

AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENILAI EFEKTIVITAS KINERJA ORGANISASI PADA KOPERASI MIGUNA

Marlena¹, Dewi Puspitasari², Iswatul Saldina³

cahayoe.n42@gmail.com *

Universitas Tulungagung^{1,3}, Universitas Janabadra²

Abstract

The biggest threat of a business to economic stability is a workforce that is not ready to face the challenges and changes that will come. Human Resources (HR) who are unable to face the urge of globalization consider a job as a burden. The purpose of this study was to determine the implementation of the audit and assess the effectiveness of the management of Human Resources (HR) in the Wonokromo Village Miguna Cooperative. This study uses a descriptive qualitative approach, by conducting interviews with cooperative management. Based on the results of the research, it shows that Human Resources (HR) management at the Miguna Cooperative has been running effectively in several aspects, such as planning, recruitment, HR training and development, performance appraisal and Termination of Employment (PHK). However, there are aspects that need to be improved, such as occupational safety and health. In conclusion, an HR management audit can be an effective tool in evaluating HR management in cooperatives.

Keywords: *management audit, effectiveness, employee performance*

Abstrak

Ancaman terbesar sebuah usaha pada kestabilan ekonomi adalah tenaga kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan dan perubahan yang akan datang. Sumber Daya Manusia (SDM) yang tidak mampu dalam menghadapi dorongan globalisasi menganggap suatu pekerjaan sebagai beban. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan audit serta menilai efektivitas pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada pada Koperasi Miguna Desa Wonokromo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, dengan melakukan wawancara dengan pengurus Koperasi. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) pada Koperasi Miguna telah berjalan secara efektif dalam beberapa aspek, seperti perencanaan, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan SDM, penilaian kinerja dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Namun, ada aspek yang perlu ditingkatkan, seperti keselamatan dan kesehatan kerja. Dalam kesimpulannya, audit manajemen SDM dapat menjadi alat yang efektif dalam mengevaluasi manajemen SDM di koperasi

Kata kunci: *audit manajemen, efektif, kinerja karyawan*

*Penulis Korespondensi

1. Pendahuluan

Seiring dengan semakin majunya dunia usaha maka persaingan pun menjadi sangat pesat, setiap perusahaan dituntut untuk menjadi lebih unggul dari perusahaan pesaingnya. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dapat dimanfaatkan oleh manajemen untuk membuat perusahaan terus berkembang. Selain itu salah satu faktor yang dapat mendukung keberhasilan suatu perusahaan adalah tenaga kerja. Kegiatan manajemen berupa upaya untuk mencapai tujuan perusahaan dengan cara memanfaatkan sumber daya yang ada. Salah satu kunci keberhasilan perusahaan terletak pada kualitas tenaga kerja yang ada. Tenaga kerja yang berkualitas hanya dapat diperoleh dari proses pengelolaan tenaga kerja yang berkualitas juga. Di sinilah peran penting fungsi tenaga kerja yang tidak dapat digantikan oleh fungsi lain dalam memberi kontribusinya pada keberhasilan perusahaan.

Audit manajemen adalah penilaian terhadap kinerja dan hasil operasional perusahaan. Efisiensi mengacu pada evaluasi proses yang menghubungkan antara input dan output, sementara efektivitas merujuk pada tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Mulyadi, 2014). Sedangkan audit SDM adalah proses penilaian terhadap sistem manajemen SDM untuk mengetahui apakah sistem tersebut efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi (Dessler, 2015).

Program audit adalah rencana dan tindakan yang harus dijalani oleh auditor dalam menjalankan tugas audit, berdasarkan objek dan target audit yang telah ditetapkan. Ada tiga program audit pengelolaan sumber daya manusia yang pertama audit atas perolehan SDM meliputi perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM), rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan. Kedua, audit atas pengelolaan SDM meliputi pelatihan dan pengembangan karyawan, perencanaan dan pengembangan karier, penilaian kerja, kompensasi dan balas jasa, keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan kerja karyawan. Dan yang ketiga yaitu audit atas pengurangan SDM dengan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Bayangkara, 2015).

Efektivitas adalah hubungan antara keluaran dan tujuan atau dapat dikatakan juga merupakan ukuran seberapa jauh tingkat keluaran, kebijakan dan prosedur organisasi. Efektivitas juga terkait dengan tingkat keberhasilan operasi sektor publik, sehingga suatu operasi dianggap efektif jika operasi tersebut

berdampak besar pada kemampuan untuk menyediakan layanan masyarakat untuk tujuan tertentu (Pekei, 2016).

Dalam penelitian ini, memilih tenaga kerja karena tenaga kerja bukan hanya sumber daya saja tetapi juga suatu aset yang penting dalam sebuah organisasi yang berharga dan dapat diperbanyak, dikembangkan serta merupakan investasi berharga bagi organisasi. Pada proses pengelolaan sumber daya manusia Koperasi Miguna masih terdapat sedikit permasalahan dan memerlukan perbaikan. Beberapa di antaranya adalah dalam hal perekrutan SDM, di mana Koperasi Miguna melakukan rekrutmen tenaga kerja ketika seseorang mengundurkan diri atau berhenti. Masalah lainnya adalah Koperasi Miguna belum memiliki standar atau aturan yang jelas mengenai keselamatan dan kesehatan kerja. Masalah terakhir adalah bahwa Koperasi Miguna tidak memiliki program dengan kriteria atau standar khusus untuk program perencanaan dan pengembangan karier. Dengan didukung tenaga kerja yang profesional akan membuat kreativitas dalam mengembangkan usaha di wilayahnya. Penelitian di Koperasi Miguna ini dilakukan untuk membantu Koperasi dalam mengidentifikasi penyimpangan yang terjadi untuk kondisi yang diinginkan.

2. Metode

Objek dari penelitian ini adalah aktivitas dan kegiatan atas fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) pada Koperasi Miguna yaitu perencanaan Sumber Daya Manusia, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta pemutusan hubungan kerja (PHK). Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kualitatif, yaitu metode penelitian yang menghasilkan deskripsi atau gambaran secara sistematis dan akurat mengenai masalah fakta yang diteliti. Instrumen dalam penelitian ini adalah observasi wawancara melalui program audit. Sedangkan peneliti menggunakan wawancara untuk membuat rangkaian pertanyaan yang akan digunakan sebagai bahan atau sumber penting dalam penelitian. Sumber data penelitian ini terdiri dari data primer yang diperoleh melalui observasi lapangan dan wawancara dengan pengurus Koperasi Miguna. Adapun sumber data sekunder yang melengkapi data penelitian yang berasal dari objek penelitian publik yang terdiri dari struktur organisasi dan arsip, serta laporan terkait penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kualitatif.

3. Hasil dan Pembahasan

A. Audit Pendahuluan

Audit pendahuluan dilakukan untuk mengumpulkan informasi latar belakang Koperasi Miguna. Selain itu, dalam pemeriksaan ini juga dilakukan peninjauan terhadap berbagai aturan, ketentuan, dan kebijakan yang terkait dengan kegiatan yang diperiksa, serta menganalisis berbagai informasi yang telah diperoleh untuk mengidentifikasi potensi kelemahan dalam perusahaan yang di audit. Berdasarkan informasi latar belakang ini, auditor dapat menentukan tujuan pemeriksaan sementara. Dalam tahap pemeriksaan ini, auditor dapat menetapkan beberapa tujuan pemeriksaan.

Beberapa hal penting yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan pemeriksaan awal ini antara lain pemahaman mengenai obyek audit, penetapan tujuan audit, penentuan lingkup audit, tinjauan terhadap peraturan dan undang-undang yang terkait dengan obyek pemeriksaan, pengembangan kriteria awal dalam audit, kesimpulan hasil audit, peninjauan terhadap peraturan dan kebijakan yang terkait dengan obyek pemeriksaan, pengembangan kriteria awal dalam pemeriksaan, dan kesimpulan hasil pemeriksaan. Sumber informasi ini diperoleh dari peneliti yang melihat, mewawancarai dan mengumpulkan dokumen yang terkait dengan program SDM.

Tabel 1. Contoh Program Audit Pendahuluan

Nama Perusahaan: Koperasi Miguna Program Yang Diaudit: Aktivitas SDM		Periode Audit: Februari 2023	No. KKA:
No.	Langkah-langkah Audit Pendahuluan	Dilaksanakan Oleh	Waktu Yang Diperlukan
1.	Dapatkan informasi mengenai identitas Koperasi Miguna	Iswatul Saldina	1 Minggu
2.	Dapatkan informasi mengenai visi dan misi Koperasi Miguna	Iswatul Saldina	1 Minggu
3.	Dapatkan informasi mengenai sejarah singkat Koperasi Miguna	Iswatul Saldina	1 Minggu
4.	Dapatkan informasi mengenai struktur organisasi Koperasi Miguna	Iswatul Saldina	1 Minggu

Sumber: Data Penelitian, 2023

Tabel 2. Contoh Program Audit Pendahuluan

Nama Perusahaan: Koperasi Miguna Program		Periode Audit:	No. KKA:
Yang Diaudit: Aktivitas SDM		Februari 2023	
Langkah Kerja			
Dalam mengumpulkan informasi mengenai data umum Koperasi Miguna dilakukan dengan wawancara dan melihat data mengenai informasi umum Koperasi Miguna			
Diaudit oleh:	Jumlah jawaban	Catatan:	
(Iswatul Saldina)	Ya Tidak	Visi, misi dan tujuan koperasi miguna	
Tanggal:		Kurang terdokumentasi dengan baik	

Sumber: Data Penelitian, 2023

B. Review dan Pengujian Pengendalian

Review dan pengujian pengendalian adalah tindakan mengkaji kembali bukti-bukti yang didapatkan untuk menentukan apakah tujuan audit sementara dapat ditingkatkan menjadi tujuan audit yang sebenarnya. Dalam konteks ini, peneliti lebih mendalami bukti-bukti yang ada, terutama terkait dengan manajemen sumber daya manusia. Peneliti telah melakukan pengujian pengendalian internal yang berkaitan dengan kegiatan sumber daya manusia melalui wawancara dengan kepala Koperasi. Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa tujuan (visi dan misi) Koperasi Miguna belum terdokumentasi dengan baik. Serta masih ada tenaga kerja yang belum mencapai kualitas maksimal karena ketidaksesuaian antara minat karyawan dengan posisi jabatan yang telah ditentukan oleh kepala Koperasi Miguna. Koperasi Miguna telah melakukan praktik yang sehat sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

C. Hasil Audit Terinci

Berikut hasil dari audit terinci Koperasi Miguna

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

- Kondisi: Perencanaan SDM di Koperasi Miguna telah direncanakan dengan baik. Meskipun belum ada persiapan khusus untuk menghadapi aktivitas SDM di tengah masa kepengurusan ada rencana baru yang ingin dilaksanakan.
- Kriteria: Terdapat prosedur yang baik mengenai Perencanaan Sumber Daya Manusia.
- Penyebab: Koperasi Miguna tidak memiliki standar/kriteria khusus dalam menghadapi aktivitas SDM Ketika di tengah-tengah kepengurusan ada rencana baru yang ingin dilaksanakan.
- Akibat: Koperasi miguna perlu melakukan perekrutan karyawan baru sesuai dengan perencanaan SDM.

2. Rekrutmen Sumber Daya Manusia

- Kondisi: Rekrutmen tenaga kerja dilakukan oleh ketua Koperasi Miguna apabila mengalami kesulitan ketika membutuhkan tenaga kerja.
- Kriteria: Proses rekrutmen calon pengurus atas dasar kebutuhan Koperasi.
- Penyebab: Karena Koperasi Miguna hanya merekrut tenaga kerja ketika seseorang pengurus mengundurkan diri atau berhenti.
- Akibat: Adanya double job pada pengurus lain, menyebabkan kinerja yang tidak optimal dan pengurus tidak dapat menjalankan tugas dengan baik.

3. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

- Kondisi: Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia telah dilaksanakan sesuai rencana. Setiap tahun, ketua dan pengurus Koperasi secara rutin melaksanakan pelatihan dan pengembangan

keterampilan untuk meningkatkan kemampuan keterampilan untuk meningkatkan kemampuan pengurus Koperasi Miguna.

- Kriteria: Terdapat ketentuan mengenai pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.
- Penyebab: Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia diadakan oleh KPRI kec Gondang untuk semua pengurus yang ada di Koperasi Miguna. Kegiatan ini bertujuan untuk mengasah kemampuan pengurus Koperasi Miguna agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan lebih baik.
- Akibat: Pengurus menjadi semakin semangat dan maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Kinerja pengurus juga lebih efektif, hal ini menjadikan kontribusi yang lebih baik untuk mencapai tujuan Koperasi Miguna.

4. Pelatihan Kinerja

- Kondisi: Penilaian kinerja pengurus dilakukan setiap bulan sekali secara rutin.
- Kriteria: Penilaian kinerja pengurus dilakukan secara lisan pada waktu evaluasi kinerja.
- Penyebab: Ada peraturan dan standar yang ditetapkan untuk mengetahui apakah kinerja pengurus sudah maksimal dan efektif.
- Akibat: Dengan adanya penilaian kinerja pengurus koperasi miguna, dapat menjadikan evaluasi kinerja pengurus itu sendiri. Hasil penilaian ini akan membuat pengurus koperasi miguna bekerja dengan lebih baik dan lebih efektif.

5. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

- Kondisi: Untuk memastikan keselamatan setiap pengurus Koperasi Miguna tidak ada peralatan khusus yang digunakan.
- Kriteria: Tidak terdapat kriteria pada keselamatan dan kesehatan kerja.

- Penyebab: Tidak ada aturan atau standar tertulis tentang kesehatan dan keselamatan kerja bagi pengurus koperasi Miguna. Tidak ada fasilitas atau peralatan khusus yang diberikan kepada setiap pengurus untuk melindungi diri mereka dalam situasi yang tidak diinginkan. Ini karena Koperasi Miguna percaya bahwa tempat kerja karyawan bukanlah tempat yang berbahaya bagi mereka.
- Akibat: Dikhawatirkan pengurus koperasi miguna mengalami peristiwa yang tidak diinginkan yang dapat membahayakan mereka sendiri.

6. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

- Kondisi: PHK pada Koperasi Miguna sudah sesuai dengan prosedur yang ditetapkan dan juga sesuai dengan kebijakan PHK. PHK pada Koperasi Miguna disebabkan oleh beberapa diantaranya adalah kontrak kerja karyawan telah berakhir, karyawan yang mengundurkan diri karena alasan tertentu, dan karyawan melakukan pelanggaran.
- Kriteria: Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab XII pasal 150-172.
- Penyebab: PHK pada Koperasi Miguna telah dilakukan sesuai dengan prosedur atau kebijakan yang telah ditetapkan oleh ketua Koperasi Miguna.
- Akibat: Kebijakan koperasi miguna untuk mengakhiri hubungan kerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan untuk menghindari masalah yang timbul sebagai hasil dari pemutusan hubungan kerja.

D. Pembahasan

Hasil pnelitian atas audit manajemen Sumber Daya Manusia di Koperasi Miguna diuraikan sebagai berikut:

1) Perencanaan Sumber Daya Manusia

Dalam proses perencanaan sumber daya manusia (SDM), Koperasi Miguna telah melaksanakan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Terkait dengan kebutuhan dan kualitas ketersediaannya

tergantung pada kebutuhan perusahaan saat itu. Namun terdapat kelemahan pada program perencanaan Sumber Daya Manusia di Koperasi Miguna yaitu perusahaan tidak dapat mengantisipasi kebutuhan masa depan, meskipun karyawan yang ada saat ini sesuai dengan kebutuhan.

2) Rekrutmen Sumber Daya Manusia

Proses perekrutan pengurus di Koperasi Miguna telah berjalan dengan efektif dan efisien. Namun terdapat kelemahan pada proses perekrutan yang belum sepenuhnya terdokumentasi dengan baik. Masih terdapat proses perekrutan yang dilakukan ketika membutuhkan tenaga kerja atau kekurangan tenaga kerja. Serta adanya double job pada pengurus yang disebabkan karena kesulitan ketika membutuhkan tenaga kerja sehingga mengakibatkan kinerja yang kurang optimal dan tidak dapat menjalankan tugas dengan baik.

3) Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pelatihan dan pengembangan SDM di Koperasi Miguna telah berjalan dengan efektif. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan SDM ini, semangat dan motivasi kerja para pengurus meningkat, sehingga mereka dapat bekerja secara maksimal dan efektif. Hal ini membantu Koperasi Miguna dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Program pelatihan dan pengembangan SDM yang rutin dilaksanakan oleh seluruh pengurus Koperasi Miguna pada setiap tahunnya. Melalui pelatihan dan pengembangan ini dapat meningkatkan kemampuan, menambah pengetahuan, dan meningkatkan keterampilan pengurus dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

4) Penilaian Kinerja

Proses penilaian kinerja pengurus di Koperasi Miguna telah berjalan secara efektif dan sesuai dengan peraturan dan kriteria yang telah ditetapkan. Hal ini terlihat bahwa perusahaan secara rutin dalam satu bulan sekali melakukan penilaian kinerja terhadap seluruh pengurus. Selain itu, hasil evaluasi kinerja pengurus disampaikan secara lisan pada saat evaluasi.

5) Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Kelemahan yang ditemukan pada program keselamatan dan kesehatan kerja adalah Koperasi Miguna belum memiliki standar atau aturan tertulis yang jelas. Dalam prakteknya, upaya menjaga keselamatan dan kesehatan pengurus di Koperasi Miguna masih perlu ditingkatkan karena belum disediakan peralatan perlindungan khusus bagi setiap karyawan. Walaupun area tempat karyawan bekerja dianggap aman, namun masih ada kemungkinan terjadinya kecelakaan yang dapat berdampak buruk bagi karyawan.

6) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Di Koperasi Miguna, pengurangan tenaga kerja (PHK) telah dilakukan sesuai dengan kebijakan perusahaan dan disesuaikan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Terjadinya PHK di Koperasi Miguna disebabkan oleh beberapa faktor, seperti karyawan yang mengundurkan diri dan adanya karyawan yang melakukan pelanggaran berat terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak Koperasi Miguna. Ketua Koperasi Miguna akan memberikan surat referensi kerja dan surat pengalaman kerja bagi pengurus yang di-PHK, kecuali bagi pengurus yang di-PHK karena melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh Koperasi Miguna.

7) Dari hasil audit yang telah dilaksanakan pada Koperasi Miguna, peran Sumber Daya Manusia yang telah dilaksanakan saat ini adalah sebagai berikut:

- a. Proses perencanaan SDM yang diterapkan di Koperasi Miguna sudah efektif karena sudah dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, namun terdapat kelemahan yaitu koperasi belum mengantisipasi kebutuhan masa mendatang.
- b. Proses rekrutmen yang diterapkan di Koperasi Miguna sudah berjalan efektif, meskipun rekrutmen dilaksanakan apabila mengalami kekurangan tenaga kerja.
- c. Pelatihan dan pengembangan SDM di Koperasi Miguna telah berjalan secara efektif dengan ditunjukkan bahwa pengurus Koperasi Miguna mengikuti pelatihan secara rutin tiap tahunnya.

- d. Proses Penilaian Kinerja pada Koperasi Miguna sudah berjalan secara efektif, hal ini terlihat bahwa pengawas melakukan penilaian kinerja terhadap seluruh pengurus setiap satu bulan sekali dan hasilnya disampaikan secara lisan pada waktu rapat.
- e. Keselamatan dan kesehatan kerja pada Koperasi Miguna belum bisa dikatakan efektif karena belum memiliki standar atau aturan jelas, serta perlu ditingkatkan karena belum disediakan peralatan perlindungan khusus bagi setiap karyawan.
- f. Proses pemutusan hubungan kerja (PHK) pada Koperasi Miguna dapat dikatakan efektif karena sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dan mempunyai aturan yang jelas terkait PHK sehingga tidak ada permasalahan yang timbul setelah PHK.

4. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa dari 6 aktivitas SDM yang dilakukan oleh Koperasi Miguna, hanya satu fungsi yang belum efektif yaitu pada program keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini disebabkan karena Koperasi Miguna belum memiliki standar atau aturan yang jelas tentang menjaga keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan mereka serta belum disediakan peralatan perlindungan khusus bagi setiap karyawan. Namun, lima aktivitas SDM lainnya seperti Proses perencanaan SDM, Rekrutmen dan seleksi SDM, Penilaian kinerja, Pelatihan dan pengembangan SDM, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) telah berjalan dengan efektif sesuai dengan prosedur standar operasional perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja perusahaan, disarankan untuk melakukan dua hal. Pertama, dalam perencanaan SDM harus mempertimbangkan kebutuhan di masa depan dan meningkatkan standar kualifikasi SDM yang dibutuhkan. Kedua, kegiatan perencanaan dan pengembangan karir harus dilakukan untuk semua karyawan guna meningkatkan produktivitas dan kualitas SDM yang potensial.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut (1) pengurus Koperasi Miguna sebaiknya menyusun rencana bukan hanya untuk saat ini tetapi juga menyusun rencana untuk kebutuhan karyawan di masa yang akan datang (2) Koperasi Miguna sebaiknya melakukan proses rekrutmen setelah mengetahui bahwa karyawan yang bekerja telah mengajukan surat pengunduran diri atau resign sehingga

proses rekrutmen dilakukan sejak awal untuk mencegah terjadinya double job pada karyawan lainnya (3) Koperasi Miguna seharusnya memiliki standar atau aturan yang jelas tentang bagaimana menjaga keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan mereka (4) Koperasi Miguna sebaiknya memiliki standar yang mengatur penilaian kepuasan kerja karyawan untuk membantu Koperasi Miguna dalam mengevaluasi kinerja karyawan dan mengevaluasi kebutuhan atau fasilitas apa saja yang diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

5. Referensi

- Bayangkara, I. (2015). *Audit Manajemen: Prosedur dan Implementasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (empat bela)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. (2014). *Auditing (Keenam)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pekei, B. (2016). *Konsep dan Analisis Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah di Era Otonomi*. Jakarta Pusat: Taushia.