

EFEKTIVITAS FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA
PADA PT. MUSI HUTAN PERSADA



Skripsi Oleh

Rafidah Ulfa

01031181520214

Akuntansi

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI

2020

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
EFEKTIVITAS FUNGSI SUMBERDAYA MANUSIA
PADA PT.MUSI HUTAN PERSADA

Disusun Oleh :

Nama : Rafidah Ulfa
NIM : 01031181520214
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Akuntansi
Bidang Kajian : Pengauditan Manajemen

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Ketua



Tanggal : 27 Januari 2020

Drs. H. Burhanuddin, M. Acc., Ak., CA
NIP 19580828 198810 1 001

Anggota



Tanggal : 05 September 2019

Eka Meirawati, S.E., M.Si., Ak., CA
NIP 19690525 199603 2 001

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
EFEKTIVITAS FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA**

PADA PT. MUSI HUTAN PERSADA

Disusun oleh :

Nama : Rafidah Ulfa
NIM : 01031181520214
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Akuntansi
Bidang Kajian : Pengauditan Manajemen

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 13 Mei 2020 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, 13 Mei 2020

Ketua



Drs. H. Burhanuddin, M. Acc., Ak., CA
NIP. 19580828 198810 1 001

Anggota



Eka Meirawati, S.E., M.Si., Ak., CA
NIP. 19690525 199603 2 001

Anggota



H. Aspahani, S.E., MM., Ak. CA
NIP. 19660704 199213 1 004

Mengetahui,
Ketua Jurusan Akuntansi



Arista Hakiki, S.E., M.Acc., Ak., CA

NIP. 19730317 199703 1 002

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Rafidah Ulfa
NIM : 01031181520214
Jurusan : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi
Bidang Kajian : Pengauditan Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul:

“Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada PT. Musi Hutan Persada”.

Pembimbing:

Ketua : Drs. H. Burhanuddin, M. Acc., Ak., CA
Anggota : Eka Meirawati, S.E., M.Si., Ak., CA
Tanggal Ujian : 13 Mei 2020

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat dan gelar kesarjanaan.

Indralaya, 13 Mei 2020

Pembuat Pernyataan



Rafidah Ulfa

NIM. 01031181520214

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warohmatullohi Wabarokatuh

Dengan menyebut nama Allah SWT yang maha pengasih lagi Maha Penyayang, kami panjatkan puja dan puji syukur atas kahadirat-Nya, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan tepat waktu yang berjudul "Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada PT. Musi Hutan Persada" untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih gelar sarjana ekonomi program studi akuntansi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai efektivitas fungsi sumber daya manusia yang dijalankan oleh Bagian Sumber Daya Manusia pada PT. Musi Hutan Persada. Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak.

Terlepas dari semua itu, penulis menyadari sepenuhnya bahwa masih ada kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu dengan tangan terbuka penulis sangat menerima segala saran dan kritik dari pembaca yang bersifat membangun. Semoga skripsi ini menjadi sebuah karya yang bermanfaat bagi pembaca.

Indralaya, Mei 2020

Rafidah Ulfa

ABSTRAK
EFEKTIVITAS FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA
PADA PT. MUSI HUTAN PERSADA

Oleh:

Rafidah Ulfa

Penelitian ini bertujuan untuk menilai sejauh mana tingkat efektivitas fungsi SSM serta memberikan saran dan rekomendasi atas berbagai kelemahan yang ditemukan. Aktivitas sumber daya manusia yang diteliti meliputi: perencanaan SDM, pelatihan dan pengembangan karyawan, perencanaan dan pengembangan karier, penilaian kinerja karyawan, kompensasi dan balas jasa dan kepuasan kerja karyawan yang dilakukan oleh PT. Musi Hutan Persada. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini survey pendahuluan, wawancara, dokumentasi dan observasi serta studi kepustakaan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari 6 fungsi SDM yang diteliti, 3 diantaranya yaitu fungsi perencanaan SDM, fungsi penilaian kinerja karyawan, fungsi kompensasi dan balas jasa telah berjalan efektif, sedangkan fungsi pelatihan dan pengembangan karyawan, fungsi perencanaan dan pengembangan karier, dan fungsi kepuasan kerja karyawan belum berjalan efektif. Berdasarkan kelemahan yang ditemukan dalam fungsi SDM PT. Musi Hutan Persada, maka penulis memberikan beberapa rekomendasi dan alternative perbaikan untuk dijadikan pertimbangan perusahaan sebagai umpan balik dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia dimasa yang akan datang.

Kata Kunci : *Audit Manajemen, Efektivitas, Sumber Daya Manusia*

Ketua



Drs. H. Burhanuddin, M.Acc., Ak., CA

NIP.19580828 198810 1 001

Anggota



Eka Meirawati, S.E., M.Si., Ak., CA

NIP. 19690525 199603 2 001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Akuntansi



Arista Hakiki, S.E., M.Acc., Ak., CA

NIP. 19730317 199703 1 002

ABSTRACT

THE EFFECTIVENESS OF FUNCTIONS OF HUMAN RESOURCES IN PT. MUSI HUTAN PERSADA

By:
Rafidah Ulfa

This research was aimed at identifying the effectiveness of human resource functions – planning, training and development, planning and career development, performance assessment, compensation and remuneration, and employee satisfaction – at PT. Musi Hutan Persada, and providing recommendations to correct the company's weakness. This is qualitative and descriptive research. The data were collected from preliminary, observation and library research. Based on the result of this research is that of 6 human resource functions that have been research, three of which are planning, performance assessment, and compensation and remuneration has been effective, while the human resource functions that has not been effective is the function training and development, planning and career development and employee satisfaction. Based on the weakness were found on the function, the author give some recommendations and improvements alternatives to used by PT. Musi Hutan Persada as feedback in future human resource development.

Keyword: Audit Management, Effectiveness, Human Resource

Chairman



Drs. H. Burhanuddin, M.Acc., Ak., CA

NIP.19580828 198810 1 001

Member



Eka Meirawati, S.E., M.Si., Ak., CA

NIP. 19690525 199603 2 001

Acknowledged by

Head of Accounting Department



Arista Hakiki, S.E., M.Acc., Ak., CA

NIP. 19730317 199703 1 002

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
SURAT PERNYATAAN ABSTRAKSI	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xv
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR GAMBAR.....	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.5. Sistematika Penulisan	6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Efektivitas	8
2.1.1. Pengertian Efektivitas	8
2.1.1. Pendekatan Penilaian Efektivitas	8
2.2. Konsep Audit	10
2.2.1. Pengertian Audit	10
2.2.2. Jenis Audit	11
2.2.3. Pengertian Audit Manajemen	12
2.2.4. Tujuan Audit Manajemen	12
2.2.5. Ruang Lingkup Audit Manajemen	13
2.2.6. Langkah-langkah Audit Manajemen	14
2.3. Konsep Sumber Daya Manusia	16
2.3.1. Pengertian Sumber Daya Manusia	16
2.3.2. Pengertian Audit Sumber Daya Manusia	16
2.3.3. Tujuan Audit Sumber Daya Manusia	17
2.3.4. Manfaat Audit Sumber Daya Manusia	18
2.3.5. Ruang Lingkup Audit Sumber Daya Manusia	18
2.4. Penelitian Terdahulu	21
2.5. Kerangka Pemikiran	24

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Ruang Lingkup Penelitian	25
3.2. Rancangan Penelitian	25
3.3. Jenis dan Sumber Data	26
3.4. Teknik Pengumpulan Data	27
3.5. Teknik Analisis Data	28

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan	32
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan	32
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan	34
4.1.3. Doktrin Perusahaan	35
4.1.4. Klasifikasi Karyawan	36
4.1.5. Jam Kerja PT. Musi Hutan Persada	37
4.1.6. Absensi Karyawan	37
4.1.7. Sistem Perekrutan Karyawan	37
4.1.8. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas PT. Musi Hutan Persada	38
4.1.9. Aktivitas Perusahaan	45
4.2. Pelaksanaan Fungsi Sumber Daya Manusia PT. Musi Hutan Persada	47
4.2.1. Fungsi Perencanaan Sumber Daya Manusia	47

4.2.2. Fungsi Pelatihan dan Pengembangan Karyawan	48
4.2.3. Fungsi Perencanaan dan Pengembangan Karier	49
4.2.4. Fungsi Penilaian Kinerja Karyawan	50
4.2.5. Fungsi Kompensasi dan Balas Jasa	52
4.2.6. Fungsi Kepuasan Kerja Karyawan	53
4.3. Pelaksanaan Pemeriksaan Pendahuluan	53
4.4. <i>Review</i> dan Pengujian Pengendalian Manajemen	54
4.5. Pemeriksaan Lanjutan	56
4.6. Pelaporan Hasil Pemeriksaan Fungsi SDM PT. Musi Hutan Persada	68
 BAB V PENUTUP	
5.1. Kesimpulan	74
5.2. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	79

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1.4.1 Jumlah Karyawan (Karyawan Tetap)	36
Tabel 4.1.4.2 Status Karyawan	36
Tabel 4.1.4.3 Tingkat Pendidikan Karyawan (Karyawan Tetap)	36
Tabel 4.2.4 Predikat Penilaian Kinerja Karyawan	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.5. Kerangka Pemikiran	24
Gambar 4.1.8. Struktur Organisasi PT. Musi Hutan Persada	40

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. <i>Management Control Questionnaires</i> (MCQ)	81
--	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Seiring dengan laju globalisasi, banyak perusahaan di Indonesia yang sedang tumbuh dan berkembang. Setiap perusahaan berusaha mempertahankan dan meningkatkan laju pertumbuhannya. Oleh karena itu, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif, dari segi keuangan maupun non keuangan. Keunggulan kompetitif bisa dicapai dengan sumber daya yang handal. Salah satu sumber daya yang membutuhkan perhatian dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (Suyono, Rasydi, & Susanti, 2017).

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang penting dalam banyak hal di kelangsungan operasional perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan aset berharga dan terpenting bagi perusahaan dalam prosesnya mencapai tujuannya (Rosuliana, Rasyidi, & Rosyafah, 2017). Sumber Daya Manusia dalam prosesnya di perusahaan dapat dikatakan sebagai penggerak utama operasional perusahaan, karena manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu kebijakan untuk menjamin kelangsungan hidup perusahaan (Mahnuna, Lestari, & Susanti, 2015).

Globalisasi dan inovasi teknologi menuntut perubahan dalam pengelolaan organisasi dan telah mengubah lapangan permainan agar perusahaan mampu bersaing (Rivai, Ramly, Mutis, & Arafah, 2015). Sehingga perlulah praktik Manajemen Sumber Daya Manusia yang tangguh agar dapat menyesuaikan cara-

cara baru sesuai dengan perkembangan zaman sehingga perusahaan dapat mampu bersaing. Selain itu Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas Sumber Daya Manusia dalam perusahaan. Dalam mengelola potensi Sumber Daya Manusia, diperlukan departemen Sumber Daya Manusia yang bertanggung jawab dalam memperoleh, memberdayakan, meningkatkan dan memelihara Sumber Daya Manusia pada standar kualifikasi yang tinggi (Kurnia, Dwiatmanto, & Azizah, 2015).

Melihat pentingnya peranan dari Sumber Daya Manusia bagi keberlangsungan perusahaan, maka diperlukannya penilaian untuk mengevaluasi pencapaian program Sumber Daya Manusia. Penilaian (evaluasi) dilakukan dengan melakukan audit atas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dilaksanakan secara komprehensif untuk menciptakan sebuah perbaikan atas kekurangan-kekurangan dan mencari solusi atas hambatan-hambatan yang ditemukan dalam mencapai tujuan dari fungsi Sumber Daya Manusia.

Audit Sumber Daya Manusia merupakan penilaian atau evaluasi terhadap fungsi Sumber Daya Manusia tujuannya untuk memastikan apakah aktivitas tersebut telah efektif dalam mencapai tujuan perusahaan. Hasil audit disampaikan dalam bentuk fakta yang ada, dan memberikan alternatif rekomendasi perbaikan. Secara singkat audit Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen yang melakukan pemeriksaan kualitas secara menyeluruh pada kegiatan Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan.

Menurut Bayangkara (2015), program audit manajemen atas fungsi Sumber Daya Manusia terdiri dari sepuluh fungsi, antara lain perencanaan SDM,

rekrutmen, seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan karyawan, perencanaan dan pengembangan karier, penilaian kinerja, kompensasi dan balas jasa, keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan kerja karyawan dan pemutusan hubungan kerja.

Pada penelitian ini, audit manajemen akan difokuskan pada proses fungsi Sumber Daya Manusia. Penelitian ini menilai eektivitas program dan aktivitas fungsi Sumber Daya Manusia, yaitu untuk melihat bagaimana fungsi Sumber Daya Manusia telah berjalan dan memberikan kontribusinya, sebagai ukuran keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian audit Sumber Daya Manusia di PT. Musi Hutan Persada. PT. Musi Hutan Persada merupakan salah satu perusahaan perkebunan industri di wilayah Sumatera Selatan yang bergerak di bidang pengusahaan hutan tanaman industri untuk mensuplai bahan baku industri bubur kayu. Aktivitas yang dilakukan perusahaan ini sangat kompleks. PT. Musi Hutan Persada memulai operasional perusahaan dengan tujuan utama untuk membangun dan mengelola hutan tanaman Indonesia sebagai pusat unggulan kehutanan Indonesia khususnya hutan tanaman industri (www.mhp.co.id). Perusahaan harus didukung oleh Sumber Daya Manusia yang memiliki kompetensi dan keahlian agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Jumlah karyawan yang tergolong banyak menyebabkan kontrol terhadap karyawan perusahaan ini membutuhkan perlakuan khusus. Oleh karena itu, dibutuhkan adanya audit manajemen atas fungsi Sumber Daya Manusia agar perusahaan mampu menerapkan praktek-praktek manajemen yang sehat dan sesuai dengan

kebutuhan manajemen terutama dalam hal pemeliharaan kualitas Sumber Daya Manusia.

PT. Musi Hutan Persada sebagai perusahaan industri pertanian melakukan pengembangan fungsi Sumber Daya Manusia serta pengevaluasian ulang kinerja perusahaan dengan standar dan tolak ukur yang telah ditetapkan. Fenomena pelaksanaan fungsi Sumber Daya Manusia pada PT. Musi Hutan Persada merupakan suatu hal yang menarik untuk dikaji lebih lanjut. Aktivitas fungsi Sumber Daya Manusia di PT. Musi Hutan Persada pada pelaksanaannya masih ditemukan kelemahan-kelemahan seperti kurang tersedianya karyawan di dalam perusahaan yang mengakibatkan rangkap jabatan, kurang tegasnya perusahaan dalam menegur karyawan yang sering datang terlambat dan bolos serta seringnya pekerjaan yang tidak dapat terselesaikan tepat pada waktunya.

Masalah selanjutnya yang ditemukan yaitu tercermin dari masih adanya karyawan yang mengeluhkan ketidakpuasan kerja pada perusahaan karena mereka merasa keadilan dalam bekerja belum terpenuhi secara maksimal, ada karyawan yang merasa sudah puas dengan perlakuan kerja dan pemberian kompensasi dan balas jasa yang mereka terima namun ada pula yang merasa belum puas, hal inilah yang membuat pengelolaan Sumber Daya Manusia pada perusahaan dirasa belum adil secara keseluruhan. Perasaan tidak adil yang dirasakan oleh beberapa karyawan ini akhirnya membuat karyawan tersebut membanding-bandingkan perlakuan kerja yang mereka terima dengan karyawan yang lain sehingga sering kali menimbulkan kecemburuan sosial antar karyawan di perusahaan bahkan

menyebabkan kurangnya motivasi bagi karyawan yang merasakan ketidakpuasan tersebut untuk berprestasi bagi perusahaan.

Dari fenomena tersebut penelitian pada PT. Musi Hutan Persada dilakukan untuk memastikan pelaksanaan fungsi Sumber Daya Manusia pada entitas yang bersangkutan telah berjalan efektif serta diharapkan dapat memberikan evaluasi kegiatan operasional perusahaan dan rekomendasi guna meningkatkan efektivitas fungsi Sumber Daya Manusia melalui penelitian yang berjudul **“Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada PT. Musi Hutan Persada”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengelolaan program-program dan aktivitas-aktivitas atas fungsi Sumber Daya Manusia pada PT. Musi Hutan Persada ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu menilai efektivitas program-program dan aktivitas-aktivitas dalam pengelolaan fungsi Sumber Daya Manusia pada PT. Musi Hutan Persada.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi penulis, dapat menambah pengetahuan, pemahaman serta sebagai bahan referensi pengetahuan dan bahan kajian bagi penelitian selanjutnya tentang

masalah yang berkaitan dengan penelitian ini khususnya mengenai efektivitas fungsi Sumber Daya Manusia yang selanjutnya dapat digunakan untuk pengambilan keputusan dalam memperbaiki kinerjanya dimasa yang akan datang.

2. Bagi perusahaan, dapat dijadikan informasi tambahan serta sebagai bahan referensi dalam menentukan kebijakan perusahaan serta dapat dijadikan bahan pertimbangan juga masukan yang membangun terutama untuk meningkatkan kualitas SDM dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.
3. Bagi pihak lain, diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan sebagai tambahan wawasan dan ilmu pengetahuan.

1.5. Sistematika Penulisan

Penyusunan skripsi ini dilakukan secara sistematis agar terdapat hubungan antara bab satu dengan lainnya, sehingga nantinya terdapat kesatuan isi. Di dalam penelitian ini akan dibahas dan terbagi dalam masing-masing bab sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan mengenai dasar teori yang akan digunakan untuk memperkuat dan mendukung pembahasan terhadap judul

skripsi, antara lain konsep efektivitas, audit secara umum, audit manajemen secara umum dan audit Sumber Daya Manusia.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan ruang lingkup penelitian, rancangan penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan secara singkat mengenai keadaan umum perusahaan, yang meliputi sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan, kondisi Sumber Daya Manusia, struktur dan uraian tugas, aktivitas perusahaan, serta pelaksanaan fungsi Sumber Daya Manusia pada PT. Musi Hutan Persada. Selain itu pada bab ini juga, penulis akan menganalisa mengenai permasalahan yang dihadapi perusahaan, khususnya yang meliputi pengelolaan terhadap Sumber Daya Manusia dalam perusahaan berdasarkan tahap pelaksanaan audit pada fungsi SDM.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah melakukan pembahasan melalui analisa, maka dari penulisan ini akan ditarik kesimpulan penting yang berhubungan dengan pembahasan dan saran-saran yang diperlukan berdasarkan temuan-temuan selama melakukan pemeriksaan di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adni, Annisa B., Susilo, H., & Prasetya, A. (2014). AUDIT MANAJEMEN PADA FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA (Studi pada Fungsi Pengembangan Organisasi , Rekrutmen-Seleksi-Orientasi). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.13(No.1), 1–10. Retrieved from administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Agoes, S. (2014). *Audit Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik* (4th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Arens, A. A., Elder, R. J., & Beasley, M. S. (2015). *Auditing dan Jasa Assurance: Pendekatan Terintegrasi* (15th ed.). Jakarta: Erlangga.
- Bayangkara, I. (2015). *Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi* (2nd ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Gunawan, M. A. (2015). *Statistik penelitian bidang pendidikan, Psikologi dan Sosial* (4th ed.). Yogyakarta: Parama Publishing.
- Hani, T. H. (2014). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia* (2nd ed.). Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Kurnia, E. U., Dwiatmanto, & Azizah, D. F. (2015). AUDIT MANAJEMEN BAGIAN SUMBER DAYA MANUSIA (Studi Kasus pada PG Kebon Agung). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 26(No.2), 1–10. Retrieved from administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Mahnuna, E., Lestari, T., & Susanti, W. (2015). Evaluasi Audit Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Upaya Menilai Efisiensi dan Efektivitas pelaksanaan Perekrutan karyawan Pada PT. Adi Banuwa di Surabaya. *Jurnal Akuntansi UBHARA*, 26.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfa Beta.
- Nawawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rivai, Z. V, Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik* (3rd ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Rosuliana, T., Rasyidi, A., & Rosyafah, S. (2017). Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Pada Perusahaan Pt. Pln (Persero) P2B Apb Jawa Timur. *Jurnal Ekonomi Akuntansi*, 3(3), 604–617.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfa Beta.

Suyono, R. O., Rasydi, A., & Susanti, W. (2017). Audit Fungsi Operasional Manajemen Untuk Menilai Efektivitas Sumber Daya Manusia Pada PT . Biru Fast Food Nusantara Surabaya Mall Tunjungan Plaza. *Jurnal Ekonomi Akuntansi*, Vol. 3(No.3), 782–793.