

Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan (DPKH) Provinsi Kalimantan Timur

Camelia Verahastuti¹, H.Sunarto², Tri Dara Herlina³

^{1,2,3}Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda -¹cameliavera25@gmail.com

-²sunarto.mirmansuhud@gmail.com

-³tridaraherlina18@gmail.com

Abstrak— *Audit of the human resources function at the Department of Animal Husbandry and Animal Health (DPKH) of East Kalimantan province, under the guidance of Mrs. Camelia Verahastuti as supervisor I and Mr. H. Sunarto as supervisor II. This study aims to determine and analyze the effectiveness of Human Resource function management audit in the program of human resource training and development activities at the Department of Animal Husbandry and Animal Health (DPKH) of East Kalimantan province. The method used is descriptive qualitative. The research method used is a qualitative descriptive analysis that describes the Audit of Human Resources Management and ICQ (Internal Control questionnaires). The hypothesis put forward is the Audit of Human Resource Management in the program of training and career development activities at the Department of Animal Husbandry and Animal Health (DPKH) East Kalimantan is less effective.. The analysis tool used is the calculation to determine the percentage of the score from the results of the questionnaire using the Dean j. Champion and the reporting phase using audit working paper (KKA) used to collect sufficient and competent evidence conducted with the development of findings to find the relationship between one finding and another in testing problems related to audit objectives. He results showed that the implementation of the Audit on the function of human resources at the Department of Animal Husbandry and Animal Health (DPKH) of East Kalimantan province training and Human Resources Development Activity program based on the calculation of the percentage score from the questionnaire has been running effectively.*

Keywords: *Audit function of Human Resources, questionnaires, audit working papers.*

1. PENDAHULUAN

Faktor yang mendukung keberhasilan suatu instansi pemerintahan adalah sumber daya manusianya. Instansi pemerintahan memerlukan banyak aset, salah satunya adalah sumber daya manusia yang merupakan aset potensial dan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan instansi pemerintah. Memastikan bahwa fungsi sumber daya manusia telah berjalan dan mampu memberikan kontribusinya dengan baik, dalam pencapaian keberhasilannya harus melakukan penilaian (evaluasi) terhadap pelaksanaan dan pengendalian program-program Sumber daya manusia yang dikembangkan dalam mencapai tujuan secara keseluruhan. Evaluasi secara menyeluruh terhadap tujuan, rencana, dan program/aktivitas sumber daya manusia dilakukan dengan melaksanakan audit atas fungsi sumber daya manusia. Proses menyusun perencanaan program kerja pada instansi pemerintah yang baik yaitu memahami kemampuan dan kualitas, melihat hasil evaluasi, dan sesuaikan dengan program suatu instansi pemerintahan. Pelatihan dan Pengembangan SDM merupakan elemen kunci dalam pengelolaan SDM yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Pelatihan yang efektif membantu pegawai dalam memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan agar berjalan lebih efektif dalam mencapai tujuannya, sedangkan pengembangan SDM memberikan jalur untuk pertumbuhan profesional yang dapat meningkatkan motivasi dan retensi pegawai. Dinas Peternakan dan kesehatan Hewan (DPKH) Provinsi Kalimantan timur Khususnya pada Bidang Sekertariat, Sub Bagian Perencanaan dan Program. Kualitas perencanaan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan. Untuk itu, berbagai diklat (pendidikan dan pelatihan) di bidang perencanaan telah dirancang untuk meningkatkan kompetensi SDM. Salah satu diklat yang dilakukan pada sub bagian perencanaan dan program yaitu Diklat Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Diklat SAKIP adalah Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan, dimana sistem ini merupakan integrasi dari sistem perencanaan, sistem penganggaran dan sistem pelaporan kinerja, yang selaras dengan pelaksanaan sistem akuntabilitas keuangan. Namun, sering kali pelaksanaan diklat ini tidak mencapai hasil yang

diharapkan. Kurangnya evaluasi dan tindak lanjut setelah pelatihan menyebabkan sumber daya manajemen melaksanakan tindak lanjut sesuai dengan yang diberikan, oleh karena itu rekomendasi yang disajikan dalam laporan audit seharusnya sudah merupakan hasil tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja SDM. Penelitian ini akan difokuskan pada audit manajemen Pelatihan dan pengembangan SDM pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan (DPKH) Provinsi Kalimantan timur khususnya pada Bidang Sekertariat, Sub bagian Perencanaan dan Program.

Audit manajemen adalah audit yang dilakukan secara sistematis untuk mengaudit aktivitas dan program manajemen dari tingkat atas hingga tingkat bawah, dan membuat laporan tentang efisiensi dan efektivitas setiap kegiatan. Hasil audit menunjukkan bahwa laporan manajemen sesuai dengan keadaan sebenarnya sesuai dengan keadaan sebenarnya dan sudah sesuai dengan ketentuan, peraturan, dan kebijakan yang telah ditetapkan suatu instansi pemerintah. Menurut Sugiharto & Wibowo, (2020:2) Audit manajemen adalah pemeriksaan manajemen atau pengelolaan atau operasional dalam membantu perusahaan mencapai hasil yang terbaik dengan efisiensi, efektivitas, dan bernilai tambah.

Audit manajemen atas fungsi sumber daya manusia adalah suatu proses sistematis yang dilakukan oleh seseorang untuk mendapatkan, mengumpulkan, dan mengevaluasi bukti tentang kegiatan dan kejadian yang dapat menentukan dan melaporkan kesesuaian bukti tersebut dan memberikan pendapatnya kepada pihak yang berkepentingan.

Ada beberapa tahapan yang harus dilakukan dalam audit manajemen Bayangkara, (2015:11) secara garis besar dapat dikelompokkan menjadi 5, yaitu:

1) Audit Pendahuluan

Audit pendahuluan dilakukan untuk mendapatkan informasi latar belakang terhadap objek yang diaudit. Disamping itu, pada audit ini juga dilakukan penelaahan terhadap berbagai peraturan, ketentuan, dan kebijakan berkaitan dengan aktivitas yang diaudit, serta menganalisis berbagai informasi yang telah diperoleh untuk mengidentifikasi hal-hal yang potensial mengandung kelemahan pada perusahaan yang diaudit.

2) Review dan Pengujian Pengendalian Manajemen

Pada tahapan ini auditor melakukan review dan pengujian pengendalian terhadap pengendalian manajemen objek audit, dengan tujuan untuk menilai efektivitas pengendalian manajemen dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Dari hasil pengujian ini, auditor dapat lebih memahami pengendalian yang berlaku pada objek audit sehingga dengan lebih mudah dapat diketahui potensi-potensi terjadinya kelemahan pada berbagai aktivitas yang dilakukan. Jika dihubungkan dengan tujuan audit sementara yang telah dibuat pada audit pendahuluan, hasil pengujian pengendalian manajemen ini dapat mendukung tujuan audit sementara tersebut menjadi tujuan audit yang sesungguhnya (definitive audit objective) atau mungkin ada beberapa tujuan audit sementara yang gugur, karena tidak cukup (sulit memperoleh) bukti-bukti untuk mendukung tujuan audit tersebut.

3) Audit Terinci

Pada tahap ini auditor melakukan pengumpulan bukti yang cukup dan kompeten untuk mendukung tujuan audit yang ditentukan. Pada tahap ini juga dilakukan pengembangan temuan untuk mencari keterkaitan antara satu temuan dan temuan yang lain dalam menguji permasalahan yang berkaitan dengan tujuan audit. Temuan yang cukup, relevan, dan kompeten dalam tahap ini disajikan dalam suatu Kertas Kerja Audit (KKA) untuk mendukung kesimpulan audit yang dibuat dan rekomendasi yang diberikan.

2. Pelaporan

Tahapan ini bertujuan untuk mengkomunikasikan hasil audit termasuk rekomendasi yang diberikan kepada berbagai pihak yang berkepentingan. Hal ini penting untuk meyakinkan pihak manajemen (objek audit) tentang keabsahan hasil audit dan mendorong pihak-pihak yang berwenang untuk melakukan perbaikan terhadap berbagai kelemahan yang ditemukan. Laporan disajikan dalam bentuk komprehensif (menyajikan temuan-temuan penting hasil audit dan rekomendasi). Rekomendasi harus disajikan dalam bahasa yang operasional dan mudah dimengerti serta menarik untuk ditindak lanjuti.

3. Tindak Lanjut

Sebagai tahap akhir dari audit manajemen, tindak lanjut bertujuan untuk mendorong pihak-pihak yang berwenang untuk melaksanakan tindak lanjut (perbaikan) sesuai dengan rekomendasi yang diberikan. Auditor tidak memiliki wewenang untuk mengharuskan diskusi dengan berbagai pihak yang berkepentingan dengan tindakan perbaikan tersebut. Suatu rekomendasi yang tidak yang tidak disepakati oleh objek audit akan sangat berpengaruh pada pelaksanaan tindak lanjutnya. Hasil audit menjadi kurang bermakna apabila rekomendasi yang diberikan tidak ditindaklanjuti oleh pihak yang diaudit.

Audit sumber daya manusia menurut Bayangkara (2015:106) merupakan sebuah audit yang menekankan pada penilaian evaluasi terhadap berbagai aktivitas sumber daya manusia yang terjadi pada perusahaan dalam rangka memastikan apakah aktivitas tersebut sudah berjalan secara ekonomis, efisien, dan efektif dalam mencapai tujuannya serta memberikan rekomendasi perbaikan kekurangan yang masih terjadi pada aktivitas SDM yang diaudit untuk meningkatkan kinerja dari program atau aktivitas tersebut. Menurut Bayangkara, (2015:107) Audit SDM membantu perusahaan meningkatkan kinerja atas pengelolaan SDM dengan cara:

1. Menyediakan umpan balik nilai kontribusi fungsi SDM terhadap strategi bisnis dan tujuan perusahaan.
2. Menilai kualitas praktik, kebijakan, dan pengelolaan SDM.
3. Melaporkan keberadaan SDM saat ini dan langkah-langkah perbaikan yang dibutuhkan.
4. Menilai biaya dan manfaat praktik-praktik SDM.
5. Menilai hubungan SDM dengan manajemen lini dan cara-cara meningkatkannya.
6. Merancang panduan untuk menentukan standar kinerja SDM.
7. Mengidentifikasi area yang perlu diubah dan ditingkatkan dengan rekomendasi khusus.

Kertas kerja audit (KKA) menurut Bayangkara, (2015:43) adalah catatan-catatan yang di buat dan data-data yang dikumpulkan auditor secara sistematis pada saat melaksanakan tugas audit. Untuk memberikan gambaran-gambaran yang lengkap terhadap proses audit, KKA harus mencerminkan langkah-langkah kerja audit yang ditempuh, pengujian-pengujian yang dilakukan, informasi yang diperoleh, dan kesimpulan audit.

Efektivitas menurut Wirautama (2016:8) merupakan sebuah tolak ukur dari suatu *output* yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan. Efektivitas menunjukkan keberhasilan atau tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika output kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti semakin tinggi efektivitasnya.

4. METODE

Mendefinisikan variabel secara operasional adalah menggambarkan atau mendeskripsikan variabel penelitian sedemikian rupa, sehingga variabel tersebut bersifat spesifik (tidak berinterpretasi ganda) dan terukur (*observable* atau *measurable*). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Audit manajemen atas fungsi sumber daya manusia, Pelatihan dan pengembangan SDM, Kertas kerja audit, Efektivitas. Penelitian ini dilakukan di pada Dinas Peternakan Dan kesehatan Hewan (DPKH) Provinsi Kalimantan timur yang beralamatkan di Jl. Bhayangkara No.54, Bugis, Kec. Samarinda Kota, Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Fokus penelitian ini adalah pada program aktivitas pelatihan dan pengembangan SDM pada Dinas Peternakan dan kesehatan Hewan (DPKH) Provinsi Kalimantan Timur dikarenakan sering kali pelaksanaan diklat/ pelatihan yang dilakukan tidak mencapai hasil yang diharapkan. Kurangnya evaluasi dan tindak lanjut setelah pelatihan menyebabkan sumber daya tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja SDM.

Metode yang digunakan adalah metode analisis deskriptif kualitatif, analisis data dengan cara menjelaskan data non angka (kualitatif) kemudian membandingkan dengan teori yang bersangkutan untuk memperoleh kejelasan hasil yang akan dijadikan sebagai kesimpulan dan saran.

Penelitian ini menggunakan metode kuesioner menurut IBK Bhayangkara (2015:132). Perhitungan untuk mengetahui presentase skor dari hasil kuisisioner tersebut menggunakan rumus Dean J. Champion dalam jurnal Erika Saputri, (2021:35). Dan tahap pelaporan dengan menggunakan kertas kerja audit (Kka) yang digunakan untuk mengumpulkan bukti-bukti yang cukup dan kompeten yang dilakukan dengan pengembangan temuan untuk mencari hubungan antara satu temuan dengan temuan yang lain dalam pengujian permasalahan yang berkaitan dengan tujuan audit.

Untuk mendukung penelitian ini, jenis sumber data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Gambaran umum Dinas Peternakan dan kesehatan Hewan (DPKH) Provinsi Kalimantan Timur.
2. Struktur organisasi Dinas Peternakan dan kesehatan Hewan (DPKH) Provinsi Kalimantan Timur

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang akan di tujukan pada kepala bidang terkait jawaban atas pertanyaan yang telah diberikan kemudian akan diolah oleh penulis untuk dihitung presentase skor dari hasil kuesioner tersebut.

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode checklist yang digunakan adalah untuk melihat hasil dari jawaban kuesioner melalui wawancara yang diberikan pada Bidang Sekretariat, Sub Bagian Perencanaan dan Program mengenai audit atas fungsi sumber daya manusia. Tabel kesioner dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1: Program Pelatihan dan Pengembangan SDM

Nama Perusahaan: Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan (DPKH) Provinsi Kalimantan Timur		Periode Audit		No. KKA
Program yang diaudit: Pelatihan dan pengembangan SDM		2024		-
No	Kuesioner dan Langkah Kerja	Jawaban		Komentar
		Ya	Tidak	
1.	Apakah program pelatihan di- tetapkan berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan pelatihan karyawan?	√		Pelatihan disesuaikan dengan Kebutuhan pegawai pada bidang-nya.
2.	Apakah tujuan pelatihan telah dinyatakan dengan tegas dan terdokumentasi?	√		Tujuan pelatihan jelas, untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan terdokumentasi, karena sesuai tupoksi pekerjaan.
3.	Apakah pelatihan karyawan diikuti oleh karyawan yang memang membutuhkan pelatihan?		√	Tidak ada persyaratan untuk mengikuti pelatihan tersebut, dan hanya pegawai yang dipilih yang bisa mengikuti kegiatan pelatihan.
4.	Apakah program pelatihan menggunakan metode tepat?		√	Pelatihan tersebut hanya dilaksanakan offline, tidak ada metode online untuk memudahkan pegawai jika berhalangan hadir.
5.	Apakah biaya pelatihan perorang karyawan dapat diukur?	√		Biaya serta fasilitas sudah ditanggung oleh dinas terkait dengan mendapatkan Modul, sertifikat dan seminar kit.
6.	Apakah program pelatihan yang dilaksanakan berhasil melakukan transfer keahlian, ilmu pengetahuan, dan berhasil meningkatkan kemampuan bekerja karyawan?	√		Menambah ilmu pengetahuan yang digunakan dalam pekerjaan.
7.	Apakah biaya pelatihan yang dilaksanakan tidak melampaui anggaran yang ditetapkan?	√		Biaya yang ditetapkan sudah terealisasi dengan baik.
8.	Apakah setelah mengikuti pelatihan <ul style="list-style-type: none"> a. Keterampilan karyawan meningkat? b. kegagalan menurun? c. kemampuan melayani dan komunikasi meningkat? d. Produktivitas Karyawan meningkat 	√		Karena ilmu pengetahuan setelah pelatihan yang digunakan dengan baik.

(Dilanjutkan)

(Lanjutan)

Diaudit Oleh:	Jawaban		Catatan	Di-Review oleh
	Ya	Tidak		
Auditor	6	2		Rival Renaldi
18 November 2024				18 November 2024

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

1. Hasil Perhitungan kelengkapan checklist program audit pelatihan dan pengembangan SDM sebagai berikut:

$$Hasil = \frac{\sum \text{Jumlah jawaban Ya}}{\sum \text{Jumlah pertanyaan}} \times 100\%$$

$$Hasil = \frac{6 \text{ (Jawaban Ya)}}{8 \text{ Jumlah pertanyaan}} \times 100\%$$

Hasil = 75 % Dikategorikan Efektif

Tabel 2. Kualifikasi Kriteria

Presentase	kriteria
0%-25%	Dikategorikan Tidak Efektif
26%-50%	Dikategorikan Kurang Efektif
51%-75%	Dikategorikan Efektif
76%-100%	Dikategorikan Sangat Efektif

Sumber : Dean J Champion dalam Erika Saputri, (2021:38)

2. Tahap Pelaporan
Tahap pelaporan pada audit manajemen atas fungsi sumber daya manusia dengan menggunakan Kertas Kerja Audit (KKA) untuk mengumpulkan bukti-bukti yang cukup dan kompeten yang dilakukan dengan pengembangan temuan untuk mencari hubungan antara satu temuan dengan temuan yang lain dalam pengujian permasalahan yang berkaitan dengan tujuan audit pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan (DPKH) Provinsi Kalimantan Timur, sebagai berikut:

(Lanjutan)

Tabel 3. Program Kerja Audit Pendahuluan
Periode Audit

Nama Perusahaan:
Program yang diaudit:

No. KKA

No.	Langkah-Langkah Audit Pendahuluan	Dilaksanakan oleh	Waktu yang Diperlukan
1	Tujuan		
2		
3		
Dst.		
		
		
	Langkah-Langkah Kerja		
		
		

(Dilanjutkan)

Diaudit Oleh:	Jawaban		Catatan	Di-Review oleh
(.....)	Ya	Tidak		(.....)
Tgl				Tgl

Sumber: Bayangkara, (2015:50)

(Lanjutan)

Tabel 3: Program Kerja Riview dan Pengujian atas Sistem Pengendalian Manajemen

Nama Perusahaan:	Periode Audit	No. KKA
Program yang diaudit:		

Nomor		Internal <i>control</i> Questionnaire dan Langkah-Langkah Kerja	Jawaban ICQ		Pelaksana Langkah kerja	
ICQ	LK		Ya	Tidak	Pelaksana	Waktu
1.		Tujuan Riview dan Pengujian pengendalian manajemen: <i>Internal Control Questionnaire</i> Bila Ya : Langkah Kerja : 1. 2. Bila Tidak : Langkah Kerja : 1. 2.				
2.		<i>Internal Control Questionnaire:</i> Bila Ya : Langkah Kerja : 1. 2. Bila Tidak : Langkah Kerja : 1. 2.				

Diaudit Oleh:	Jawaban		Catatan	Di-Review oleh
(.....)	Ya	Tidak		(.....)
Tgl				Tgl

Sumber: Bayangkara, (2015:51)

Tabel 4 Program Audit Lanjutan

Nama Perusahaan:	Periode Audit	No. KKA
Program yang diaudit:		

Nomor		Temuan yang dikembangkan dan langkah kerja audit	Pelaksanaan Langkah Kerja	
Temuan	LK		Pelaksana	Waktu
1.	1. 2.	Tujuan Audit Lanjutan: Judul Temuan : Langkah Kerja :		
2.	1. 2.	Judul Temuan : Langkah kerja :		

Diaudit Oleh:	Jawaban		Catatan	Di-Review oleh
(.....)	Ya	Tidak		(.....)
Tgl				Tgl

Sumber: Bayangkara, (2015:52)

Tabel 5 Daftar Temuan dan Rekomendasi

Nama Perusahaan:	Periode Audit	No. KKA
Program yang diaudit:		

No	Kondisi	Kriteria	Penyebab	Akibat	Komentar Manajemen Perusahaan	Tanggapan Auditor	Rekomendasi
1.
2.
3.
4.

Sumber: Bayangkara, (2015:55)

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini merujuk pada sebuah ketentuan, sebagai berikut:

1. Hipotesis diterima jika program aktivitas pelatihan dan pengembangan SDM pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan (DPKH) Provinsi Kalimantan Timur presentase 0% sampai 50% dikategorikan kurang efektif.
2. Hipotesis ditolak jika program aktivitas pelatihan dan pengembangan SDM pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan (DPKH) Provinsi Kalimantan Timur presentase 50% sampai 100% dikategorikan efektif.

Setelah dilakukannya audit atas fungsi sumber daya manusia pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan (DPKH) Provinsi Kalimantan Timur, dapat diketahui bagaimana aktivitas fungsi sumber daya manusia telah berjalan dengan baik didalam instansi pemerintahan ini.

Dinas Peternakan Dan Kesehatan hewan (DPKH) Provinsi Kalimantan Timur khususnya pada Bidang Sekretariat, Sub Bagian Perencanaan dan Program mempunyai program pelatihan dan pengembangan SDM berupa Diklat Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Diklat SAKIP adalah Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan, dimana sistem ini merupakan integrasi dari sistem perencanaan, sistem penganggaran dan sistem pelaporan kinerja, yang selaras dengan pelaksanaan sistem akuntabilitas keuangan.

Sesuai dengan hasil jawaban dari kuesioner pada program pelatihan dan pengembangan SDM dengan tahap pelaporan menggunakan Kertas Kerja Audit pada Diklat yang dilakukan sudah sesuai dengan kebutuhan pegawai walaupun tidak adanya persyaratan tetap untuk mengikuti pelatihan dan hanya dapat diikuti oleh pegawai tertentu yang dipilih, namun pegawai yang terpilih sudah berdasarkan dengan kebutuhan sesuai bidangnya.

Dinas Peternakan Dan Kesehatan hewan (DPKH) Provinsi Kalimantan Timur juga telah memfasilitasi pegawai yang mengikuti diklat tersebut, walaupun tidak adanya pelatihan yang dilakukan secara langsung oleh instansi, dan hanya mengikuti pelatihan diluar secara offline pegawai yang telah mengikuti pelatihan tersebut membuktikan dalam peningkatan keterampilan dan produktivitas setelah mengikuti pelatihan dalam pekerjaannya.

Berikut adalah temuan dan rekomendasi yang di dapatkan berdasarkan jumlah jawaban Tidak yang didapatkan dalam proses wawancara dan kuesioner yang tidak termasuk dalam kriteria audit namun telah menemukan penyebab dan akibatnya. Kategori Efektif Terdapat jawaban Tidak sebanyak 2 pada program pelatihan dan pengembangan SDM yaitu pada persyaratan karyawan yang mengikuti pelatihan atau yang membutuhkan pelatihan, sedangkan kriterianya tidak adanya persyaratan dalam mengikuti pelatihan dan hanya pegawai yang terpilih yang mengikuti pelatihan, akibatnya pegawai yang mungkin sangat membutuhkan pelatihan namun tidak dipilih akan mengalami penurunan kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Rekomendasi agar semua pegawai pada Bidang Sekretariat, Sub Bagian Perencanaan dan Program dapat mengikuti pelatihan agar peningkatan kinerja semua pegawai lebih maksimal.

Metode yang digunakan untuk mengikuti pelatihan, sedangkan kriterianya metode yang digunakan hanya melalui offline tidak adanya media online untuk mengikuti pelatihan, akibatnya pegawai yang mungkin terpilih dan sangat membutuhkan pelatihan berhalangan hadir dikarenakan alasan tertentu tidak bisa mengikuti pelatihan. Rekomendasi agar di adakannya media online berupa rekaman atau media zoom yang dilakukan instansi melalui pegawai yang sedang hadir dalam pelatihan dengan menghubungkan ke pegawai yang sedang berhalangan hadir. Tindak lanjut bertujuan untuk mendorong pihak-pihak berwenang untuk melakukan perbaikan dan mengidentifikasi berbagai program pelatihan dan pengembangan SDM pada Diklat yang dilakukan masih memerlukan perbaikan dan memberikan rekomendasi dan saran kepada agar dapat meningkatkan efektivitas. Pentingnya evaluasi kegiatan setelah dilaksanakan pelatihan agar dapat memberikan Tindak lanjut berupa dilakukannya pengukuran kinerja pegawai setelah mengikuti pelatihan agar dapat mengetahui tingkat kinerja pegawai setelah dan sebelum mengikuti pelatihan. Hipotesis Ditolak, Karena dapat dilihat di pengujian hipotesis bahwa hipotesis dikategorikan ditolak jika program pelatihan dan pengembangan SDM pada Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan (DPKH) Provinsi Kalimantan Timur Presentase 51% sampai dengan 100%. Berdasarkan hasil hitungan checklist program pelatihan dan pengembangan SDM Disimpulkan sebesar 75% yang masuk dalam presentase 51%-75% Kriteria yang dikategorikan Efektif.

5. KESIMPULAN

Hasil dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan Audit manajemen atas fungsi sumber daya manusia pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan (DPKH) Provinsi Kalimantan Timur sudah berjalan secara efektif, hal ini dikarenakan Instansi pemerintahan ini khususnya pada Bidang sekretariat, Sub Bagian Perencanaan dan Program sudah melaksanakan pelatihan dan pengembangan SDM pada diklat (SAKIP) sudah sesuai dan mampu meningkatkan kinerja pegawai secara optimal, sehingga hipotesis ditolak

Upaya meningkatkan efektivitas terhadap audit manajemen di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan (DPKH) Provinsi Kalimantan Timur pada program pelatihan dan pengembangan SDM khususnya pada Bidang sekretariat, Sub Bagian Perencanaan dan Program

agar berjalan lebih baik lagi, maka penulis memberikan beberapa saran diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi instansi:
 - a. Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan (DPKH) Provinsi Kalimantan Timur diharapkan agar menetapkan persyaratan mengikuti pelatihan sesuai dengan kebutuhan masing-masing Pegawai dan mengikut sertakan semua pegawai pada bidangnya masing-masing untuk mengikuti pelatihan agar tidak adanya penurunan kinerja pegawai.serta melakukan evaluasi pada pegawai setelah dilakukannya kegiatan pelatihan .
 - b. Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan (DPKH) Provinsi Kalimantan Timur diharapkan agar dapat menyesuaikan metode yang dilakukan dengan kebutuhan pegawai saat mengikuti kegiatan pelatihan yang dibutuhkan dan melakukan tindak lanjut berupa pengukuran kinerja pegawai secara resmi agar dapat diketahui setelah mengikuti pelatihan berdampak baik atau tidak dalam pekerjaannya.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Saran bagi peneliti yang akan melakukan penelitian sejenis, diharapkan dapat dijadikan refensensi untuk penelitian selanjutnya dalam bidang audit manajemen atas fungsi sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Anastasya Mechta Mediana. (2024). Hwihanus Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi (JUMIA)*, 2(2), 193–212. <https://doi.org/10.55606/jumia.v2i2.2586>
- Antonyella papina. (2016). *Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Management Audit Of Human Resources To Increase The Effectiviness*. 1–20.
- Ariff Yusuf Hamali. (2023). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS. Bayangkara, I. (2015). *Audit Manajemen*. Salemba Empat.
- Cia Cai Cen. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Inovasi Pratama Internasional.
- Cikitawati, N., & Puspitasari, Y. (2023). Penerapan Audit Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Balai Desa Krosok. *Jamanta: Jurnal Mahasiswa ...*, 3(2), 163–169. <https://journal.unita.ac.id/index.php/jamanta/article/view/815%0Ahttps://journal.unita.ac.id/index.php/jamanta/article/download/815/555>
- Dian Purwanti. (2022). *Efektivitas Perubahan Kebijakan*. Cv.Azka Pustaka.
- Noor Arifin, (2023). *Manajemen sumber daya manusia (MSDM) : teori, studi kasus, dan solusi*. Unisnu Press.
- Erika Saputri. (2021). *Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada UPTD Balai Pengujian Dan Sertifikasi Mutu Barang (UPTD BPSMB) Samarinda*.
- Fauziyah. (2023). Peran Audit Internal Sumber Daya Manusia Untuk Penilaian Kinerja Karyawan. *JUMBA (Jurnal Manajemen, Bisnis, Dan ...)*, 2(1), 20–25. <http://jurnal.updkediri.ac.id/index.php/jumba/article/view/7%0Ahttps://jurnal.updkediri.ac.id/index.php/jumba/article/download/7/7>
- Fitriani, Z. R. (2022). Penilaian Efektivitas Fungsi Sumber DayaManusia Melalui Audit Manajemen. *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK)*, 4(2), 075–088. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/ritmik>
- Judijanto, L., Herlandi Putra, I., Hartina Sari, F., Harto, B., Mekka Putra, M. F., Ofyan, H., & Junaedi, A. (2024). *Audit Internal*. PT. Green Pustaka Indonesia.
- Lengkong, J. C. M., Tewal, B., & Lumintang, G. G. (2023). Audit Manajemen Sebagai Sarana Untuk Menilai Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 261–271. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.51563>
- Nathaniel. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. uwais inspirasi indonesia.
- Stefani Lily indarto dan Theresia Dwi Hastuti. (2015). *Audit Dan Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Konseptual*. Unika Repository.
- Sugiharto, susalit, & Wibowo, S. (2020). *Manajemen Audit Teknologi*.
- Syahrum, M. (2016). Pengaruh Audit Manajemen terhadap Fungsi Sumber Daya Manusia pada Kantor Pusat PT. Bank Sulselbar Makasar. *Jurnal Imiah Bongaya (Manajemen & Akuntansi)*, 1(2), 166–190.
- Wirautama, M. A. (2016). *Audit Manajemen Sebagai Sarana Untuk Menilai Efektivitas Fungsi*

Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada PT.KAI (Persero Daerah Operasi IV Semarang). 1-23.