

Buku “Integrasi Audit dan Manajemen SDM” membahas pentingnya pendekatan terintegrasi dalam mengelola sumber daya manusia dan memastikan kepatuhan serta efisiensi audit di tengah dinamika bisnis yang semakin kompleks, terutama akibat pandemi COVID-19. Dengan memanfaatkan teknologi informasi dan perangkat lunak HRM canggih, integrasi ini memungkinkan peningkatan efisiensi operasional, adaptasi cepat terhadap perubahan pasar, pengembangan talenta, dan mitigasi resiko.

Melalui strategi yang mencakup pembentukan tim integrasi yang kompeten, audit risiko komprehensif, implementasi, monitoring, serta evaluasi dan penyesuaian periodik, buku ini menekankan pada pentingnya pemahaman bisnis yang lebih baik, fleksibilitas dalam operasi, dan penciptaan lingkungan kerja yang inklusif dan seimbang. Tujuan utamanya adalah memaksimalkan efisiensi dan efektivitas organisasi, mempercepat proses pengambilan keputusan, dan memastikan keberlanjutan bisnis yang lebih baik.

Integrasi **AUDIT** dan **MANAJEMEN SDM**

Meningkatkan Kinerja dan
Keberhasilan Organisasi



UNIVERSITAS TERBUKA

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI

Penerbit Universitas Terbuka
Jalan Cabe Raya, Pondok Cabe, Pamulang,
Tangerang Selatan - 15437, Banten - Indonesia
Telp. 021-7490941, Faks. 021-7490147
Website. www.ut.ac.id



Integrasi Audit dan Manajemen SDM: Meningkatkan Kinerja dan Keberhasilan Organisasi

Integrasi **AUDIT** dan **MANAJEMEN SDM**

Meningkatkan Kinerja
dan Keberhasilan
Organisasi

Hendrian
Shine Pintor Siolemba Patiro
Lasando Lumban Gaol

PENERBIT UNIVERSITAS TERBUKA



UNIVERSITAS TERBUKA



Integrasi **AUDIT** dan **MANAJEMEN** **SDM**

Meningkatkan Kinerja
dan Keberhasilan
Organisasi

Hendrian
Shine Pintor Siolemba Patiro
Lasando Lumban Gaol

PENERBIT UNIVERSITAS TERBUKA

Integrasi Audit Manajemen SDM: Meningkatkan Kinerja dan Keberhasilan Organisasi

Penulis:

1. Dr. Hendrian, S.E., M.Si.
2. Dr. Shine Pintor Siolemba Patiro, S.T., M.M.
3. Lasando Lumban Gaol, S.E., M.Si., Ak.

ISBN: 978-623-153-406-4

e-ISBN: 978-623-153-407-1

Penanggung jawab : Dr. Etty Puji Lestari, S.E.,M.Si.
Pemimpin redaksi : Drs. Jamaludin, M.Si.
Redaktur pelaksana : R. S. Brontolaras, S.S.
Desainer kover dan ilustrasi : Tim Gramedia
Penata letak : Tim Gramedia

Penerbit Universitas Terbuka

Jalan Cabe Raya, Pondok Cabe, Pamulang, Tangerang Selatan - 15437

Banten – Indonesia

Telepon: (021) 7490941 (hunting); Faksimile: (021) 7490147

Laman: www.ut.ac.id.

Edisi kesatu

Cetakan pertama, Agustus 2024

©2024 oleh Universitas Terbuka

Hak cipta dilindungi undang-undang dan ada pada Penerbitan Universitas Terbuka.
Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi

Dilarang mengutip sebagian ataupun seluruh buku ini dalam bentuk apa pun tanpa izin dari penerbit.

© 2024 oleh Universitas Terbuka



*Buku ini di bawah lisensi *Creative Commons* Atribusi Nonkomersial
Tanpa turunan 4.0 Internasional oleh Universitas Terbuka, Indonesia.
Kondisi lisensi dapat dilihat pada [Http: //creativecommons.or.id/](http://creativecommons.or.id/)*

Universitas Terbuka: Katalog dalam Terbitan (RDA Version)

Nama : Hendrian

Judul : Integrasi Audit Manajemen SDM; Meningkatkan Kinerja dan Keberhasilan Organisasi (BNBB) ;
1 – 1 / BNBB 298 / 1 SKS / penulis, Dr. Hendrian, S.E., M.Si., Dr. Shine Pintor Siolemba Patiro, S.T.,
M.M., Lasando Lumban Gaol, S.E., M.Si., Ak. ; penanggung jawab, Dr. Etty Puji Lestari, S.E.,M.Si. ;
pemimpin redaksi, Drs. Jamaludin, M.Si. ; redaktur pelaksana, R. S. Brontolaras, S.S. ; desainer kover
dan ilustrasi, Tim Gramedia. ; penata letak, Tim Gramedia.

ISBN: 978-623-153-406-4

e-ISBN: 978-623-153-407-1

Deskripsi : Tangerang Selatan : Universitas Terbuka, 2024 | 104 halaman ; 23 cm

(termasuk daftar referensi)

Subyek : 1. Audit Manajemen SDM

2. Human Resource Management Audit

Nomor klasifikasi : 658.3 [23]

202400038

Dicetak oleh PT. Gramedia

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Puji syukur kita panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga buku berjudul "Integrasi Audit dan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja dan Keberhasilan Organisasi" ini dapat diselesaikan. Buku ini merupakan hasil kerja keras dan dedikasi dari tim penulis yang terdiri dari para akademisi dan praktisi di bidang audit dan manajemen SDM.

Universitas Terbuka sebagai institusi pendidikan yang selalu berkomitmen untuk memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, merasa bangga dapat memfasilitasi penerbitan buku ini. Buku ini menawarkan panduan praktis dan strategi yang relevan dalam mengintegrasikan audit dan manajemen SDM, khususnya dalam menghadapi tantangan dan dinamika yang dihadirkan oleh pandemi COVID-19.

Pandemi COVID-19 telah memberikan pelajaran berharga mengenai pentingnya integrasi yang efektif antara audit dan manajemen SDM. Di tengah perubahan cepat dan ketidakpastian, kemampuan untuk beradaptasi dan memanfaatkan teknologi menjadi kunci keberhasilan organisasi. Buku ini tidak hanya memberikan teori dan konsep, tetapi juga menawarkan studi kasus dan contoh nyata yang dapat diaplikasikan di berbagai organisasi.

Kami berharap buku ini dapat menjadi referensi penting bagi para akademisi, praktisi, dan mahasiswa yang tertarik untuk memahami lebih dalam tentang integrasi audit dan manajemen SDM. Semoga buku ini dapat memberikan wawasan baru dan inspirasi untuk terus berinovasi dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien.

Akhir kata, kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan buku ini. Semoga buku ini bermanfaat dan dapat digunakan sebaik-baiknya oleh para pembaca.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Tangerang Selatan, 1 Juli 2024
Rektor Universitas Terbuka



Prof. Ojat Darajat, M.Bus., Ph.D.
NIP 196610261991031001

DAFTAR ISI

Kata pengantar	iii
Daftar isi	iv
I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Integrasi Audit dan Manajemen SDM	2
B. Pentingnya Integrasi dalam Konteks Pandemi	7
C. Tujuan dan Sasaran Buku	9
D. Struktur Buku	10
II. ANTISIPASI DAN PERENCANAAN	11
A. Identifikasi Risiko	13
B. Identifikasi Peluang: Integrasi Audit dan Manajemen SDM	20
C. Strategi Integrasi: Tujuan, Sasaran, dan KPIs	22
D. Teknologi dan Alat: Integrasi Audit dan Manajemen SDM	25
III. MANAJEMEN DAN BERTAHAN	32
A. Implementasi Teknologi	35
B. Kolaborasi Tim	42
C. Komunikasi Terbuka	44
D. Adaptasi dan Fleksibilitas	49
IV. PEMBELAJARAN DAN PERTUMBUHAN	52
A. Monitoring dan Evaluasi	53
B. Pengukuran Kinerja	56

C. Pembelajaran Berkelanjutan	57
D. Inovasi dan Pertumbuhan dalam Integrasi Audit dan Manajemen SDM	59
V. INTEGRASI AUDIT DAN MANAJEMEN SDM DALAM PRAKTIK	61
A. Studi Kasus: Integrasi Audit dan Manajemen SDM	62
B. Tantangan dan Hambatan	70
C. Peluang Masa Depan	70
VI. KESIMPULAN	73
A. Ringkasan Utama	74
B. Implikasi Teoritis dan Praktis	74
C. Rekomendasi untuk Peneliti dan Praktisi	76
D. Refleksi Penulis	77
DAFTAR PUSTAKA	79



Pendahuluan

- Latar Belakang Integrasi Audit dan Manajemen SDM •
- Pentingnya Integrasi dalam Konteks Pandemi •
- Tujuan dan Sasaran Buku •
- Struktur Buku •



A. Latar Belakang Integrasi Audit dan Manajemen SDM

Dalam dunia bisnis yang dinamis dan sering kali tak terduga, integrasi antara audit dan manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi semakin penting. Pandemi COVID-19 telah menyoroti kebutuhan akan pendekatan yang lebih terintegrasi untuk mengelola sumber daya manusia dan memastikan kepatuhan dan efisiensi dalam audit (Amir et al., 2021). Dalam era globalisasi dan revolusi digital, integrasi antara audit dan manajemen SDM menjadi kunci dalam mencapai efisiensi dan efektivitas organisasi. Audit adalah proses evaluasi atau pemeriksaan sistematis terhadap proses, produk, atau layanan dalam organisasi. Sementara itu, manajemen SDM adalah pendekatan strategis untuk mengelola aset manusia organisasi, termasuk perekrutan, pelatihan, penilaian, dan pengembangan (Hidayat, 2023; Kasule, G., & Bisaso, R., 2019).

Integrasi ini mencakup penggunaan teknologi informasi dan perangkat lunak HRM yang canggih untuk meningkatkan efisiensi dalam berbagai aspek manajemen SDM. Inovasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta mempromosikan kesetaraan dan inklusi, telah meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan (Hidayat, 2023). Selain itu, integrasi manajemen SDM strategis dapat mengatasi masalah manajemen yang tidak efisien, terutama di institusi pendidikan tinggi. Adopsi manajemen SDM strategis diperlukan untuk meningkatkan efisiensi di tengah perubahan cepat yang berasal dari globalisasi, ekonomi berbasis pengetahuan, dan revolusi teknologi (Kasule, G., & Bisaso, R., 2019).

Audit adalah proses evaluasi atau pemeriksaan sistematis terhadap proses, produk, atau layanan dalam organisasi. Manajemen SDM, di sisi lain, adalah pendekatan strategis untuk mengelola aset manusia

organisasi, termasuk perekrutan, pelatihan, penilaian, dan pengembangan (Villajos et al, 2019). Inovasi dalam manajemen SDM telah menjadi penggerak utama transformasi organisasi dalam menghadapi tantangan dan tuntutan dunia kerja yang terus berkembang. Penggunaan teknologi informasi dan perangkat lunak HRM yang canggih telah membantu meningkatkan efisiensi dalam berbagai aspek manajemen SDM, seperti perekrutan, pelatihan, pengembangan, dan evaluasi kinerja (Hidayat, 2023). Studi di universitas publik Uganda menunjukkan bahwa integrasi manajemen SDM strategis dapat mengatasi masalah manajemen yang tidak efisien. Adopsi manajemen SDM strategis diperlukan untuk meningkatkan efisiensi di tengah perubahan cepat yang berasal dari globalisasi, ekonomi berbasis pengetahuan, dan revolusi teknologi (Kasule, G., & Bisaso, R., 2019).



Gambar 1.1. Penggunaan Teknologi dalam manajemen SDM

Dalam perbankan Islam di Pakistan, praktik SDM seperti keterlibatan karyawan, sistem penilaian kinerja, dan seleksi dan perekrutan memiliki hubungan positif signifikan dengan kinerja organisasi. Pelatihan dan pengembangan, serta kompensasi, memiliki peran penting dalam meningkatkan hubungan ini (Godil, D. et al, 2019). Selain itu diperlukan juga pengembangan sistem manajemen SDM yang berbasis komputer

untuk karyawan perusahaan dengan struktur Browser-Server (B/S) dapat meningkatkan efisiensi dan tingkat manajemen modern perusahaan. Sistem ini mencakup enam modul utama: manajemen personel, manajemen organisasi, manajemen perekrutan, manajemen pelatihan, manajemen gaji, dan manajemen sistem (Wang, T., et al., 2021).

Pentingnya integrasi audit dan manajemen sumber daya manusia (SDM) telah menjadi semakin terlihat dalam era globalisasi dan revolusi digital. Nasrah et al. (2024) menekankan bahwa di lingkungan pendidikan tinggi, penggunaan manajemen strategis dan aplikasi SIJAMIN untuk audit internal kualitas telah menciptakan kebutuhan untuk manajemen SDM yang efektif. Hal ini menunjukkan bahwa integrasi ini tidak hanya penting dalam konteks bisnis tetapi juga dalam sektor pendidikan. Dalam konteks yang lebih luas, Gianni dan Gotzamani (2023) menyoroti bagaimana internalisasi sistem manajemen terintegrasi berperan penting dalam keberlanjutan perusahaan, dengan menggabungkan prosedur dan audit manajemen SDM. Menambahkan ke dalam diskusi ini, Godil et al (2019) menemukan bahwa di sektor perbankan Islam di Pakistan, praktik SDM seperti keterlibatan karyawan dan penilaian kinerja memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja organisasi, menunjukkan pentingnya pelatihan dan pengembangan dalam integrasi ini. Wang, Li, dan Li (2021) juga mendukung ide ini dengan menunjukkan bahwa pengembangan sistem manajemen SDM berbasis komputer dengan struktur Browser-Server dapat meningkatkan efisiensi dan modernisasi manajemen perusahaan. Kesimpulannya, integrasi antara audit dan manajemen SDM di berbagai sektor menunjukkan nilai strategis yang signifikan dalam meningkatkan efektivitas organisasi.

Kebutuhan Integrasi

Dalam dunia yang terus-menerus menghadapi tantangan dan perubahan, seperti pandemi global dan ketidakpastian ekonomi, integrasi antara audit dan manajemen SDM menjadi sangat krusial. Audit, yang bertujuan untuk mengevaluasi dan memastikan kepatuhan terhadap prosedur dan peraturan, menjadi penting dalam memastikan bahwa organisasi beroperasi secara efisien dan efektif. Di sisi lain, manajemen SDM fokus pada pengelolaan sumber daya manusia organisasi, termasuk aspek perekrutan, pelatihan, penilaian kinerja, dan pengembangan. Integrasi antara kedua bidang ini menciptakan sebuah sistem yang komprehensif dan koheren, memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dengan lebih baik di tengah situasi yang tidak menentu.

Integrasi antara audit dan manajemen SDM menjadi penting dalam konteks yang kompleks seperti pandemi. Beberapa alasan mengapa integrasi ini penting adalah:

1. Pentingnya Kontrol dan Remunerasi dalam Integrasi (Iliev, 2023): Kontrol dan remunerasi adalah elemen penting dalam integrasi audit dan manajemen SDM. Kontrol yang efektif memungkinkan organisasi untuk memonitor dan mengevaluasi kinerja, memastikan bahwa sumber daya digunakan dengan optimal. Remunerasi yang adil dan transparan juga penting untuk menjaga moral dan motivasi karyawan, yang berpengaruh langsung terhadap produktivitas dan kepatuhan terhadap standar organisasi.
2. Legitimasi Audit dan Manajemen dalam Krisis (Ginting & Zulfa Khoiriyah, 2023; Gottschalk, 2022): Krisis legitimasi dalam fungsi audit dan manajemen mencerminkan pentingnya transparansi dan keandalan dalam operasi organisasi. Dalam situasi krisis, integritas dan kepercayaan menjadi sangat penting. Integrasi yang

efektif antara audit dan manajemen SDM membantu membangun kepercayaan tersebut, dengan memastikan bahwa organisasi tidak hanya mematuhi peraturan, tetapi juga bertindak dengan cara yang etis dan bertanggung jawab.

3. **Praktik Keberlanjutan dan Manajemen Krisis (Riley, 2023):** Integrasi audit dan manajemen SDM juga memainkan peran penting dalam mendukung keberlanjutan organisasi. Dalam konteks krisis, seperti perubahan iklim atau pandemi, keberlanjutan menjadi fokus utama. Praktik manajemen yang bertanggung jawab dan audit yang efisien memastikan bahwa organisasi tidak hanya bertahan dalam jangka pendek, tetapi juga berkembang dalam jangka panjang dengan mempertimbangkan dampak sosial dan lingkungan.

Pentingnya ketiga aspek ini dalam integrasi audit dan manajemen SDM terletak pada kemampuan organisasi untuk merespons secara efektif terhadap tantangan dan krisis. Kontrol dan remunerasi yang adil meningkatkan kepatuhan dan moral karyawan, sementara legitimasi dan kepercayaan yang diperoleh melalui audit yang efektif dan manajemen yang etis memperkuat posisi organisasi di mata pemangku kepentingan. Akhirnya, dengan mengadopsi praktik keberlanjutan dan manajemen krisis yang efektif, organisasi tidak hanya memastikan kelangsungan bisnis mereka tetapi juga berkontribusi pada kesejahteraan masyarakat dan lingkungan secara umum.

Tantangan dan Peluang

Dalam menghadapi tantangan dan peluang yang timbul dari integrasi audit dan manajemen sumber daya manusia (SDM), beberapa aspek penting perlu dipertimbangkan:

PELUANG



- 1 Inovasi dalam Proses dan Praktik:**
Integrasi yang berhasil mendorong inovasi dalam proses dan praktik kerja, meningkatkan efisiensi dan efektivitas (Karamacoska et al, 2023).
- 2 Pertumbuhan dan Pengembangan Organisasi:**
Melalui integrasi yang efektif, organisasi dapat memanfaatkan kekuatan dari kedua bidang untuk mendorong pertumbuhan dan pengembangan (Lockwood, 2023).
- 3 Keberlanjutan dan Ketahanan Organisasi:**
Integrasi antara audit dan manajemen SDM meningkatkan ketahanan organisasi dalam menghadapi krisis dan mempromosikan keberlanjutan jangka panjang (Stoneman, 2023).

TANTANGAN



- 1 Perubahan Struktur Organisasi:**
Perubahan dalam struktur organisasi diperlukan untuk integrasi yang efektif, memerlukan penyesuaian tanggung jawab dan pengembangan prosedur baru (Lv, et al., 2023).
- 2 Adopsi Teknologi Baru:**
Integrasi sering kali memerlukan penerapan teknologi baru, yang bisa menjadi tantangan dalam hal pelatihan dan investasi finansial (Alcántara, 2023).
- 3 Perubahan Budaya Kerja:**
Budaya kerja yang kolaboratif dan terbuka terhadap inovasi menjadi kunci untuk keberhasilan integrasi (Wolf & Arnold, 2023).

B. Pentingnya Integrasi dalam Konteks Pandemi

Pandemi COVID-19 telah mengubah cara organisasi beroperasi dan mengelola sumber daya manusia. Integrasi antara audit dan manajemen SDM menjadi kunci dalam menavigasi tantangan ini. Berikut adalah beberapa aspek penting dari integrasi ini dalam konteks pandemi:

1. Digitalisasi dan Keseimbangan Kerja-Hidup

Pandemi telah memaksa perusahaan di seluruh dunia untuk beralih ke proses bisnis digital. Manajemen SDM berada di pusat transformasi

ini, membantu organisasi menavigasi masa kini yang tidak pasti dan masa depan yang tak terduga. HRM perlu mengelola orang dalam perusahaan selama krisis untuk memungkinkan kelangsungan bisnis dan memastikan keseimbangan kerja-hidup. Integrasi audit dalam proses ini memastikan kepatuhan dan efisiensi (Gigauri, 2020).

2. Keterlibatan Karyawan dan Pengetahuan

Dalam situasi ekonomi yang buruk, tantangan HRM termasuk bagaimana mengejar proses rekrutmen dan seleksi, keterlibatan karyawan, dan pelatihan. Studi tentang dampak keterlibatan karyawan pada kinerja organisasi menunjukkan bahwa pengetahuan berbagi berperan penting dalam menghubungkan keterlibatan karyawan dengan kinerja organisasi (Ahmed et al., 2020; Kinicki & Fugate, 2020).

3. Bekerja dari Rumah dan Respons HR

Pandemi telah mengubah cara orang bekerja, dengan lebih banyak orang memilih untuk bekerja dari rumah (WFH). Ini membawa banyak tantangan bagi praktisi HR. Integrasi audit dan HR dalam konteks ini dapat membantu dalam peningkatan fleksibilitas kerja dan mengatasi dampak bekerja dari rumah (Chen, 2021).

4. Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Baru

Pandemi COVID-19 telah mendorong sektor pendidikan untuk menggunakan strategi organisasi untuk mencapai inovasi dalam periode yang kritis dan tak terduga. Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Baru (NHRM) telah terbukti berdampak positif pada kinerja inovasi, dengan peran mediasi inovasi organisasi dan perilaku kerja inovatif (Kutieshat & Farmanesh, 2022).

C. Tujuan dan Sasaran Buku

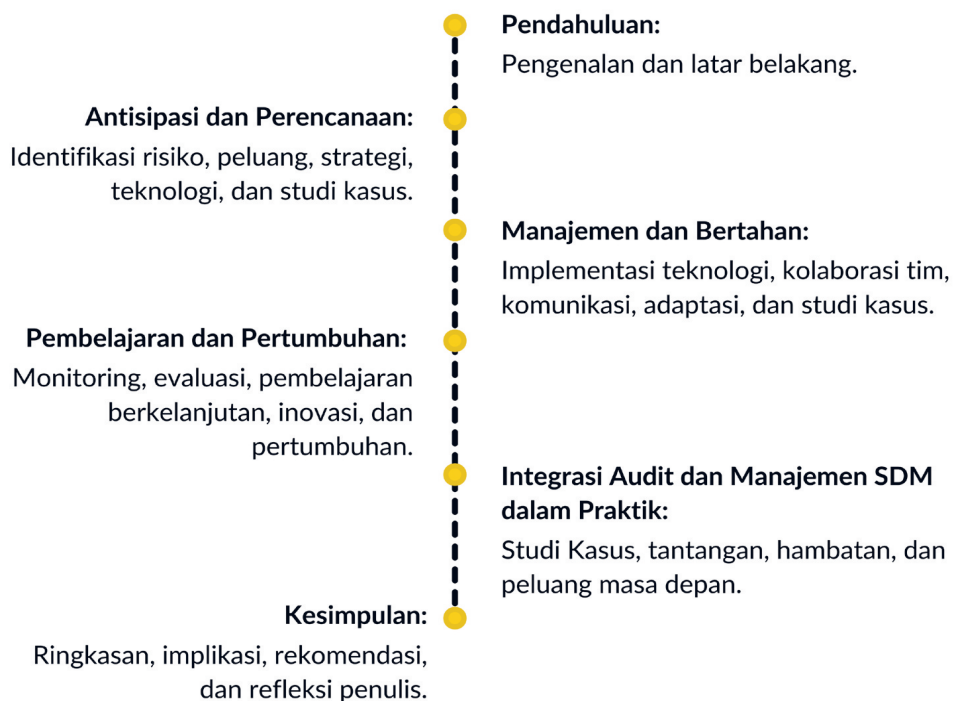
Buku yang akan dikembangkan tentang integrasi audit dan manajemen SDM dalam konteks pandemi memiliki tujuan dan sasaran yang jelas. Berikut adalah beberapa tujuan dan sasaran utama:

1. Menggambarkan Pentingnya Integrasi: Tujuan utama buku ini adalah untuk menggambarkan pentingnya integrasi antara audit dan manajemen SDM, terutama dalam konteks pandemi. Ini mencakup pemahaman tentang bagaimana integrasi ini dapat meningkatkan efisiensi, respon krisis, dan adaptasi organisasi (Ahmed et al., 2020; Gigauri, 2020).
2. Menyediakan Panduan Praktis: Buku ini bertujuan untuk menyediakan panduan praktis bagi praktisi dan akademisi tentang cara mengintegrasikan audit dan manajemen SDM. Ini termasuk strategi, alat, dan teknik yang dapat digunakan dalam berbagai konteks organisasi (Kutieshat & Farmanesh, 2022).
3. Menganalisis Tantangan dan Peluang: Salah satu sasaran buku ini adalah untuk menganalisis tantangan dan peluang yang mungkin dihadapi dalam integrasi audit dan manajemen SDM. Ini mencakup tantangan seperti perubahan struktur organisasi dan teknologi, serta peluang seperti inovasi dan pertumbuhan (Chen, 2021).
4. Mempromosikan Inovasi dan Kinerja Organisasi: Buku ini juga bertujuan untuk mempromosikan inovasi dan kinerja organisasi melalui integrasi audit dan manajemen SDM. Ini mencakup pemahaman tentang bagaimana integrasi ini dapat mendukung kinerja inovasi dan meningkatkan keberlanjutan organisasi (Kutieshat & Farmanesh, 2022).
5. Menjadi Referensi bagi Stakeholder Terkait: Sasaran buku ini adalah untuk menjadi referensi yang komprehensif bagi

stakeholder terkait, termasuk manajer, praktisi HR, auditor, akademisi, dan mahasiswa. Ini akan menjadi sumber daya yang berharga untuk siapa saja yang tertarik untuk memahami dan menerapkan integrasi audit dan manajemen SDM (Gigauri, 2020).

D. Struktur Buku

Struktur buku ini dirancang untuk menyajikan panduan menyeluruh tentang integrasi audit dan manajemen SDM, terutama dalam konteks pandemi. Berikut adalah gambaran singkat tentang struktur buku:



BAB 2

Antisipasi dan Perencanaan

- Identifikasi Risiko
- Identifikasi Peluang
- Strategi Integrasi
- Teknologi dan Alat



Antisipasi dan perencanaan adalah dua konsep kunci dalam manajemen risiko dan strategi organisasi, terutama dalam konteks integrasi audit dan manajemen SDM. Antisipasi mengacu pada proses mengidentifikasi, memahami, dan mempersiapkan potensi perubahan, tantangan, atau risiko yang mungkin dihadapi organisasi di masa depan. Dalam konteks integrasi audit dan manajemen SDM, antisipasi melibatkan: 1) mengidentifikasi potensi risiko: Ini termasuk pemahaman tentang apa yang mungkin salah dalam proses integrasi, seperti risiko finansial, operasional, atau SDM.; 2) mempersiapkan respons: Ini melibatkan pengembangan strategi atau tindakan untuk mengatasi risiko yang diidentifikasi, sehingga organisasi dapat merespons dengan cepat dan efektif jika risiko tersebut terwujud.

Perencanaan adalah proses menyusun rencana atau strategi terperinci untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks integrasi audit dan manajemen SDM, perencanaan melibatkan: 1) menetapkan tujuan dan sasaran: Ini termasuk pengidentifikasian tujuan yang ingin dicapai melalui integrasi, seperti peningkatan efisiensi, kepatuhan, atau retensi karyawan; 2) mengembangkan strategi: Ini melibatkan penciptaan rencana langkah-demi-langkah untuk mencapai tujuan tersebut, termasuk tindakan yang harus diambil, sumber daya yang diperlukan, dan jadwal waktu; dan 3) monitoring dan evaluasi: Ini termasuk pengaturan mekanisme untuk memantau kemajuan terhadap tujuan dan melakukan penyesuaian jika diperlukan. Zakirova et al. (2019) menyoroti bahwa perencanaan dan audit SDM yang tepat memungkinkan daya saing, keunggulan strategis, dan pertumbuhan berkelanjutan di sektor agribisnis dengan mengoptimalkan potensi, keahlian, pengetahuan, dan kompetensi tenaga kerja sesuai dengan standar internasional.

Antisipasi dan perencanaan bersama-sama membentuk pendekatan proaktif untuk mengelola proses integrasi audit dan manajemen SDM.

Antisipasi membantu organisasi untuk siap menghadapi potensi risiko, sementara perencanaan memastikan bahwa ada strategi yang jelas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kombinasi dari kedua pendekatan ini membantu meminimalkan risiko dan meningkatkan peluang keberhasilan dalam proses integrasi.

Antisipasi risiko dan perencanaan strategis dalam integrasi audit dan manajemen SDM memerlukan pengembangan kompetensi khusus. Organisasi mungkin perlu menginvestasikan dalam pelatihan dan pengembangan karyawan untuk memastikan mereka memiliki keterampilan yang diperlukan untuk mengelola dan merespons risiko dengan efektif. Hal ini termasuk pelatihan dalam analisis risiko, pengelolaan perubahan, dan teknik komunikasi.

Pemanfaatan teknologi dan sistem informasi adalah aspek penting lainnya dalam proses ini. Sistem informasi dapat digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang relevan dengan risiko dan integrasi, membantu organisasi dalam membuat keputusan berdasarkan informasi yang akurat. Penggunaan perangkat lunak manajemen risiko dan alat analitik dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas perencanaan strategis.

Antisipasi dan perencanaan yang efektif membutuhkan keterlibatan aktif dari semua stakeholder, termasuk karyawan, manajemen, dan pihak eksternal seperti auditor. Komunikasi yang terbuka dan partisipatif dengan stakeholder dapat membantu dalam identifikasi risiko yang akurat dan pengembangan strategi yang inklusif dan berkelanjutan.

A. Identifikasi Risiko

Dalam proses integrasi audit dan manajemen sumber daya manusia (SDM), identifikasi risiko adalah langkah awal yang krusial. Ini adalah

proses sistematis untuk mengenali dan menilai potensi risiko yang mungkin dihadapi organisasi dalam menggabungkan audit dan manajemen SDM. Identifikasi ini mencakup berbagai aspek, termasuk risiko finansial, operasional, dan SDM:

1. Risiko Finansial

Dalam konteks bisnis modern, risiko finansial merupakan salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh organisasi. Risiko ini berkaitan dengan potensi kerugian finansial yang mungkin dihadapi organisasi akibat perubahan dalam faktor-faktor eksternal seperti fluktuasi pasar, perubahan regulasi, dan ketidakpastian ekonomi. Pandemi COVID-19 telah menambah kompleksitas dan ketidakpastian dalam manajemen risiko finansial, memaksa organisasi untuk beradaptasi dengan cepat.



Integrasi antara audit dan manajemen SDM dapat menjadi strategi kunci dalam mengidentifikasi, mengukur, dan mengelola risiko finansial. Audit memberikan pandangan objektif tentang kinerja finansial dan kepatuhan dengan regulasi, sementara manajemen SDM membantu dalam perencanaan dan adaptasi terhadap perubahan yang cepat.

1.1. Fluktuasi Pasar

Perubahan tiba-tiba dalam kondisi pasar dapat mempengaruhi kinerja finansial organisasi. Integrasi audit dan manajemen SDM dapat membantu dalam memonitor dan mengelola risiko ini (Haddock-Millar et al., 2018). Fluktuasi pasar merujuk pada perubahan tiba-tiba dan seringkali tak terduga dalam harga aset, nilai tukar mata uang, suku bunga, dan faktor pasar lainnya. Fenomena ini merupakan tantangan umum dalam manajemen risiko finansial dan dapat berdampak signifikan terhadap kinerja finansial organisasi.

Di Indonesia, fluktuasi pasar telah menjadi perhatian khusus, terutama dalam konteks ekonomi global yang saling terkait dan volatilitas yang meningkat akibat pandemi COVID-19. Banyak organisasi telah merasakan dampak dari fluktuasi harga komoditas, nilai tukar Rupiah, dan perubahan suku bunga (Katias et al., 2022). Integrasi antara audit dan manajemen SDM dapat menjadi pendekatan strategis dalam menghadapi fluktuasi pasar. Audit memberikan pandangan objektif dan tepat waktu tentang eksposur risiko pasar, sementara manajemen SDM membantu dalam perencanaan dan adaptasi sumber daya manusia untuk merespons perubahan pasar.

Dalam konteks perbankan di Indonesia, manajemen risiko kecurangan juga menjadi aspek penting dalam mengelola stabilitas keuangan negara. Bank memiliki kewajiban dalam menjaga uang simpanan dari nasabah dari risiko penipuan keuangan, dan pendekatan Fraud Risk Management diperlukan untuk mengurangi potensi kecurangan yang dapat terjadi.

Dengan demikian, peran integrasi audit dan manajemen SDM dalam mengelola fluktuasi pasar tidak hanya relevan tetapi juga kritis dalam konteks bisnis modern, terutama di Indonesia, di mana dinamika pasar sering berubah.

1.2. Perubahan Regulasi

Dalam dunia bisnis yang dinamis, perubahan regulasi seringkali menjadi faktor yang dapat menimbulkan risiko finansial bagi organisasi. Terutama dalam bidang pajak dan keuangan, regulasi yang berubah-ubah dapat menyebabkan ketidakpastian dan mempengaruhi strategi bisnis organisasi. Di Indonesia, perubahan regulasi telah menjadi tantangan khusus bagi perusahaan-perusahaan BUMN dalam mencegah pelaporan keuangan yang fraudulen (Syofyan, 2021).

Integrasi audit dan manajemen SDM dapat membantu dalam memonitor dan mengelola risiko ini. Audit yang efektif memastikan kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku dan adaptasi yang cepat terhadap perubahan, sementara manajemen SDM yang strategis mendukung pengembangan kompetensi dan kapasitas organisasi dalam menghadapi perubahan regulasi.

Di Indonesia, perubahan regulasi, terutama dalam sektor pajak atau keuangan, telah menjadi perhatian khusus dalam deteksi pelaporan keuangan yang fraudulen di perusahaan BUMN (Umar et al., 2021). Pandemi COVID-19 telah meningkatkan ketidakpastian ekonomi dan menambah kompleksitas dalam manajemen risiko finansial. Risiko yang timbul dari perubahan regulasi menjadi semakin kritis, memerlukan pendekatan yang lebih terintegrasi dan responsif dalam audit dan manajemen SDM.

1.3 Ketidakpastian Ekonomi

Dalam era pandemi COVID-19, ketidakpastian ekonomi telah menjadi tantangan yang signifikan bagi banyak sektor, termasuk pendidikan, pariwisata, dan ekonomi secara umum. Berikut adalah beberapa penelitian dan sumber yang dapat memberikan wawasan lebih lanjut

tentang topik ini:

1. Pendidikan: Analisis kebijakan pembelajaran di masa pandemi menunjukkan bahwa efektivitas manajemen pembelajaran daring di SMP Muhammadiyah 1 Pati berjalan dengan baik, tetapi memerlukan pengembangan terkait SDM dan teknologi. Peluang dan tantangan dalam pembelajaran daring juga diidentifikasi, termasuk keterbatasan jaringan dan kondisi ekonomi siswa (Syarif & Mawardi, 2021).
2. Kepemimpinan Sekolah: Kepemimpinan instruksional kepala sekolah sangat penting untuk menjaga keberlanjutan aktivitas sekolah dan efektivitas implementasi sistem pembelajaran baru selama pandemi COVID-19 (Desfianty et al., 2021; Rahayu & Iskandar, 2022; Sumiati, 2023).
3. Pariwisata: Tingkat kunjungan pariwisata di Indonesia mengalami penurunan drastis selama pandemi, mempengaruhi manajemen operasional dan pengambilan keputusan. Penelitian ini mengusulkan algoritma Triple Exponential Smoothing untuk prediksi tren turis pariwisata Jatim Park Batu saat pandemi COVID-19 (Madianto et al., 2021).
4. Kolaborasi Multidisiplin: Pandemi membawa kita ke dalam era VUCA (volatility, uncertainty, complexity, ambiguity), di mana kunci bertahan hidup adalah memiliki sikap adaptif dan kolaboratif. Kolaborasi antara pemerintah, peneliti, dan akademisi menjadi penting dalam menghadapi tantangan di era new normal.

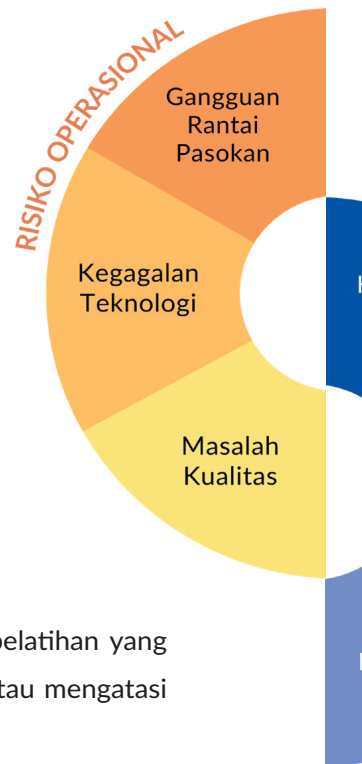
Dalam konteks integrasi audit dan manajemen SDM, ketidakpastian ekonomi ini menuntut organisasi untuk lebih fleksibel dan adaptif dalam menghadapi perubahan cepat. Integrasi antara audit dan manajemen

SDM dapat membantu dalam perencanaan dan adaptasi terhadap ketidakpastian ini, memungkinkan organisasi untuk merespons dengan lebih cepat dan efektif terhadap tantangan yang muncul.

2. Risiko Operasional

Risiko operasional mencakup berbagai aspek yang dapat mengganggu operasi bisnis. Integrasi antara audit dan manajemen SDM dapat menjadi pendekatan strategis dalam mengidentifikasi, mengukur, dan mengelola risiko operasional ini.

- **Gangguan Rantai Pasokan:** Pandemi telah mengganggu rantai pasokan global, termasuk risiko yang terkait dengan perubahan regulasi, perang dagang, dan bencana alam (Gavrys et al., 2020). Audit dapat membantu dalam mengidentifikasi potensi gangguan dan risiko terkait, sementara manajemen SDM dapat memastikan bahwa tim memiliki keterampilan dan sumber daya yang diperlukan untuk menavigasi gangguan ini dan menemukan solusi alternatif.
- **Kegagalan Teknologi:** Teknologi adalah bagian penting dari operasi modern, termasuk risiko yang terkait dengan kegagalan sistem IT, kebocoran data, dan risiko siber (Gavrys et al., 2020). Audit teknologi dapat membantu dalam mengidentifikasi potensi kegagalan dan risiko terkait. Manajemen SDM, di sisi lain, dapat memastikan bahwa ada pelatihan yang memadai dan dukungan teknis untuk mencegah atau mengatasi kegagalan teknologi.



- **Masalah Kualitas:** Manajemen kualitas adalah aspek kritis dari operasi bisnis. Integrasi audit dan manajemen SDM dapat membantu dalam memastikan kualitas produk dan layanan. Audit dapat memberikan pandangan objektif tentang proses kualitas dan area yang memerlukan perbaikan, sementara manajemen SDM dapat membantu dalam pengembangan keterampilan dan budaya kualitas dalam organisasi.

Dalam konteks pandemi, integrasi ini menjadi semakin penting. Ketidakpastian dan perubahan cepat dalam lingkungan bisnis memerlukan pendekatan yang lebih terintegrasi dan responsif. Audit memberikan pandangan yang objektif dan berbasis data, sementara manajemen SDM membawa dimensi manusia, memastikan bahwa organisasi tidak hanya mengidentifikasi risiko tetapi juga memiliki keterampilan, budaya, dan sumber daya yang diperlukan untuk mengelolanya.

3. Risiko SDM



Risiko SDM adalah tantangan yang kompleks yang dihadapi oleh organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya. Ini mencakup berbagai aspek seperti kehilangan karyawan kunci, masalah kesehatan dan keselamatan, serta masalah kepatuhan. Pandemi COVID-19 telah menambah kompleksitas dalam mengelola risiko SDM, dengan dampak yang signifikan pada kesehatan mental karyawan dan peningkatan risiko penyakit dan cedera terkait pekerjaan.

- **Kehilangan Karyawan Kunci:** Kehilangan karyawan kunci dapat berdampak besar pada operasi dan strategi organisasi. Strategi retensi yang efektif, yang diinformasikan oleh audit SDM, dapat mengurangi

risiko ini. Integrasi audit dan manajemen SDM dapat membantu dalam mengidentifikasi dan mengelola karyawan kunci yang berpotensi meninggalkan organisasi (Newman et al., 2021).

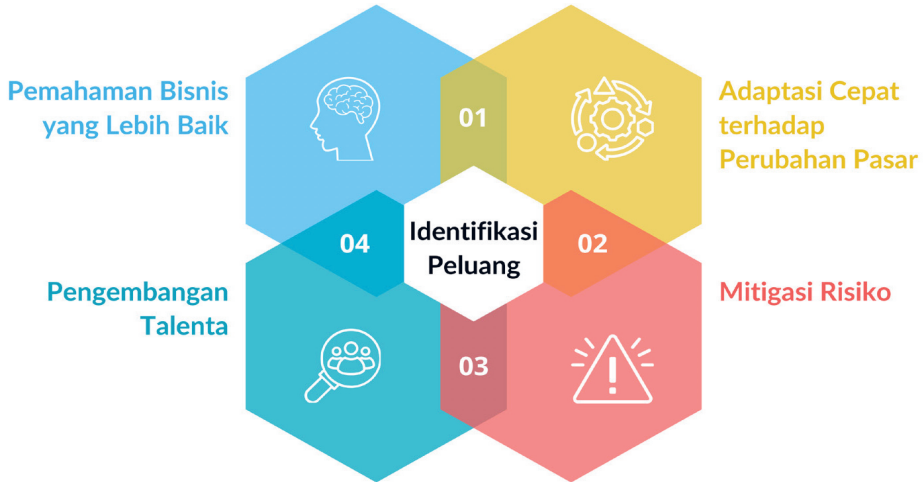
- **Masalah Kesehatan dan Keselamatan:** Pandemi telah menyoroti pentingnya kesehatan dan keselamatan di tempat kerja. Dalam konteks COVID-19, stres dan depresi menjadi perhatian utama, dan manajemen SDM harus proaktif dalam mengidentifikasi dan mengatasi masalah kesehatan mental ini (Danielson et al., 2014). Selain itu, penyakit dan cedera terkait pekerjaan memiliki dampak sosial ekonomi yang signifikan, dan pencegahan yang tepat dapat mengurangi beban ini (Vasiljević, 2003).
- **Masalah Kepatuhan:** Kepatuhan dengan hukum tenaga kerja adalah penting, dan audit yang efektif dapat membantu dalam identifikasi dan mitigasi risiko kepatuhan. Integrasi antara audit dan manajemen SDM memastikan bahwa organisasi mematuhi peraturan dan standar yang berlaku, termasuk dalam konteks etika dalam teknologi informasi (Vasiljević, 2003).

Dengan integrasi audit dan manajemen SDM yang tepat, organisasi dapat mengidentifikasi dan mengelola risiko SDM dengan lebih efektif, terutama dalam konteks pandemi yang menantang. Integrasi ini membantu dalam memastikan kepatuhan, kesejahteraan karyawan, dan keberlanjutan operasi organisasi.

B. Identifikasi Peluang: Integrasi Audit dan Manajemen SDM

Dalam dunia bisnis yang dinamis dan sering berubah, mengidentifikasi dan memanfaatkan peluang adalah kunci untuk pertumbuhan dan keberhasilan. Integrasi audit dan manajemen SDM memainkan peran

penting dalam proses ini. Berikut adalah cara integrasi ini membantu dalam identifikasi peluang:



- 1. Pemahaman Bisnis yang Lebih Baik:** Audit memberikan pandangan yang objektif dan mendalam tentang kinerja organisasi, sementara manajemen SDM membantu dalam memahami dinamika internal tim dan karyawan. Integrasi keduanya memungkinkan pemahaman yang lebih baik tentang kekuatan dan kelemahan organisasi, yang dapat membantu dalam mengidentifikasi peluang pertumbuhan (Venkatesh, 2017).
- 2. Adaptasi Cepat terhadap Perubahan Pasar:** Integrasi audit dan manajemen SDM memungkinkan organisasi untuk cepat beradaptasi dengan perubahan pasar dan tren industri. Hal ini menciptakan fleksibilitas dalam strategi dan operasi, memungkinkan organisasi untuk memanfaatkan peluang yang muncul (Dan Coriolan, 2007).
- 3. Pengembangan Talenta:** Manajemen SDM yang efektif, yang diinformasikan oleh audit, dapat membantu dalam pengembangan talenta. Hal ini menciptakan peluang untuk inovasi dan

pertumbuhan, dengan memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mendorong keberhasilan organisasi (Lu, 2014).

4. **Mitigasi Risiko:** Dengan mengidentifikasi dan mengelola risiko secara proaktif, organisasi dapat menghindari hambatan dan memanfaatkan peluang yang muncul. Integrasi audit dan manajemen SDM memastikan bahwa risiko dinilai dan dikelola secara efektif, menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pertumbuhan (Venkatesh, 2017).

Integrasi audit dan manajemen SDM dalam mengidentifikasi peluang adalah pendekatan strategis yang memungkinkan organisasi untuk lebih responsif terhadap perubahan eksternal dan internal. Ini membantu dalam memahami dan memanfaatkan peluang yang muncul, sambil memastikan bahwa risiko dinilai dan dikelola dengan tepat.

C. Strategi Integrasi: Tujuan, Sasaran, dan KPIs

Strategi integrasi antara audit dan manajemen SDM adalah proses yang kompleks yang memerlukan perencanaan dan eksekusi yang cermat. Berikut adalah komponen kunci dari strategi integrasi ini:

1. Tujuan dan Sasaran

- **Definisi Tujuan:** Tujuan integrasi harus jelas dan spesifik, mencerminkan kebutuhan dan aspirasi organisasi. Misalnya, tujuan mungkin untuk meningkatkan efisiensi operasional, memastikan kepatuhan, atau meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan ini harus selaras dengan strategi bisnis dan kebutuhan SDM yang diidentifikasi melalui perencanaan yang cermat (Bilagi, 2022).

- Penetapan Sasaran: Sasaran harus realistis dan dapat diukur, dengan batasan waktu yang jelas. Ini mungkin termasuk peningkatan tingkat kepuasan karyawan, pengurangan biaya, atau peningkatan produktivitas. Sasaran ini harus selaras dengan strategi HR yang mendukung tujuan bisnis (Cui, 2018).

2. KPIs (Key Performance Indicators)

- Pengembangan KPIs: KPIs adalah metrik yang digunakan untuk mengukur kemajuan terhadap tujuan dan sasaran. Dalam konteks integrasi audit dan manajemen SDM, KPIs mungkin termasuk tingkat kepatuhan regulasi, efisiensi proses audit, atau tingkat retensi karyawan. Pengembangan KPIs yang efektif memerlukan pemahaman yang mendalam tentang strategi organisasi dan bagaimana SDM dapat mendukung pencapaian tujuan ini (Gomathy, 2022).

KPIs, atau Indikator Kinerja Utama, adalah alat penting dalam strategi integrasi audit dan manajemen SDM. Mereka berfungsi sebagai ukuran kuantitatif dari kinerja dalam area kunci yang berhubungan langsung dengan tujuan dan sasaran strategis. Berikut adalah tahapan penggunaan KPIs dalam strategi integrasi:

1. Identifikasi Area Kunci: Tahap pertama dalam pengembangan KPIs adalah identifikasi area kunci yang akan diukur. Ini mungkin termasuk efisiensi proses audit, kepatuhan regulasi, retensi karyawan, atau kinerja tim.
2. Pengembangan Metrik: Setelah area kunci diidentifikasi, metrik spesifik harus dikembangkan. Metrik ini harus dapat diukur, relevan dengan tujuan, dan memberikan pandangan yang jelas tentang kinerja (Gomathy, 2022).

3. Pengaturan Target: Untuk setiap KPI, target harus ditetapkan. Target ini harus realistis namun menantang, dan harus selaras dengan tujuan dan sasaran strategis organisasi (Frederiksen, 2009; Yeoman, 2009).
4. Pemantauan dan Pelaporan: KPIs harus dipantau secara berkala untuk memastikan bahwa organisasi berada di jalur yang benar. Ini mungkin melibatkan pelaporan bulanan atau kuartalan kepada manajemen senior (Weru et al., 2020).
5. Evaluasi dan Peninjauan: KPIs harus dievaluasi secara berkala untuk memastikan bahwa mereka tetap relevan dan efektif. Ini mungkin melibatkan peninjauan tahunan dan penyesuaian jika diperlukan.
6. Tindakan Korektif: Jika KPIs menunjukkan bahwa kinerja di bawah target, tindakan korektif mungkin diperlukan. Ini mungkin melibatkan perubahan dalam proses, pelatihan tambahan, atau alokasi sumber daya tambahan (Bilagi, 2022).

Dengan pendekatan yang terstruktur dan fokus pada KPIs, organisasi dapat memastikan bahwa strategi integrasi audit dan manajemen SDM diimplementasikan dengan efektif. KPIs memberikan pandangan yang jelas tentang kinerja, memungkinkan identifikasi area yang memerlukan perbaikan, dan mendukung pengambilan keputusan yang berbasis data.

- Pemantauan dan Evaluasi: KPIs harus dipantau dan dievaluasi secara berkala untuk memastikan bahwa strategi integrasi berjalan sesuai rencana. Ini mungkin melibatkan penggunaan teknologi canggih untuk pelacakan real-time atau tinjauan berkala oleh tim manajemen. Integrasi strategi dalam struktur dan sistem pemerintah daerah telah menunjukkan pengaruh positif yang kuat pada dukungan manajemen dalam integrasi strategi (Weru et al., 2020).

Dengan pendekatan yang terintegrasi dan terkoordinasi, organisasi dapat memastikan bahwa strategi audit dan manajemen SDM selaras dengan tujuan bisnis, mendukung pertumbuhan, dan meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional.

D. Teknologi dan Alat: Integrasi Audit dan Manajemen SDM

Dalam era digital saat ini, teknologi dan alat memainkan peran penting dalam mendukung integrasi audit dan manajemen SDM. Integrasi ini tidak hanya meningkatkan efisiensi dan efektivitas tetapi juga memungkinkan organisasi untuk lebih responsif terhadap perubahan lingkungan bisnis.



Berikut adalah beberapa aspek kunci yang perlu dipertimbangkan:

1. Sistem Manajemen Informasi (MIS)

MIS adalah sistem yang mengumpulkan, menyimpan, dan menganalisis data untuk membantu pengambilan keputusan dalam organisasi. Dalam konteks integrasi audit dan manajemen SDM, MIS berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan berbagai aspek organisasi, termasuk keuangan, operasional, dan SDM (O'Brien & Marakas, 2009).

Tujuan

Tujuan utama dari MIS adalah untuk menyediakan informasi yang tepat waktu, akurat, dan relevan kepada pengambil keputusan di semua tingkatan organisasi. Dalam integrasi audit dan manajemen SDM, tujuan ini mencakup:

- **Peningkatan Pengambilan Keputusan:** Dengan menyediakan data yang terintegrasi, MIS mendukung pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat (Widodo et al., 2019).
- **Integrasi Data:** MIS mengintegrasikan data dari berbagai departemen, termasuk audit dan SDM, memungkinkan analisis lintas fungsi (Caldas, 2003; Laudon & Laudon, 2019).

Manfaat

Manfaat dari penggunaan MIS dalam integrasi audit dan manajemen SDM meliputi:

- **Efisiensi Operasional:** MIS mengotomatisasi banyak proses bisnis, mengurangi waktu dan upaya yang diperlukan untuk mengumpulkan dan menganalisis data.
- **Wawasan yang Lebih Baik:** Dengan mengintegrasikan data dari seluruh organisasi, MIS menyediakan pandangan yang lebih holistik tentang kinerja, membantu dalam identifikasi area yang memerlukan perbaikan.
- **Dukungan Strategis:** MIS mendukung perencanaan strategis dengan menyediakan informasi yang diperlukan untuk menilai peluang dan risiko (Turban et al., 2013).

Tahapan Penggunaan

Penggunaan MIS dalam integrasi audit dan manajemen SDM melibatkan beberapa tahapan:



2. Teknologi Cloud

Deskripsi:

Teknologi cloud memungkinkan penyimpanan dan pengolahan data dalam server remote, memberikan fleksibilitas dan skalabilitas. Hal ini sangat berguna dalam integrasi audit dan manajemen SDM, terutama dalam organisasi yang tersebar. Dalam era digital saat ini, teknologi cloud menjadi alat penting untuk mengintegrasikan data dan informasi dari berbagai departemen dan lokasi (Mell & Grance, 2011).

Penerapan:

- **Penyimpanan Data Terpusat:** Cloud dapat digunakan untuk menyimpan data audit dan SDM, memungkinkan akses yang mudah dan kolaborasi antara tim yang berbeda. Hal ini

memfasilitasi analisis lintas fungsi dan wawasan yang lebih baik tentang kinerja organisasi.

- **Integrasi dan Analisis Data:** Dalam studi oleh Cai & Chen (2021), mereka mengembangkan sistem dukungan keputusan berbasis cloud untuk manajemen sumber daya manusia. Sistem ini menggunakan arsitektur 7 lapis yang memungkinkan integrasi dan pengolahan data dari berbagai sumber, meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengambilan keputusan.
- **Keamanan dan Kepatuhan:** Teknologi cloud juga mendukung keamanan data dan kepatuhan regulasi, yang penting dalam konteks audit dan manajemen SDM. Dengan kontrol yang tepat, organisasi dapat memastikan bahwa data sensitif disimpan dan diproses dengan aman.

Manfaat:

- **Fleksibilitas:** Cloud memberikan fleksibilitas dalam akses dan pengolahan data, mendukung kolaborasi dan inovasi.
- **Skalabilitas:** Organisasi dapat dengan mudah menyesuaikan kapasitas penyimpanan dan pemrosesan sesuai kebutuhan, mendukung pertumbuhan dan perubahan bisnis.
- **Biaya-Efektif:** Dengan menggunakan sumber daya berbasis cloud, organisasi dapat mengurangi biaya infrastruktur IT dan manajemen.

3. Alat Analitik

Deskripsi:

Alat analitik adalah perangkat lunak atau sistem yang digunakan untuk menganalisis data besar. Dalam integrasi audit dan manajemen SDM, alat ini dapat membantu dalam mengidentifikasi pola, tren, dan wawasan

yang dapat mendukung pengambilan keputusan strategis. Alat analitik modern memungkinkan organisasi untuk menggali data dari berbagai sumber dan mengubahnya menjadi informasi yang berarti (Frederiksen, 2009).

Penerapan:

Dalam dunia bisnis yang serba cepat dan berorientasi data saat ini, penerapan teknologi analitik menjadi krusial untuk memahami dan meningkatkan berbagai aspek operasional perusahaan. Teknologi ini memungkinkan perusahaan untuk mendapatkan wawasan yang mendalam dan melakukan pengambilan keputusan yang lebih tepat berdasarkan data. Berikut adalah beberapa penerapan khusus dari teknologi analitik dalam bidang keuangan, operasional, dan sumber daya manusia:

- **Analisis Data Keuangan:** Alat analitik dapat digunakan untuk menganalisis data keuangan, seperti pendapatan, biaya, dan laba, untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perhatian atau perbaikan.
- **Analisis Data Operasional:** Ini mencakup analisis proses bisnis, efisiensi operasional, dan kinerja karyawan. Hal ini dapat membantu dalam mengidentifikasi bottleneck dan area untuk peningkatan (Prasetyo & Kusumawardhani, 2019).
- **Analisis Data SDM:** Alat ini dapat digunakan untuk menganalisis data terkait SDM, seperti retensi karyawan, kepuasan karyawan, dan pengembangan keterampilan. Hal ini mendukung strategi manajemen SDM yang lebih efektif.

Penelitian oleh Prasetyo dan Kusumawardhani (2019) menyoroti pentingnya teknologi analitik dalam mendukung keputusan bisnis yang berbasis data, yang pada akhirnya dapat mengarah pada peningkatan

produktivitas dan keberlanjutan perusahaan. Dengan demikian, integrasi teknologi analitik dalam praktik bisnis sehari-hari menjadi aspek yang tidak terpisahkan dari strategi pertumbuhan perusahaan modern.

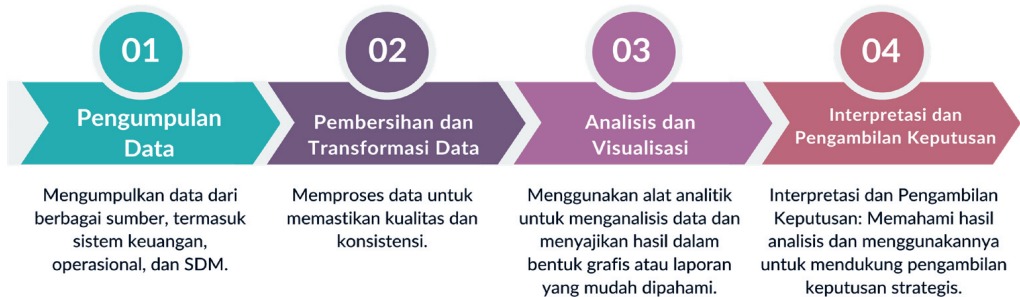
Penerapan:

Tujuan dan Manfaat:

Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan kompetitif, penggunaan data untuk mendukung pengambilan keputusan telah menjadi kunci penting dalam mengelola dan mengembangkan perusahaan. Dengan teknologi analitik yang semakin canggih, organisasi kini dapat memanfaatkan data secara maksimal untuk memperoleh keunggulan kompetitif. Berikut adalah beberapa tujuan dan manfaat utama dari penerapan analisis data dalam manajemen bisnis:

- **Pengambilan Keputusan yang Lebih Baik:** Dengan analisis data yang mendalam, manajemen dapat membuat keputusan yang lebih tepat dan tepat waktu.
- **Peningkatan Efisiensi dan Efektivitas:** Analisis data membantu dalam mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan, mendukung inisiatif peningkatan proses.
- **Wawasan yang Lebih Baik tentang Kinerja Organisasi:** Alat analitik memberikan pandangan holistik tentang kinerja organisasi, mendukung perencanaan strategis dan taktis.

Tahapan Penggunaan Alat Analitik:



Dengan menggunakan alat analitik, organisasi dapat memanfaatkan data yang ada untuk mendapatkan wawasan yang lebih baik tentang operasi dan strategi mereka, mendukung pengambilan keputusan yang lebih tepat dan efektif.

Penggunaan teknologi dan alat yang tepat adalah kunci dalam mendukung integrasi audit dan manajemen SDM yang sukses. Dari sistem manajemen informasi hingga teknologi cloud dan alat analitik, pilihan yang tepat dapat meningkatkan efisiensi, fleksibilitas, dan wawasan, membantu organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran mereka.

BAB 3

Manajemen dan Bertahan

- Implementasi Teknologi
- Kolaborasi Tim
- Komunikasi Terbuka
- Adaptasi dan Fleksibilitas



Integrasi antara audit dan manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan sebuah kebutuhan strategis dalam bisnis modern. Keberhasilan dalam integrasi ini tidak hanya mempengaruhi optimalisasi sumber daya manusia dan finansial, tetapi juga berperan penting dalam memastikan kepatuhan terhadap regulasi dan standar industri, sekaligus memitigasi risiko operasional dan finansial. Selain itu, efisiensi operasional dan keberlanjutan bisnis juga menjadi manfaat krusial yang dapat diraih dari integrasi ini.

Namun, keberhasilan tidak datang dengan sendirinya. Ada beberapa tahapan krusial yang harus dilakukan. Pertama, pembentukan tim integrasi yang efektif, yang menjadi langkah pertama menuju keberhasilan. Kedua, melakukan audit risiko sebelum integrasi, sebuah langkah yang dianggap penting untuk memastikan keberlanjutan dan keberhasilan integrasi. Ketiga, implementasi dan monitoring, yang menjadi kunci untuk implementasi strategi yang efektif. Dan terakhir, evaluasi dan penyesuaian periodik, sebuah langkah yang ditekankan untuk memastikan manajemen risiko yang efektif.

Dengan mempertimbangkan semua faktor dan tahapan ini, jelas bahwa integrasi antara audit dan manajemen SDM adalah sebuah inisiatif yang kompleks tetapi sangat berharga. Ini memerlukan perencanaan, eksekusi, dan monitoring yang cermat untuk memastikan keberhasilan jangka panjang.

Integrasi antara audit dan manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah sebuah proses yang memerlukan perencanaan dan eksekusi yang cermat untuk mencapai keberhasilan. Salah satu aspek krusial dalam proses ini adalah pembentukan tim integrasi yang efektif. Seperti yang ditunjukkan oleh Nasrah et al. (2024), pembentukan tim integrasi yang kompeten dan efisien sangat penting dalam meningkatkan kualitas

pendidikan tinggi, sebuah prinsip yang dapat diadaptasi dalam integrasi audit dan manajemen SDM. Proses ini menekankan pada pentingnya kerja sama tim dan komunikasi yang efisien (Nasrah et al., 2024).

Selanjutnya, pentingnya melakukan audit risiko sebelum integrasi tidak dapat diabaikan. Menurut Gianni dan Gotzamani (2023), penerapan sistem manajemen terintegrasi memerlukan audit risiko yang komprehensif untuk memastikan keberlanjutan. Dalam konteks integrasi audit dan manajemen SDM, ini berarti memahami dan mitigasi risiko secara menyeluruh merupakan langkah penting untuk memastikan keberhasilan integrasi (Gianni, M., & Gotzamani, K., 2023).

Selanjutnya, pentingnya melakukan audit risiko sebelum integrasi tidak dapat diabaikan. Menurut Gianni & Gotzamani (2024), penerapan sistem manajemen terintegrasi memerlukan audit risiko yang komprehensif untuk memastikan keberlanjutan. Dalam konteks integrasi audit dan manajemen SDM, ini berarti memahami dan mitigasi risiko secara menyeluruh merupakan langkah penting untuk memastikan keberhasilan integrasi (Gianni & Gotzamani, 2024). Tahap selanjutnya, implementasi dan monitoring, merupakan kunci untuk menerapkan strategi yang efektif. Terakhir, proses evaluasi dan penyesuaian periodik sangat penting untuk memastikan efektivitas jangka panjang dari strategi yang diimplementasikan.

Melalui pendekatan ini, organisasi dapat memastikan bahwa integrasi antara audit dan manajemen SDM tidak hanya mencapai tujuan jangka pendek tetapi juga membangun fondasi untuk keberhasilan dan keberlanjutan jangka panjang.

A. Implementasi Teknologi

Dalam era digitalisasi yang semakin canggih, implementasi teknologi menjadi komponen krusial dalam integrasi antara audit dan manajemen sumber daya manusia (SDM). Menurut sebuah studi oleh Deloitte, teknologi dapat meningkatkan efisiensi proses hingga 20%, mempermudah pelaporan dan kepatuhan terhadap regulasi, serta memastikan keamanan data. Selain itu, teknologi memungkinkan analisis data yang lebih canggih dan tepat waktu, yang sangat penting dalam audit dan manajemen SDM untuk membuat keputusan yang lebih tepat dan efektif. Teknologi juga memfasilitasi komunikasi dan kolaborasi yang lebih efektif antara tim audit dan SDM, yang merupakan kunci untuk integrasi yang sukses. Lebih lanjut, sistem berbasis teknologi lebih mudah diadaptasi dan diskalakan sesuai dengan kebutuhan organisasi, memungkinkan fleksibilitas dalam implementasi dan manajemen. Oleh karena itu, implementasi teknologi dalam integrasi audit dan manajemen SDM adalah sebuah kebutuhan strategis yang akan menentukan keberhasilan jangka panjang dari inisiatif integrasi ini.



Di era digital saat ini, teknologi tidak hanya memainkan peran dalam meningkatkan efisiensi dan kepatuhan terhadap regulasi, tetapi juga menjadi katalisator untuk analisis data yang lebih canggih dan tepat

waktu. Sebagaimana ditunjukkan dalam studi oleh Sari, Pratama, dan Nurcahyo (2023), pengembangan framework maturity untuk audit digital dalam sektor publik mengungkapkan bagaimana pentingnya kesiapan teknologi dalam memastikan proses audit yang efisien dan efektif. Hal ini terutama penting dalam menghadapi tantangan integrasi yang kompleks antara audit dan manajemen SDM.

Selanjutnya, penerapan teknologi dalam pendidikan dan pelatihan, sebagaimana dianalisis oleh Irianto et al. (2023) melalui *Unified Theory of Acceptance and Use of Technology* (UTAUT), menyoroti pentingnya pendekatan teknologi dalam pengembangan kompetensi. Ini sangat relevan untuk memastikan bahwa tim audit dan SDM dilengkapi dengan keterampilan yang diperlukan untuk manajemen yang efektif. Lebih jauh lagi, studi Melouli dan Tijani (2023) mengenai kontribusi komunikasi internal terhadap kinerja sosial perusahaan menunjukkan bagaimana teknologi informasi dan komunikasi dapat memperkuat komunikasi internal dalam proses integrasi audit dan manajemen SDM. Hal ini memperlihatkan bagaimana teknologi tidak hanya memfasilitasi efisiensi operasional tetapi juga berperan penting dalam membangun kolaborasi dan komunikasi yang lebih efektif antara tim audit dan SDM.

Implementasi teknologi dalam integrasi audit dan manajemen SDM adalah sebuah kebutuhan strategis yang menentukan keberhasilan jangka panjang dari inisiatif integrasi. Dari meningkatkan efisiensi dan kepatuhan, hingga memfasilitasi komunikasi dan kolaborasi yang lebih baik, teknologi memainkan peran penting dalam setiap aspek integrasi ini, membuka peluang untuk inovasi dan pertumbuhan yang berkelanjutan dalam organisasi.

1. Pilihan Teknologi

Dalam era digital yang semakin kompleks, pilihan teknologi menjadi sebuah keputusan strategis yang berdampak signifikan pada keberhasilan integrasi antara audit dan manajemen sumber daya manusia (SDM). Teknologi tidak hanya berfungsi sebagai alat yang mempermudah proses, tetapi juga sebagai enabler yang memungkinkan organisasi untuk mencapai tingkat efisiensi dan efektivitas yang lebih tinggi.

Dalam konteks integrasi audit dan manajemen sumber daya manusia (SDM) di era digital saat ini, pilihan teknologi yang tepat memegang peran yang sangat penting. Sebagaimana disoroti dalam penelitian Irianto et al. (2023), penerapan teknologi seperti kursus online terbuka dan masif (MOOC) menggambarkan bagaimana teknologi dapat digunakan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, sebuah aspek penting dalam integrasi SDM dan audit. Penelitian ini, menggunakan *Unified Theory of Acceptance and Use of Technology (UTAUT)*, mengungkapkan pentingnya memahami dan mendorong penerimaan teknologi di antara karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses integrasi.

Selanjutnya, penelitian oleh Chiguvi et al. (2023) menekankan bagaimana interaksi teknologi bisa digunakan untuk meningkatkan ekosistem bisnis dan pengembangan organisasi. Dalam hal ini, pilihan teknologi yang tepat memungkinkan interoperabilitas dan kolaborasi lintas departemen, memperkuat sinergi organisasi dan memfasilitasi proses integrasi yang lebih lancar dan efektif.

Menyatukan semua aspek ini, jelas bahwa pilihan teknologi dalam integrasi audit dan manajemen SDM bukan hanya tentang mengadopsi alat terbaru, tetapi juga tentang memilih solusi yang dapat menyatukan

berbagai elemen organisasi. Dengan penerapan teknologi yang dipilih secara strategis, organisasi dapat meningkatkan tidak hanya efisiensi dan kepatuhan regulasi, tetapi juga komunikasi internal, kolaborasi tim, dan pembangunan kapasitas karyawan, semua aspek penting untuk keberhasilan jangka panjang dari integrasi audit dan manajemen SDM.

Kenapa Penting :

1. **Otomatisasi dan Efisiensi:** Teknologi modern memungkinkan otomatisasi dari berbagai proses audit dan manajemen SDM, yang sebelumnya memerlukan banyak waktu dan sumber daya manusia. Otomatisasi ini mengurangi risiko kesalahan manusia dan mempercepat proses, sehingga meningkatkan efisiensi operasional.
2. **Data-Driven Decision Making:** Dengan kemampuan untuk mengumpulkan dan menganalisis data secara real-time, teknologi memfasilitasi pengambilan keputusan yang lebih tepat dan tepat waktu. Ini sangat penting dalam audit dan manajemen SDM, di mana keputusan harus dibuat berdasarkan data dan bukti konkret.
3. **Keamanan dan Kepatuhan:** Teknologi juga memainkan peran penting dalam memastikan keamanan data dan kepatuhan terhadap regulasi. Ini sangat krusial dalam audit, di mana integritas dan keamanan data adalah prioritas.
4. **Adaptabilitas dan Skalabilitas:** Teknologi yang tepat memungkinkan organisasi untuk lebih mudah menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan bisnis dan tuntutan operasional. Ini memungkinkan integrasi antara audit dan manajemen SDM untuk menjadi lebih fleksibel dan responsif terhadap kebutuhan yang berubah-ubah.

- 5. Kolaborasi dan Komunikasi:** Pilihan teknologi yang tepat juga memfasilitasi komunikasi dan kolaborasi antar departemen dan tim. Ini sangat penting untuk memastikan bahwa proses audit dan manajemen SDM berjalan secara harmonis dan efektif.

Contoh nyata dari pentingnya pilihan teknologi dalam integrasi ini bisa dilihat dari implementasi *E-Government* di Kota Kupang. Di sini, konektivitas Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK), integrasi TIK, serta pelatihan dan kapasitas SDM menjadi faktor-faktor kunci yang mendukung keberhasilan implementasi (Payong, 2019).

Dengan mempertimbangkan semua faktor ini, jelas bahwa pilihan teknologi adalah sebuah keputusan strategis yang akan menentukan keberhasilan jangka panjang dari integrasi antara audit dan manajemen SDM.

2. Pelatihan dan Dukungan

Pelatihan dan dukungan tidak hanya menjadi komponen tambahan, tetapi juga menjadi tulang punggung keberhasilan dalam implementasi teknologi, khususnya dalam konteks integrasi audit dan manajemen SDM. Pelatihan dan dukungan memainkan peran penting dalam implementasi teknologi, terutama dalam integrasi audit dan manajemen SDM. Ini berarti bahwa setiap usaha integrasi harus menyertakan strategi pelatihan yang komprehensif untuk memastikan bahwa semua anggota tim memahami dan dapat menggunakan teknologi baru secara efektif. Pelatihan ini harus disesuaikan dengan kebutuhan spesifik dari tim audit dan SDM, serta dengan fitur dan fungsi spesifik dari teknologi yang diadopsi.

Selanjutnya, dukungan berkelanjutan setelah implementasi awal adalah kunci untuk memastikan keberlanjutan dan efektivitas integrasi. Ini

termasuk menyediakan sumber daya, seperti helpdesk atau dukungan teknis, dan membuat ruang untuk umpan balik dan penyesuaian yang berkelanjutan. Dukungan ini membantu mengatasi tantangan yang muncul dan memastikan bahwa teknologi terus memenuhi kebutuhan organisasi seiring berjalannya waktu.

Penting juga untuk memahami bahwa pelatihan dan dukungan bukan hanya tentang aspek teknis, tetapi juga tentang memfasilitasi perubahan budaya dalam organisasi. Hal ini melibatkan mengembangkan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana teknologi dapat meningkatkan proses kerja dan mempromosikan kolaborasi yang lebih efektif antar tim.



Pelatihan dan dukungan merupakan faktor kunci dalam penerapan teknologi, khususnya dalam integrasi audit dan manajemen sumber daya manusia (SDM). Menurut (Jauhari et al., 2024), pelatihan dalam teknologi asistif memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan hasil pembelajaran, yang menunjukkan bagaimana pelatihan yang tepat dapat meningkatkan kinerja dan efektivitas (Jauhari et al., 2024). Studi oleh (Kavandi et al., 2024) tentang penerapan rekam medis elektronik juga menekankan pentingnya pertimbangan khusus terhadap pengaturan

rawat jalan dan perspektif pasien dalam proyek dan kebijakan implementasi teknologi (Kavandi et al., 2024). (Akmaluddin & Sari, 2024) membahas manfaat penerapan teknologi pembelajaran berbasis teknologi, yang menyoroti pentingnya teknologi dalam pendidikan abad ke-21 dan teknologi yang menekankan 4C siswa.

Pelatihan dan dukungan yang efektif tidak hanya meningkatkan efektivitas karyawan dalam menggunakan teknologi baru, tetapi juga meminimalkan kesalahan, mempercepat adaptasi, meningkatkan keamanan, dan memaksimalkan investasi teknologi. Ini menunjukkan bahwa pelatihan dan dukungan merupakan elemen penting dalam memastikan integrasi teknologi yang sukses dalam audit dan manajemen SDM.

Berikut beberapa alasan mengapa pelatihan dan dukungan sangat penting:

1. **Peningkatan Efektivitas:** Karyawan yang terlatih dengan baik dalam menggunakan teknologi baru akan lebih efektif dalam menjalankan tugas mereka. Ini berlaku baik untuk tim audit maupun tim manajemen SDM.
2. **Mengurangi Kesalahan:** Pelatihan yang memadai dapat mengurangi kesalahan yang seringkali terjadi saat menggunakan sistem atau teknologi baru, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kualitas audit atau manajemen SDM.
3. **Adaptasi Cepat:** Dengan pelatihan dan dukungan yang tepat, karyawan akan lebih cepat beradaptasi dengan teknologi baru, mempercepat proses integrasi dan meningkatkan produktivitas.
4. **Peningkatan Keamanan:** Karyawan yang memahami teknologi dengan baik akan lebih waspada terhadap potensi risiko keamanan,

sehingga membantu dalam menjaga integritas data dan informasi.

5. **Optimalisasi Investasi Teknologi:** Tanpa pelatihan yang memadai, investasi dalam teknologi baru bisa menjadi sia-sia. Pelatihan memastikan bahwa teknologi digunakan dengan optimal dan sesuai dengan tujuan awal.

Sebagai contoh, dalam pengembangan sistem informasi pelayanan penunjang medis laboratorium, pelatihan diperlukan untuk SDM yang mengelola sistem ini (Kusumadiarti & Ripandi, 2019).

Pelatihan dan dukungan adalah elemen krusial yang seringkali diabaikan dalam proses implementasi teknologi. Namun, dalam konteks integrasi audit dan manajemen SDM, ini menjadi faktor yang sangat penting untuk memastikan keberhasilan jangka panjang dari inisiatif integrasi ini. Dengan pelatihan dan dukungan yang memadai, organisasi tidak hanya akan memaksimalkan investasi teknologinya tetapi juga meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan keamanan dalam operasionalnya.

B. Kolaborasi Tim

Kolaborasi tim menjadi salah satu pilar utama dalam keberhasilan integrasi antara audit dan manajemen SDM, terutama dalam situasi yang kompleks dan dinamis seperti pandemi. Kolaborasi ini memungkinkan berbagai tim di organisasi untuk berbagi pengetahuan, sumber daya, dan keahlian. Dengan kolaborasi yang efektif, tim audit dan manajemen SDM dapat lebih cepat dan tepat dalam mengidentifikasi risiko, menemukan peluang, dan merumuskan strategi yang efektif untuk menghadapi berbagai tantangan. Kolaborasi antara tim audit dan manajemen SDM memungkinkan organisasi untuk berbagi pengetahuan, sumber daya, dan keahlian. Hal ini membantu dalam identifikasi risiko, peluang, dan strategi yang efektif untuk menghadapi tantangan yang dihadapi

organisasi (Santoso & Prabowo, 2017).

Teknologi memainkan peran penting dalam memfasilitasi kolaborasi ini. Dengan perangkat lunak manajemen proyek dan platform komunikasi, tim audit dan manajemen SDM dapat berkomunikasi dan bekerja bersama secara real-time. Ini sangat membantu, terutama jika tim berada di lokasi yang berbeda. Teknologi ini juga memungkinkan tim untuk memantau perkembangan tugas dan proyek secara lebih efisien, sehingga memastikan bahwa semua pihak berada dalam jalur yang sama menuju tujuan organisasi. Penggunaan teknologi seperti perangkat lunak manajemen proyek dan platform komunikasi dapat meningkatkan kolaborasi antara tim audit dan manajemen SDM. Teknologi ini memungkinkan tim untuk berkomunikasi dan bekerja bersama secara real-time, meskipun berada di lokasi yang berbeda (Wibowo & Pranowo, 2020).



Namun, teknologi saja tidak cukup. Membangun budaya kolaborasi adalah langkah penting lainnya. Ini memerlukan kepemimpinan yang kuat dan komitmen dari semua anggota tim terhadap tujuan bersama. Pelatihan karyawan dalam keterampilan kolaborasi, promosi komunikasi terbuka, dan pengakuan atas kontribusi tim adalah beberapa langkah

yang dapat diambil untuk memperkuat budaya kolaborasi. Menciptakan budaya kolaborasi dalam organisasi memerlukan kepemimpinan yang kuat dan komitmen terhadap tujuan bersama. Hal ini mencakup pelatihan karyawan dalam keterampilan kolaborasi, promosi komunikasi terbuka, dan pengakuan atas kontribusi tim (Hartono & Suryana, 2018).

Kolaborasi tim tidak hanya memperkuat integrasi antara audit dan manajemen SDM tetapi juga memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dan bereaksi lebih cepat terhadap perubahan. Dengan kolaborasi yang efektif, didukung oleh teknologi yang tepat dan budaya yang mendukung, organisasi dapat mencapai tujuan mereka dengan lebih efisien dan efektif.

Dengan mempertimbangkan semua faktor ini, jelas bahwa kolaborasi tim adalah sebuah aspek krusial yang akan menentukan keberhasilan jangka panjang dari integrasi antara audit dan manajemen SDM.

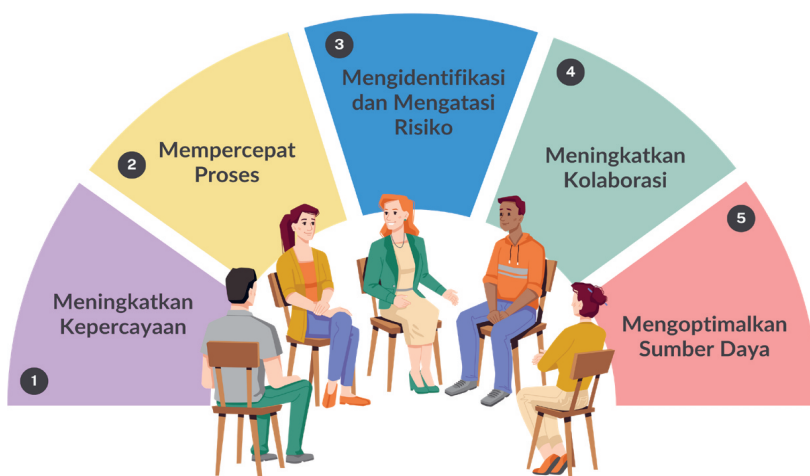
C. Komunikasi Terbuka

Komunikasi terbuka menjadi prinsip kunci yang tidak bisa diabaikan dalam proses integrasi antara audit dan manajemen SDM. Tanpa komunikasi yang efektif, seluruh proses integrasi bisa menjadi terhambat dan tujuan organisasi sulit dicapai. Komunikasi terbuka mencakup pertukaran informasi yang jujur, transparan, dan tepat waktu antara semua pihak yang terlibat, mulai dari tim audit, manajemen SDM, hingga pihak eksternal seperti klien atau regulator.

Pelatihan dan dukungan merupakan faktor penting dalam integrasi antara audit dan manajemen SDM, khususnya dalam era digital saat ini. Menurut penelitian, pelatihan yang efektif memastikan bahwa karyawan dapat menggunakan teknologi baru dengan efisien, mengurangi kesalahan, dan mempercepat proses adaptasi (Ding et al., 2024; Leal

Filho et al., 2024). Peningkatan efektivitas dan pengurangan kesalahan yang terjadi akibat pelatihan memadai memainkan peran krusial dalam meningkatkan kualitas audit atau manajemen SDM (Antonucci et al., 2023). Pelatihan yang memadai juga meningkatkan keamanan data dan informasi, sebuah aspek yang sangat penting dalam era digital ini (Sakai et al., 2024). Dengan demikian, investasi dalam pelatihan dan dukungan tidak hanya meningkatkan efisiensi dan produktivitas tetapi juga memastikan keberhasilan jangka panjang dari integrasi antara audit dan manajemen SDM.

Manfaat Komunikasi Terbuka



1. **Meningkatkan Kepercayaan:** Komunikasi yang transparan dan jujur membangun kepercayaan antar tim dan antar individu, yang sangat penting dalam proses audit dan manajemen SDM. Komunikasi terbuka dan transparan membantu dalam membangun kepercayaan yang kuat di antara tim. Sebuah studi oleh Griffin et al. (2020) menekankan bahwa kepercayaan ini memfasilitasi keterbukaan dan berbagi informasi, vital dalam manajemen SDM dan audit.

2. **Mempercepat Proses:** Komunikasi yang tepat waktu mempercepat proses pengambilan keputusan dan implementasi strategi, sehingga membantu organisasi untuk lebih responsif terhadap perubahan. Komunikasi yang efisien dan tepat waktu mempercepat pengambilan keputusan. Singh et al., (2021) menyatakan bahwa komunikasi yang efektif memudahkan kolaborasi dan inovasi, yang krusial dalam manajemen SDM dan audit.
3. **Mengidentifikasi dan Mengatasi Risiko:** Komunikasi terbuka memungkinkan tim untuk lebih cepat mengidentifikasi potensi risiko dan hambatan, serta merumuskan solusi yang efektif untuk mengatasinya. Komunikasi terbuka mengizinkan identifikasi cepat risiko dan pengembangan solusi efektif. Penelitian oleh (Wamba & Queiroz, 2020) mendukung gagasan ini, menggambarkan bagaimana komunikasi yang efektif dapat meminimalkan kesalahan dan memperbaiki kinerja organisasi.
4. **Meningkatkan Kolaborasi:** Komunikasi yang baik adalah fondasi dari kolaborasi yang efektif. Dengan komunikasi terbuka, tim lebih mudah untuk berkolaborasi dan mencapai tujuan bersama. Komunikasi yang baik memperkuat kolaborasi. Ferreira et al. (2021) menunjukkan bahwa komunikasi yang baik memungkinkan kolaborasi lebih efisien dan produktif, khususnya dalam setting virtual atau hibrida.
5. **Mengoptimalkan Sumber Daya:** Komunikasi terbuka memungkinkan alokasi sumber daya yang lebih efisien, karena setiap tim atau individu memiliki informasi yang mereka butuhkan untuk melakukan tugas mereka dengan efektif. Komunikasi terbuka memungkinkan alokasi sumber daya yang lebih efisien. Sebuah studi oleh (Lee et al., 2022) menggarisbawahi pentingnya komunikasi dalam pengelolaan sumber daya dan kinerja organisasi.

Untuk menerapkan komunikasi terbuka, organisasi perlu membangun mekanisme dan alat komunikasi yang mendukung. Ini bisa berupa rapat rutin, sistem informasi manajemen yang terintegrasi, atau platform komunikasi online yang memungkinkan pertukaran informasi secara real-time.

Berikut adalah beberapa aspek penting dari komunikasi terbuka dalam konteks ini:

- 1. Transparansi dalam Audit:** Transparansi dalam proses audit adalah penting untuk membangun kepercayaan dan kredibilitas. Komunikasi terbuka antara tim audit dan manajemen SDM memungkinkan pemahaman yang lebih baik tentang tujuan, proses, dan hasil audit, yang pada gilirannya mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik. Penelitian oleh Kooli & Abadli (2022) menunjukkan bahwa transparansi dalam proses audit memperkuat kepercayaan dan kredibilitas dalam organisasi. Komunikasi yang jelas dan terbuka antara tim audit dan manajemen SDM memastikan bahwa semua pihak memahami tujuan dan hasil audit, sehingga mendukung pengambilan keputusan yang lebih tepat.
- 2. Komunikasi dalam Manajemen SDM:** Komunikasi yang efektif dalam manajemen SDM membantu dalam mengidentifikasi dan memahami kebutuhan karyawan, ekspektasi, dan masalah yang mungkin dihadapi. Ini mendukung pengembangan strategi SDM yang responsif dan berorientasi pada karyawan. Seperti yang dijelaskan dalam buku "Fundamentals of Human Resource Management" oleh Noe et al. (2020), komunikasi yang efektif dalam manajemen SDM memainkan peran kunci dalam mengidentifikasi dan memahami kebutuhan dan ekspektasi karyawan. Hal ini berkontribusi pada pengembangan strategi SDM yang lebih responsif dan berorientasi karyawan.

3. **Teknologi untuk Komunikasi Terbuka:** Penggunaan teknologi komunikasi modern seperti media sosial internal, platform kolaborasi, dan alat komunikasi real-time dapat mendukung komunikasi terbuka dalam organisasi. Ini memungkinkan pertukaran informasi yang cepat dan efisien antara tim audit dan manajemen SDM. (Pérez-Conesa et al., 2020) menemukan bahwa teknologi komunikasi modern, seperti platform kolaborasi dan alat komunikasi real-time, dapat meningkatkan komunikasi terbuka. Penggunaan teknologi ini mendukung pertukaran informasi yang cepat dan efisien, memfasilitasi komunikasi yang lebih baik antara tim audit dan manajemen SDM.
4. **Budaya Komunikasi Terbuka:** Menciptakan budaya komunikasi terbuka dalam organisasi memerlukan komitmen dari semua tingkatan organisasi. Ini mencakup pelatihan dalam keterampilan komunikasi, promosi etika komunikasi, dan dukungan untuk ekspresi bebas dan konstruktif. Qader et al. (2021) menekankan pentingnya menciptakan budaya komunikasi terbuka dalam organisasi. Hal ini meliputi pelatihan dalam keterampilan komunikasi, mempromosikan etika komunikasi, dan mendukung ekspresi bebas dan konstruktif.

Komunikasi terbuka adalah salah satu pilar utama yang menentukan keberhasilan integrasi antara audit dan manajemen SDM. Dengan komunikasi yang efektif, organisasi tidak hanya akan mencapai tujuan mereka dengan lebih cepat tetapi juga membangun budaya kerja yang lebih positif dan produktif.

D. Adaptasi dan Fleksibilitas

Adaptasi dan fleksibilitas adalah komponen kunci dalam integrasi audit dan manajemen SDM, terutama dalam menghadapi perubahan cepat dan tak terduga seperti pandemi. Adaptasi dan fleksibilitas dalam integrasi audit dan manajemen SDM, khususnya dalam menghadapi perubahan cepat dan tak terduga seperti pandemi, memerlukan pendekatan yang inklusif dan proaktif. Transparansi dalam audit, seperti yang dijelaskan oleh (Widarni & Bawono, 2020), mengutamakan reformulasi birokrasi organisasi yang fleksibel dan adaptif, yang penting untuk membangun kepercayaan dan kredibilitas. Hal ini mendukung pemahaman yang lebih baik tentang tujuan, proses, dan hasil audit yang berujung pada pengambilan keputusan yang lebih efektif.

Di sisi lain, komunikasi efektif dalam manajemen SDM, seperti yang dijelaskan oleh (Chowdhury et al., 2023), memungkinkan identifikasi dan pemahaman yang lebih baik terhadap kebutuhan karyawan, yang mendukung pengembangan strategi SDM yang responsif dan berorientasi pada karyawan. Penggunaan teknologi komunikasi modern, menurut Stone et al. (2023), mendukung pertukaran informasi yang cepat dan efisien antara tim audit dan manajemen SDM, memungkinkan adaptasi yang lebih baik terhadap perubahan. Selanjutnya, Farcane et al. (2023) menyoroti pentingnya adaptabilitas kerja dalam audit remote dari perspektif COVID-19, menunjukkan bagaimana digitalisasi, inovasi, adaptabilitas, dan fleksibilitas menjadi faktor utama yang membantudalam integrasi audit dan manajemen SDM. Melalui teknologi dan komunikasi yang efisien, organisasi dapat lebih mudah beradaptasi dengan perubahan, memastikan kelancaran dan keberhasilan proses integrasi.

Berikut adalah beberapa aspek penting dari adaptasi dan fleksibilitas dalam konteks ini:

- 1. Adaptasi terhadap Perubahan:** Dalam lingkungan yang terus berubah, kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat adalah penting. Integrasi audit dan manajemen SDM memungkinkan organisasi untuk merespons perubahan dalam regulasi, teknologi, dan pasar dengan lebih efisien. Dalam dunia yang serba cepat, organisasi yang tidak beradaptasi akan tertinggal. Adaptasi cepat terhadap perubahan regulasi, teknologi, atau kebutuhan pasar adalah penting untuk keberlanjutan bisnis. Integrasi antara audit dan manajemen SDM memungkinkan organisasi untuk lebih cepat merespons perubahan ini. Misalnya, jika ada perubahan dalam regulasi tenaga kerja, tim audit dan SDM dapat bekerja bersama untuk memastikan kepatuhan dan menyesuaikan strategi SDM sesuai kebutuhan.
- 2. Fleksibilitas dalam Strategi:** Fleksibilitas dalam strategi audit dan manajemen SDM memungkinkan organisasi untuk menyesuaikan pendekatan mereka sesuai dengan kebutuhan dan tantangan yang spesifik. Ini mencakup fleksibilitas dalam alokasi sumber daya, penjadwalan, dan metodologi. Fleksibilitas bukan hanya tentang kemampuan untuk merespons perubahan, tetapi juga tentang proaktivitas dalam merencanakan untuk berbagai skenario yang mungkin terjadi. Misalnya, dalam konteks pandemi, fleksibilitas dalam strategi audit dan manajemen SDM bisa berarti memiliki rencana cadangan untuk bekerja dari rumah, atau strategi pelatihan dan pengembangan yang bisa diadaptasi sesuai kebutuhan.
- 3. Teknologi untuk Adaptasi dan Fleksibilitas:** Teknologi modern dapat mendukung adaptasi dan fleksibilitas dalam integrasi audit dan manajemen SDM. Ini mencakup penggunaan perangkat lunak yang dapat disesuaikan, analitik canggih, dan alat otomatisasi.

Teknologi memainkan peran penting dalam mendukung adaptasi dan fleksibilitas. Perangkat lunak manajemen yang dapat disesuaikan, analitik canggih, dan alat otomatisasi memungkinkan organisasi untuk lebih cepat dan efisien dalam merespons perubahan. Misalnya, alat analitik dapat membantu dalam memahami tren karyawan, yang kemudian bisa digunakan untuk membuat keputusan yang lebih tepat dalam manajemen SDM.

- 4. Budaya Adaptasi dan Fleksibilitas:** Menciptakan budaya yang mendukung adaptasi dan fleksibilitas memerlukan pendekatan kepemimpinan yang inklusif dan kolaboratif. Ini mencakup pelatihan karyawan dalam keterampilan adaptasi, promosi pembelajaran berkelanjutan, dan dukungan untuk inovasi. Budaya organisasi yang mendukung adaptasi dan fleksibilitas biasanya lebih tangguh dalam menghadapi perubahan. Ini mencakup pelatihan karyawan dalam keterampilan adaptasi, mempromosikan pembelajaran berkelanjutan, dan memberikan ruang untuk inovasi. Kepemimpinan yang inklusif dan kolaboratif juga penting dalam menciptakan budaya ini.

Adaptasi dan fleksibilitas dalam integrasi audit dan manajemen SDM adalah tentang kemampuan untuk merespons dan berkembang dalam menghadapi perubahan. Ini mencakup pemahaman yang mendalam tentang lingkungan eksternal, kemampuan untuk menyesuaikan strategi dan operasi, dan komitmen terhadap pembelajaran dan inovasi berkelanjutan.

Dengan mempertimbangkan semua aspek ini, organisasi tidak hanya akan lebih siap dalam menghadapi perubahan tetapi juga lebih efisien dan efektif dalam operasional sehari-hari.

BAB 4

Pembelajaran dan Pertumbuhan

- Monitoring dan Evaluasi
- Pengukuran Kinerja
- Pembelajaran Berkelanjutan
- Inovasi dan Pertumbuhan



Pembelajaran dan pertumbuhan memegang peranan penting dalam integrasi audit dan manajemen SDM karena beberapa alasan kunci. Pertama, adaptasi terhadap perubahan adalah esensial dalam dunia yang dinamis, dan pembelajaran kontinu memungkinkan organisasi untuk merespons perubahan dalam regulasi atau teknologi dengan lebih efisien (Bjarnadottir, 2022). Kedua, fleksibilitas dalam strategi audit dan manajemen SDM memungkinkan organisasi untuk menyesuaikan pendekatan mereka sesuai dengan kebutuhan dan tantangan yang spesifik, yang juga didukung oleh pembelajaran dan pertumbuhan (Kumar & Kumar, 2021). Ketiga, teknologi modern seperti perangkat lunak yang dapat disesuaikan dan analitik canggih, dapat mendukung adaptasi dan fleksibilitas, yang pada gilirannya didukung oleh pembelajaran dan pertumbuhan organisasi. Keempat, membangun budaya yang mendukung adaptasi dan fleksibilitas memerlukan pendekatan kepemimpinan yang inklusif dan kolaboratif, yang juga didukung oleh pembelajaran dan pertumbuhan (Al-Swidi et al., 2022). Oleh karena itu, dengan memprioritaskan pembelajaran dan pertumbuhan, organisasi tidak hanya meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses audit dan manajemen SDM, tetapi juga membangun fondasi yang kuat untuk inovasi dan keberlanjutan jangka panjang.

A. Monitoring dan Evaluasi

Monitoring dan evaluasi adalah proses penting dalam pembelajaran dan pertumbuhan organisasi, terutama dalam konteks integrasi audit dan manajemen SDM. Monitoring dan evaluasi memegang peranan penting dalam pembelajaran dan pertumbuhan organisasi, khususnya dalam konteks integrasi antara audit dan manajemen sumber daya manusia (SDM).



Menurut penelitian oleh Niccosan et al. (2022), aplikasi manajemen SDM elektronik dapat membantu dalam memantau dan meningkatkan kinerja karyawan, menunjukkan pentingnya teknologi dalam memfasilitasi proses monitoring dan evaluasi. Selain itu, integrasi strategi pengukuran dan evaluasi sejak fase desain program mentoring awal dan manajemen berkelanjutan, menunjukkan bahwa monitoring dan evaluasi tidak hanya penting untuk audit tetapi juga untuk pengembangan SDM.

Berikut adalah beberapa aspek kunci dari monitoring dan evaluasi dalam konteks ini:

- 1. Monitoring Kinerja:** Melalui integrasi audit, organisasi dapat memonitor kinerja finansial, operasional, dan SDM secara terus-menerus. Ini membantu dalam mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan mengambil tindakan yang diperlukan. Monitoring kinerja yang terintegrasi dalam audit memungkinkan organisasi untuk terus-menerus mengawasi kinerja finansial, operasional, dan SDM. Hal ini membantu mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan mengambil tindakan yang diperlukan. Kooli & Abadli (2022) menyoroti pentingnya implementasi yang konsisten dan monitoring efektivitas secara berkala dalam audit untuk meningkatkan proses manajemen SDM di lembaga pendidikan tinggi.

- 2. Evaluasi Strategi:** Evaluasi strategi dalam integrasi audit dan manajemen SDM membantu menilai efektivitas dan efisiensi

pendekatan yang diambil. Ini mencakup penilaian terhadap tujuan, Key Performance Indicators (KPIs), dan alat yang digunakan. Stone et al. (2023) menguraikan dalam buku mereka tentang pentingnya evaluasi strategi dalam manajemen sumber daya manusia, termasuk dalam konteks audit.

3. **Penggunaan Teknologi:** Teknologi modern seperti analitik canggih dan alat otomatisasi dapat mendukung proses monitoring dan evaluasi. Ini memungkinkan analisis data real-time dan pengambilan keputusan yang lebih cepat. Teknologi modern seperti analitik canggih dan alat otomatisasi mendukung proses monitoring dan evaluasi, memungkinkan analisis data real-time dan pengambilan keputusan yang lebih cepat. Fernandes et al. (2020) dalam studi mereka mengeksplorasi pemanfaatan IT governance dalam sistem informasi SDM, yang menunjukkan bagaimana teknologi dapat digunakan untuk meningkatkan monitoring dan evaluasi dalam manajemen SDM.
4. **Pembelajaran dari Evaluasi:** Proses evaluasi tidak hanya tentang penilaian tetapi juga tentang pembelajaran. Melalui evaluasi yang cermat, organisasi dapat belajar dari kesalahan dan sukses, dan menerapkan pengetahuan ini untuk pertumbuhan berkelanjutan. Proses evaluasi tidak hanya tentang penilaian, tetapi juga tentang pembelajaran. Melalui evaluasi yang cermat, organisasi dapat belajar dari kesalahan dan sukses dan menerapkan pengetahuan ini untuk pertumbuhan berkelanjutan. Park et al. (2022) menunjukkan bagaimana AI dalam manajemen SDM dapat digunakan untuk evaluasi kinerja pekerja, menyiratkan pembelajaran yang berasal dari evaluasi tersebut dapat membantu dalam meningkatkan praktik manajemen SDM.

Monitoring dan evaluasi dalam konteks integrasi audit dan manajemen SDM adalah tentang pengawasan berkelanjutan dan penilaian kritis terhadap strategi dan pelaksanaan. Ini mencakup penggunaan teknologi, penilaian terhadap KPIs, dan pembelajaran berkelanjutan untuk pertumbuhan dan peningkatan berkelanjutan.

B. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja adalah elemen kunci dalam manajemen organisasi, dan dalam konteks integrasi audit dan manajemen sumber daya manusia (SDM), ini menjadi lebih penting. Pengukuran kinerja memungkinkan organisasi untuk menilai efektivitas dan efisiensi dari strategi yang diimplementasikan, memastikan kepatuhan terhadap regulasi, dan mengevaluasi kualitas sumber daya manusia. Menurut sebuah review bibliometrik oleh Garengo et al. (2022), manajemen sumber daya manusia memainkan peran kunci dalam pengembangan sistem pengukuran dan manajemen kinerja yang efektif. Studi ini menekankan pentingnya mengelola tema-tema terkait sebagai aset organisasi strategis dan lebih lanjut mengembangkan dimensi strategis dari praktik manajemen sumber daya manusia (Garengo et al., 2022). Oleh karena itu, pengukuran kinerja dalam konteks ini tidak hanya membantu dalam evaluasi tetapi juga dalam perencanaan strategis dan pembuatan keputusan yang lebih tepat.

Berikut adalah beberapa aspek kunci dari pengukuran kinerja:

- 1. KPIs (Key Performance Indicators):** KPIs adalah metrik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana tujuan organisasi tercapai. Dalam integrasi audit dan manajemen SDM, KPIs dapat mencakup metrik keuangan, operasional, dan SDM. KPIs merupakan alat penting untuk mengukur pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks integrasi audit dan manajemen SDM,

(Kooli & Abadli, 2022) dalam penelitian mereka menekankan pentingnya KPIs dalam mengukur program kinerja, khususnya dalam konteks institusi pendidikan tinggi.

2. **Penggunaan Teknologi:** Teknologi seperti sistem informasi manajemen dapat membantu dalam pengumpulan dan analisis data kinerja. Ini memungkinkan pengukuran kinerja yang lebih tepat dan tepat waktu.

3. **Evaluasi Karyawan:** Manajemen SDM memainkan peran penting dalam evaluasi kinerja karyawan. Integrasi dengan audit memungkinkan evaluasi yang lebih objektif dan komprehensif.

4. **Pengukuran Kinerja Organisasi:** Selain pengukuran kinerja individu, integrasi audit dan manajemen SDM juga mendukung pengukuran kinerja organisasi secara keseluruhan. Ini mencakup analisis tren, benchmarking, dan penilaian terhadap tujuan strategis.

Aspek Kunci dari Pengukuran Kinerja

KPIs
(Key Performance Indicators)

Penggunaan
Teknologi

Evaluasi
Karyawan

Pengukuran Kinerja
Organisasi

C. Pembelajaran Berkelanjutan

Pembelajaran berkelanjutan adalah proses yang memungkinkan individu dan organisasi untuk terus mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi sepanjang waktu. Dalam konteks integrasi audit dan manajemen SDM, pembelajaran berkelanjutan menjadi penting untuk memastikan bahwa organisasi tetap responsif terhadap perubahan lingkungan bisnis dan mampu beradaptasi dengan tantangan baru.

- 1. Pentingnya Pembelajaran Berkelanjutan dalam Integrasi Audit dan SDM:** Pembelajaran berkelanjutan memungkinkan organisasi untuk terus memonitor dan mengevaluasi proses bisnis, termasuk audit dan manajemen SDM. Hal ini membantu dalam mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan mengembangkan strategi yang efektif untuk mengatasi tantangan tersebut (Gutierrez-Gutierrez et al., 2018).
- 2. Pembelajaran Reflektif dalam Manajemen SDM:** Refleksi dan praktik reflektif adalah aspek penting dalam pendidikan profesional, termasuk dalam manajemen SDM. Mengajarkan praktik reflektif dalam manajemen SDM dapat membantu dalam mengidentifikasi dan mengatasi tantangan dalam kolaborasi tim dan komunikasi terbuka (Griggs et al., 2015).
- 3. Penggunaan Teknologi dalam Manajemen SDM:** Teknologi modern, seperti machine learning, dapat digunakan untuk mengelola dan menganalisis data SDM dalam perusahaan modern. Hal ini dapat meningkatkan efisiensi dan manajemen kerja SDM, termasuk dalam pengembangan model peramalan gaji (Zhu, 2021).
- 4. Strategi Green-Growth dan Peran Manajemen SDM Hijau:** Strategi pertumbuhan hijau yang berfokus pada keberlanjutan dan lingkungan memerlukan serangkaian praktik manajemen SDM hijau yang terbaik dan terdefinisi dengan baik. Hal ini mencakup pembelajaran berkelanjutan yang berfokus pada tujuan lingkungan strategis (Labella-Fernández, 2021).

Dengan menggabungkan berbagai sumber referensi dari dalam dan luar negeri, penjelasan di atas memberikan pandangan yang komprehensif tentang bagaimana pembelajaran berkelanjutan berperan dalam integrasi audit dan manajemen SDM.

D. Inovasi dan Pertumbuhan dalam Integrasi Audit dan Manajemen SDM

Inovasi dan pertumbuhan adalah aspek penting dalam pengembangan organisasi, terutama dalam era yang dinamis dan penuh tantangan seperti saat ini. Integrasi antara audit dan manajemen sumber daya manusia (SDM) dapat memainkan peran kunci dalam mendorong inovasi dan pertumbuhan dalam organisasi. Berikut adalah beberapa referensi yang relevan untuk mendukung inovasi dan pertumbuhan dalam integrasi audit dan manajemen SDM:

1. *Green Innovation and Environmental Performance*: Studi ini mengeksplorasi bagaimana manajemen SDM hijau berinteraksi dengan kepemimpinan transformasional hijau, inovasi hijau, dan kinerja lingkungan. Penelitian ini menunjukkan bahwa praktik HRM hijau berfungsi sebagai mediator dalam pengaruh kepemimpinan transformasional hijau terhadap inovasi hijau, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja lingkungan perusahaan (Singh et al., 2020).
2. *The Impact of New Human Resource Management Practices on Innovation Performance during the COVID 19 Crisis*: Penelitian ini menyelidiki dampak praktik Manajemen SDM Baru (NHRM) pada kinerja inovasi selama pandemi COVID-19. Hasilnya menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara praktik NHRM dan kinerja inovasi, dengan inovasi organisasi dan perilaku kerja inovatif berfungsi sebagai mediator (Kutieshat & Farmanesh, 2022).
3. *Achieving Human Resource Management Sustainability in Universities*: Studi ini berfokus pada keberlanjutan manajemen SDM di universitas dan menunjukkan bahwa praktik SDM yang memadai dan dukungan sosial-ekonomi dan psikologis terkait penting untuk keberlanjutan HRM (Mohiuddin et al., 2022).

4. *Innovation and Human Resource Management: A Systematic Literature Review*: Studi ini menyajikan tinjauan literatur tentang inovasi dan manajemen SDM, mengidentifikasi empat pendekatan utama: faktor organisasi keberhasilan, manajemen SDM strategis, perilaku manusia, dan manajemen pembelajaran (Jotabá et al., 2022).

Dengan menggabungkan audit dan manajemen SDM, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan pertumbuhan, memanfaatkan kepemimpinan, teknologi, dan praktik SDM yang berkelanjutan. Integrasi ini membantu organisasi dalam mengidentifikasi dan mengelola risiko, serta memanfaatkan peluang, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada kinerja dan keberlanjutan jangka panjang.

BAB 5

Integrasi Audit dan Manajemen SDM dalam Praktik

- Studi Kasus
- Tantangan dan Hambatan
- Peluang Masa Depan



A. Studi Kasus: Integrasi Audit dan Manajemen SDM

Studi kasus adalah cara yang efektif untuk mengilustrasikan bagaimana teori dan prinsip dapat diterapkan dalam praktik nyata. Dalam dunia bisnis yang kompleks dan sering berubah, integrasi antara audit dan manajemen SDM menjadi semakin penting. Audit memastikan kepatuhan dan efisiensi, sementara manajemen SDM berfokus pada pengembangan dan kesejahteraan karyawan. Integrasi kedua area ini dapat menciptakan sinergi yang meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pentingnya Studi Kasus:

- **Pemahaman Praktis:** Studi kasus memberikan wawasan praktis tentang bagaimana teori dan konsep diterapkan dalam situasi nyata.
- **Solusi Nyata:** Melalui studi kasus, kita dapat melihat bagaimana organisasi telah mengatasi tantangan nyata dalam integrasi audit dan manajemen SDM, memberikan solusi yang dapat diterapkan oleh organisasi lain.
- **Hasil Terukur:** Studi kasus sering mencakup data tentang hasil yang telah dicapai, seperti peningkatan efisiensi, kepatuhan yang lebih baik, atau kepuasan karyawan yang lebih tinggi.

Berikut adalah beberapa contoh studi kasus yang relevan dengan integrasi audit dan manajemen SDM:

1. Integrasi Audit Internal dan Manajemen SDM

“Faktor Determinan Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Dengan Dimoderasi Sistem Pengendalian Internal” oleh Aries & Suhartono (2021).

Abstrak : Kualitas laporan keuangan dapat dilihat melalui hasil audit. Laporan keuangan menjadi alat bagi investor untuk mengukur kinerja perusahaan yang dilakukan oleh jajaran manajemen, sehingga laporan keuangan yang disajikan harus berkualitas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas laporan keuangan adalah dengan penerapan sistem informasi akuntansi (SIA), kompetensi sumber daya manusia (SDM), dan penerapan sistem pengendalian internal (SPI) dilingkungan perusahaan atau organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penerapan SIA terhadap kualitas laporan keuangan, pengaruh kompetensi SDM terhadap kualitas laporan keuangan di mana SPI sebagai variabel moderasi. Objek penelitian adalah suatu perusahaan X yang 3 tahun terakhir belum memiliki hasil opini audit Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dan yang dijadikan responden adalah karyawan bagian keuangan atau akuntansi sebanyak 450 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan SIA dan kompetensi SDM berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan serta SPI mempengaruhi hubungan kompetensi SDM terhadap kualitas laporan keuangan. Namun SPI tidak mempengaruhi hubungan penerapan SIA terhadap kualitas laporan keuangan.

Deskripsi Studi Kasus

Artikel ini membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas laporan keuangan, termasuk penerapan sistem informasi akuntansi (SIA), kompetensi sumber daya manusia (SDM), dan penerapan sistem pengendalian internal (SPI) dalam perusahaan atau organisasi.

Analisis Studi Kasus

1. Kompetensi SDM

- Pentingnya Kompetensi SDM: Kompetensi SDM adalah faktor kunci dalam meningkatkan kualitas laporan keuangan. SDM yang terampil dan berpengetahuan dalam bidang akuntansi dan

keuangan dapat menghasilkan laporan yang lebih akurat dan dapat dipercaya.

- Integrasi dengan Audit: Integrasi kompetensi SDM dengan proses audit internal memastikan bahwa laporan keuangan disusun sesuai dengan standar yang berlaku dan bebas dari kesalahan material.

2. Sistem Informasi Akuntansi (SIA)

- Penggunaan Teknologi: SIA memungkinkan perusahaan untuk mengotomatisasi proses akuntansi, mengurangi risiko kesalahan manusia, dan meningkatkan efisiensi.
- Integrasi dengan Manajemen SDM: Penerapan SIA yang tepat memerlukan koordinasi erat dengan manajemen SDM untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menggunakan sistem ini secara efektif.

3. Sistem Pengendalian Internal (SPI)

- Pengawasan dan Kontrol: SPI berfungsi sebagai mekanisme pengawasan untuk memastikan bahwa laporan keuangan disusun dengan benar dan sesuai dengan regulasi yang berlaku.
- Integrasi dengan Audit dan SDM: SPI memerlukan integrasi erat dengan audit internal dan manajemen SDM untuk memastikan bahwa kontrol diterapkan dengan benar dan efektif.

Hasil

Integrasi antara kompetensi SDM, SIA, dan SPI adalah faktor kunci dalam meningkatkan kualitas laporan keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa integrasi antara audit internal dan manajemen SDM bukan hanya relevan dalam konteks multinasional tetapi juga dalam perusahaan lokal.

Kesimpulan

Studi kasus ini menyoroti pentingnya integrasi antara audit internal dan manajemen SDM dalam konteks akuntansi dan pelaporan keuangan. Melalui analisis faktor-faktor seperti kompetensi SDM, SIA, dan SPI, kita dapat melihat bagaimana integrasi ini dapat meningkatkan efisiensi, akurasi, dan kepatuhan dalam proses pelaporan keuangan.

2. Penerapan Teknologi Cloud dalam Integrasi Audit dan Manajemen SDM

“Struktur Platform Cloud Keuangan People’s Armed Police” oleh Shiyao Wang, Jianguang Zhang, N. Cai (2019)

Abstrak: Artikel ini membahas integrasi keunggulan komputasi awan dalam menyediakan layanan sesuai permintaan, penyimpanan massal, dan biaya rendah, serta keunggulan model layanan berbagi keuangan termasuk proses bisnis yang efisien, informasi terpusat, dan melayani strategi keseluruhan. Ini menyajikan definisi awan keuangan polisi bersenjata, dan menjelaskan nilai praktis dari konstruksi awan keuangan dari dua aspek kebutuhan dan kelayakan.

Deskripsi: Artikel ini mengeksplorasi bagaimana People’s Armed Police di China telah mengintegrasikan keunggulan komputasi awan untuk menyediakan layanan keuangan yang efisien. Ini mencakup aspek seperti penyediaan layanan sesuai permintaan, penyimpanan massal, dan biaya rendah.

Analisis:

1. Integrasi Teknologi Cloud dengan Keuangan:

- Efisiensi: Dengan menggunakan teknologi cloud, organisasi dapat menyediakan layanan yang lebih cepat dan efisien.

- Penyimpanan Massal: Teknologi cloud memungkinkan penyimpanan data dalam jumlah besar, yang penting dalam manajemen keuangan.
- Biaya Rendah: Penggunaan cloud mengurangi biaya infrastruktur, yang dapat menghemat sumber daya organisasi.

2. Relevansi dengan Integrasi Audit dan Manajemen SDM:

- Audit: Meskipun artikel ini tidak secara eksplisit membahas audit, penggunaan teknologi cloud dalam keuangan dapat memfasilitasi proses audit dengan menyediakan akses data yang cepat dan terpusat.
- Manajemen SDM: Integrasi teknologi cloud dengan manajemen SDM dapat memungkinkan organisasi untuk melacak dan menganalisis data karyawan dengan lebih efisien, mendukung proses seperti perekrutan, pelatihan, dan retensi.

3. Kesimpulan dan Implikasi:

- Adaptasi: Studi kasus ini menunjukkan bagaimana teknologi modern dapat diadaptasi untuk memenuhi kebutuhan organisasi dalam konteks keuangan.
- Potensi untuk Integrasi Lebih Lanjut: Meskipun fokus utama adalah pada keuangan, ada potensi untuk integrasi lebih lanjut dengan audit dan manajemen SDM, yang dapat membawa manfaat tambahan dalam efisiensi dan efektivitas.

3. Strategi Retensi Karyawan melalui Integrasi Audit SDM

“Proposed Employee Retention Strategy as the Form of Employer Branding in an Educational Startup (Case: Vokraf)” oleh Abbas & Arief (2023).

Abstrak:

Artikel ini membahas fenomena pengunduran diri karyawan yang besar di Vokraf, sebuah startup pendidikan di Indonesia. Berdasarkan hasil wawancara dengan departemen SDM Vokraf, terjadi fenomena pengunduran diri besar-besaran dari 2022 hingga pertengahan 2023. Penulis menggunakan faktor-faktor yang mempengaruhi niat turnover dari penelitian sebelumnya untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memicu niat turnover karyawan di Vokraf. Ada lima faktor yang ditemukan yang mempengaruhi niat turnover karyawan di Vokraf, yaitu tentang jalur karir, stres kerja, kompensasi karyawan, pertukaran pemimpin-anggota, dan masalah lingkungan kerja yang mendukung. Strategi retensi karyawan diusulkan sebagai langkah akhir dan rekomendasi kepada perusahaan untuk mengatasi masalah ini.

1. Latar Belakang dan Konteks

- Perubahan Teknologi: Perkembangan teknologi yang cepat telah mempengaruhi berbagai aspek kehidupan manusia, termasuk Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM).
- Pandemi COVID-19: Pandemi telah mengubah banyak aspek di dunia, termasuk di bidang HRM, membutuhkan penyesuaian oleh perusahaan.
- Vokraf: Startup pendidikan di Indonesia yang didirikan pada 2019, menjual kelas digital online.
- Fenomena Pengunduran Diri: Terjadi pengunduran diri besar-besaran dari 2022 hingga pertengahan 2023, mempengaruhi kinerja perusahaan.

2. Metodologi

- Data Sekunder: Bersumber dari 12 data wawancara keluar.
- Data Primer: Bersumber dari wawancara semi-terstruktur dengan 9 informan kunci Vokraf.
- Analisis: Menggunakan Interactive Model Analysis oleh Miles dan Huberman (2014).

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Niat Turnover

- Jalur Karir: Kurangnya kesempatan pengembangan karir.
- Stres Kerja: Tingkat stres kerja yang tinggi.
- Kompensasi Karyawan: Masalah dalam kompensasi dan manfaat.
- Pertukaran Pemimpin-Anggota: Hubungan antara pemimpin dan anggota tim.
- Lingkungan Kerja yang Mendukung: Masalah dalam lingkungan kerja yang mendukung.

4. Strategi Retensi Karyawan

- Rencana Implementasi & Garis Waktu Implikasi: Mulai dari Juni 2023 hingga Juni 2024.

5. Kesimpulan

- Strategi retensi karyawan diusulkan sebagai langkah akhir dan rekomendasi kepada perusahaan untuk mengatasi masalah ini.

Artikel *“Proposed Employee Retention Strategy as the Form of Employer Branding in an Educational Startup (Case: Vokraf)”* menyoroti pentingnya strategi retensi karyawan dalam mengatasi masalah pengunduran diri karyawan. Berikut adalah analisis hubungannya dengan integrasi audit dan manajemen SDM:

Integrasi Audit SDM

- **Pengidentifikasian Masalah:** Audit SDM dapat digunakan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi niat turnover karyawan, seperti yang diidentifikasi dalam studi kasus (jalur karir, stres kerja, kompensasi, dll.)
- **Evaluasi Kinerja:** Melalui audit, perusahaan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mungkin menyebabkan ketidakpuasan, yang berdampak pada retensi.
- **Pengukuran Efektivitas Strategi:** Audit SDM dapat digunakan untuk mengukur efektivitas strategi retensi yang diusulkan, memastikan bahwa langkah-langkah yang diambil sesuai dengan kebutuhan karyawan dan tujuan organisasi.

Manajemen SDM

- **Pengembangan Karir:** Manajemen SDM yang efektif melibatkan pengembangan jalur karir yang jelas, salah satu faktor kunci dalam retensi karyawan.
- **Keseimbangan Kerja:** Mengelola stres kerja melalui pendekatan manajemen SDM yang seimbang dapat meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan.
- **Kompensasi dan Manfaat:** Strategi kompensasi yang adil dan kompetitif adalah bagian penting dari manajemen SDM dan berperan penting dalam retensi karyawan.
- **Budaya dan Lingkungan Kerja:** Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung melalui praktik manajemen SDM yang baik dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan.

Kesimpulan

Integrasi audit SDM dengan manajemen SDM dapat menjadi pendekatan strategis dalam mengatasi masalah retensi karyawan. Audit SDM memberikan alat untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi masalah, sementara manajemen SDM yang efektif memberikan solusi melalui pengembangan karir, keseimbangan kerja, kompensasi, dan budaya kerja yang mendukung.

Studi kasus Vokraf menunjukkan bagaimana penggabungan kedua aspek ini dapat menghasilkan strategi retensi karyawan yang efektif, yang tidak hanya mengatasi masalah turnover tetapi juga meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

B. Tantangan dan Hambatan

Tantangan dan hambatan dalam integrasi audit dan manajemen sumber daya manusia (SDM) bisa sangat kompleks dan beragam, tergantung pada konteks organisasi, industri, dan faktor eksternal lainnya. Berikut adalah beberapa tantangan dan hambatan yang umumnya dihadapi:

Mengatasi tantangan dan hambatan ini memerlukan strategi yang terintegrasi, termasuk komunikasi yang efektif, pelatihan, dan, tentu saja, sumber daya yang memadai.

C. Peluang Masa Depan

Peluang masa depan dari integrasi audit dan manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat menjanjikan dan bisa membawa berbagai manfaat strategis dan operasional bagi organisasi. Berikut adalah beberapa peluang yang dapat diharapkan:

TANTANGAN



1 Kekurangan Sumber Daya

Terkadang, organisasi tidak memiliki sumber daya yang cukup, baik dari segi keuangan maupun SDM, untuk melakukan integrasi yang efektif.

2 Kesulitan Teknis

Implementasi teknologi baru atau sistem yang kompleks bisa menjadi tantangan teknis.

3 Kepatuhan Regulasi

Memastikan bahwa proses audit dan manajemen SDM mematuhi semua regulasi dan standar industri bisa menjadi tantangan.

4 Keterlibatan Stakeholder

Mendapatkan buy-in dari semua stakeholder, termasuk manajemen senior dan karyawan, adalah penting tetapi seringkali sulit.

HAMBATAN



1 Kurangnya Pemahaman

Ada kemungkinan kurangnya pemahaman atau kesadaran tentang pentingnya integrasi antara audit dan manajemen SDM.

2 Perbedaan Budaya Organisasi

Budaya di departemen audit mungkin sangat berbeda dari budaya di departemen SDM, yang bisa menyebabkan hambatan komunikasi.

3 Resistensi Terhadap Perubahan

Karyawan dan manajemen mungkin resisten terhadap perubahan yang diakibatkan oleh integrasi ini.

4 Isu Keamanan Data

Dengan integrasi, data sensitif dari kedua departemen akan lebih mudah diakses, yang bisa menimbulkan masalah keamanan data.

1. Optimalisasi Sumber Daya

Integrasi ini akan memungkinkan organisasi untuk memanfaatkan sumber daya mereka dengan lebih efisien, baik itu sumber daya manusia maupun finansial. Ini bisa berarti pengurangan biaya operasional dan peningkatan produktivitas.

2. Keputusan yang Lebih Baik dan Lebih Cepat

Dengan data dan informasi dari kedua departemen yang terintegrasi, pengambilan keputusan akan menjadi lebih cepat dan lebih akurat. Ini sangat penting dalam lingkungan bisnis yang cepat berubah.

3. Peningkatan Kepatuhan dan Reduksi Risiko

Integrasi antara audit dan manajemen SDM akan mempermudah proses kepatuhan terhadap regulasi dan standar industri. Ini tidak hanya akan mengurangi risiko hukum tetapi juga bisa meningkatkan reputasi organisasi.

4. Meningkatkan Kepuasan dan Retensi Karyawan

Dengan manajemen SDM yang lebih efisien dan efektif, karyawan akan merasa lebih puas dan terlibat, yang pada akhirnya akan meningkatkan retensi karyawan.

5. Inovasi dan Pertumbuhan

Integrasi ini juga akan memfasilitasi inovasi dengan memungkinkan aliran informasi yang lebih baik dan kolaborasi antar-departemen. Ini bisa menjadi katalisator untuk pertumbuhan dan ekspansi bisnis.

6. Keberlanjutan Bisnis

Dalam jangka panjang, integrasi ini akan membantu dalam memastikan keberlanjutan bisnis, terutama dalam menghadapi tantangan dan risiko yang tidak terduga, seperti pandemi atau perubahan regulasi.

Dengan demikian, integrasi antara audit dan manajemen SDM menawarkan peluang yang signifikan untuk peningkatan efisiensi, efektivitas, dan keberlanjutan organisasi.

BAB 6

Kesimpulan

- Ringkasan Utama
- Implikasi Teoritis dan Praktis
- Rekomendasi untuk Penelitian Praktisi
- Refleksi Penulis



A. Ringkasan Utama

Integrasi antara audit dan manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah sebuah inisiatif strategis yang bertujuan untuk memaksimalkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Melalui integrasi ini, organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia dan finansial dengan lebih optimal, mempercepat proses pengambilan keputusan, dan meningkatkan kepatuhan terhadap regulasi dan standar industri. Selain itu, integrasi ini juga berdampak positif pada kepuasan dan retensi karyawan, memfasilitasi inovasi, dan memastikan keberlanjutan bisnis dalam jangka panjang.

Dalam konteks yang lebih spesifik, integrasi ini melibatkan berbagai elemen, mulai dari perencanaan dan antisipasi risiko, implementasi teknologi, hingga monitoring dan evaluasi. Setiap elemen ini memerlukan kolaborasi antar-departemen dan komunikasi terbuka untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Meskipun ada beberapa tantangan dan hambatan, seperti resistensi perubahan dan isu-isu kepatuhan, peluang masa depan dari integrasi ini sangat menjanjikan, termasuk dalam konteks adaptasi dan fleksibilitas untuk menghadapi perubahan lingkungan bisnis.

Secara keseluruhan, integrasi antara audit dan manajemen SDM adalah sebuah langkah progresif yang dapat membantu organisasi menjadi lebih kompetitif, resilien, dan berkelanjutan. Implikasi Teoritis dan Praktis dari integrasi antara audit dan manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat luas dan berdampak signifikan pada berbagai aspek organisasi.

B. Implikasi Teoritis dan Praktis

Implikasi Teoritis:

- **Pengembangan Model Integrasi:** Integrasi ini menawarkan peluang untuk mengembangkan model teoritis yang dapat digunakan sebagai kerangka kerja dalam penelitian masa depan. Ini juga membuka jalan untuk studi empiris yang lebih mendalam.

- **Kontribusi ke Teori Manajemen SDM dan Audit:** Integrasi ini menambahkan dimensi baru ke dalam teori manajemen SDM dan audit dengan menunjukkan bagaimana keduanya dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.
- **Pemahaman Risiko dan Kepatuhan:** Dari sisi teoritis, integrasi ini membantu dalam memahami bagaimana manajemen risiko dan kepatuhan dapat lebih efektif dilakukan melalui kolaborasi antara audit dan SDM.

Implikasi Praktis:

1. **Efisiensi dan Efektivitas:** Dalam prakteknya, integrasi ini membantu organisasi dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas melalui optimalisasi sumber daya, baik manusia maupun finansial.
2. **Kepatuhan dan Mitigasi Risiko:** Integrasi ini memungkinkan organisasi untuk lebih mudah mematuhi regulasi dan standar industri, serta lebih efektif dalam mitigasi risiko.
3. **Peningkatan Kinerja dan Retensi Karyawan:** Dengan adanya integrasi ini, karyawan merasa lebih terlibat dan puas, yang pada akhirnya berdampak positif pada retensi karyawan dan kinerja organisasi.
4. **Adaptasi dan Inovasi:** Dalam dunia yang cepat berubah, kemampuan untuk beradaptasi dan berinovasi adalah kunci. Integrasi ini memfasilitasi kedua hal tersebut dengan memungkinkan aliran informasi yang lebih cepat dan pengambilan keputusan yang lebih efektif.

Secara keseluruhan, integrasi antara audit dan manajemen SDM memiliki implikasi teoritis dan praktis yang signifikan, yang dapat membantu organisasi dalam menghadapi tantangan masa kini dan masa depan.

C. Rekomendasi untuk Peneliti dan Praktisi

Rekomendasi untuk Peneliti:

1. **Studi Empiris:** Ada kebutuhan untuk lebih banyak penelitian empiris yang menguji efektivitas integrasi antara audit dan manajemen SDM dalam konteks yang berbeda, termasuk industri, ukuran perusahaan, dan budaya organisasi.
2. **Analisis Biaya-Manfaat:** Peneliti bisa fokus pada analisis biaya-manfaat dari integrasi ini, mencari tahu sejauh mana investasi dalam integrasi ini menghasilkan ROI (*Return on Investment*) yang positif.
3. **Teknologi dan Alat:** Penelitian lebih lanjut tentang bagaimana teknologi dan alat modern dapat memfasilitasi integrasi ini akan sangat berguna.
4. **Kepemimpinan dan Budaya Organisasi:** Bagaimana gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mempengaruhi keberhasilan integrasi ini adalah area yang belum banyak dijelajahi.

Rekomendasi untuk Praktisi:

1. **Pembentukan Tim Integrasi:** Membentuk tim khusus yang terdiri dari anggota dari departemen audit dan SDM untuk mengawasi proses integrasi.
2. **Pelatihan dan Dukungan:** Memberikan pelatihan yang memadai kepada karyawan tentang bagaimana menggunakan alat dan proses baru yang dihasilkan dari integrasi ini.
3. **Monitoring dan Evaluasi:** Menerapkan KPIs (*Key Performance Indicators*) untuk memonitor dan mengevaluasi efektivitas integrasi ini secara berkala.

4. **Komunikasi Terbuka:** Membangun saluran komunikasi yang terbuka antara tim audit dan manajemen SDM untuk memastikan bahwa semua pihak terlibat dalam proses dan memahami tujuan dan sasaran dari integrasi ini.
5. **Adaptasi dan Inovasi:** Selalu siap untuk beradaptasi dan berinovasi sesuai dengan perubahan dalam lingkungan bisnis, regulasi, atau teknologi.

Dengan mempertimbangkan rekomendasi ini, baik peneliti maupun praktisi dapat berkontribusi untuk memaksimalkan keberhasilan dan efektivitas dari integrasi antara audit dan manajemen SDM.

D. Refleksi Penulis

Menggali topik integrasi antara audit dan manajemen sumber daya manusia (SDM) telah menjadi pengalaman yang sangat berharga bagi penulis, menyoroti kekayaan dan kompleksitas yang ada dalam mengkombinasikan dua elemen kritis dari operasi organisasi. Penulis terpesona oleh berbagai manfaat yang bisa dihasilkan dari integrasi ini, termasuk peningkatan efisiensi dan mitigasi risiko. Namun, penulis juga sadar bahwa proses ini bukan tanpa tantangannya; ia membutuhkan perhatian detail, komunikasi yang kuat, dan dedikasi dari seluruh tim.

Salah satu hal yang paling menarik bagi penulis adalah bagaimana teknologi bisa berperan dalam mempermudah proses ini. Dari otomatisasi hingga analisis data, teknologi menawarkan alat yang bisa memperkuat keputusan organisasi.

Namun, penulis juga memahami bahwa keberhasilan integrasi ini tidak hanya bergantung pada teknologi. Faktor manusia—seperti kepemimpinan yang efektif, budaya kerja yang mendukung, dan pelatihan yang memadai—juga sangat penting untuk menjamin keberhasilan integrasi.

Secara umum, penulis yakin bahwa mengintegrasikan audit dan manajemen SDM adalah langkah penting untuk keberlanjutan dan keunggulan kompetitif dalam bisnis modern. Meskipun ada beberapa rintangan yang harus diatasi, potensi keuntungannya membuatnya menjadi sebuah usaha yang berharga. Penulis berharap tulisan ini akan menjadi pemicu bagi organisasi lain untuk mempertimbangkan serius integrasi ini sebagai bagian dari strategi jangka panjang mereka.

Daftar Pustaka



- Abbas, A. E., & Arief, N. N. (2023). Proposed Employee Retention Strategy as the Form of Employer Branding in an Educational Startup (Case: Vokraf). *International Journal of Current Science Research and Review*, 06(07). <https://doi.org/10.47191/ijcsrr/V6-i7-55>
- Agarwal, V., Mathiyazhagan, K., Malhotra, S., & Saikouk, T. (2022). Analysis of challenges in sustainable human resource management due to disruptions by Industry 4.0: an emerging economy perspective. *International Journal of Manpower*, 43(2). <https://doi.org/10.1108/IJM-03-2021-0192>
- Ahmed, T., Khan, M. S., Thitivesa, D., Siraphatthada, Y., & Phumdara, T. (2020). Impact of employees engagement and knowledge sharing on organizational performance: Study of HR challenges in COVID-19 pandemic. *Human Systems Management*, 39(4). <https://doi.org/10.3233/HSM-201052>
- Akmaluddin, A., & Sari, S. M. (2024). Revitalizing 21st-Century Education Through Technology-Based Learning Management at SD Negeri 54 Banda Aceh. *International Journal of Business, Law, and Education*, 5(1). <https://doi.org/10.56442/ijble.v5i1.384>
- Amir, A. R. M. N., Binti Amer Nordin, A., Lim, Y. C., Binti Ahmad Shauki, N. I., & Binti Ibrahim, N. H. (2021). Workforce Mobilization From the National Institutes of Health for the Ministry of Health Malaysia: A COVID-19 Pandemic Response. *Frontiers in Public Health*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.574135>

- Antonucci, M. C., Tullio, I. Di, & Pullano, T. (2023). A feminist perspective on urban politics and social space in the neo-liberal city. Theoretical outlooks and social practices in the Italian context. *H-Ermes. Journal of Communication*, 25, 185–206. <https://doi.org/10.1285/i22840753n25p185>
- Aries, S., & Suhartono, E. (2021). Faktor Determinan Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Dengan Dimoderasi Sistem Pengendalian Internal. *Jurnal Ilmiah Infokam*, 17(2). <https://doi.org/10.53845/infokam.v17i2.295>
- Bilagi, A. (2022). Review of Literature on Human Resource Planning as an Ongoing Important Practice to Anticipate Future Human Resource Requirements within an Organization. *International Journal of Research Publication and Reviews*. <https://doi.org/10.55248/gengpi.2022.3.11.4>
- Cai, C., & Chen, C. (2021). Optimization of Human Resource File Information Decision Support System Based on Cloud Computing. *Complexity*, 2021. <https://doi.org/10.1155/2021/8919625>
- Caldas, M. P. (2003). Management information systems: managing the digital firm. *Revista de Administração Contemporânea*, 7(1). <https://doi.org/10.1590/s1415-65552003000100014>
- Chen, Z. (2021). Influence of Working From Home During the COVID-19 Crisis and HR Practitioner Response. In *Frontiers in Psychology* (Vol. 12). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.710517>

- Chiguvi, D., Wanjiku, J. T., Chidau, T., Khosa, R., & others. (2023). Section I: Strategic Approach To Business Ecosystem And Organizational Development.
- Chowdhury, S., Dey, P., Joel-Edgar, S., Bhattacharya, S., Rodriguez-Espindola, O., Abadie, A., & Truong, L. (2023). Unlocking the value of artificial intelligence in human resource management through AI capability framework. *Human Resource Management Review*, 33(1). <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100899>
- Cui, P. (2018). The Research on Strategic Human Resource Management and the HR Scorecard. <https://doi.org/10.2991/ichssd-17.2018.46>
- Dan Coriolan, S. (2007). Partnership For The Development Of Knowledge-based Economy. *Annales Universitatis Apulensis Series Oeconomica*, 2(9). <https://doi.org/10.29302/oeconomica.2007.9.2.30>
- Danielson, K., Jeffers, K., Kaiser, L., McKinley, L., Kuhn, T., & Voorhies, G. (2014). Sustained Hospital-based Wellness Program. *Global Advances in Health and Medicine*, 3(1_suppl). <https://doi.org/10.7453/gahmj.2014.bpa05>
- Desfianty, D., Gistituati, N., & Rifma, R. (2021). Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 10(2). <https://doi.org/10.24036/jbmp.v10i2.113254>
- Ding, Z., Hamann, K. T., & Grundmann, P. (2024). Enhancing circular bioeconomy in Europe: Sustainable valorization of residual grassland biomass for emerging bio-based value chains. *Sustainable Production and Consumption*, 45. <https://doi.org/10.1016/j.spc.2024.01.008>

- Farcane, N., Bunget, O. C., Blidisel, R., Dumitrescu, A. C., Deliu, D., Bogdan, O., & Burca, V. (2023). Auditors' perceptions on work adaptability in remote audit: a COVID-19 perspective. *Economic Research-Ekonomiska Istrazivanja*, 36(1). <https://doi.org/10.1080/1331677X.2022.2077789>
- Fernandes, A. J., Hartono, & Aziza, C. (2020). Assessment IT Governance of Human Resources Information System Using COBIT 5. *International Journal of Open Information Technologies*, 8(4), 963.
- Ferreira, R., Pereira, R., Bianchi, I. S., & da Silva, M. M. (2021). Decision factors for remote work adoption: Advantages, disadvantages, driving forces and challenges. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1). <https://doi.org/10.3390/joitmc7010070>
- Frederiksen, A. (2009). Competing on analytics: The new science of winning. *Total Quality Management & Business Excellence*, 20(5). <https://doi.org/10.1080/14783360902925454>
- Garengo, P., Sardi, A., & Nudurupati, S. S. (2022). Human resource management (HRM) in the performance measurement and management (PMM) domain: a bibliometric review. In *International Journal of Productivity and Performance Management* (Vol. 71, Issue 7). <https://doi.org/10.1108/IJPPM-04-2020-0177>
- Gavrys, P. O., Gavrys, M. O., & Gavrys, O. M. (2020). Features of Risk Management and Organization of Internal Audit at Industrial Enterprises. *Business Inform*, 9(512), 128–135. <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-9-128-135>

- Gianni, M., & Gotzamani, K. (2024). The internalisation of integrated management systems as a key for sustainable companies: empirical evidence. *Total Quality Management and Business Excellence*, 35(1-2). <https://doi.org/10.1080/14783363.2023.2290659>
- Gigauri, I. (2020). Effects Of Covid-19 On Human Resource Management From The Perspective Of Digitalization And Work-Life-Balance. *International Journal of Innovative Technologies in Economy*, 4(31). https://doi.org/10.31435/rsglobal_ijite/30092020/7148
- Ginting, N. A., & Zulfa Khoiriyah, A. (2023). Fraud investigation reports in practice: Convenience and corporate crime. *The Social Science Journal*. <https://doi.org/10.1080/03623319.2023.2249329>
- Godil, D. I., Quddoos, M. U., & Ali, L. (2019). Assessment of Human Resource Management Model in Islamic Banking of Pakistan With Moderating Role of Islamic Principles. *Journal of Accounting and Finance in Emerging Economies*, 5(1), 23-32. <https://doi.org/10.26710/jafee.v5i1.721>
- Gomathy, C. K. (2022). Achieving Sustainability Human Resources Development.
- Gottschalk, P. (2022). Fraud investigation reports in practice: Convenience and corporate crime. In *Fraud Investigation Reports in Practice: Convenience and Corporate Crime*. <https://doi.org/10.4324/9781003305071>
- Griffin, R. W., Phillips, J. M., & Gully, S. M. (2020). Organizational Behavior - Managing People and Organizations (13e). In Cengage Learning, Inc.

- Griggs, V., Holden, R., Rae, J., & Lawless, A. (2015). Professional learning in human resource management: problematising the teaching of reflective practice. *Studies in Continuing Education*, 37(2). <https://doi.org/10.1080/0158037X.2015.1028528>
- Gutierrez-Gutierrez, L. J., Barrales-Molina, V., & Kaynak, H. (2018). The role of human resource-related quality management practices in new product development: A dynamic capability perspective. *International Journal of Operations and Production Management*, 38(1), 43–66. <https://doi.org/10.1108/IJOPM-07-2016-0387>
- Haddock-Millar, J., Sanyal, C., Kaye, N., Sepulveda, L., & Owen, R. S. (2018). Monitoring and Evaluating Business Mentoring : Towards a Research and Evaluation Toolkit to Measure Impact. *International Journal of HRD Practice, Policy and Research*, 3(2).
- Hartono, B., & Suryana, Y. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kolaborasi Tim, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 6(3).
- Hidayat, W. G. P. A. (2023). Innovation in Human Resource Management to Create a Better Work Environment and Contribute to Organizational Success: A Systematic Literature Review. *Open Access Indonesia Journal of Social Sciences*, 6(6), 1176–1184. <https://doi.org/10.37275/oaijss.v6i6.188>
- Iliev, P. (2023). Will Esg Standards Change Business. *Knowledge-International Journal*, 61(1), 119–124.
- Irianto, J., Rodiyah, I., & Omar, K. (2023). The Use of the Unified Theory of Acceptance and The Use of Technology (UTAUT) to Analyze the

Implementation of the Massive Open Online Course (MOOC) at the Indonesian Financial and Development Supervisory Agency. *Jurnal Borneo Administrator*, 19(2). <https://doi.org/10.24258/jba.v19i2.1287>

Jauhari, M. N., Mambela, S., Rafikayati, A., Shanty, A. D., Afdyanto, I. A., & Kartikasari, A. A. (2024). Rancangan Teknologi Asistif Bagi Siswa Berkebutuhan Khusus Dalam Pembelajaran. *Kanigara*, 4(1). <https://doi.org/10.36456/kanigara.v4i1.8668>

Jóhannsdóttir, L., Cook, D., Kendall, S., Latapí, M., & Chambers, C. (2022). Human Resource Management and Institutional Resilience during the COVID-19 Pandemic—A Case Study from the Westfjords of Iceland. *Sustainability (Switzerland)*, 14(24). <https://doi.org/10.3390/su142416988>

Jotabá, M. N., Fernandes, C. I., Gunkel, M., & Kraus, S. (2022). Innovation and human resource management: a systematic literature review. In *European Journal of Innovation Management* (Vol. 25, Issue 6, pp. 1–18). Emerald Group Holdings Ltd. <https://doi.org/10.1108/EJIM-07-2021-0330>

Kasule, G. W., & Bisaso, R. (2019). Integration Of Strategic Human Resource Management For Efficiency In Uganda Public Universities. *West East Journal of Social Sciences*, 8, 122–132.

Kavandi, H., Al Awar, Z., & Jaana, M. (2024). Benefits, facilitators, and barriers of electronic medical records implementation in outpatient settings: A scoping review. *Healthcare Management Forum*. <https://doi.org/10.1177/08404704231224070>

- Kinicki, A., & Fugate, M. (2020). *Organizational behavior*. McGraw Hill Education, 20(2).
- Kokkaew, N., Peansupap, V., & Jokkaw, N. (2022). An Empirical Examination of Knowledge Management and Organizational Learning as Mediating Variables between HRM and Sustainable Organizational Performance. *Sustainability (Switzerland)*, 14(20). <https://doi.org/10.3390/su142013351>
- Kooli, C., & Abadli, R. (2022). Could Education Quality Audit Enhance Human Resources Management Processes of the Higher Education Institutions? *Vision*, 26(4). <https://doi.org/10.1177/09722629211005599>
- Kusumadiarti, R. S., & Ripandi, R. (2019). Rancang Bangun Sistem Informasi Pelayanan Penunjang Medis Laboratorium Di Puskesmas Kopo Bandung. *JURNAL PETIK*, 5(1). <https://doi.org/10.31980/jpetik.v5i1.441>
- Kutieshat, R., & Farmanesh, P. (2022). The Impact of New Human Resource Management Practices on Innovation Performance during the COVID 19 Crisis: A New Perception on Enhancing the Educational Sector. *Sustainability (Switzerland)*, 14(5). <https://doi.org/10.3390/su14052872>
- Labella-Fernández, A. (2021). Archetypes of green-growth strategies and the role of green human resource management in their implementation. *Sustainability (Switzerland)*, 13(2). <https://doi.org/10.3390/su13020836>

- Laudon, K., & Laudon, J. (2019). *Management Information Systems: Managing the Digital Firm, Global Edition*. In *Management Information Systems: Managing the Digital Firm, Global Edition*.
- Leal Filho, W., Dibbern, T., Pimenta Dinis, M. A., Coggo Cristofolotti, E., Mbah, M. F., Mishra, A., Clarke, A., Samuel, N., Castillo Apraiz, J., Rimi Abubakar, I., & Aina, Y. A. (2024). The added value of partnerships in implementing the UN sustainable development goals. *Journal of Cleaner Production*, 438. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2024.140794>
- Lee, K. L., Romzi, P. N., Hanaysha, J. R., Alzoubi, H. M., & Alshurideh, M. (2022). Investigating the impact of benefits and challenges of IOT adoption on supply chain performance and organizational performance: An empirical study in Malaysia. *Uncertain Supply Chain Management*, 10(2). <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2021.11.009>
- Lu, C. (2014). Mode Exploration of Practical Ability Cultivation Mode for English Talents Based on Integration of Industry Study and Research in College. *Proceedings of the 2014 International Conference on Education Technology and Information System (ICETIS 2014)*, 115. <https://doi.org/10.2991/icetis-14.2014.114>
- Madianto, S., Utami, E., & Hartanto, A. D. (2021). Algoritma Triple Exponential Smoothing Untuk Prediksi Trend Turis Pariwisata Jatim Park Batu Saat Pandemi Covid-19. *Journal of Applied Informatics and Computing*, 5(1). <https://doi.org/10.30871/jaic.v5i1.3139>

- Mell, P., & Grance, T. (2011). The NIST definition of cloud computing. In *Cloud Computing and Government: Background, Benefits, Risks*. <https://doi.org/10.1016/b978-0-12-804018-8.15003-x>
- Mellouli, A., & Tijani, O. (2023). The Contribution of Internal Communication to the Social Performance of the Company: Case of Moroccan SME. *International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics*, 4(3-2), 825-846.
- Mohiuddin, M., Hosseini, E., Faradonbeh, S. B., & Sabokro, M. (2022). Achieving Human Resource Management Sustainability in Universities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(2). <https://doi.org/10.3390/ijerph19020928>
- Nasrah, S., Arif, S., Daryanto, E., Milfayetty, S., & Pangaribuan, W. (2024). Integration of Strategic Management and SIJAMIN Application in Improving the Quality of Higher Education. *Jurnal Paedagogy*, 11(1), 165–173. <https://doi.org/10.33394/jp.v11i1.9971>
- Newman, C., Nayebare, A., Neema, S., Agaba, A., & Akello, L. P. (2021). Uganda's response to sexual harassment in the public health sector: from "Dying Silently" to gender-transformational HRH policy. *Human Resources for Health*, 19(1). <https://doi.org/10.1186/s12960-021-00569-0>
- Niccosan, Tommy, R., Kurniawan, C., & Makalew, B. A. (2022). WorkEv: Development and Evaluation of a Web Based Electronic Human Resource Management using Delphi Method. 20224th International Conference on Cybernetics and Intelligent System, ICORIS 2022. <https://doi.org/10.1109/ICORIS56080.2022.10031423>

- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). Fundamentals of Human Resource Management. In Journal of Human Resources Management and Labor Studies (8th ed.). McGraw-Hill. <https://doi.org/0470169680>
- O' Brien, J. A., & Marakas, G. M. (2006). Management Information Systems-Jament A O 'B rtew SEVENTH EDITION Management Information •-Systems (7th ed.). Tata Mc-Graw Hills.
- Park, H., Ahn, D., Hosanagar, K., & Lee, J. (2022). Designing Fair AI in Human Resource Management: Understanding Tensions Surrounding Algorithmic Evaluation and Envisioning Stakeholder-Centered Solutions. Conference on Human Factors in Computing Systems - Proceedings. <https://doi.org/10.1145/3491102.3517672>
- Payong, Y. (2019). Kesiapan Implementasi E-Government Menuju Penguatan Sistem Inovasi Daerah (SIDa) Kota Kupang. Jurnal Inovasi Kebijakan, 4(1). <https://doi.org/10.37182/jik.v4i1.27>
- Pérez-Conesa, F. J., Romeo, M., & Yepes-Baldó, M. (2020). Labour inclusion of people with disabilities in Spain: the effect of policies and human resource management systems. International Journal of Human Resource Management, 31(6). <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1380681>
- Prasetyo, Y. T., & Kusumawardhani, A. (2019). Business Analytics: A Technology Acceptance Model in Indonesia.
- Qader, K. S., Ismeal, B. A., Aziz, H. M., Hamza, P. A., Sorguli, S., Sabir, B. Y., Anwar, G., & Gardi, B. (2021). The Effect of Human Resources Management Skills on Accounting Information Quality in Kurdistan

Public Sector. *Journal of Humanities and Education Development*, 3(3). <https://doi.org/10.22161/jhed.3.3.14>

Riley, C. M. (2023). *Unpacking sustainability practices of Western Cape wine supply chains: a practice-based view* (Doctoral dissertation).

Rahayu, R., & Iskandar, S. (2022). Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Basicedu*, 6(3). <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2735>

Sakai, A., Ishimaru, M., Iwata, H., Iwase, S., & Suzuki, S. (2024). Health literacy and parenting infants at home: protocol for a qualitative systematic review of parents' experiences. In *JBI Evidence Synthesis* (Vol. 22, Issue 1). <https://doi.org/10.11124/JBIES-23-00017>

Santoso, H., & Prabowo, H. (2017). Pengaruh Kolaborasi Tim Terhadap Kinerja Proyek Konstruksi. *Seminar Nasional Humaniora*, 1(1).

Sari, D. N., Pratama, N. R., & Nurcahyo, R. (2023). Digital Transformation Capability Maturity Framework for Digital Audit Readiness in Public Sector (Case Study). *Proceedings of the 4th African International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 344–355. <https://doi.org/10.46254/af04.20230109>

Singh, S. K., Giudice, M. Del, Chierici, R., & Graziano, D. (2020). Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management. *Technological Forecasting and Social Change*, 150. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.119762>

- Singh, S. K., Gupta, S., Busso, D., & Kamboj, S. (2021). Top management knowledge value, knowledge sharing practices, open innovation and organizational performance. *Journal of Business Research*, 128. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.04.040>
- Stone, R. J., Cox, A., Gavin, M., & Carpini, J. (2024). *Human resource management*. John Wiley & Sons.
- Sumiati, S. (2023). Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah Di Masa Pasca Pandemi Covid-19. *Mindset : Jurnal Pemikiran Pendidikan Dan Pembelajaran*, 3(1). <https://doi.org/10.56393/mindset.v2i4.1291>
- Syarif, H., & Mawardi, M. K. (2021). Analisis Kebijakan Pembelajaran Daring di Masa Pandemi Covid-19 di SMP Muhammadiyah 1 Pati. *Universal Journal of Educational Research*, 1(1).
- Syofyan, E. (2021). *Good Corporate Governance (GCG)*.
- Turban, E., Sharda, R., & Delen, D. (2013). *Decision Support And Business Intelligence Systems (9th Edition). Getting Research Findings into Practice: Second Edition*.
- Vasiljevienė, N. (2003). Ekonomikos humanizacija - efektyvios Lietuvos ūkio integracijos į Europos Sąjungą sąlyga. *Ekonomika*, 63. <https://doi.org/10.15388/ekon.2003.17303>
- Venkatesh, P. (2017). Human Resource Development in Digital Era-A Big Shift. *AMBER – ABBS Management Business and Entrepreneurship Review*, 8(2). <https://doi.org/10.23874/amber/2017/v8/i2/166122>

- Villajos, E., Tordera, N., & Peiró, J. M. (2019). Human resource practices, eudaimonic well-being, and creative performance: The mediating role of idiosyncratic deals for sustainable human resource management. *Sustainability (Switzerland)*, 11(24), 1–20. <https://doi.org/10.3390/SU11246933>
- Wamba, S. F., & Queiroz, M. M. (2020). Blockchain in the operations and supply chain management: Benefits, challenges and future research opportunities. In *International Journal of Information Management* (Vol. 52). <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2019.102064>
- Wang, S., Zhang, J., & Cai, N. (2019). Research on the Structure of Financial Cloud Platform of People's Armed Police. *DEStech Transactions on Social Science, Education and Human Science*. <https://doi.org/10.12783/dtssehs/icssm2018/27142>.
- Wang, T., Li, N., & Li, H. (2021). Design and development of human resource management computer system for enterprise employees. *PLoS ONE*, 16(12). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0261594>
- Weru, J., Muchangi, D., & Njoroge, D. (2020). Management Support and Strategies Integration in County Governments in Kenya: A Case of County Government of Kirinyaga. *Research Journal of Finance and Accounting*, 11(18), 136–147. <https://doi.org/10.7176/rjfa/11-18-17>
- Wibowo, A., & Pranowo. (2020). Pengaruh Teknologi Informasi, Kolaborasi Tim, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Innovation in Business and Economics*, 2(1).

- Widarni, E. L., & Bawono, S. (2020). The Basic Of Human Resource Management Book 1. Triple Nine Communication Press. <https://doi.org/10.54204/widarnithrm12020>
- Widodo, H., Suryadi, K., & Susanto, A. (2019). The Role of Management Information Systems (MIS) in Decision Making in the Private Universities. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(10), 1441-1445.
- Yeoman, I. (2009). Competing on analytics: The new science of winning. *Journal of Revenue and Pricing Management*, 8(5). <https://doi.org/10.1057/rpm.2009.9>
- Zakirova, A., Klychova, G., Yusupova, A., Kirillova, V., & Gimadiev, I. (2019). Human resources planning and auditing in agribusiness. *E3S Web of Conferences*, 91. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/20199106003>
- Zhu, H. (2021). Research on Human Resource Recommendation Algorithm Based on Machine Learning. *Scientific Programming*, 2021. <https://doi.org/10.1155/2021/8387277>

Biodata Penulis

Dr. Shine Pintor Siolemba Patiro, S.T., M.M.



Shine Pintor Siolemba Patiro adalah seorang akademisi dan peneliti di Universitas Terbuka dengan kualifikasi Doktor dalam

Manajemen Pemasaran, Perilaku Konsumen, Manajemen Sumber Daya Manusia, dan Perilaku Organisasi dari Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.

Shine memiliki pengalaman mengajar penuh waktu dalam Program Pascasarjana Master of Management di Universitas Terbuka, dengan fokus pengajaran pada perilaku konsumen dan metode penelitian. Penulis pernah terlibat dalam kolaborasi penelitian dengan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan serta telah menerbitkan berbagai artikel ilmiah di jurnal nasional terakreditasi dan internasional bereputasi.

Penulis juga memiliki pengalaman sebagai instruktur dalam pelatihan pendidikan lanjutan, yang menyoroti keterampilan serta pengembangan aplikasi edukatif dan penelitian kuantitatif internasional.

Biodata Penulis

**Dr. Hendrian,
S.E., M.Si.**



Hendrian adalah seorang akademisi di Universitas Terbuka, dengan kualifikasi Doktor Akuntansi dari Universitas Gadjah Mada Yogyakarta dan fokus pada bidang keperilakuan. Penulis memiliki keahlian dalam mengajar bidang Audit dan aspek perilaku dalam Akuntansi. Sejak tahun 2000, penulis telah bekerja penuh waktu di bidang pendidikan tinggi, menunjukkan dedikasi dalam mengintegrasikan hasil penelitian ke dalam sesi tutorial sebagai materi tambahan.

Dengan pengalaman kerja yang luas, termasuk sebagai auditor di Kantor Akuntan Publik dan manajer keuangan di sektor swasta, penulis juga berkontribusi pada literatur akademis dengan publikasi di jurnal nasional terakreditasi dan internasional bereputasi, serta terlibat dalam konferensi nasional dan internasional.

Biodata Penulis

Lasando Lumban Gaol, S.E., M.Si., Ak., CA



Lasando L. Gaol adalah dosen akuntansi keuangan publik di Universitas Terbuka, memiliki dedikasi dalam mengajarkan dan meningkatkan pemahaman mahasiswa di bidang keuangan publik.

Dengan pendidikan terakhir magister akuntansi dari Universitas Sumatera Utara, Lasando memiliki pengalaman kerja sebagai auditor internal di PT. Arta Boga Cemerlang (Orang Tua Group) dan staf keuangan di PT. Bussan Auto Finance. Lasando juga aktif dalam penelitian akuntansi keuangan publik, memiliki gelar profesi Akuntan, serta sertifikasi CA dan CertIPSAS, dan berkomitmen pada pembelajaran berkelanjutan serta lingkungan belajar kolaboratif.

