

AUDIT OPERASIONAL TERHADAP FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA HOTEL “X” SURABAYA

Angelia Liza Prasetijo

Jurusan Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika
laurensiagabriella@gmail.com

Abstrak

Audit sumber daya manusia adalah proses pemeriksaan dan penilaian secara sistematis, obyektif, komprehensif, dan terdokumentasi terhadap fungsi-fungsi organisasi yang terpengaruh oleh manajemen sumber daya manusia, seperti proyeksi masa depan kebutuhan SDM organisasi, dengan tujuan memastikan dipenuhinya azas kesesuaian, efektivitas dan efisien dalam pengelolaan SDM untuk mendukung tercapainya sasaran-sasaran fungsional maupun tujuan organisasi secara keseluruhan baik untuk jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang, sesuai dengan standart local (Pemda/Pemprov), standart internal (SOP/company Policy), atau regulasi (international Standart/standart pemerintah). Obyek yang akan diaudit adalah fungsi sumber daya manusia pada Hotel “X”.

Hotel “X” ini terletak di Surabaya, tepatnya di jalan Walikota Mustajab. Proses audit yang akan dilakukan adalah mengenai fungsi perencanaan (manpower planning, manpower recruitment, manpower fulfillment, sourcing candidate), fungsi pengembangan (training, development, coaching, monitoring), fungsi penghargaan dan penghukuman (compensation & benefit, reward, punishment), dan fungsi peningkatan kinerja. Metode yang akan dilakukan adalah menggunakan metode wawancara, observasi dan analisis dokumen.

Hotel “X” ini memiliki beberapa kelebihan dan kelemahan. Kelemahannya terletak pada kinerja sumber daya manusianya. Sehingga, memerlukan audit operasional untuk mengatasi kelemahan-kelemahan yang terdapat dalam Hotel “X”. Sehingga, melalui sumber daya manusia diharapkan Hotel “X” dapat menjadi lebih baik.

Kata Kunci: audit operasional, sumber daya manusia, hotel, proses audit

Abstract

Audit of human resources is the process of examination and assessment in a systematic, objective, comprehensive, and documented the functions of the organization that are affected by human resource management, such as projections of future human resource needs of the organization, with the purpose of ensuring compliance with the principle of suitability, effectiveness and efficiency in Human Resource management to support the achievement of the goals of functional and overall organizational goals both short term, medium term and long term, in accordance with local standards (local government / administration), internal standard (SOP / company Policy), or regulation (international Standard / Government standards).

The object to be audited is the human resources function at the Hotel "X". Hotel "X" is located in Surabaya, precisely in the way Mayor Mustajab. Audit process that will be done is mengenai planning function (manpower planning, manpower recruitment, manpower fulfillment, sourcing candidate), function

development (training, development, coaching, monitoring), and judgment awards function (compensation & benefits, reward, punishment), and function improved performance. The method that will be done is using interviews, observation and document analysis.

Hotel "X" has some advantages and disadvantages. Its weakness lies in the performance of its human resources. Thus, require operational audit to overcome the weaknesses contained in the Hotel "X". So that, through the human resources expected to Hotel "X" can be better.

Key: *operasional audit, human resources, hotel, audit process*

PENDAHULUAN

Manusia merupakan salah satu subjek yang berfungsi untuk kemajuan perusahaan di masa yang akan datang. Hal ini disebabkan karena dampak dari perkembangan dunia ini adalah hasil dari pemikiran manusia yang berusaha untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan manusia itu sendiri. Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu untuk mengendalikan dan memantau hasil dari pemikiran karyawannya agar dapat menunjang produktivitas perusahaan, sehingga dapat lebih efisien, efektif, dan dapat bersaing dengan perusahaan lain.

Manajemen sumber daya manusia (*Human Resources Management*) adalah bagian dari fungsi manajemen. Manajemen akan menitikberatkan tentang bagaimana mencapai tujuan bersama dengan orang lain dan memfokuskan bahwa orang dapat diibaratkan sebagai subjek atau pelaku dan juga sebagai objek dari pelaku (Subekhi dan Jauhar, 2012). Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan keefektifitasan dan keefisienan sumber daya manusia dalam perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat akan menunjukkan kinerja perusahaan dalam merekrut, mengembangkan, dan mengevaluasi karyawan sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan.

Untuk pengelolaan sumber daya manusia yang memadai, maka perusahaan memiliki tahap-tahap yang akan diterapkan. Tahap-tahap sumber daya manusia ini dilakukan oleh salah satu divisi tersendiri, yang mana akan bertanggung jawab dalam mengelola dan meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki. Selain itu, juga bertanggung jawab untuk selalu memantau

kegiatan serta kebutuhan-kebutuhan sumber daya manusia dalam perusahaan agar tercipta suasana yang harmonis di lingkungan kerja.

Evaluasi secara rutin merupakan salah satu cara agar perusahaan mampu bersaing. Cara evaluasi rutin ini dapat berupa audit operasional mengenai sumber daya manusia dalam perusahaan, yang mana dapat membantu manajer mengidentifikasi penyimpangan antara kondisi aktual dengan kondisi yang diinginkan. Audit ini juga tidak hanya membantu memperlancar perubahan, tetapi juga dapat digunakan sebagai suatu alat atau instrumen untuk perbaikan. Melalui audit manajemen, maka sumber daya manusia, kebijakan, dan sistem kerja fungsi sumber daya manusia dapat dinilai.

Untuk memastikan bahwa audit dari aktivitas operasional perusahaan telah sesuai dengan yang direncanakan, maka diperlukan pengawasan dan pengendalian manajemen yang memadai dan sesuai. Audit yang akan dilakukan tersebut pasti memerlukan audit internal karena audit internal sangat berperan penting dalam perusahaan, terutama mengenai aktivitas operasional perusahaan. Audit internal juga diperlukan oleh perusahaan untuk menentukan umur dari perusahaan tersebut di masa yang akan datang.

Hotel "X" ini merupakan hotel yang sudah cukup lama berdiri di Surabaya. Letak hotel ini juga berada di tengah kota, sehingga mempermudah pelanggan untuk berpergian di daerah Surabaya. Selain memiliki kelebihan, Hotel "X" ini juga memiliki beberapa kelemahan. Oleh sebab itu, penulis kali ini akan melakukan evaluasi terkait dengan kinerja Hotel "X". salah satu faktor kinerja yang penting dalam sebuah Hotel adalah sumber daya manusia'nya. Karena sumber daya manusia merupakan salah satu entitas untuk berjalannya suatu badan usaha. Apabila sumber daya manusianya lemah, maka kinerja badan usaha juga akan lemah. Dan begitu juga sebaliknya.

Pengelolaan sumber daya manusia yang buruk ini disebabkan oleh manajemen perusahaan yang kurang tegas dalam mengevaluasi karyawannya. Apabila manajemen perusahaan lebih tegas, maka kedisiplinan dan masalah-masalah yang terjadi dapat diatasi. Oleh sebab itu, untuk mengatasi

permasalahan di bidang sumber daya manusia ini diperlukan audit operasional yang dilakukan oleh audit internal.

Studi penelitian yang dilakukan adalah termasuk dalam *explanatory research*. Hal ini disebabkan karena penelitian ini bertujuan untuk memperoleh penjelasan yang lebih mendalam mengenai penerapan audit operasional pada Hotel “X” Surabaya untuk mengevaluasi efektifitas sumber daya manusia, serta mencari solusi terhadap masalah-masalah yang ada

Studi penelitian ini termasuk dalam *applied research*, dengan pendekatan kualitatif. Manfaat penelitian ini bersifat *applied research* karena bertujuan untuk memberikan rekomendasi yang bermanfaat dalam menyelesaikan masalah yang timbul pada divisi sumber daya manusia Hotel “X” Surabaya.

Penelitian ini akan membahas mengenai penerapan audit operasional pada divisi sumber daya manusia di Hotel “X” Surabaya. Penelitian ini akan berfokus pada evaluasi efektifitas pengendalian internal divisi sumber daya manusia pada Hotel “X” Surabaya. Aktivitas sumber daya manusia yang akan diteliti adalah fungsi perencanaan (*manpower planning, manpower recruitment, manpower fulfillment, sourcing candidate*), pengembangan (*training, development, coaching, monitoring*), informasi dan teknologi (*personnel database, sistem informasi manajemen sumber daya manusia (HRIS)*), fungsi pemeliharaan (*industrial relation, corporate social responsibility*), fungsi penghargaan dan penghukuman (*compensation and benefit, reward, termination, punishment*), fungsi peningkatan kinerja (*performance management system, pay for performance*). Sedangkan, data-data yang dibutuhkan adalah pengumpulan fakta dan informasi terbaru, seperti kebijakan dan prosedur dan semua informasi informal lainnya yang bisa diperoleh secara langsung dari karyawan atau pemilik melalui wawancara, observasi, dan analisa terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mempunyai tujuan yang jelas dan hasilnya dapat digunakan untuk memberikan informasi yang dapat membantu dalam membuat keputusan.

penelitian ini termasuk dalam *applied research*, dengan pendekatan kualitatif karena bertujuan untuk memberikan rekomendasi yang bermanfaat dalam menyelesaikan masalah yang timbul pada divisi sumber daya manusia Hotel “X” Surabaya.

Selain itu, penelitian ini juga menggunakan metode wawancara yang *semi structured*, analisis dokumen, *studi literature* dan observasi *non-participant*. Wawancara, analisis dokumen dan observasi ini dilakukan kepada pihak internal perusahaan, seperti General Manager, HRD Manager, dan Staf HRD. Wawancara ini dilakukan agar dapat mengetahui kondisi Hotel “X” sebenarnya dan observasi sebagai penunjang mengenai keadaan realita Hotel “X” dengan hasil wawancara yang telah dilakukan. Sedangkan, analisis dokumen untuk membantu penulis untuk memperoleh informasi tambahan mengenai Hotel “X”, seperti masalah-masalah yang sedang terjadi, struktur organisasi, kebijakan dan prosedur, *job description*, dan lain-lain sebagainya. Untuk studi literature, digunakan oleh penulis agar penulis mendapatkan pemahaman mengenai langkah-langkah yang akan diambil untuk mengatasi masalah-masalah yang terjadi dalam Hotel “X”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. *Development of Audit Findings and Recommendation*

No.	Statement of Condition	Criteria	Cause	Effect	Recommendation
1.	Struktur organisasi dan <i>job description</i> di Hotel “X” tidak diperbaharui	Struktur organisasi pada Hotel “X” diperbaharui setiap periode, sehingga melalui pembaharuan struktur organisasi ini dapat mencerminkan <i>job decription</i> yang jelas untuk setiap karyawan di setiap divisi.	Hotel “X” memiliki kebijakan yang jelas dan tertulis mengenai pembaharuan struktur organisasi tetapi kebijakan tersebut tidak diterapkan dalam kegiatan operasional Hotel “X”.	Adanya pemisahan fungsi yang belum jelas mengenai tugas antara HRD Manager dan staf HRD. Tugas yang seharusnya dilakukan oleh HRD Manager dapat dilakukan oleh staf HRD dan tugas yang seharusnya dilakukan oleh staf HRD dapat dilakukan oleh HRD Manager.	HRD Manager mereview dan memperbarui struktur organisasi dalam Hotel “X”. Dan juga memperjelas mengenai <i>job decription</i> antara HRD Manager dan staf manager, sehingga tidak mengalami kesalahpahaman nantinya.
2.	HRD Manager tidak memiliki prosedur mengenai persetujuan permintaan karyawan baru	HRD Manager membuat prosedur mengenai persetujuan permintaan karyawan baru. Tujuan dari prosedur tersebut adalah agar budget yang telah dipersiapkan untuk permintaan karyawan baru dapat sesuai, sehingga tidak mengalami kelebihan atau kekurangan budget.	HRD Manager masih belum memiliki pengetahuan yang cukup mengenai prosedur persetujuan permintaan karyawan baru secara detail, sehingga permintaan karyawan baru ditentukan oleh divisi yang membutuhkan saja dan staf HRD melakukan proses rekrutmen dan seleksi atas permintaan dari divisi	<ul style="list-style-type: none"> - Budget yang awalnya dianggarkan untuk permintaan karyawan baru sering lebih dan kurang. Dan apabila ada permintaan karyawan baru secara mendadak, maka HRD Manager dan staf HRD mengalami kerepotan. - Karena tidak adanya tes kemampuan dan tes sikap, maka 	<ul style="list-style-type: none"> - Seharusnya divisi HRD, khususnya HRD Manager memiliki prosedur persetujuan permintaan karyawan baru, sehingga apabila ada permintaan karyawan baru secara mendadak dari divisi yang membutuhkan, maka bagian divisi

			yang membutuhkan karyawan baru tersebut. Selain itu, HRD Manager dalam menyeleksi dan merekrut karyawan tidak memakai tes kemampuan dan tes sikap, melainkan hanya menggunakan wawancara saja.	karyawan terkadang mengalami kejenuhan atau stress dalam bekerja.	dapat memenuhi permintaan tersebut. - Selain itu, divisi yang membutuhkan karyawan baru juga harus terlibat dalam proses seleksi dan rekrutmen karyawan baru.
3.	Hotel "X" tidak memiliki tujuan yang jelas mengenai program pelatihan formal	Hotel "X" memiliki program pelatihan formal untuk karyawannya, tetapi tujuan dari program pelatihan formal tersebut tidak pernah disampaikan kepada peserta (karyawan) yang mengikuti pelatihan formal. Selain itu, program formal tersebut tidak diberikan kepada semua level, melainkan hanya diberikan kepada para atasan saja yang membutuhkan pelatihan formal.	Program pelatihan formal tidak memiliki tujuan yang jelas dan tujuan diberikannya pelatihan formal juga tidak pernah disampaikan kepada peserta (karyawan). Dan pelatihan formal hanya diberikan kepada para atasan saja.	<ul style="list-style-type: none"> - Peserta (karyawan) yang mengikuti pelatihan formal tidak memahami fungsi diberikannya pelatihan formal tersebut karena pihak Hotel "X" tidak pernah memberitahukan mengenai tujuan pelatihan formal tersebut. - Selain itu, akan ada timbul keirian antara karyawan yang satu dengan yang lain. 	Hotel "X" harus memiliki tujuan yang jelas mengenai diberikannya pelatihan formal kepada karyawannya. Dan apabila memiliki tujuan, maka lebih baik diberitahukan kepada karyawannya, sehingga karyawan yang mengikuti pelatihan formal dapat mengetahui tujuannya dan dapat diterapkan dalam pekerjaan. Selain itu, lebih baik, program pelatihan formal tersebut diberikan kepada semua level karyawan

					yang terdapat di Hotel "X".
4.	Hotel "X" tidak menjadikan penilaian kinerja karyawan sebagai salah satu dasar untuk dilakukan promosi	Penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu dasar untuk melakukan promosi. Karena berdasarkan penilaian kinerja karyawan, maka Hotel "X" dapat mengetahui kinerja karyawan yang sesungguhnya.	Hotel "X" melakukan promosi untuk karyawannya berdasarkan dari penilaian objektif para atasan di setiap divisi. Dan penilaian kinerja karyawan tidak dijadikan dasar untuk dilakukannya promosi. Penilaian kinerja karyawan hanya berfungsi untuk mengetahui kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam bekerja di Hotel "X" atau untuk memantau kinerja karyawan di hotel "X".	<ul style="list-style-type: none"> - Promosi yang diberikan kepada karyawan tidak cocok dengan karyawan tersebut atau karyawan tersebut tidak berkembang dalam jabatan yang dipromosikan. - Selain itu, juga dapat menimbulkan keirian antara karyawan yang satu dengan yang lain, sehingga dapat menimbulkan persaingan antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya. 	Penilaian kinerja yang dilakukan oleh Hotel "X" dapat dijadikan menjadi salah satu landasan untuk promosi. Sehingga, karyawan di Hotel "X" dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya.
5.	Hotel "X" tidak memiliki program keselamatan dan kesehatan kerja untuk karyawan	Program keselamatan dan kesehatan kerja untuk karyawan merupakan salah satu hal yang penting dalam bekerja. Hal tersebut untuk mencegah hal-hal yang mungkin tiba-tiba dapat terjadi.	Program keselamatan dan kesehatan untuk karyawan di Hotel "X" kurang memadai. Karyawan yang bekerja di Hotel "X" tidak pernah diberi pelatihan mengenai keselamatan dalam bekerja, seperti pelatihan P3K dan penggunaan perlindungan bekerja.	Karyawan akan mengalami kebingungan apabila sewaktu-waktu terjadi bencana yang tidak diharapkan seperti kebakaran. Karena karyawan dalam Hotel "X" tidak pernah diberi pelatihan mengenai keselamatan kerja.	Hotel "X" seharusnya memberikan pelatihan dasar kepada karyawannya mengenai keselamatan bekerja, seperti penggunaan P3K atau penggunaan alat pemadam kebakaran serta penggunaan alat elektronik lainnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil audit yang telah dilakukan oleh penulis terhadap aktivitas fungsi sumber daya manusia di Hotel “X”, maka ditemukan kelemahan-kelemahan yang harus diperbaiki. Karena apabila kelemahan tersebut tidak diperbaiki, maka akan menimbulkan dampak yang negatif untuk Hotel “X”. Dari kelemahan-kelemahan tersebut, maka dapat diambil kesimpulan.

Pertama, struktur organisasi yang jarang diperbarui ini berdampak pada *job description* setiap karyawan. Sehingga, pemisahan fungsi di Hotel “X” belum jelas, terutama pemisahan fungsi antara HRD Manager dan staf HRD. Staf HRD dapat mengerjakan *job description* HRD Manager dan HRD Manager juga dapat mengerjakan *job description* staf HRD.

Yang kedua, prosedur mengenai persetujuan permintaan karyawan baru yang tidak dimiliki oleh Hotel “X” berdampak pada budget yang telah dianggarkan. Hotel “X” memang telah memiliki penganggaran budget untuk permintaan karyawan baru yang mendadak, tetapi terkadang penganggaran budget itu tidak sesuai dengan kenyataan/realita. Selain itu, dikarenakan dalam merekrut dan menyeleksi karyawan baru, pihak HRD Manager Hotel “X” hanya melakukan tes wawancara saja dan tidak melakukan tes sikap dan tes kemampuan, maka terkadang karyawan yang bekerja di Hotel “X” mengalami kejenuhan atau stress dalam bekerja.

Ketiga, Program pelatihan formal yang tidak memiliki tujuan yang jelas dan tertulis ini berdampak pada karyawan yang mengikuti pelatihan formal tersebut tidak memahami tujuan diberikan pelatihan formal tersebut, sehingga pelatihan formal yang didapat oleh karyawan yang bersangkutan tidak dapat diterapkan dalam dunia kerja.

Keempat, Penilaian kinerja yang dilakukan oleh Hotel “X” tidak dijadikan sebagai salah satu dasar untuk dilakukannya promosi. Promosi dilakukan oleh Hotel “X” berdasarkan penilaian atasan dari setiap divisi dan juga berdasarkan dengan syarat-syarat yang ditetapkan oleh Hotel “X”. Promosi seperti ini dapat menyebabkan keirian antara karyawan yang satu dengan yang lain, sehingga dapat menimbulkan persaingan kerja antara karyawan yang satu dengan yang lain.

Kelima, Hotel “X” memiliki program kesehatan tetapi kurang memadai dan tidak memiliki program keselamatan. Hal ini dapat berdampak pada kinerja karyawan Hotel “X”. Sehingga, apabila tiba-tiba/sewaktu-waktu terjadi bencana yang tidak diharapkan seperti kebakaran, maka karyawan Hotel “X” akan kesulitan untuk menghadapinya karena tidak pernah memiliki pengetahuan mengenai program keselamatan kerja. Selain itu, juga dikarenakan Hotel “X” tidak memiliki tangga darurat.

Dari kesimpulan yang didapatkan, maka penulis dapat memberikan beberapa rekomendasi untuk mengatasi kelemahan-kelemahan yang terdapat dalam Hotel “X”. Rekomendasi pertama adalah pihak Hotel “X” sebaiknya melakukan review dan melakukan pembaharuan mengenai struktur organisasi, terutama di bagian yang melakukan auditing dan memperbaiki serta memperjelas mengenai *job description* antara HRD Manager dan Staf HRD. Selain itu, sebaiknya Hotel “X” Surabaya ini menambahkan konsultan dalam aktivitas operasional perusahaan. Hal ini untuk mencegah adanya *fraud* (kecurangan) dan kesalahpahaman atas fungsi tugas antara HRD Manager dan Staf Manager.

Kedua, HRD Manager sebaiknya memiliki prosedur dan form mengenai permintaan karyawan baru. Sehingga, apabila ada divisi yang tiba-tiba meminta karyawan baru, maka divisi HRD dapat memenuhi permintaan tersebut. Selain itu, apabila Hotel “X” memiliki prosedur dan form mengenai persetujuan permintaan karyawan baru, maka divisi HRD dapat estimasi mengenai budget yang telah dibuat untuk permintaan karyawan baru dapat sesuai dengan realita.

Ketiga, Divisi yang membutuhkan karyawan baru, sebaiknya harus melibatkan diri dalam proses seleksi dan rekrutmennya. Meskipun, divisi yang bersangkutan telah memberikan kriteria dan jumlah lowongan yang dibutuhkan kepada divisi HRD. Tetapi, sebaiknya divisi tersebut ikut terlibat agar tidak timbul kesalahpahaman antara pihak HRD dan divisi yang bersangkutan.

Keempat, Hotel “X” sebaiknya juga memiliki tes kemampuan dan tes sikap, selain tes wawancara untuk karyawan baru. Fungsi dari tes tersebut adalah untuk mencegah kejenuhan yang mungkin terjadi terhadap karyawan pada saat bekerja. Selain itu, tes kemampuan juga dapat menilai seberapa mampu karyawan tersebut dalam bekerja di divisi yang dilamarkan dan untuk tes sikap merupakan

tes yang paling penting di bidang jasa perhotelan. Hal ini dikarenakan dalam sebuah jasa perhotelan, sikap merupakan salah satu penunjang untuk menarik minat konsumen.

Kelima, Dalam memberikan pelatihan formal, Hotel “X” sebaiknya memiliki tujuan yang jelas mengenai fungsi diberikannya pelatihan formal tersebut. Karena apabila tidak memiliki tujuan yang jelas, maka pelatihan formal tersebut hanya membuang waktu dan menambah beban pengeluaran untuk Hotel “X”. Selain itu, apabila Hotel “X” telah memiliki tujuan, tetapi tujuan dari pelatihan formal tidak diungkapkan kepada karyawannya, maka pelatihan formal tersebut akan sia-sia karena karyawan yang berkaitan tidak dapat mengimplementasikan dalam bekerja. Pelatihan formal tersebut juga seharusnya diberikan kepada semua level, sehingga dapat memberikan pengetahuan yang luas dan juga dapat meningkatkan kinerja hotel lebih baik.

Keenam, Penilaian kinerja karyawan sebaiknya dijadikan sebagai salah satu dasar untuk melakukan promosi. Karena apabila promosi karyawan dilakukan secara objektif, maka itu tidak adil untuk karyawan lain. Tetapi, apabila promosi berdasarkan penilaian kinerja karyawan, maka itu adil karena penilaian kinerja karyawan telah mencakup semua aspek yang diperlukan untuk promosi, seperti integritas, kerja sama, pelayanan terhadap konsumen, dll. Selain itu, dalam penilaian kinerja karyawan itu juga terdapat bobot nilai yang dapat menunjang untuk kegiatan promosi.

Ketujuh, Program keselamatan dan kesehatan kerja merupakan aspek yang paling penting dalam setiap badan usaha, tidak terkecuali bidang usaha perhotelan. Hal ini dikarenakan setiap karyawan yang bekerja dalam suatu badan usaha pasti memiliki keinginan agar dapat bekerja dengan sehat dan selamat. Oleh sebab itu, sebaiknya Hotel “X” memiliki kewajiban untuk memenuhi hal tersebut. Paling tidak, Hotel “X” dapat memenuhi melalui cara dengan memberikan pelatihan P3K untuk karyawan, menyediakan ruangan yang tidak lembab, yaitu dengan memberikan ventilasi yang cukup, dan cara penggunaan alat pemadam kebakaran.

DAFTAR PUSTAKA

Arens, Alvin A., Randal J Elder, dan Mark S. Beasley. 2014. *Auditing and Assurance Services An Integrated Approach fifteenth edition*. England: Pearson Education Limited

Brierley, John A dan Gwilliam, David R. 2003. Human Resources Management Issues in Audit Firms: A Research Agenda. *Managerial Auditing Journal* 18:5, 431-438

Subekhi, Akhmad dan Jauhar, Mohammad. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prestasi Pustaka Surabaya