

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi ini, banyak faktor yang mempengaruhi penggunaan aspek digital di berbagai sektor kian pesat. Pada sistem manajerial, pengelolaan data secara konvensional mulai berkurang dan ditinggalkan karena mengingat butuhnya efisiensi waktu. Ketergantungan pada dokumen fisik dan format berkas yang beragam berpotensi data tersebar, pencarian yang mengkomsumsi waktu, serta menurunkan ketepatan dan keterlacakan data. Kondisi ini mendorong banyak perusahaan yang mulai menerapkan digitalisasi manajerial di era teknologi informasi. Pada konteks memberikan pelayanan publik, pengelolaan manajerial yang efektif dan efisien menjadi prioritas utama[1].

Human Resources Information System (HRIS) adalah sistem informasi yang mampu melakukan pengelolaan data dan proses sumber daya manusia secara integrasi. Dari administrasi karyawan, status kepegawaian, akumulasi riwayat kerja, kinerja, penghargaan, pelatihan, dan keahlian dalam satu *platform* terpadu. Penerapan HRIS pun mampu menekan pekerjaan administratif secara manual, sehingga dapat mempercepat akses informasi, serta meningkatkan akurasi penginputan[2, 3].

Banyak studi di Indonesia yang mengintensifkan pentingnya penerapan HRIS. Sumantri dkk. menjelaskan bahwa kemudahan dan fungsional sistem informasi, berdampak terhadap efektivitas penggunaan HRIS di perusahaan swasta[2]. Savitri dkk. menekankan juga adanya dampak positif terhadap ketepatan penginputan data dengan HRIS[3]. Dalam sektor publik, Firlan juga menegaskan bahwa digitalisasi adalah faktor utama dalam modernisasi birokrasi walaupun masih menghadapi hambatan infrastruktur dan literasi digital[4]. Nikotiyanto dan Mubarokiyah juga menyimpulkan penerapan HRIS mampu mengotomasi proses administrasi, meningkatkan transparansi, dan memperkuat pengambilan keputusan berbasis data[5].

Global Loyalty Indonesia (GLI) merupakan perusahaan dengan basis ekosistem Alfamart yang bergerak di bidang *loyalty and CRM services, data analytics, digital activation*, serta kemitraan merchant. GLI juga berperan sebagai pengembang dan pengelola platform *Alfagift*, yang mengintegrasikan layanan e-

commerce dan program loyalitas terhadap pelanggan dalam satu ekosistem digital. Operasional bisnis dengan penerapan berbasis data, dan kolaborasi lintas unit menuntun pengelolaan data internal yang akurat, terintegrasi, dan mudah diakses secara aman[6].

Sejalan dengan karakter yang dimiliki perusahaan yang *data-driven* dan mempunyai mobilitas kerja tinggi, digitalisasi pengelolaan sumber daya manusia merupakan pilihan langkah yang cukup diplomatis. Melalui perancangan dan pengembangan website profil karyawan yang terintegrasi, GLI berupaya untuk mengurangi ketergantungan proses penginputan data secara manual, meningkatkan efisiensi, dan akurasi pengelolaan data, serta meningkatkan keterlacakan data informasi dengan validasi. Sistem ini memuat modul utama seperti profil identitas, kompetensi, deskripsi pekerjaan, riwayat kerja, pelatihan dan sertifikasi, dan penghargaan, yang tercatat secara detail.

Dalam kegiatan magang ini, peran yang dijalankan adalah sebagai *backend developer* yang bertanggung jawab dalam proses pengembangan *endpoint API* situs web untuk menampilkan data karyawan selama bekerja di GLI.

Keamanan juga ditambahkan dengan menggunakan *role-based access control* (RBAC), validasi penginputan, dan audit setiap adanya pembuatan dan perubahan data yang disertai *timestamp*. Pendekatan ini selaras dengan pelaksanaan praktik HRIS dan *Employee Self Service* yang terbukti meningkatkan efisiensi administrasi serta efektivitas manajemen sumber daya manusia yang dimiliki.

1.2 Maksud dan Tujuan Kerja Magang

Berikut maksud dari dilakukannya program magang sebagai *back-end engineer intern*:

1. Mengimplementasikan keahlian *backend engineer* untuk mendukung proses perancangan dan pengembangan aplikasi internal perusahaan.
2. Membantu perusahaan dalam menyelesaikan proyek *Talent Hive*

Selain itu, ada juga tujuan dari program magang yang dilakukan terutama sebagai seorang *backend engineer intern* yaitu, merancang dan mengembangkan sistem backend pada aplikasi *Talent Hive*.

1.3 Waktu dan Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

Durasi magang dimulai pada tanggal 19 Agustus 2025 hingga 30 Januari 2026. Dengan jam kerja yang fleksibel dimulai dari pukul 08.00-09.00 hingga pukul 17.00-18.00. Durasi kerja disesuaikan dengan kedatangan dengan waktu yang harus dipenuhi sebanyak 8 jam kerja dengan 1 jam istirahat, kecuali di hari Jumat yang dimana istirahat lebih awal 30 menit bagi karyawan yang beragama islam. Waktu kerja yang ada pun tidak dibatasi jika di kondisi tertentu mengharuskan lembur untuk menyelesaikan tugas, rapat dan sebagainya. Kantor menerapkan sistem kerja di kantor atau work from office (WFO) untuk seluruh karyawan baik karyawan magang maupun karyawan tetap.

Berikut merupakan pekerjaan yang dilakukan selama periode magang berlangsung:

1.3.1 Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

1.3.1.1 Pra-magang

Periode pra-magang merupakan proses rekrutmen yang diadakan oleh perusahaan. Tahapan yang harus dilalui oleh pelamar meliputi pengiriman curriculum vitae (CV) dan pengisian formulir yang telah disediakan oleh pihak perusahaan. Setelah itu, pelamar akan menerima informasi melalui email untuk mengikuti proses seleksi yang terdiri dari tes psikotes, wawancara dengan pihak Human Resource (HR), tes teknis sesuai bidang keahlian, serta wawancara dengan user.

Pelamar yang dinyatakan lolos akan memperoleh informasi dan undangan mengenai jadwal mulai magang, ketentuan teknis, serta kelengkapan administrasi yang dibutuhkan dari kantor maupun kampus. Setelah menerima konfirmasi, mahasiswa melakukan registrasi melalui laman prostep.umn.ac.id untuk keperluan konversi SKS dan pelaporan kegiatan magang. Melalui sistem tersebut, mahasiswa juga dapat mengisi daily task selama periode magang berlangsung.

1.3.1.2 Pelaksanaan Magang

Pada tahap awal magang, kegiatan difokuskan pada pengenalan lingkungan kerja dan sistem pengembangan yang digunakan di Global Loyalty Indonesia. Pemahaman mengenai struktur organisasi, budaya kerja, serta alur komunikasi

antar divisi diperoleh melalui sesi induksi. Selain itu, dilakukan pengenalan bahasa pemrograman, *framework*, serta *template backend* yang menjadi standar pengembangan proyek, sehingga adaptasi terhadap arsitektur sistem yang diterapkan oleh tim teknologi dapat berjalan optimal.

Setelah masa pengenalan selesai, kegiatan magang berlanjut pada tahap pengembangan website profil karyawan terintegrasi sesuai rancangan fitur yang telah ditetapkan oleh tim proyek. Proses ini dilakukan berdasarkan arahan dan prioritas dari *Project Manager* dengan pembagian tugas yang terstruktur. Tanggung jawab sebagai *backend developer* mencakup pengembangan logika sisi server, pengelolaan basis data, serta integrasi antara *frontend* dan *backend* melalui RESTful API untuk mendukung fungsi utama sistem.

Tahap selanjutnya meliputi *Quality Assurance* (QA) untuk memastikan stabilitas dan fungsionalitas sistem, dilanjutkan dengan *staging* sebagai pengujian menyeluruh oleh divisi QA sebelum implementasi akhir. Setelah sistem dinyatakan stabil, presentasi hasil dilakukan bersama tim kepada divisi *Human Resource* sebagai pengguna utama untuk menjelaskan alur penggunaan serta manfaat sistem terhadap efisiensi pengelolaan data karyawan. Melalui rangkaian kegiatan ini, pengalaman langsung dalam siklus pengembangan perangkat lunak (*Software Development Lifecycle*) diperoleh mulai dari tahap implementasi hingga evaluasi bersama pengguna akhir.

