

ANALISIS SWOT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA DAN LOYALITAS GURU

Febri Boruwati Sihombing¹; Recky²; Dadan Abdul Aziz Mubarak³

Universitas Indonesia Membangun
Jln. Soekarno-Hatta No.448, Batununggal, Kota Bandung, Jawa Barat 40266
E-mail : recky@inaba.ac.id (Koresponding)

Abstract: Education plays a fundamental role in shaping the quality of a nation's human resources, in which effective teacher governance becomes a key instrument for achieving optimal learning outcomes. This study aims to analyze the application of SWOT analysis within Human Resource Development Management (HRDM) as a strategic approach to enhancing teacher performance and loyalty in a private school in Bandung. Using a quantitative descriptive method, the study evaluates organizational strengths, weaknesses, opportunities, and threats based on data collected from 10 teachers through Likert-scale questionnaires, observations, and interviews. The Internal Factor Analysis Summary (IFAS) produced a score of 3.55, indicating strong internal conditions supported by teacher competence and high work commitment. Meanwhile, the External Factor Analysis Summary (EFAS) yielded a score of 3.60, reflecting the institution's ability to capitalize on opportunities such as government support and technological progress. With internal and external coordinate values of 0.85 and 1.20 respectively, the institution is positioned in Quadrant I (S-O), suggesting an aggressive growth strategy to sustainably improve teacher performance and loyalty.

Keywords: *Human Resource Management, SWOT Analysis, Teacher Performance, Teacher Loyalty*

Pendidikan merupakan sektor fundamental dalam menentukan kualitas sumber daya manusia suatu bangsa, sehingga tata kelola tenaga pendidik, khususnya guru, menjadi instrumen krusial dalam merealisasikan tujuan pembelajaran secara maksimal (Zaenuddin et al., 2025). Dalam ekosistem ini, guru memegang peran sentral yang tidak hanya bertugas mentransfer pengetahuan, tetapi juga bertindak sebagai fasilitator, pemacu motivasi, serta evaluator demi meningkatkan mutu peserta didik (A F et al., 2025). Meski demikian, manajemen tenaga pendidik di berbagai institusi masih dihadapkan pada dinamika yang kompleks, seperti eskalasi tuntutan profesionalisme, fluktuasi kebijakan pemerintah, serta belum matangnya perencanaan strategis dalam pengelolaan potensi sumber daya manusia.

Penerapan manajemen sumber daya manusia yang terpadu dan bervisi jangka panjang diperlukan untuk memperkuat kualitas pendidik di sektor pendidikan. Analisis SWOT menjadi instrumen evaluasi yang mampu mengidentifikasi korelasi antara

aset internal (kekuatan dan kelemahan) dengan kondisi lingkungan luar (peluang dan ancaman) di organisasi sekolah (Prasetyaningrum & Marmoah, 2022; (Suwandi & Permatasari, 2021). Hasil pemetaan tersebut memungkinkan organisasi menyusun rencana aksi strategis, mulai dari pengadaan tenaga kerja berbasis keahlian hingga pengembangan karier berkelanjutan, guna menciptakan ekosistem pendidikan yang lebih adaptif dan kompetitif.

Tata kelola tenaga pendidik yang berdaya guna menuntut adanya sinergi antara visi strategis institusi dengan urgensi peningkatan kapabilitas guru secara kontinu. Keberhasilan dalam memajukan mutu pendidik sangat bergantung pada integritas mekanisme rekrutmen yang kompetitif, intensitas program pengembangan profesi, serta efektivitas sistem penilaian performa yang terukur. Tanpa orkestrasi manajemen sumber daya manusia yang bervisi jelas, berbagai inisiatif penguatan kualitas pendidikan berisiko mengalami stagnasi,

sekalipun institusi telah dilengkapi dengan regulasi dan fasilitas pendukung yang mumpuni (Yanuar et al., 2025).

Fluktuasi dalam ekosistem pendidikan menuntut lembaga terkait untuk mampu menyelaraskan diri dengan kemajuan teknologi digital, pemutakhiran kebijakan, dan kebutuhan kompetensi global masa kini. Oleh sebab itu, implementasi analisis SWOT dipandang relevan sebagai fondasi perancangan strategi dalam mengidentifikasi dinamika internal dan eksternal organisasi secara menyeluruh (Pratama et al., 2024). Atas dasar kondisi tersebut, diperlukan sebuah kajian komprehensif terkait strategi manajemen pendidik berbasis SWOT (Wijaya et al., 2025). Langkah ini krusial untuk menghasilkan formulasi kebijakan yang efektif dan berkelanjutan dalam mengoptimalkan potensi SDM pendidikan demi pencapaian visi institusi yang maksimal. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menganalisis bagaimana penerapan analisis SWOT dalam manajemen sumber daya manusia dapat digunakan sebagai strategi dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas guru pada salah satu sekolah swasta di Kota Bandung.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) didefinisikan sebagai rangkaian kegiatan sistematis yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, hingga pengendalian terhadap aspek pengadaan, peningkatan kompetensi, pemberian imbalan, penyelarasan, perawatan, serta terminasi tenaga kerja demi merealisasikan target institusi secara optimal dan tepat guna (Puspita Sari & Slamet, 2024). Dalam pandangan ini, MSDM memosisikan individu sebagai aset fundamental yang memerlukan tata kelola profesional guna mengakselerasi perwujudan visi dan misi organisasi secara berkelanjutan (Muhammad & Wardhana, 2022).

Di lingkup pendidikan, tata kelola sumber daya manusia dipandang sebagai determinan utama keberhasilan sebuah institusi, mengingat unsur manusia merupakan elemen paling krusial jika dibandingkan dengan infrastruktur, sistem,

atau sarana penunjang lainnya (Juniarti & Sukartini, 2014; Fitri Anggreani, 2021). Selain itu, mutu sumber daya manusia di organisasi pendidikan memiliki korelasi langsung terhadap kualitas pendidikan secara makro, yang keberhasilannya ditentukan oleh integrasi berbagai variabel seperti tenaga pendidik, siswa, fasilitas fisik, kondisi lingkungan, serta kurikulum yang diterapkan (Widayati et al., 2020).

Performa seorang pendidik merupakan representasi dari kapabilitas profesional dalam mengeksekusi rangkaian tugas yang dimulai dari perancangan, implementasi, hingga penilaian dan langkah perbaikan pembelajaran demi merealisasikan target pendidikan (Ulum et al., 2025). Di samping aspek keahlian teknis, efektivitas kerja guru juga sangat dipengaruhi oleh variabel psikologis seperti motivasi dan kepuasan kerja, serta peran manajerial dalam menghadirkan sarana pendukung dan ruang bagi akselerasi karier yang berkelanjutan (Fadhilah et al., 2026).

Loyalitas kerja tenaga pendidik menjadi variabel krusial dalam eskalasi kualitas institusi pendidikan, mengingat efektivitas sekolah sangat ditentukan oleh pola manajemen sumber daya manusianya. Guru dengan tingkat loyalitas yang tinggi cenderung merefleksikan dedikasi yang mendalam terhadap profesi, posisi, serta lembaga tempatnya bernaung, yang pada gilirannya memicu penguatan kinerja dan efisiensi target pendidikan. Loyalitas ini termanifestasi dalam integritas tanggung jawab kerja serta komitmen organisasi yang kokoh guna menjamin mutu proses pembelajaran (Hartini et al., 2021).

Loyalitas tenaga pendidik merepresentasikan perpaduan antara dedikasi, integritas, serta keyakinan penuh terhadap institusi, yang memotivasi mereka untuk menjalankan tanggung jawab secara maksimal selaras dengan regulasi dan visi organisasi (Dewi & Andriani, 2023; Thohiroh & Syafaruddin, 2020). Di samping itu, loyalitas ini berelasi erat dengan komitmen afektif yang termanifestasi melalui ikatan emosional,

identitas rasa bangga, serta kepedulian mendalam terhadap lembaga. Hal ini mendorong guru untuk terus memberikan dedikasi terbaiknya meski harus menghadapi dinamika serta tantangan yang kompleks dalam ekosistem pendidikan (Mizan et al., 2018).

Analisis SWOT berfungsi sebagai instrumen manajerial untuk melakukan pemetaan serta penilaian terhadap variabel internal dan eksternal yang memengaruhi keberhasilan tata kelola sumber daya manusia. Melalui identifikasi kekuatan (strengths) dan kelemahan (weaknesses) di sisi internal, serta peluang (opportunities) dan ancaman (threats) dari lingkungan luar, organisasi mampu mengonstruksi strategi yang akurat guna mendayagunakan potensi karyawan sekaligus mereduksi risiko operasional (Widyakto et al., 2021; Hermawan et al., 2026). Dalam ekosistem MSDM pendidikan, metode ini memfasilitasi institusi dalam memahami kapasitas tenaga pendidik untuk menyusun rencana pengembangan yang sistematis, seperti penentuan prioritas kompetensi dan skema apresiasi yang responsif terhadap dinamika zaman demi mendongkrak performa serta loyalitas pengajar (Fitri Anggreani, 2021; Muh Ibnu Sholeh, 2023).

Dalam ranah manajemen, analisis SWOT berperan sebagai instrumen untuk mengoptimalkan keunggulan dan prospek organisasi sembari meminimalisir hambatan serta risiko yang mungkin muncul (Ahmadi, 2023). Dengan mengkaji kapabilitas internal dan tren eksternal, institusi pendidikan dapat membangun kerangka strategi yang tangguh dalam menghadapi ketidakpastian lingkungan (Widiastuti, 2020). Lebih jauh lagi, analisis ini memberikan arah bagi perumusan tujuan organisasi dan pengembangan strategi operasional yang rasional untuk menjamin keberlangsungan mutu organisasi (Mukhlisin & Hidayat Pasaribu, 2020).

Temuan dari berbagai riset menunjukkan bahwa identifikasi faktor strategis melalui analisis SWOT, khususnya terkait kapabilitas tenaga kerja dan ketersediaan dana, sangat menentukan arah pengembangan organisasi pendidikan (A F et

al., 2025; Hanan, 2018). Pemanfaatan instrumen ini juga dipandang esensial karena mampu memberikan pemetaan menyeluruh terhadap kekuatan dan tantangan organisasi, yang menjadi prasyarat bagi peningkatan mutu pendidikan yang berkesinambungan.

METODE

Melalui metode deskriptif kuantitatif, penelitian ini bertujuan untuk menguraikan dinamika manajemen SDM dalam hubungannya dengan kinerja dan loyalitas tenaga pendidik secara akurat. Penggunaan analisis SWOT diposisikan sebagai struktur utama penelitian untuk mengevaluasi kekuatan, kelemahan, peluang, serta ancaman yang menjadi basis perancangan strategi organisasi. Salah satu sekolah Swasta di Bandung tersebut dipilih sebagai lokasi penelitian, di mana para pengajarnya bertindak sebagai subjek riset. Objek penelitian diarahkan pada efektivitas pengelolaan kinerja dan loyalitas guru dalam pengembangan Sumber Daya Manusia. Data dikumpulkan secara komprehensif melalui triangulasi teknik yang meliputi observasi lapangan, studi dokumentasi, dan wawancara intensif. Instrumen pendukung riset disusun secara spesifik berdasarkan parameter SWOT untuk menjaga konsistensi data. Tahapan analisis data mencakup proses identifikasi faktor strategis internal dan eksternal (IFAS/EFAS), yang kemudian disintesis melalui matriks SWOT guna merumuskan arah kebijakan pengembangan sumber daya manusia di masa mendatang.

HASIL

Penelitian ini melibatkan 10 responden yang merupakan guru aktif, responden dipilih karena dianggap memiliki pengalaman serta pemahaman terkait penerapan manajemen sumber daya manusia di lingkungan sekolah. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 1: Rekap Jawaban Responden Variabel Strength (Kekuatan)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total
1	Kompetensi profesional guru baik	4	5	1	0	0	10
2	Hubungan kerja harmonis	3	6	1	0	0	10
3	Komunikasi kerja efektif	3	5	2	0	0	10
4	Pembagian tugas jelas	4	4	2	0	0	10
5	Komitmen kerja tinggi	5	4	1	0	0	10

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2026

Hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel kekuatan (Strength) merefleksikan sentimen positif terhadap tata kelola sumber daya manusia di institusi. Dari aspek kompetensi profesional, akumulasi jawaban setuju (50%) dan sangat setuju (40%) menegaskan bahwa mayoritas tenaga pendidik telah menguasai kecakapan pedagogik serta profesionalisme yang mumpuni dalam proses instruksional. Selanjutnya, terciptanya hubungan kerja yang harmonis didukung oleh 60% responden yang menyatakan setuju dan 30% sangat setuju, yang mengindikasikan terciptanya iklim kerja kondusif guna memperkuat loyalitas staf. Kelancaran koordinasi juga terpotret pada indikator komunikasi efektif, di mana mayoritas responden (50% setuju dan 30% sangat setuju) menilai interaksi internal berjalan produktif. Efektivitas organisasi semakin diperkuat dengan kejelasan pembagian tugas, di mana 80% responden (gabungan setuju dan sangat setuju) menilai struktur kerja telah tertata dengan baik sehingga mampu mereduksi potensi konflik. Terakhir, indikator komitmen kerja menunjukkan angka yang impresif dengan 50% responden menyatakan sangat setuju dan 40% setuju. Secara komprehensif, variabel Strength ini membuktikan bahwa fundamental manajemen SDM sekolah telah berada pada jalur yang tepat dalam menopang kinerja serta dedikasi guru.

Tabel 2: Rekap Variabel Weakness (Kelemahan)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total
1	Pelatihan guru belum optimal	2	5	2	1	0	10
2	Evaluasi	3	4	2	1	0	10

	kinerja belum maksimal						
3	Pemanfaatan teknologi rendah	2	5	2	1	0	10
4	Program penghargaan terbatas	3	4	2	1	0	10
5	Pengembangan kompetensi belum merata	2	5	2	1	0	10

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2026

Berdasarkan data pada variabel Weakness, teridentifikasi beberapa dimensi manajemen sumber daya manusia yang memerlukan perhatian serius. Isu utama terletak pada belum optimalnya program pelatihan, di mana akumulasi 70% responden (50% setuju dan 20% sangat setuju) menilai bahwa intensitas pengembangan kompetensi saat ini masih belum memadai untuk menunjang profesionalisme berkelanjutan. Selain itu, efektivitas sistem evaluasi kinerja juga mendapat sorotan, dengan 70% responden memberikan penilaian yang mengarah pada perlunya standarisasi penilaian yang lebih objektif dan sistematis.

Kelemahan ini sejalan dengan masih rendahnya adopsi teknologi dalam pembelajaran (70% respons setuju/sangat setuju), yang mengindikasikan adanya hambatan dalam proses adaptasi digital guru. Aspek motivasi pun menjadi catatan, di mana sistem penghargaan yang dinilai terbatas (70% respons positif terhadap indikator kelemahan) serta ketimpangan dalam pemerataan program pengembangan kompetensi menjadi tantangan internal. Secara agregat, variabel Weakness ini menegaskan urgensi restrukturisasi pola pembinaan SDM agar lebih komprehensif.

Tabel 3: Rekap Variabel Opportunity (Peluang)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total
1	Dukungan pemerintah meningkat	4	5	1	0	0	10
2	Teknologi pembelajaran berkembang	5	4	1	0	0	10
3	Kepercayaan masyarakat meningkat	4	5	1	0	0	10
4	Peluang kerja sama terbuka	3	6	1	0	0	10

5	Program peningkatan kompetensi tersedia	4	5	1	0	0	10
---	---	---	---	---	---	---	----

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2026

Temuan pada variabel peluang menunjukkan adanya sinergi yang kuat antara kebutuhan sekolah dengan kondisi lingkungan luar. Indikator dukungan pemerintah memperoleh tingkat persetujuan yang masif (90%), mencerminkan adanya keberpihakan kebijakan terhadap pengembangan karier pendidik. Sejalan dengan hal tersebut, kemajuan teknologi pendidikan diakui oleh 90% responden sebagai sarana krusial untuk memodernisasi proses pembelajaran. Modal sosial berupa kepercayaan masyarakat yang kuat (90% respons positif) memberikan landasan bagi sekolah untuk terus berinovasi. Hal ini diperkuat dengan terbukanya ruang kerja sama antarlembaga pendidikan (90% dukungan responden) yang dapat dimanfaatkan untuk memperluas jejaring intelektual maupun operasional. Secara keseluruhan, potret pada variabel Opportunity menggambarkan bahwa institusi berada dalam lingkungan yang kondusif untuk melakukan ekspansi kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Tabel 4: Rekap Variabel Threat (Ancaman)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total
1	Persaingan sekolah meningkat	4	5	1	0	0	10
2	Perubahan kebijakan pendidikan	3	5	2	0	0	10
3	Tuntutan kualitas pembelajaran	5	4	1	0	0	10
4	Adaptasi teknologi diperlukan	4	5	1	0	0	10
5	Ekspektasi masyarakat meningkat	5	4	1	0	0	10

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2026

Berdasarkan hasil rekapitulasi pada variabel Threat, teridentifikasi sejumlah tantangan eksternal signifikan yang memerlukan respon strategis dari pihak sekolah. Tingkat kompetensi antarlembaga pendidikan menjadi isu utama, di mana akumulasi 90% responden (50% setuju dan

40% sangat setuju) mengakui bahwa eskalasi persaingan di sektor pendidikan semakin kompetitif. Fenomena ini memaksa sekolah untuk terus berinovasi agar tetap memiliki nilai tawar yang unggul.

Selain persaingan, fluktuasi kebijakan pendidikan nasional juga menjadi perhatian serius bagi 80% responden, yang mengisyaratkan bahwa institusi dituntut untuk memiliki fleksibilitas tinggi dalam penyesuaian regulasi. Tekanan ini diperkuat oleh ekspektasi publik yang sangat tinggi terhadap standar kualitas pembelajaran (90% respons positif), serta urgensi penguasaan teknologi digital yang kini menjadi kebutuhan mutlak bagi tenaga pendidik. Secara agregat, variabel Threat ini menegaskan bahwa sekolah beroperasi dalam lingkungan yang menantang, sehingga diperlukan manajemen SDM yang tidak hanya adaptif tetapi juga proaktif dalam menghadapi perubahan global.

Tabel 5: Matriks IFAS

Faktor Internal	Bobot	Rating	Skor	
Strength				
Kompetensi guru	0,12	4	0,48	
Hubungan kerja harmonis	0,11	4	0,44	
Komunikasi kerja	0,10	4	0,40	
Pembagian tugas jelas	0,09	4	0,36	
Komitmen kerja tinggi	0,13	4	0,52	
Weakness				
Pelatihan optimal	belum	0,11	3	0,33
Evaluasi maksimal	belum	0,10	3	0,30
Teknologi pembelajaran rendah		0,08	3	0,24
Penghargaan terbatas	guru	0,08	3	0,24
Pengembangan merata	belum	0,08	3	0,24
Total IFAS	1,00			3,55

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2026

Hasil evaluasi faktor internal melalui matriks IFAS menghasilkan nilai total 3,55, sebuah angka yang menempatkan manajemen organisasi dalam klasifikasi Kuat. Dominasi kekuatan atas kelemahan ini menunjukkan bahwa sekolah memiliki fondasi internal yang kokoh untuk mendukung visi pendidikannya. Indikator kompetensi guru, integritas komitmen, serta atmosfer kerja yang sinergis menjadi pilar utama kekuatan tersebut. Namun,

manajemen tetap dituntut untuk merespons celah strategis pada aspek pengembangan diklat dan pemanfaatan teknologi pembelajaran sebagai upaya preventif terhadap stagnasi kualitas SDM di masa depan.

Tabel 6: Matriks EFAS

Faktor Eksternal	Bobot	Rating	Skor
Opportunity			
Dukungan pemerintah	0,12	4	0,48
Teknologi pembelajaran	0,13	4	0,52
Kepercayaan masyarakat	0,12	4	0,48
Kerja sama pendidikan	0,11	4	0,44
Program peningkatan kompetensi	0,12	4	0,48
Threat			
Persaingan sekolah	0,10	3	0,30
Perubahan kebijakan	0,09	3	0,27
Tuntutan kualitas pembelajaran	0,08	3	0,24
Adaptasi teknologi	0,07	3	0,21
Ekspektasi masyarakat	0,06	3	0,18
Total EFAS	1,00		3,60

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2026

Melalui evaluasi matriks EFAS, diperoleh nilai total sebesar 3,60, sebuah indikator yang menegaskan efektivitas organisasi dalam menyelaraskan strategi internal dengan dinamika eksternal. Peluang strategis yang bersumber dari fasilitasi pemerintah, kemajuan teknologi digital, dan besarnya modal sosial berupa kepercayaan masyarakat menjadi daya dorong utama bagi kemajuan sekolah. Namun, manajemen harus tetap waspada terhadap tantangan eksternal berupa kompetensi pasar yang kian tajam dan transformasi kebijakan pendidikan yang cepat, guna menjaga stabilitas dan daya saing organisasi dalam jangka panjang.

Tabel 7: Perumusan Strategi SWOT

	Opportunity (O)	Threat (T)
Strength (S)	Strategi SO	Strategi ST
	Meningkatkan kompetensi guru melalui pelatihan berbasis teknologi	Meningkatkan inovasi pembelajaran untuk menghadapi persaingan sekolah
	Mengembangkan kerja sama pendidikan	Meningkatkan kualitas layanan pendidikan
	Strategi WO	Strategi WT
Weakness (W)	Mengoptimalkan pelatihan guru	Memperkuat sistem evaluasi kinerja guru
	Meningkatkan penggunaan teknologi pembelajaran	Meningkatkan manajemen mutu pendidikan

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2026

Analisis kuantitatif SWOT menghasilkan nilai koordinat internal sebesar 0,85, yang mengonfirmasi bahwa posisi kekuatan organisasi melampaui kelemahan internalnya. Secara paralel, nilai koordinat eksternal sebesar 1,20 menegaskan dominasi peluang dibandingkan ancaman yang ada. Penentuan titik koordinat tersebut menempatkan institusi pada Kuadran I (Strength-Opportunity), sebuah posisi strategis yang sangat menguntungkan. Oleh karena itu, organisasi direkomendasikan untuk menerapkan strategi agresif atau orientasi pertumbuhan. Fokus utama strategi ini adalah mendayagunakan aset internal khususnya kapabilitas profesional dan dedikasi guru untuk mengeksplorasi peluang eksternal secara ekspansif, seperti akselerasi teknologi pendidikan dan penguatan reputasi lembaga di mata publik. Hasil pemetaan SWOT menunjukkan bahwa profil manajemen sumber daya manusia di institusi ini memiliki keunggulan internal yang jauh melampaui keterbatasannya. Faktor-faktor determinan seperti kecakapan profesional tenaga pendidik, pola komunikasi yang solid, serta tingginya dedikasi kerja menjadi mesin penggerak dalam mengeskalasi performa dan loyalitas guru.

Secara simultan, analisis lingkungan makro mengonfirmasi adanya prospek eksternal yang signifikan, mulai dari fasilitasi kebijakan pemerintah dan akselerasi teknologi instruksional, hingga penguatan citra positif lembaga di mata publik. Berada pada kuadran agresif (Quadrant I), organisasi memiliki basis kekuatan yang memadai untuk menerapkan strategi pertumbuhan (growth-oriented strategy), yakni dengan mendayagunakan aset internal secara ekspansif guna mengonversi setiap peluang eksternal menjadi pencapaian prestasi yang nyata.

PEMBAHASAN

Temuan riset ini mengonfirmasi bahwa efektivitas manajemen sumber daya

manusia merupakan determinan krusial dalam mengeskalasi performa serta loyalitas tenaga pendidik. Keunggulan fundamental institusi bertumpu pada kapabilitas profesional pengajar, kohesi hubungan internal yang sehat, serta kerangka manajerial yang memfasilitasi produktivitas kerja secara sistematis. Realitas ini memvalidasi postulat dalam manajemen sumber daya manusia yang menegaskan bahwa tata kelola aset manusia yang optimal berkorelasi positif terhadap peningkatan output kerja serta retensi organisasi.

Peluang eksternal yang hadir melalui inovasi teknologi pendidikan berperan sebagai katalisator dalam penyempurnaan kualitas pembelajaran. Pemanfaatan platform digital ini memiliki fungsi ganda: meningkatkan efektivitas transfer pengetahuan di kelas sekaligus memperkuat standar kompetensi guru agar selaras dengan tuntutan perkembangan zaman yang kian berbasis teknologi.

Kendati memiliki sejumlah kekuatan, hasil riset ini menyingkap celah strategis dalam manajemen sumber daya manusia, terutama pada dimensi pelatihan dan akselerasi kompetensi pendidik. Minimnya frekuensi serta variasi program pengembangan profesional berisiko memicu stagnasi kualitas kinerja guru dalam perspektif jangka panjang. Menanggapi kondisi tersebut, diperlukan langkah-langkah taktis untuk merevitalisasi sistem diklat dan mekanisme evaluasi performa yang dilakukan secara berkesinambungan.

Tantangan eksternal yang termanifestasi dalam ketatnya rivalitas antarlembaga serta fluktuasi kebijakan pendidikan nasional mengharuskan institusi untuk senantiasa melakukan pembaruan dalam tata kelola sumber daya manusia. Dalam situasi ini, tenaga pendidik memikul tanggung jawab besar untuk meningkatkan fleksibilitas dan daya adaptasi terhadap transformasi ekosistem pendidikan yang bergerak semakin dinamis. Berdasarkan sintesis terhadap variabel internal dan eksternal, arah kebijakan yang paling fundamental adalah pengadopsian strategi

agresif. Melalui optimalisasi keunggulan internal untuk mengeksplorasi setiap momentum peluang yang ada di lingkungan luar, organisasi diproyeksikan mampu mendongkrak performa serta mengamankan loyalitas tenaga pendidik secara konsisten dan berjangka panjang.

SIMPULAN

Hasil pemetaan SWOT menunjukkan bahwa profil manajemen sumber daya manusia di institusi yang menjadi objek penelitian memiliki keunggulan internal yang jauh melampaui keterbatasannya. Faktor-faktor determinan seperti kecakapan profesional tenaga pendidik, pola komunikasi yang solid, serta tingginya dedikasi kerja menjadi mesin penggerak dalam mengeskalasi performa dan loyalitas guru.

Secara simultan, analisis lingkungan makro mengonfirmasi adanya prospek eksternal yang signifikan, mulai dari fasilitasi kebijakan pemerintah dan akselerasi teknologi instruksional, hingga penguatan citra positif lembaga di mata publik. Berada pada kuadran agresif (Quadrant I), organisasi memiliki basis kekuatan yang memadai untuk menerapkan strategi pertumbuhan (*growth-oriented strategy*), yakni dengan mendayagunakan aset internal secara ekspansif guna mengonversi setiap peluang eksternal menjadi pencapaian prestasi yang nyata.

DAFTAR RUJUKAN

- A F, I. K. A. F., Andika, A., Supriadi, D., Nurdiana, N., & Anwar, A. S. (2025). Peningkatan Kapasitas Perencanaan Strategis Di Smk: Pengabdian Masyarakat Di Smkn 1 Pangandaran. *COMMUNITY: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(2), 284–292. <https://doi.org/10.51878/communit.v4i2.4298>
- Ahmadi, M. A. (2023). Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Loyalitas Nasabah Bank. *Jurnal Manajemen Perbankan Keuangan Nitro*, 7(1),

- 15–25.
<https://doi.org/10.56858/jmpkn.v7i1.167>
- Dewi, A. P., & Andriani, T. (2023). Pengaruh Kepuasan pada Kompensasi terhadap Loyalitas Tenaga Pendidik kepada Sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan & Konseling Pendidikan*, 4(1), 53.
<https://doi.org/10.24014/japkp.v4i1.17812>
- Fadhilah, A. F., Aryanti, A. N., Sofiati, N. A., Ismail, G. D., & Muttaqin, R. (2026). Enhancing Employee Performance through Competence, Motivation, and Transformational Leadership: The Strategic Role of Employee Engagement. *Journal of General Education and Humanities*, 5(1), 535-554-535–554.
- Fitri Anggreani, T. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Swot: Strategi Pengembangan Sdm, Strategi Bisnis, Dan Strategi Msdm (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(5), 619–629.
<https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i5.588>
- Hanan, A. (2018). M Analisis Manajemen Strategik Kepala MTs Ishlahul Muslimin Senteluk Lombok Barat Perspektif SWOT. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 157–171.
<https://doi.org/10.14421/manageria.2018.3i1-08>
- Hartini, H., Rahmawati, R., & Asmin, E. A. (2021). Motivasi, Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 52.
<https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i1.3950>
- Hermawan, A., Jaya, R. C., & Saputro, A. H. (2026). Strategi Marketing dengan Menggunakan Analisis SWOT dan Digital Marketing Trifecta (Studi Kasus pada Fusiology). *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 13131–13138.
- Juniarti, A. T., & Sukartini, T. (2014). Analisis Kompetensi Lulusan melalui Kinerja Guru di SMPN Wilayah III Cirebon. *TRIKONOMIKA*, 13(2), 145–152.
<https://doi.org/10.23969/trikononika.v13i2.610>
- Mizan, A. Z., Rugaiyah, R., & Nurjanah, N. (2018). Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Afektif Guru SMK Negeri Di Jakarta Selatan. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 3(2).
<https://doi.org/10.30998/sap.v3i2.3031>
- Muh Ibnu Sholeh. (2023). Pengakuan Dan Reward Dalam Manajemen SDM Untuk Meningkatkan Motivasi Guru. *COMPETITIVE: Journal of Education*, 2(4), 212–234.
<https://doi.org/10.58355/competitive.v2i4.41>
- Muhammad, B. A. R., & Wardhana, A. (2022). Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah 1 Surabaya. *Improvement: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 26.
<https://doi.org/10.30651/imp.v2i1.12806>
- Mukhlisin, A., & Hidayat Pasaribu, M. (2020). Analisis Swot dalam Membuat Keputusan dan Mengambil Kebijakan Yang Tepat. *Invention: Journal Research and Education Studies*, 1(1), 33–44.
<https://doi.org/10.51178/invention.v1i1.19>
- Prasetyaningrum, A., & Marmoah, S. (2022). Analisis SWOT Manajemen Peserta Didik dalam Penerimaan Peserta Didik Baru di Sekolah Negeri. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 5598–5604.
<https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.2771>

- Pratama, M. R., Wijaya, F., & Karamang, E. (2024). Strategy Formulation of Business Development in Catfish Hatchery Aquaculture (Study on The Panca Wargi Fish Group in Kecamatan Pacet Bandung Regency). *Dinasti International Journal of Education Management & Social Science*, 5(5).
- Puspita Sari, K., & Slamet, M. (2024). Strategi Rekrutmen Dosen Berbasis Matrik S.W.O.T. di Institut Agama Islam Al Muhammad Cepu. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 5(1), 17–32.
<https://doi.org/10.21154/sajiem.v5i1.290>
- Suwandi, M. F., & Permatasari, C. L. (2021). Strategi Peningkatan Kompetensi Guru Dalam Proses Belajar Mengajar. *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*, 18(1).
<https://doi.org/10.21831/jep.v18i1.38688>
- Thohiroh, S., & Syafaruddin, S. (2020). Pengaruh Komunikasi Efektif terhadap Loyalitas Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Pertanian Terpadu Provinsi Riau. *Jurnal Administrasi Pendidikan & Konseling Pendidikan*, 1(2), 132.
<https://doi.org/10.24014/japkp.v1i2.10006>
- Ulum, M., Maunah, B., & Junaris, I. (2025). Penerapan Teknologi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Islam Di Era Digital. *Manajerial : Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 5(2), 269–276.
<https://doi.org/10.51878/manajerial.v5i2.5382>
- Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 251–257.
<https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.29>
- Widiastuti, I. (2020). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Pada Dinas Kebersihan Kota Bekasi. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(2), 59–67.
<https://doi.org/10.15575/jim.v1i2.10317>
- Widyakto, A., Triyani, D., & Prapti N.S.S, Rr. L. (2021). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Sub Bagian Akademik Terhadap Loyalitas Mahasiswa Di Feb Undip Semarang. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2), 144.
<https://doi.org/10.26623/jreb.v14i2.4230>
- Wijaya, A. C., Recky, R., Surjaatmadja, S., & Ismail, G. D. (2025). Analisis Strategi Efektivitas Sistem Reward Dan Punishment Karyawan Di Pt. Qolaborasi. *JURNAL ECONOMICA: Media Komunikasi ISEI Riau*, 13(1), 167–177.
- Yanuar, C., Recky, R., & Nuradina, K. (2025). Analisis Swot Dalam Pengembangan Kinerja Pada Karyawan Cv. Asanka Wijaya. *Jurnal Bisnis Kompetitif*, 4(3), 531–540.
- Zaenuddin, Z., Citriadin, Y., Ismail, I., & Khalqi, K. (2025). Manajemen Strategik Kepala Sekolah Di Smp Islam Lombok Tengah Nusa Tenggara Barat. *SOCIAL : Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(3), 1248–1257.
<https://doi.org/10.51878/social.v5i3.6893>