



## IMPLEMENTASI AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA STUDI KASUS PADA PT AMINDOWAY JAYA

Sri Asmorohadi<sup>1</sup>, Bambang Purnomo Yanuarso<sup>2</sup>, Widia Astuti<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: asmorohadi166@gmail.com

### ABSTRACT

**Purpose.** *This study aims to determine the implementation of human resource audits at PT Amindoway Jaya.*

**Methods.** *This research is a qualitative research with a case study approach. Collecting data using interviews with purposive informants, observation and documentation methods. This management audit research instrument uses the audit program as a guideline and analysis technique for assessing effectiveness.*

**Findings.** *The HR planning process, the company has carried out in accordance with company procedures. In the HR recruitment and selection process, the company has met the company's operational standards starting from tests, interviews, probation for 3 months until finally the contract. The performance appraisal process has been running and has clearly documented standards. HR Occupational Protection, Safety and Health activities have been effective, such as having treatment facilities at clinics designated by the company, employee participation in the labor insurance program as well as work protection equipment and a good work environment. The Termination of Employment (PHK) process has been running effectively because it has been carried out in accordance with the company's standard operating procedures.*

**Implication.** *It is better if there is more extensive and further and detailed information regarding career planning and development activities that can be carried out by all employees as an effort to increase employee work productivity and fulfill the quality of potential human resources, by further actualizing themselves according to their talents and interests.*

**Keywords.** *Audit Management; Human Resources (HR); Effectiveness; Audit Program*

### ABSTRAK

**Tujuan.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi audit sumber daya manusia pada PT Amindoway Jaya.

**Metode.** Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Pengumpulan data menggunakan wawancara dengan informan purposive, observasi dan metode dokumentasi. Instrumen penelitian audit manajemen ini menggunakan program audit sebagai pedoman dan teknik analisis penilaian efektivitas.

**Hasil.** Proses perencanaan SDM, perusahaan telah melakukan sesuai dengan prosedur perusahaan. Proses rekrutmen dan seleksi SDM, perusahaan telah memenuhi standar operasional perusahaan mulai dari tes, wawancara, masa percobaan selama 3 bulan sampai akhirnya kontrak. Proses penilaian kinerja, telah berjalan dan telah memiliki standar yang terdokumentasi secara jelas. Kegiatan Perlindungan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja SDM, sudah efektif seperti adanya fasilitas berobat di klinik yang telah ditunjuk perusahaan, penyertaan karyawan dalam program asuransi tenaga kerja serta peralatan perlindungan

kerja dan lingkungan kerja dengan baik. Proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) telah berjalan secara efektif karena telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur standar operasional perusahaan.

**Implikasi.** Sebaiknya ada info lebih luas dan lanjut dan terinci mengenai kegiatan perencanaan dan pengembangan karir yang dapat dilaksanakan oleh seluruh karyawan sebagai upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan pemenuhan kualitas SDM yang potensial, dengan mengaktualisasikan diri lebih jauh sesuai dengan bakat dan minat mereka.

**Kata Kunci :** Manajemen Audit; Sumber Daya Manusia (SDM); Efektivitas; Program Audit

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam suatu organisasi. Sebagai apapun tujuan, visi, misi, dan strategi sebuah organisasi, tidak akan berguna apabila sumber daya manusianya tidak diperhatikan dan dikelola dengan baik, apapun bentuk dan tujuannya. Organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia, dan pada implementasinya dikelola oleh manusia, oleh karena itu, SDM perlu dikelola dengan baik dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan.

Audit SDM adalah salah satu cara untuk memeriksa fungsi-fungsi operasional dari perencanaan, penerimaan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, hubungan karyawan dengan organisasi sudah berjalan sebagaimana mestinya. Audit sumber daya manusia sebagai suatu analisis dari semua faktor yang menyangkut administrasi personalia diikuti dengan rekomendasi untuk memperbaiki setiap penyimpangan dari standar yang diinginkan. Dengan dilakukannya audit SDM dapat memberikan sumbangan penting dalam pemeliharaan hubungan antara bagian SDM dengan bagian lain diperusahaan.

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 dan memberikan rekomendasi perbaikan atas berbagai kekurangan yang masih terjadi pada aktivitas SDM yang diaudit untuk meningkatkan kinerja dari program atau aktivitas tersebut

PT. Amindoway Jaya yang berlokasi di Kawasan Kota Kasablanka, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang multi level marketing. Berdiri pada tahun 1992, kami telah bertahan dan berkembang menjadi sosok perusahaan multi level marketing yang boleh di bilang semakin besar dan baik, dengan pelayanan oleh tenaga profesional kami selalu memberikan solusi dan kontribusi dengan nyaman dan kepuasan customer, kami sangat berpengalaman dibidangnya karena sudah menjalani masa training secara visi dan misi perusahaan kedepan untuk lebih baik.

Operasional PT Amindoway Jaya tidak terlepas dari peran sumber daya didalamnya. Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, yaitu individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia baik pula. Oleh karena itu, baik perusahaan kecil ataupun besar sangat membutuhkan hasil kinerja seorang karyawan yang mempunyai semangat tinggi dalam bekerja, karena dengan hasil kinerja yang baik, perusahaan akan bisa meningkatkan keuntungan dan meningkatkan prestasi kerja, dan produktivitas kerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka dalam pelaksanaannya dibutuhkan Audit SDM yang memberikan suatu perspektif yang komprehensif terhadap praktik

yang berlaku sekarang, terhadap sumber daya, dan kebijakan manajemen mengenai pengelolaan SDM serta menemukan peluang dan strategi untuk mengarahkan ulang peluang dan strategi tersebut. Intinya melalui audit dapat menemukan permasalahan dan memastikan kepatuhan terhadap berbagai peraturan perundang-undangan dan perencanaan strategis perusahaan. Dengan demikian dapatlah dimengerti betapa pentingnya Audit SDM yang merupakan bagian dari fungsi manajemen SDM yang perlu diterapkan dalam setiap organisasi.

## **2. Kajian Pustaka**

### **Pengertian Audit**

Beastly (2008:15) mengemukakan bahwa *auditing* adalah pengumpulan serta pengevaluasian bukti-bukti atas informasi untuk menentukan dan melaporkan tingkat kesesuaian informasi tersebut dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan. Auditing harus dilaksanakan oleh seseorang yang kompeten dan independen. Menurut Mulyadi, dkk dalam Ratih (2011) menyatakan audit merupakan 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. Menurut Agoes dalam Sylvia (2011) menyebutkan bahwa auditing adalah suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis, oleh pihak yang 2 independen, terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh pihak manajemen beserta catatan-catatan pembukuan dan bukti-bukti pendukungnya, dengan tujuan untuk dapat memberikan pendapat mengenai laporan kewajaran laporan keuangan tersebut

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa Auditing merupakan proses pengumpulan dan pengevaluasian bukti atas informasi yang dilakukan oleh orang yang berkompoten dan independen sehingga informasi dapat dinilai sesuai dengan kriteria yg telah ditetapkan serta auditor dapat menyampaikan atau melaporkan informasi hasil-hasil atas temuan audit yang bertujuan memberikan pendapat mengenai kewajaran atas laporan keuangan tersebut.

### **Pengertian Audit Sumber Daya Manusia**

Bayangkara (2011:60) mengemukakan bahwa audit sumber daya manusia merupakan penilaian dan analisis yang komprehensif terhadap program-program SDM. Dari beberapa pendapat tersebut maka dapat ditarik satu kesimpulan bahwa audit sumber daya manusia adalah seluruh upaya penelitian guna memeriksa kualitas secara menyeluruh dari aktivitas yang dilakukan oleh sumber daya manusia pada suatu divisi atau perusahaan untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Susilo (2009:63) menyatakan bahwa Audit Sumber Daya Manusia adalah pemeriksaan dan penilaian secara sistematis, objektif dan terdokumentasi terhadap fungsi-fungsi organisasi yang terpengaruh oleh manajemen sumber daya manusia dengan tujuan memastikan dipenuhinya azas kesesuaian, efektivitas, dan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mendukung tercapainya sasaran-sasaran fungsional maupun tujuan organisasi secara keseluruhan baik untuk jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa audit sumber daya manusia adalah pemeriksaan dan penilaian kualitas secara menyeluruh terhadap aktivitas pengelolaan sumber daya manusia yang tujuannya untuk menilai efektivitas, efisiensi dan kesesuaian dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam mendukung pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan.

### 3. Metode Penelitian

Metode analisis yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Metode Analisis Deskriptif Kualitatif yang menjelaskan tentang Audit SDM dan *IQC (Internal Control Questionaries)* adalah serangkaian pertanyaan mengenai implementasi dalam setiap area/ruang lingkup audit untuk mendeteksi kekuatan/kelemahan implementasi yang di teliti. Pihak dalam Audit Sumber Daya Manusia ini ada 2 (dua), yaitu:

- 1) Auditor, yaitu orang atau pihak yang memiliki kompetensi untuk melakukan audit. Dalam melakukan audit harus objektif dan independen. Dalam hal ini kami yang menjadi auditornya.
- 2) Auditee, yaitu orang atau pihak yang di audit oleh auditor. Dalam hal ini Human Resources Department PT Amindoway Jaya yang menjadi auditeenya.

Adapun jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Data Primer, yaitu data yang diperoleh dari hasil pengamatan langsung terhadap objek penelitian ini baik melalui wawancara maupun kuesioner yang disebar ke karyawan PT Amindoway Jaya. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dengan mempelajari berbagai literatur-literatur seperti buku maupun artikel ilmiah yang terkait dengan penelitian ini.

### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Hasil Penelitian

##### Aktivitas Perencanaan SDM pada PT Amindoway Jaya

Dalam proses perencanaan SDM, perusahaan telah melakukan sesuai dengan prosedur perusahaan. Mengenai kebutuhan dan ketersediaannya secara kualitas sudah memenuhi standar, namun secara kuantitas tergantung dengan kebutuhan perusahaan saat itu. Sementara perencanaan SDM di PT Amindoway Jaya masih mengandung kelemahan, karena perusahaan belum dapat melakukan peramalan kebutuhan di masa yang akan datang secara pasti namun karyawan yang ada saat ini adalah yang dibutuhkan pada saat ini, selain itu perencanaan ini masih dilakukan berdasarkan divisi yang membutuhkan karyawan baru.

##### Aktivitas Rekrutmen dan Seleksi pada PT Amindoway Jaya

Dalam proses rekrutmen karyawan, diawali dengan perencanaan kebutuhan SDM dari masing-masing divisi kemudian dilanjutkan dengan pengisian formulir permintaan karyawan oleh kepala divisi lalu dimintakan persetujuan kepada direktur HRD, setelah disetujui maka perusahaan akan mengadakan rekrutmen dengan mengumumkan ke media cetak maupun di website PT Amindoway Jaya, selain itu apabila ditemukan dalam database karyawan yang sesuai maka kandidat akan dipanggil oleh HRD, sedangkan dalam proses seleksi untuk mendapatkan dan menggunakan informasi mengenai kandidat/ pelamar kerja untuk menentukan siapa yang seharusnya diterima di PT Amindoway Jaya telah dilakukan sesuai dengan standar operasional perusahaan. Proses seleksi diawali dengan tes pemberkasan, tes dengan keahlian/skill sesuai bidang yang dibutuhkan oleh user, psikotes, serta wawancara dengan direktur utama. Kemudian masa percobaan karyawan baru selama tiga bulan, apabila calon karyawan tersebut memenuhi syarat serta sesuai maka pelamar akan dikontrak.

##### Aktivitas Pelatihan dan Pengembangan SDM pada PT Amindoway Jaya

Pelatihan dan pengembangan SDM bertujuan untuk menutup "*gap*" antara kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan. Dalam melakukan pelatihan,

perusahaan membebaskan setiap karyawan yang ingin mengikuti, namun apabila sesuai dengan bidangnya maka karyawan wajib untuk mengikuti. Namun tidak semua karyawan mengetahui tentang program perencanaan dan pengembangan karier sehingga karyawan tidak dapat mengaktualisasikan diri lebih jauh sesuai dengan bakat dan minat yang dimilikinya.

#### **Aktivitas Penilaian Kinerja SDM pada PT Amindoway Jaya**

Tujuan penilaian kinerja secara umum adalah menghasilkan informasi yang akurat berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi. Tujuan tersebut biasanya dapat digolongkan ke dalam tujuan evaluasi dan tujuan pengembangan. Pimpinan perusahaan serta bagian SDM menggunakan rating deskriptif untuk menilai kinerja karyawan, dan setelah itu menggunakan data tersebut dalam pemberian kompensasi untuk karyawan yang dinilai kinerjanya.

Penilaian kinerja karyawan telah berjalan dan telah memiliki standar yang terdokumentasi secara jelas. Penilaian kinerja dilakukan langsung oleh pimpinan tiap divisi dengan mengamati kinerja karyawan secara langsung. Pengamatan oleh pimpinan perusahaan dalam menilai kinerja karyawan dilakukan secara periodik. Penilaian berupa kedisiplinan, loyalitas, dan cara bekerja. Standar penilaian didasarkan pada kecepatan karyawan menyelesaikan pekerjaannya, kedisiplinan karyawan dalam bekerja dan tidak melanggar tata tertib yang sudah disepakati bersama. Penyelesaian pekerjaan yang cepat dan sesuai dengan prosedur lebih diutamakan. Perusahaan akan memberikan apresiasi yang lebih bagi karyawan yang mempunyai kinerja yang baik.

#### **Aktivitas Perlindungan dan Keselamatan pada PT Amindoway Jaya**

Perusahaan dalam program keselamatan dan kesehatan kerja diantaranya dengan memberikan asuransi ketenagakerjaan dan memberikan fasilitas pengobatan di klinik yang telah ditunjuk perusahaan. Perusahaan telah memiliki alat pencegahan dan penanggulangan bencana seperti alarm dan tabung pemadam kebakaran. Telah tersedianya kotak Pertolongan Pertama pada Kecelakaan (P3K) untuk tindakan pengobatan karyawan bila terjadi luka ringan. Perusahaan mewajibkan untuk mematikan peralatan yang tidak digunakan. Perusahaan telah memberikan seragam kepada seluruh karyawan. Perusahaan telah menyediakan tempat ibadah secara khusus. Sirkulasi udara sudah lancar dengan diberikannya AC, sanitasi yang memadai, dan penerangan yang mencukupi. Perusahaan menyediakan tempat dan lingkungan kerja yang nyaman untuk mendukung kinerja dari karyawannya.

#### **Aktivitas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada PT Amindoway Jaya**

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pada PT Amindoway Jaya telah berjalan sesuai dengan kebijakan dan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan pemerintah. Pemutusan hubungan kerja terjadi diantaranya berakhir karena hukum, karyawan meninggal dunia, karyawan tidak memenuhi syarat pada masa percobaan, pelanggaran peraturan perusahaan, putus atas kemauan perusahaan serta putus atas kemauan pekerja. Perusahaan akan memberikan surat referensi kerja, uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja kepada karyawan yang mengundurkan diri dan karyawan yang terkena PHK karena adanya pengurangan karyawan, namun untuk karyawan yang terkena PHK dikarenakan melanggar peraturan perusahaan tidak diberikan surat referensi kerja, uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja.

## **Pembahasan**

Dari hasil audit yang telah dilaksanakan pada PT Amindoway Jaya, fungsi SDM yang telah dilaksanakan saat ini yaitu sebagai berikut:

- 1) Proses desain dan perencanaan SDM yang diterapkan pada PT Amindoway Jaya sudah efektif karena telah dilaksanakan sesuai prosedur yang telah diterapkan.
- 2) Rekrutmen dan seleksi yang diterapkan pada PT Amindoway Jaya sudah efektif dengan ditunjukkan bahwa perusahaan telah melakukan proses rekrutmen karyawan sesuai dengan prosedur standar operasional perusahaan, sehingga diperoleh calon-calon karyawan yang dibutuhkan secara tepat untuk mengisi lowongan yang ditawarkan dan perusahaan mengetahui secara pasti mengenai keahlian karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan.
- 3) Pelatihan dan pengembangan SDM yang dilaksanakan pada PT Amindoway Jaya belum efektif meski perusahaan telah memiliki standar mengenai program perencanaan dan pengembangan karir, sebab program tersebut dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan tidak semua karyawan mengetahui tentang program perencanaan dan pengembangan karir sehingga karyawan tidak dapat mengaktualisasikan diri lebih jauh sesuai dengan bakat dan minat yang dimilikinya.
- 4) Penilaian kinerja karyawan di PT Amindoway Jaya sudah efektif. Hal ini dikarenakan ada standar penilaian kinerja karyawan yang akurat dan terdokumentasi. Penilaian berupa kedisiplinan, loyalitas, dan cara bekerja. Perusahaan mensosialisasikan hasil dari penilaian kinerja karyawan sehingga karyawan mengetahui hasil kinerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.
- 5) Keselamatan dan Kesehatan Kerja SDM yang terdapat di PT Amindoway Jaya sudah efektif seperti adanya fasilitas berobat di klinik yang telah ditunjuk perusahaan, penyertaan karyawan dalam program asuransi tenaga kerja serta peralatan perlindungan kerja dan lingkungan kerja dengan baik, dengan tersedianya peralatan pencegahan dan penanggulangan bencana serta kotak P3K.
- 6) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terjadi di PT Amindoway Jaya dapat dikatakan efektif, karena PT Amindoway Jaya telah mempunyai peraturan yang jelas mengenai PHK dan telah melaksanakan PHK sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan serta telah sesuai dengan peraturan pemerintah yang mengatur mengenai PHK oleh karena itu tidak ada masalah yang timbul mengenai PHK.

## **5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang**

Saat penyusunan penelitian ini, penulis mengalami kesulitan dalam penyebaran kuesioner. Sebagian besar, Informan PT Amindoway Jaya sedang mengikuti seminar ke luar kota. Peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya agar memperluas variabel penelitian pada PT Amindoway Jaya, sehingga hasilnya dapat digeneralisasi.

## **6. Kesimpulan**

Proses perencanaan SDM, perusahaan telah melakukan sesuai dengan prosedur perusahaan. Mengenai kebutuhan dan ketersediaannya secara kualitas sudah memenuhi standar, namun secara kuantitas tergantung dengan kebutuhan perusahaan saat itu. Proses rekrutmen dan seleksi SDM, perusahaan telah memenuhi standar operasional perusahaan mulai dari tes, wawancara, masa percobaan selama 3 bulan sampai akhirnya kontrak. Kegiatan Pelatihan dan Pengembangan SDM, belum efektif dimana tidak semua karyawan mengetahui tentang program perencanaan dan pengembangan karir sehingga karyawan tidak dapat mengaktualisasikan diri lebih jauh sesuai dengan bakat dan minat yang dimilikinya. Proses penilaian kinerja, telah berjalan dan telah memiliki standar yang terdokumentasi secara jelas. Penilaian kinerja dilakukan langsung oleh pimpinan tiap divisi dengan mengamati kinerja karyawan secara langsung. Kegiatan Perlindungan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja SDM, sudah efektif seperti adanya fasilitas berobat di klinik yang telah ditunjuk perusahaan,

penyertaan karyawan dalam program asuransi tenaga kerja serta peralatan perlindungan kerja dan lingkungan kerja dengan baik, dengan tersedianya peralatan pencegahan dan penanggulangan bencana serta kotak P3K. Proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) telah berjalan secara efektif karena telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur standar operasional perusahaan.

## Daftar Pustaka

- Bayangkara, I. B. K. (2016). *Audit Manajemen : Prosedur dan Implementasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Biandiputri, B. (2013). *Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia pada Perusahaan Distributor dan Percetakan Buku Pustaka Baru*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Burma, Z. A. (2014). Human Resource Management and Its Importance For Today's Organizations. *International Journal of Education and Social Science*, 1(2), 85–94.
- Devi, U. N. (2015). Human Resource Audit and It's Implication on Organizational Efficiency: An Exploratory Study. *International Journal of Organizational Behaviour & Management Perspectives - Pezzottaite Journals*. 4(2), 1677–1681.
- Dismawati, L. R., & Suryono, B. (2013). Penerapan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Menilai Kinerja Pada Bank Maspion. *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi*, 2(11), 1–17.
- Goenawan, H. S. (2014). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL Akuntansi & Keuangan*. 5(1).
- Kumaat. V. (2010). *Internal Auditing*, Jakarta: Erlangga.
- Mulyadi. (2010). *Auditing Jilid I, Cetakan ke Tujuh*. Jakarta: Salemba Empat.
- Noor, I. R. (2013). *Audit Manajemen atas Fungsi Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Keefektifan Kinerja Sumber Daya Manusia pada PT Bosowa Berlian Motor Yogyakarta*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Papina, A., & Aisyah, M. N. (2016). *Audit Manajemen Untuk Menilai Efektivitas Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada Lottemart Wholesale Yogyakarta*. *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 4(3), 1–15.
- Perangin-angin, Z., & Ariyanto, D. (2017). Pengaruh Sasaran Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Akuntansi Universitas Udayana*, 21(3), 1993–2020.
- Prasad, D. V. D., & Babu, N. K. (2017). Human Resource Audit - An Overview. *Journal of Advance Management Research*, 05(05), 26–37.
- Rivai, V. (2006). *MSDM untuk perusahaan dari teori ke praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rochman, M. N., Andini, R., & Oemar, A. (2016). Pengaruh Time Pressure, Resiko Audit, Materialitas, Prosedur Review Dan Kontrol Kualitas, Locus Of Control Serta Komitmen Profesional Terhadap Penghentian Prematur Atas Prosedur Audit (Studi Empiris Pada Kap Semarang). *Jurnal of Accounting*, 2(2).
- Rohardi, A. (2012). *Pemahaman Praktis MSDM*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2007). *MSDM*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Susilo. W. (2012). *Audit Sumber Daya*. Jakarta: PT Vorqistama Binamega.