

**PENGGUNAAN APLIKASI HRIS DAN MYDAMRI SEBAGAI SISTEM  
PENDUKUNG BASIS DATA KEPEGAWAIAN PADA PERUSAHAAN  
UMUM DAMRI**

**Irene Victoria, Safuan, Musa Alkadhim Alhabshy, Datep Purwa Saputra**  
Universitas Jayabaya, Jakarta, Indonesia  
Email: irenesinaga@gmail.com, safuan@jayabaya.ac.id,  
musa.dosen@pascajayabaya.ac.id, dateppsaputra@gmail.com

---

***ABSTRACT***

*Changes in the development of technology to digital, forcing companies to make adjustments to the technology itself. Digital competence is a need for companies today to be able to fulfill their functional responsibilities, without closing the possibility of obstacles from some parties who cannot keep up with this development quickly. This study aims to analyze the use of HRIS (Human Resource Information System) and MyDAMRI applications as a support system for the DAMRI Public Company (Perum) staffing database. This type of research is descriptive research using a qualitative approach. Data collection techniques are carried out using 2 (two) ways, namely: 1) observation and 2) data collection in the form of images and writings. The results of this study show that this data-based application provides many benefits for employees and companies and facilitates work for the human resources division in the company.*

***Keywords:*** Information Systems, Databases, Staffing

---

**ABSTRAK**

Perubahan perkembangan teknologi menjadi digital, memaksa perusahaan melakukan penyesuaian terhadap teknologi itu sendiri. Kompetensi digital menjadi kebutuhan perusahaan saat ini agar mampu memenuhi tanggung jawab fungsionalitasnya, tanpa menutup kemungkinan adanya hambatan dari beberapa pihak yang tidak dapat mengikuti perkembangan ini dengan cepat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penggunaan aplikasi HRIS (*Human Resource Information System*) dan MyDAMRI sebagai sistem pendukung basis data kepegawaian Perusahaan Umum (Perum) DAMRI. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik

pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan 2 (dua) cara, yaitu : 1) pengamatan dan 2) pengumpulan data berupa gambar dan tulisan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan aplikasi berbasis data ini memberikan banyak manfaat bagi pegawai maupun perusahaan dan memudahkan pekerjaan bagi divisi sumber daya manusia di perusahaan.

---

**Kata Kunci:** Information System, Database, Personnel

---

## PENDAHULUAN

Perkembangan jaman pada saat ini di tandai dengan pesatnya perkembangan teknologi informasi. Teknologi informasi adalah salah satu dari jenis teknologi yang berbentuk peralatan teknis dan berfungsi untuk memproses dan menyampaikan informasi. Perkembangan teknologi informasi di dukung dengan peralatan teknologi yang semakin canggih dan jangkauan lebih luas. Perkembangan teknologi menjadi satu hal yang penting, karena dapat membantu pekerjaan manusia dalam melakukan berbagai aktivitas, sehingga dapat diselesaikan secara efektif dan efisien serta dapat mendapatkan hasil yang maksimal. Perkembangan teknologi juga dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Teknologi informasi dengan sistem komputer sangat bermanfaat untuk menyimpan data-data dalam bentuk file dalam kapasitas besar sehingga mudah dibuka kembali bila diperlukan. Tidak banyak memerlukan tempat penyimpanan berkas, mempercepat proses surat-menyurat karena dengan membuat format blangko surat, maka surat yang dibutuhkan dapat langsung dicetak (Budiman, 2018; Purnawanto, 2010; Sugiyanto & Santoso, 2018). Perubahan perkembangan teknologi menjadi digital, memaksa perusahaan melakukan penyesuaian terhadap teknologi itu sendiri. Kompetensi digital menjadi kebutuhan perusahaan saat ini agar mampu memenuhi tanggung jawab fungsionalitasnya, tanpa menutup kemungkinan adanya hambatan dari beberapa pihak yang tidak dapat mengikuti perkembangan ini dengan cepat (Atho'illah, 2018; Effendi, 2019; Heni Septiani, 2019). Berbagai bidang industri di Indonesia melakukan optimasi digitalisasinya.

Dalam hal bekerja, dengan adanya teknologi, pekerjaan yang awalnya dikerjakan secara manual, baik itu pekerjaan yang dikerjakan secara tulis-menulis ataupun dengan pekerjaan yang dikerjakan secara pengetikan yang menggunakan mesin ketik, beralih menjadi pengerjaan menggunakan komputerisasi dan internet. Penggunaan aplikasi digital juga dapat meningkatkan efisiensi dari segi pegawai maupun perusahaan jika sumber daya manusia yang terlibat menguasai teknologi yang diterapkan di perusahaan mereka. Dengan kemampuan yang memadai untuk menjalankan aktivitas kerja berbasis internet maka dalam proses kerja yang mereka jalani menjadi efektif dari segi material maupun non material. Semakin tinggi tingkat produktivitas yang dihasilkan menunjukkan semakin tinggi efektivitas pegawai dalam bekerja, sebagaimana dinyatakan Siagian (2007), efektivitas kerja menggambarkan keberhasilan suatu organisasi dalam menggunakan sumber dayanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Effendi, 2019; Siregar, 2020). Efektivitas kerja merupakan suatu kondisi yang menyatakan bahwa aktivitas pekerjaan memberikan output sesuai hasil yang diinginkan dengan batasan waktu tertentu, maka output yang dihasilkan semakin mendekati apa yang diinginkan maka semakin tinggi pula efektivitas kerja. Penggunaan aplikasi digital dapat membantu

meningkatkan efektivitas kerja karena jika individu yang bersangkutan dapat menguasai teknologi yang digunakan di tempat mereka bekerja, pekerjaan mereka dapat terselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan kendala yang lebih kecil sehingga kapasitas dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan menjadi lebih besar (Apriliani & Wijaya, 2021; Barokah, Susano, & Primawati, 2021; Rina, 2021). Seperti yang dikatakan Buchanan et al. (2016) bahwa teknologi digital berdampak besar pada tempat kerja dan budaya kerja, penggunaan teknologi digital mempercepat efisiensi kerja dan memperluas tujuan kerja yang ingin dicapai (Andi & Kurniawan, 2022; Reviyandi & Mulyaningrum, 2022; ROZI SAGALA, 2022; Widajanti, 2022).

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kualitatif. Metode kualitatif merupakan penelitian dengan metode yang bersifat induktif dan objektif. Jenis penelitian adalah deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan 2 (dua) cara, yaitu : 1) pengamatan dan 2) pengumpulan data berupa gambar dan tulisan. Objek penelitian digunakan adalah karyawan Perum DAMRI, terkhususnya bagi divisi sumber daya manusia.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Gambaran Umum**

Perusahaan Umum (Perum) DAMRI adalah perusahaan milik negara yang bergerak dalam bidang jasa transportasi angkutan darat. Dalam bidang transportasi angkutan darat, Perum DAMRI melayani masyarakat dari Sabang hingga Merauke dan juga melayani di daerah perbatasan antar negara. Perum DAMRI memiliki visi untuk menjadi perusahaan transportasi berkelas dunia yang handal, berkinerja unggul dan berkelanjutan. Agar dapat mencapai visi tersebut, Perum DAMRI berusaha untuk terus meningkatkan pelayanan dan mengikuti perkembangan jaman (Jin, 2003).

### **2. Sejarah singkat**

Awal berdirinya Perusahaan Umum (Perum) DAMRI di tahun 1943, terdapat dua usaha angkutan dijamin ke pendudukan Jepang, yaitu Jawa Unyu Zigyosha yang mengkhususkan pada angkutan barang dengan truk, gerobak/cikar dan Dzidosha Sokyoku yang melayani angkutan penumpang dengan kendaraan bermotor/bus. Tahun 1945 setelah Indonesia merdeka dibawah pengelolaan Kementerian Perhubungan RI, Jawa Unyu Zigyosha berubah nama menjadi "Djawatan Pengangkutan" untuk angkutan barang dan Dzidosha Sokyoku beralih menjadi "Djawatan Angkutan Darat" untuk angkutan penumpang.

Pada 25 November 1946, kedua Djawatan itu digabungkan berdasarkan Maklumat Menteri Perhubungan RI No.01/DAM/46 dibentuklah "Djawatan Angkutan Motor Repoeblik Indonesia" disingkat DAMRI, dengan tugas utama menyelenggarakan pengangkutan darat dengan bus, truk, dan angkutan bermotor lainnya. Tahun 1961, terjadi peralihan status DAMRI menjadi Badan Pimpinan Umum Perusahaan Negara (BPUPN) berdasarkan PP No.233 tahun 1961, yang kemudian pada tahun 1965 BPUPN dihapus dan DAMRI ditetapkan menjadi Perusahaan Negara (PN). Tahun 1982, DAMRI beralih status menjadi Perusahaan Umum (Perum) berdasarkan PP No.30 Tahun 1984, selanjutnya dengan PP No.31 Tahun 2002 hingga saat ini, dimana Perum DAMRI diberi

tugas dan wewenang untuk menyelenggarakan jasa angkutan umum untuk penumpang dan atau barang diatas jalan dengan kendaraan bus dan truk. Di tahun 2021, Perum DAMRI sudah menjadi perusahaan milik pemerintah di bawah Kementerian BUMN

### 3. Visi dan Misi

Menjadi perusahaan transportasi kelas dunia yang handal, berkinerja unggul dan berkelanjutan.

- a. Menyediakan alat produksi yang handal, modern dan berbasis teknologi mutakhir untuk mendukung konektivitas transportasi.
- b. Memberikan pelayanan yang berkualitas prima, berkeselamatan, dan berorientasi kepada pelanggan.
- c. Mengembangkan human capital yang professional dan inovatif untuk mengoptimalkan profit guna meningkatkan nilai tambah kepada stake holder.
- d. Menjalankan prinsip-prinsip Good Corporate Governance (GCG) dalam aktifitas usaha perusahaan.
- e. Mengembangkan diversifikasi usaha guna mendukung core bisnis perusahaan

Salah satu perkembangan teknologi yang digunakan oleh Perum DAMRI adalah aplikasi HRIS (*Human Resource Information System*) dan MyDAMRI. HRIS merupakan sebuah aplikasi berbasis data kepegawaian yang ada di Perum DAMRI. MyDAMRI adalah aplikasi yang digunakan untuk absensi karyawan. Pada aplikasi MyDAMRI, selain untuk absensi karyawan, terdapat pula *task list*, dimana *task list* merupakan *list* pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan setiap harinya. *Task list* ini di peruntukan agar atasan (*level managerial*) dapat melihat progress pekerjaan. MyDAMRI terintegrasi pada aplikasi HRIS, hal ini memudahkan Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada pada Kantor Cabang maupun Kantor Pusat untuk melihat kedisiplinan karyawan. Bagi Divisi SDM Kantor Pusat, absensi ini sangat diperlukan, sebagai bahan evaluasi dari karyawan tersebut baik dari staf hingga *level managerial* dan menjadi acuan, apakah karyawan tersebut layak untuk mendapat kenaikan golongan, promosi, maupun mutasi.

Pada aplikasi HRIS, terdapat beberapa *menu* yang dapat digunakan baik untuk di Kantor Cabang maupun di Kantor Pusat, namun ada perbedaan yang hanya bisa dilakukan di Kantor Pusat saja. Perbedaan ini lah yang membuat Kantor Cabang tidak dapat melakukan perubahan data bila tidak dilakukan *approval* dari Kantor Pusat, khususnya untuk data yang bersifat mandatori, seperti nama, status karyawan, golongan, dll yang merupakan data penting karyawan. Berikut beberapa *menu* yang ada pada aplikasi HRIS yang di gunakan pada *system* di Kantor Pusat :

#### a. *Dashboard* :

Pada saat membuka aplikasi tersebut, kita akan melihat tampilan awal aplikasi tersebut, dimana pada tampilan awal dapat dilihat berapa jumlah karyawan, baik yang berstatus PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu), PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tak Tentu) maupun karyawan Mitra. Pada tampilan *Dashboard* ada data karyawan yang pada bulan tertentu mendapat haknya untuk dilakukan Kenaikan Pangkat/Golongan setiap 4 (empat) tahun sekali, pada setiap bulannya terdapat pula nama-nama karyawan yang mendapat haknya untuk dilakukan Kenaikan Gaji Berkala setiap 2 (dua) tahun sekali. Tidak hanya data karyawan yang akan mendapatkan haknya, pada

tampilan dashboard juga ditampilkan karyawan yang akan pensiun dan grafik karyawan dari usia, jenis kelamin dan Pendidikan.

b. *Master* :

Pada master, terdapat data kepegawaian seluruh karyawan. Pada tools master ini lah dapat dilakukan perubahan data karyawan baik, namun ada beberapa data yang hanya bisa dilakukan perubahan setelah mendapat approval dari Divisi SDM kantor Pusat.

c. *Setting* :

Pada *menu setting*, digunakan untuk melakukan *setting* absensi karyawan. *Setting* yang dimaksud adalah lokasi seluruh Kantor Cabang dan juga Kantor Pusat. Sehingga setiap karyawan pada saat melakukan absensi, secara akurat harus berada di titik Kantor. Oleh karna keakuratan titik lokasi tersebut, jika karyawan melakukan absensi pada aplikasi MyDAMRI tidak sesuai, dapat terbaca oleh aplikasi tersebut, dibutuhkan approval oleh atasan masing-masing.

d. Absensi :

Pada menu Absensi, digunakan untuk melakukan penjadwalan jam kerja karyawan baik karyawan yang bekerja di kantor, maupun pengemudi yang bekerja di lapangan yang membutuhkan jadwal khusus.

e. *Event* :

Menu Event ini, di peruntukan untuk absensi karyawan (level managerial) pada rapat kerja tahunan.

f. *Inbox* :

Menu Inbox ini, adalah beberapa perubahan data yang membutuhkan approval pada Kantor Pusat. Jika data tersebut sesuai, maka akan di approve, jika tidak, maka pihak SDM Kantor Pusat akan mengkonfirmasi terlebih dahulu.

g. *Report* :

Pada menu Report, divisi SDM Kantor Pusat dapat melihat data karyawan secara keseluruhan, termasuk gaji karyawan, laporan absensi sesuai periode tertentu untuk penilaian kedisiplinan karyawan, kelengkapan pengisian data karyawan, dsb.

Ketujuh menu ini lah yang membantu pekerjaan karyawan sehingga untuk pencarian data karyawan jika dibutuhkan bisa dengan mudah dicari. Namun tidak hanya ini saja perubahan dari perkembangan teknologi yang dilakukan oleh Perum DAMRI, pada setiap divisi baik di Kantor Cabang maupun Kantor Pusat memiliki aplikasi yang digunakan untuk membantu pekerjaan pada divisi tersebut. Harapan kedepannya Perum DAMRI dapat menyatukan semua system aplikasi yang saling terintegrasi. Sehingga selain membantu pekerjaan, dapat mempermudah pengecekan data yang tidak sesuai dengan core value perusahaan.

## KESIMPULAN

Di era globalisasi saat ini, perkembangan teknologi sangat pesat, hal ini menjadikan berbagai bidang bisnis berlomba-lomba melakukan inovasi agar dapat bersaing dan bertahan. Seperti itu pula yang dilakukan oleh Perusahaan Umum (Perum) DAMRI, baik bagi karyawan, maupun layanan kepada pelanggan, Perum DAMRI sudah melakukan perubahan dengan mengikuti perkembangan teknologi. Seperti pada pengamatan, penggunaan aplikasi HRIS dan MyDAMRI, baik karyawan maupun perusahaan merasakan manfaat dalam menggunakan aplikasi tersebut. Terkhususnya bagi divisi sumber daya manusia, merasakan manfaat

aplikasi HRIS dan MyDAMRI, karena memudahkan pekerjaan baik untuk menyimpan data karyawan secara real-time, mengecek absensi seluruh karyawan, menentukan kompensasi karyawan, serta menjadikan pertimbangan mutasi dan promosi karyawan.

## BIBLIOGRAFI

- andi, Andi, & Kurniawan, Ignatius Soni. (2022). The Influence Of The Work Environment, Organizational Commitment, And Information Technology On Employee Performance At Ksp Cu Dharma Prima Kita Yogyakarta. *Bima Journal (Business, Management, & Accounting Journal)*, 3(2), 45–54.
- Apriliansi, Ni Kadek Ana, & Wijaya, Putu Yudy. (2021). Peran Komunikasi Dan Penerapan Teknologi Informasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 1(3), 954–961.
- Atho'illah, Akhmad Yunan. (2018). Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Pondok Pesantren Mambaul Khoiriyatil Islamiyah (Mhi) Jember. *Oeconomicus Journal Of Economics*, 3(1), 1–20.
- Barokah, Rizki Nur, Susano, Adhi, & Primawati, Alusyanti. (2021). Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Gaji Karyawan Menggunakan Metode Saw Di Pt. Greenlab. *Jrkt (Jurnal Rekayasa Komputasi Terapan)*, 1(02).
- Budiman, Mohamad Johan. (2018). Metode Profile Matching Dan Simple Additive Weighting Untuk Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Pramudi Terbaik Perum Damri Transjakarta. No. June.
- Effendi, Asep. (2019). Organizational Culture And Top Management Support: How To Influence The Internal Control Of Accounting Information Systems. *Infokum*, 7(2, Juni), 68–78.
- Heni Septiani, Heni Septiani. (2019). Peran Mekanisme Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Simpan Pinjam & Pembiayaan Syariah) Btm Bimu Bandar Lampung. *Uin Raden Intan Lampung*.
- Jin, Tjhai Fung. (2003). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Akuntan Publik. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 5(1), 1–26.
- Purnawanto, Budy. (2010). *Manajemen Sdm Berbasis Proses*. Grasindo.
- Reviyandi, Dandy, & Mulyaningrum, S. E. (2022). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Hardskill Terhadap Kinerja Karyawan Di Dago Suites Apartement Bandung–Pt Istana Group. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*.
- Rina, Juliyanti. (2021). Penguasaan Softskill Hardskill Remaja Alumni Sma Smk Dan Ma Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Desa Wlahar Kecamatan Adipala Kabupaten Cilacap. *Uin Saizu Purwokerto*.
- Rozi Sagala, Muhammad Fahrul. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan.
- Siregar, Anisyah. (2020). Analisis Perbandingan Kinerja Keuangan Pt. Semen Baturaja (Persero) Sebelum Dan Sesudah Go Public. *Iain Padangsidimpuan*.
- Sugiyanto, Sugiyanto, & Santoso, Djoko. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Sarana Pendukung Teknologi Informasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Sdm. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1),

76–92.

Widajanti, Erni. (2022). Sustainable Competitive Advantage Berbasis Supply Chain Management, Kapabilitas Teknologi Informasi, Inovasi Dan Culture Of Manager Pada Umkm Kuliner Di Surakarta. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

---

Copyright holders:

Irene Victoria, Safuan, Musa Alkadhim Alhabshy, Datep Purwa Saputra (2023)

First publication right:

Gema Ekonomi ( Jurnal Fakultas Ekonomi )

---

This article is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0

International

