

Audit Manajemen atas Fungsi Sumber Daya Manusia pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan (DPKH) Provinsi Kalimantan Timur

Tri Dara Herlina¹, Camelia Verahastuti², H. Sunarto³
Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
Email : tridaraherlina18@gmail.com

Keywords :

Audit Function of Human Resources, Questionnaires, Audit Working Papers.

ABSTRACT

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.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

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. pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien dapat meningkatkan kinerja organisasi, meminimalkan risiko, dan memastikan bahwa tujuan-tujuan strategis organisasi dapat tercapai. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fauziyah, (2023) Sumber daya manusia sangat berperan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi, sehingga peran sumber daya manusia sangat krusial.

Fungsi sumber daya manusia tidak dapat digantikan oleh fungsi lain dalam memberikan kontribusi untuk keberhasilan suatu instansi perusahaan. Sumber daya manusia

berperan penting dalam setiap kegiatan karena manusia menjadi pelaku utama dalam suatu tujuan. Tujuan akan sulit tercapai tanpa adanya peranan dari manusia, sebegus apapun tujuan visi-misi, dan strategi sebuah instansi pemerintahan tidak akan berguna apabila sumber daya manusianya tidak diperhatikan dan dikelola dengan baik. Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan dengan tuntutan serta kemajuan suatu instansi perusahaan.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lengkong dkk.,(2023) Audit sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat membantu manajemen untuk mengevaluasi dan mengidentifikasi hal-hal yang menyimpang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh manajemen dan fungsinya. Audit sumber daya manusia dapat menjadi suatu instrumen dan alat perubahan organisasi untuk menilai sistem pengendalian internal yang ada di organisasi.

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 programprogram 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. Program-program untuk memenuhi pengembangan para pegawai harus direncanakan secara profesional. Manajemen harus mempertimbangkan penggunaan sumber daya manusia secara efektif, seperti adanya kelangkaan pegawai pendukung yang terlatih ditengah penerimaan pegawai baru yang tinggi.

Pengembangan SDM mempengaruhi kinerja karyawan, dimana dalam pengembangan SDM terdapat pendekatan formal yang dilakukan instansi pemerintah tersebut untuk menjamin orang-orang didalamnya mempunyai klasifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola SDM dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustasi kerja yang berakibat penurunan kinerja. Pelatihan dan pengembangan SDM akan meningkatkan efektivitas dan kreatifitas SDM untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya. Pengembangan SDM mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja para pegawai menjadi SDM yang lebih bermutu.

Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan (DPKH) Provinsi kalimantan timur adalah instansi pemerintahan yang bergerak dalam mengolah peternakan yang ada di Kalimantan timur untuk menciptakan lahan ternak yang lebih luas agar dapat memenuhi target tiap tahunnya. Dinas Peternakan dan kesehatan Hewan (DPKH) Provinsi kalimantan timur mempunyai tugas membantu gubernur melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dibidang peternakan dan kesehatan hewan. Dinas Peternakan dan kesehatan Hewan (DPKH) Provinsi Kalimantan timur, yang menjadi objek penelitian penulis yang bergerak dalam bidang instansi 4 pemerintahan. Program pelatihan dan pengembangan SDM yang berkualitas menjadi krusial untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional di Dinas Peternakan

dan kesehatan Hewan (DPKH) Provinsi Kalimantan timur. Adanya pelatihan kerja yang berjalan dengan baik di suatu instansi pemerintahan akan berpengaruh dalam terciptanya pengembangan SDM yang baik.

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 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. Dengan melakukan audit ini, diharapkan dapat ditemukan solusi untuk meningkatkan kualitas dan relevansi pelatihan, dan memenuhi kebutuhan nyata di lapangan serta memperbaiki jalur pengembangan SDM bagi pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai audit manajemen sumber daya manusia dengan judul “Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber daya manusia Pada Dinas Peternakan dan kesehatan Hewan (DPKH) Provinsi Kalimantan Timur”

Audit Manajemen

Audit manajemen dilakukan secara sistematis untuk mengaudit aktivitas dan program manajemen dari tingkat atas hingga tingkat bawah, dan membuat laporan tentang efisiensi dan efektifitas 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 Sumber Daya Manusia

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.

Audit Sumber Daya Manusia

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.

Kertas Kerja Audit (KKA)

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.

Konsep Efektivitas

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.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional

Penulisan ini akan memberikan suatu rumusan mengenai definisi operasional atau pengertian-pengertian khas yang perlu di jelaskan dan berkaitan dengan variabel-variabel dalam penelitian. Variabel yang digunakan dalam audit manajemen atas fungsi sumber daya manusia pada dinas peternakan dan kesehatan hewan (DPKH) provinsi kalimantan timur adalah:

Audit manajemen atas fungsi sumber daya manusia adalah suatu proses sistematis yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan, mengumpulkan, dan mengevaluasi bukti tentang kegiatan dan kejadian yang dapat menentukan dan melaporkan kesesuaian bukti pada Dinas Peternakan dan kesehatan Hewan (DPKH) Provinsi Kalimantan Timur.

Pelatihan dan pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan kemampuan SDM dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, dalam Dinas Peternakan dan kesehatan Hewan (DPKH) Provinsi Kalimantan Timur menyangkut kebutuhan pelatihan yang diadakan bagi karyawan serta metode dan program pelatihan.

Kertas kerja audit 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 Dinas Peternakan dan kesehatan Hewan (DPKH) Provinsi Kalimantan Timur.

Efektivitas menunjukkan keberhasilan atau tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan dalam Dinas Peternakan dan kesehatan Hewan (DPKH) Provinsi Kalimantan Timur

Jangkauan Penelitian

penelitian ini dilakukan 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. Objek penelitian ini adalah program aktivitas pelatihan dan pengembangan SDM pada Dinas Peternakan dan kesehatan Hewan (DPKH) Provinsi Kalimantan Timur.

Rincian Data yang Diperlukan

Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data-data tertentu khususnya yang mempunyai kaitan dengan alat analisis dan pembahasan yaitu:

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

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian Lapangan (*Field Work Research*) yaitu merupakan penelitian langsung ke objek yang diteliti yang dilakukan dengan cara wawancara untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan penelitian, adapun cara lain yang ditempuh adalah:
2. Penelitian kepustakaan (*Library research*) berupa dokumen pendukung mengenai struktur organisasi dan gambaran umum mengenai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan (DPKH) Provinsi Kalimantan Timur

Alat Analisis

Alat analisis yang digunakan oleh peneliti dalam audit manajemen atas fungsi sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Kertas Kerja Audit (KKA)

Tabel 1: Program Audit-Pelatihan dan Pengembangan SDM

Nama Perusahaan:	Periode Audit	No. KKA
Program yang diaudit: Pelatihan dan pengembangan SDM		

No	Koesioner dan Langkah Kerja	Jawaban		Komentar
		Ya	Tidak	
1.	Apakah program pelatihan ditetapkan berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan pelatihan karyawan?			
2.	Apakah tujuan pelatihan telah dinyatakan dengan tegas dan terdokumentasi?			
3.	Apakah pelatihan karyawan di ikuti oleh karyawan yang memang membutuhkan pelatihan?			
4.	Apakah program pelatihan menggunakan metode tepat?			
5.	Apakah biaya pelatihan per-orang karyawan dapat diukur?			
6.	Apakah program pelatihan yang dilaksanakan berhasil melakukan transfer keahlian, ilmu pengetahuan, dan meningkatkan kemampuan bekerja karyawan?			

(Dilanjutkan)

(Tabel Dilanjutkan)

7.	Apakah biaya pelatihan yang dilaksanakan tidak melampaui anggaran yang ditetapkan?			
8.	Apakah setelah mengikuti pelatihan a. Keterampilan karyawan meningkat? b. Kegagalan menurun? c. Kemampuan melayani dan komunikasi meningkat? d. Produktivitas karyawan meningkat?			

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

Sumber: Bayangkara, (2015:134)

Berdasarkan penjelasan diatas alat analisis yang digunakan peneliti dalam pelaksanaan audit atas fungsi sumber daya manusia dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuisisioner yang berhubungan dengan masalah penelitian, sebagai berikut:

2. Perhitungan

Perhitungan untuk mengetahui presentase skor dari hasil kuisisioner tersebut menggunakan Perhitungan Rumus Dean J. Champion dalam jurnal Erika Saputri, (2021:38) berdasarkan jumlah Jawaban "Ya atau Tidak" yang kemudian dibandingkan dengan jumlah pertanyaan lalu dilakukan perhitungan dengan cara sebagai berikut:

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

Dari rumus tersebut, akan dihitung hasil presentase dari hasil wawancara yang didapat dari responden yang dilakukan pada saat penelitian, dengan perhitungan presentase klasifikasi kriteria sebagai berikut:

Tabel 2: Klasifikasi 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)

3. 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 untk 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:

Tabel 3: Program Kerja Audit Pendahuluan

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

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

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

Sumber: Bayangkara, (2015:50)

Tabel 4: Program Kerja Riview dan Pengujian atas Sistem Pengendalian Manajemen

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

Nomor		Internal control 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>				

(Dilanjutkan)

(Tabel Dilanjutkan)

					
	1.	Bila Ya: Langkah Kerja:				
	2.				
	1.	Bila Tidak: Langkah Kerja:				
	2.				

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

Sumber: Bayangkara, (2015:51)

Tabel 5: 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 6: 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.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dinilai kriteria sumber daya manusia pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan (DPKH) Provinsi Kalimantan Timur, sebagai berikut:

Tabel 7: 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 ditetapkan 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.
	Apakah setelah mengikuti pelatihan a. Keterampilan karyawan meningkat? b. kegagalan menurun? c. kemampuan melayani dan komunikasi meningkat? Produktivitas Karyawan meningkat	√		Karena ilmu pengetahuan setelah pelatihan yang digunakan dengan baik.

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

Sumber : Data pernyataan Bidang Sekertariat, Sub Bagian Perencanaan dan Program

Tabel 8: Hasil Audit Sumber Daya Manusia pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan (Dpkh) Provinsi Kalimantan Timur

Program yang di Audit	Presentase	Kriteria
Pelatihan dan Pengembangan SDM	75%	Efektif

Sumber: Data diolah, 2024

Pembahasan

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 terpiihi 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.

KESIMPULAN DAN SARAN

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 Intansi 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

Saran

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.

REFERENCES

- Bayangkara, I. (2015). *Audit Manajemen*. Salemba Empat.
- 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>
- Lengkong, J. C. M., Tawal, 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>

Sugiharto, susalit, & Wibowo, S. (2020). *Manajemen Audit Teknologi*.

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.