



Program Pascasarjana Magister Manajemen
Jl. Raya Puspipetek, Buaran, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan,
Banten 15310,
Email : humanismanajemen@gmail.com

Special Issue :
Webinar Nasional
HUMANIS 2026
Website: <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH>

Analisis Penerapan Greatday HR Dalam Mendukung Transformasi Digital Human Capital Pada PT Garuda Mart Indonesia

Rizky Candra¹⁾; Epipanias Gulo²⁾; Zulma Hendra³⁾; Maria Quinones August⁴⁾; Siti Aisyah⁵⁾

Universitas Pamulang, Indonesia

PT. Garuda Mart Indonesia¹⁾; Magister Manajemen²⁾; PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk³⁾; PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk⁴⁾; PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk⁵⁾

Email: Rizkycandraspsi@gmail.com¹⁾; Epipaniasgulo1999@gmail.com²⁾; Zulmahendra1000@gmail.com³⁾; Mariaquin470@gmail.com⁴⁾; Aisyahfebrin24@gmail.com⁵⁾

Abstract. *This study aims to analyze the implementation of the GreatDay HR application in supporting the digital transformation of human capital at PT Garuda Mart Indonesia, a retail company with complex operational activities and a high need for attendance monitoring. The research focuses on: (1) describing the state of HR management before and after the use of GreatDay HR, (2) analyzing the level of feature utilization, (3) identifying implementation challenges, and (4) evaluating the impact of the application's implementation on HR digital transformation. The approach used was qualitative descriptive, examining documents related to the system, organizational profiles, and practices regarding the use of GreatDay HR modules in HR functions. The research findings indicate that GreatDay HR successfully transformed various manual and semi-manual processes such as attendance tracking, leave and overtime management, and payroll distribution into more integrated, documented, and real-time data-driven digital processes. This supports improved administrative efficiency, data accuracy, and information transparency for both management and employees. However, the utilization of analytical features and cross-functional data integration has not yet been fully optimized. User adaptation, discipline in data entry, and alignment of business processes with system configurations emerged as the main limiting factors in fully realizing the application's potential. Theoretically, these findings underscore the role of HRIS as an integrative platform that*

Keywords: *Digital transformation of human resources; GreatDay HR; Human Resource Information System (HRIS); Human capital; Human resource management*

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan menganalisis penerapan aplikasi GreatDay HR dalam mendukung transformasi digital human capital pada PT Garuda Mart Indonesia, perusahaan ritel dengan aktivitas operasional yang kompleks dan kebutuhan pengawasan kehadiran yang tinggi. Penelitian difokuskan untuk: (1) mendeskripsikan kondisi pengelolaan SDM sebelum dan sesudah penggunaan GreatDay HR, (2) menganalisis tingkat pemanfaatan fitur, (3) mengidentifikasi kendala implementasi, dan (4) mengevaluasi*

dampak penerapan aplikasi terhadap transformasi digital SDM. Pendekatan yang digunakan bersifat deskriptif kualitatif, dengan mengkaji dokumen terkait sistem, profil organisasi, serta praktik penggunaan modul-modul GreatDay HR pada fungsi SDM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa GreatDay HR mampu mengalihkan berbagai proses manual dan semi-manual seperti pencatatan kehadiran, pengelolaan cuti dan lembur, serta distribusi slip gaji menjadi proses digital yang lebih terintegrasi, terdokumentasi, dan berbasis data real-time, sehingga mendukung peningkatan efisiensi administrasi, akurasi data, dan transparansi informasi bagi manajemen maupun karyawan. Namun, pemanfaatan fitur analitis dan integrasi data lintas fungsi belum sepenuhnya optimal. Adaptasi pengguna, kedisiplinan dalam penginputan data, dan keselarasan proses bisnis dengan konfigurasi sistem muncul sebagai faktor pembatas utama dalam realisasi penuh potensi aplikasi. Secara teoritis, temuan ini menegaskan peran HRIS sebagai platform integratif yang menjembatani fungsi administratif dan strategis SDM. Secara praktis, penelitian ini menekankan pentingnya penguatan literasi digital, manajemen perubahan, dan pendalaman pemanfaatan fitur analitik agar investasi HRIS benar-benar mendukung agenda transformasi digital human capital di perusahaan ritel Indonesia.

Kata kunci: GreatDay HR; Human Resource Information System (HRIS); Human capital; Manajemen sumber daya manusia; Transformasi digital SDM

PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi digital di era Industri 4.0 dan Masyarakat 5.0 mendorong perusahaan untuk mengubah berbagai fungsi bisnis, termasuk manajemen sumber daya manusia, yang kini didasarkan pada data dan teknologi (Iswandi & Kuswinarno, 2024; Rahmatullah et al., 2025). Transformasi digital dalam manajemen SDM memungkinkan otomatisasi proses administratif, pemanfaatan analisis data, dan penyediaan layanan mandiri bagi karyawan, sehingga meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas keputusan berbasis informasi real-time. Dalam konteks ini, sistem informasi sumber daya manusia (HRIS) dan berbagai aplikasi SDM digital berperan sebagai infrastruktur penting untuk menciptakan proses SDM yang cepat, akurat, transparan, dan terintegrasi, terutama di organisasi yang menangani bisnis tingkat tinggi (Irsyadi et al., 2023).

Perusahaan modern berupaya meningkatkan kualitas hidup karyawan di segala aspek, mulai dari perekrutan, pelatihan, dan pengelolaan tempat kerja hingga pengembangan keterampilan, dengan standar layanan yang responsif dan konsisten di seluruh unit. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa penggunaan HRIS terintegrasi berkontribusi pada peningkatan akurasi data karyawan, pengurangan beban administratif, dan transparansi informasi, sehingga fungsi SDM dapat beralih dari administratif ke strategis. Namun, penggunaan sistem ini mendorong perubahan proses bisnis, peningkatan literasi digital SDM, dan kedisiplinan dalam analisis data agar manfaat yang diharapkan dapat terwujud (Satispi et al., 2023).

Aplikasi SDM digital, seperti GreatDay HR, dikembangkan oleh PT Garuda Mart INDONESIA sebagai solusi yang mengintegrasikan berbagai fungsi administratif ke dalam satu platform berbasis cloud. GreatDay HR menawarkan fitur-fitur berikut: entri data karyawan, data gaji karyawan, transisi karier, pengaturan kehadiran, transaksi kehadiran, dan laporan (waktu & kehadiran). Melalui integrasi fitur-fitur ini, perusahaan diharapkan dapat mengurangi proses manual, meminimalkan masalah input, meningkatkan transparansi bagi karyawan, dan menyediakan data SDM yang relevan untuk memenuhi kebutuhan. GreatDay HR menyediakan analisis struktur organisasi, analisis data karyawan, analisis transaksi karyawan, analisis data kehadiran, analisis transaksi kehadiran, dan laporan (waktu & kehadiran). Melalui integrasi fitur-fitur ini, perusahaan diharapkan dapat mengurangi proses manual, meminimalkan kesalahan input, meningkatkan transparansi bagi karyawan, dan menyediakan data SDM yang relevan dengan kebutuhan operasional atau strategis.

PT Garuda Mart Indonesia adalah perusahaan yang beroperasi di sektor ritel (dan/atau distribusi) dengan kegiatan operasional yang kompleks, terutama terkait tugas-tugas kerja, pengawasan kehadiran, pengelolaan lembur, dan administrasi kepegawaian yang tepat waktu.

Dalam situasi ini, dibutuhkan sistem pengelolaan SDM yang efisien, stabil, dan mampu membuat berbagai unit operasional menjadi lebih efektif, sehingga pemilihan dan implementasi aplikasi HR digital seperti GreatDay HR menjadi strategis bagi setiap karyawan. Dalam situasi ini, diperlukan sistem SDM yang efisien, stabil, dan mampu meningkatkan efektivitas berbagai unit operasional. Hal ini akan menjadikan pemilihan dan implementasi aplikasi SDM digital, seperti GreatDay HR, sebagai hal yang strategis bagi bisnis.

Sebelum penerapan GreatDay HR, prosedur SDM di PT Garuda Mart Indonesia masih secara konsisten melibatkan proses manual atau semi-manual, seperti entri data melalui mesin sidik jari yang kemudian diselesaikan secara terpisah, pelatihan cuti dan lembur menggunakan spreadsheet atau formulir kertas, serta distribusi slip yang masih memerlukan proses pencetakan dan distribusi fisik. Prosedur-prosedur ini berpotensi meningkatkan risiko entri data, pertukaran informasi antara unit operasional dan kantor pusat, serta visibilitas manajemen terkait kondisi tenaga kerja saat ini. Kebijakan kerja yang disebutkan di atas berpotensi menimbulkan masalah dalam analisis data, risiko input, pertukaran informasi antara kantor pusat dan unit operasional, serta visibilitas manajemen terkait kondisi kerja saat ini.

Setelah penerapan GreatDay HR, bagian SDM akan beralih ke proses yang lebih digital, di mana karyawan dapat melaporkan ketidakhadiran melalui aplikasi, mengajukan cuti dan lembur secara online, serta mengakses data pribadi dan slip gaji secara langsung. Bagi para manajer, sistem ini menyediakan dasbor dan laporan yang mengumpulkan data mengenai kehadiran, lembur, dan komponen penggajian secara lebih terintegrasi, sehingga memudahkan pemantauan disiplin kerja dan kebutuhan tenaga kerja. Namun, perubahan ini tidak sepenuhnya menghilangkan semua masalah akibat hasil transformasi. Pengelolaan HR dan SDM mulai beralih ke proses yang lebih digital, di mana karyawan dapat melaporkan ketidakhadiran melalui aplikasi, mengurus cuti dan lembur secara online, serta mengakses informasi pribadi dan slip gaji secara langsung. Bagi manajer, sistem ini menyediakan dasbor dan laporan yang menyajikan data mengenai kehadiran, lembur, dan komponen penggajian secara lebih terintegrasi, sehingga memudahkan pemantauan disiplin kerja dan perencanaan kebutuhan tenaga kerja. Namun, perubahan ini tidak selalu menyelesaikan semua masalah karena keberhasilan transformasi juga ditentukan oleh pengalaman pengguna, kedisiplinan dalam memasukkan data, serta keselarasan proses bisnis dengan konfigurasi sistem.

Dalam praktiknya, PT Garuda Mart Indonesia masih menghadapi beberapa kendala terkait penerapan GreatDay HR di bidang SDM. Salah satunya adalah kebutuhan akan adaptasi pengguna, terutama bagi karyawan yang belum terbiasa menggunakan aplikasi seluler atau alat digital. Akibatnya, masih ada tantangan dalam melakukan tugas administratif atau pencatatan absensi. Selain itu, keefektifan sistem sangat bergantung pada metode input data oleh karyawan atau administrator SDM, seperti dalam menganalisis struktur data organisasi, jadwal kerja, atau target cuti dan lembur. Jika hal ini tidak dilakukan secara konsisten, hal ini dapat berdampak pada akurasi data dan kepercayaan karyawan terhadap sistem. Proses integrasi SDM antar departemen juga berpotensi kurang optimal, seperti dalam menghubungkan data ketidakhadiran dengan pekerjaan atau aktivitas terkait pekerjaan. Akibatnya, beberapa fitur GreatDay HR yang kini tersedia tidak dapat dimanfaatkan sepenuhnya.

Sehubungan dengan hal ini, data awal menunjukkan bahwa PT Garuda Mart Indonesia memanfaatkan seluruh fitur utama GreatDay HR, seperti manajemen kehadiran, pengelolaan cuti dan izin, lembur, penggajian dan slip gaji digital, serta data SDM yang dapat diakses oleh manajemen. Namun, terdapat indikasi bahwa tidak semua modul dan kemampuan analitis dimanfaatkan sepenuhnya, seperti tren kehadiran, analisis lembur, atau integrasi dengan program pengembangan karyawan. Akibatnya, potensi aplikasi sebagai alat untuk transformasi sumber daya manusia digital belum terwujud sepenuhnya. Situasi ini menjadikan implementasi GreatDay HR di PT Garuda Mart Indonesia sebagai konteks yang relevan untuk diteliti secara lebih mendalam, baik dari segi tingkat pemanfaatan fitur, kesulitan yang dihadapi, maupun manfaat yang diperoleh perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, fokus penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana penerapan GreatDay HR dalam mendukung transformasi sumber daya manusia digital di PT Garuda Mart Indonesia, dengan mengidentifikasi tantangan yang muncul selama proses implementasi dan pemanfaatan, serta manfaat yang diperoleh perusahaan dan karyawan dari penggunaan aplikasi tersebut. Penelitian ini juga bertujuan untuk menentukan bagaimana GreatDay HR berkontribusi terhadap peningkatan kecepatan, akurasi, transparansi, dan integrasi SDM, serta bagaimana faktor organisasi dan individu memengaruhi keberhasilan transformasi digital dalam fungsi sumber daya manusia. Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah: 1) mendeskripsikan kondisi pengelolaan SDM sebelum dan sesudah penggunaan GreatDay HR di PT Garuda Mart Indonesia; (2) menganalisis tingkat pemanfaatan fitur GreatDay HR yang digunakan; (3) mengidentifikasi kendala dan tantangan dalam penerapannya; dan (4) mengevaluasi dampak penerapan GreatDay HR terhadap proses transformasi digital human capital di perusahaan

Dari sudut pandang akademis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap khazanah ilmu mengenai implementasi HRIS dan aplikasi digital SDM dalam konteks transformasi sumber daya manusia digital di Indonesia, khususnya pada perusahaan ritel yang memiliki karakteristik operasional yang unik dan dinamis. Dalam konteks praktis, hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi manajemen PT Garuda Mart Indonesia dalam mengoptimalkan penggunaan GreatDay HR, meningkatkan pengelolaan data dan prosedur SDM, serta mengembangkan strategi untuk meningkatkan literasi digital dan akuisisi pengguna sehingga transformasi sumber daya manusia digital dapat berjalan lebih efektif dan lancar. Secara praktis, temuan penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen PT Garuda Mart Indonesia memaksimalkan penggunaan GreatDay HR, meningkatkan pengumpulan data dan prosedur SDM, serta mengembangkan strategi untuk meningkatkan literasi digital dan akuisisi pengguna sehingga transformasi sumber daya manusia digital dapat berjalan dengan lebih efektif dan lancar.

Dalam studi ini, profil ringkas PT Garuda Mart Indonesia disajikan sebagai perusahaan ritel modern dengan jaringan gerai dan/atau unit operasional yang berlokasi berdekatan satu sama lain, yang memudahkan koordinasi SDM lintas lokasi, jadwal kerja yang fleksibel, serta pemantauan kehadiran secara real-time guna meningkatkan kualitas layanan bagi pelanggan. (Profil ini bersifat deskriptif sebagai konteks penelitian dan perlu dikonfirmasi lebih lanjut menggunakan data bisnis). Dengan karakteristik tersebut, PT Garuda Mart Indonesia merupakan contoh organisasi yang representatif yang membutuhkan sistem SDM yang terintegrasi dan terdigitalisasi untuk meningkatkan efisiensi operasional serta mengembangkan sumber daya manusia di era digital.

KAJIAN LITERATUR

Menurut Marler & Parry (2021, as cited in Arin & Sumanti, 2024) Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) umumnya didefinisikan sebagai sistem komputer yang digunakan untuk mengumpulkan, mengorganisir, memproses, menganalisis, dan menyebarkan informasi mengenai sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. menurut Putri & Widodo (2021, as cited in Arin & Sumanti, 2024) HRIS lebih dari sekadar perangkat keras dan lunak; sistem ini juga mencakup prosedur, kebijakan, data, serta sumber daya manusia yang terlibat dalam pemrosesan informasi SDM, sehingga menjadikannya komponen kunci dalam manajemen SDM kontemporer. Dalam konteks organisasi modern, HRIS dipandang sebagai platform teknologi yang mengintegrasikan berbagai aktivitas SDM untuk meningkatkan efektivitas, konsistensi, dan kualitas pengambilan keputusan manajerial (Shafique, 2022, as cited in Zebua et al., 2025).

Aplikasi SDM digital yang dikembangkan berdasarkan konsep HRIS berfungsi untuk mengotomatiskan beberapa proses yang berkaitan dengan penggajian karyawan, termasuk pengelolaan kehadiran, cuti, dan izin, perhitungan lembur, proses penggajian, distribusi slip gaji, serta pelaporan SDM secara berkala. Penggunaan aplikasi ini membantu mengurangi risiko kesalahan input, meningkatkan aliran informasi dari unit operasional ke manajemen, serta mengurangi ketergantungan pada formulir kertas dan rekapitulasi manual. Berdasarkan penelitian

yang dilakukan di Indonesia, penerapan sistem manajemen SDM berbasis teknologi dapat meningkatkan efisiensi administratif, akurasi data, dan produktivitas pekerja (Putri et al., 2026).

GreatDay HR adalah salah satu platform HRIS berbasis cloud yang banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia untuk mendukung digitalisasi SDM. GreatDay HR diposisikan sebagai solusi terintegrasi yang mencakup manajemen basis data karyawan, sistem absensi berbasis aplikasi, manajemen cuti dan izin, manajemen lembur, penggajian, slip gaji digital, serta fitur layanan mandiri karyawan yang memungkinkan karyawan mengakses dan meninjau data pribadi mereka secara mandiri. Sebagai sistem berbasis cloud, GreatDay HR dapat diakses dari lokasi dan jaringan mana pun. GreatDay HR dihadirkan sebagai solusi terintegrasi yang mencakup manajemen basis data karyawan, sistem absensi berbasis aplikasi, manajemen cuti dan izin, manajemen lembur, penggajian, slip gaji digital, serta fitur layanan mandiri karyawan yang memungkinkan karyawan mengakses dan meninjau data pribadi mereka secara privat. Sebagai sistem berbasis cloud, GreatDay HR dapat digunakan secara lokal maupun jarak jauh, sehingga cocok untuk perusahaan dengan unit operasional atau jaringan gerai yang tersebar di berbagai wilayah.

Fitur kehadiran GreatDay HR memungkinkan karyawan untuk melaporkan ketidakhadiran melalui aplikasi seluler dengan pelacakan waktu dan lokasi secara real-time, yang membantu perusahaan memastikan keakuratan dan konsistensi data kehadiran. Fitur cuti dan izin memudahkan proses pengelolaan cuti, target, dan sisa cuti secara digital, sementara modul lembur dan penggajian membantu menentukan hak karyawan berdasarkan data kehadiran dan kebijakan perusahaan. Selain itu, layanan mandiri karyawan dan manajemen dasbor memberikan informasi yang transparan kepada karyawan serta ringkasan data kehadiran dan tenaga kerja bagi manajemen. HR memungkinkan karyawan untuk mengambil cuti melalui aplikasi seluler dengan pelacakan waktu dan lokasi secara real-time, yang membantu perusahaan memastikan konsistensi dan akurasi data. Fitur cuti dan izin memfasilitasi digitalisasi proses pengajuan, persetujuan, dan pencatatan saldo cuti, sementara modul penggajian dan lembur membantu dalam menentukan hak karyawan berdasarkan data kehadiran dan kebijakan perusahaan. Dalam konteks lain, layanan mandiri karyawan dan manajemen dasbor memberikan transparansi informasi kepada karyawan dengan menyediakan ringkasan data kehadiran dan tenaga kerja kepada manajemen untuk pemantauan dan pengambilan keputusan (Fardianti & Riofita, 2025). Dalam konteks PT Garuda Mart Indonesia, kombinasi fitur ini berfungsi sebagai landasan penggunaan GreatDay HR sebagai platform digital untuk manajemen sumber daya manusia.

Dalam konteks implementasi SDM, transformasi digital mengacu pada proses integrasi teknologi digital secara menyeluruh ke dalam fungsi-fungsi SDM dan proses manajemen. Hal ini tidak hanya mencakup konversi dokumen fisik ke dalam format digital, tetapi juga peningkatan proses kerja, berbagi informasi, dan model layanan SDM. Transformasi ini juga melibatkan pemanfaatan aplikasi HRIS, platform digital untuk kolaborasi, sistem daring, dan teknologi lainnya guna meningkatkan efektivitas, kualitas, serta cakupan layanan SDM bagi seluruh karyawan. Dalam konteks Industri 4.0, transformasi digital SDM dianggap sebagai kebutuhan strategis bagi SDM. Transformasi ini mencakup penggunaan aplikasi HRIS, platform kolaborasi digital, sistem daring, dan berbagai teknologi lainnya untuk meningkatkan efektivitas, kualitas, dan cakupan layanan SDM bagi seluruh karyawan. Dalam konteks Industri 4.0, transformasi digital SDM dianggap sebagai kebutuhan strategis agar fungsi SDM dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis dan kompetensi baru (Dwianto et al., 2023).

Salah satu ciri utama transformasi sumber daya manusia digital adalah peralihan dari proses manual yang reaktif menjadi proses yang proaktif, digital, dan berbasis data. Proses absensi, yang sebelumnya menggunakan peninjauan manual dan formulir cuti kertas, misalnya, kini digantikan dengan sistem absensi dan cuti online yang terintegrasi dengan sistem penggajian, sehingga data dapat dianalisis secara real-time dan meminimalkan potensi kesalahan input (Dina et al., 2025). Proses ini menyediakan landasan untuk analisis SDM, seperti tren kehadiran, beban lembur, dan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan data historis. Proses absensi, yang sebelumnya bergantung pada rekap manual dan formulir cuti kertas, misalnya, digantikan dengan sistem absensi dan cuti online yang terintegrasi dengan penggajian, sehingga data dapat diproses secara

real-time dan mengurangi potensi kesalahan input. Pendekatan ini memberikan landasan bagi analisis SDM, seperti tren kehadiran, beban lembur, dan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan pola historis. Akibatnya, pengambilan keputusan manajemen lebih didasarkan pada bukti daripada sekadar intuisi.

Transformasi sumber daya manusia (SDM) secara digital sangat erat kaitannya dengan peningkatan efisiensi, transparansi, dan akurasi dalam operasional SDM (Herlissha et al., 2024). Sistem digital memungkinkan administrasi SDM diselesaikan dengan lebih cepat dan konsisten, serta memberikan hasil audit yang jelas untuk setiap transaksi, termasuk cuti, lembur, dan perubahan data karyawan. Dalam konteks lain, penyebaran informasi mengenai kebijakan, peraturan, dan kewajiban karyawan melalui portal atau aplikasi SDM meningkatkan kepercayaan dan keyakinan terhadap organisasi. Dalam praktiknya, perusahaan yang berhasil mengintegrasikan teknologi digital dengan fungsi SDM mengalami peningkatan produktivitas, kualitas layanan internal, serta kesadaran akan perubahan praktik kerja, seperti kerja fleksibel atau hibrida.

Modal manusia merujuk pada pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan lain yang dimiliki setiap individu serta berkontribusi terhadap produktivitas dan kinerja organisasi (Rachman et al., 2024). Dari perspektif manajemen strategis, modal manusia dipandang sebagai aset yang bernilai, langka, sulit ditiru, dan sulit digantikan, sehingga dapat digunakan sebagai sumber keunggulan kompetitif jangka panjang jika dikelola dengan baik. Perusahaan yang berinvestasi dalam pendidikan, pelatihan, pengembangan karier, dan peningkatan keterlibatan karyawan (Rachman et al., 2024).

Di era digital, sumber daya manusia tidak hanya ditentukan oleh keterampilan teknis, tetapi juga oleh literasi digital, kemampuan untuk berkolaborasi dalam lingkungan kerja virtual, serta kemampuan untuk memanfaatkan teknologi baru dalam pekerjaan sehari-hari. Pengembangan sumber daya manusia berkaitan erat dengan pengembangan kompetensi individu dan kinerja organisasi secara menyeluruh. Program pelatihan yang terarah, perekrutan talenta, dan sistem penilaian kinerja yang jelas memungkinkan organisasi untuk memaksimalkan produktivitas karyawan guna mencapai tujuan strategis yang telah ditetapkan. Di era digital, sumber daya manusia tidak hanya ditentukan oleh keahlian teknis, tetapi juga oleh literasi digital, kemampuan untuk berkolaborasi dalam lingkungan kerja virtual, dan kemampuan untuk menggunakan teknologi baru dalam pekerjaan sehari-hari.

Sistem SDM berbasis teknologi, seperti HRIS dan aplikasi seperti GreatDay HR, merupakan alat penting untuk mengelola sumber daya manusia secara lebih sistematis. Melalui data digital mengenai produktivitas, kompetensi, dan pengembangan karyawan, organisasi dapat mengidentifikasi kesenjangan keterampilan dan menerapkan program pengembangan yang lebih efektif. Dalam kasus PT Garuda Mart Indonesia, kemampuan untuk memanfaatkan data SDM yang dihasilkan oleh GreatDay HR berpotensi meningkatkan produktivitas tenaga kerja, kepuasan kerja, dan pengembangan karyawan. Melalui data kehadiran, produktivitas, dan riwayat pengembangan karyawan yang terekam secara digital, organisasi dapat menentukan kebutuhan kompetensi, mengidentifikasi kesenjangan pengetahuan, dan menerapkan intervensi pengembangan yang lebih efektif. Dalam konteks PT Garuda Mart Indonesia, kemampuan untuk memanfaatkan data SDM yang dihasilkan oleh GreatDay HR berpotensi meningkatkan pertumbuhan karyawan di semua unit operasional.

Sejumlah penelitian di Indonesia telah mengkaji transformasi digital dalam manajemen SDM dan penerapan sistem informasi berbasis teknologi (Dina et al., 2025). Penelitian tentang transformasi digital dalam manajemen SDM menunjukkan bahwa penerapan teknologi informasi pada proses rekrutmen, pengelolaan kehadiran, dan pengembangan karyawan dapat meningkatkan efisiensi dan ketepatan pengambilan keputusan di fungsi SDM (Dina et al., 2025). Studi lain menegaskan bahwa manajemen SDM di era digital perlu beradaptasi dengan perubahan pola kerja dan memanfaatkan sistem berbasis teknologi untuk mengelola data karyawan, memantau kinerja, serta memperkuat komunikasi internal (Rahmadi & Rusmiati, 2024).

Penelitian mengenai transformasi digital dalam praktik manajemen SDM di perusahaan-perusahaan Indonesia menemukan bahwa keberhasilan implementasi teknologi sangat dipengaruhi oleh dukungan manajemen puncak, kesiapan infrastruktur, serta budaya organisasi yang adaptif (Dina et al., 2025). Studi kasus di beberapa perusahaan besar menunjukkan bahwa digitalisasi proses SDM, termasuk penggunaan aplikasi HR, dapat meningkatkan efektivitas layanan internal, tetapi juga menimbulkan tantangan dalam hal literasi digital karyawan dan resistensi terhadap perubahan (Sulastri & Methasari, 2025). Secara umum, penelitian-penelitian tersebut menempatkan sistem digital sebagai enabler bagi penguatan peran strategis SDM di era Revolusi Industri 4.0.

Meskipun demikian, masih sedikit kajian yang secara spesifik menganalisis penerapan GreatDay HR di sektor ritel atau distribusi Indonesia dan mengaitkannya secara langsung dengan transformasi SDM digital, yang masih tergolong baru. Sebagian besar penelitian membahas transformasi SDM digital secara umum atau penerapan sistem informasi kepegawaian tanpa secara eksplisit membahas penggunaan fitur-fitur aplikasi SDM tertentu, seperti GreatDay HR, dalam konteks operasional bisnis.

Penelitian ini berfokus pada implementasi GreatDay HR sebagai platform HRIS berbasis cloud di PT Garuda Mart Indonesia, sebuah perusahaan yang beroperasi di sektor dagang/ritel/distribusi dengan jaringan gerai dan kegiatan operasional. Fokus ini memungkinkan peneliti untuk lebih memahami bagaimana modul-modul GreatDay HR seperti absensi, cuti, izin, lembur, penggajian, layanan mandiri karyawan, dan data kepegawaian terintegrasi ke dalam proses bisnis SDM, serta bagaimana penggunaannya berkontribusi terhadap efisiensi dan transparansi. Fokus ini memungkinkan para peneliti untuk lebih memahami bagaimana modul-modul GreatDay HR seperti absensi, cuti, izin, lembur, penggajian, layanan mandiri karyawan, dan data kepegawaian terintegrasi ke dalam proses bisnis SDM, serta bagaimana penggunaannya berkontribusi terhadap efisiensi, transparansi, dan akurasi keputusan dalam SDM. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat berkontribusi pada literatur nasional mengenai implementasi aplikasi SDM tertentu (GreatDay HR) dan dampaknya terhadap transformasi sumber daya manusia digital di bisnis ritel dan distribusi Indonesia.

METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif studi kasus pada PT Garuda Mart Indonesia sebagai lokasi penelitian. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk menggali secara mendalam proses penerapan, pemanfaatan fitur, serta kendala dan dampak penggunaan GreatDay HR dalam konteks nyata organisasi, terutama terkait transformasi digital human capital.

Informan penelitian ditentukan dengan teknik purposive sampling, yaitu dipilih secara sengaja berdasarkan keterlibatan dan pemahaman mereka terhadap penggunaan GreatDay HR. Informan meliputi manajer HR atau pejabat yang bertanggung jawab atas kebijakan dan implementasi sistem, staf HR/admin aplikasi yang mengelola administrasi kepegawaian, pimpinan unit atau kepala cabang yang memanfaatkan data dari sistem untuk pengelolaan tim, serta karyawan pengguna aktif dari berbagai departemen/unit. Jumlah informan disesuaikan dengan kebutuhan hingga data dinilai jenuh.

Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam semi-terstruktur, observasi, dan studi dokumentasi. Wawancara digunakan untuk memperoleh informasi mengenai latar belakang penerapan, pengalaman penggunaan fitur (absensi, cuti, lembur, payroll, employee self-service), manfaat, serta kendala yang dirasakan. Observasi dilakukan terhadap praktik penggunaan aplikasi di lapangan, seperti proses absensi, pengajuan dan persetujuan cuti/lembur, dan pemanfaatan dashboard oleh pihak manajemen. Dokumentasi mencakup pengumpulan kebijakan dan pedoman penggunaan GreatDay HR, SOP terkait proses SDM (absensi, cuti, lembur, payroll, approval digital), catatan pelatihan atau sosialisasi, serta contoh laporan sistem yang relevan.

Analisis data dilakukan secara interaktif menggunakan model Miles, Huberman, dan Saldaña yang mencakup kondensasi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Data dari transkrip wawancara, catatan observasi, dan dokumentasi terlebih dahulu dikode dan dikelompokkan ke dalam tema-tema yang berkaitan dengan penerapan GreatDay HR, pemanfaatan fitur, kendala, dan dampak terhadap pengelolaan SDM. Temuan kemudian disajikan dalam bentuk narasi dan/atau matriks untuk memudahkan penelusuran pola dan hubungan antarkonsep, sebelum ditarik kesimpulan yang diuji kembali konsistensinya dengan data lapangan.

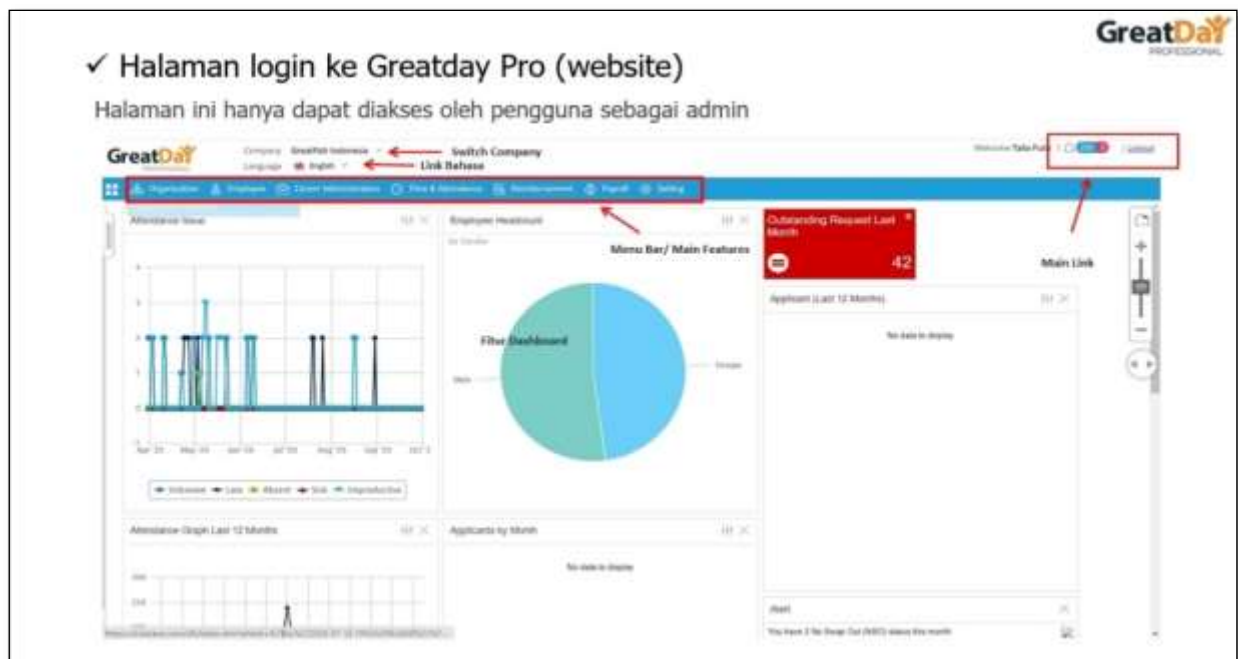
Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber (membandingkan informasi dari berbagai jenis informan), triangulasi teknik (membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi), serta member check dengan mengonfirmasi ringkasan hasil wawancara atau interpretasi awal kepada informan. Langkah-langkah ini dilakukan agar hasil penelitian mengenai penerapan GreatDay HR dan kontribusinya terhadap transformasi digital human capital di PT Garuda Mart Indonesia memiliki kredibilitas

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Garuda Mart Indonesia menerapkan GreatDay HR sebagai aplikasi inti dalam pengelolaan administrasi kehadiran, cuti, lembur, koreksi kehadiran, perjalanan dinas, klaim, hingga akses slip gaji secara digital. Aplikasi digunakan oleh seluruh karyawan melalui perangkat mobile, dengan tahap awal berupa aktivasi akun melalui email yang dikirim HR Admin, kemudian karyawan melakukan login menggunakan ID karyawan/nickname, memilih nama perusahaan di sistem, dan memasukkan kata sandi pribadi. Proses ini dikelola dan dikonfigurasi dari sisi back-end (GreatDay Pro) oleh admin HR yang mengatur struktur organisasi, data karyawan, data gaji, jadwal kerja, jenis cuti, lokasi kehadiran, dan berbagai parameter lain yang menjadi dasar transaksi harian di aplikasi.

Gambaran umum tentang aplikasi GreatDay HR yang di terapkan pada PT Garuda Mart Indonesia dapat dilihat pada Gambar 1 dibawah ini.

Gambar 1. Dashboard Apps GreatDay HR Pro



Sumber: PT Garuda Mart Indonesia (2026)

Halaman login GreatDay HR Pro (website) merupakan pintu masuk khusus admin untuk mengakses seluruh modul HR berbasis web. Di bagian atas, sistem menampilkan perusahaan aktif beserta opsi untuk mengganti perusahaan dan mengubah bahasa tampilan. Di sisi kanan atas terlihat nama admin yang sedang masuk dan tombol logout, menandai identitas serta kontrol sesi

pengguna. Tepat di bawahnya tersedia menu utama berisi modul Organization, Employee, Career Administration, Time & Attendance, Reimbursement, Payroll, dan Setting sebagai akses cepat ke semua fungsi inti. Area tengah langsung menampilkan dashboard ringkas berisi grafik isu kehadiran, komposisi karyawan berdasarkan gender, jumlah permintaan yang masih outstanding, serta peringatan khusus seperti status No Swap Out (NSO), sehingga admin tidak hanya masuk ke sistem, tetapi juga langsung memperoleh gambaran kondisi HR terkini secara sekilas.

Tabel 1. Ringkasan Fitur dan Fungsi Utama GreatDay HR Pro

No	Aspek Sistem	Isi Utama
1	Akses dan tampilan awal	Login admin via browser, dashboard menampilkan modul HR, notifikasi, dan grafik kehadiran/headcount.
2	Pengaturan struktur organisasi	Master data: profil perusahaan, unit organisasi, posisi, lokasi kerja, job grade, cost center, job status.
3	Data karyawan	Input data pribadi dan kepegawaian; tambahan rekening bank dan asuransi sebagai dasar penggajian.
4	Laporan karyawan	Laporan kontrak karyawan dan laporan detail karyawan (dapat digunakan sebagai CV internal).
5	Data penggajian (payroll)	Data gaji per karyawan, atribut pajak/asuransi, payroll field (tunjangan tetap), dan pemetaan bank.
6	Upload payroll dan bank massal	Fasilitas unggah massal: gaji pokok, atribut payroll, nilai tunjangan tetap, rekening bank, cabang asuransi.
7	Transisi karir	Pencatatan join, promosi, mutasi, perpanjangan kontrak, resign, terminate, dan pensiun.
8	Laporan transisi karir	Rekap seluruh perubahan karir dalam periode tertentu, termasuk alasan resign dan dampaknya ke payroll.
9	Pengaturan kehadiran dasar	Shift harian, pola shift mingguan (shift group), parameter jenis cuti, dan lokasi absensi (geofencing).
10	Transaksi kehadiran operasional	Upload jadwal kerja massal, pemetaan shift group ke karyawan, dan koreksi manual oleh superadmin.
11	Pengaturan cuti massal & libur	Cuti bersama (mass leave) dan master hari libur yang memengaruhi status kehadiran dan lembur.
12	Pemeliharaan saldo cuti	Penyesuaian manual saldo cuti, masa berlaku, carry over, dan koreksi khusus per karyawan.
13	Laporan kehadiran	Log mesin absensi, laporan detail kehadiran, ringkasan status kehadiran, dan daftar kehadiran harian.
14	Peran GreatDay HR Pro	Infrastruktur digital terintegrasi yang menghubungkan master data HR, proses operasional, dan analitik.

Sumber: PT Garuda Mart Indonesia (2026)

Tabel di atas merangkum isi utama manual GreatDay HR Pro dengan memetakan setiap kelompok fitur ke dalam aspek-aspek kunci yang relevan dengan penelitian atau penulisan jurnal. Baris pertama menekankan bahwa sistem dioperasikan oleh admin melalui antarmuka web dengan dashboard yang sudah terintegrasi modul-modul HR dan indikator operasional, sehingga sejak awal tampak orientasi sistem pada pemantauan data secara real time. Bagian struktur organisasi dan data karyawan menggambarkan bagaimana master data perusahaan, unit, posisi, dan profil individu dikaitkan secara sistematis, termasuk kewajiban pengisian rekening bank dan asuransi sebagai prasyarat kelancaran proses penggajian.

Kelompok baris terkait payroll menunjukkan bahwa sistem tidak hanya menyimpan komponen gaji per karyawan, tetapi juga mendukung pengelolaan massal melalui template terstandar, serta pengaturan tunjangan tetap dan pemetaan rekening bank perusahaan karyawan untuk setiap periode pembayaran. Aspek transisi karir dan laporan karir memperlihatkan bahwa setiap perubahan status kerja dicatat dan dapat ditelusuri, yang penting bagi konsistensi hak finansial dan dokumentasi administrasi. Sementara itu, bagian pengaturan kehadiran menjelaskan lapisan konfigurasi mulai dari shift harian, pola shift berulang, parameter jenis cuti, sampai lokasi absensi yang diizinkan, yang kemudian diturunkan ke transaksi harian melalui upload jadwal, pemetaan shift group, dan fitur koreksi terbatas.

Baris tentang cuti massal, hari libur, dan pemeliharaan saldo cuti menegaskan peran sistem dalam mengelola hak cuti secara kolektif maupun individual, termasuk penerapan cuti bersama dan carry over saldo. Di bagian akhir, rangkaian laporan kehadiran menunjukkan kemampuan sistem untuk menyajikan data granular (log mesin) hingga ringkasan status per periode, yang sangat berguna untuk analisis disiplin dan produktivitas. Secara keseluruhan, tabel tersebut menegaskan bahwa GreatDay HR Pro berfungsi sebagai platform digital terpadu yang menjembatani konfigurasi master, proses operasional sehari-hari, dan penyediaan data analitis bagi pengambilan keputusan manajerial di bidang sumber daya manusia.

Dalam praktik absensi digital, karyawan melakukan rekam kehadiran (check in dan check out) melalui menu “Rekam Waktu” di aplikasi dengan kondisi online maupun offline. Pada kondisi online, karyawan memilih shift yang berlaku, mengaktifkan GPS, melakukan swafoto (selfie), dan menyimpan kehadiran; data langsung terekam sebagai jam masuk atau jam pulang dan dapat dicek kembali di riwayat kehadiran hari itu maupun 7 hari terakhir. Pada kondisi offline, data absensi sementara disimpan di aplikasi, kemudian dikirim ulang ketika perangkat kembali terkoneksi internet melalui fitur “Kirim Ulang Semua” atau pemilihan data kehadiran tertentu; sistem menekankan larangan clear cache/uninstall ketika masih offline agar data tidak hilang. Mekanisme ini mengakomodasi kondisi lapangan di unit ritel/distribusi yang tidak selalu memiliki koneksi stabil, sekaligus menjaga kontinuitas pencatatan kehadiran.

Pengajuan cuti, lembur, koreksi kehadiran, perjalanan dinas, dan klaim dilakukan sepenuhnya melalui aplikasi oleh karyawan dengan pola pengajuan–approval berjenjang. Untuk cuti, karyawan memilih jenis cuti, mengatur tanggal, menambahkan pesan atau lampiran, lalu mengajukan; sistem menampilkan saldo dan periode cuti, serta menyediakan riwayat dan status pengajuan (misalnya belum diverifikasi, sebagian disetujui, atau sepenuhnya disetujui). Pengajuan lembur dilakukan dengan mengatur tanggal, tipe lembur, detail waktu lembur, dan pesan, sementara koreksi kehadiran memungkinkan karyawan mengubah jam masuk/pulang pada tanggal tertentu dengan alasan yang jelas. Perjalanan dinas dan klaim (reimbursement) juga diajukan melalui fitur khusus dengan pengisian tujuan, tanggal, jenis perjalanan, upload bukti pembayaran, pemilihan tipe klaim, hingga pengisian nominal; karyawan dapat menggabungkan beberapa item klaim dalam satu pengajuan. Seluruh pengajuan ini terhubung dengan daftar “Permintaan” di aplikasi, yang menampilkan riwayat dan status pengajuan, serta menyediakan menu pembatalan untuk pengajuan yang masih dalam status tertentu.

Dari sisi pengelolaan data pegawai dan struktur organisasi, GreatDay HR terhubung dengan sistem back-end GreatDay Pro yang digunakan admin HR untuk mengatur data perusahaan (profil, rekening bank perusahaan, NPWP, asuransi), struktur organisasi (unit, posisi, job grade, job status), lokasi kerja, hingga data personal dan payroll karyawan. Penambahan

karyawan baru dilakukan melalui menu “Employee Information” dengan mengisi data pribadi dan mengaitkan posisi, job grade, job status, dan lokasi kerja yang sebelumnya sudah dikonfigurasi. Admin HR juga wajib melengkapi data rekening bank dan asuransi (BPJS, Jamsostek) segera setelah penambahan pegawai baru karena data ini menjadi prasyarat dalam proses penggajian. Data payroll karyawan dikelola melalui menu khusus yang memuat gaji pokok, status pajak, lokasi pajak, dan atribut penggajian lain, termasuk fasilitas upload massal untuk gaji, atribut payroll, dan rekening bank.

Slip gaji didistribusikan secara digital melalui fitur “Slip Gaji” di aplikasi, di mana karyawan dapat membuka slip dengan kata sandi khusus slip gaji (berbeda dengan kata sandi login) dan mengunduhnya dalam format PDF. Di sisi lain, modul time & attendance back-end digunakan HR untuk mengelola shift harian, kelompok shift, jenis cuti, lokasi absensi, maintenance saldo cuti, mapping lokasi kehadiran per karyawan, serta laporan kehadiran (log mesin, detail absensi, status kehadiran, dan daftar kehadiran). Admin HR dan pimpinan unit memanfaatkan laporan-laporan ini untuk memonitor kehadiran, keterlambatan, ketidakhadiran, dan pola cuti/lembur karyawan. Dengan demikian, di PT Garuda Mart Indonesia, GreatDay HR diposisikan sebagai sistem terintegrasi yang menghubungkan aktivitas harian karyawan (via mobile apps) dengan pengelolaan data kepegawaian dan penggajian di level back-end.

Meskipun alur kerja dan fitur GreatDay HR sudah terstruktur, data dan dokumen internal menunjukkan bahwa sebelum digitalisasi penuh, HR PT Garuda Mart Indonesia masih memiliki kelemahan berupa ketergantungan pada sistem manual/Excel untuk pelacakan database kandidat, training, dan KPI, serta kurangnya integrasi digital tools untuk HR, termasuk monitoring absensi dan payroll. Kondisi ini tercermin dalam analisis SWOT HR yang menyebutkan “dependensi pada sistem manual/Excel untuk tracking” dan “kurangnya integrasi digital tools untuk HR” sebagai kelemahan utama, yang berimplikasi pada risiko human error dan efisiensi yang belum optimal. Transisi ke GreatDay HR di satu sisi menjawab kelemahan tersebut, namun di sisi lain menimbulkan tantangan baru terkait adaptasi pengguna dan literasi digital.

Dari sisi teknis operasional, user manual GreatDay HR mengantisipasi sejumlah potensi kendala yang memang muncul di lapangan, misalnya masalah koneksi internet saat absensi (mode offline), kegagalan pengiriman data kehadiran, serta kemungkinan kehilangan data jika pengguna menghapus cache atau meng-uninstall aplikasi sebelum data terkirim. Adanya instruksi khusus agar karyawan tidak menghapus data aplikasi dalam kondisi offline dan prosedur pelaporan melalui email ketika pengiriman data selalu gagal menunjukkan bahwa gangguan koneksi dan stabilitas sistem menjadi salah satu risiko operasional yang harus dikelola. Di unit ritel atau site yang berada di area dengan kualitas jaringan tidak merata, situasi ini dapat menimbulkan keluhan pengguna terkait keterlambatan pencatatan kehadiran atau kekhawatiran data absensi tidak tercatat dengan benar.

Kendala lain berkaitan dengan konsistensi dan ketelitian input data oleh admin dan atasan. Hampir seluruh modul kunci struktur organisasi, lokasi kerja, shift, jenis cuti, data karyawan, data payroll bergantung pada konfigurasi awal yang dilakukan admin HR di back-end. Jika job position, job grade, atau shift group tidak diperbarui dengan benar, karyawan dapat mengalami kesulitan mengajukan cuti, lembur, atau perjalanan dinas melalui aplikasi, sebagaimana dicatat dalam panduan bahwa mapping shift group merupakan atribut wajib untuk memungkinkan pengajuan cuti/lembur secara normal. Demikian pula, jika data rekening bank dan asuransi tidak segera dilengkapi setelah penambahan karyawan, proses penggajian dapat terkendala. Hal ini mengindikasikan bahwa keberhasilan penerapan GreatDay HR sangat bergantung pada kedisiplinan dan kapasitas teknis admin HR dalam menjaga kualitas data master.

Dari sisi pengguna akhir, kompleksitas fitur juga berpotensi menimbulkan kendala adaptasi, terutama bagi karyawan dengan literasi digital terbatas. Aplikasi tidak hanya digunakan untuk absensi, tetapi juga untuk pengajuan cuti, lembur, koreksi kehadiran, perjalanan dinas, klaim, aktivitas harian, chat, tugas, dan polling, yang masing-masing memiliki alur dan aturan tersendiri. Meskipun perusahaan menyediakan pelatihan dan manual, variasi tingkat pemahaman dan kebiasaan kerja karyawan dapat menghasilkan perbedaan kecepatan adaptasi, misalnya

masih adanya kecenderungan bertanya atau melaporkan masalah kecil ke HR karena belum terbiasa memanfaatkan semua fungsi aplikasi secara mandiri.

Secara strategis, dokumen HR Strategy dan SWOT juga menyinggung kapasitas HR yang terbatas untuk menangani multiple project dan kebutuhan digitalisasi menyeluruh untuk mengurangi ketergantungan pada manual tracking. Hal ini menandakan bahwa, di tengah implementasi GreatDay HR, unit HR masih menghadapi tantangan beban kerja tinggi, terutama dalam memastikan semua modul dan laporan GreatDay HR benar-benar dimanfaatkan untuk mendukung rekrutmen, training, kompen, dan HR site, bukan hanya sebagai alat administrasi rutin. Dengan kata lain, kendala penerapan GreatDay HR di PT Garuda Mart Indonesia tidak hanya bersifat teknis (koneksi, pengiriman data, konfigurasi), tetapi juga organisasional (kapasitas HR, literasi digital pengguna, dan pengelolaan perubahan).

Temuan kendala ini konsisten dengan literatur transformasi digital SDM yang menekankan bahwa keberhasilan implementasi HRIS tidak hanya ditentukan oleh fitur teknologi, tetapi juga kesiapan organisasi dan individu untuk mengadopsi proses kerja baru serta meningkatkan literasi digital (Dwianto et al., 2023; Dina et al., 2025; Herlissha et al., 2024)

Meskipun terdapat berbagai kendala, data perusahaan menunjukkan bahwa penerapan GreatDay HR memberikan manfaat nyata dalam efisiensi administrasi, akurasi data, transparansi proses kepegawaian, dan kemudahan monitoring. Dari sisi efisiensi, digitalisasi absensi melalui fitur “Rekam Waktu” dan laporan kehadiran mempercepat proses pencatatan dan rekap absensi yang sebelumnya banyak mengandalkan mesin fingerprint dan rekap manual. Admin dan pimpinan unit dapat memantau kehadiran karyawan secara harian melalui menu “Attendance List” dan laporan “Employee Attendance Report” yang menampilkan detail jam masuk-pulang, status kehadiran, serta ringkasan keterlambatan dan ketidakhadiran dalam satu periode. Hal ini mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk menyusun laporan kehadiran manual dan meningkatkan kualitas pengawasan disiplin kerja.

Digitalisasi pengajuan cuti, lembur, koreksi kehadiran, perjalanan dinas, dan klaim juga meningkatkan efisiensi dan transparansi proses administratif. Setiap pengajuan tercatat dengan jelas dalam daftar “Permintaan” lengkap dengan status persetujuan, sehingga jejak persetujuan lebih mudah ditelusuri dibandingkan dokumen kertas atau email terpisah. Karyawan dapat memantau sendiri saldo cuti, status pengajuan, serta melakukan pembatalan pengajuan tertentu tanpa harus selalu bergantung pada HR. Dari sudut pandang HR, hal ini mengurangi beban administratif rutin dan meminimalkan potensi perselisihan akibat ketidaksinkronan informasi antara karyawan dan HR terkait hak cuti, lembur, atau klaim.

Manfaat lain terlihat pada aspek akurasi dan integrasi data payroll. Dengan adanya integrasi antara data kehadiran, lembur, dan data payroll karyawan di GreatDay Pro, proses penggajian menjadi lebih terstruktur dan terdokumentasi, misalnya melalui menu “Employee Payroll Data”, “New Salary Upload”, “Payroll Data Upload”, dan “Bank Account Upload” yang membantu menjaga konsistensi data gaji dan rekening bank karyawan. Distribusi slip gaji dalam format digital melalui aplikasi juga mengurangi kebutuhan mencetak dan mendistribusikan slip gaji fisik, sekaligus meningkatkan kerahasiaan karena setiap karyawan mengakses slipnya sendiri menggunakan kata sandi khusus.

Selain itu, adanya berbagai laporan time & attendance, seperti “Attendance Machine Data”, “Attendance Status Report”, dan “Attendance List”, memperkuat kemampuan HR dalam melakukan analisis data kehadiran untuk mendukung pengambilan keputusan operasional dan strategis. Laporan ini dapat dimanfaatkan untuk mengidentifikasi pola keterlambatan atau tingkat absensi di unit tertentu, yang kemudian dihubungkan dengan program HR Site terkait disiplin, budaya 5R/5S, K3, dan kepatuhan di site sebagaimana menjadi fokus HR Critical Focus. Digitalisasi ini sejalan dengan action plan HR Site yang mengedepankan monitoring turnover dan absensi secara sistematis di seluruh lokasi.

Jika dibandingkan dengan kondisi sebelum digitalisasi penuh (yang ditandai dengan ketergantungan pada Excel dan sistem manual), manfaat GreatDay HR di PT Garuda Mart

Indonesia secara umum selaras dengan temuan penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa sistem HR digital dapat meningkatkan efisiensi administrasi, akurasi data, dan kemampuan monitoring kinerja SDM. Dalam konteks literatur transformasi digital SDM, pemanfaatan GreatDay HR di perusahaan ini dapat dilihat sebagai contoh konkret bagaimana aplikasi HRIS mendukung pergeseran fungsi SDM dari sekadar administratif menuju peran yang lebih berbasis data.

Tabel 2. Swot HR Strategi GMI 2026

Aspek	Uraian Ringkas
Strengths (Kekuatan)	Struktur HR jelas dan tersegmentasi ke divisi Recruitment, Training & Development, Comben, dan HR Site sehingga tugas dan tanggung jawab per kuartal terdefinisi. Proses rekrutmen sudah terstandarisasi lewat SOP, SLA, dan job description yang lengkap sehingga kualitas dan kecepatan rekrutmen lebih terjaga. Program pengembangan karyawan terencana melalui training calendar, TNA, dan career path yang mendukung pengembangan internal. Monitoring dan evaluasi kinerja berjalan sistematis dengan KPI per divisi serta mid-year dan year-end review, sehingga keputusan HR lebih berbasis data. Budaya dan disiplin di site diperkuat melalui HR site visit, audit K3, dan penerapan 5R/5S untuk menunjang produktivitas dan keselamatan kerja.
Weaknesses (Kelemahan)	Kapasitas SDM HR terbatas untuk menangani banyak proyek sekaligus di berbagai divisi. Masih ada ketergantungan pada sistem manual/Excel untuk tracking kandidat, training, dan KPI yang meningkatkan risiko human error. Program talent pipeline dan career path masih relatif sederhana, khususnya bagi high-potential employees sehingga dapat memengaruhi retensi jangka panjang. Integrasi digital tools untuk HR belum penuh; monitoring absensi, payroll, dan rekrutmen belum sepenuhnya terdigitalisasi sehingga efisiensi belum optimal
Opportunities (Peluang)	Tersedia peluang kolaborasi lebih luas dengan SMK dan universitas untuk memperkuat pipeline kandidat entry-level dan fresh graduate. Implementasi HR digital tools seperti HRIS, payroll online, dan e-learning dapat meningkatkan efisiensi dan akurasi data. Pengembangan program retensi dan engagement (employee referral, reward, recognition) berpotensi menurunkan turnover dan meningkatkan loyalitas. Ekspansi dan pertumbuhan perusahaan yang meningkatkan headcount membuka ruang optimalisasi sistem HR dan struktur organisasi.
Threats (Ancaman)	Tingkat turnover yang tinggi, terutama pada posisi kritis dan entry-level, berpotensi mengganggu kontinuitas operasional. Keterbatasan anggaran HR membatasi ruang gerak dalam penyediaan training, benefit, dan program engagement. Persaingan talent market membuat kandidat berkualitas cenderung memilih perusahaan yang lebih besar atau lebih digital-savvy. Perubahan regulasi berkelanjutan di bidang BPJS, ketenagakerjaan, dan K3 menimbulkan risiko penalti jika HR tidak selalu update dan patuh.

Sumber: PT Garuda Mart Indonesia (2026)

Secara strategis, penerapan GreatDay HR di PT Garuda Mart Indonesia berkontribusi langsung pada agenda transformasi digital human capital sebagaimana tercermin dalam analisis SWOT dan HR Strategy perusahaan. Kelemahan terkait “kurangnya integrasi digital tools untuk HR” dan “dependensi pada sistem manual/Excel” direspons melalui implementasi HRIS berbasis mobile dan back-end yang mengintegrasikan data kehadiran, cuti, lembur, klaim, dan payroll dalam satu ekosistem. Hal ini merepresentasikan pergeseran nyata dari pengelolaan SDM yang

manual dan tersebar ke arah sistem yang digital, terpusat, dan terdokumentasi, sejalan dengan peluang strategis perusahaan untuk mengadopsi HR digital tools dalam rangka meningkatkan efisiensi dan akurasi data.

Dari perspektif human capital, ketersediaan data yang lebih lengkap dan real-time melalui GreatDay HR memperkuat basis data-driven HR di PT Garuda Mart Indonesia. Laporan kehadiran dan status kehadiran dapat digunakan untuk menganalisis produktivitas dan kedisiplinan karyawan per site, yang kemudian diintegrasikan ke dalam action plan HR Site tentang monitoring turnover, absensi, disiplin, dan budaya kerja. Demikian pula, integrasi data payroll dan laporan karyawan mendukung fungsi Compensation & Benefit (Comben) dalam melakukan review struktur gaji, audit kepatuhan BPJS dan lembur, serta analisis produktivitas versus biaya. Dengan kata lain, GreatDay HR menyediakan infrastruktur data yang diperlukan untuk mewujudkan HR Critical Focus: employee qualified, employee satisfaction, dan zero complain melalui pengelolaan SDM yang lebih terukur dan transparan.

Transformasi digital human capital di perusahaan ini juga tercermin dari semakin kuatnya akuntabilitas dan jejak audit dalam proses SDM. Setiap pengajuan dan persetujuan terkait absensi, cuti, lembur, perjalanan dinas, dan klaim terekam dalam sistem lengkap dengan waktu, aktor, dan statusnya, sehingga meminimalkan ruang abu-abu dalam hubungan industrial di tingkat operasional. Hal ini relevan dengan fokus HR Site untuk memastikan disiplin, kepatuhan, dan penyelesaian isu hubungan industrial secara sistematis di seluruh lokasi. Selain itu, pemanfaatan fitur aktivitas harian, chat, tugas, dan feeds di aplikasi membuka ruang bagi penguatan komunikasi internal dan budaya kerja berbasis kolaborasi digital, yang merupakan salah satu ciri transformasi SDM di era Industri 4.0.

Jika dihubungkan dengan teori dan hasil penelitian terdahulu, dampak ini konsisten dengan pandangan bahwa transformasi digital SDM tidak hanya berkaitan dengan otomasi, tetapi juga dengan penguatan peran strategis SDM melalui data, akuntabilitas, dan kemampuan perencanaan SDM yang lebih baik (Irsyadi et al., 2023). Di PT Garuda Mart Indonesia, GreatDay HR menjadi salah satu enabler utama untuk mengimplementasikan rencana strategis HR 2025–2026, termasuk penguatan pipeline rekrutmen, pengembangan training & development berbasis data, pengelolaan compensation & benefit yang lebih terukur, dan monitoring disiplin kerja di site.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan GreatDay HR di PT Garuda Mart Indonesia tidak hanya membawa perubahan pada level operasional administrasi, tetapi juga memberikan dampak pada level strategis pengelolaan human capital: pergeseran dari sistem manual ke digital, penguatan budaya kerja yang akuntabel dan terdokumentasi, serta peningkatan kapasitas HR untuk menjalankan fungsi yang lebih data-driven dan mendukung daya saing perusahaan di sektor ritel/distribusi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penerapan GreatDay HR di PT Garuda Mart Indonesia terbukti menggeser pengelolaan SDM dari sistem manual dan semi-manual menuju sistem digital yang lebih terintegrasi, akuntabel, dan berbasis data, sehingga menjawab kebutuhan efisiensi, kecepatan, dan transparansi dalam konteks operasional ritel yang kompleks. Temuan penelitian menunjukkan bahwa fitur-fitur kunci GreatDay HR seperti manajemen kehadiran, cuti, lembur, penggajian, dan slip gaji digital mampu mengurangi ketergantungan pada spreadsheet dan dokumen kertas, sekaligus menyediakan dasar data yang lebih kuat bagi manajemen untuk memantau disiplin kerja dan merencanakan kebutuhan tenaga kerja. Di sisi lain, penelitian ini juga menegaskan bahwa keberhasilan transformasi digital human capital tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan teknologi, tetapi juga oleh faktor-faktor organisasi dan individu, terutama kesiapan pengguna, kedisiplinan dalam penginputan data, dan keselarasan proses bisnis dengan konfigurasi sistem. Dengan demikian, studi ini memperkuat pandangan teoritis bahwa HRIS berfungsi sebagai platform integratif yang menghubungkan proses administratif dengan peran strategis SDM, serta menunjukkan secara

empiris bagaimana sebuah aplikasi HR digital dapat menjadi enabler utama pergeseran fungsi SDM dari administratif ke data-driven pada konteks perusahaan ritel.

Dari sisi kontribusi ilmiah, penelitian ini menambah khazanah kajian HRIS dan transformasi digital SDM di Indonesia dengan memberikan ilustrasi konkret implementasi GreatDay HR pada perusahaan ritel yang memiliki jaringan operasional dan kebutuhan pengawasan kehadiran yang intensif. Temuan mengenai kesenjangan antara pemanfaatan fitur dasar dan fitur analitis membuka peluang pengembangan teori dan model adopsi HRIS yang lebih menekankan tahap pematangan (maturity) penggunaan sistem, bukan sekadar tahap implementasi awal. Secara praktis, implikasi penelitian ini adalah perlunya strategi berlapis yang menggabungkan penguatan pemanfaatan fitur analitis, peningkatan literasi digital, dan program manajemen perubahan agar investasi HRIS benar-benar menghasilkan nilai tambah bagi kinerja operasional dan pengembangan human capital. Ke depan, penelitian dapat dikembangkan dengan memperluas objek pada perusahaan ritel lain atau sektor berbeda, serta memperdalam analisis faktor-faktor yang memengaruhi pengalaman pengguna dan keberhasilan adopsi HRIS, sehingga dapat dirumuskan kerangka kerja yang lebih komprehensif mengenai transformasi digital human capital di lingkungan organisasi Indonesia

DAFTAR PUSTAKA

- Arin, & Sumanti, A. N. (2024). Implementasi Sistem HRIS (Human Resource Information System) dalam Meningkatkan Efisiensi Operasional MSDM. *Integrative Perspectives of Social and Science Journal (IPSSJ)*, 1(1), 145.
- Dina, S., Zamora, R., & Lukmanul, H. (2025). TRANSFORMASI DIGITAL DALAM MANAJEMEN SDM: TREN DAN TANTANGAN DI ERA INDUSTRI 4.0. *Jurnal Manajemen Program Studi Manajemen STIE SULTAN AGUNG*, 11(1), 175–191. <http://www.maker.ac.id/index.php/maker>
- Dwianto, A. S., Sjahrudin, H., & Waskito, M. (2023). *Revolusi Industri 4 0 dan Transformasi MSDM: Tantangan dan Peluang* (A. Suratman, Ed.; Cetakan Pertama). TAKAZA INNOVATIX LABS.
- Fardianti, Y., & Riofita, H. (2025). Transformasi Manajemen SDM Berbasis Digital di Unilever Indonesia: Strategi, Tantangan, dan Dampaknya terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9(3), 20636–20645.
- Herlissha, N., Fitari, T., Oktariani, D., & Noviyanti, I. (2024). Transformasi Digital dalam Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 2394–2399. <https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i4.484>
- Irsyadi, A. R., Priyanto, E., Kuntadi, C., Arifin, A. L., Mahfudz, N., Dwianda, R., Winarko, S. P., Pranogyo, A. B., Subagyo, M. H., Dwianto, R. A., Joko, A. B. D. S., Haryono, T., Rianto, Surindra, B., & Meilina, R. (2023). *Menuju Sukses Transformasi Digital* (Cetakan 1). PT Penerbit IPB Press.
- Iswandi, R. R. F., & Kuswinarno, M. (2024). Transformasi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Digital. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 4(1), 250–262. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v4i1.3525>
- Putri, A. D., Nasution, I. W., Ansori, A., & Yusup, M. (2026). Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 5(1), 4944–4953. <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.5695>
- Rachman, Z., Arfid Guampe, F., Irani, U. Z., Khadijah Koto, S., Norman, E., Maryam Possumah, L. A., Winanti, A., Mohamad Ridwan, A., Elnath Aldi, B., Priyanto, R., Astrina Lumban Gaol, R., Souhoka, S., Mulia Sari, I., Karneli, O., Ahmad Suganda, D., Simatupang, W., &

- Syahputra, R. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0* PT. MIFANDI MANDIRI DIGITAL (Sarwandi, Ed.; Cetakan Pertama). PT. Mifandi Mandiri Digital.
- Rahmadi, M. H., & Rusmiati, E. T. (2024). Transformasi Digital Manajemen SDM di Instansi Pemerintah: Adaptasi, Tantangan, dan Peluang. *Humaniora*, 145–160.
- Rahmatullah, R., Novrianto, A., & Iskandar, S. (2025). HR 5.0: Digital Transformation of Human Resources in the Age of Artificial Intelligence. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 1092–1097. <https://doi.org/10.37034/infec.v7i4.1346>
- Satispi, E., Rajiani, I., Murod, M., & Andriansyah, A. (2023). Human Resources Information System (HRIS) to Enhance Civil Servants' Innovation Outcomes: Compulsory or Complimentary? *Administrative Sciences*, 13(2). <https://doi.org/10.3390/admsci13020032>
- Sulastri, S., & Methasari, M. (2025). Transformasi Digital dalam Manajemen SDM serta Dampaknya terhadap Produktivitas dan Kepuasan Pegawai. *EKOMA : Jurnal Ekonomi*, 4(2). <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i2.7150>
- Zebua, M. H., Halawa, F., & Waruwu, E. (2025). Digital HR Practices, HR Analytics & Teknologi HR. *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Berkaitan*, 114.