

Analisis SWOT Implementasi Fitur Administrasi Cuti pada Sistem HRIS I-AM di PT Kilang Pertamina Balikpapan

Bella Brillianty Nugraha¹, Endrik Andika²

^{1,2} Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Mulawarman, Indonesia

E-mail: bellabrillianty@gmail.com¹, andikaendrik90@gmail.com²

Article History:

Received: 04 Mei 2026

Revised: 21 Juni 2026

Accepted: 07 Juli 2026

Keywords: HRIS, I-AM, Analisis SWOT, Administrasi Cuti, PT Kilang Pertamina Balikpapan.

Abstract: Transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia menjadi krusial di era industri 5.0 untuk meningkatkan efisiensi operasional organisasi. Meskipun implementasi Human Resources Information System (HRIS) telah banyak diteliti, kajian yang secara spesifik menganalisis fitur administrasi cuti berbasis pendekatan SWOT pada unit operasional industri kilang masih terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi fitur administrasi cuti pada HRIS I-AM (Information About Me) di PT Kilang Pertamina Balikpapan melalui kerangka analisis SWOT. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, studi dokumentasi, wawancara mendalam terhadap informan kunci dari fungsi Human Capital (HC), serta wawancara informal kepada staf terkait guna validasi data melalui teknik triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi I-AM telah berhasil mendigitalisasi proses pengajuan cuti menjadi terintegrasi secara end-to-end dengan System Analysis and Program Development (SAP), sehingga meningkatkan transparansi dan efisiensi birokrasi. Namun, ditemukan hambatan teknis berupa kendala sinkronisasi data bagi pekerja kontrak (PWT) yang memerlukan reset manual serta risiko glitch sistem pada kalkulasi cuti bersama. Strategi yang direkomendasikan mencakup optimalisasi monitoring real-time untuk deteksi dini gangguan sistem serta penguatan koordinasi dengan Shared Service Center (SSC) Pertamina melalui kanal pelaporan resmi MySSC untuk menjamin integritas data.

PENDAHULUAN

Di era modern yang didominasi oleh kemajuan teknologi informasi, setiap organisasi dituntut untuk melakukan adaptasi agar tetap relevan dan kompetitif. Hal ini menjadi sangat krusial dalam konteks manajemen aset organisasi yang paling berharga, yaitu tenaga kerja. Transformasi digital dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) telah menjadi kebutuhan strategis di era revolusi industri 5.0 (Supardi & Trigunadi Santoso, 2025). Perubahan ini mendorong perusahaan untuk

beralih dari metode konvensional menuju sistem yang lebih terintegrasi demi mendukung kelancaran operasional secara menyeluruh.

Sebagai pilar utama penggerak efisiensi, penggunaan sistem informasi SDM menjadi solusi yang tidak terelakkan bagi perusahaan berskala besar. Secara mendasar, *Human Resources Information System* (HRIS) merupakan sistem yang bertujuan untuk mengumpulkan, menyimpan, mengelola, menganalisis, dan membagikan informasi yang relevan kepada SDM di dalam suatu perusahaan (Aulia Lubis et al., 2025). Melalui penggunaan sistem digital ini, perusahaan diharapkan mampu mengelola data karyawan dengan lebih terstruktur, transparan, dan akurat untuk mendukung pengambilan keputusan manajemen.

PT Pertamina (Persero) sebagai salah satu perusahaan nasional terbesar telah menyadari pentingnya inovasi digital dalam menyatukan sistem kerja di seluruh unit bisnisnya, termasuk PT Kilang Pertamina Balikpapan. Sejak tahun 2016, PT Pertamina (Persero) telah mengembangkan inovasi berbasis digital baru untuk mempermudah proses administrasi SDM, yaitu aplikasi HRIS yang disebut I-AM (*Information About Me*) dengan tujuan untuk mewujudkan “One Pertamina” dalam keseragaman sistem kerja (Pratitis & Maheswari, 2021). Sistem HRIS I-AM ini dirancang untuk menjadi *platform* tunggal yang mengintegrasikan berbagai data personal karyawan dalam satu genggaman.

Implementasi sistem HRIS I-AM di lingkungan Pertamina tidak hanya terbatas pada pencatatan biodata, tetapi telah berkembang menjadi sistem yang komprehensif. Keunggulan utama dari aplikasi ini adalah kemampuannya dalam mengonsolidasikan berbagai proses birokrasi internal yang sebelumnya bersifat fragmentaris. Secara teknis, proses SDM akan diintegrasikan ke dalam satu sistem dan dilaksanakan dalam proses pengajuan data, persetujuan, pengawasan, dan laporan yang berkaitan dengan tugas-tugas kepegawaian (Pratitis & Maheswari, 2021). Hal ini termasuk integrasi dengan data waktu dinas serta data pendukung lainnya yang mempermudah mobilitas karyawan di unit operasional seperti PT Kilang Pertamina Balikpapan.

Meskipun sistem HRIS I-AM menawarkan kemudahan, setiap implementasi teknologi baru tentu memiliki tantangan dan dinamika tersendiri yang perlu dievaluasi secara mendalam. Untuk memahami posisi sistem ini dalam lingkungan kerja, diperlukan analisis yang mencakup faktor internal dan eksternal. Secara teoritis, analisis SWOT memberikan kerangka kerja untuk mengevaluasi keunggulan operasional (misalnya efisiensi dan transparansi), kelemahan internal (seperti kerentanan sistem), peluang eksternal (misalnya integrasi dengan teknologi lain atau tren digitalisasi), dan ancaman eksternal (seperti risiko keamanan data dan persaingan sistem HRIS) (Yunika Azzahra et al., 2025).

Dalam konteks peningkatan tata kelola administrasi di PT Kilang Pertamina Balikpapan, penelitian ini dipandang perlu dilakukan guna memetakan secara spesifik efektivitas implementasi I-AM. Fokus utama penelitian diarahkan pada bagaimana implementasi fitur administrasi cuti pada sistem HRIS I-AM memberikan dampak terhadap efisiensi kerja staf. Dengan demikian, penelitian kualitatif ini bertujuan menghasilkan gambaran komprehensif melalui analisis SWOT terhadap implementasi I-AM Pertamina, sehingga diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi pengembangan sistem informasi SDM yang lebih optimal di masa depan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi fitur administrasi cuti pada sistem HRIS I-AM di PT Kilang Pertamina Balikpapan melalui pendekatan analisis SWOT guna mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, serta ancaman dalam pengelolaannya.

LANDASAN TEORI

Human Resource Information System (HRIS)

Human Resource Information System (HRIS) dapat dipahami sebagai sistem terintegrasi yang digunakan untuk mengelola informasi SDM, mulai dari proses pengumpulan data, penyimpanan, pengolahan, hingga penyajian informasi yang mendukung kebutuhan manajerial dalam organisasi (Aulia Lubis et al., 2025). Pemanfaatan HRIS memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM melalui otomatisasi proses administrasi yang sebelumnya dilakukan secara manual. Sistem ini tidak hanya mampu meningkatkan efisiensi operasional dan mempercepat akses informasi kepegawaian, tetapi juga memperbaiki akurasi serta integritas data karyawan. Selain itu, HRIS mendukung pengambilan keputusan berbasis data, memperkuat koordinasi antar unit kerja, serta membantu organisasi dalam perencanaan strategis SDM. Dengan demikian, implementasi HRIS berperan dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Maisharah et al., 2023).

Implementasi Sistem Informasi dalam Organisasi

Implementasi sistem informasi merupakan suatu proses terencana yang mencakup tahapan perancangan, pengembangan, hingga penerapan sistem sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses ini melibatkan penyesuaian antara aspek teknis dan kebutuhan pengguna agar sistem yang dibangun dapat berfungsi secara optimal. Keberhasilan implementasi tidak hanya ditentukan oleh teknologi yang digunakan, tetapi juga oleh kesiapan organisasi serta kemampuan SDM dalam mengoperasikan sistem tersebut (Jovanka & Simanjuntak, 2025). Untuk memastikan fungsinya optimal, pengembang harus mengidentifikasi kebutuhan sistem terlebih dahulu dan membuat model kerja yang menggambarkan interaksi antara perangkat dan pengguna.

Faktor keberhasilan implementasi sangat bergantung pada kesiapan organisasi, terutama dukungan manajemen puncak dan tingkat literasi digital para staf (Supardi & Trigunadi Santoso, 2025). Keterampilan karyawan dalam mengoperasikan teknologi menjadi penentu utama dalam meningkatkan efisiensi operasional organisasi di era digital (Jovanka & Simanjuntak, 2025). Selain faktor SDM, penggunaan alat bantu sesuai kebutuhan operasional dan fleksibilitas sistem terhadap arus pekerjaan juga menjadi komponen krusial dalam keberhasilan adopsi teknologi (Nurdianti & Hendriyani, 2021).

Meskipun menawarkan otomatisasi, transisi sistem sering kali menghadapi hambatan berupa resistensi terhadap perubahan dari individu yang sudah terbiasa dengan metode manual. *User acceptance* atau penerimaan pengguna menjadi kunci keberhasilan, di mana persepsi mengenai kemudahan penggunaan dan kegunaan sistem bagi produktivitas kerja akan menentukan tingkat adopsi teknologi tersebut (Supardi & Trigunadi Santoso, 2025). Oleh karena itu, organisasi perlu menyusun strategi manajemen perubahan yang matang serta memberikan edukasi yang memadai untuk meminimalkan penolakan dari anggota organisasi.

Administrasi Cuti Berbasis Digital

Cuti merupakan ketidakhadiran karyawan yang diizinkan dalam waktu tertentu untuk menjamin kesegaran raga dan jiwa serta untuk memenuhi kepentingan pribadi karyawan (Nurdianti & Hendriyani, 2021). Pengelolaan tata kelola administrasi cuti yang baik berperan vital dalam mendukung kelancaran organisasi karena perusahaan dapat mengatur komposisi jumlah SDM agar tidak terjadi kendala operasional (Nurdianti & Hendriyani, 2021). Beristirahat yang cukup melalui pemberian hak cuti yang sistematis dapat memulihkan energi karyawan sehingga mereka kembali semangat untuk bekerja secara optimal.

Digitalisasi administrasi SDM melalui sistem HRIS I-AM Pertamina memungkinkan seluruh laporan data cuti tersedia secara sistematis berdasarkan tanggal. Hal ini memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam mempercepat proses pencarian data serta menjamin keamanan informasi melalui sistem memori yang terenkripsi. Penerapan sistem yang terintegrasi terbukti mampu meningkatkan efisiensi waktu penyelesaian pekerjaan administratif dan meningkatkan akurasi data kepegawaian secara signifikan.

Analisis SWOT

Analisis SWOT merupakan identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan berdasarkan logika yang memaksimalkan kekuatan dan peluang serta meminimalkan kelemahan dan ancamannya (Pradita Putri & Iqbal Fasa, 2022). Instrumen ini sangat berguna untuk membantu organisasi memahami posisi mereka di pasar dan mengidentifikasi faktor-faktor kunci dalam pengambilan keputusan strategis. Secara mendasar, pendekatan SWOT melibatkan penentuan tujuan spesifik dari sebuah proyek atau spekulasi bisnis dengan membedah aspek internal dan eksternal secara mendalam (Sunarsi, 2024). Unsur-unsur SWOT antara lain:

1. Kekuatan (*Strengths*) merupakan kondisi internal positif yang memberikan keuntungan kompetitif bagi lembaga atau organisasi dalam menghadapi persaingan (Suriono, 2021). Kekuatan ini mencakup kompetensi khusus, keunggulan sumber daya, atau keberhasilan aktivitas organisasi yang dapat dikendalikan sepenuhnya oleh manajemen (Jannah et al., 2024).
2. Kelemahan (*Weaknesses*) adalah kondisi internal negatif yang dapat merendahkan penilaian terhadap kinerja organisasi atau membatasi kemajuan di masa depan (Suriono, 2021). Faktor ini merujuk pada aktivitas organisasi yang tidak efisien atau adanya kekurangan sumber daya yang signifikan di dalam tubuh organisasi (Jannah et al., 2024).
3. Peluang (*Opportunities*) merupakan kondisi masa depan yang menguntungkan, seperti adanya tren digitalisasi atau kebutuhan masyarakat yang sesuai dengan visi dan misi organisasi (Jannah et al., 2024). Peluang mencakup faktor lingkungan eksternal yang positif dan berpotensi memberikan keuntungan bagi kelangsungan hidup organisasi jika dimanfaatkan secara tepat (Suriono, 2021).
4. Ancaman (*Threats*) adalah faktor lingkungan eksternal negatif yang dapat menimbulkan kesulitan operasional atau mengancam masa depan organisasi secara serius (Jannah et al., 2024). Tantangan ini berasal dari luar perusahaan, seperti munculnya pesaing baru atau risiko keamanan data yang tidak dapat diubah secara langsung namun harus diantisipasi dengan rencana darurat (Suriono, 2021).

Melalui pemetaan keempat faktor tersebut, perusahaan dapat menentukan arah strategis guna menghadapi tantangan lingkungan dan peraturan yang semakin ketat. Analisis SWOT menjadi instrumen penting yang membantu entitas merencanakan langkah-langkah strategis yang efektif dalam lingkungan bisnis yang berubah-ubah. Setelah faktor strategis diidentifikasi, hasilnya dimasukkan ke dalam matriks SWOT untuk merumuskan strategi kompetitif yang sesuai dengan kapasitas organisasi (Nisak, 2013).

Selain landasan teoritis tersebut, kajian empiris dari penelitian terdahulu juga memberikan gambaran mengenai implementasi HRIS dalam berbagai konteks organisasi. (Nurdianti & Hendriyani, 2021) melakukan penelitian terkait pengajuan cuti karyawan menggunakan aplikasi HRIS di PT Pindad. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan sistem tersebut telah memenuhi prinsip efektif dan efisien dengan menyediakan laporan data cuti yang sistematis berdasarkan tanggal guna menghindari penumpukan permintaan. Selanjutnya, penelitian dari

(Aulia Lubis et al., 2025) menganalisis penerapan HRIS (I-BEST) di PT Bank Sumut. Penelitian ini menyimpulkan bahwa HRIS memberikan akses yang lebih baik terhadap informasi SDM, meskipun masih menghadapi kendala berupa ketergantungan pada jaringan internal perusahaan yang menyebabkan sistem belum dapat diakses secara *mobile*. Selain itu, (Pratitis & Maheswari, 2021) mengevaluasi efektivitas aplikasi I-AM di PT Pertamina (Persero) menggunakan analisis *Quality Function Deployment*. Hasilnya menunjukkan bahwa meskipun aplikasi ini membantu, masih terdapat keengganan karyawan untuk menggunakannya secara intensif karena indikator kecepatan dan kemudahan proses administrasi belum memenuhi harapan pengguna. Temuan ini diperkuat oleh penelitian (Supardi & Trigunadi Santoso, 2025) yang mengkaji implementasi HRIS di PT Bio Farma, di mana ditemukan bahwa digitalisasi proses administrasi secara signifikan meningkatkan akurasi data dan kepuasan kerja staf administrasi.

Penelitian mengenai HRIS telah banyak dilakukan, namun kajian yang secara spesifik menganalisis implementasi fitur administrasi cuti menggunakan pendekatan SWOT pada unit operasional perusahaan masih terbatas. Penelitian ini berusaha mengisi celah tersebut melalui analisis mendalam menggunakan kerangka SWOT secara kualitatif terhadap implementasi sistem HRIS I-AM di PT Kilang Pertamina Balikpapan. Fokus utama penelitian ini adalah memetakan faktor internal dan eksternal yang memengaruhi keberhasilan sistem dalam mendukung administrasi cuti.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif yang bertujuan untuk mengeksplorasi fenomena implementasi sistem informasi secara mendalam. Pendekatan ini dipilih karena mampu menggali pengalaman, persepsi, dan kondisi nyata di lapangan secara komprehensif. Melalui pendekatan ini, peneliti berupaya memperoleh pemahaman mendalam mengenai implementasi sistem HRIS I-AM melalui kerangka analisis SWOT.

Lokasi penelitian ditetapkan pada PT Kilang Pertamina Balikpapan sebagai unit operasional strategis yang mengimplementasikan sistem administrasi cuti. Fokus utama penelitian ini adalah untuk memetakan faktor internal dan eksternal yang memengaruhi keberhasilan sistem tersebut secara sistematis. Dengan menetapkan unit operasional tersebut sebagai subjek, penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan studi yang selama ini lebih banyak berfokus pada kantor pusat atau sektor perbankan.

Sumber data dalam penelitian ini diklasifikasikan menjadi dua kategori utama, yakni data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui interaksi dengan narasumber kunci yang memiliki keterlibatan dalam operasional sistem HRIS. Sementara itu, data sekunder dikumpulkan dari dokumen resmi perusahaan, literatur ilmiah, serta referensi pendukung lainnya yang berkaitan dengan digitalisasi manajemen SDM.

Teknik pengumpulan data dilaksanakan melalui observasi, wawancara mendalam (*in-depth interview*) dan wawancara informal. Wawancara mendalam dilakukan kepada satu orang informan kunci (*key informant*) dari fungsi *Human Capital* (HC) yang memiliki otoritas dan pemahaman menyeluruh terhadap kebijakan serta prosedur sistem HRIS I-AM. Untuk memperkuat validitas data dan mendapatkan perspektif pengguna yang lebih luas, peneliti juga melakukan wawancara informal serta diskusi spontan kepada dua orang staf terkait lainnya serta studi dokumentasi guna mendapatkan informasi yang akurat. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur dengan pihak terkait untuk menggali pemahaman mengenai fitur sistem, tantangan operasional, serta peluang pengembangan di masa depan. Untuk menjamin keabsahan temuan, penelitian ini menerapkan teknik pemeriksaan validitas data melalui triangulasi sumber dan metode. Peneliti melakukan

pengecekan ulang temuan kepada narasumber guna memastikan akurasi serta konsistensi interpretasi terhadap data yang telah dikumpulkan.

Analisis data dilakukan secara sistematis mengikuti tahapan yang mencakup pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Proses reduksi data melibatkan pemilahan informasi yang relevan dengan fokus penelitian untuk kemudian dikelompokkan ke dalam kategori tertentu agar mudah dipahami. Data yang telah direduksi kemudian disajikan dalam bentuk narasi deskriptif untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kondisi implementasi sistem HRIS I-AM.

Tahap akhir dari analisis adalah memetakan hasil temuan ke dalam matriks SWOT untuk merumuskan strategi kompetitif organisasi. Analisis ini didasarkan pada logika yang berupaya memaksimalkan kekuatan dan peluang, namun secara bersamaan meminimalkan kelemahan dan ancaman yang ada. Melalui pemetaan strategis tersebut, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan rekomendasi kebijakan yang adaptif bagi manajemen dalam mengoptimalkan sistem administrasi SDM.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi fitur administrasi cuti pada sistem HRIS I-AM (*Information About Me*) di PT Kilang Pertamina Balikpapan (PT KPB) merupakan manifestasi nyata dari upaya perusahaan dalam mewujudkan visi "One Pertamina" melalui keseragaman sistem kerja berbasis digital. Secara operasional, sistem ini telah mengeliminasi prosedur konvensional yang bersifat fragmentaris dan menggantikannya dengan alur kerja yang terintegrasi secara *end-to-end*.

Mekanisme pengajuan cuti kini dilakukan secara mandiri oleh pekerja melalui modul *Leave Management* di dalam *platform* I-AM. Setelah pekerja mengirimkan permohonan, sistem secara otomatis meneruskan notifikasi kepada atasan langsung melalui fitur *My Worklist* untuk proses persetujuan (*approval*) digital. Keunggulan utama dari mekanisme ini adalah hilangnya kebutuhan akan koordinasi fisik atau penyerahan dokumen manual kepada fungsi HC. Data yang telah disetujui akan langsung tercatat dan tersinkronisasi ke dalam sistem *System Analysis and Program Development* (SAP), sehingga pihak HC dapat menjalankan fungsi pengawasan secara *real-time* tanpa harus terlibat dalam proses administrasi rutin di tingkat awal.

Untuk memahami posisi strategis implementasi sistem tersebut, dilakukan analisis menggunakan kerangka SWOT sebagai berikut.

Analisis SWOT Implementasi Fitur Administrasi Cuti pada Sistem HRIS I-AM

Analisis Kekuatan (*Strengths*)

Berdasarkan hasil wawancara dan analisis, kekuatan utama sistem HRIS I-AM terletak pada kemampuannya dalam menyediakan transparansi dan integritas data kepegawaian. Dibandingkan dengan metode manual terdahulu, di mana catatan cuti sering kali tidak terekam secara terpusat atau hanya tersimpan di unit kerja masing-masing, sistem HRIS I-AM menjamin bahwa setiap hari cuti yang diambil terdokumentasi secara permanen dalam *database* perusahaan.

Efisiensi birokrasi juga meningkat secara signifikan karena sistem ini dapat diakses secara *real-time* oleh karyawan untuk memantau sisa kuota cuti mereka secara mandiri. Hal ini mengurangi beban kerja staf HC dalam melayani pertanyaan rutin terkait saldo cuti. Digitalisasi ini tidak hanya mempercepat proses administratif, tetapi juga mendukung pengambilan keputusan manajemen yang lebih tepat berbasis data yang akurat dan terkini (*data-driven decision making*).

Hal ini sejalan dengan teori HRIS yang dikemukakan oleh (Maisharah et al., 2023), yang menyatakan bahwa otomatisasi administrasi secara langsung meningkatkan efektivitas pengelolaan

SDM dengan mengubah proses manual menjadi sistematis. Hal ini terbukti dari alur pengajuan cuti yang kini terintegrasi secara *end-to-end* dengan SAP, sehingga mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan administratif sesuai dengan temuan (Nurdianti & Hendriyani, 2021).

Analisis Kelemahan (*Weaknesses*)

Meskipun memberikan efisiensi, penelitian ini mengidentifikasi beberapa kelemahan kritikal, terutama terkait aspek teknis dan administrasi pengguna. Kendala utama ditemukan pada kategori pekerja dengan status Pekerja Waktu Tertentu (PWT) atau kontrak, di mana sistem HRIS I-AM memerlukan reset manual setiap kali masa kontrak berakhir atau diperpanjang. Ketidaksigapan dalam melakukan pembaruan status kontrak ini mengakibatkan fitur cuti sering kali terkunci atau tidak dapat diakses oleh pekerja yang bersangkutan.

Selain itu, perubahan struktur organisasi yang berimplikasi pada perubahan nomor pekerja (nomor induk) juga menjadi hambatan teknis yang signifikan. Proses pemutakhiran data ini membutuhkan waktu karena adanya ketergantungan pada pihak eksternal, yaitu *Shared Service Center* (SSC) Pertamina sebagai pengelola sistem pusat. Keterlambatan dalam sinkronisasi nomor pekerja baru menyebabkan jeda operasional di mana karyawan tidak dapat mengajukan hak cutinya secara digital hingga data di sistem pusat diperbarui.

Temuan ini sejalan dengan teori (Nurdianti & Hendriyani, 2021) yang menekankan bahwa fleksibilitas sistem terhadap arus pekerjaan merupakan komponen krusial dalam keberhasilan adopsi teknologi. Selain itu, ketergantungan pada pihak pusat (SSC) untuk sinkronisasi data menunjukkan bahwa aspek penyesuaian teknis belum sepenuhnya berfungsi optimal secara mandiri di tingkat unit, sebagaimana dijelaskan dalam teori implementasi sistem oleh (Jovanka & Simanjuntak, 2025).

Analisis Peluang (*Opportunities*)

Lingkungan eksternal memberikan peluang besar melalui dukungan teknis yang berkelanjutan dari SSC dan MySSC. Sebagai pengelola sistem di seluruh entitas Pertamina, SSC secara periodik melakukan pengembangan fitur dan memberikan informasi pembaruan melalui berbagai kanal komunikasi seperti email *broadcast* maupun sosialisasi daring.

Peluang ini memungkinkan PT Kilang Pertamina Balikpapan untuk terus mengadopsi inovasi terbaru dalam manajemen SDM tanpa harus membangun infrastruktur sistem dari awal. Adanya mekanisme pengaduan melalui kanal pelaporan resmi di MySSC juga memberikan jalur resmi bagi perusahaan untuk menyelesaikan masalah teknis yang tidak dapat ditangani secara internal, sehingga integritas sistem HRIS I-AM tetap terjaga melalui kolaborasi antar-unit bisnis Pertamina.

Analisis Ancaman (*Threats*)

Ancaman eksternal yang paling nyata adalah munculnya gangguan teknis atau *glitch* sistem yang dapat merusak akurasi data. Salah satu temuan signifikan dalam penelitian ini adalah adanya ketidaksinkronan kalkulasi pada momen cuti bersama. Dalam beberapa kasus, sistem secara otomatis memotong kuota cuti pribadi karyawan pada hari libur nasional atau cuti bersama yang seharusnya tidak terhitung sebagai pengurangan saldo cuti.

Ketidaksinkronan data antara aplikasi I-AM dengan catatan di SAP ini dapat memicu ketidakpuasan karyawan dan menambah beban administratif bagi staf HC untuk melakukan rekonsiliasi data secara manual melalui koordinasi dengan pihak pusat. Jika tidak dimitigasi dengan sistem pemantauan yang ketat, risiko kesalahan otomatisasi ini dapat menurunkan tingkat kepercayaan pengguna terhadap efektivitas sistem HRIS perusahaan.

Hal ini selaras dengan teori *user acceptance* dari (Supardi & Trigunadi Santoso, 2025), yang menyatakan bahwa persepsi mengenai kegunaan dan keandalan sistem bagi produktivitas kerja akan menentukan tingkat kepercayaan serta adopsi teknologi oleh karyawan. Risiko kesalahan otomatisasi ini, jika tidak dimitigasi, dapat menimbulkan kesulitan operasional yang serius bagi masa depan organisasi sesuai dengan teori ancaman eksternal dari (Suriono, 2021).

Berdasarkan hasil analisis faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi implementasi fitur administrasi cuti pada sistem I-AM, maka dapat disusun matriks SWOT sebagai berikut.

Tabel 1. Faktor Internal dan Eksternal

FAKTOR INTERNAL			
Kekuatan (<i>Strengths</i>)		Kelemahan (<i>Weaknesses</i>)	
S1	Sistem HRIS I-AM memungkinkan proses pengajuan cuti dilakukan secara digital dan mandiri oleh karyawan melalui modul <i>Leave Management</i> .	W1	Sistem memerlukan reset manual pada pekerja dengan status Pekerja Waktu Tertentu (PWT) setiap kali masa kontrak berakhir atau diperpanjang.
S2	Integrasi sistem HRIS I-AM dengan SAP memungkinkan pencatatan data cuti secara otomatis dan <i>real-time</i> .	W2	Perubahan nomor pekerja akibat perubahan struktur organisasi dapat menyebabkan keterlambatan pembaruan data dalam sistem.
S3	Sistem meningkatkan transparansi karena karyawan dapat memantau sisa kuota cuti secara langsung melalui sistem.	W3	Ketergantungan pada SSC sebagai pengelola sistem pusat dalam melakukan sinkronisasi data.
S4	Digitalisasi administrasi cuti mengurangi beban administratif staf HC dalam melayani permintaan informasi terkait saldo cuti.		
FAKTOR EKSTERNAL			
Peluang (<i>Opportunities</i>)		Ancaman (<i>Threats</i>)	
O1	Dukungan pengembangan sistem secara berkelanjutan dari SSC Pertamina.	T1	Risiko <i>glitch</i> sistem yang dapat menyebabkan kesalahan pada perhitungan cuti bersama.
O2	Tersedianya mekanisme pelaporan kendala teknis melalui kanal pelaporan resmi pada MySSC.	T2	Ketidaksinkronan data antara sistem HRIS I-AM dengan data pada sistem SAP.
O3	Tren digitalisasi administrasi SDM dalam organisasi modern.	T3	Potensi penurunan kepercayaan karyawan terhadap sistem apabila terjadi kesalahan perhitungan data cuti.

Strategi Pengembangan dan Rekomendasi Manajerial

Guna mengoptimalkan implementasi I-AM, perusahaan perlu menerapkan strategi yang berfokus pada penguatan koordinasi dan literasi digital. Pertama, diperlukan mekanisme pemantauan mandiri yang lebih proaktif terhadap status kontrak pekerja PWT guna memastikan proses reset dilakukan sebelum masa akses berakhir. Kedua, intensitas komunikasi dengan SSC harus ditingkatkan untuk memastikan setiap *glitch* pada kalkulasi cuti bersama dapat diantisipasi lebih awal melalui sinkronisasi kalender kerja nasional di dalam sistem.

Selain itu, manajemen perlu memberikan edukasi berkelanjutan bagi para atasan mengenai pentingnya proses persetujuan yang tepat waktu melalui fitur *My Worklist*, sehingga tidak terjadi penumpukan antrean administrasi yang dapat menghambat hak karyawan. Dengan langkah-langkah strategis ini, sistem HRIS I-AM diharapkan dapat sepenuhnya bertransformasi dari sekadar alat administrasi menjadi instrumen strategis yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja di PT Kilang Pertamina Balikpapan.

Tabel 2. Matriks Strategi SWOT

	Peluang (<i>Opportunities</i>)	Ancaman (<i>Threats</i>)
Kekuatan (<i>Strengths</i>)	Strategi SO	Strategi ST
	Memanfaatkan keunggulan sistem HRIS I-AM yang telah terintegrasi dengan SAP untuk mendukung pengembangan fitur digital administrasi SDM melalui dukungan teknis dari SSC.	Mengoptimalkan transparansi dan monitoring <i>real-time</i> pada sistem HRIS I-AM untuk mendeteksi lebih awal potensi kesalahan data atau <i>glitch</i> sistem sehingga dapat segera dikoordinasikan dengan SSC.
Kelemahan (<i>Weaknesses</i>)	Strategi WO	Strategi WT
	Meningkatkan efektivitas operasional melalui percepatan sinkronisasi data pekerja kontrak melalui kanal pelaporan resmi MySSC serta edukasi berkelanjutan bagi atasan dalam penggunaan fitur <i>My Worklist</i> guna mengoptimalkan peran I-AM sebagai instrumen strategis yang efisien.	Melakukan pengawasan administratif secara berkala oleh fungsi HC terhadap perhitungan cuti untuk meminimalkan dampak kesalahan sistem terhadap hak cuti karyawan.

Berdasarkan identifikasi faktor internal dan eksternal, analisis SWOT kemudian disusun ke dalam matriks strategi untuk merumuskan langkah pengembangan sistem administrasi cuti pada HRIS I-AM di PT Kilang Pertamina Balikpapan. Strategi SO menekankan pemanfaatan keunggulan sistem yang telah terintegrasi dengan SAP untuk mendukung pengembangan fitur administrasi SDM melalui dukungan teknis dari SSC.

Strategi WO difokuskan pada peningkatan koordinasi dengan SSC melalui mekanisme kanal pelaporan resmi *MySSC* guna mempercepat proses pembaruan data pekerja kontrak serta sinkronisasi nomor pekerja dalam sistem. Sementara itu, strategi ST diarahkan pada optimalisasi fungsi monitoring *real-time* dalam sistem HRIS I-AM untuk mengantisipasi potensi gangguan teknis seperti *glitch* pada perhitungan cuti bersama. Adapun strategi WT dilakukan melalui penguatan mekanisme pengawasan administratif oleh fungsi HC sebagai langkah mitigasi terhadap risiko kesalahan perhitungan data cuti.

Perumusan strategi dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan logika analisis SWOT dari (Pradita Putri & Iqbal Fasa, 2022), yaitu dengan menyusun langkah-langkah yang memaksimalkan kekuatan serta peluang yang ada, sekaligus meminimalkan kelemahan dan ancaman eksternal. Strategi yang dihasilkan, seperti penguatan koordinasi melalui MySSC dan edukasi berkelanjutan, bertujuan untuk memastikan sistem I-AM berfungsi optimal sebagai instrumen strategis organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa implementasi fitur administrasi cuti pada sistem HRIS I-AM di PT Kilang Pertamina Balikpapan secara umum telah berjalan efektif dalam meningkatkan efisiensi birokrasi serta transparansi pengelolaan data karyawan. Digitalisasi proses pengajuan cuti yang terintegrasi secara end-to-end dengan sistem SAP memungkinkan proses administrasi dilakukan secara lebih cepat, akurat, dan terstruktur, sekaligus mengurangi beban administratif pada fungsi HC.

Namun demikian, implementasi sistem ini masih menghadapi beberapa kendala yang bersifat teknis dan operasional. Kelemahan utama terletak pada kebutuhan reset manual bagi pekerja dengan status Pekerja Waktu Tertentu (PWT) serta keterlambatan pembaruan data akibat perubahan nomor pekerja. Di sisi lain, terdapat ancaman eksternal berupa potensi *glitch* sistem, khususnya dalam perhitungan cuti bersama, yang dapat memengaruhi akurasi data serta menurunkan tingkat kepercayaan pengguna terhadap sistem.

Melalui pendekatan analisis SWOT, penelitian ini menunjukkan bahwa optimalisasi implementasi sistem HRIS I-AM dapat dilakukan dengan memanfaatkan kekuatan berupa integrasi sistem dan transparansi data, serta peluang berupa dukungan pengembangan dari SSC Pertamina. Strategi yang direkomendasikan meliputi peningkatan monitoring *real-time* untuk deteksi dini gangguan sistem, percepatan koordinasi melalui kanal pelaporan MySSC, serta penguatan pengawasan administratif oleh fungsi HC guna memastikan akurasi data cuti karyawan.

Dengan demikian, keberhasilan implementasi HRIS I-AM tidak hanya ditentukan oleh kesiapan teknologi, tetapi juga oleh efektivitas koordinasi antar-unit serta kemampuan organisasi dalam mengelola risiko teknis yang muncul. Sinergi antara pengelolaan sistem di tingkat pusat dan pengawasan di tingkat operasional menjadi faktor kunci dalam mendukung optimalisasi sistem administrasi cuti yang berkelanjutan.

DAFTAR REFERENSI

- Aulia Lubis, R., Adlina, H., & Utara Abstrak, S. (2025). Penerapan Human Resources Information System (Hris) Dalam Meningkatkan Efektivitas Dan Efisiensi Sumber Daya Manusia (Studi Pada PT Bank Sumut). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 135–143.
- Jannah, M., Faizah, A. N., Indraputri, A. J., Puspita, V. E., Hidayat, R., & Ikaningtyas, M. (2024). Pentingnya Analisis Swot dalam Suatu Perencanaan dan Pengembangan Bisnis. In *IJESPG Journal* (Vol. 2, Number 1). <http://ijespgjournal.org>
- Jovanka, R., & Simanjuntak, F. (2025). Perancangan HRIS Berbasis Website Untuk Meningkatkan Efektivitas Management pada Sebuah Perusahaan Swasta di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Komputasi*, 24(2). <https://doi.org/10.32409/jikstik.24.2.3772>
- Maisharah, S., Dwanita Widodo, Z., & Manuhutu, H. (2023). Penerapan Teknologi HRIS (Human Resource Information System) dalam Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Manajemen SDM. *Jurnal Pendidikan Tambusai*.
- Nisak, Z. (2013). *ANALISIS SWOT UNTUK MENENTUKAN STRATEGI KOMPETITIF*.
- Nurdianti, W., & Hendriyani, C. (2021). Review of Employee Leave Submission Using the Human Resource Information System (HRIS) Application at PT Pindad. *Jurnal Sekretaris & Administrasi Bisnis (JSAB)*, 5(2), 148. <https://doi.org/10.31104/jsab.v5i2.203>
- Pradita Putri, B., & Iqbal Fasa, M. (2022). Implementasi Analisis SWOT dalam Strategi Pemasaran pada Pengembangan Perbankan Syariah di Indonesia. *Jurnal Aplikasi Bisnis (JABIS)*.
- Pratitis, R. W., & Maheswari, H. (2021). The Effectiveness of I-AM Human Resources Information System Application at PT. Pertamina (Persero). In *Journal of Management and Energy*

- Business* (Vol. 1, Number 1).
- Sunarsi, D. (2024). *SWOT TEORI, IMPLEMENTASI, STRATEGY*. PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Supardi, & Trigunadi Santoso, A. (2025). Implementasi Human Resource Information System (HRIS) dalam Meningkatkan Efisiensi Administrasi SDM PT Bio Farma Jawa Barat. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 9(Desember), 1177–1186. <https://doi.org/10.29408/jpek.v9i3.33055>
- Suriono, Z. (2021). Analisis SWOT dalam Identifikasi Mutu Pendidikan. In *ALACRITY : Journal Of Education* (Vol. 1, Number 3). <http://lppipublishing.com/index.php/alacrity>
- Yunika Azzahra, N., Anwar, K., mulawarman, U., & Timur, K. (2025). Analisis SWOT terhadap Implementasi Sistem HRIS (Human Resource Information System) Talenta di PT. Hayyu Pratama Dealer. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(4).