

## Audit operasional atas fungsi sumber daya manusia

Ige Mawarni<sup>1</sup>, Cornelius Rantelangi<sup>2</sup>, Ledy Setiawati<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Samarinda.

Email: mawarniige@yahoo.com

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui efektivitas perencanaan sumber daya manusia; (2) mengetahui efektivitas rekrutmen sumber daya manusia; (3) mengetahui efektivitas seleksi sumber daya manusia; (4) mengetahui efektivitas pelatihan dan pengembangan keterampilan sumber daya manusia; (5) mengetahui efektivitas penilaian kinerja sumber daya manusia; (6) mengetahui efektivitas kompensasi dan balas jasa. Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Subjek dari penelitian adalah Yayasan Pendidikan Islam Pondok Pesantren Shuffah Hizbullah. Objek penelitian adalah fungsi sumber daya manusia di yayasan tersebut. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data adalah dengan menggunakan analisis kualitatif dengan berpatokan pada prosedur pelaksanaan audit operasional atas fungsi sumber daya manusia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Perencanaan sumber daya manusia pada Yayasan Pendidikan Islam Pondok Pesantren Shuffah Hizbullah Samarinda efektif; (2) rekrutmen sumber daya manusia pada Yayasan Pendidikan Islam Pondok Pesantren Shuffah Hizbullah Samarinda belum efektif, (3) seleksi sumber daya manusia pada Yayasan Pendidikan Islam Pondok Pesantren Shuffah Hizbullah Samarinda belum efektif, (4) Pelatihan dan pengembangan ketrampilan SDM telah berjalan efektif; (5) Penilaian kinerja SDM belum efektif; (6) Pemberian kompensasi dan balas jasa telah berjalan efektif.

**Kata Kunci:** Audit; operasional; fungsi; sumber daya manusia

### *Operational audit of the human resources function*

#### *Abstract*

*This study aims to (1) find out the effectiveness of human resource planning; (2) knowing the effectiveness of human resource recruitment; (3) knowing the effectiveness of human resource selection; (4) knowing the effectiveness of training and development of human resource skills; (5) knowing the effectiveness of human resource performance appraisal; (6) knowing the effectiveness of compensation and remuneration. This research is descriptive qualitative. The subjects of the study were the Islamic Education Foundation of the Shuffah Hizbullah Islamic Boarding School. The object of research is the function of human resources at the foundation. Data collection techniques used were interviews, observation, and documentation. The data analysis technique is to use qualitative analysis based on the procedures for carrying out operational audits on the functions of human resources. The results of this study indicate that (1) Human resource planning at the Islamic Education Foundation Shuffah Hizbullah Islamic Boarding School in Samarinda has been effective; (2) recruitment of human resources at the Islamic Education Foundation Shuffah Hizbullah Samarinda Islamic Boarding School has not been effective, preferably the recruitment is made in detail and documented; (3) selection of human resources at the Islamic Education Foundation Shuffah Hizbullah Samarinda Islamic Boarding School has not been effective; (4) Training and development of HR skills have been effective; (5) HR performance assessment has not been effective; (6) The provision of compensation and remuneration has been effective.*

**Keywords:** *Audit; operational; function; human*

## PENDAHULUAN

Kontribusi pendidikan Islam dalam proses pencerdasan masyarakat dan pembangunan bangsa merupakan salah satu fakta yang sangat terukur dewasa ini. Berdasarkan beberapa indikator pembangunan di bidang pendidikan, kemajuan lembaga-lembaga pendidikan Islam tercermin secara jelas terutama partisipasi penduduk yang mendapatkan layanan pendidikan Islam. Dalam hal kemajuan ini terdapat beberapa hal penting yang harus digaribawahi yaitu peningkatan mutu pendidikan, relevansi pendidikan, dan daya saing pendidikan Islam. Jika diamati melalui media social semakin banyak lembaga pendidikan Islam yang menorehkan prestasi dalam berbagai kompetisi tingkat nasional maupun internasional. Belum lama ini tepatnya bulan November 2017 lalu empat santri asal Blitar berhasil menjuarai kontes robot “Osaka Robotik Games 2017” yang diadakan di Jepang, tepat satu bulan sebelumnya dua santri asal Yogyakarta menjadi juara ketiga dan keempat dalam ajang musabaqah hafalan Al-qur’an tingkat internasional yang di adakan di Arab Saudi. Pada bulan April 2018 lalu, empat santri Indonesia asal Malang berhasil menyabet juara pertama dalam kejuaraan “4th International School Arabic Debating Championship 2018” di Qatar. Tidak luput pula dari sorotan media Rfidah Farnidah seorang santri hafidzoh yang berhasil meraih juara kedua pada ajang Musabaqoh Hifdzil Qur’an yang diadakan di Yordania pada bulan Mei 2018 lalu. Hal tersebut membuktikan bahwa santri-santri hasil didikan lembaga pendidikan Islam mampu bersaing di kancah Internasional.

Salah satu sumber daya yang paling penting perannya terhadap kelancaran operasional lembaga pendidikan Islam adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia dalam hal ini adalah pendidik dan tenaga kependidikan yang merupakan ujung tonggak dalam suatu lembaga yang menjalankan aktifitas dan kegiatan belajar mengajar, menjalankan sebuah system operasional yang efektif dan efisien, serta mampu meningkatkan kinerja lembaga pendidikan dalam rangka pencapaian tujuan. Jika sumber daya manusia yang dimiliki oleh lembaga pendidikan Islam tidak sesuai dengan kriteria dan syarat yang ditentukan oleh pihak manajemen maka akan mengakibatkan keburukan pada sumber daya yang lainnya karena sumber daya manusia merupakan kunci atau penggerak utama dalam berjalannya suatu organisasi/ lembaga/ perusahaan.

Dalam segala aktivitas di dalam suatu lembaga pendidikan sumber daya manusia hendaknya menyadari betapa pentingnya kontribusi mereka untuk memperoleh nilai tambah dalam lembaga maupun di hadapan mitra pendidikan yakni orang-orang yang memiliki kepentingan seperti wali murid dan masyarakat sekitar. Sikap tanggung jawab sangat diperlukan dan harus dimiliki oleh seluruh pendidik dan tenaga kependidikan sehingga dapat terwujud sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Penyusunan personalia sangat diperlukan dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Penyusunan personalia ini biasanya meliputi perekrutan, penempatan, pemberian latihan, dan jenjang pengembangan karir.

Yayasan Pendidikan Islam Pondok Pesantren Shuffah Hizbullah Samarinda memiliki dua lembaga formal yang dalam pelaksanaannya tentu tidak lepas dari peranan sumber daya manusia, mulai dari pendidik hingga tenaga kependidikan. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh yayasan tersebut berjumlah 35 orang. 7 orang menjadi tenaga di KBA Al-Fatah, 21 orang tenaga di SDIA Al-Fatah, dan sisanya 7 orang mengurus pondok mahasiswa. Dengan jumlah tersebut tentu saja terdapat kendala-kendala dalam pelaksanaan kegiatan operasional dalam yayasan.

Kendala-kendala atau fenomena yang terjadi pada Yayasan Pendidikan Islam Pondok Pesantren Shuffah Hizbullah antara lain adalah ketidakdisiplinan waktu yang berdampak ketidaknyamanan dan ketidakdisiplinan dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar. Selain berdampak pada kegiatan belajar mengajar juga berdampak terhadap pribadi masing-masing pendidik dan tenaga kependidikan yang menjadi kurang semangat dalam melaksanakan tugas yang semestinya mereka emban dengan baik. Selain dari pada itu jumlah tenaga pendidik yang faham akan teknologi tidak memadai sehingga sering terjadi penumpukan tugas yang dibebankan kepada satu atau dua orang saja. Masalah lain yang sangat menonjol adalah sebagian besar tenaga kependidikan membawa masalah rumah tangga dalam pekerjaan mereka, dalam hal ini adalah pengaruh anak dirumah yang sering dijadikan sebagai alasan untuk tidak mematuhi peraturan kedisiplinan yang sudah disepakati bersama. Masalah ini sering terlihat di salah satu lembaga yakni SDIA (Sekolah Dasar Islam Al-Fatah) Samarinda. Selain itu beberapa masalah juga terlihat dari kurangnya sumber daya manusia di pondok mahasiswa dimana sebagian besar tenaga pendidik melanjutkan studi ke luar negeri akan tetapi tenaga pengganti tidak dipersiapkan dengan baik

sehingga para santri sering terbengkalai dan kurang mendapatkan perhatian dari segi program yang telah disepakati sebelumnya.

Dengan adanya beberapa fenomena yang telah diuraikan sebelumnya, sangat disadari betapa pentingnya peranan dari sumber daya manusia yang memadai. Melihat betapa pentingnya sumber daya manusia dalam suatu lembaga pendidikan ataupun lembaga lainnya, maka diperlukan adanya penanganan yang serius yakni dengan melaksanakan audit terhadap fungsi sumber daya manusia. Hal ini dilakukan agar fungsi sumber daya manusia yang memperoleh tugas dan tanggung jawab dapat melaksanakannya dengan tingkat efektivitas yang semakin tinggi. Efektivitas itu sendiri merupakan suatu ukuran yang digunakan untuk memberikan gambaran seberapa jauh target yang telah dicapai oleh suatu lembaga melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki, ditinjau dari sisi masukan (input), proses, dan keluaran (output). Suatu kegiatan dikatakan efektif apabila dikerjakan dengan prosedur yang benar dan memberikan hasil yang bermanfaat. Apabila suatu lembaga ingin tetap unggul dalam persaingan yang semakin hari semakin banyak lembaga pendidikan Islam yang muncul, maka lembaga harus melakukan kegiatannya dengan efektif serta melakukan perbaikan secara rutin.

Audit sumber daya manusia dimaksudkan untuk membantu manajemen pusat dalam mengidentifikasi penyimpangan antara kondisi aktual dengan kondisi yang diinginkan. Audit tidak hanya dilakukan terhadap suatu lembaga yang telah mengalami masalah akan tetapi audit dilakukan sebagai alat atau instrument perbaikan. Melalui audit, manajemen atas sumber daya manusia dapat dinilai.

## **METODE**

### **Definisi operasional**

Audit sumber daya manusia menekankan pada kegiatan evaluasi terhadap berbagai aktivitas sumber daya manusia yang terjadi di yayasan dalam rangka memastikan proses tersebut telah berjalan efektif dalam mencapai tujuannya dan memberikan rekomendasi perbaikan atas berbagai kekurangan yang masih terjadi pada aktivitas sumber daya manusia yang diaudit untuk meningkatkan kinerja.

Penilaian efektivitas dalam penelitian ini didasarkan pada data-data baik berupa dokumentasi kegiatan sumber daya manusia maupun hasil wawancara secara langsung yang diperoleh selama melakukan penelitian yakni dengan cara menyesuaikan kondisi aktual dengan standar yang telah dibuat oleh yayasan tersebut. Jika aktivitas yang dilakukan oleh yayasan telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa fungsi sumber daya manusia tersebut telah efektif, akan tetapi jika aktivitas yang dilakukan oleh yayasan belum sesuai dengan standar yang telah ditetapkan maka fungsi sumber daya manusia tersebut dapat dikatakan belum efektif.

### **Alat analisis**

Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, yaitu teknik analisis yang dilakukan dengan menggunakan dua perbandingan antara teori dengan kenyataan yang ada di yayasan yang diteliti.

Untuk dapat membandingkan antara teori dan kenyataan yang ada di yayasan tersebut dilakukan beberapa tahapan audit operasional sumber daya manusia yakni sebagai berikut:

### **Audit pendahuluan**

Tahap audit pendahuluan adalah langkah awal yang harus dilaksanakan oleh seorang auditor dalam melaksanakan audit operasional dalam menilai aktivitas yang dijalankan oleh suatu unit bisnis atau yayasan. Tujuan utama dengan dilaksanakannya tahap audit pendahuluan ini guna mendapatkan berbagai informasi umum dan latar belakang bidang usaha yang dijalankan oleh klien auditor dalam waktu yang relatif singkat, agar dapat memperoleh pengetahuan dan gambaran yang memadai mengenai objek pemeriksaan. Setelah pengumpulan informasi umum mengenai yayasan diperoleh, maka auditor dapat mengidentifikasi berbagai kelemahan di dalam yayasan audit untuk dijadikan sasaran audit sementara. Pelaksanaan audit operasional pada Yayasan Pendidikan Islam Pondok Pesantren Shuffah Hizbullah Samarinda ini diawali dengan survei pendahuluan bertujuan untuk memperoleh gambaran umum mengenai kegiatan yayasan yang berkaitan dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia pada yayasan ini.

### **Review dan pengujian pengendalian manajemen**

Tahap review dan pengujian pengendalian manajemen dilakukan terhadap aktivitas pengendalian fungsi sumber daya manusia yang termasuk dalam ruang lingkup audit (perencanaan sumber daya

---

manusia, seleksi sumber daya manusia, rekrutmen sumber daya manusia, pelatihan dan pengembangan ketrampilan sumber daya manusia, penilaian kinerja sumber daya manusia, kompensasi dan balas jasa).

Dalam tahap ini penulis menggunakan Internal Control Questionare (ICQ) sebagai pedoman dalam melakukan pengujian dan penilaian atas sistem pengendalian manajemen yayasan. Internal Control Questionare (ICQ) terdiri dari berbagai pertanyaan yang berkaitan dengan fungsi SDM dalam yayasan yang terdiri dari: fungsi perencanaan umum, rekrutmen sumber daya manusia, seleksi sumber daya manusia, pelatihan dan pengembangan karyawan, penilaian kinerja, serta kompensasi dan balas jasa dimana jawaban yang dihasilkan dapat menggambarkan kondisi yayasan yang sebenarnya sehingga dapat ditarik kesimpulan untuk menjadi suatu temuan audit.

### **Audit lanjutan**

Tahap ketiga yaitu menganalisis hasil objek audit (audit terperinci) dengan menggunakan alat pengukuran yang digunakan dalam audit manajemen sumber daya manusia. Temuan audit yang ada dikumpulkan untuk kemudian dianalisa. Audit manajemen sumber daya manusia mempunyai empat alat pengukuran untuk menganalisa tingkat keberhasilan dari program-program yang dilakukan oleh fungsi sumber daya manusia, antara lain:

#### **Kondisi**

Kondisi (condition) adalah keadaan atau kejadian sebenarnya yang ditemukan selama proses audit dilaksanakan dan diselesaikan. Keadaan atau kejadian yang diteliti berupa pelaksanaan prosedur kerja secara aktual, situasi operasional di dalam Yayasan Pendidikan Islam Pondok Pesantren Shuffah Hizbullah Samarinda. Kondisi ini adalah merupakan inti dari temuan yang dilakukan oleh peneliti, oleh karena itu didasarkan kepada bukti audit yang kompeten, relevan, lengkap, dan bermanfaat.

#### **Kriteria**

Kriteria (criteria) merupakan standar normal yang menjadi pedoman bertindak bagi semua individu di dalam organisasi. Peraturan yayasan, ketentuan yang diberlakukan yayasan, dan kebijakan yang digunakan yayasan adalah kriteria.

#### **Penyebab**

Penyebab (cause) merupakan program-program yang dilaksanakan organisasi dan menyebabkan terjadinya kondisi sumber daya manusia yang ada.

#### **Akibat**

Akibat (effect) merupakan sesuatu yang harus ditanggung karena terjadinya perbedaan aktivitas yang seharusnya dilakukan yayasan berdasarkan kriteria dengan aktual yang terjadi di lapangan.

### **Pelaporan**

Tahap pelaporan ini memuat beberapa kesimpulan audit dan disertai dengan temuan-temuan audit sebagai bukti pendukung adanya permasalahan terhadap kesimpulan audit. Selain itu peneliti juga membuat rekomendasi berupa tindakan korektif atas kelemahan yang ditemukan pada fungsi sumber daya manusia sehingga diharapkan dapat meningkatkan aktivitas fungsi sumber daya manusia lebih efektif.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Audit pendahuluan**

Penyelenggaraan fungsi SDM di Yayasan Pendidikan Islam Pondok Pesantren Shuffah Hizbullah Samarinda dilaksanakan oleh bidang Human Resources and Development (HRD) dalam pengawasan pimpinan yayasan. Penyelenggaraan fungsi SDM pada yayasan ini pada prinsipnya memiliki kesamaan dengan yayasan lain yakni mengatur berbagai hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Bagian ini memiliki tugas antara lain bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan mulai dari perencanaan sumber daya manusia, perekrutan sumber daya manusia serta seleksinya, memberikan pelatihan dan pengembangan ketrampilan kepada sumber daya manusia yang ada, melakukan penilaian kinerja sumber daya manusia, merencanakan hingga memberikan kompensasi dan balas jasa yang diberikan kepada sumber daya manusia. Jika dilihat secara langsung beberapa fungsi yang telah ditetapkan tersebut sudah berjalan sebagaimana mestinya, meskipun belum sesuai dengan ekspektasi yang diinginkan oleh yayasan.

Beberapa masalah yang ditemui tersebut antara lain ketidaktepatan waktu beberapa pendidik dan tenaga kependidikan yang menyebabkan proses belajar mengajar tidak berjalan dengan baik, kurangnya pengetahuan tentang teknologi dari beberapa pendidik yang menyebabkan penumpukan tugas diberikan

kepada salah satu orang saja, beberapa pendidik dan tenaga kependidikan melakukan cuti baik karena melanjutkan studi dan melahirkan tanpa adanya tenaga pengganti yang disiapkan sehingga hal tersebut dapat berpengaruh terhadap berjalannya kegiatan belajar dan mengajar terganggu.

Adapun prosedur audit yang dilakukan dalam audit pendahuluan adalah sebagai berikut:

#### Observasi

Observasi merupakan langkah awal bagi penulis dalam melakukan penelitian dalam mendapatkan informasi yang berhubungan dengan latar belakang yayasan dan segala aktivitas yayasan secara langsung yang berkaitan dengan pengelolaan dan operasional Sumber Daya Manusia (SDM) pada yayasan dengan waktu yang relatif sangat singkat pada Yayasan Pendidikan Islam Pondok Pesantren Shuffah Hizbullah Samarinda.

#### Pengumpulan data-data yang diperlukan

Pengumpulan data-data yang dibutuhkan berkaitan dengan fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu dengan:

Meminta dan mencari data-data tertulis (dokumentasi) dari tenaga pendidikan yang bekerja dan berhubungan langsung pada bagian SDM yakni tenaga bagian HRD seperti struktur organisasi dan data-data yang berkaitan dengan SDM yang diperlukan.

Melakukan wawancara dengan penanggungjawab SDM dan pimpinan yayasan untuk memperoleh informasi yang berhubungan dengan fungsi SDM dan pengelolaannya pada yayasan serta melakukan beberapa tanya jawab dengan beberapa tenaga pendidikan diluar devisi fungsi SDM guna membantu penulis untuk mengidentifikasi dan menemukan kelemahan pada yayasan tersebut.

Memberikan kuesioner kepada penanggungjawab SDM, pimpinan yayasan, dan pimpinan masing-masing lembaga pendidikan.

Dari prosedur audit yang telah dilaksanakan oleh peneliti dapat ditunjukkan bahwa tujuan audit sementara yang ingin dibuktikan oleh peneliti adalah penyelenggaraan fungsi sumber daya manusia (perencanaan sumber daya manusia, perekrutan sumber daya manusia, seleksi sumber daya manusia, pelatihan dan pengembangan ketrampilan sumber daya manusia, penilaian kinerja sumber daya manusia, kompensasi dan balas jasa) pada Yayasan Pendidikan Islam Shuffah Hizbullah telah efektif dalam mendukung tercapainya tujuan yayasan yang telah ditetapkan.

#### Review dan pengujian pengendalian

Pada tahap ini, peneliti melakukan *review* dan pengujian terhadap fungsi sumber daya manusia pada Yayasan Pendidikan Islam Pondok Pesantren Shuffah Hizbullah terutama pada dua lembaga pendidikan formal yakni Sekolah Dasar Islam Alam (SDIA) Al-Fatah dan Kelompok Belajar Alam (KBA) Al-Fatah untuk menilai apakah tujuan yayasan telah diorientasikan kepada seluruh pendidik dan tenaga kependidikan di yayasan tersebut, serta telah sepenuhnya memahami tugas pokok dan fungsi sumber daya manusia bagi lingkungan kerja terhadap kelancaran hasil kerja.

Setelah melakukan review dan pengujian pengendalian peneliti mengetahui beberapa hal sebagai berikut:

Program presensi pendidik dan tenaga kependidikan masih dilakukan secara manual, namun karna kurangnya perhatian dari masing-masing individu hal tersebut tidak berjalan lancar.

Bagian kesekretariatan hanya dikelola oleh satu orang saja sehingga mengakibatkan permasalahan personalia yang kurang mendapatkan perhatian, misalnya saja kurangnya pendokumentasian dan pelaporan presensi.

Suasana kerja yang ada di dua lembaga pendidikan pada yayasan tersebut kurang kondusif karena beberapa tenaga kependidikan bebas untuk kembali kerumahnya sehingga dirasakan kurang optimal dan sering terjadi keterlambatan pada saat kembali mengajar.

Beberapa tenaga kependidikan yang memiliki anak balita sering terganggu dengan perannya sebagai ibu sekaligus sebagai tenaga kependidikan sehingga hal tersebut menjadi salah satu pemicu ketidakefektifan waktu mengajar.

Kurangnya tenaga kependidikan yang faham teknologi komunikasi menyebabkan penumpukan tugas yang dibebankan kepada sekretaris sekolah sehingga kurang optimal dalam pelaksanaan tugas intinya.

## **SIMPULAN**

### Perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan Sumber Daya Manusia pada Yayasan Pendidikan Islam Pondok Pesantren Shuffah Hizbullah terutama pada dua lembaga pendidikan formal yakni SDIA Al-Fatah dan KBA Al-Fatah belum berjalan secara efektif. Hal tersebut disebabkan belum adanya prosedur yang menjelaskan tentang perencanaan SDM secara menyeluruh dan mengakibatkan perencanaan SDM belum terdokumentasi dengan baik.

### Rekrutmen sumber daya manusia

Rekrutmen Sumber Daya Manusia yang dilakukan oleh yayasan Pendidikan Islam Pondok Pesantren Shuffah Hizbullah (SDIA dan KBA Al-Fatah) belum berjalan secara efektif. Prosedur rekrutmen belum disosialisasikan kepada masyarakat secara umum dan kebijakan terkait dengan proses rekrutmen belum terdokumentasi dengan baik. Sistem rekrutmen yang dilakukan oleh yayasan adalah berdasarkan hasil musyawarah mufakat antara pimpinan yayasan dan pimpinan lembaga pendidikan formal dalam yayasan tersebut dalam hal ini adalah kepala sekolah.

### Seleksi sumber daya manusia

Seleksi Sumber Daya Manusia pada Yayasan Pendidikan Islam Pondok Pesantren Shuffah Hizbullah Samarinda terutama pada dua lembaga pendidikan formal yakni SDIA Al-Fatah dan KBA Al-Fatah telah berjalan secara efektif. Pelatihan dan Pengembangan Ketrampilan Sumber Daya Manusia

Pelatihan dan pengembangan ketrampilan SDM pada Yayasan Pendidikan Islam Pondok Pesantren Shuffah Hizbullah Samarinda telah berjalan efektif. Pelatihan dan pengembangan SDM terencana dengan baik meskipun dalam bentuk dokumen sederhana.

### Penilaian kinerja sumber daya manusia

Penilaian kinerja sumber daya manusia pada yayasan ini belum efektif. Hal ini disebabkan yayasan pendidikan islam pondok pesantren shuffah hizbullah belum memiliki prosedur dan standar yang mengatur tentang penilaian kinerja SDM, sehingga penilaian yang dilakukan masih sangat sederhana.

### Kompensasi dan balas jasa sumber daya manusia

Yayasan pendidikan Islam Pondok pesantren Shuffah Hizbullah telah melaksanakan fungsi ini sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh yayasan sehingga dapat dikatakan bahwa pemberian kompensasi dan balas jasa SDM sudah berjalan secara efektif.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Agoes, Sukrisno. 2008. *Auditing Petunjuk Praktik Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik*, Edisi Empat. Salemba Empat. Jakarta.
- Aninditia, Rosiana Oktaviani. 2015. *Audit Operasional atas Fungsi Sumber Daya Manusia pada PT. Telekomunikasi Indonesia TBK Cabang Jakarta Barat*. Skripsi Universitas Bina Nusantara. Jakarta.
- Anonim. 2011. *Audit Sumber Daya Manusia (SDM)*,  
<https://www.google.co.id/amp/s/learnourworld.wordpress.com/201108/24/audit-sumber-daya-manusia-sdm/amp/>, diakses tanggal 06 Juli 2018.
- Arens, A.A., Elder, R.J. & Beasley, M.S. 2008. *Auditing dan Jasa Assurance Pendekatan Terintegrasi*, Edisi kedua belas. Terjemahan Gina Gania. Erlangga. Jakarta.
- Bhayangkara, IBK. 2008. *Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi*, Salemba Empat. Jakarta.
- Biandiputri, Bionita. 2013. *Audit Manajemen atas Fungsi Sumber Daya Manusia pada Perusahaan Distributor dan Percetakan Buku Pustaka Baru*. Skripsi UNY. Yogyakarta
- Hasibuan, Melayu S.P., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Inayati, Ifana. 2011. *Audit Operasional atas Fungsi Sumber Daya Manusia di Hotel Brongto Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta.
- Jusup, Haryono. 2014. *Auditing*, Edisi kedua. STIE YKPN. Yogyakarta.

- 
- Mangkunegaran, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mulyadi. 2014. *Auditing*, Edisi keenam. Salemba Empat. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi Kedua. Raja Grafindo. Jakarta.
- Romi, Ahmad Dzati. 2013. *Audit Operasional pada Fungsi Sumber Daya Manusia (Studi Kasus pada RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan)*. Skripsi. UNY. Yogyakarta.
- Simamora, Henry. 2012. *Manajemen Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Gramedia. Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Tunggal, Widjaja Amin. 2008. *Audit Manajemen Kontemporer*. Harvarindo. Jakarta.
- Umar, Bukhari. 2011. *Ilmu Pendidikan Islam*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- UU No. 28 Tahun 2004 Tentang Yayasan.