



DOI: <https://doi.org/10.38035/jpmpt.v4i1>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Analisis Swot dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Organisasi Pelayanan Publik

Adiella Farhana Hs¹, Alvi Resti Agustian², Rajif Fadillah Muhammad³, Wustari Larasati Mangundjaya⁴

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, 202210515100@mhs.ubharajaya.ac.id

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, 202210515156@mhs.ubharajaya.ac.id

³Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, 202210515206@mhs.ubharajaya.ac.id

⁴Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, wustari.larasati@dsn.ubharajaya.ac.id

Corresponding Author: 202210515100@mhs.ubharajaya.ac.id¹

Abstract: *In a strategic context, human resources (HR) are responsible for ensuring that public service organizations operate effectively. To assess HR growth in this study, SWOT analysis (Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats) was used. A descriptive-analytical approach can be used to determine the internal and external components that influence HR management. The results of the study show that solid staff, service professionalism, HR capabilities, and friendly and responsive leadership are the strengths of the organization. However, problems such as uneven training, limited human resources, slow internal bureaucracy, and poor coordination between units still exist. Despite the risks arising from policy changes, social dynamics, and technological developments, opportunities for the organization include the use of digital technology, inter-institutional cooperation, and the strengthening of data and evaluation systems. Based on the SWOT analysis, SO, WO, ST, and WT strategies are used as the basis for more flexible and sustainable HR development.*

Keyword: *SWOT Analysis, Human Resources, Public Service Organizations, Human Resource Development, Strategic Management.*

Abstrak: Sumber daya manusia (SDM) memiliki tanggung jawab strategis untuk memastikan bahwa organisasi pelayanan publik beroperasi dengan baik. Analisis Kekuatan, Kelemahan, Peluang, dan Ancaman (SWOT) digunakan untuk menilai pertumbuhan tenaga kerja dalam studi ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa staf yang solid, profesionalisme layanan, kemampuan SDM, dan kepemimpinan yang ramah dan responsif adalah kekuatan organisasi. Pendekatan deskriptif-analitis dapat digunakan untuk menentukan elemen internal dan eksternal yang mempengaruhi manajemen SDM. Namun, masih ada masalah seperti pelatihan yang tidak merata, sumber daya manusia yang terbatas, birokrasi internal yang lamban, dan koordinasi antar unit yang buruk. Meskipun ada risiko yang timbul dari perubahan kebijakan, dinamika masyarakat, dan kemajuan teknologi, peluang bagi organisasi meliputi penggunaan teknologi digital, kerja sama antar lembaga, dan penguatan sistem data

dan evaluasi. Strategi SO, WO, ST, dan WT digunakan sebagai dasar untuk pengembangan SDM yang lebih fleksibel dan berkelanjutan berdasarkan analisis SWOT.

Kata Kunci: Analisis SWOT, Sumber Daya Manusia, Organisasi Layanan Publik, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Strategis.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen strategis yang memegang peranan penting dalam menentukan efektivitas dan keberhasilan organisasi, baik di sektor publik, sosial, maupun non-profit. SDM tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana kebijakan organisasi, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam pencapaian tujuan, peningkatan kualitas layanan, serta kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang terencana dan berbasis pendekatan strategis menjadi kebutuhan utama agar organisasi mampu mempertahankan kinerja dan keberlanjutan dalam jangka panjang (Grace et al., 2024)

Seiring dengan perubahan lingkungan organisasi yang ditandai oleh dinamika kebijakan, perkembangan teknologi, dan meningkatnya tuntutan masyarakat, organisasi dituntut untuk memiliki sistem pengelolaan SDM yang adaptif. Namun, berbagai organisasi masih menghadapi permasalahan dalam pengelolaan SDM, seperti lemahnya koordinasi antar unit kerja, ketidakseimbangan beban kerja, keterbatasan kompetensi tertentu, serta belum optimalnya pelatihan dan pengembangan pegawai. Kondisi ini menunjukkan pentingnya evaluasi strategis terhadap pengelolaan SDM sebagai dasar perbaikan dan pengembangan organisasi (Pahira & Rinaldy, 2023). Evaluasi strategis terhadap SDM bertujuan untuk memperoleh gambaran komprehensif mengenai kondisi internal dan eksternal organisasi. Melalui pendekatan analitis yang sistematis, pemetaan kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal dapat membantu organisasi merumuskan kebijakan dan strategi pengembangan SDM yang lebih tepat sasaran. Pendekatan ini memungkinkan organisasi memahami kondisi aktual secara objektif sebagai dasar pengambilan keputusan strategis (Wiwoho et al., 2025).

Dalam konteks pengembangan organisasi, analisis SWOT digunakan sebagai alat diagnosis awal untuk memahami kondisi organisasi secara menyeluruh. (Mangundjaya & Pendjol, 2022) menegaskan bahwa analisis SWOT membantu organisasi, termasuk organisasi nirlaba, dalam menggambarkan posisi strategisnya sebelum merancang intervensi pengembangan yang tepat. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa analisis SWOT mampu memberikan pemahaman yang mendalam mengenai kekuatan, area peningkatan, peluang, dan tantangan organisasi, sehingga menjadi dasar penting dalam penyusunan strategi pengembangan yang realistis dan kontekstual.

Penerapan analisis SWOT dalam pengelolaan SDM memberikan kerangka sistematis untuk mengevaluasi kondisi organisasi secara menyeluruh. Identifikasi kekuatan memungkinkan organisasi mengoptimalkan potensi SDM, seperti kompetensi pegawai, budaya kerja, dan kualitas layanan. Sebaliknya, identifikasi kelemahan membantu organisasi mengenali aspek internal yang perlu diperbaiki, termasuk lemahnya koordinasi, keterbatasan jumlah SDM, dan kurang optimalnya program pelatihan. Selain itu, identifikasi peluang dan ancaman menjadi dasar bagi organisasi dalam merespons dinamika lingkungan eksternal secara adaptif (Mangundjaya, 2024). Pengelolaan SDM yang efektif perlu diawali dengan pemahaman terhadap kondisi aktual organisasi sebagai dasar penyusunan kebijakan dan strategi pengembangan. Penelitian Mangundjaya (2024) menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap kebijakan SDM, sistem kerja, dan mekanisme penghargaan berkontribusi

signifikan terhadap efektivitas organisasi. Temuan ini memperkuat relevansi analisis SWOT sebagai pendekatan strategis dalam pengelolaan SDM.

Dengan demikian, analisis SWOT dalam konteks SDM terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan efektivitas organisasi. Pendekatan ini tidak hanya relevan dalam kajian manajemen strategis, tetapi juga memberikan manfaat praktis dalam merancang strategi pengembangan SDM yang efektif dan berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif-analitis dengan metode survei. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan secara sistematis, faktual, dan akurat kondisi aktual sumber daya manusia (SDM) pada lembaga sosial sebagaimana adanya, tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel yang diteliti (Sugiyono, 2023). Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman menyeluruh mengenai karakteristik, potensi, serta permasalahan SDM dalam organisasi. Selanjutnya, pendekatan analitis diterapkan untuk mengolah dan menginterpretasikan data hasil survei dalam kerangka analisis SWOT. Analisis ini digunakan untuk mengidentifikasi faktor internal berupa kekuatan dan kelemahan, serta faktor eksternal berupa peluang dan ancaman yang memengaruhi pengembangan SDM pada lembaga sosial. Menurut Creswell (2014), pendekatan analitis dalam penelitian sosial berperan penting dalam mengaitkan data empiris dengan kerangka konseptual guna menghasilkan kesimpulan yang bermakna. Sementara itu, Gürel & TAT, (2017) menegaskan bahwa analisis SWOT merupakan alat analisis strategis yang efektif untuk mengevaluasi kondisi organisasi secara komprehensif dan menjadi dasar dalam perumusan strategi pengembangan yang berkelanjutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah didapat, didapatkan beberapa temuan yang meliputi faktor internal dan eksternal yang memengaruhi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) pada organisasi, sebagai berikut:

Faktor Internal

- 1) *Strengths* (S). Berdasarkan hasil analisis pada aspek *strengths* diperoleh hasil: a) Kekompakan dan kerja sama pegawai b) Tingkat profesionalitas pegawai serta kualitas pelayanan publik yang memadai, c) SDM kompeten, d) Fasilitas dan lokasi strategis, e) Kepemimpinan terbuka dan responsif.
- 2) *Weaknessess* (W). Berdasarkan hasil analisis pada aspek *weaknesses* diperoleh hasil: a) Kurangnya koordinasi antar pokja/unit, b) Pelatihan dan pengembangan belum merata c) Kekurangan SDM bidang tertentu (TI & humas), d) Ketidaktegasan kebijakan dan lambatnya birokrasi. e) Fasilitas kerja belum sepenuhnya memadai, g) Keterbatasan jumlah SDM, h) beban kerja tinggi, i) Adaptasi kerja digital pegawai belum merata

Faktor Eksternal:

- 1) *Opportunities* (O). Berdasarkan hasil analisis pada aspek *opportunities* diperoleh hasil: a) Pengembangan organisasi sebagai sarana pelatihan vokasional dan kewirausahaan, b) Pemanfaatan teknologi digital dan media sosial c) Kerja sama lintas lembaga eksternal, d) *Social tourism &* pelayanan inklusif dan e) penguatan sistem data & evaluasi.
- 2) *Threats* (T). Berdasarkan hasil analisis pada aspek *strengths* diperoleh hasil: a) Terdapatnya perubahan kebijakan seperti regulasi/arrah program pemerintah, b) Dinamika sosial seperti perubahan kebutuhan/isu sosial di masyarakat, c) Kemajuan teknologi yang cepat di lingkungan dan d) Tuntutan digital makin tinggi.

Berdasarkan pemetaan faktor internal dan eksternal tersebut, selanjutnya dilakukan perumusan strategi pengembangan organisasi melalui matriks SWOT, yang bisa menjadi acuan untuk memperbaiki dan meningkatkan pengembangan organisasi, sebagai berikut:

- 1) SO (Kekuatan-*Strengths*)–Peluang-*Opportunities*) organisasi dapat memanfaatkan kekompakan tim, profesionalitas layanan, kompetensi SDM, dukungan fasilitas, dan kepemimpinan yang terbuka untuk menangkap peluang pengembangan pelatihan vokasional/kewirausahaan serta memperluas layanan melalui kanal digital dan media sosial. Selain itu, kekuatan internal tersebut dapat digunakan untuk memperkuat kemitraan lintas lembaga dalam program pelayanan inklusif/*social tourism*, sekaligus mendorong penguatan sistem data dan evaluasi layanan agar pelaksanaan program lebih terukur dan berkelanjutan.
- 2) WO (Kelemahan-*Weakness*, Peluang-*Opportunities*) organisasi dapat memanfaatkan peluang pelatihan vokasional atau kewirausahaan, dukungan teknologi digital, serta kerja sama lintas lembaga untuk mengatasi kelemahan internal seperti lemahnya koordinasi antar pokja, ketidakmerataan pelatihan, dan kekurangan SDM tertentu. Pemanfaatan *platform* digital untuk koordinasi kerja, serta kolaborasi dengan mitra eksternal untuk penguatan kapasitas TI/Humas dan pemerataan kompetensi, dapat mempercepat perbaikan sistem kerja sekaligus mendukung penguatan data dan evaluasi organisasi.
- 3) ST (Kekuatan-*Strength*-Tantangan-*Threats*) Dengan kekompakan pegawai, profesionalisme layanan, SDM yang kompeten, serta kepemimpinan yang responsif, organisasi dapat meredam ancaman eksternal seperti miskomunikasi antar lembaga, perubahan kebijakan, dinamika sosial, dan percepatan teknologi. Penguatan peran koordinasi eksternal (PIC/kanal resmi), penyesuaian prosedur secara cepat terhadap kebijakan baru, serta penunjukan penggerak adaptasi digital dapat membantu organisasi menjaga mutu layanan dan ketahanan organisasi menghadapi perubahan lingkungan.
- 4) WT (Kelemahan-*Weakness*-Tantangan, *Threats*) Untuk meminimalkan risiko ketika kelemahan internal bertemu ancaman eksternal, organisasi perlu memperkuat SOP dan alur komunikasi lintas pokja, mempercepat birokrasi internal, serta meningkatkan pemerataan kompetensi digital. Di saat yang sama, pengelolaan beban kerja dan strategi retensi pegawai penting dilakukan agar keterbatasan SDM tidak semakin parah ketika terjadi perubahan kebijakan, dinamika sosial, maupun tuntutan digital yang terus meningkat.

Berdasarkan hasil analisis SWOT, diketahui bahwa pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal yang saling berinteraksi. Kekuatan utama organisasi terletak pada kekompakan dan kerja sama pegawai, profesionalitas pelayanan publik, kompetensi SDM, dukungan fasilitas dan lokasi strategis, serta gaya kepemimpinan yang terbuka dan responsif. Faktor-faktor tersebut menjadi modal penting dalam menjaga kualitas layanan dan mendorong adaptasi organisasi terhadap perubahan lingkungan. Di sisi lain, organisasi masih menghadapi sejumlah kelemahan, antara lain lemahnya koordinasi antar pokja/unit, ketidakmerataan pelatihan dan pengembangan SDM, keterbatasan jumlah pegawai di bidang tertentu seperti teknologi informasi dan kehumasan, serta lambatnya birokrasi internal. Kelemahan ini berpotensi menghambat efektivitas kerja, terutama dalam menghadapi tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks dan berbasis digital. Dari lingkungan eksternal, organisasi memiliki peluang berupa pengembangan pelatihan vokasional dan kewirausahaan, pemanfaatan teknologi digital dan media sosial, kerja sama lintas lembaga, serta penguatan sistem data dan evaluasi layanan. Namun demikian, organisasi juga dihadapkan pada ancaman berupa perubahan kebijakan pemerintah, dinamika kebutuhan sosial masyarakat, serta percepatan kemajuan teknologi yang menuntut adaptasi SDM secara berkelanjutan. Hasil sintesis faktor-faktor tersebut kemudian dirumuskan ke dalam strategi SO, WO, ST, dan WT sebagai dasar pengembangan organisasi. Strategi ini tidak hanya berfungsi sebagai respon jangka pendek, tetapi juga sebagai arah pengembangan SDM yang lebih terstruktur, adaptif, dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis SWOT yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi dipengaruhi oleh interaksi antara faktor internal dan faktor eksternal yang saling terkait. Kekuatan utama organisasi terletak pada kekompakan dan kerja sama pegawai, profesionalitas pelayanan publik, kompetensi SDM, dukungan fasilitas dan lokasi strategis, serta kepemimpinan yang terbuka dan responsif. Kekuatan tersebut menjadi modal strategis dalam menjaga kualitas layanan sekaligus meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan. Meskipun demikian, organisasi masih menghadapi sejumlah kelemahan yang perlu mendapatkan perhatian serius, terutama terkait lemahnya koordinasi antar pokja/unit, ketidakmerataan pelatihan dan pengembangan SDM, keterbatasan jumlah serta kompetensi SDM di bidang tertentu, serta lambatnya birokrasi internal. Apabila hal ini tidak segera diatasi, kelemahan tersebut berpotensi menghambat efektivitas kinerja organisasi, khususnya dalam menghadapi tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks dan berbasis digital. Dari sisi eksternal, organisasi memiliki peluang yang cukup besar melalui pengembangan pelatihan vokasional dan kewirausahaan, pemanfaatan teknologi digital dan media sosial, kerja sama lintas lembaga, serta penguatan sistem data dan evaluasi layanan. Di sisi lain, organisasi juga dihadapkan pada berbagai ancaman berupa perubahan kebijakan pemerintah, dinamika kebutuhan sosial masyarakat, serta percepatan kemajuan teknologi yang menuntut adaptasi SDM secara berkelanjutan. Berdasarkan faktor-faktor tersebut, perumusan strategi SO, WO, ST, dan WT menjadi landasan penting dalam pengembangan organisasi. Strategi-strategi ini tidak hanya berfungsi sebagai respons terhadap kondisi saat ini, tetapi juga sebagai arah pengembangan SDM yang lebih terstruktur, adaptif, dan berkelanjutan guna meningkatkan kinerja organisasi dalam jangka panjang.

REKOMENDASI

Berdasarkan hasil analisis SWOT, organisasi perlu memprioritaskan penguatan koordinasi internal melalui sistem komunikasi yang lebih terstruktur dan pemanfaatan teknologi digital. Program pelatihan dan pengembangan SDM perlu disusun secara merata dan berbasis kebutuhan kompetensi, khususnya dalam aspek keterampilan digital dan pelayanan. Selain itu, penguatan kapasitas pada bidang strategis seperti teknologi informasi dan kehumasan penting dilakukan untuk mendukung efektivitas kerja. Organisasi juga disarankan mengembangkan sistem evaluasi kinerja yang berkelanjutan serta membangun budaya kerja adaptif agar mampu merespons perubahan kebijakan, dinamika sosial, dan perkembangan teknologi.

REFERENSI

- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative And Mixed Methods Approaches* (4th Ed.). Thousand Oaks, Ca: Sage
- Grace, V. M., Lay, A. C., Hardini, H. T. A., & Rizky, B. A. (2024). Pentingnya Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Sebuah Organisasi. *Jurnal Bintang Manajemen (Jubima)*, 2(2), 144–155. <https://doi.org/3135>
- Gürel, E., & Tat, M. (2017). Swot Analysis: A Theoretical Review. *Journal Of International Social Research*, 10(51), 994–1006. <https://doi.org/10.17719/Jisr.2017.1832>
- Mangundjaya, W. L. (2024). Identifikasi Implementasi Kebijakan Manajemen SDM Sebagai Salah Satu Intervensi Pengembangan Organisasi. *Ekoma : Jurnal Ekonomi*, 3(4).
- Mangundjaya, W. L., & Pendjol, I. (2022). Pendampingan Pengembangan Organisasi Melalui Ai Dan Swot. *Amaliah: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 6.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Comserva: Jurnal Penelitian Dan*

Pengabdian Masyarakat, 3(02), 810–817.
<https://doi.org/10.59141/Comserva.V3i03.882>

Sugiyono,. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Wiwoho, D. R., Hastuti, T. F., Hernando, H., & Thousani, F. H. (2025). The *Mckinsey* Framework As An Analysis Of Organizational Change Readiness: Public Service Agency State Polytechnic. *International Journal Of Health, Economics, And Social Sciences (Ijhess)*, 7(2), 573–579. <https://doi.org/10.56338/Ijhess.V7i2.7048>