

## ANALISIS SWOT SEBAGAI STRATEGI DALAM PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PEMERINTAHAN

Ibnu Prama Yunas<sup>1</sup>, Juli Arsismen Sari<sup>2</sup>, Muhammad Irvandhel<sup>3</sup>, Syafwandi<sup>4</sup>

<sup>1, 2, 3, 4</sup> Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Jl. Raya Lubuk Begalung, Sumatera Barat, Indonesia  
Email: [ibnuprama77@gmail.com](mailto:ibnuprama77@gmail.com)

---

### Article History

Received: 16-06-2024

Revision: 25-06-2024

Accepted: 29-06-2024

Published: 02-07-2024

**Abstract.** This research aims to formulate strategies that must be implemented for performance development by analyzing the company's strengths, weaknesses, opportunities, and threats through analysis on the Government. This research is qualitative descriptive research with a SWOT analysis method that aims to improve the performance of Government employees. Data collection is carried out through observation, interviews, and documentation. Data analysis is carried out qualitatively consisting of data reduction, data presentation, and conclusion drawing. Based on the results and discussions that have been carried out previously, the author concludes that: the strategy used to improve employee performance is the SO (Strengths–Opportunities) strategy, actions that can be taken in the strengths strategy by increasing competence, extensive work experience and high competence. Meanwhile, the opportunities strategy is with the development of new technology that can improve work efficiency and reduce costs, the availability of quality human resources that can strengthen the work team.

**Keywords:** Employee Performance, Strategy, SWOT Analysis

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk merumuskan strategi yang harus diterapkan untuk pengembangan kinerja dengan menganalisis kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman perusahaan melalui analisis pada Pemerintahan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan metode analisis SWOT yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai Pemerintahan. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan secara kualitatif yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka penulis menyimpulkan bahwa: strategi yang digunakan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yaitu strategi SO (*Strengths–Opportunities*), tindakan yang dapat dilakukan dalam strategi *strengths* dengan cara meningkatkan kompetensi, pengalaman kerja yang luas dan kedisiplinan yang tinggi. Sedangkan strategi *opportunities* yaitu dengan adanya perkembangan teknologi baru yang dapat meningkatkan efisiensi kerja dan mengurangi biaya, ketersediaan sumber daya manusia berkualitas yang dapat memperkuat tim kerja

**Kata Kunci:** Kinerja Pegawai, Strategi, Analisis SWOT

---

**How to Cite:** Yunas, I. P., Sari, J. A., Irvandhel, M., & Syafwandi. (2024). Analisis SWOT sebagai Strategi dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Pemerintahan. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5 (3), 3507-3514. <http://doi.org/10.54373/imeij.v5i3.1327>

---

### PENDAHULUAN

Pengelolaan terhadap sumber daya manusia penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan mengharapkan kinerja yang baik dari pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses berkelanjutan suatu

instansi sehingga kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tujuan yang telah ditetapkan bisa tercapai (Sholihah, 2018). Salah satu filosofi yang terkandung di dalam konsep sumber daya manusia yaitu pegawai dipandang sebagai sebuah investasi bagi instansi, jika dikelola dengan perencanaan yang baik dan lebih profesional, maka akan memberikan imbalan dalam bentuk peningkatan kinerja. (Mangkunegara, 2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peningkatan kualitas kinerja sumber daya karyawan sangat diperlukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme dalam bekerja. Peningkatan kualitas kerja karyawan bertujuan meningkatkan kinerja operasional karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas perusahaan. Kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Iryani & Deasy, 2021).

Menurut Alfida & Widodo (2022) bahwa organisasi memiliki kekuatan dan kelemahan dalam area fungsional bisnis. Tidak ada yang sama kuatnya atau lemahnya dalam semua area bisnis. Kekuatan/kelemahan internal, digabungkan dengan peluang/ancaman dari eksternal dan pernyataan misi yang jelas, menjadi dasar untuk penetapan tujuan dan strategi. Tujuan dan strategi ditetapkan dengan maksud memanfaatkan kekuatan internal dan mengatasi kelemahan. Analisis SWOT menitikberatkan pada dua faktor utama untuk di teliti dan di cari pemecahannya, yaitu faktor internal dan eksternal. Kedua faktor ini di ambil dari kebutuhan, kondisi dan situasi yang dihadapi oleh organisasi atau SDM sebagai objeknya (Wahjoedi et al., 2024). Dari landasan tersebut akan dicari langkah-langkah strategis guna menanggulangi keadaan yang berpengaruh bagi kemunduran dan kemajuan perusahaan. Program pengembangan SDM yang terlebih dulu dianalisa dengan analisis ini diharapkan mampu menjawab tantangan serta tuntutan organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan. Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pemimpin perusahaan untuk memberikan dukungan kepada pegawai berupa keikutsertaan pemimpin dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai (Rachmawati & Susanti, 2022). Seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai (Widarman et al., 2021).

Kinerja birokrasi pemerintahan dewasa ini menuntut adanya pemahaman penting terhadap peningkatan kemampuan aparatur pemerintah agar menjadi pegawai yang mandiri dan profesional. Salah satu hal yang sangat mendesak untuk diwujudkan adalah bagaimana menciptakan kinerja pegawai yang lebih baik dalam hal pelayanan publik (Mashuri & Nurjannah, 2020). Beberapa kajian ilmiah berkaitan dengan masalah kinerja pegawai yang dilakukan oleh Badan Penelitian dan Pengembangan Kepegawaian memberikan indeks hasil penilaian terhadap kinerja pegawai ditentukan oleh unsur-unsur variabel yang berpengaruh terhadap upaya pengembangan sumber daya manusia. Penelitian ini merekomendasikan bahwa pengembangan kemampuan sumber daya aparatur pemerintahan perlu dilakukan secara simultan dan berkesinambungan dalam upaya mengoptimalkan kinerja pegawai. Untuk mencapai hal tersebut tentunya diperlukan perencanaan strategi yang tepat dan akurat sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai (Halim, 2022).

Kinerja adalah asas yang menentukan bahwa setiap dan hasil akhir dari kegiatan penyelenggaraan negara harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pelaksanaan pertanggungjawaban kinerja instansi pemerintah tersebut dilakukan melalui sistem akuntabilitas dan media pertanggungjawaban secara periodik dan melembaga (Dalimunthe, 2019). Apabila mencermati permasalahan yang muncul dewasa ini menunjukkan bahwa kinerja instansi pemerintah banyak menjadi sorotan publik, terutama sejak timbulnya iklim yang lebih demokratis dalam pemerintahan. Masyarakat mulai mempertanyakan akan nilai yang mereka peroleh atas pelayanan yang dilakukan oleh instansi pemerintah. Nampaknya, masyarakat belum merasa puas terhadap kualitas jasa pelayanan yang diberikan oleh instansi pemerintah (Putra, 2019). Oleh sebab itu, kinerja pegawai dipandang perlu untuk ditingkatkan melalui upaya analisis yang lebih mendalam mengenai apa sebenarnya elemen-elemen kunci keberhasilan yang harus dilakukan melalui teknik analisis SWOT yang meliputi; kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman terhadap organisasi dimana pegawai itu bekerja.

Manajemen strategik memiliki banyak aspek yang perlu diperhatikan, terutama berkaitan dengan input, proses dan output. Pengertian input dalam lembaga pemerintah adalah sesuatu yang harus tersedia atau dibutuhkan, berupa sumber daya manusia dan perangkat lunak. Sedangkan proses adalah segala sesuatu yang dilakukan sebagai bentuk program kerja yang dilakukan untuk mengubah input menjadi sesuatu yang lebih berkualitas dapat berupa proses kerja pegawai (Sara & Ridzal, 2023). Kemudian pengertian *output* adalah suatu yang dikeluarkan hasil kinerja. Namun pada jurnal ini peneliti memfokuskan pada Analisis SWOT

Sebagai Strategi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai. Sehingga melalui manajemen strategik berbasis analisis SWOT ini dapat memberi masukan untuk merumuskan strategi-strategi yang direkomendasikan untuk memanfaatkan kelebihan peluang serta menangani kelemahan dan ancaman

## **METODE**

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (2019) metode deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Sugiyono (2019) mengemukakan penelitian deskriptif kualitatif ditujukan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik bersifat alamiah maupun rekayasa manusia, yang lebih memperhatikan mengenai karakteristik, kualitas, dan keterkaitan antar kegiatan. Selain itu, penelitian deskriptif tidak memberikan perlakuan, manipulasi atau perubahan pada variabel-variabel yang diteliti, melainkan menggambarkan suatu kondisi yang apa adanya. Satu-satunya perlakuan yang diberikan hanyalah penelitian itu sendiri, yang dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif yang diharapkan mampu menghasilkan uraian secara mendalam tentang ucapan, tulisan, atau perilaku yang dapat diamati dari individu, kelompok, masyarakat maupun organisasi tertentu. Penggunaan desain penelitian deskriptif kualitatif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan dan menganalisis kinerja pegawai di Pemerintahan. Informan dalam penelitian ini adalah pegawai Pemerintahan berjumlah 7 orang. Analisis data dilakukan secara kualitatif yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan

## **HASIL DAN DISKUSI**

Analisis SWOT adalah sebuah metode yang digunakan untuk mengevaluasi kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*opportunities*), dan ancaman (*threats*) dari suatu entitas bisnis atau organisasi. Dalam konteks analisis kinerja pegawai, SWOT dapat digunakan sebagai alat untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan pegawai dalam mencapai tujuan dan target yang ditetapkan (Mashuri & Nurjannah, 2020). Dengan memahami SWOT kinerja pegawai, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas para pegawainya. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dengan beberapa pegawai yang bekerja di

Pemerintahan, maka dapat disimpulkan faktor internal maupun eksternal yang terdapat di Pemerintahan tersebut yang kemudian di analisis dengan analisis SWOT (Rachmawati & Susanti, 2022).

### **Faktor Internal**

Faktor internal meliputi kekuatan dan kelemahan pegawai di Pemerintahan. Berikut adalah kekuatan (*strength*) yang dimiliki pegawai di Pemerintahan yaitu kompetensi yang tinggi dalam bidang kerja masing-masing pegawai, pengalaman kerja yang luas dan mendalam, kemampuan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dan tuntutan organisasi, motivasi tinggi untuk mencapai hasil kerja yang berkualitas, keterampilan komunikasi yang baik dalam menyampaikan ide dan pemikiran, kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas, kreativitas dalam mencari solusi-solusi terbaik dalam situasi yang menantang, kerja tim yang efektif dan kolaboratif, keahlian teknis yang mendalam dalam bidang pekerjaan masing-masing, kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi bawahan, kualitas kerja yang konsisten dan dapat diandalkan, tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas-tugas yang diberikan, pengetahuan yang *up-to-date* terhadap perkembangan terkini di industri yang mereka geluti, kemampuan mengelola waktu dan sumber daya dengan efisien, kepatuhan terhadap aturan dan regulasi dalam menjalankan tugas-tugas, inisiatif dalam mengambil langkah-langkah yang dibutuhkan tanpa perlu diarahkan secara terus-menerus, kemampuan menghadapi tekanan dan situasi yang menantang dengan tenang, kerjasama yang baik dengan sesama pegawai dan atasan, keahlian dalam mengelola proyek dan menyusun strategi kerja dan orientasi pada peningkatan kinerja dan pembelajaran yang berkesinambungan (Widarman et al., 2021).

Kelemahan (*weakness*) yang dimiliki pegawai di Pemerintahan yaitu kurangnya pengetahuan dan keterampilan dalam beberapa bidang yang tidak terkait langsung dengan pekerjaan mereka, sulitnya beradaptasi dengan perubahan teknologi, kurangnya pengalaman dalam menghadapi situasi yang kompleks dan menuntut, keterbatasan sumber daya dan fasilitas yang mempengaruhi efisiensi kerja, sikap yang kurang fleksibel dan terbuka terhadap perubahan, rendahnya motivasi dan semangat kerja yang berdampak pada produktivitas, kurangnya keterampilan interpersonal dalam berkomunikasi dan bekerja sama dengan pihak lain, pengetahuan yang terbatas tentang perkembangan terkini di industri mereka, kurangnya kemampuan dalam mengelola waktu dan mengatur prioritas, kelelahan dan keletihan yang mengganggu konsentrasi dan fokus, kurangnya kepemimpinan yang visioner dan inspiratif, kurangnya kejelasan peran dan tanggung jawab dalam struktur organisasi, rendahnya

kemampuan dalam mengambil risiko dan menghadapi ketidakpastian, konflik dan ketidakharmonisan dalam hubungan dengan sesama pegawai atau atasan, tidak adanya mekanisme umpan balik yang efektif untuk mengukur kinerja dan memberikan saran perbaikan, kurangnya pengetahuan tentang aspek hukum dan regulasi yang terkait dengan pekerjaan mereka, terlalu fokus pada rutinitas dan pekerjaan domestik yang mengabaikan tugas-tugas yang lebih strategis, kurangnya keterampilan dalam menggunakan alat dan teknologi terbaru yang berhubungan dengan pekerjaan mereka, rendahnya ketahanan terhadap stres dan tekanan kerja, kurangnya dukungan dan fasilitas yang diberikan instansi untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka (Sara & Ridzal, 2023).

### **Faktor Eksternal**

Faktor eksternal perusahaan meliputi peluang dan ancaman yang diterima. Adapun peluang (*opportunitiy*) yang dimiliki pegawai di Pemerintahan yaitu : Adanya tren baru dalam industri yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan keberhasilan, perubahan peraturan atau kebijakan pemerintah yang dapat memberikan keuntungan, adanya peluang kerjasama dengan instansi yang dapat memperluas jaringan dan menciptakan sinergi, perkembangan teknologi baru yang dapat meningkatkan efisiensi kerja dan mengurangi biaya, ketersediaan sumber daya manusia berkualitas yang dapat memperkuat tim kerja, penemuan baru dalam industri yang dapat memberikan keunggulan kompetitif, perkembangan tren digital yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan komunikasi, perkembangan platform atau sistem baru yang dapat digunakan untuk meningkatkan efektivitas kerja, adanya peluang untuk meningkatkan kolaborasi dengan pihak terkait, seperti lembaga pendidikan atau pemerintah, peluang pengembangan karir yang dapat memberikan motivasi dan kepuasan bagi pegawai (Suci et al., 2019)

Ancaman (*threat*) yang dimiliki pegawai di Pemerintahan yaitu : persaingan yang ketat dari instansi sejenis, adanya risiko keuangan atau krisis ekonomi yang dapat mempengaruhi kinerja, adanya risiko keamanan, seperti serangan siber atau kejahatan korporasi, penurunan nilai mata uang yang dapat berdampak negatif terhadap kinerja keuangan, adanya kekurangan sumber daya manusia yang berkualitas di industri yang bersangkutan, ancaman bencana alam atau situasi politik yang dapat mengganggu operasional, keterbatasan akses ke teknologi atau infrastruktur yang dapat menghambat perkembangan, ancaman regulasi internasional yang dapat membatasi ekspansi, kepercayaan publik yang rendah, ancaman terhadap keberlanjutan lingkungan yang dapat mempengaruhi operasional (Yusuf et al., 2024)

## KESIMPULAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan metode analisis SWOT yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai Pemerintahan. Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka penulis menyimpulkan bahwa: strategi yang digunakan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yaitu strategi SO (*Strengths–Opportunities*), tindakan yang dapat dilakukan dalam strategi *strengths* dengan cara meningkatkan kompetensi, pengalaman kerja yang luas dan kedisiplinan yang tinggi. Sedangkan strategi *opportunities* yaitu dengan adanya perkembangan teknologi baru yang dapat meningkatkan efisiensi kerja dan mengurangi biaya, ketersediaan sumber daya manusia berkualitas yang dapat memperkuat tim kerja

## REFERENSI

- Alfida, R., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi Rsau Dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. 11, 35–44.
- Dalimunthe, L. (2019). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Analisis Swot Divisi Cash Processing Center Pada Pt Advantage Scm Kota Padang. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(1), 76–85. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i1.38>
- Halim, R. (2022). Analisis strategi peningkatan kinerja bagian sekretariat pada dinas pendidikan, pemuda dan olahraga kabupaten banggai. 06(01), 1195–1202.
- Iryani, & Deasy. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan. 4(1), 525–538.
- Mangkunegara. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Remaja Rosdakarya.
- Mashuri, M., & Nurjannah, D. (2020). Analisis SWOT Sebagai Strategi Meningkatkan Daya Saing. *JPS (Jurnal Perbankan Syariah)*, 1(1), 97–112. <https://doi.org/10.46367/jps.v1i1.205>
- Putra, I. G. N. A. B. (2019). Analisis Swot Sebagai Strategi Meningkatkan Keunggulan Pada UD. Kacang Sari Di Desa Tamblang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(2), 397. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v9i2.20106>
- Rachmawati, A., & Susanti, E. D. (2022). Analisis SWOT Sebagai Strategi Meningkatkan Daya Saing Pada Apotek 325 Surabaya.
- Sara, Y., & Ridzal, N. A. (2023). Analisis SWOT dan Balance Scorecard Sebagai Pengukuran Kinerja Pada CV. Rendezvous Coffee Baubau. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 7(1), 93–119. <https://doi.org/10.24269/iso.v7i1.2040>
- Sholihah, H. (2018). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Man Yogyakarta III. *Al-Fikri: Jurnal Studi dan Penelitian Pendidikan Islam*, 1(1), 58. <https://doi.org/10.30659/jspi.v1i1.2425>
- Suci, R. P., Hermawati, A., & Suwarta, S. (2019). Pentingnya Analisis Swot Untuk Meningkatkan Kinerja SDM (Studi Kasus Usaha Mikro Kecil dan Menengah Malang). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 5(2). <https://doi.org/10.35906/jm001.v5i2.369>
- Sugiyono. (2019). Bab iii metoda penelitian 3.1. 33–46.
- Wahjoedi, T., Sari, A. K., Yulfajar, A., Sari, F. T., & Sari, E. P. (2024). Strategi Perbaikan Kinerja Operasional Melalui Analisa SWOT. 1(1).

- Widarman, A., Rohim, & Yudha, H. S. (2021). Analisis Sdm Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Metode Swot Dan Quantitative Strategic Planning Matrix (Qspm) Di Pt. Indo Sadang Fabrikator. 1–4.
- Yusuf, M., Andayani, T. R., Supratiwi, M., Adhitya Nugraha, R., & Anggarani, F. K. (2024). Analisis Swot Sebagai Strategi Penguatan Institusi Menuju Rintisan Pusat Unggulan Iptek Pada Pusat Studi Difabilitas Universitas Sebelas Maret. *SPEED Journal: Journal of Special Education*, 7(2), 19–32. <https://doi.org/10.31537/speed.v7i2.1563>