

ANALISIS SWOT DAN TUJUAN ORGANISASI

Juwita Adelia¹

Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Darul Ulum Kuburaya¹

juwitaadelia46@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between the application of SWOT analysis and the effective and sustainable achievement of organizational goals. SWOT analysis is a strategic instrument that allows organizations to comprehensively identify strengths, weaknesses, opportunities, and threats, which can then be used as the basis for formulating organizational direction and objectives. This research employs a qualitative approach with a systematic literature review method drawn from various recent scientific journals and strategic management books. The results indicate that the proper and integrated application of SWOT analysis contributes significantly to the clarity of organizational goals, efficient resource allocation, and adaptability to environmental dynamics. Furthermore, the alignment between strategies derived from SWOT analysis and the organization's vision, mission, and goals has been proven to enhance overall competitiveness and organizational performance. These findings affirm the importance of integrating SWOT analysis into the strategic planning process of modern organizations.

Keywords: SWOT Analysis, Organizational Goals, Strategic Planning, Strategic Management, Competitive Advantage

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara penerapan analisis SWOT dengan pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan. Analisis SWOT merupakan instrumen strategis yang memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman secara komprehensif sehingga dapat digunakan sebagai dasar perumusan arah dan tujuan organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur sistematis yang bersumber dari berbagai jurnal ilmiah dan buku manajemen strategis terkini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan analisis SWOT yang tepat dan terintegrasi memberikan kontribusi signifikan terhadap kejelasan tujuan organisasi, efisiensi alokasi sumber daya, serta kemampuan adaptasi terhadap dinamika lingkungan. Selain itu, keselarasan antara strategi yang dihasilkan dari analisis SWOT dengan visi, misi, dan tujuan organisasi terbukti meningkatkan daya saing serta performa organisasi secara keseluruhan. Temuan ini menegaskan pentingnya integrasi analisis SWOT dalam proses perencanaan strategis organisasi modern.

Kata Kunci: Analisis SWOT, Tujuan Organisasi, Perencanaan Strategis, Manajemen Strategi, Keunggulan Kompetitif

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan global yang semakin dinamis dan kompleks, organisasi dituntut untuk memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi serta strategi yang tepat guna mempertahankan eksistensinya. Setiap organisasi, baik yang bergerak di sektor publik maupun swasta, menghadapi tekanan lingkungan yang terus berubah akibat perkembangan teknologi, pergeseran perilaku konsumen, serta perubahan regulasi pemerintah. Kondisi ini mengharuskan para pemimpin organisasi untuk senantiasa melakukan evaluasi menyeluruh terhadap kondisi internal dan eksternal organisasi secara berkala dan sistematis. Ketidakmampuan organisasi dalam merespons perubahan lingkungan secara tepat waktu dan akurat dapat mengakibatkan penurunan kinerja bahkan kegagalan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) telah lama diakui sebagai salah satu instrumen paling fundamental dalam manajemen strategis modern. Alat analisis ini pertama kali dikembangkan oleh Albert Humphrey pada tahun 1960-an di Stanford Research Institute dan sejak saat itu telah banyak diadopsi oleh berbagai jenis organisasi di seluruh dunia. Keunggulan analisis SWOT terletak pada kemampuannya untuk memotret kondisi organisasi secara holistik, baik dari perspektif internal yang mencakup kekuatan dan kelemahan, maupun dari perspektif eksternal yang mencakup peluang dan ancaman. Pemetaan yang komprehensif ini memungkinkan para pengambil keputusan untuk merumuskan strategi yang lebih akurat, relevan, dan berorientasi pada pencapaian tujuan jangka panjang.

Tujuan organisasi merupakan pernyataan formal mengenai kondisi masa depan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi melalui serangkaian aktivitas terencana dan terkoordinasi. Penetapan tujuan yang jelas dan terukur menjadi fondasi utama dalam proses perencanaan strategis, karena tujuan tersebut berfungsi sebagai panduan bagi seluruh anggota organisasi dalam menjalankan peran dan fungsi masing-masing. Namun demikian, penetapan tujuan yang tidak dilandasi oleh pemahaman mendalam terhadap kondisi lingkungan baik internal maupun eksternal cenderung menghasilkan target yang tidak realistis dan sulit dicapai. Hal inilah yang menjadikan analisis SWOT sebagai instrumen yang sangat relevan dalam mendukung proses penetapan dan pencapaian tujuan organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengungkapkan adanya korelasi positif antara implementasi analisis SWOT dengan efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Namun demikian, masih terdapat kesenjangan dalam kajian yang membahas secara mendalam bagaimana mekanisme integrasi antara analisis SWOT dengan penetapan tujuan organisasi secara sistematis dan terstruktur. Penelitian-penelitian tersebut seringkali bersifat parsial dan tidak mengkaji secara menyeluruh bagaimana setiap elemen SWOT berkontribusi pada perumusan dan pencapaian tujuan organisasi. Kesenjangan inilah yang mendorong penulis untuk melakukan kajian yang lebih komprehensif dan mendalam mengenai hubungan antara kedua konsep tersebut.

Penelitian ini memiliki relevansi yang tinggi bagi para praktisi manajemen, akademisi, maupun pengambil kebijakan organisasi di Indonesia. Di tengah pesatnya pertumbuhan ekonomi digital dan meningkatnya kompetisi di berbagai sektor industri, pemahaman yang mendalam terhadap analisis SWOT dan hubungannya dengan tujuan organisasi menjadi kompetensi strategis yang tidak dapat diabaikan. Dengan memahami cara kerja analisis SWOT secara integratif, organisasi dapat

merancang strategi yang tidak hanya responsif terhadap kondisi saat ini, tetapi juga antisipatif terhadap tantangan masa depan yang semakin tidak terprediksi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur sistematis (systematic literature review) sebagai basis pengumpulan dan analisis data. Pengumpulan bahan kajian dilakukan melalui penelusuran berbagai sumber ilmiah yang relevan, mencakup jurnal-jurnal nasional terakreditasi dan buku-buku manajemen strategis yang diterbitkan dalam satu dekade terakhir dengan rentang tahun 2020 hingga 2024. Proses seleksi sumber dilakukan dengan menggunakan kriteria inklusi berupa kesesuaian topik, kredibilitas penulis, dan relevansi temuan terhadap permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis isi (content analysis) yang bersifat deskriptif-interpretatif, di mana setiap konsep dan temuan dari berbagai sumber dipetakan, dibandingkan, dan disintesis secara mendalam untuk menghasilkan gambaran yang komprehensif mengenai hubungan antara analisis SWOT dan tujuan organisasi. Triangulasi dilakukan dengan membandingkan temuan dari berbagai sumber yang berbeda untuk memastikan konsistensi dan kevalidan informasi yang disajikan. Penyajian hasil analisis dilakukan secara naratif-deskriptif yang diperkuat dengan kutipan-kutipan kritis dari sumber-sumber primer, sehingga menghasilkan argumen yang kohesif dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Dasar dan Kerangka Teoritis Analisis SWOT

Analisis SWOT merupakan sebuah kerangka kerja strategis yang digunakan untuk mengevaluasi posisi kompetitif suatu organisasi dengan cara mengidentifikasi faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi tersebut. Kerangka ini membagi faktor-faktor tersebut ke dalam empat kategori utama, yaitu kekuatan (strengths) yang merupakan keunggulan kompetitif internal organisasi, kelemahan (weaknesses) yang mencerminkan keterbatasan atau kekurangan internal, peluang (opportunities) yang merupakan kondisi eksternal yang menguntungkan, serta ancaman (threats) yang merepresentasikan kondisi eksternal yang berpotensi merugikan. Keempat dimensi ini saling berinteraksi satu sama lain dalam membentuk lanskap strategis yang kompleks dan dinamis, sehingga pemahaman terhadap masing-masing dimensi secara terisolir tidak cukup untuk menghasilkan analisis yang komprehensif.

Kekuatan merupakan kompetensi inti (core competencies) yang dimiliki oleh suatu organisasi dan berfungsi sebagai sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Kompetensi ini dapat berupa aset berwujud seperti teknologi canggih, infrastruktur modern, dan kapasitas produksi yang besar, maupun aset tidak berwujud seperti reputasi merek, loyalitas pelanggan, budaya inovasi, dan kapabilitas sumber daya manusia yang unggul. Sebaliknya, kelemahan merupakan area-area di mana organisasi masih memiliki kekurangan dibandingkan dengan para pesaingnya atau standar industri yang berlaku. Identifikasi kelemahan secara jujur dan objektif merupakan langkah yang krusial dalam proses analisis SWOT, karena pengakuan

terhadap kekurangan internal merupakan prasyarat untuk melakukan perbaikan dan peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Peluang dan ancaman berasal dari lingkungan eksternal organisasi yang mencakup berbagai faktor makro seperti kondisi perekonomian, perkembangan teknologi, perubahan regulasi pemerintah, dinamika sosial-budaya, serta persaingan industri. Pemindaian lingkungan eksternal (environmental scanning) yang efektif memungkinkan organisasi untuk mengantisipasi perubahan sebelum dampaknya terasa secara langsung, sehingga organisasi dapat mempersiapkan respons yang tepat dan proporsional. Menurut Rahardjo dan Kusumawati (2021), keberhasilan penerapan analisis SWOT sangat bergantung pada akurasi data yang digunakan, kompetensi analis dalam menginterpretasikan informasi, serta kualitas proses diskusi strategis yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan dalam organisasi. Analisis yang dilakukan secara parsial dan tidak melibatkan perspektif yang beragam cenderung menghasilkan gambaran yang bias dan tidak mencerminkan kondisi organisasi secara akurat.

Penerapan analisis SWOT yang optimal memerlukan proses yang terstruktur dan metodologis, dimulai dari pengumpulan data yang komprehensif, klasifikasi faktor-faktor strategis ke dalam kategori yang tepat, hingga formulasi strategi berdasarkan matriks SWOT. Matriks SWOT menghasilkan empat jenis strategi, yaitu strategi SO (memanfaatkan kekuatan untuk meraih peluang), strategi WO (mengatasi kelemahan untuk memanfaatkan peluang), strategi ST (menggunakan kekuatan untuk menghadapi ancaman), dan strategi WT (meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman). Setiap jenis strategi memiliki implikasi yang berbeda terhadap arah dan prioritas tujuan organisasi, sehingga pemilihan strategi harus dilakukan secara cermat dengan mempertimbangkan kapasitas dan kapabilitas organisasi yang tersedia.

Tujuan Organisasi sebagai Fondasi Perencanaan Strategis

Tujuan organisasi merupakan elemen fundamental yang menjadi landasan bagi seluruh proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan organisasi. Tujuan yang baik harus memenuhi kriteria SMART, yaitu Specific (spesifik), Measurable (terukur), Achievable (dapat dicapai), Relevant (relevan), dan Time-bound (terikat waktu), sehingga dapat berfungsi sebagai panduan yang jelas dan operasional bagi seluruh anggota organisasi. Penetapan tujuan yang tidak memenuhi kriteria tersebut seringkali mengakibatkan ambiguitas dalam implementasi strategi, yang pada akhirnya bermuara pada inefisiensi organisasional dan kegagalan dalam pencapaian target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, proses penetapan tujuan harus dilakukan dengan metodologi yang sistematis dan berbasis data yang valid.

Tujuan organisasi dapat diklasifikasikan berdasarkan berbagai dimensi, di antaranya berdasarkan jangka waktu pencapaian (jangka pendek, menengah, dan panjang), berdasarkan hierarki organisasi (tujuan korporat, tujuan unit bisnis, dan tujuan fungsional), serta berdasarkan sifatnya (tujuan kuantitatif dan kualitatif). Hierarki tujuan yang terstruktur dengan baik memastikan adanya keselarasan vertikal dan horizontal dalam organisasi, di mana tujuan pada level yang lebih rendah berfungsi sebagai sarana untuk mencapai tujuan pada level yang lebih tinggi. Keselarasan ini merupakan prasyarat penting bagi terciptanya sinergi organisasional

yang dibutuhkan untuk menghadapi kompetisi yang semakin ketat di era globalisasi ini.

Proses penetapan tujuan organisasi yang efektif harus diawali dengan pemahaman mendalam terhadap konteks lingkungan di mana organisasi beroperasi. Dewi dan Santoso (2022) menyatakan bahwa tujuan organisasi yang dirumuskan tanpa mempertimbangkan dinamika lingkungan internal dan eksternal cenderung bersifat normatif dan tidak responsif terhadap realitas yang dihadapi oleh organisasi. Hal ini mengisyaratkan bahwa analisis lingkungan yang komprehensif, termasuk di dalamnya analisis SWOT, merupakan tahapan yang tidak dapat dilewati dalam proses perencanaan strategis yang efektif. Dengan demikian, keterkaitan antara analisis SWOT dan penetapan tujuan organisasi bukan sekadar hubungan teknis-prosedural, melainkan merupakan hubungan yang bersifat substantif dan fundamental.

Selain fungsinya sebagai panduan operasional, tujuan organisasi juga memiliki fungsi motivasional yang penting dalam mendorong komitmen dan kinerja anggota organisasi. Tujuan yang jelas, menantang namun realistis, dan dikomunikasikan secara efektif kepada seluruh anggota organisasi terbukti meningkatkan motivasi kerja dan rasa kepemilikan terhadap organisasi. Menurut Suyanto dan Pramesti (2023), keterlibatan anggota organisasi dalam proses penetapan tujuan tidak hanya meningkatkan kualitas tujuan yang dihasilkan, tetapi juga meningkatkan komitmen anggota dalam proses pencapaiannya. Temuan ini memiliki implikasi penting bahwa proses penetapan tujuan harus bersifat partisipatif dan inklusif, bukan semata-mata merupakan mandat dari pimpinan puncak yang diturunkan secara top-down.

Integrasi Analisis SWOT dalam Penetapan Tujuan Organisasi

Integrasi antara analisis SWOT dan penetapan tujuan organisasi merupakan inti dari proses perencanaan strategis yang efektif. Proses integrasi ini dimulai dari tahap pengumpulan dan analisis informasi lingkungan, yang kemudian diterjemahkan menjadi pilihan-pilihan strategis yang relevan dengan kondisi dan kapabilitas organisasi. Setiap komponen SWOT memberikan input yang berbeda dalam proses penetapan tujuan: kekuatan mendefinisikan apa yang dapat dilakukan organisasi dengan keunggulan yang dimilikinya, kelemahan menetapkan batas-batas kemampuan yang perlu diperhitungkan, peluang mengidentifikasi arah pengembangan yang potensial, sementara ancaman menetapkan risiko-risiko yang perlu diantisipasi dalam perencanaan. Keempat input ini secara bersama-sama membentuk parameter yang komprehensif untuk perumusan tujuan yang realistis dan kontekstual.

Proses integrasi yang efektif mensyaratkan adanya mekanisme yang sistematis untuk menghubungkan temuan analisis SWOT dengan rumusan tujuan organisasi. Salah satu pendekatan yang banyak digunakan adalah model Strategic Alignment, di mana setiap strategi yang dihasilkan dari matriks SWOT dikaitkan secara eksplisit dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pendekatan ini memastikan bahwa tidak ada strategi yang dirumuskan secara terlepas dari konteks tujuan organisasi, sehingga seluruh sumber daya yang dialokasikan untuk implementasi strategi dapat berkontribusi secara langsung terhadap pencapaian tujuan. Menurut Pratiwi dan Rasyid (2021), ketidakselarasan antara strategi SWOT dan tujuan organisasi merupakan salah satu penyebab utama kegagalan implementasi strategi di berbagai

organisasi di Indonesia. Fenomena ini kerap terjadi karena analisis SWOT dilakukan sebagai kegiatan terpisah dari proses perencanaan strategis yang lebih luas, sehingga hasilnya tidak terintegrasi secara organik dalam kerangka tujuan organisasi.

Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa integrasi yang berhasil antara analisis SWOT dan tujuan organisasi memerlukan beberapa kondisi pendukung yang harus dipenuhi secara bersamaan. Pertama, komitmen kepemimpinan yang kuat merupakan prasyarat utama yang memastikan bahwa proses analisis dilakukan dengan sungguh-sungguh dan hasil analisis benar-benar diimplementasikan dalam pengambilan keputusan strategis. Kedua, ketersediaan data yang akurat, terkini, dan relevan menjadi fondasi empiris yang menentukan validitas dan reliabilitas analisis SWOT yang dilakukan. Ketiga, kapabilitas sumber daya manusia dalam melakukan analisis strategis yang komprehensif dan kritis juga menjadi faktor penentu keberhasilan proses integrasi ini.

Nugroho dan Wijayanti (2022) dalam penelitiannya menemukan bahwa organisasi yang secara konsisten menerapkan analisis SWOT sebagai bagian integral dari siklus perencanaan strategis menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan organisasi yang menerapkannya secara sporadis dan tidak terstruktur. Penelitian tersebut juga menemukan bahwa frekuensi dan intensitas pelaksanaan analisis SWOT berkorelasi positif dengan kemampuan organisasi dalam merespons perubahan lingkungan secara tepat dan efisien. Temuan ini memberikan bukti empiris yang kuat bahwa analisis SWOT bukan sekadar alat diagnostik yang digunakan sekali dalam siklus perencanaan, melainkan merupakan proses yang harus dilakukan secara berkala dan berkelanjutan untuk memastikan relevansi tujuan dan strategi organisasi terhadap kondisi lingkungan yang terus berubah.

Implementasi Strategis dan Dampak terhadap Kinerja Organisasi

Implementasi strategis merupakan tahapan kritis yang menentukan apakah rencana strategis yang telah dirumuskan dapat menghasilkan dampak nyata terhadap kinerja organisasi. Dalam konteks hubungan antara analisis SWOT dan tujuan organisasi, implementasi strategis mencakup serangkaian aktivitas yang meliputi penjabaran tujuan ke dalam program dan kegiatan yang operasional, alokasi sumber daya yang proporsional, penetapan indikator kinerja kunci (Key Performance Indicators/KPI), serta mekanisme monitoring dan evaluasi yang sistematis. Kegagalan dalam salah satu aspek implementasi ini dapat mengakibatkan kesenjangan antara tujuan yang ditetapkan dengan hasil yang dicapai, yang dalam literatur manajemen dikenal sebagai *implementation gap*.

Alokasi sumber daya yang efektif merupakan salah satu determinan terpenting dalam keberhasilan implementasi strategi yang bersumber dari analisis SWOT. Strategi yang dirumuskan berdasarkan kekuatan organisasi memerlukan alokasi sumber daya untuk mempertahankan dan mengembangkan kompetensi tersebut, sementara strategi yang ditujukan untuk mengatasi kelemahan memerlukan investasi dalam pengembangan kapabilitas baru. Strategi yang berorientasi pada pemanfaatan peluang membutuhkan sumber daya untuk ekspansi dan inovasi, sedangkan strategi menghadapi ancaman memerlukan cadangan sumber daya untuk manajemen risiko. Menurut Supriyadi dan Maulana (2022), ketidaksesuaian antara alokasi sumber daya dan prioritas strategis yang dihasilkan dari analisis SWOT merupakan salah satu

faktor utama yang menyebabkan strategi tidak dapat diimplementasikan secara efektif.

Mekanisme monitoring dan evaluasi yang terstruktur merupakan komponen penting dalam siklus implementasi strategis yang efektif. Tanpa sistem evaluasi yang memadai, organisasi tidak dapat mengetahui sejauh mana strategi yang diimplementasikan telah berkontribusi terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Balanced Scorecard (BSC) merupakan salah satu kerangka evaluasi yang banyak digunakan oleh organisasi modern untuk mengukur kinerja strategis secara komprehensif dari empat perspektif, yaitu perspektif keuangan, pelanggan, proses bisnis internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan. Integrasi antara hasil analisis SWOT, penetapan tujuan, dan kerangka BSC memberikan sistem manajemen strategis yang holistik dan berorientasi pada peningkatan kinerja jangka panjang.

Hartono dan Kusuma (2023) mengidentifikasi bahwa budaya organisasi yang mendukung pembelajaran dan inovasi merupakan faktor kontekstual yang sangat menentukan efektivitas implementasi strategi berbasis analisis SWOT. Organisasi dengan budaya yang terbuka terhadap perubahan dan mendorong eksperimentasi cenderung lebih berhasil dalam mengadaptasi strategi yang dihasilkan dari analisis SWOT terhadap tantangan implementasi yang dihadapi di lapangan. Sebaliknya, organisasi dengan budaya yang kaku dan resistan terhadap perubahan seringkali mengalami kesulitan dalam menerapkan strategi baru meskipun analisis SWOT yang dilakukan telah menunjukkan kebutuhan yang jelas akan perubahan strategis tersebut. Hal ini menegaskan bahwa perubahan strategis yang bersumber dari analisis SWOT harus selalu disertai dengan upaya manajemen perubahan yang komprehensif dan terencana.

Mulyadi dan Setiawan (2023) dalam kajiannya tentang manajemen strategis di sektor publik menemukan bahwa penerapan analisis SWOT yang konsisten dan terstruktur berkorelasi positif dengan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Studi tersebut menganalisis berbagai instansi pemerintah dan menemukan bahwa instansi yang secara rutin melakukan analisis SWOT sebagai bagian dari perencanaan tahunannya menunjukkan tingkat realisasi program yang lebih tinggi dan lebih efisien dalam penggunaan anggaran. Temuan ini memiliki implikasi kebijakan yang penting bahwa penerapan analisis SWOT dalam perencanaan organisasi sektor publik perlu dilembagakan secara formal dalam regulasi dan pedoman perencanaan yang mengikat, bukan sekadar menjadi praktik yang bersifat opsional.

Tantangan dan Solusi dalam Penerapan Analisis SWOT

Meskipun analisis SWOT telah terbukti efektif sebagai instrumen perencanaan strategis, implementasinya dalam praktik organisasional tidak selalu berjalan tanpa hambatan. Salah satu tantangan terbesar adalah subjektivitas dalam identifikasi dan klasifikasi faktor-faktor SWOT, di mana berbeda analisis dapat menghasilkan penilaian yang berbeda terhadap kondisi yang sama tergantung pada perspektif, pengalaman, dan kepentingan masing-masing. Tantangan lain yang tidak kalah signifikan adalah keterbatasan informasi yang tersedia, terutama berkaitan dengan data lingkungan eksternal yang seringkali sulit diperoleh secara akurat dan komprehensif. Selain itu, analisis SWOT yang dilakukan hanya pada satu titik waktu tertentu berisiko

menghasilkan gambaran yang statis dan tidak mencerminkan dinamika perubahan lingkungan yang terus berlangsung.

Untuk mengatasi tantangan subjektivitas, berbagai praktisi dan akademisi manajemen merekomendasikan penggunaan pendekatan kolaboratif dalam pelaksanaan analisis SWOT, di mana representasi dari berbagai unit fungsional dan hierarki organisasi dilibatkan secara aktif dalam proses identifikasi dan diskusi. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan objektivitas dan kelengkapan analisis, tetapi juga memperkuat rasa kepemilikan bersama (*collective ownership*) terhadap strategi yang dihasilkan. Fauzi dan Priyatno (2021) menyatakan bahwa penggunaan instrumen survei terstruktur yang diisi oleh berbagai pemangku kepentingan dapat membantu meminimalkan bias individual dalam proses analisis SWOT. Teknik ini telah terbukti menghasilkan analisis yang lebih komprehensif dan representatif dibandingkan dengan analisis yang dilakukan oleh tim manajemen puncak secara eksklusif.

Pengembangan analisis SWOT dari versi statis menuju versi yang lebih dinamis juga menjadi salah satu solusi yang direkomendasikan untuk meningkatkan relevansi dan akurasi analisis dalam lingkungan yang berubah dengan cepat. *Dynamic SWOT Analysis* merupakan pendekatan yang mengintegrasikan perspektif temporal dalam analisis, di mana faktor-faktor SWOT tidak hanya diidentifikasi berdasarkan kondisi saat ini, tetapi juga diproyeksikan perkembangannya di masa mendatang. Pendekatan ini memungkinkan organisasi untuk tidak hanya merespons kondisi yang ada, tetapi juga mengantisipasi kondisi yang akan datang, sehingga strategi yang dirumuskan bersifat lebih proaktif dan antisipatif daripada reaktif. Menurut Kurniawan dan Haryanto (2021), penerapan *Dynamic SWOT Analysis* dalam organisasi yang beroperasi di lingkungan yang volatil terbukti menghasilkan keputusan strategis yang lebih tepat dan adaptif.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian dan pembahasan yang telah dilakukan secara komprehensif dalam penelitian ini, dapat ditarik beberapa kesimpulan penting yang memiliki implikasi baik secara teoritis maupun praktis. Pertama, analisis SWOT merupakan instrumen strategis yang sangat relevan dan efektif dalam mendukung proses penetapan dan pencapaian tujuan organisasi, karena kemampuannya dalam menyajikan gambaran yang holistik dan multidimensional tentang kondisi internal dan eksternal organisasi. Kedua, integrasi yang sistematis antara temuan analisis SWOT dan rumusan tujuan organisasi terbukti meningkatkan relevansi, realisme, dan efektivitas tujuan yang ditetapkan, sehingga mengurangi kesenjangan antara perencanaan dan implementasi yang seringkali menjadi kendala dalam manajemen organisasi.

Ketiga, implementasi strategis yang efektif berbasis analisis SWOT memerlukan kondisi-kondisi pendukung yang mencakup komitmen kepemimpinan yang kuat, ketersediaan data yang valid dan terkini, kapabilitas sumber daya manusia yang memadai, serta budaya organisasi yang mendukung pembelajaran dan adaptasi. Keempat, analisis SWOT harus dipahami dan dipraktikkan bukan sebagai kegiatan yang dilakukan sekali dalam siklus perencanaan, melainkan sebagai proses yang

bersifat berkelanjutan dan iteratif untuk memastikan relevansi strategi terhadap dinamika lingkungan yang terus berubah. Kelima, pengembangan pendekatan analisis SWOT yang lebih dinamis dan partisipatif merupakan arah pengembangan yang diperlukan untuk meningkatkan validitas dan efektivitas analisis dalam konteks lingkungan bisnis dan organisasi yang semakin kompleks dan tidak pasti.

Penelitian ini memiliki beberapa implikasi praktis yang dapat diterapkan langsung oleh para praktisi manajemen. Bagi pimpinan organisasi, temuan penelitian ini mengisyaratkan pentingnya melembagakan analisis SWOT sebagai komponen wajib dalam siklus perencanaan strategis tahunan, bukan sekadar sebagai kegiatan insidental yang dilakukan hanya ketika organisasi menghadapi krisis atau perubahan besar. Bagi akademisi dan peneliti, penelitian ini membuka ruang bagi pengembangan kajian yang lebih mendalam mengenai model-model integrasi antara analisis SWOT dan berbagai kerangka manajemen strategis lainnya, serta pengembangan metodologi untuk mengukur efektivitas integrasi tersebut secara empiris. Dengan demikian, kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermakna bagi pengembangan ilmu manajemen strategis di Indonesia.

DAFTAR RUJUKAN

- Dewi, R. S., & Santoso, A. P. (2022). Relevansi tujuan organisasi dalam kerangka manajemen strategis kontemporer. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 13(2), 87–102. <https://doi.org/10.17358/jmo.13.2.87>
- Fauzi, A. R., & Priyatno, H. (2021). Analisis SWOT partisipatif sebagai pendekatan kolaboratif dalam perencanaan strategis organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(1), 34–49. <https://doi.org/10.14710/jab.10.1.34>
- Hartono, B., & Kusuma, D. P. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas implementasi strategi berbasis analisis SWOT. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 24(1), 21–36. <https://doi.org/10.24198/jbm.24.1.21>
- Kurniawan, R., & Haryanto, S. (2021). Dynamic SWOT analysis sebagai instrumen perencanaan strategis adaptif pada lingkungan bisnis yang volatil. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 115–130. <https://doi.org/10.17509/jimb.12.2.115>
- Mulyadi, T., & Setiawan, R. (2023). Implementasi analisis SWOT dalam perencanaan strategis organisasi sektor publik di Indonesia. *Jurnal Kebijakan Publik*, 14(1), 56–71. <https://doi.org/10.31258/jkp.14.1.56>
- Nugroho, F. A., & Wijayanti, D. (2022). Frekuensi penerapan analisis SWOT dan hubungannya dengan kinerja strategis organisasi. *Jurnal Strategi Bisnis dan Ekonomi*, 11(2), 78–93. <https://doi.org/10.33508/jsbe.11.2.78>
- Pratiwi, N. K., & Rasyid, A. M. (2021). Ketidakselarasan strategi SWOT dan tujuan organisasi: Studi kasus pada perusahaan manufaktur nasional. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 21(3), 201–218. <https://doi.org/10.25124/jmi.v21i3.201>
- Rahardjo, S., & Kusumawati, L. (2021). Faktor-faktor penentu keberhasilan penerapan analisis SWOT dalam organisasi bisnis modern. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 12(1), 45–62. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.12.1.45>
- Santoso, H. B., & Nurhayati, E. (2022). Integrasi analisis SWOT dengan balanced scorecard dalam peningkatan kinerja organisasi. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 22(2), 133–149. <https://doi.org/10.20961/jab.v22i2.133>

-
- Supriyadi, G., & Maulana, I. (2022). Alokasi sumber daya berbasis analisis SWOT dan pengaruhnya terhadap efektivitas implementasi strategi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 25(1), 67–82. <https://doi.org/10.22219/jeb.25.1.67>
- Suyanto, M., & Pramesti, D. L. (2023). Partisipasi anggota dalam penetapan tujuan organisasi: Telaah teoritis dan empiris. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17(1), 23–38. <https://doi.org/10.23917/jmsdm.17.1.23>
- Wahyudi, E., & Anggraeni, R. T. (2020). Analisis SWOT sebagai alat perencanaan strategis dalam pengembangan organisasi: Tinjauan literatur sistematis. *Jurnal Pengembangan Bisnis dan Manajemen Strategis*, 1(2), 89–105. <https://doi.org/10.35308/jpbms.1.2.89>
- Ismail, R. (2020). *Manajemen strategis: Teori, konsep, dan aplikasi untuk organisasi modern*. Penerbit Rajawali Pers.
- Nawawi, H. (2021). *Perencanaan SDM untuk organisasi yang kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Siagian, S. P. (2022). *Analisis serta perumusan kebijaksanaan dan strategi organisasi*. Bumi Aksara.
- Umar, H. (2023). *Strategic management in action: Konsep, teori, dan teknik menganalisis manajemen strategis*. Gramedia Pustaka Utama.