

SKRIPSI

**AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI
ALAT EVALUASI EFEKTIVITAS SUMBER DAYA MANUSIA
(STUDI KASUS LPD DESA ADAT UNGASAN)**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**NAMA : PUTU INDAH LESTARI
NIM : 1915644101**

**PROGRAM STUDI SARJANA TERAPAN AKUNTANSI MANAJERIAL
JURUSAN AKUNTANSI
POLITEKNIK NEGERI BALI
2023**

**AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI ALAT
EVALUASI EFEKTIVITAS SUMBER DAYA MANUSIA
(STUDI KASUS LPD DESA ADAT UNGASAN)**

**Putu Indah Lestari
1915644101**

(Program Sarjana Terapan Akuntansi Manajerial, Politeknik Negeri Bali)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi efektivitas program pengelolaan fungsi Sumber Daya Manusia pada LPD Desa Adat Ungasan dengan fokus pada perencanaan tenaga kerja, penerimaan karyawan, seleksi, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan karyawan, penilaian kerja, sistem imbalan dan kompensasi, perlindungan karyawan, serta pemutusan hubungan kerja (PHK). Melalui penelitian ini, diharapkan dapat mengidentifikasi kelemahan - kelemahan dalam pengelolaan SDM di LPD Desa Adat Ungasan dan memberikan saran serta rekomendasi untuk perbaikan guna meningkatkan efektivitas fungsi-fungsi Sumber Daya Manusia tersebut. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Subjek penelitian adalah LPD Desa Adat Ungasan, dengan objek penelitian berfokus pada fungsi pengelolaan sumber daya manusia di LPD tersebut. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui audit pendahuluan, review dan pengujian pengendalian manajemen, audit terinci, dan pelaporan untuk mengidentifikasi kelemahan dalam pengelolaan SDM di LPD Desa Adat Ungasan serta memberikan rekomendasi perbaikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat fungsi sumber daya manusia (SDM) di LPD Desa Adat Ungasan yang kurang efektif seperti pelatihan dan pengembangan karyawan dan program kompensasi, untuk yang tidak efektif meliputi penilaian kerja, sementara itu untuk program yang telah berjalan efektif meliputi perencanaan sumber daya manusia, program rekrutmen, seleksi, dan penempatan sumber daya manusia, program keselamatan dan kesehatan, dan pemutusan hubungan kerja. Maka peneliti memberikan rekomendasi kepada LPD Desa Adat Ungasan.

Kata Kunci: audit manajemen, efektivitas, sumber daya manusia

**HUMAN RESOURCES MANAGEMENT AUDIT AS AN EVALUATION
TOOL OF HUMAN RESOURCES EFFECTIVENESS**

(Case Study at LPD Desa Adat Ungasan)

**Putu Indah Lestari
1915644101**

(Program Sarjana Terapan Akuntansi Manajerial, Politeknik Negeri Bali)

ABSTRACT

The purpose of this study was to evaluate the effectiveness of the Human Resources function management program at LPD Desa Adat Ungasan with a focus on workforce planning, employee recruitment, selection, orientation and placement, employee training and development, job appraisal, reward and compensation systems, employee protection, and termination of employment (PHK). Through this research, it is expected to be able to identify weaknesses in HR management at the LPD Desa Adat Ungasan and provide suggestions and recommendations for improvement in order to increase the effectiveness of these Human Resources functions. The research method used in this study is a qualitative method with a case study approach. The research subject is the LPD Desa Adat Ungasan, with the research object focusing on the function of human resource management in the LPD. Data collection techniques used include interviews, observation, and documentation. Data analysis was carried out through preliminary audits, review and testing of management control, detailed audits, and reporting to identify weaknesses in HR management at the LPD Desa Adat Ungasan and provide recommendations for improvement. The results of the study show that there are human resource (HR) functions in the LPD Desa Adat Ungasan that are less effective such as employee training and development and compensation programs, those that are not effective include work appraisal, meanwhile programs that have been running effectively include human resource planning, human resource recruitment, selection, and placement programs, safety and health programs, and termination of employment. So the researchers gave recommendations to the LPD Desa Adat Ungasan.

Keywords: management audit, effectiveness, human resources

**AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI
ALAT EVALUASI EFEKTIVITAS SUMBER DAYA MANUSIA
(STUDI KASUS LPD DESA ADAT UNGASAN)**

SKRIPSI

**Dibuat sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Terapan Akuntansi pada Program Studi Akuntansi Manajerial
Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Bali**



**NAMA : PUTU INDAH LESTARI
NIM : 1915644101**

**JURUSAN AKUNTANSI
POLITEKNIK NEGERI BALI**

**PROGRAM STUDI D4 AKUNTANSI MANAJERIAL
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2023**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Putu Indah Lestari
NIM : 1915644101
Program Studi : Akuntansi Manajerial

Menyatakan bahwa sesungguhnya Skripsi:

Judul : Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Alat
Evaluasi Efektivitas Sumber Daya Manusia (Studi Kasus LPD
Desa Adat Ungasan
Pembimbing : 1. I Made Marsa Arsana, SE.,M.M.A,Ak,CA,CRA
2. Drs. Ec. I Ketut Suandi, M.Pd.Ak
Tanggal Uji : 18 Agustus 2023

Skripsi yang ditulis merupakan karya sendiri dan orisinil, bukan merupakan kegiatan plagiat atau saduran karya pihak lain serta belum pernah diajukan sebagai syarat atau sebagai bagian dari syarat untuk memperoleh gelar kesarjanaan dari perguruan tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Badung, 18 Agustus 2023



Putu Indah Lestari

SKRIPSI

**AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI
ALAT EVALUASI EFEKTIVITAS SUMBER DAYA MANUSIA
(STUDI KASUS LPD DESA ADAT UNGASAN)**

DIAJUKAN OLEH:

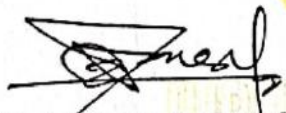
NAMA : PUTU INDAH LESTARI


NIM : 1915644101

Telah Disetujui dan Diterima dengan Baik oleh:

DOSEN PEMBIMBING I

DOSEN PEMBIMBING II



I Made Marsa Arsana, SE., M.M.A., Ak.
NIP. 196210181990031003


Drs. Ec. I Ketut Suandi, M.Pd.Ak
NIP.196312311990031023

JURUSAN AKUNTANSI

KETUA




I Made Sudana, S.E., M.Si.,
NIP. 196112281990031001

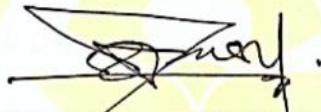
SKRIPSI

**AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI ALAT
EVALUASI EFEKTIVITAS SUMBER DAYA MANUSIA
(STUDI KASUS LPD DESA ADAT UNGASAN)**

Telah Diuji Dan Dinyatakan Lulus Ujian Pada:

Tanggal 18 Bulan Agustus Tahun 2023

PANITIA PENGUJI KETUA:



**1. I Made Marsa Arsana, SE.,M.M.A,Ak,CA,CRA
NIP. 196210181990031003**

ANGGOTA:



**2. Drs. Ec. I Wayan Karman, M.Acc., Ak., CA., CTA.
NIP. 196401211993031001**



**3. Dr. Mr. I Made Suarta, S.E., M.T.
NIP. 196302251990031004**

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadapan Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Alat Evaluasi Efektivitas Sumber Daya Manusia (Studi Kasus LPD Desa Adat Ungasan)” tepat pada waktunya.

Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Terapan Akuntansi Manajerial pada Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Bali.

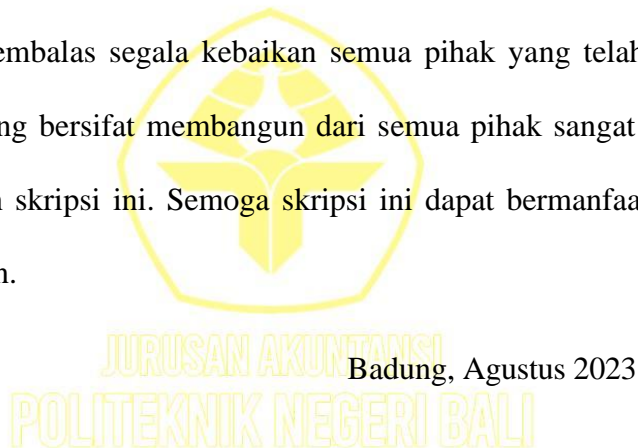
Dalam penyusunan skripsi ini, penulis telah banyak memperoleh bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. I Nyoman Abdi, S.E., M.eCom., selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan fasilitas selama melakukan penyusunan skripsi ini;
2. I Made Sudana, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan pengarahan serta bimbingan dalam penyusunan skripsi ini;
3. Cening Ardina, S.E., M. Agb, selaku Ketua Program Studi Sarjana Terapan (D4) Akuntansi Manajerial telah memberikan pengarahan dan petunjuk dalam menyelesaikan studi di Politeknik Negeri Bali;
4. I Made Marsa Arsana, SE.,M.M.A,Ak,CA,CRA., selaku dosen pembimbing I yang telah menyediakan waktu, tenaga, pikiran, bimbingan, saran dan masukan untuk mengarahkan saya dalam menyusun skripsi ini;
5. Drs. Ec. I Ketut Suandi, M.Pd.Ak., selaku dosen pembimbing II yang telah

menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam menyusun skripsi ini;

6. Orang Tua dan keluarga yang selalu memberikan dukungan moral dan material selama penyusunan skripsi ini;
7. Rekan-rekan mahasiswa Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan dukungan dan semangat selama penyusunan skripsi ini;
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah ikut mendukung dan memberikan semangat selama penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa (Ida Sang Hyang Widhi Wasa) berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Saran dan kritik yang bersifat membangun dari semua pihak sangat di harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.



Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan.....	i
Abstrak.....	ii
Abstract.....	iii
Halaman Prasyarat Gelar Sarjana Terapan	iv
Halaman Surat Pernyataan Orisinalitas Karya Ilmiah	v
Halaman Persetujuan	vi
Halaman Penetapan Kelulusan.....	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar	xiii
Daftar Lampiran	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Batasan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Kajian Teori.....	7
B. Kajian Penelitian yang Relevan	16
C. Alur Pikir	22
D. Pertanyaan Penelitian.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Jenis Penelitian.....	27
B. Lokasi/Tempat dan Waktu Penelitian	27
C. Sumber Data.....	27
D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	28
E. Keabsahan Data	31
F. Analisis Data.....	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38
A. Deskripsi Hasil Penelitian	38

B. Pembahasan dan Temuan	60
C. Keterbatasan Penelitian	70
BAB V PENUTUP	71
A. Simpulan	71
B. Implikasi	71
C. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN - LAMPIRAN	76



JURUSAN AKUNTANSI
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Hasil Kuesioner Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	39
Tabel 4. 2 Hasil Kuesioner Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Sumber Daya Manusia.....	41
Tabel 4. 3 Hasil Kuesioner Pelatihan dan Pengembangan Karyawan.....	43
Tabel 4. 4 Hasil Kuesioner Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia.....	45
Tabel 4. 5 Hasil Kuesioner Pemberian Kompensasi.....	47
Tabel 4. 6 Hasil Kuesioner Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	49
Tabel 4. 7 Hasil Kuesioner Pemutusan Hubungan Kerja	50



JURUSAN AKUNTANSI
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Alur Pikir.....	22
----------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Struktur Organisasi LPD Desa Adat Ungasan

Lampiran 2: Tugas dan Wewenang Karyawan LPD

Lampiran 3: SOP LPD

Lampiran 4: Daftar Wawancara

Lampiran 5: Kuesioner

Lampiran 6: Contoh lampiran penilaian

Lampiran 7: Contoh Surat Pemberhentian karyawan

Lampiran 8: Contoh Panduan Penilaian

Lampiran 9: Lampiran perencanaan SDM



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) dikerahkan sebagai aset potensial dalam mencapai tujuan perusahaan. Tetapi terkadang, fungsi SDM di perusahaan belum mampu memanfaatkan potensi SDM dengan efektif. Maka diperlukan adanya evaluasi keseluruhan program SDM guna menetapkan fungsi SDM sudah terselenggara secara efektif dan efisien. Berdasarkan pemaparan dari Bayangkara (2017) mengingat fungsi SDM begitu penting bagi keberhasilan perusahaan, oleh sebab itu terdapat sejumlah aspek evaluasi guna menentukan sejauh mana fungsi SDM telah menghasilkan peran terbaik bagi bisnis, misalnya pemenuhan kebutuhan bisnis SDM, proses SDM yang berfungsi secara baik, keadilan, dan lainnya.

Audit atas SDM menjadi evaluasi ketika memperbaiki kekurangan yang ada dengan menemukan solusi atas kekurangan yang ditemukan. Berdasarkan penelitian dari Putri (2020) audit sumber daya manusia ialah penilaian kegiatan SDM dalam bisnis guna menentukan bahwa kegiatan tersebut bekerja dengan efektif untuk meraih tujuan bisnis serta untuk membuat saran dalam bentuk perbaikan, memperbaiki kekurangan yang timbul serta bisa mengoptimalkan kinerja dari kegiatan tersebut. Menurut Bayangkara (2017) ruang lingkup audit SDM diklasifikasikan kedalam tiga kelompok yakni perolehan, penggunaan, serta penghentian, yang dimana hal tersebut mencakup rekrutmen, pemberdayaan SDM sampai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pentingnya penerapan audit SDM ditujukan sebagai pemenuhan terhadap peraturan UU yang berjalan, dengan begitu

bisa menciptakan informasi kegiatan yang berhubungan dengan ketentuan normatif. Tahapan dari implementasi audit manajemen SDM terdiri dari audit pendahuluan yang menyatakan gambaran umum dari program/aktivitas SDM di perusahaan, kemudian melakukan review dan pengendalian manajemen, serta meringkas dan mengelompokkan temuan tersebut ke dalam kriteria, kondisi, akibat, dan penyebab. Apabila masalah telah terungkap, maka auditor akan memberikan rekomendasi atas pemecahannya kepada perusahaan.

LPD (Lembaga Perkreditan Desa) dikelola oleh warga Desa Adat setempat sebagai wadah untuk membangun perekonomian pedesaan melalui penyediaan modal bagi masyarakat setempat yang mengelola Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) serta tabungan bagi masyarakat desa. Adapun beberapa permasalahan yang sering terjadi pada LPD seperti sulitnya mendapatkan SDM LPD yang memiliki kompetensi, merosotnya nilai integritas SDM yang mayoritas terjadi pada LPD besar, rendahnya sistem pengendalian internal, bahkan tidak semua Desa Adat memiliki hukum adat berupa perarem untuk pengaturan LPD (Winantha dan Widi, 2022). Melihat begitu banyaknya masalah yang terjadi di LPD, membuat LPD perlu melakukan perbaikan secara rutin, khususnya pada bagian sumber daya manusia. Berdasarkan Saputra et al. (2019) kompetensi pengelola memiliki pengaruh terhadap potensi kebangkrutan LPD, dengan begitu kualitas SDM di LPD perlu memiliki kemampuan yang kompeten dibidang pengelolaan keuangan dan manajerial.

Saat ini LPD Desa Adat Ungasan tengah berupaya melakukan penyempurnaan manajemen SDM, adanya keterbatasan warga Desa Adat yang

memiliki kompetensi untuk menjadi karyawan LPD membuat LPD melakukan pemaksimalan peran sumber daya manusia agar sesuai dengan kebutuhan. Berdasarkan surat keputusan Kepala Desa Adat Ungasan terdapat lemahnya pemahaman tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan yang menimbulkan kurangnya produktivitas dari karyawan LPD seperti adanya pelimpahan tugas akibat kurangnya kompetensi yang dimiliki karyawan khususnya di bidang teknologi, adanya karyawan yang belum melakukan tugas sesuai dengan ketentuan, selain itu adanya target yang belum dipenuhi karyawan. Untuk itu Ketua LPD melakukan relokasi terhadap karyawannya guna meningkatkan produktivitas LPD tentunya dalam penerapan kebijakan ini perlu diimbangi dengan pemberian pelatihan berupa bimbingan atau pelatihan dan penilaian prestasi kerja sebagai pengambilan keputusan untuk melakukan mutasi kepada karyawan. Berdasarkan hasil wawancara mengenai fungsi sumber daya manusia terdapat aktivitas fungsi SDM yang masih belum berjalan secara efektif, seperti belum berjalannya penilaian prestasi kerja karyawan membuat tidak adanya acuan untuk menetapkan pemberian kompensasi, jenis pelatihan, dan mutasi jabatan sesuai dengan kemampuan karyawan. Hal ini sejalan dengan pemaparan dari Siagian (2016) dimana hasil penilaian prestasi kerja karyawan memiliki peranan penting dalam mengidentifikasi program pelatihan, rekrutmen, seleksi, penempatan, promosi, sistem imbalan, dan keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif. Disamping itu, belum diberlakukannya pemberian insentif bonus sebagai apresiasi prestasi kerja karyawan sehingga mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja, seperti yang dipaparkan oleh Janah et al. (2022) mengatakan bahwa

pemberian jumlah imbalan pada perusahaan dapat memotivasi pegawai untuk melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, menunjukkan bahwa terdapat permasalahan mengenai pengelolaan manajemen sumber daya manusia di LPD Desa Adat Ungasan, hal ini bisa menjadi kendala yang dapat menghambat kinerja dalam mencapai tujuannya. Sehingga mengacu pada latar belakang yang dikemukakan, maka akan dilakukan penelitian dengan judul “Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Alat Evaluasi Efektivitas Sumber Daya Manusia (Studi Kasus LPD Desa Adat Ungasan).”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimanakah efektivitas program pengelolaan fungsi SDM pada LPD Desa Adat Ungasan?

C. Batasan Masalah

Berdasarkan topik penelitian terkait audit manajemen sumber daya manusia di Kantor LPD Desa Adat Ungasan terdapat pengelolaan SDM yang masih belum efektif sehingga ruang lingkup masalah akan difokuskan pada evaluasi apakah manajemen sudah menjalankan sistem pengendalian intern yang baik atas fungsi-fungsi SDM, diantaranya:

- a) Perencanaan tenaga kerja
- b) Penerimaan karyawan
- c) Seleksi
- d) Penempatan

- e) Pelatihan dan pengembangan karyawan
- f) Penilaian kerja
- g) Sistem imbalan dan kompensasi
- h) Perlindungan karyawan
- i) Pemutusan hubungan kerja (PHK)

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dan manfaat yang diharapkan dari penelitian ini ialah:

1. Tujuan Penelitian

Bersumber pada pokok permasalahan penelitian ini, maka dapat dijelaskan tujuan penelitian ini, yakni menilai efektivitas fungsi SDM pada LPD Desa Adat Ungasan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoretis

Manfaat teoretis dari penelitian berikut ialah memberi kontribusi yakni suatu wawasan dan perkembangan teoretis di bidang akuntansi, khususnya menyediakan informasi tambahan bagi pembaca yang ingin memperkaya wawasan pengetahuan tentang wacana di bidang auditing.

b. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Manfaat penelitian untuk perusahaan ialah supaya pihak manajemen memahami sejauh mana efektivitas SDM di LPD

Ungasan dalam mewujudkan kinerja yang efektif dan mendapatkan masukan terkait hal yang perlu diperhatikan perusahaan untuk memperbaiki kinerja masa mendatang mengenai pengelolaan sumber daya manusia sehingga bisa digunakan dalam pengambilan keputusan.

b. Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini untuk penulis ialah untuk memberikan masukan, membandingkan teori melalui kondisi yang sesungguhnya serta memperluas wawasan mengenai ilmu audit manajemen dalam peran sumber daya manusia yang telah diperoleh selama kuliah.

c. Bagi Politeknik Negeri Bali

Hasil penelitian ini harapannya bisa menjadi salah satu bahan referensi keputusan sebagai bahan kajian yang lebih mendalam terkait pengembangan riset berikutnya serta memberi sumbangan pemikiran untuk riset serupa kedepannya.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Penelitian yang dilakukan pada LPD Desa Adat Ungasan adalah untuk mengevaluasi efektivitas sumber daya manusia di LPD Desa Adat Ungasan dengan menggunakan audit manajemen, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah masih ada fungsi-fungsi pada sumber daya manusia yang kurang efektif yakni pelatihan dan pengembangan karyawan dan program kompensasi sebab belum adanya evaluasi terhadap pelatihan yang diberikan membuat tidak adanya analisis kebutuhan pelatihan yang jelas bagi karyawan kemudian untuk program kompensasi disebabkan karena belum diberlakukannya pemberian insentif bonus dan upah lembur sehingga mengakibatkan ketidakpuasan karyawan yang mempengaruhi motivasi kerja dan produktivitas karyawan belum optimal. Selanjutnya untuk program yang tidak efektif meliputi program penilaian kinerja belum dilaksanakannya penilaian kinerja secara periodik. Sementara itu untuk program yang telah berjalan efektif meliputi perencanaan sumber daya manusia, program rekrutmen, seleksi, dan penempatan sumber daya manusia, program keselamatan dan kesehatan, dan pemutusan hubungan kerja.

B. Implikasi

1. Implikasi Teoretis

Implikasi teoretis dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi mengenai cara menilai atau mengevaluasi fungsi SDM yang ada pada LPD melalui penerapan audit manajemen SDM sesuai dengan

tahapan audit SDM yang meliputi audit pendahuluan, review dan pengendalian manajemen, audit lanjutan, rekomendasi dan tidak lanjut.

2. Implikasi Praktis

Implikasi praktis pada penelitian ini adalah diharapkan mampu mengoptimalkan kinerja LPD Desa Adat Ungasan dengan memberikan alternatif untuk perbaikan program SDM sesuai dengan pedoman yang berlaku pada LPD agar pimpinan LPD, dan jajaran lebih cermat memperhatikan efektivitas pencapaian LPD, khususnya pada efektivitas penerapan manajemen SDM.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka terdapat saran atas perbaikan pengelolaan program Sumber Daya Manusia (SDM). Adapun saran diberikan pada penelitian ini yakni:

1. LPD Desa Adat Ungasan perlu melakukan evaluasi pelatihan untuk merencanakan pelatihan sesuai dengan analisis kebutuhan pelatihan. Sehingga LPD Desa Adat Ungasan perlu melakukan penilaian kinerja SDM setiap akhir buku sesuai dengan kebijakan yang berlaku, selain itu perlu adanya penerapan insentif akhir tahun dan upah lembur untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. LPD Desa Adat Ungasan bisa juga menggunakan jasa auditor eksternal untuk membantu melakukan audit manajemen SDM dalam mengevaluasi program SDM yang berlaku di LPD. Agar dapat meningkatkan fungsi dari program sumber daya manusia maka LPD Desa Adat Ungasan perlu menyajikan dokumentasi yang baik terhadap kearsipan karyawan berkaitan

dengan SDM untuk mendukung penerapan kebijakan SOP di lingkup LPD sehingga dapat meningkatkan kualitas audit yang baik.

2. Bagi penelitian berikutnya yang berhubungan dengan audit manajemen, diharapkan dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik dari penelitian ini atau menerapkan bidang audit lainnya untuk memperdalam wawasan berkaitan dengan audit manajemen.



DAFTAR PUSTAKA

- Barus, D. S., & Sirega, O. M. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Medan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen Indonesia-JEAMI*, 1(2), 65-79. <https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/50070>
- Bayangkara, I. (2017). *Audit Manajemen (Prosedur dan Implementasi) Edisi 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Chairany, M., Soegiarto, H., & Verahasuti, C. (2021). Audit Manajemen untuk Menilai Efektivitas Sumber Daya Manusia pada PT. Alisha Karunia Perdana (Studi Empiris Pada PT. Alisha Karunia Perdana). *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 10(2), 1-8. <https://doi.org/10.31293/ekm.v10i2.5715>
- Janah, I. M., Karyanti, T. D., & Widiarto, A. (2022). Efektivitas Pelaksanaan Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Pada PT BPR XYZ(PERSERODA). *Yudishtira Journal: Indonesian Journal of Finance and Strategy Inside*, 2(3), 379-395. doi:10.53363/yud.v2i3.52
- Mustika, N. L., & Widiastoeti, H. (2023). Penerapan Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia untuk Menilai Efektivitas dan Efisiensi Program Kegiatan Rekrutmen Karyawan pada CO-LEGAL Indonesia. *Jurnal Riset Ilmu Akuntansi*, 2(1), 176-188. <https://doi.org/10.55606/jurnalrisetilmuakuntansi.v2i1.204>
- Pratiwi, B., & Hariadi, B. (2018). Audit Manajemen untuk Menilai Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada Perum BULOG Pusat Jakarta). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 7(1). <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/5432>
- Putri, A. U. (2020). Evaluasi Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Citra Bumi Sumatera Palembang. *Majalah Ilmiah Manajemen*, 9, 49-61. <https://doi.org/10.58437/mim.v9i2.35>
- Saputra, K. K., Trisnadewi, A. E., Anggiriawan, P. B., & Kawisana, P. W. (2019). Kebangkrutan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Berdasarkan Analisis Berbagai Faktor. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 4(1), 1-23. <https://doi.org/10.23887/jia.v4i1.17250>
- Sembiring, S. R., & Budiarta, K. (2018). Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Penerapan Audit Manajemen pada Hotel X Seminyak). *E-Jurnal Akuntansi*, 25, 1390-1417. <https://doi.org/10.24843/EJA.2018.v25.i02.p22>

- Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supartha. (2018). Sistem Sumber Daya Manusia Berbasis Adat. In K. Ardana (Ed.), *Bunga Rampai STRATEGI PENGUATAN LPD DI BALI* (pp. 30-57). Udayana University Press. <https://erepo.unud.ac.id/id/eprint/26852/>
- Supartika, P. (2021). *Lemahnya Pengawasan hingga Regulasi Jadi Penyebab Tingginya Kasus Korupsi di LPD dan Desa di Bali*. <https://bali.tribunnews.com/amp/2021/12/09/lemahnya-pengawasan-hingga-regulasi-jadi-penyebab-tingginya-kasus-korupsi-di-lpd-dan-desa-di-bali>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia: Prenadamedia Group.
- Wati, I., & Amiranto, J. (2023). Audit Operasional sebagai Sarana dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia pada PT. Perkebunan Nusantara XI. *Jurnal Riset Ilmu Akuntansi*, 2(1), 265-274. <https://doi.org/10.55606/jurnalrisetilmuakuntansi.v2i1.210>
- Wicaksono, Y. S. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam,Tbk Kediri). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 31-39. doi:10.26905/jbm.v3i1.71
- Widyantara, I., Wahyuni, M. A., & Atmadja, A. T. (2018). Pengaruh Independensi, Motivasi, Kompetensi, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Badan Pengawas Sebagai Auditor Internal pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Buleleng. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Undiksha)*, 8(2). <https://doi.org/10.23887/jimat.v8i2.13278>
- Winantha, & Widi. (2022). *Banyak LPD Tersandung Kasus Hukum, Pengurus Harus Inovasi dan Bangun "Trust"*. <https://www.balipost.com/news/2022/12/13/310538/Banyak-LPD-Tersandung-Kasus-Hukum,...html>