BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi digital pada era Revolusi Industri 4.0 telah mengubah lanskap bisnis secara global. Perusahaan di berbagai sektor dituntut untuk beradaptasi dengan cepat terhadap inovasi seperti *Internet of Things (IoT)*, kecerdasan buatan *Artificial Intelligence*, serta sistem automasi. Perubahan ini menuntut proses kerja yang semakin terintegrasi, dinamis, dan berbasis data real-time guna meningkatkan efisiensi dan akurasi pengambilan keputusan [1]. Dalam konteks tersebut, penerapan sistem informasi tidak lagi menjadi pilihan, melainkan kebutuhan yang krusial untuk mendukung kinerja organisasi.

Transformasi digital juga membawa dampak besar dalam cara organisasi menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Kegiatan pelatihan yang sebelumnya bersifat konvensional mengandalkan pertemuan tatap muka dan terbatas ruang serta waktu menghadapi tantangan serius, khususnya dalam hal efisiensi biaya, jangkauan peserta yang tersebar, serta fleksibilitas waktu [2]. Sebagai solusi, banyak organisasi mulai mengadopsi sistem pembelajaran berbasis teknologi informasi, salah satunya melalui e-learning. E-learning memungkinkan peserta pelatihan untuk mengakses materi secara daring kapan pun dan di mana pun, serta mendukung proses belajar mandiri yang adaptif dengan kebutuhan masing-masing individu [3].

Penerapan e-learning secara efektif dapat membantu organisasi mengurangi hambatan geografis, menghemat anggaran pelatihan, serta meningkatkan keterlibatan peserta melalui fitur interaktif, evaluasi otomatis, dan pelaporan progres secara digital [4]. Hal ini menjadi sangat relevan di sektor industri yang melibatkan tenaga kerja dalam jumlah besar dan tersebar di banyak wilayah operasional.

Salah satu industri yang menghadapi tantangan besar dalam pelatihan adalah industri outsourcing. Industri ini berperan sebagai pihak ketiga yang menerima pelimpahan sebagian aktivitas bisnis dari perusahaan mitra guna menekan risiko operasional dan meningkatkan efisiensi [5]. Jenis pekerjaan yang dialihdayakan sangat beragam, mulai dari layanan kebersihan, keamanan, hingga teknis operasional seperti kelistrikan atau transportasi. Mengingat variasi bidang kerja tersebut, tenaga kerja outsourcing dituntut untuk memiliki kompetensi teknis dan pemahaman terhadap standar kerja industri yang terus berkembang.

Namun, studi menunjukkan bahwa perusahaan outsourcing kerap menghadapi kesenjangan keterampilan akibat kurangnya sistem pelatihan yang berkelanjutan dan merata. Padahal, keberhasilan kinerja outsourcing sangat dipengaruhi oleh kesiapan dan kualitas tenaga kerja yang dilibatkan. Oleh karena itu, dibutuhkan inovasi dalam penyelenggaraan pelatihan tenaga kerja outsourcing yang bersifat fleksibel, efisien, dan skalabel. Sistem e-learning menjadi salah satu pendekatan strategis yang dapat diimplementasikan untuk menjawab tantangan tersebut secara nyata.

PT Haleyora Powerindo, anak perusahaan PT PLN Persero yang bergerak di bidang penyediaan jasa tenaga kerja profesional, memiliki Divisi Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) untuk membekali calon SDM dalam bidang cleaning service, satuan pengamanan, driver, dan profesi lainnya. Divisi Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) di PT Haleyora Powerindo memiliki tanggung jawab utama dalam menyiapkan calon tenaga kerja agar siap bekerja sesuai kebutuhan perusahaan.

Selain itu, dalam skala ratusan hingga ribuan calon pekerja, pendekatan pelatihan tatap muka konvensional menjadi kurang efektif dan efisien. Divisi LKP menghadapi tantangan dokumentasi materi yang tersebar dan monitoring kemajuan peserta secara manual. Menyikapi kendala tersebut, PT Haleyora Powerindo memutuskan untuk menginisiasi pengembangan situs E-learning Haleyora sebagai solusi digital yang dapat diakses oleh seluruh calon tenaga kerja secara mandiri.

Pengembangan situs web e-learning ini diharapkan menyediakan platform terpusat bagi calon tenaga kerja untuk mengakses modul pelatihan, latihan soal, dan

sertifikat kompetensi secara real-time. Dengan demikian, proses pelatihan menjadi lebih terstruktur, transparan, dan terukur, mendukung transformasi digital Divisi LKP, serta mempercepat penempatan SDM berkualitas ke perusahaan mitra.

1.2. Maksud dan Tujuan Kerja Magang

Adapun maksud dari pelaksanaan kerja magang di PT Haleyora Powerindo adalah untuk memperoleh pengalaman langsung dalam dunia kerja profesional, khususnya dalam bidang pengembangan perangkat lunak berbasis web yang mendukung sistem pelatihan berbasis digital. Melalui kegiatan magang ini, mahasiswa diharapkan mampu memahami proses kerja secara menyeluruh dalam merancang dan membangun sistem informasi, mulai dari tahap perencanaan, perancangan, pengembangan hingga pengujian sistem.

Tujuan dari pelaksanaan kerja magang ini antara lain:

1. Memberikan pengalaman praktis dalam pengembangan website e-learning sebagai solusi digital pelatihan SDM.
2. Mengetahui secara langsung proses kerja tim dalam divisi LKP yang menangani pelatihan dan pengembangan tenaga kerja.
3. Meningkatkan pemahaman teknis dan keterampilan mahasiswa dalam bidang pengembangan perangkat lunak, khususnya sebagai Full Stack Developer.
4. Mempelajari bagaimana integrasi antara kebutuhan pelatihan SDM dan teknologi informasi dapat dikembangkan menjadi sistem yang efektif.
5. Menumbuhkan sikap profesionalisme, kedisiplinan, dan kemampuan bekerja dalam tim di lingkungan kerja nyata.

Dengan terlaksananya kegiatan magang ini, diharapkan mahasiswa mampu mengembangkan potensi diri secara akademis maupun praktis, serta siap untuk menghadapi dunia kerja setelah menyelesaikan pendidikan.

1.3. Waktu dan Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

Kegiatan magang dilaksanakan selama 6 (enam) bulan, terhitung mulai 20 Januari 2025 hingga 2 Juni 2025. Pelaksanaan magang mengikuti jadwal kerja perusahaan, yaitu Senin hingga Jumat setiap pekan, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jadwal Kerja
 - Senin : Pukul 08.00 - 17.00 WIB
 - Selasa - Kamis : Pukul 07.30 - 17.00 WIB.
 - Jumat : Pukul 07.30 - 15.00 WIB.
 - Istirahat : Dilakukan serentak pada pukul 12.00 - 13.00 WIB untuk seluruh karyawan perusahaan.
2. Aturan Seragam
 - Senin : Kemeja/kaos berwarna putih polos dengan celana bahan hitam.
 - Selasa : Kemeja/kaos berwarna biru navy dengan celana bahan hitam.
 - Rabu : Kemeja/kaos berwarna merah dengan celana bahan hitam.
 - Kamis & Jumat : Menggunakan kemeja batik dengan celana bahan hitam.