

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan era globalisasi teknologi saat ini, persaingan antar perusahaan sudah menjadi tajam sehingga perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang tangguh. Sumber daya manusia terus dituntut agar mampu mengembangkan diri sendiri secara lebih aktif, dan menjadi pribadi yang penuh semangat sehingga potensinya berkembang dengan maksimal. Bagi perusahaan sumber daya manusia merupakan aset didalam suatu perusahaan dan dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dalam memiliki kompetensi yang tinggi maka tujuan perusahaan dapat terwujud.

Menurut Hasibuan (2016) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Untuk hal itu sumber daya manusia dapat diukur dengan tingkat keahlian dan kemampuannya dalam mengelola sesuatu, penguasaan ilmu pengetahuan, dan cara berkomunikasi yang baik serta motivasi dalam bekerja. Salah satu cara dalam mencari sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu dengan melalui proses rekrutmen.

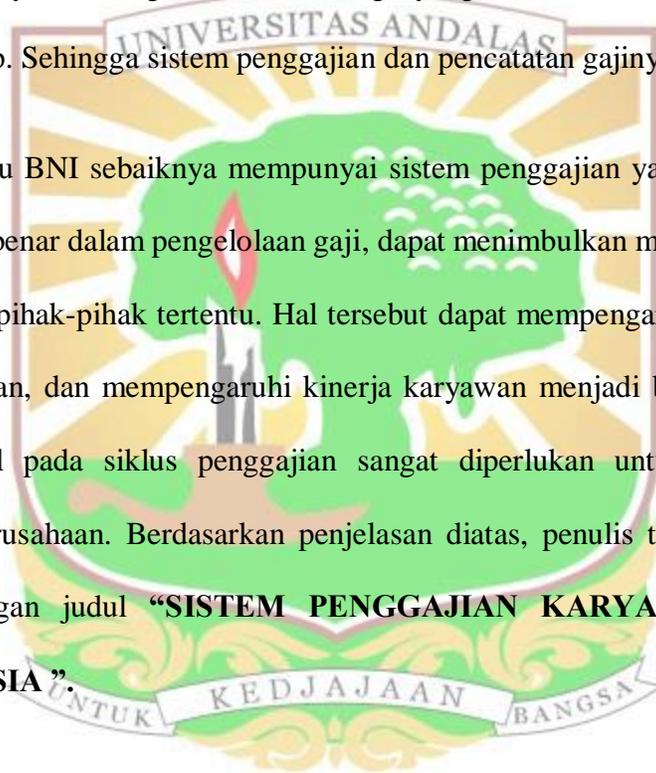
Menurut Fahmi (2016:25) mengemukakan bahwa “*recruitment* sering juga disebut dengan penarikan tenaga kerja. Penarikan tenaga kerja merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan”. Rekrutmen dan seleksi merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang memiliki fungsi yang penting juga, maka rekrutmen dan seleksi sebagai cara dan upaya dalam pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat yang dibutuhkan perusahaan.

Salah satu elemen penting sumber daya manusia pada suatu perusahaan yaitu karyawan. Karyawan merupakan aset atau kekayaan utama dalam suatu perusahaan, tanpa keikutsertaan mereka aktifitas tidak akan terlaksana. Karyawan menurut Subri (dalam Mu, 2019): “karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka”. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Untuk meningkatkan motivasi dan dukungan dari karyawan tersebut diperlukan adanya bayaran yang sesuai bagi karyawan dan menjadi salah satu usaha untuk menambah semangat kerja karyawan, hal tersebut biasa kita sebut dengan gaji.

Menurut Mulyadi (2016:309) gaji pada umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, umumnya gaji di bayarkan secara tetap per bulan. Gaji umumnya dikelola oleh bidang kepegawaian personalia atau di kelola oleh bidang keuangan. Semua tergantung pada struktur organisasi usaha masing-masing perusahaan. Gaji yang diberikan oleh perusahaan, umumnya tergantung dengan pangkat atau jabatan karyawan tersebut dan masa kerja karyawannya. Dengan penggajian ini diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja para karyawan dan untuk memperlancar serta mendokumentasikan proses penggajian agar berjalan baik dan memiliki bukti maka digunakan sistem akuntansi penggajian. Menurut Mulyadi (2016) menyatakan bahwa sistem informasi penggajian dirancang untuk menangani transaksi gaji atau upah karyawan pembayarannya. Sistem informasi akuntansi penggajian dapat digunakan oleh manajemen perusahaan untuk merencanakan dan mengendalikan operasi perusahaan.

BNI merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang penyedia jasa perbankan di Indonesia. Bank ini didirikan pada tanggal 5 Juli tahun 1946 di Purwokerto. Saat ini BNI mempunyai 2.262 kantor cabang di Indonesia dan di luar negeri. BNI juga mempunyai unit perbankan syariah, namun sejak 2010 telah memisahkan diri sebagai BNI Syariah (kini digabung ke Bank Syariah Indonesia). Dimana dalam pengoperasiannya memerlukan tenaga kerja manusia atau sumber daya manusia. BNI mempunyai beberapa kelompok karyawan dengan status dan fungsi yang berbeda, mulai dari karyawan kontrak hingga karyawan tetap. Sehingga sistem penggajian dan pencatatan gajinya berbeda-beda.

Oleh karena itu BNI sebaiknya mempunyai sistem penggajian yang baik. Tanpa adanya sistem yang baik dan benar dalam pengelolaan gaji, dapat menimbulkan manipulasi data gaji yang dapat dilakukan oleh pihak-pihak tertentu. Hal tersebut dapat mempengaruhi besarnya gaji yang diterima oleh karyawan, dan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi buruk. Sehingga sistem pengendalian internal pada siklus penggajian sangat diperlukan untuk pengecekan sistem penggajian dalam perusahaan. Berdasarkan penjelasan diatas, penulis tertarik untuk membuat tugas akhir ini dengan judul **“SISTEM PENGGAJIAN KARYAWAN PADA BANK NEGARA INDONESIA”**.



1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan bagaimana sistem penggajian dan penerapan sistem pengendalian internal pada BNI.

1.3 Tujuan Magang

1. Mengetahui sistem penggajian, fungsi, dokumen, dan catatan akuntansi yang digunakan pada sistem penggajian karyawan BNI

2. Dapat mengetahui penerapan pengendalian internal penggajian karyawan pada BNI

1.4 Manfaat magang

Berdasarkan tujuan magang diatas dan semua kegiatan yang dilakukan selama magang, maka penulis memperoleh beberapa manfaat yaitu:

1. Memperkenalkan gambaran umum perusahaan yang diperlukan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja sesuai dengan bidangnya.
2. Mengetahui kondisi sebenarnya yang terjadi di dunia kerja.
3. Menerapkan ilmu-ilmu yang diperoleh selama proses perkuliahan dan membandingkan teori-teori dengan masalah yang sebenarnya.
4. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.
5. Sebagai referensi bagi pembaca sehingga dapat menambah pengetahuan dan wawasan di bidang penggajian.

1.5 Tempat dan Waktu Magang

Kegiatan magang ini dilaksanakan di BNI KCP (Kantor Cabang Pembantu) DOBI yang beralamat di JL. DOBI NO.1, Kota Padang, Sumatera Barat. Waktu Pelaksanaan kegiatan magang selama 40 hari kerja dimulai dari 09 Januari 2023 sampai dengan tanggal 3 Maret 2023, hari Senin s.d Jumat pukul 07.30-16.30 WIB.

1.6 Metode Magang

1. Wawancara

Secara langsung berinteraksi dan melakukan tanya jawab dengan pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan masalah yang akan di bahas oleh penulis

2. Studi Pustaka

Untuk mendukung pengumpulan data, penulis melakukan studi kasus dengan mengumpulkan dan mempelajari buku-buku, dan jurnal/artikel yang dapat dijadikan acuan penulis dalam tersusunnya Tugas Akhir

1.7 Sistematika Penulisan Laporan

Sistematika yang digunakan dalam penulisan akhir ini terdiri dari lima bab yang disetiap bab dibagi menjadi sub bab yang menjadi kesatuan kerangka pemahaman masalah yaitu yang pertama ada bab satu pendahuluan terdiri dari tujuh sub bab yang meliputi : latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan kegiatan magang, manfaat kegiatan magang, metode magang, tempat dan waktu magang, dan sistematika penulisan.

Kedua, bab dua landasan teori yang berisi pemaparan definisi istilah yang berkaitan dengan topik pembahasan menurut teori yang berasal dari berbagai sumber. Pada bab ini penulis menjelaskan tentang pengertian sistem akuntansi penggajian, tujuan sistem akuntansi penggajian, fungsi yang terkait, dokumen yang digunakan, catatan akuntansi yang digunakan, jaringan prosedur yang membentuk sistem, informasi yang dibutuhkan manajemen, siklus penggajian, dan sistem pengendalian internal pada penggajian, yang berisikan tinjauan pustaka yang membahas teori-teori yang melandasi permasalahan yang dibahas.

Ketiga, bab tiga gambaran umum perusahaan yang merupakan hal-hal yang berisikan gambaran umum perusahaan tempat magang yang terdiri dari sejarah berdirinya perusahaan, logo, lokasi, visi dan misi, motto atau slogan, struktur organisasi, tugas dan tanggung jawab masing-

masing bagian, manajemen personalis, jenis pelayanan dan hasil produk, dan produk tabungan BNI.

Keempat, bab empat pembahasan yang akan membahas mengenai isi dari tugas akhir yang dibagi menjadi lima subbab yaitu fungsi yang terkait, dokumen yang digunakan, catatan akuntansi yang digunakan, jaringan prosedur yang membentuk sistem, prosedur penggajian pada BNI, dan analisis sistem pengendalian internal pada sistem penggajian karyawan pada BNI.

Terakhir bab lima penutup mencakup kesimpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan dan kelangsungan aktifitas perusahaan dan juga bermanfaat untuk mahasiswa yang akan melaksanakan praktek kerja lapangan atau magang.

