penerbit widina
penerbitwidina@gmail.com
widina store
widina bookstore
Layanan Prima & Penerbitan Berkas
0815-7000-699

Manajemen & Marketing - Rp. 77.700

ISBN 978-623-500-715-1



9

786235

007151