

MANFAAT PENERAPAN AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA PADA PERUSAHAAN *BENEFITS OF IMPLEMENTING HUMAN RESOURCES AUDIT IN COMPANIES*

Masnawaty Sangkala*

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makasar

*Korespondensi: masnawaty@unm.ac.id

Abstract

The purpose of this article is to look at the effectiveness of employee performance in implementing human resource audits in companies. This article is a qualitative descriptive article using interview and questionnaire data collection methods for the human resource management division. The data analysis method used is qualitative analysis by performing the function of assessing personnel effectiveness based on comparisons between criteria, cause and effect. Based on the research that has been done, it is known that the activities of the human resource function in companies have been running effectively in implementing human resource audits.

Keywords: *Audit, Human Resources, Management*

Abstrak

Tujuan artikel ini untuk melihat efektivitas kinerja karyawan dalam menerapkan audit sumber daya manusia pada perusahaan. Artikel ini merupakan artikel deskriptif kualitatif dengan menggunakan metode pengumpulan data wawancara dan kuesioner kepada divisi manajemen sumber daya manusia. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dengan melakukan fungsi penilaian personil efektivitas berdasarkan perbandingan antara kriteria, sebab dan akibat. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa aktivitas fungsi sumber daya manusia pada perusahaan telah berjalan secara efektif dalam menerapkan audit sumber daya manusia.

Kata kunci: *Audit, Sumber Daya Manusia, Manajemen*

PENDAHULUAN

Dalam pelaksanaan kegiatannya, suatu perusahaan akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia (Anyim, 2012).

Dengan memanfaatkan ilmu teknologi informasi dan komunikasi, perusahaan dapat lebih kreatif, inovatif dan kompetitif dalam menjalankan persaingan, perusahaan siap menghadapi tantangan-tantangan yang ada serta perusahaan dapat dengan cepat mengetahui dan memanfaatkan peluang yang tersedia. Namun, perusahaan harus membuat perencanaan yang tepat dalam mengalokasikan sumber daya yang dimiliki dalam mendukung kegiatan operasional. Karena perencanaan yang disusun secara tepat dapat memberikan arahan berjalannya kegiatan operasi perusahaan yang efisien dan secara efektif mampu mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Salah satu cara untuk memiliki sumber daya manusia yang handal adalah dengan di usahakannya suatu cara dalam meningkatkan kinerja para karyawan secara efektif dan efisien, sehingga perusahaan tersebut dapat mencapai target yang telah direncanakan.

Perencanaan Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai cara untuk mencoba menetapkan keperluan tenaga kerja untuk suatu periode tertentu, baik secara kualitas maupun kuantitas dengan cara tertentu. (Noer, et al, 2017). Menurut Arifah (2012) Audit Sumber Daya Manusia merupakan serangkaian penerapan proses sistematis dalam mendapatkan dan mengevaluasi bukti secara objektif atas kinerja suatu organisasi, program, fungsi atau kegiatan. Ratnasari dan Hartati, perencanaan SDM adalah kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan salah satu fungsi manajemen, yakni perencanaan khusus pada SDM di organisasi tersebut.

Ada beberapa fenomena yang menarik terjadi pada dunia kerja saat ini, antara lain, fenomena pertama yaitu dengan semakin bertambahnya perusahaan di Indonesia menyebabkan perusahaan harus mampu mempertahankan tenaga kerjanya yang profesional dan produktif agar tidak tertarik untuk pindah ke perusahaan lain. Fenomena kedua yaitu perhatian audit sumber daya manusia belum banyak dilakukan padahal sebagai aset terpenting perusahaan, sumber daya manusia haruslah dapat dikembangkan semaksimal mungkin. Fenomena ketiga yaitu penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Hal ini akan menghambat usaha peningkatan produktivitas, karena kurangnya penguasaan karyawan akan bidang ilmu yang melatar belakangi pekerjaannya.

Suatu perusahaan yang ingin maju sangat berkepentingan untuk meningkatkan efektivitas organisasi untuk bertahannya dan upaya meningkatkan hasil dan keuntungan perusahaan. Yudi (2008) melihat kaitan antara efektivitas organisasi industrial dengan pekerja sudah banyak dibahas, bahkan berdasarkan studi empiris di banyak negara telah membuktikan bahwa hubungan yang sangat signifikan. Kurang baiknya efektivitas kerja berakibat terhambatnya upaya mengoptimalkan kinerja pekerja dan kinerja perusahaan. Oleh karena itu harus didorong sebagai bagian dalam upaya peningkatan efektivitas organisasi melalui suatu pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang efektif.

Dapat dipahami bahwa untuk mengamankan efisiensi operasi dan pengguna atau klien kepuasan, penilaian hasil fungsi SDM diperlukan. Menurut Ini pendekatan, hasil yang diperoleh dapat dinilai dari kebijakan SDM tertentu (jenis eksternal pengukuran), atau dari hasil kebijakan atau kebijakan itu sendiri. Hasilnya bisa dinilai melalui biaya mereka (pengukuran internal untuk fungsi) [Walker, 1998]. Ini akan mengarahkan perusahaan untuk mempertimbangkan beberapa pertanyaan mendasar. Apakah kebijakan SDM memadai dikembangkan?

Apakah hasil yang diinginkan diperoleh? Sejauh mana mereka menambah nilai pada perusahaan?

TINJAUAN PUSTAKA

Tanggapan Kantor Audit Nasional Audit dapat diartikan sebagai suatu proses yang ditumpangkan pada hubungan akuntabilitas. Seperti yang dinyatakan oleh Sherer dan Kent (1983): sementara fungsi audit mungkin muncul pada awalnya untuk memantau satu jenis hubungan akuntabilitas tertentu, perluasan dalam ruang lingkup audit dan adopsi mode operasi baru dapat dilihat sebagai tanggapan terhadap interpretasi yang lebih luas dari akuntabilitas.

Audit adalah dicirikan sebagai mekanisme pemantauan dalam proses akuntabilitas. Kantor Audit Nasional dibentuk oleh 1983 UU Audit Nasional yang juga disediakan otoritas hukum untuk pengembangan audit nilai-untuk-uang.

Tujuan dari edisi khusus ini adalah untuk memeriksa lebih dekat implementasi dari praktik manajemen sumber daya manusia internasional (IHRM) dalam konteks ketidakpastian yang tinggi.

Audit Manajemen

Audit manajemen seringkali diartikan sama dengan audit operasional. Pengertian sederhana dari audit manajemen adalah investigasi dari suatu organisasi dalam semua aspek kegiatan manajemen dari yang paling tinggi sampai dengan ke bawah dan pembuatan laporan audit mengenai efektifitasnya atau dari segi profitabilitas dan efisiensi kegiatan bisnisnya. Sedangkan pengertian sederhana audit operasional adalah uraian aktifitas perusahaan yang sistematis dalam hubungannya dengan tujuan untuk melihat, mengidentifikasi peluang perbaikan, atau mengembangkan rekomendasi untuk perbaikan. Jelas kedua pengertian serupa karena pemeriksaan manajemen dilakukan saat manajemen beroperasi.

Setelah serangkaian penipuan akuntansi, badan pengawas mulai menekankan pentingnya kualitas kontrol atas perusahaan audit sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas audit dan mencegah potensi kecurangan akuntansi. Mengikuti semangat International Standard on Quality Control (ISQC) No. 1, PCAOB, untuk Misalnya, dilakukan pemeriksaan pengendalian mutu di perusahaan audit. Butir 29 dari ISQC No. 1 khususnya mensyaratkan bahwa perusahaan audit harus memiliki 'personil yang cukup dengan kompetensi, kemampuan, dan komitmen terhadap prinsip etika yang diperlukan untuk melaksanakan tugas audit. Demikian pula, pemerintah Korea menetapkan Standar Korea tentang Kontrol Kualitas, yang berlaku sejak tahun 2006.

ISQC memprioritaskan enam komponen pengendalian kualitas audit di perusahaan audit, di antaranya manajemen (atau investasi dalam) sumber daya manusia dianggap sebagai elemen yang paling penting (Cheng, Liu, dan Chien

2009).⁴ ISQC menyarankan agar perusahaan audit mengembangkan kemampuan personel audit mereka melalui pendidikan dan pelatihan profesional serta pengalaman praktis. ISQC secara khusus menekankan kompensasi dan penghargaan yang memadai (ISQC A28). Penekanan pada kualitas auditor ini mencerminkan harapan bahwa pencegahan peningkatan kecurangan akuntansi dapat dicapai melalui proses pengendalian kualitas di perusahaan audit. Namun, beberapa studi akademis telah melakukan analisis tingkat perusahaan audit menguji apakah investasi sumber daya manusia mengarah pada peningkatan kualitas audit.

Audit Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan proses untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen bisa sebagai suatu kumpulan pengetahuan yang logis dan sistematis juga sebagai suatu kreativitas pribadi yang disertai suatu keterampilan. SDM dapat juga disebut sebagai personil. Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Selain bekerja sama, setiap unit harus bekerja dalam batas-batas lingkungan lokalnya, hukumnya, politik, budaya, ekonominya dan masyarakat. Tekanan isomorfik harus diatur sedemikian rupa bahwa mereka tidak menghalangi kemampuan masing-masing unit untuk melaksanakan strategi kompetitif lokal dan seluruh perusahaan. Untuk alasan ini, kekhawatiran tentang operasi internal unit juga strategis (Prahalad dan Doz, 1987). Schuler dkk. (1993) memberikan penjelasan yang lebih rinci tentang bagaimana operasi internal dan hubungan antar unit diharapkan untuk mempengaruhi IHRM strategis.

Ketepatan waktu pelaporan informasi keuangan tahunan telah lama menjadi perhatian bagi investor, regulator, pelapor keuangan, dan auditor. Karena informasi yang tepat waktu diperlukan untuk pengambilan keputusan pelaku pasar, upaya telah dilakukan untuk meningkatkan ketepatan waktu pelaporan keuangan. Studi kami berfokus pada penundaan terkait audit karena ARL dianggap sebagai faktor tunggal yang paling berpengaruh yang melarang pelaporan tepat waktu. Selain itu, perubahan lingkungan audit dan pelaporan keuangan telah menghasilkan ARL yang lebih lama dan telah meningkatkan pentingnya mengidentifikasi faktor-faktor yang terkait dengan audit tepat waktu. Laporan akan menjadi terkuat untuk kombinasi penciptaan nilai, diikuti oleh kombinasi yg memotivasi

Audit SDM adalah alat untuk membantu perusahaan menentukan bahwa departemen SDM berfungsi seperti yang seharusnya dan mencakup semuanya disewa untuk menutupi. Ini adalah tampilan spesifik dari kondisi saat ini SDM dan

apakah praktik spesifiknya melindungi perusahaan dan menyediakan penggunaan terbaik dari 'manusia' mereka sumber daya.

Audit sumber daya manusia muncul sebagai salah satu alat penting untuk mengevaluasi manusia Kinerja sumber daya. Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai seperangkat tindakan yang dirancang interdisipliner mengenai perekrutan, seleksi, pekerjaan, penggunaan ergonomis organisasi tenaga kerja, material dan stimulasi moral karyawan. Audit SDM dianggap alat diagnostik untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan organisasi. Audit yang efektif dapat berguna dalam memotivasi karyawan untuk berpikir konstruktif, mengidentifikasi aspek positif dan kekurangan organisasi dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan.

Tujuan Audit Manajemen

Perusahaan yang melaksanakan audit manajemen memiliki beberapa tujuan, yaitu:

1. Penilaian atas pengendalian Berhubungan dengan pengendalian administrasi pada suatu perusahaan yang memiliki tujuan untuk menentukan apakah pengendalian yang sudah ada telah memadai serta terbukti efektif dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Penilaian atas pelaksanaan Auditor mengumpulkan semua informasi untuk menentukan apakah kegiatan perusahaan telah berjalan secara efektif dan efisien.
3. Memberikan bantuan kepada manajemen Dengan, jalan memberikan rekomendasi yang diperlukan oleh perusahaan. Sebagai auditor untuk membantu manajemen harus memahami dahulu prinsip manajemen yang diterapkan.
- 4.

Manfaat Audit Sumber Daya Manusia

Menurut Bayangkara (2015, h.108) Manfaat dari audit SDM antara lain :

1. Mengidentifikasi kontribusi departemen SDM terhadap organisasi.
2. Meningkatkan citra profesional departemen SDM.
3. Mendorong tanggung jawab dan profesionalisme yang lebih besar diantarakaryawan departemen SDM.
4. Memperjelas tugas dan tanggung jawab departemen SDM.
5. Mendorong terjadinya keragaman kebijakan dan praktik SDM.
6. Menemukan masalah SDM yang kritis.
7. Memastikan ketaatan terhadap hukum dan peraturan dalam praktik SDM.
8. Menurunkan biaya SDM melalui prosedur yang efektif.
9. Meningkatkan keinginan untuk berubah dalam departemen SDM.
10. Memberikan evaluasi yang cermat terhadap sistem informasi SDM

METODE

Pendekatan Penelitian

Jenis pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum permasalahan yang jelas mengenai fakta yang diteliti. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi, dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan, sedangkan variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi, dalam penelitian ini adalah Audit Manajemen Sumber Daya Manusia.

Objek dan Subjek Penelitian

Objek penelitian dalam masalah ini adalah audit sumber daya manusia untuk meningkatkan keefektivan kinerja karyawan perusahaan. Subjek dalam penelitian ini adalah manajer sumber daya manusia pada suatu perusahaan.

Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder dalam mengungkap masalah penelitian yaitu dengan menggunakan buku karangan ilmiah yang berjudul “Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi edisi 2 (IBK Bhayangkara)”.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif. Analisis deskriptif kualitatif adalah analisis data dengan cara mengumpulkan dan menjelaskan data non angka, kemudian membandingkan dengan teori yang bersangkutan agar memperoleh kejelasan hasil yang akan dijadikan kesimpulan dan saran.

Langkah-langkah dalam analisis data antara lain sebagai berikut:

1. Menetapkan Kriteria

Kriteria adalah standar atau norma yang menjadi pedoman bagaimana seharusnya pihak-pihak dalam perusahaan melakukan aktivitasnya sebagai pertanggung jawaban atas wewenang yang dilimpahkan, serta menjadi tolak ukur kinerja perusahaan sehingga dengan adanya kriteria dapat ditentukan apakah suatu kondisi menyimpang atau tidak.

2. Mendeskripsikan Kondisi

Kondisi adalah tindakan atau kejadian yang sebenarnya terjadi dalam suatu perusahaan. Untuk menyatakan kondisi, auditor harus mengumpulkan bukti yang relevan, kompeten, cukup dan material.

3. Menemukan Penyebab

Penyebab merupakan seluruh tindakan manajerial ataupun operasional dari pengelola organisasi yang menimbulkan terjadinya penyimpangan antara rencana dan realisasi. Semua aktivitas atau tindakan tersebut akan

diperbandingkan dengan kriteria sehingga dapat diketahui apakah kriteria yang ada telah tercapai atau dijalankan.

4. Menyimpulkan Akibat

Akibat merupakan dampak yang timbul akibat dilaksanakannya penyebab yang juga hasil perbandingan antara kriteria dan penyebab. Akibat dapat bersifat positif dan negatif. Efek dari akibat positif yaitu akibat bersifat ekonomis, efektif, efisien. Sedangkan efek negatif akibat bersifat inefisien, tidak efektif, dan pemborosan. Proses ini diakhiri dengan pemberian rekomendasi yang digunakan untuk perbaikan kepada manajemen.

HASIL PEMBAHASAN

Isi Hasil dan Pembahasan

Dalam Pengelolaan sumber daya manusia diselenggarakan oleh suatu bagian tersendiri dalam organisasi, yang biasa disebut fungsi sumber daya manusia. Fungsi ini bertanggung jawab dalam mengelola dan meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki. Masalah yang dihadapi fungsi tersebut tidak hanya terbatas pada kegiatan departemen atau bagian sumber daya manusia saja. Masalah tersebut merupakan tanggung jawab seluruh bagian dari organisasi. Ketidakpuasan pribadi belum tentu disebabkan oleh lemahnya tata kerja bagian sumber daya manusia saja, akan tetapi besar kemungkinan ditentukan oleh situasi kerja, sikap pimpinan ataupun tekanan - tekanan lainnya.

Manfaat utama dalam audit sumber daya manusia diantaranya bisa mengetahui proses mana yang belum memenuhi persyaratan hukum yang berlaku sehingga meminimalisir proses internal organisasi yang berpotensi melanggar hukum atau peraturan perusahaan, dan yang terpenting adalah membantu organisasi secara sistematis untuk mengidentifikasi kondisi saat ini serta langkah atau aksi apa yang perlu dijalankan untuk meningkatkan efektivitas fungsi kerja karyawan.

Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja merupakan hasil persepsi para karyawan tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai suatu yang penting melalui hasil kerjanya (Luthans, 1997). Istilah kepuasan kerja merujuk pada sikap (reaksi emosional) seorang individu terhadap pekerjaannya. Davis & Nestrom (1985; dalam Indriantoro, 1993) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Audit Pendahuluan

Pada tahap audit pendahuluan, yang dilakukan oleh auditor yaitu melakukan survei langsung ke Perusahaan. Dengan tujuan untuk mencari serta mendapatkan informasi tentang latar belakang perusahaan, gambaran umum terhadap program atau aktivitas sumber daya manusia, dan mengidentifikasi masalah yang terjadi mengenai sumber daya manusia di perusahaan. Auditor melakukan penelitian dengan cara melakukan wawancara terhadap manajer atau kepala bagian sumber daya manusia.

Review Terhadap Sistem Pengendalian Manajemen

Dalam review dan pengendalian manajemen ini auditor melihat kembali bukti-bukti yang didapatkan untuk dijadikan temuan audit dan tujuan audit. Auditor juga melakukan pengujian pengendalian untuk mengetahui pengendalian internal atas setiap aktivitas sumber daya manusia yang ada. Auditor melakukan pengujian dengan memberikan pertanyaan kepada manajer sumber daya manusia di perusahaan

Pemeriksaan Terinci

Pada tahap ini, auditor mengumpulkan bukti-bukti yang didapatkan dari melakukan proses audit. Data-data yang diperoleh tersebut dikelompokkan ke dalam kelompok kondisi, kriteria, penyebab, dan akibat. Berbagai kelompok temuan tersebut kemudian dianalisis untuk memahami permasalahan yang terjadi. Dan temuan yang didapatkan harus dikembangkan sehingga dapat diketahui adanya penyimpangan yang terjadi, penyebab dari penyimpangan tersebut, dan akibat yang harus di tanggung oleh perusahaan. Kemudian dari kekurangan-kekurangan yang ditemukan, auditor menyusun rekomendasi untuk memperbaiki penyimpangan yang terjadi tersebut agar tidak terulang di masa yang akan datang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang penulis lakukan maka dapat disimpulkan:

1. Pengelolaan Sumber Daya Manusia di perusahaan yang meliputi program perencanaan SDM, proses rekrutmen, seleksi SDM, pelatihan dan pengembangan SDM, perencanaan dan pengembangan karir, penilaian kinerja karyawan, keselamatan dan kesehatan kerja dan pemutusan hubungan kerja telah berjalan dengan baik, namun untuk program kompensasi dan balas jasa, dan kepuasan kerja karyawan belum berjalan dengan baik.
2. Audit sumber daya manusia pada perusahaan perlu diterapkan dalam melakukan efektifitas kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, S., Kuraesin, E., & Marlina, N. (2017). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Batara Indah. *Ilmiah Inovator*, 2.
- Anwar, P. L., Sumayku, S. M., & Pio, R. J. (n.d.). PENGARUH AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PADA PT. SANGGAR LAUT MANADO . *ADMINISTRASI BISNIS* , 6-7.
- Bahari, A., & Inramus, G. W. (2018). Analisis Peningkatan Kapabilitas SDM Bidang Pengawasan Intern Pemerintah Berdasarkan Internal Audit Capability Model (IACM). *AMAR*; Vol (2); 2.
- Bieliaieva, N. (2019). DEVELOPMENT OF THE HUMAN RESOURCE AUDIT SYSTEM ELEMENTS BASED ON INTERNATIONAL EXPERIENCE. *Economic, Ecology, Socium*; Vol (3); 4, 28.
- Deda, Y. N., Disnawati, H., & Missa, A. (2022). FINANCIAL LITERACY AND PERSONAL FINANCIAL MANAGEMENT ASSESSMENT AMONG STUDENTS IN BORDER AREA OF INDONESIA-TIMOR LESTE. *International Journal of Human Capital Management*; Vol (6); 1.
- Florkowski, G. W., & Schuler, R. S. (2006). Auditing Human Resource Management in the Global Environment. *The International Journal of Human Resource Management*; Vol (5); 4, 832.
- Glynn, J., Gray, A., Murphy, M., & Vickerstaff, S. (2015). Public Money & Management. *Human Resource Management audit in Government*, 36.
- Hyland, M. A., & Verreault, D. A. (2003). Developing a Strategic Internal Audit-Human Resource Management Relationship: a Mode and Survey. *Managerial Auditing*; .
- Indriani, Y. (2017). PEMAHAMAN AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ISH JAWA TIMUR. 6.
- Javed, A., Anas, M., Abbas, M., & Khan, A. I. (2017). Flexible Human Resource Management And Firm Innovativeness: The Mediating Role Of Innovative Work Behavior. *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*; Vol (20); 1.
- Kang, M., Lee, H.-Y., & Stein, M. S. (2016). The association between human resource investment by audit firms and their audit quality. *Asia-Pacific Journal of Accounting & Economics*, 3.
- Lestari, U. D. (2022). WHEN OCCUPATIONAL SELF EFFICACY AND INTRINSIC MOTIVATION INFLUENCE ON JOB SATISFACTION AND JOB PERFORMANCE. *International Journal of Human Capital Management*; Vol(6); 1.
- Lufitasari, E., Mochklas, M., & Soelistya, D. (2020). K EMPLOYEE PERFORMANCE PT. MILLENIUM PHARMACON INTERNATIONAL Tbk: QUALITY OF HUMAN RESOURCES (HR) AND INFORMATION SYSTEMS OF MILLENIUM PHARMACON INTERNATIONAL (SIMPI). *International Journal of Economies, Business and Accounting Research (IJEBAR)*; Vol (4); 3.
- Maharani, L. G., & Sari, M. M. (2014). Persepsi Karyawan Atas Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Karyawan . *Akuntansi Universitas Udayana* 8.3, 539.

- Negi, A., & Chaubey, D. (2015). HUMAN RESOURCE AUDIT SYSTEM FOR EVALUATING EMPLOYEES PERFORMANCE. *IJRESS*; Vol (5); 8, 10.
- Nurmiana, Husnawati, & al-Husaini, F. (2019). Analisis Audit Sumber Daya Manusia Pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Calang. *Perbankan Syariah*, Vol (2); 1, 24.
- Olalla, M. F., & Castillo, M. A. (2002). Human Resources Audit. *IAER*; Vol (8); 1, 58.
- Rachdiansyah, I., & Tesmanto, J. (2021). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi. *Journal of Visions and Ideas*; Vol (1); 1, 3.
- Saputra, R. T., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan SDM, Dan Audit SDM Terhadap Kinerja Karyawan. *Trias Politika*, Vol (4); 1, 91.
- Sari, A. P., Martani, D., & Setyaningrum, D. (n.d.). Pengaruh Temuan Audit, Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Opini Audit melalui Tingkat Pengungkapan Laporan Keuangan Kementerian/Lembaga. *ASPAK*.
- Shin, I.-H., Lee, H.-Y., & Son, M. (2016). How does human resource investment in internal control affect audit reporting lag? *Asia-Pacific Journal of Accounting & Economics*.
- Soedaarsa, H. G., Anwar, C., & Shanti. (2014). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. *Akuntansi & Keuangan*, Vol (5); 1, 72.
- Suhairi, Rahmadhan, S., Lestari, A. I., & Rahma, S. (2020). Human Capital Management Strategy And Human Resources Changing Nature . *Management and Business Innovations*; Vol (2); 1, 3-5.
- Sumule, P. K. (2012). Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Organisasi Pada PT (Persero) Surveyor Indonesia Surabaya Area. *Reformasi*; Vol (2); 2, 49.
- WAHJONO, S. I., & MARINA, A. (2022). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.
- Wardhani, N. K. (2017). INFLUENCE OF COMPETENCE, TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, SOCIAL CAPITAL AND PERFORMANCE ON EMPLOYEE CAREERS. *International Journal of Human Capital Management*; Vol (1); 2.
- Wei, Y., & X. W. (2023). Push and pull factors affecting college students' satisfaction with yoga courses: A case study of colleges and universities in Shenyang. *Social Sciences*; Vol (41), 33-43.
- Wood, G., Cooke, F. L., Demirbaga, M., & Kwong, C. (2018). *International Journal of Human Resource Management (IJHRM) Special Issue on: International human resource management in contexts of high uncertainties. The International Journal of Human Resource Management*; Vol (29); 7, 1366.
- Yulianti, D. T., & Patria, M. C. (2011). Audit Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Pada PT X Menggunakan Cobit Framework 4.1. *Sistem Informasi*; Vol (6); 1, 20.