

Analisis Penerapan Audit Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Efektivitas Pengendalian Internal Pada PDAM Tirtanadi Medan

Asti Seftiani¹, Ratih Anggraini Siregar², Emi Masyitah³

^{1,2,3} Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Article history: Received Oct 02, 2025 Revised Oct 20, 2025 Accepted Oct 26, 2025 Keywords: Human Resources Internal Control Standar Operating Procedur	This research is motivated by the importance of human resource (HR) management in facing business competition. The success of a company largely depends on the quality of its human resources; therefore, an HR audit is needed to identify gaps in practices, policies, and procedures, as well as to improve the effectiveness of internal control. Initial observations at PDAM Tirtanadi Medan revealed noncompliance among employees with standard operating procedures (SOP), such as smoking during working hours, loss of documents, failure to attend training, and not wearing uniforms or identification badges. This study employs a descriptive qualitative approach with a case study method. Data were obtained through literature review, observation, interviews, and documentation, and analyzed using NVivo. The findings indicate that the main causes of noncompliance are weak supervision and the lack of strict sanctions. The solutions implemented by the company include disseminating SOPs, providing easy access to regulations, and enforcing sanctions in accordance with the severity of violations.



Corresponding Author:

Asti Seftiani,
Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Potensi Utama,
Jl. KL. Yos Sudarso KM 6,5 Tanjung Mulia. Sumatera Utara 20241. Indonesia
Email: info@potensi-utama.ac.id

1. PENDAHULUAN

Perusahaan adalah suatu lembaga dalam bentuk organisasi yang dioperasikan dengan tujuan untuk menyediakan barang dan jasa bagi masyarakat dengan motif untuk memperoleh keuntungan. Lini bisnis sebuah perusahaan biasanya akan menentukan struktur bisnis yang dipilih perusahaan tersebut. Beberapa di antaranya: kemitraan, perseorangan, atau korporasi. Struktur bisnis juga menunjukkan truktur kepemilikan perusahaan. Oleh sebab itu, pengelolaan faktor manusia dalam perusahaan menjadi krusial. Dengan pengelolaan yang baik, produktivitas perusahaan akan meningkat, sehingga perusahaan dapat bersaing secara efektif di pasar (Prawiro 2020).

Audit sumber daya manusia adalah metode sistematis untuk menyelidiki praktik, kebijakan, dan prosedur departemen sumber daya manusia. Hal ini membantu mengidentifikasi kesenjangan dalam bidang praktik sumber daya manusia, dan sumber daya manusia dapat memprioritaskan kesenjangan tersebut dengan mengidentifikasi cara untuk memperbaikinya. Seperti jenis audit bisnis lainnya, audit sumber daya manusia juga dilakukan untuk menghindari kesalahan dan mencapai tujuan yang diinginkan. Audit sumber daya manusia juga perlu diterapkan di perusahaan untuk

meningkatkan fungsi manajemen sumber daya manusia. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusianya (Batbual, 2025).

Pada perusahaan yang penulis teliti yaitu Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi di Provinsi Sumatera Utara yang berdiri pada zaman pemerintahan belanda, pada tanggal 25 september 1905 dan berkantor pusat diAmserdam. Kemudian merupakan salah satu penggerak dan pendorong laju pembangunan di daerah Sumatera Utara dan merupakan salah satu sumber pendapatan asli daerah Sumatera Utara yang bergerak di bidang pelayanan air. Untuk mencapai target indikator kerja pada perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia yang memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai keberhasilan perusahaan.Berdasarkan fenomena diatas, merupakan faktor pendorong bagi peneliti untuk melakukan penelitian. Oleh karena itu penulis melakukan penelitian dengan judul "Analisis Penerapan Audit Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Efektivitas Pengendalian Internal Pada PDAM Tirtanadi Medan ".

2. METODE

a. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan jenis penelitian kualitatif. Tujuan dari penelitian kualitatif untuk menemukan jawaban pada suatu fenomena atau pernyataan dengan prosedur ilmiah yang sistematis menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini mencoba untuk memahami suatu makna dari suatu kejadian atau peristiwa dengan cara berinteraksi kepada orang-orang dalam keadaan atau fenomena tersebut. Penelitian kualitatif bertujuan untuk mendapatkan data yang mengandung makna.

b. Tahap Penentuan Rumusan Masalah

Adapun penentuan rumusan masalah pada penelitian ini merujuk kepada fenomena yang telah dijelaskan di latar belakang masalah penelitian. Dimana terjadi permasalahan yaitu tidak sesuai nya sumber daya manusia diperusahaan PDAM Tirtanadi dalam menjalankan standar operasional procedure yang diberlakukan diperusahaan, kemudian ini menyebabkan menurunnya kinerja karyawan diperusahaan tersebut dan terganggunya pengendalian internal pada perusahaan.

c. Objek Penelitian

Menurut sugiyono (2020) objek penelitian adalah segala sesuatu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dengan tujuan mendapatkan informasi yang relevan dan kemudian membuat kesimpulan berdasarkan temuan tersebut. Penelitian ini dimulai pada tanggal 20 Febuari sampai dengan 25 April 2025 di Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Medan. Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi beralamat di jalan Sisingamangaraja Nomor 1 Medan. Objek penelitian ini adalah menganalisis audit sumber daya manusia untuk meningkatkan efektivitas pengendalian internal pada PDAM Tirtanadi Medan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

Data yang diperoleh oleh peneliti telah dilaksanakan berdasarkan trigulasi sumber sebagai sebuah keabsahan data dengan cara membandingkan hasil wawancara dari informan 1 (satu) dan informan 2 (dua). Adapun data fokus penelitian diuraikan sebagai berikut:

1. Bapak Yasser Arafat Lubis, selaku informan utama dalam penelitian ini dan selaku kepala bidang Divisi Sumber Daya Manusia, beliau berusia lima puluh satu tahun dan sudah bekerja selama 27 tahun pada perusahaan.
2. Bapak Abdi Rizal, selaku Supervisor Divisi Sumber Daya Manusia, beliau berusia empat puluh empat tahun dan sudah bekerja selama tujuh belas tahun pada perusahaan.

1) Penerapan Audit Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Efektivitas Pengendalian Internal Pada PDAM Tirtanadi

Berdasarkan hasil wawancara kepada bapak Yassir Arafat selaku kepala bagian Devisi Sumber Daya Manusia yang menyatakan bahwa standard operasional procedure dibuat untuk mengatur

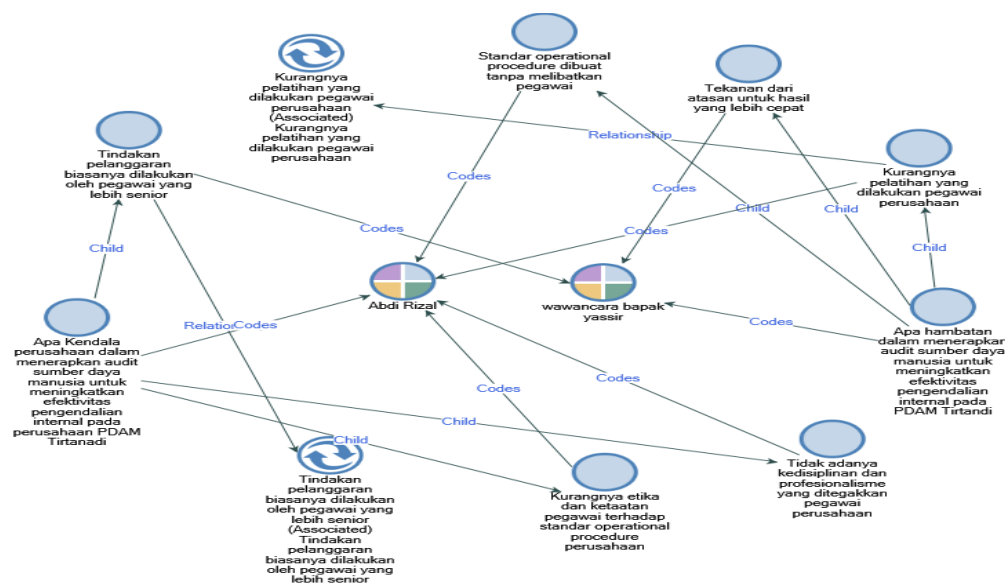
perusahaan dalam menerapkan tugas dan tanggung jawab semua anggota sesuai dengan jabatannya masing-masing dan dibuatkan pada peraturan khusus, pada Peraturan Perjalanan Dinas Pasal 4 Tahun 2020, yang secara lengkap menjelaskan tentang semua standard operational procedure pada perusahaan. Standard operasional procedure dikomunikasikan terhadap semua bagian diperusahaan, kemudian dengan hal ini dilakukan adanya sosialisasi terhadap peraturan perusahaan, hal ini biasanya dengan dilakukannya kegiatan sosialisasi, dan kedisiplinan. Kemudian ditemukan bahwa untuk mencapai target indikator kerja pada perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia yang memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Untuk mengukur bagaimana perusahaan dapat mencapai target indikator kerja pegawai, perusahaan mengukur seberapa efektif pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sesuai dengan data dibawah ini:

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan Oktober 2023- Januari 2024

TAHUN	BULAN	PERSENTASE
2023	Oktober	90,95 %
2023	November	91,20%
2023	Desember	94%
2024	Januari	92,95%

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan table 1. diatas, memperlihatkan bahwa tingkat efektivitas kinerja karyawan pada Oktober tahun 2023 adalah sebesar 90,95%, pada November tahun 2023 sebesar 91,20%, mengalami peningkatan kinerja sebanyak 0,25%. Kemudian pada bulan Desember 94%, dan pada bulan Januari tahun 2024 ada pada angka 92,95%, mengalami penurunan kinerja sebanyak 1,05%. Berdasarkan hasil wawancara menurut bapak Yassir Arafat Lubis, menyatakan bahwa “Efektivitas kinerja pegawai dalam perusahaan dikatakan efektif apabila mencapai angka 100%, sehingga semakin tinggi pencapaian persentase terhadap kinerja pegawai, menggambarkan kemampuan yang semakin baik”.



Gambar 1. Peta Hasil Penelitian

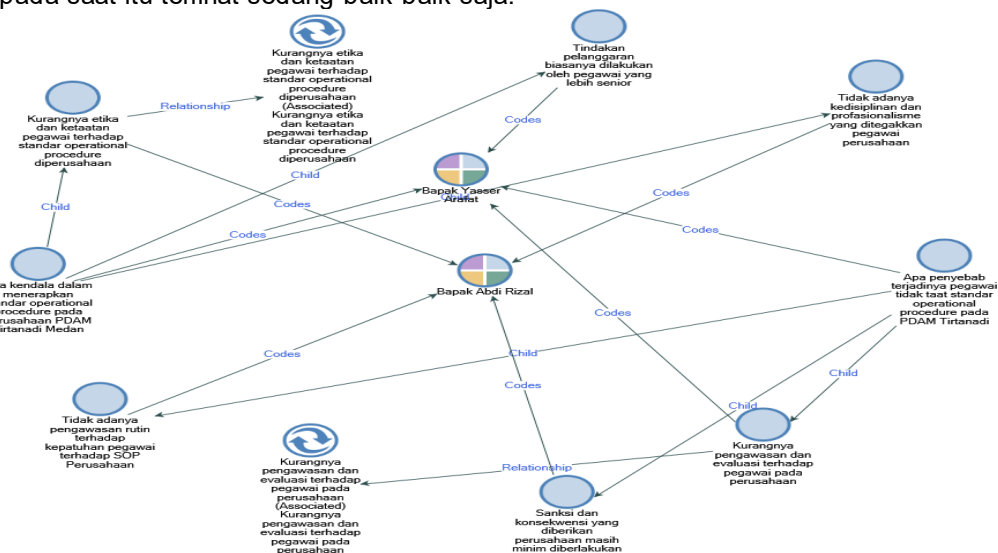
Sumber; Data Diolah Menggunakan Aplikasi Nvivo, 2025

Dari gambar 1. menjelaskan bahwa hambatan dalam penerapan standard operasional procedure ada beberapa faktor, yaitu:

1. Kurangnya pelatihan yang dilakukan pegawai perusahaan.
Pada perusahaan, kegiatan pelatihan biasanya dilakukan untuk membentuk pemahaman pegawai mengenai standard operational procedure yang berlaku pada perusahaan, namun tidak sedikit pegawai yang tidak mengikuti pelatihan dengan alasan yang tidak jelas.
2. Standard operational procedure dibuat tanpa melibatkan pegawai pelaksana.
Peraturan pada perusahaan dibuat oleh atasan tanpa melibatkan pegawai didalamnya, hal ini menimbulkan rasa ringan kepada pegawai dalam pelanggaran tersebut. Menurut bapak Yasser Arafat Lubis yang menyatakan bahwa, "Saya sebagai kepala bidang memang terlibat langsung dalam pembuatan dan revisi pada standard operational procedure, dalam hal ini pegawai memang secara tidak langsung sama sekali tidak terlibat."
3. Tekanan dari atasan untuk hasil yang lebih cepat.
Pada dasarnya perusahaan memiliki target, dan pegawai wajib untuk mencapai target indikator kinerja pada perusahaan, hal ini berdampak pada pekerjaan yang dilakukan, semua pegawai bertindak cepat dalam pekerjaannya, namun semakin cepat pekerjaan itu dilakukan belum tentu mendapatkan hasil yang jauh lebih maksimal.

2) Permasalahan Yang Terjadi Dalam Menerapkan Audit Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Efektivitas Pengendalian Internal Pada PDAM Tirtanadi

Bapak Abdi Rizal selaku Supervisor menjelaskan bahwa ada permasalahan yang terjadi pada PDAM Tirtanadi untuk meningkatkan efektivitas pengendalian internal yaitu beberapa pegawai pada perusahaan dikatakan tidak menaati standard operational procedure yang berlaku. Diantaranya seperti merokok pada jam kerja, membiarkan berkas serta dokumen hilang dan menyebarkanluaskannya, tidak mengikuti pelatihan dengan alasan yang jelas, tidak menggunakan seragam serta bad nama, bekerja tidak sesuai bidang ilmu yang dimiliki dan tidak mencapai indikator kerja perusahaan. Bapak Yasser Arafat sebagai kepala bidang, mengatakan bahwa standard operational procedure mudah untuk diakses kepada setiap pegawai perusahaan, namun masih banyak sumber daya manusia di perusahaan tersebut yang tidak menaati peraturan. Pegawai pada perusahaan terkadang ijin keluar ruangan dengan alasan penting, namun didapati merokok saat jam kerja berlangsung, kemudian adanya pegawai yang tidak mengikuti pelatihan dengan alasan sakit, namun pada saat itu terlihat sedang baik-baik saja.



Gambar 2. Peta Hasil Penelitian

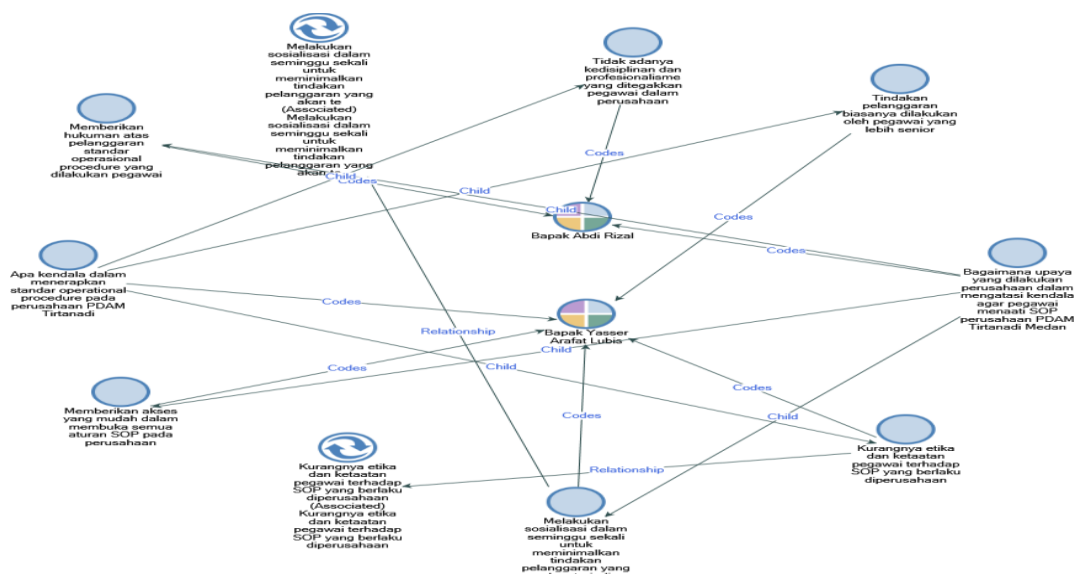
Sumber; Data Diolah Menggunakan Aplikasi Nvivo, 2025

Dari gambar 2. menjelaskan bahwa penyebab dalam penerapan standard operasional procedure ada beberapa faktor, yaitu:

1. Kurangnya pengawasan dan evaluasi terhadap pegawai pada perusahaan.
Pada perusahaan terdapat kurangnya pengawasan serta evaluasi terhadap pegawai, hal ini dikarenakan beban kerja yang berat. Hasil wawancara kepada bapak Yasser Arafat Lubis menjelaskan bahwasannya “Banyak pengawas pada perusahaan ini diberikan pekerjaan yang terlalu berat, pada saat diberikan peran penting tetapi sering kali kurang terlatih dalam tanggung jawabnya.”
2. Tidak adanya pengawasan rutin terhadap kepatuhan pegawai terhadap standar operational procedure perusahaan.
Pada perusahaan Tirtanadi dilakukan adanya kegiatan sosialisasi, namun pengawasan tidak dilakukan secara rutin, perusahaan menerapkan kegiatan untuk meminimalkan pelanggaran peraturan, namun tidak melakukan pengawasan secara rutin.
3. Pegawai tidak menerima hukuman yang terlalu berat.
Pegawai pada perusahaan tidak mendapatkan punishment yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan, berdasarkan hasil wawancara dikatakan bahwa hukuman yang diterima karna melakukan pelanggaran, masih terlalu ringan untuk diterima.

3) Solusi Dari Penerapan Audit Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Efektivitas Pengendalian Internal Pada PDAM Tirtanadi

Pada Perusahaan Tirtanadi Medan, Bapak Yasser Arafat mengatakan bahwa perusahaan sudah mengantisipasi tindakan pelanggaran terhadap standard operasional procedure yang berlaku, yaitu dengan memberikan hukuman terkait tindakan yang dilakukan. Setiap pelanggaran yang dilakukan tentu ada punishment yang didapati sesuai dengan bobot dan pelanggaran tertentu. Pada dasarnya perusahaan mengupayakan tindakan dalam mencegah setiap kendala dan penyebab terjadinya pegawai tidak menaati standard operational procedure yang diberlakukan. Upaya yang dilakukamn perusahaan adalah untuk meminimalkan tindakan pelanggaran yang mungkin akan dilakukan. Punishment dan sosialisasi dilakukan perusahaan merupakan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan efektivitas pengendalian internal perusahaan dengan memperkuat sumber daya yang perusahaan miliki, hal ini merupakan tindakan tegas perusahaan dalam kebijakannya mengevaluasi pelanggaran yang dilakukan. Mengidentifikasi kendala dan upaya dari penerapan audit sumber daya manusia untuk meningkatkan efektivitas pengendalian internal pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi.



Gambar 3. Peta Hasil Penelitian
Sumber; Data Diolah Menggunakan Aplikasi Nvivo, 2025

Dari gambar 3. menjelaskan bahwa adanya kendala yang dihadapi perusahaan dalam menerapkan standard operational procedure yaitu sebagai berikut:

1. Kurangnya etika dan ketaatan pegawai pada standar operational procedure perusahaan.
Pada perusahaan, terdapat data penilaian personal yang dinilai setiap enam bulan sekali, pada data tersebut ditunjukkan ketaatan dan etika pegawai hanya ada pada angka rata-rata, menunjukkan pegawai kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya. Menurut bapak Yasser Arafat Lubis yang menyatakan bahwa "Setiap pegawai punya karakter yang berbeda-beda, seperti pada agama yang punya aturan, manusia bias saja melanggarnya, pada perusahaan ini juga sama, aturan dibuat untuk ditaati tapi beberapa pegawai memilih untuk tidak menaatinya, menurut saya kembali kekarakter orang tersebut".
2. Tindakan pelanggaran biasanya dilakukan oleh pegawai yang lebih senior.
Pelanggaran yang biasanya dilakukan seperti tidak mengenakan bad nama serta tidak mengikuti pelatihan dengan alasan yang jelas. Berdasarkan hasil wawancara kepada bapak Abdi Rizal yang menyatakan bahwa, "Pegawai yang sudah lama bekerja biasanya disegani, sementara pegawai baru sulit untuk menegurnya, meskipun dia melakukan tindakan pelanggaran."
3. Tidak adanya kedisiplinan dan profesionalisme yang diterapkan pegawai dalam perusahaan.
Sikap disiplin dan profesionalisme merupakan sikap yang harus dimiliki pegawai, namun dalam perusahaan ini ada beberapa yang tidak memilikinya, pegawai terkadang masih merokok pada saat jam kerja. Menurut wawancara kepada bapak Abdi Rizal yang menyatakan bahwa, "Terkadang ada beberapa pegawai yang ijin keluar dengan alasan penting, padahal dia sedang merokok diluar

Pada perusahaan setiap kegiatan sosialisasi dilakukan, dijelaskan juga tentang contoh tindakan atau pelanggaran yang dilakukan dan punishment yang sudah disepakati bersama. Contohnya terkait penggunaan seragam serta badge nama, jika didapati adanya pegawai yang tidak menaati aturan maka punishment yang didapatkan dapat berupa surat peringatan, dan kehilangan uang makan terhadap pegawai tersebut. Kemudian pada hal lain seperti penyebaran dokumen penting perusahaan, punishment yang didapatkan bisa lebih berat, yaitu dapat berpengaruh pada uang pengabdian dan kenaikan golongan pada pegawai tersebut. Menurut bapak Yasser Arafat Lubis, berikut ini adalah punishment yang diberikan dari pelanggaran standard operational procedure perusahaan yaitu:

1. Pelanggaran pertama, yaitu ketika melakukan pelanggaran seperti tidak mengenakan seragam serta badge nama, maka punishmentnya berupa potongan uang makan.
2. Pelanggaran kedua, yaitu apabila ada pegawai yang bekerja tidak sesuai bidang ilmu yang dimiliki dan tidak mencapai indikator kerja perusahaan, maka punishmentnya berupa tidak mendapatkan uang makan.
3. Pelanggaran ketiga, yaitu apabila menyebarkan dokumen penting perusahaan dan merokok pada saat jam kerja diberlakukan, maka mendapatkan punishment berupa surat peringatan pertama.
4. Pelanggaran keempat, yaitu apabila tidak mengikuti pelatihan dengan alasan yang tidak jelas secara berulang kali, maka mendapatkan punishment berupa surat peringatan kedua.
5. Pelanggaran kelima, yaitu apabila satu pegawai melakukan tiga pelanggaran yang berbeda, maka mendapatkan punishment berupa surat peringatan ketiga.
6. Pelanggaran keenam, yaitu apabila satu pegawai melakukan lima pelanggaran yang berbeda, maka punishmentnya berupa penundaan kenaikan pangkat.
7. Pelanggaran ketujuh, apabila semua pelanggaran dilakukan secara berulang kali, punishmentnya berupa penurunan pangkat.

Hal ini dapat menghimbau dan menghambat terjadinya upaya tindakan yang tidak diinginkan, pada perusahaan tirtanadi standard operational procedure direvisi setiap enam bulan sekali. Menurut hasil wawancara kepada bapak Yasser Arafat, beliau mengikut sertakan diri dalam pembuatan standard operational procedure pada perusahaan, beliau menjelaskan peraturan tidak berubah namun ditambah seiring berjalannya waktu untuk meningkatkan ketaatan serta kedisiplinan pegawai pada perusahaan, hal ini mendorong meningkatkan pencapaian indikator kerja karyawan, dimana

semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik untuk meningkatkan efektivitas pengendalian internal pada perusahaan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti bahas, maka peneliti dapat menarik kesimpulan yaitu sebagai berikut: Standard operasional procedure yang berlaku dip perusahaan, yaitu berisi tentang semua peraturan yang berlaku dip perusahaan. Seperti aturan untuk tidak merokok, mengikuti pelatihan, menjaga berkas untuk tidak hilang atau disebarkan, memakai seragam serta badge nama pegawai, mencapai target indicator kerja utama, dan bekerja sesuai bidang ilmu yang dimiliki. Pada perusahaan, beberapa pegawai tidak menaati standard operational procedure yang berlaku. Diantaranya seperti merokok pada jam kerja, membiarkan berkas serta dokumen hilang dan menyebarkan, tidak mengikuti pelatihan dengan alasan yang jelas, tidak menggunakan seragam serta badge nama, bekerja tidak sesuai bidang ilmu yang dimiliki dan tidak mencapai indikator kerja perusahaan. Perusahaan mengantisipasi tindakan pelanggaran terhadap standard operasional procedure yang berlaku, yaitu dengan memberikan hukuman terkait tindakan yang dilakukan. Setiap pelanggaran yang dilakukan pegawai perusahaan tentu ada konsekuensi yang didapati sesuai dengan bobot dan pelanggaran tertentu. Kemudian perusahaan juga menerapkan tindakan sosialisasi terhadap pegawai untuk mengantisipasi apabila ada pegawai perusahaan yang tidak taat aturan. Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti bahas, maka peneliti dapat menyimpulkan saran yaitu sebagai berikut: Dalam rangka mendukung pengendalian internal yang efektif, disarankan agar setiap pelaksanaan standard operational procedure didokumentasikan dengan baik, dan dilaporkan secara transparan untuk proses sumber daya manusia lebih akurat dan mudah untuk diaudit perusahaan. Perusahaan perlu memperkuat fungsi pengawasan dan evaluasi secara rutin terhadap pelaksanaan standard operational procedure termasuk audit rutin atas pelaksanaan procedure yang ditetapkan oleh perusahaan, pegawai harus tegas dalam menegur pegawai senior yang melakukan pelanggaran, hal ini dapat meminimalkan tindakan pelanggaran yang mungkin akan terjadi dimasa depan. Melakukan pelatihan dan sosialisasi berkala, proses ini menumbuhkan pemahaman kepada pegawai untuk memahami peran dan tanggung jawab sesuai prosedur yang ditetapkan. Kemudian hal lain yang perlu dilakukan adalah pemberian rewards yang dapat diberlakukan oleh perusahaan kepada pegawainya, hal ini menimbulkan semangat yang tinggi untuk bekerja sesuai dengan prosedur peraturan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifuddin, B. (2022). *Kepatuhan karyawan terhadap standar operational procedure*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 55–64. Universitas Negeri Makassar.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Aryadita, H. (2019). *Strategi perusahaan berbasis sumber daya: Pendekatan resource based view*. Jakarta: Akademika.
- Bieliaieva, N. (2019). *Pengembangan elemen sistem audit sumber daya manusia berdasarkan pengalaman internasional*. *Ekonomi, Ekologi, Masyarakat*, 3(4), 28.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (16th ed.)*. Pearson Education Limited.
- Dewi, Y. R. (2024). *Sosialisasi standard operasional prosedur (SOP) Kepegawaian, Keuangan, Administrasi, dan Sarana Prasarana. Laporan Pengabdian*. Universitas Negeri Semarang.
- Dwiyanti, N. F. (2024). *Pengaruh rewards dan punishment terhadap kinerja karyawan Japri Corp Tasikmalaya*. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, 12(1), 77–85. Universitas Siliwangi.
- Efendi, N., & Sholeh, M. I. (2023). *Evaluasi pendidikan: Konsep, teori, dan praktik*. Prenada Media Group.
- Feng, L., & Behar-Horenstein, L. S. (2019). *MaxQDA and NVivo: Using software to analyze qualitative data*. *Delta Kappa Gamma Bulletin*, 85(2), 29–34.
- Fibruani. (2021). *Profesionalisme aparatur dalam pelayanan publik*. *Jurnal Birokrasi dan Administrasi Publik*, 8(1), 44–53. Universitas Lampung.
- Fitriyani, Z. A. (2019). *Penyusunan Dokumen Standard Operating Procedure (SOP) Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Proses Produksi Donat di Donken Mojokerto*. *Jurnal OPTIMA* II, 3(1), 13–23. <https://jurnal.unitri.ac.id/index.php/Optima/article/view/1244>.

- Masyitah, Emi, et al. "Pelatihan Pembuatan Laporan Keuangan Sederhana Di Desa Paluh Manan Dusun V." *CORAL (Community Service Journal)* 1.2 (2022): 341-350.
- Siti Kadariah, Agus, Muslim Marpaung, Emi Masyitah (2023). External Auditor Analysis Of Bankruptcy In Islamic Financial Institutions. *Journal Of Accounting Reserach Utility Finance & Digitalis*.
- Siti Aisyah dkk. (2022). Analisis Peran Audit Internal Dalam Menilai Efektivitas Penagihan Piutang Usaha Pada PDAM Tirtanadi Medan Cabang Medan Labuhan.
- Siregar, R. A., Sari, P., & Wardhani, I. I. (2023). Analisis Pengendalian Intern Persediaan Barang Dagang Pada PT. Inti Surya Medan. *ACCUMULATED JOURNAL*, 5(1), 14-26.
- Siregar, Ratih Anggraini. "Pengawasan Piutang Sebagai Sarana Menghindari Penyelewengan Pada Pt. Razza Prima Trafo." *JURNAL AKUNTANSI AUDIT DAN PERPAJAKAN INDONESIA (JAAPI)* 1.2 (2020): 69-78.