

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring berjalannya waktu, ada berbagai kegiatan manusia yang biasanya dapat dilakukan secara konvensional mulai bertransformasi menjadi kegiatan yang terdigitalisasi. Transformasi tersebut tidak hanya terjadi kepada kehidupan manusia sehari-hari, tapi juga bagi industri dan dunia kerja [1].

Di dalam sebuah perusahaan, transformasi digital ini dapat membawa berbagai dampak positif seperti, mendapatkan cara pandang baru dalam mengelola perusahaan, mendapatkan cara mengoptimalkan operasional perusahaan, dan mengubah model bisnis menjadi lebih efisien [2]. Adanya transformasi ini membuat manusia dituntut untuk memiliki kemampuan yang relevan di era yang digital. Salah satu divisi yang dituntut untuk bertransformasi adalah divisi *Human Resource* (HR).

Secara umum, masyarakat mengetahui bahwa HR adalah divisi yang bertugas dan bertanggung jawab untuk merekrut, menyeleksi, dan menetapkan kerja karyawan [3]. Namun, pada kenyataannya, tugas HR lebih dari hanya sekedar merekrut, menyeleksi, dan menetapkan kerja karyawan. Menurut Talenta [4], HR memiliki tugas untuk merekrut karyawan, menjalankan *payroll*, mendisiplinkan karyawan, melakukan pengawasan pada kinerja karyawan, memberikan kompensasi dan *benefit* bagi karyawan, merencanakan karir karyawan, mengelola *database* karyawan, dan memperbarui kebijakan perusahaan.

Sebelum adanya transformasi digital, HR bekerja secara konvensional dalam melakukan perekrutan karyawannya. Contohnya pada mulanya HR melakukan perekrutan dengan melakukan publikasi lowongan pekerjaan melalui iklan di koran ataupun majalah [5]. Perekrutan dengan cara tersebut memiliki kelemahan yaitu, biaya yang dikeluarkan untuk melakukan publikasi yang cukup besar. Maka dari itu, muncullah *website-website* baru yang dapat membantu HR dalam melakukan perekrutan karyawan seperti LinkedIn, Jobstreet, Loker.id, dan masih banyak lagi. Selain itu, HR juga melakukan pemeriksaan terhadap berkas-berkas yang diterima secara manual sehingga hal tersebut akan sangat menghabiskan waktu HR.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, perusahaan GreatDay membuat sebuah *website payroll* yang dapat mempermudah HR dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih mudah dan efisien. *Website payroll* ini berfungsi

buah *website payroll* yang dapat mempermudah HR dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih mudah dan efisien. *Website payroll* ini berfungsi untuk mempermudah perusahaan dalam melakukan penggajian kepada para pekerjanya. *Website payroll* GreatDay memiliki 2 tampilan yaitu, tampilan untuk admin dan tampilan untuk pengguna. Pada tampilan admin, admin perusahaan dapat melihat semua fitur-fitur yang disediakan dalam *website payroll*nya sedangkan untuk tampilan pengguna hanya akan diperlihatkan slip gajinya saja. Proyek ini dikerjakan menggunakan *framework* Ionic dan bahasa pemrograman Angular.

Alasan dipilihnya *framework* Ionic adalah karena *framework* Ionic dapat mempersingkat waktu pengembangan aplikasi dan mengurangi biaya yang dikeluarkan perusahaan dalam pengembangan aplikasinya. *Framework* Ionic dapat mempersingkat waktu karena aplikasi hanya perlu dibangun satu kali saja untuk berbagai macam *platform* seperti untuk android, ios, windowsphone, dan juga webbrowser [7]. Selain itu, proses pengembangan aplikasi yang hanya dilakukan satu kali ini juga dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan perusahaan, tanpa harus menggaji android *developer* atau ios *developer* tambahan.

## 1.2 Maksud dan Tujuan Kerja Magang

Magang yang dilakukan memiliki maksud sebagai berikut,

1. Menerapkan ilmu dan pengetahuan yang didapatkan selama masa perkuliahan
2. Meningkatkan efektivitas pelaksanaan kerja HR dalam mengelola tugas-tugasnya
3. Mempermudah karyawan perusahaan dalam proses penerimaan gaji

Tujuan dari pelaksanaan magang pada perusahaan GreatDay adalah untuk mengembangkan tampilan *website payroll* menggunakan *framework* Ionic dan bahasa pemrograman Angular.

## 1.3 Waktu dan Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

Pelaksanaan magang di perusahaan GreatDay dilakukan secara *offline* mulai dari tanggal 1 Agustus 2022 sampai 31 Desember 2022, dari hari senin hingga jumat pukul 08:00 sampai pukul 17:00 WIB.

Pelaksanaan magang di perusahaan GreatDay dilakukan dengan adanya *interview* yang dilakukan secara *online*. Setelah selesai *interview*, *supervisor* perusahaan akan memberikan sebuah tes untuk mengetahui kemampuan calon karyawan magangnya.

Setelah lolos semua tahap seleksi, karyawan magang sudah bisa masuk kantor dan mengikuti pelatihan yang diberikan selama satu minggu pertama. Dalam pelatihan tersebut, karyawan magang diberikan pengetahuan mengenai latar belakang perusahaan serta apa produk yang sedang dikembangkan oleh perusahaan GreatDay.

Jika sudah mengikuti satu minggu pelatihan tersebut, perangkat yang digunakan oleh karyawan magang untuk bekerja akan disesuaikan mengikuti standar perusahaan GreatDay. Pada hari yang ke dua di minggu setelah minggu pelatihan, karyawan magang baru bisa mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh *supervisor* timnya.

